



SCHWERPUNKTFRAGEN 2026

Auch dieses Jahr hat der IVA wieder gemeinsam mit unseren Partnern Börsen-Kurier und TI AUSTRIA 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. Wurde für Ihr Unternehmen 2025 ein neuer Tarifabschluss getroffen? Wenn ja, welchen Einfluss (Euro) hat er auf das EBIT/Jahresergebnis?

Die Telekom Austria AG hat einen eigenen Kollektivvertrag. Die im Dezember 2025 abgeschlossenen Gehaltsverhandlungen zum Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer:innen der Telekom Austria AG und der gemäß § 17 Abs. 1a PTSG angeschlossenen Tochterunternehmen haben eine 400 EUR brutto einmalige Mitarbeiter:innenprämie vorgesehen.

Ab 1. Oktober 2026 werden die KV- und IST-Gehälter der Angestellten sowie die Gehaltsansätze der Beamt:innen um 110 Euro (Fixbetrag) brutto pro Monat erhöht.

Der Effekt der Kollektivvertragsverhandlungen im EBIT beläuft sich auf rund EUR 5 Mio. im Jahr 2026.

- 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? Wie ist die Entwicklung dieses Einflusses seit 2022?

Die A1 Group 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. Ist Ihr Unternehmen von Sanktionen der EU betroffen bzw. reguliert?

Kein Unternehmen der A1 Group ist sanktioniert. Die Sanktionen betreffend Belarus, insbesondere Exportbeschränkungen betreffend technologische Güter, erschweren jedoch den Geschäftsbetrieb in diesem Land. Sie stellen jedoch keine unmittelbare Bedrohung für die Geschäftskontinuität von A1 Belarus dar. Indirekte Auswirkungen von Sanktionen werden laufend aufmerksam beobachtet und verfolgt, um potenzielle Maßnahmen ergreifen zu können.



- d. Ist Ihr Unternehmen in den USA tätig? Wenn ja, wären Sie von US-Zöllen der 2.Trump-Administration betroffen? Wenn ebenfalls ja, in welchem EUR-Volumen? Welche Effekte erwarten Sie auf die Wettbewerbsfähigkeit?

Die A1 Group ist nicht operativ in den USA tätig und daher von möglichen US-Zöllen einer zweiten Trump-Administration nicht direkt betroffen. Indirekte Auswirkungen, etwa über die Lieferkette, beobachten wir laufend, erwarten aber derzeit keine wesentlichen Effekte auf unser Geschäft oder unsere Wettbewerbsfähigkeit.

- e. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2025 durchgeführt?

Wertsichernde, reguläre Maßnahmen wurden in Österreich und Kroatien durchgeführt. Diese sind an die Inflation des jeweils vorherigen Berichtsjahres gekoppelt und werden nur durchgeführt, wenn bestimmte, im jeweiligen Land geltende Grenzwerte überschritten werden. Wie Daten der Statistik Austria für Österreich zeigen, wirkt der Mobilfunksektor nach wie vor inflationsdämpfend.

- f. 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?

Zur Steigerung des Anteils an erneuerbaren Energien bedienen wir uns unter anderem der Implementierung einer „Clean Electricity Policy“ mit den Maßnahmen Eigenproduktion vor Ort, Stromabnahmeverträge („Power Purchasing Agreements“, PPAs), grüne Tarife sowie Herkunftsnachweise.

Wir sind um einen stetigen Ausbau von erneuerbaren Energien bemüht. Grünstrom wird zum Großteil zugekauft. Darüber hinaus produziert die A1 Group Grünstrom mittels Photovoltaikanlagen, die sich in sämtlichen A1 Ländern, befinden. Windenergieanlagen sind in Kroatien, Slowenien und seit 2023 in Bulgarien installiert.

Gruppenweit beläuft sich der Anteil erneuerbarer Energie am Gesamtenergieverbrauch auf 72,6% (+1%) bzw. am Stromverbrauch auf 79% (+-0%).

2) Investitionen & ESG

- a. Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2025: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?



Für die Erhebung von ESG-relevanten Daten sind 2025 extern ca. 40.000 EUR angefallen. Intern ist eine Vielzahl von Mitarbeiter:innen im gesamten Konzern über einen längeren Zeitraum an der Erhebung von ESG-relevanten Daten beteiligt, was erheblichen Ressourcenaufwand und damit Kosten verursacht.

- b. Investitionen in „Social Media“ 2025: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw.)?

2025 wurden in Österreich rund 1,1 Mio. EUR in Social Media investiert und im Schnitt sind 2 Personen für das Thema zuständig gewesen.

- c. Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2025 (externe Berater, Dienstleister usw.)? Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Darunter verstehen wir die Kosten für Beratung und Prüfung im Zusammenhang mit der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung. Diese belaufen sich auf rund 30.000 EUR für das Jahr 2025.

3) Aufsichtsrat und Vorstand

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

Reisekosten 2025: rund 54.000 EUR

Beratungskosten 2025: 5.400 EUR

Für Klausuren und Weiterbildung 2025: keine Kosten

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

- b. Was ist der Altersdurchschnitt der Kapitalvertreter des Aufsichtsrats 2024 und 2025? Was ist der Altersdurchschnitt des Vorstandes 2024 und 2025?

Altersdurchschnitt des Vorstandes 2025: 53,0 Jahre (52,0 Jahre im Jahr 2024)

Altersdurchschnitt der Kapitalvertreter im AR 2025: 60 Jahre (59 Jahre im Jahr 2024)

- c. Wie hoch ist der Anteil nicht-österreichischer Staatsbürger im Aufsichtsrat und Vorstand, 2024 und 2025? Werden für diese Aufsichtsratsmitglieder inländische Steuern durch die Gesellschaft übernommen? Wenn ja, in welcher Höhe?

Im Jahr 2024 und 2025 ist jeweils ein Vorstandsmitglied (Alejandro Plater) nicht-österreichischer Staatsbürger.



Im Aufsichtsrat sind im Jahr 2024 & 2025 fünf von 15 Mitgliedern nicht-österreichische Staatsbürger. Seitens der Gesellschaft werden keine Steuern für Aufsichtsräte übernommen.

- d. Ist die Vergütung des Vorstandes direkt an die Verminderung des CO₂-Ausstoßes des Unternehmens gekoppelt?

Ja, die Vergütung des Vorstandes ist direkt an die Verminderung des CO₂-Ausstoßes gekoppelt. Konkret beinhaltet die Vorstandsvergütung folgende Ziele mit Bezug auf die Verminderung des CO₂ Ausstoßes der A1 Group:

- LTI 2023 (Performance Periode 2023-2025): Reduktion der CO₂-Emissionen bis zum Jahresende 2025 in Übereinstimmung mit der von der Science Based Targets initiative (SBTi) genehmigten Emissionsreduktionskurve
- LTI 2024 (Performance Periode 2024-2026): Reduktion der CO₂-Emissionen bis zum Jahresende 2026 in Übereinstimmung mit der von der Science Based Targets initiative (SBTi) genehmigten Emissionsreduktionskurve.
- LTI 2025 (Performance Periode 2025-2027): Reduktion der CO₂-Emissionen bis zum Jahresende 2027 in Übereinstimmung mit der von der Science Based Targets initiative (SBTi) genehmigten Emissionsreduktionskurve.

- e. Verfügt der Aufsichtsrat über ESG-Experten?

Der Aufsichtsrat verfügt in seiner Gesamtheit über eine hohe ESG-Expertise. Dabei verfügen alle Aufsichtsräte über entsprechende ESG-Kompetenzen und Expertisen, etwa aus ihrer beruflichen Tätigkeit außerhalb des Aufsichtsrates der A1 Telekom Austria Group, die durch die seit mehreren Jahren stetige Auseinandersetzung mit ESG-Themen im Rahmen der Aufsichtsratsstätigkeit in der A1 Telekom Austria Group ergänzt werden. Detaillierte Informationen dazu finden sich in der Nachhaltigkeitserklärung 2025 unter:

https://a1.com/wp-content/uploads/sites/6/2026/05/A1-Group_Nachhaltigkeitserklärung_2025.pdf

- f. Wie ist die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat (Kapitalvertreter) in %? Wie ist die Geschlechterverteilung im Vorstand in %?

Der Vorstand der Telekom Austria AG besteht aus zwei Männern. Der Aufsichtsrat besteht aus 10 Kapitalvertreter, davon sind 3 Frauen – dies entspricht 30%.

4) Investor Relations-Aktivitäten

- a. Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?
- b. Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?

2025: 10 Roadshows und Konferenzen in Österreich und im Ausland.



Darüber hinaus findet neben den quartalsweisen Conference Calls und Investoren Veranstaltungen anlässlich der Jahres- und Quartalsergebnisse eine Vielzahl an Einzelgesprächen mit institutionellen und privaten Investoren statt.

Aufwand für Research und Analysen?

Es gab im Jahr 2025 keinen Aufwand für Research und Analysen.

- c. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?

Die Berichte der A1 Group stehen ausschließlich digital zur Verfügung.

5) Steuerzahlungen 2025

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

in Mio. EUR	Umsatz 2025	Steuerzahlung 2025
Österreich	2.745,0	707,8
Bulgarien	895,1	194,0
Belarus	530,2	148,3
Kroatien	591,5	123,8

6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2025)?

2025 wurden 30 Praktikant:innen aufgenommen.

- b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?

Praktikanten erhalten durchschnittlich 1.000,- Euro pro Monat.

- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

Das Durchschnittsalter der Praktikant:innen lag 2025 bei 17,6 Jahren. 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

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

2025 betragen die Aufwendungen für Aus- und Fortbildungen in Österreich 3,8 Mio. Euro, das sind durchschnittlich 679 Euro pro Mitarbeiter.



- b. Welche konkreten Programme (Lehre, Upskilling, Umschulung, Employer Branding) tragen quantifizierbar zur Fachkräftesicherung in Ihrem Unternehmen bei?

Dia A1 Group setzt gezielt auf nachhaltige Fachkräftesicherung durch vielfältige Programme:

Lehre & Ausbildung: Wir bieten praxisorientierte Lehrstellen mit Fokus auf Future Skills wie Elektronik, IT, Netzwerktechnik, Cyber Security und Sales. Die Lehrlinge werden durch erfahrene Mentor:innen begleitet und profitieren von Zusatzangeboten wie „Lehre mit Matura“ sowie branchenspezifischen IT-Zertifikaten (z. B. Cisco, Microsoft, KI).

Upskilling & Umschulung: Durch Skill Development Programme und Coaching on Demand fördern wir kontinuierlich die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Die Angebote decken aktuelle Schlüsselkompetenzen ab und stärken die interne Beschäftigungsfähigkeit sowie die Besetzung kritischer Rollen.

Employer Branding: Mit einem attraktiven Arbeitsumfeld, hoher Übernahmequote und mehrfach ausgezeichneten HR-Initiativen positionieren wir uns als Top-Arbeitgeber. Unsere Programme zur Talententwicklung und Leadership werden regelmäßig prämiert.

Messbare Ergebnisse:

- Übernahmequote nach Lehrabschluss: bis zu 95 %
- Lehrabschlussquote beim Erstantritt: 94 %
- Zahlreiche Zertifikate und Auszeichnungen im Bereich HR, Leadership und Ausbildung
- Regelmäßige Coaching- und Skill Development-Angebote

Wir fördern Diversität, unterstützen Karrieren und sichern so langfristig die Zukunft unseres Unternehmens.

- c. Welchen Zeithorizont haben diese Maßnahmen, und ab welchem Jahr sollen sie messbar zur Reduktion externer Rekrutierung sowie zu geringerer Fluktuation beitragen?

Unsere Programme zur Fachkräftesicherung verfolgen einen klaren und langfristigen Ansatz.

Lehre & Ausbildung: Die Dauer der Lehrstellen beträgt 3 bis 4 Jahre. Bereits ab dem ersten Lehrjahr sind Lehrlinge aktiv in den Fachbereichen eingebunden und leisten einen direkten Beitrag. Durch die hohe Übernahmequote (90–95 %)



reduzieren wir ab dem Jahr der Übernahme messbar den Bedarf an externer Rekrutierung – und sichern gezielt unsere Nachwuchskräfte.

Fluktuation: Die Bindung ehemaliger Lehrlinge an unser Unternehmen ist überdurchschnittlich hoch. Nach 3 Jahren liegt die Verbleibsquote bei rund 75 %, nach 5 Jahren bei etwa 65 %. Damit erreichen wir ab dem dritten Jahr nach Ausbildungsende eine nachhaltige Reduktion von Fluktuation.

Skill Development & Coaching: Unsere Upskilling- und Coaching-Programme entfalten unmittelbare Wirkung und tragen bereits im Jahr der Umsetzung zur Stärkung der internen Beschäftigungsfähigkeit und zur Verringerung externer Stellenbesetzungen bei.

Unsere Maßnahmen sind als kontinuierlicher Prozess angelegt, mit nachweisbaren Effekten ab dem Ausbildungsende und fortlaufenden Verbesserungen in den Folgejahren.

- d. Wie viele Lehrlinge sind aktuell in Ihrem Unternehmen österreichweit beschäftigt (aufgeschlüsselt nach Lehrjahren)?

153 Lehrlinge per 31.12.2025: 41 im 1. Lehrjahr, 49 im 2. Lehrjahr, 34 im 3. Lehrjahr und 29 im 4. Lehrjahr.

- e. Wie viele ehemalige Lehrlinge sind heute in Schlüssel- oder Führungspositionen?

96 ehemalige Lehrlinge sind heute speziell auch in Technologiebereichen in Schlüssel- und Führungspositionen.

- f. Wie hoch ist der Anteil von Leasingkräften an der Gesamtbelegschaft (VZÄ) an den österreichischen Standorten und wie hat sich dieser Anteil in den letzten vier Geschäftsjahren entwickelt?

Der Anteil von Leasingkräften an der Gesamtbelegschaft (Vollzeitäquivalente) beträgt österreichweit aktuell 15,2 % und liegt damit geringfügig unter dem Wert vom Jahr 2022 (15,4%). In den letzten vier Geschäftsjahren zeigte sich österreichweit eine weitgehend konstante Entwicklung des Anteils an Leasingkräften. Die regionalen Anteile variieren – 36 % in Kärnten, 18 % im Burgenland und in der Steiermark, 16 % in Salzburg, 12 % in Wien, 11 % in Niederösterreich, 9 % in Oberösterreich, 8 % in Vorarlberg und 7 % in Tirol.



Börsen-Kurier

ÖSTERREICHS WOCHENZEITUNG FÜR FINANZ UND WIRTSCHAFT
SEIT 1922

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

- 1) Wie lauten heuer Ihre Schwerpunkte in puncto Transparenz, Aktionärsinformation und Investor Relations?

Unsere Schwerpunkte in puncto Transparenz, Aktionärsinformation und Investor Relations liegen auch heuer auf einer klaren, zeitnahen und umfassenden Kommunikation, die über die gesetzlichen Publizitätspflichten hinausgeht. Neben Roadshows und der Teilnahme an nationalen sowie internationalen Konferenzen steht unser Investor Relations-Team allen Privat- und institutionellen Investoren jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung.

- 2) Sollte sich aus den weltpolitischen Unsicherheiten (Taiwan, Nahost, Ukraine, Venezuela, Grönland etc.) wieder Lieferkettenproblematik, ökonomische Unsicherheit oder gar weitere Kriege ergeben – wie sind Sie dagegen gerüstet? Wie stark sind Sie von den hohen Energiepreisen betroffen und wie gehen Sie damit um?

Durch den Krieg im Nahen Osten und die weltweite Chipknappheit – verstärkt durch die hohe KI-Nachfrage – besteht das Risiko höherer Preise und längerer Lieferzeiten bei Geräten wie CPEs, Servern und Laptops. Um die Versorgung abzusichern, bestellt die A1 Group größere Mengen vorab, hält Pufferlager, setzt auf flexible Lieferoptionen und verstärkt auf Refurbishment.

Von den aktuell hohen Energiepreisen ist die A1 Group nur begrenzt betroffen, da sich das Unternehmen frühzeitig Energiepreise gesichert hat und für 2026 bereits gut versorgt ist. Eine zentrale Stelle steuert den Stromeinkauf gruppenweit und beschafft zusätzliche Mengen bei günstigen Preisen. Diese Strategie hat sich bereits in der Energiekrise 2022 bewährt und minimiert die Auswirkungen auf die Kostenbasis effizient.



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurde wieder ein spezifisches Thema ausgewählt.



ESG und Compliance

- 1) Welche Auswirkungen haben die aktuellen geopolitischen Entwicklungen auf die Compliance Arbeit in Ihrem Unternehmen und wo sehen sie 2026 die wesentlichsten Compliance Risiken?

Das gruppenweite Compliance Risk Assessment 2025 hat keine erhöhten Gesamtrisiken ergeben. Gleichzeitig wurden zahlreiche Maßnahmen definiert, um Kontrollen, Trainings und Awareness für integres Verhalten weiter zu stärken.

Für Sanctions & Trade Compliance sieht die A1 Group angesichts geopolitischer Entwicklungen steigende Risiken und begegnet diesen mit einem umfassenden Managementsystem und gezielten Trainings.

Im Bereich Datenschutz und KI-Integration adressiert A1 potenzielle Risiken durch klare Governance, Richtlinien und Awareness-Maßnahmen, um Transparenz und die Einhaltung der EU-AI-Verordnung sicherzustellen.

Das in diesem Text gewählte generische Maskulinum bezieht sich immer zugleich auf weibliche, männliche und diverse Personen.