

IVA Schwerpunktfragen 2012

Telekom Austria AG, Hauptversammlung am 23. Mai 2011

1. Wie viele Mitarbeiter (ohne Vorstand) hatten 2011 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 EUR und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 EUR?

Kein Mitarbeiter hatte einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 EUR, 5 Mitarbeiter hatten einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 EUR.

2. An welchen Performancekriterien orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2013, 2014 und später zur Auszahlung fällig?

Neben der Basisvergütung ist eine variable, erfolgsabhängige Gehaltskomponente vereinbart, die vom Erreichen definierter Ziele abhängt und mit maximal 150% der Basisvergütung begrenzt ist. Der Zielkatalog bezieht sich je zur Hälfte auf Finanzkennzahlen wie Economic Value Added (EVA) oder operativer Free Cashflow sowie auf strategische Ziele. Die Höhe des variablen Gehaltsbestandteils wird auf Basis des vom Aufsichtsrat festgestellten Jahresabschlusses bzw. der im Aufsichtsrat erörterten Strategieumsetzung berechnet und vom Vergütungsausschuss freigegeben. 2011 beinhaltet die zielerreichungsabhängige Vergütung für die Performance-Ziele 2010.

Des Weiteren hat die Telekom Austria Group in 2010 ein Long-Term-Incentive-(LTI)-Programm eingeführt. Die Teilnehmer müssen ein Eigeninvestment in Telekom Austria Aktien, abhängig vom jährlichen Fixgehalt (brutto) und vom Management-Level der anspruchsberechtigten Person, bis zum Ende der Behaltfrist (mindestens drei Jahre) hinterlegen. Die Berechnung der entsprechend gewährten Anzahl der Aktien erfolgt für jede Tranche separat mit dem Durchschnittskurs der Telekom Austria Aktie über einen definierten Zeitraum.

Als Leistungszeitraum für das Erreichen der Ziele wurden je drei Jahre festgelegt. Free Cashflow, Total Shareholder Return und EBITDA wurden als Schlüsselindikatoren bestimmt. Zu Beginn jeder Tranche werden die Zielwerte für diese Schlüsselindikatoren vom Aufsichtsrat festgelegt. Am Anspruchstag werden bei voller Zielerreichung Bonusaktien im selben Ausmaß des Eigeninvestments an die Teilnehmer zugeteilt, die Abgeltung wird in bar erfolgen. Werden die Ziele zu mehr als 100% erfüllt, werden proportional entsprechend mehr Aktien zugeteilt, höchstens jedoch 175% der auf 100% Zielerreichung bezogenen Anzahl von Aktien. Im Falle einer wesentlichen Zielverfehlung werden keine Aktien zugeteilt. (siehe auch Geschäftsbericht S 124)

3. Wie viele Frauen nehmen zum Bilanzstichtag eine Führungsposition ein (absolute Zahlen, Anteil)? Gibt es Zielvorstellungen für die nächsten Jahre? Wenn ja, welche?

741 (32%) Frauen besetzen gruppenweit Führungspositionen. Ziel ist es, diese Quote in den kommenden Jahren weiter zu verbessern.

4. Gibt es eine Effizienzprüfung des Aufsichtsrates? Wenn ja, wie wird diese durchgeführt?

Der Aufsichtsrat der Telekom Austria evaluiert jährlich gem. Regel 36 des Österreichischen Corporate Governance Kodex die Effizienz seiner Tätigkeit insbesondere mit seiner Organisation und Arbeitsweise anhand eines internationalen Standards entsprechenden und anonym ausgewerteten Fragebogens, dessen Ergebnisse in der Aufsichtsratssitzung erörtert werden.

5. Wie hoch ist der Aufwand 2011 für die D&O-Versicherung? Wie hoch ist die Versicherungssumme?

Die Telekom Austria Group hat für ihre Vorstände, Geschäftsführer und Aufsichtsräte eine „Directors and Officers (D&O)“-Versicherung abgeschlossen und trägt die damit verbundenen Kosten. Die Jahresprämie für die D&O Versicherung 2011 betrug rund 514 Tsd. EUR.



6. Wie hoch ist der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung aller Mitarbeiter an der Lohn- und Gehaltssumme?

2011 betrug der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung an der gesamten Lohn- und Gehaltssumme in Österreich 7,4%.

7. Höhe der Körperschaftsteuerzahlungen in Österreich 2011, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich, Ausland)?

Die Höhe der Körperschaftsteuer Zahlungen betragen im Jahr 2011 in Österreich rund 50 TEUR und beinhaltet im Wesentlichen die Mindest-KöSt der Österreichischen Gesellschaften. Die Verlustvorträge belaufen sich auf insgesamt 1.850 Mio. EUR (davon in Österreich: 1.395 Mio. EUR, Ausland: 454 Mio. EUR).

8. Externer Aufwand 2011 für Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit PR/Lobbying (getrennte Darstellung), Aufwand 2011 für Insertion in Tageszeitungen?

Der externe Aufwand in Österreich für Personalberatung belief sich 2011 auf 657.000 EUR, für Rechtsberatung auf rund 3,5 Mio. EUR und für Öffentlichkeitsarbeit, Unternehmens- und Produkt- PR /Lobbying auf 1,7 Mio. EUR.

Für Inserate in Tageszeitungen wurden in 2011 rund 7,1 Mio. EUR aufgewendet.

9. Externer Aufwand für die Hauptversammlung, Höhe der Auflage des Geschäftsberichts, Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, sonstige Beratung)?

Der Aufwand für sowohl die Print als auch die Onlinevariante des Geschäftsbericht 2011 betrug rund 217.000 EUR (ohne Versand). Hierin sind Aufwendungen für die Konzeption, die Übersetzung, die Lektorate, das Grafikdesign und den Druck enthalten. Die Auflage des Geschäftsberichts 2011 beläuft sich für deutsch auf 6.500 Exemplare und für englisch auf 1.000 Exemplare.

Die Hauptversammlung 2011 hatte einen Aufwand von rund 190.000 EUR.

9. Welche Maßnahmen zur ökologischen Verantwortung wurden im Berichtsjahr umgesetzt?

Die Telekom Austria Group hat unter anderem folgende Maßnahmen erfolgreich umgesetzt:

- Reduktion des CO₂ Ausstoß um 48% unter anderem durch Vervielfachung des Anteils an klimaneutralen Strom, Ersatz von alten Servern durch virtuelle, Reduktion von Dienstreisen und Nutzung von modernen Kommunikationslösungen wie Telepresence, Nutzung von Fernwärme, etc.
- Zertifizierung EN 16001 bei Energiemanagement - A1 ist das erste österreichische Unternehmen, dass eine solche Zertifizierung erhalten hat
- Nutzung einer Hot-Spot-Absaugung bei 34 Anlagen in ganz Österreich - Durch den Einsatz von Außenluftkühlung mit Hot-Spot-Absaugung können nach flächendeckender Umsetzung laufend bis zu 4.500 MWh Energie pro Jahr eingespart werden.
- Das velcom center wurde nach Energieeffizienzkriterien erreicht und spart 30% der Heizkosten
- Hybrides Energieversorgungs-System für Mobilfunkstationen in Kroatien, welches alternative Energiequellen (Photovoltaik, Wind, etc) nutzt.

Für weitere Maßnahmen dürfen wir auf den Nachhaltigkeitsbericht 2010/2011 verweisen.