

Q & A

für die

Hauptversammlung 2013

der

TELEKOM AUSTRIA AG

IVA Schwerpunktfragen



IVA Schwerpunktfragen

1. Wie viele Mitarbeiter (ohne Vorstand) hatten 2012 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 Euro und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 Euro?

Kein Mitarbeiter hatte im Jahr 2012 einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 EUR; 12 Mitarbeiter hatten einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 EUR.

2. Wie hoch ist der jeweilige Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der Vorstände und Führungskräfte (1. Berichtsebene) an deren Gehaltssumme?

Für den Vorstand der Telekom Austria AG besteht eine variable, erfolgsabhängige Gehaltskomponente, die vom Erreichen definierter Ziele abhängt und mit maximal 150% der Basisvergütung begrenzt ist. Der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der Vorstände der Tochtergesellschaften liegt bei 50% der Gehaltssummen. Bei der ersten Berichtsebene sind es im Schnitt 25%.

3. 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 wieviel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?

Neben der Basisvergütung ist für den Vorstand 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 die die Kapitalkosten übersteigende, operative Vermögensverzinsung, den operativen Free_Cashflow und das Net Income 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. 2012 beinhaltet die zielerreichungsabhängige Vergütung für die Performance-Ziele 2011.

Des Weiteren hat die Telekom Austria Group seit 2010 ein Long-Term-Incentive-(LTI)-Programm eingeführt das sich an Vorstände und Führungskräfte richtet und das in jährlichen Tranchen (2010, 2011, 2012) ausgerollt wurde. Für das Jahr 2013 ist die Ausgabe der LTI Tranche für das zweite Halbjahr vorgesehen.

Das LTI Programm basiert auf der erfolgsabhängigen Zuteilung von Aktien wobei jede Tranche eine Laufzeit von 3 Jahren hat. Die Teilnehmer müssen beim LTI Programm ein Eigeninvestment in Telekom Austria Aktien, abhängig vom jährlichen Fixgehalt und vom Management-Level der anspruchsberechtigten Person, bis zum Ende der Behaltefrist (mindestens drei Jahre) halten. Die Höhe des Eigeninvestments richtet sich nach der definierten Anzahl der in Aussicht gestellten Aktien. Die Berechnung der entsprechend gewährten Anzahl der Aktien erfolgt für jede Tranche separat mit dem Durchschnittskurs der Telekom Austria Aktie über einen definierten Zeitraum.

Der Leistungszeitraum für die Zielerreichung beträgt je drei Jahre. Free Cash Flow (in den Tranchen 2010, 2011 und 2012), Net Income (in der Tranche 2013), Total Shareholder Return und EBITDA wurden als Schlüsselindikatoren bestimmt. Zu Beginn jeder Tranche werden die Zielwerte für diese Schlüsselindikatoren sowie die möglichen Aktienzuteilungen vom Aufsichtsrat festgelegt. Am Anspruchstag (frühestens drei Jahre nach der Gewährung) werden bei den bisher ausgegebenen Tranchen 2010, 2011 und 2012 bei voller Zielerreichung Bonusaktien im Ausmaß des Eigeninvestments an die Teilnehmer zugeteilt; für 2013 beträgt das Verhältnis Eigeninvestment zu Bonusaktien 0,5. Diese Abgeltung kann nach Wahl des Unternehmens auch in bar erfolgen, was für die Tranchen 2010, 2011, 2012 und 2013 festgelegt wurde.

Werden die Ziele der einzelnen Tranchen 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. Für die Tranche 2010 die im September 2013 zur Auszahlung gelangt beträgt die Zielerreichung 41,1 %. Die Tranchen 2011, 2012 und 2013 werden nach je 3 jähriger Laufzeit in Abhängigkeit der Zielerreichung in den Jahren 2014,2015 und 2016 ausbezahlt.

Die Führungskräfte der ersten Berichtsebene nehmen am allgemeinen Performance Management System des Unternehmens teil und erreichen bis zu 135% der Basisvergütung.

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

744 (32%) Frauen besetzen gruppenweit Führungspositionen. Ziel ist es, diese Quote bis 2015 weiter bis auf 35% zu verbessern.

5. Höhe der Körperschaftssteuerzahlungen in Österreich 2012, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich, Ausland) Gibt es Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen wie Zypern, Jersey, Karibik, Liechtenstein, Malta, Delaware/USA?

Insgesamt belaufen sich die steuerlichen Verlustvorträge auf 1,8 Mrd. EUR im Jahr 2012, davon fallen 1,46 Mrd. EUR auf Österreich und 360 Mio. EUR auf die internationalen Segmente.

Auf Basis der steuerlichen Ergebnissituation wurde 2012 die Mindestkörperschaftssteuer gezahlt. Der gesamte Aufwand für Steuern und Abgaben betrug 694,8 Mio. EUR inkl. Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen.

Es gibt derzeit keine Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen, mit Ausnahme von SB Telecom Ltd., die ihren Geschäftssitz in Zypern hat. SBT ist Eigentümer des gesamten Vermögens der velcom und wurde von den Altgesellschaftern der velcom gegründet. Daher hat die Telekom Austria Group SBT erworben, um die velcom in den Konzern aufnehmen zu können; steuerliche Gesichtspunkte waren dabei nicht relevant.

6. Wie hoch ist der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand?

Der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand belief sich auf ca. 800.000 EUR im Jahr 2012.

7. Externer Aufwand 2012 für Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit/PR/Lobbying (getrennte Darstellung), Aufwand 2012 für Insertion in Tageszeitungen (exklusive Stelleninserate)?

Personalberatung:

Für Personalberatung wurde in Österreich im Jahr 2012 rund 330.000 EUR ausgegeben. Personalberatung umfasst die Kosten für Headhunting und sonstige Personalberatungsprojekte.

Rechtsberatung:

Für Rechtsberatung wurde in der Telekom Austria Group im Jahr 2012 rund 6,7 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 wurde in Österreich im Jahr 2012 rund 830.000 EUR ausgegeben. Diese Kosten umfassen alle externen Aufwände sowohl für Produkt-PR als auch Unternehmenskommunikation.

Strategische Zielgruppenkommunikation (Lobbying):

Für strategische Zielgruppenkommunikation wurde im Jahr 2012 in Österreich insgesamt 320.000 EUR ausgegeben.

Inserate Tageszeitung (exkl. Stelleninserate):

Für Inserate in Tageszeitungen wurde im Jahr 2012 rund 4,9 Mio. EUR aufgewendet.

8. Wie hoch ist der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen?

Für Österreich beliefen sich im Jahr 2012 die Aufwendungen für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen auf insgesamt 2,7 Mio. EUR.

9. Externer Aufwand für die Hauptversammlung 2012, Höhe der Auflage des Geschäftsberichts, Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, Versand, Kosten der Veröffentlichungspflichten wie für „Wiener Zeitung“, sonstige Beratung)?

Der Aufwand für sowohl die Print als auch die Onlinevariante des Geschäftsbericht 2012 betrug rund 203.000 EUR (ohne Versand). Hierin sind Aufwendungen für die Konzeption, die Übersetzung, die Lektorate, das Grafikdesign und den Druck enthalten. Die Auflage des Geschäftsberichts 2012 beläuft sich für deutsch auf 6.000 Exemplare und für englisch auf 1.000 Exemplare.

Die Hauptversammlung und außerordentliche Hauptversammlung im Jahr 2012 verursachten einen Aufwand von rund 328.000 EUR.

10. Welche Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption wurden umgesetzt? Wie viele Mitarbeiter sind mit der Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln beschäftigt?

Die Vermeidung von Korruption ist ein zentrales Anliegen des Compliance-Managementsystems der Telekom Austria Group. Zur Neustrukturierung und Modernisierung des Compliance-Managements engagierte die Telekom Austria Group im November 2011 mit Dr. Martin Walter einen anerkannten internationalen Compliance-Experten. Dr. Walter ist als Director Group Compliance mit seinem Team für die konzernweite Umsetzung der Compliance-Maßnahmen verantwortlich, untersteht direkt dem Gesamtvorstand und berichtet an den Aufsichtsrat der Telekom Austria Group.

Telekom Austria Group konnte das bereits vorhandene Compliance-Managementsystem effektiver gestalten, aber auch um neue Ansätze ergänzen. Unter anderem wurde der Verhaltenskodex aktualisiert, neue Compliance-Richtlinien vom Vorstand beschlossen und eine moderne Whistleblowing-Plattform zur Meldung von Fehlverhalten etabliert. Der hohe Stellenwert des Compliance-Managementsystems spiegelt sich auch in der Ergänzung der zentralen Unternehmenswerte um „Integrität und Verantwortung“ wider.

2013 lassen wir unser Compliance-Managementsystems nach einem international anerkannten Standard IDW PS 980 zertifizieren. Eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft soll uns bestätigen, dass wir in der Telekom Austria Group alle sinnvollen Maßnahmen ergreifen, die dazu beitragen, Fehlverhalten so weit wie möglich zu vermeiden.

Die Einhaltung von Compliance-Regeln ist Aufgabe eines jeden Organs und eines jeden Mitarbeiters der Telekom Austria Group. Group Compliance sowie die Compliance-Manager in den Tochtergesellschaften unterstützen dabei. Insgesamt arbeiten 14 Mitarbeiter in den Compliance-Bereichen der Telekom Austria Group.