



Nachhaltigkeits- erklärung 2025

A1 Group

Inhalt

Allgemeine Informationen	2
Umweltinformationen	24
Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)	24
E1 Klimawandel	32
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	45
Sozialinformationen	48
Menschenrechte	48
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	49
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	61
S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	66
Unternehmensspezifisches Thema: Informationssicherheit	66
Unternehmensspezifisches Thema: (Kritische) Infrastruktur und Resilienz	68
Unternehmensspezifisches Thema: Digitale Kompetenzen	70
Governance	73
G1 Unternehmensführung	73
Unternehmensspezifisches Thema: Datenschutz	78
Anhang	81
Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften	81
Liste der Angabepflichten	86
Glossar	89
Bestätigungsvermerk	91

Allgemeine Informationen

Grundlagen für die Erstellung

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Die Informationen in der vorliegenden konsolidierten Nachhaltigkeitserklärung umfassen die gesamte A1 Telekom Austria Group (A1 Group) mit ihren Tochterunternehmen. Der Konsolidierungskreis entspricht dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2025. Allerdings sind einzelne Tochterunternehmen, die aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit, ihrer Unternehmensgröße oder Mitarbeiterzahl als nicht wesentlich beurteilt wurden, und die daher keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen aufweisen, von der Veröffentlichung von Informationen gemäß der ESRS-Angabepflichten (European Sustainability Reporting Standards) vollkommen oder teilweise ausgenommen.

In die doppelte Wesentlichkeitsanalyse, wie in IRO-1 beschrieben, wurden Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Wertschöpfungskette (vor- und nachgelagert) einbezogen. Das Ausmaß, in dem die Wertschöpfungskette in die Berichterstattung über Konzepte, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen einbezogen wurde, ist themenspezifisch und wird im jeweiligen Kapitel ausgeführt.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Zeithorizonte

Für die Berichterstattung wurden die folgenden Zeithorizonte entsprechend den Vorgaben der ESRS herangezogen:

- Kurzfristig: entspricht dem Berichtszeitraum, somit bis zu einem Jahr
- Mittelfristig: von einem Jahr bis zu fünf Jahren
- Langfristig: mehr als fünf Jahre

Quellen von Schätzungen/Schätzungen zur Wertschöpfungskette

Die Verfügbarkeit von Daten zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette stellt die A1 Group – wie auch die meisten berichtspflichtigen Unternehmen – vor große Herausforderungen.

Bei der Anwendung der Standards E1 Klimawandel wie auch bei E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sind zur Berechnung einzelner Kennzahlen Hochrechnungen erforderlich: Bei E1 sind dies die Scope 3-Emissionen (E1-6), bei E5 werden Kennzahlen für Gewichte (E5-4) aufgrund nicht vollständiger Datenverfügbarkeit hochgerechnet. Details zu den Berechnungsmethoden werden in den jeweiligen Kapiteln ausgeführt.

Im Berichtsjahr war zu beobachten, dass sich die Datenverfügbarkeit von direkten Quellen zwar erhöht hat, aber weiterhin nicht auf dem gewünschten Niveau ist. Die A1 Group setzt daher weiterhin Maßnahmen in Zusammenarbeit mit ihren Lieferanten und Branchenverbänden, um schrittweise die Genauigkeit der Angaben aus der Wertschöpfungskette zu erhöhen.

Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

Die nationale Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), das Nachhaltigkeitsberichtsgesetz (NaBeG), war zum Abschlussstichtag noch nicht in Kraft. Damit ist weiterhin das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) anzuwenden. Die A1 Group hat bereits für 2024 eine Nachhaltigkeitserklärung gemäß ESRS/CSRD vorgelegt. Im Sinne der Kontinuität berichtet die A1 Group daher auch für das Geschäftsjahr 2025 freiwillig nach ESRS sowie unter Berücksichtigung der Anforderungen des NaDiVeG.

Gemäß den Übergangsbestimmungen des NaBeG können Unternehmen, deren Abschlussstichtag vor dem Inkrafttreten des NaBeG liegt bzw. wenn das NaBeG zum Zeitpunkt der Aufstellung noch nicht verlautbart ist, freiwillig die Bestimmungen des NaBeG anwenden, sind aber nicht dazu verpflichtet (§ 908 Abs 2 UGB). Die A1 Group nützt die Möglichkeit dieser Übergangsregelung. Die Berichterstattung erfolgt inhaltlich vollständig nach ESRS/CSRD, die externe Prüfung wird jedoch nur für einen Teil der Nachhaltigkeitserklärung, nämlich für die Angabepflichten E1-1 bis E1-6 des Kapitels E1 Klimawandel durchgeführt. Somit sind die Anforderungen des NaBeG nicht vollumfänglich erfüllt. Es handelt sich somit bei dem vorliegenden Bericht um eine konsolidierte nichtfinanzielle Erklärung. Im Sinne der Kontinuität zum Vorjahr und aufgrund der Änderungen im Zuge des NaBeG für das Geschäftsjahr 2026 wird jedoch im Folgenden weiterhin die Bezeichnung Nachhaltigkeitserklärung verwendet.

Die erstmalige Anwendung der ESRS im Geschäftsjahr 2024 führte teilweise zu geänderten Definitionen bei der Berechnung der Kennzahlen bzw. zur Offenlegung von neuen Kennzahlen. Im Fall von geänderten Definitionen wurde 2024 mangels Vergleichbarkeit auf die Angabe von Vorperioden verzichtet. Für das Geschäftsjahr 2025 liegen nun für alle Kennzahlen Vergleichswerte vor. Die Kennzahl zum Verbrauch aus fossilen Quellen in E1-5 sowie die Kennzahlen zu Arbeitsunfällen und Arbeitsbedingten Erkrankungen und Verletzungen in S1-14 wurden für das Jahr 2024 aktualisiert.

Die folgende Tabelle zeigt, wie die erforderlichen Informationen aufgrund des NaDiVeG in der vorliegenden Nachhaltigkeitserklärung gemäß ESRS abgedeckt sind.

Abdeckung des NaDiVeG in der Nachhaltigkeitserklärung gemäß ESRS

Belange gemäß NaDiVeG	Abdeckung im Kapitel der Nachhaltigkeitserklärung gemäß ESRS/ wesentlichen Themen 2025
Geschäftstätigkeit	S4: Unternehmensspezifisches Thema: (Kritische) Infrastruktur & Resilienz S4: Unternehmensspezifisches Thema: Informationssicherheit G1: Unternehmensspezifisches Thema: Datenschutz S2
Umweltbelange	E1, E5
Sozialbelange	S4: Unternehmensspezifisches Thema: Digitale Kompetenzen
Arbeitnehmerbelange	S1
Achtung der Menschenrechte	S1, S2, G1
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	G1

Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung wurde in Übereinstimmung mit den Anforderungen der als wesentlich identifizierten Themen auf Basis von ESRS sowie des NaDiVeG erstellt. Weitere Rahmenwerke, die für die Berichterstattung der A1 Group verwendet wurden, sind das GHG Protocol zur Berechnung der Emissionen, die Science Based Targets initiative (SBTi) als Rahmenwerk für den Übergangsplan für den Klimaschutz sowie die Leitlinien der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) für die Klimarisikoanalyse.

Governance

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Entsprechend dem österreichischen Aktiengesetz unterliegt die Führungsstruktur der Telekom Austria AG, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat, einer strikten Trennung. Der Konzernvorstand ist das Verwaltungs- und Leitungsorgan der A1 Group. Die Holdinggesellschaft Telekom Austria AG ist die Konzernmutter der A1 Group. Die Aufgabe des Vorstands liegt in der Erfüllung des laufenden Geschäfts sowie der Vertretung des Unternehmens nach außen. Dem Vorstand gehörten per Jahresende 2025 Alejandro Plater (geb. 1967), Vorstandsvorsitzender (CEO), und Thomas Arnoldner (geb. 1977), stellvertretender Vorstandsvorsitzender (Deputy CEO), an. Der Vorstand besteht damit aus zwei Vorstandsmitgliedern. Seit September 2023 ist Sonja Wallner CFO der A1 Group, ohne formell Vorstand zu sein und berichtet direkt an Alejandro Plater.

CEO Alejandro Plater kann auf eine langjährige internationale Karriere in der Telekommunikationsbranche, insbesondere in den Bereichen Geschäftsentwicklung und Sales/Key Account Management verweisen. Deputy CEO Thomas Arnoldner hat jahrelange Erfahrung in der Branche sowie im Bereich Marktstrategie und Wachstumsstrategie. CFO Sonja Wallner bringt jahrelange Erfahrung im Finanzbereich mit. Die Vorstände und die CFO sind im regelmäßigen Austausch mit den Fachabteilungen zu neuen strategischen und regulatorischen Entwicklungen zum Thema Nachhaltigkeit.

Der Aufsichtsrat bestellt bzw. beruft Mitglieder des Vorstands und überwacht die Tätigkeiten des Vorstands. Er besteht aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern. Der Zentralbetriebsrat der A1 Telekom Austria AG (Österreich) entsendet vier Mitglieder, und ein Mitglied wird von der Personalvertretung der Telekom Austria AG entsandt. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innen im Aufsichtsrat ist in Österreich gesetzlich geregelt.

Alle Aufsichtsräte verfügen über entsprechende Kompetenzen und Expertisen im Nachhaltigkeitsbereich, etwa aus ihrer beruflichen Tätigkeit außerhalb des Aufsichtsrates der A1 Group, sowie durch die stetige Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsaspekten im Rahmen des Aufsichtsrats. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Zusammensetzung und die Kompetenzen der Mitglieder des Aufsichtsrates, die unter anderem für die Überwachung dieser Nachhaltigkeitsaspekte wesentlich sind.

Diversität im Aufsichtsrat

	Aufsichtsratsmitglieder gewählt durch die Hauptversammlung										Von der Arbeitnehmervertretung entsandte Aufsichtsratsmitglieder				
	Edith Hlawati	Carlos García Moreno Elizondo	Alejandro Cantú Jiménez	Karin Exner-Wöhler	Stefan Fürnsinn	Peter Hagen	Carlos M. Jarque	Peter F. Kollmann	Daniela Lecuona Torras	Oscar Von Hauske Solis	Gerhard Bayer	Gottfried Kehrer	Renate Richter	Alexander Sollak	Franz Valsky
Generelle Angaben															
Jahr der Erstbestellung	2018	2014	2014	2015	2023	2016	2014	2017	2018	2012	2020	2010	2018	2010	2023
Diversität															
Geschlecht	w	m	m	w	m	m	m	m	w	m	m	m	w	m	m
Geburtsjahr	1957	1957	1972	1971	1979	1959	1954	1962	1982	1957	1967	1962	1972	1978	1972
Nationalität	AUT	MEX	MEX	AUT	AUT	AUT	MEX	AUT	MEX/ ESP	MEX	AUT	AUT	AUT	AUT	AUT

Kompetenzen der durch die Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder

Internationalität	Internationale Erfahrung	■
	Telekommunikation	■
Branchenexpertise	Technologie, Digitale Dienstleistungen	■
	Finanzdienstleistungen	■
Funktionale Expertise	Erfahrung im Senior Management	■
	Strategie	■
	Entrepreneurship, Innovation, Entwicklung neuer Geschäftsfelder	■
	Risikomanagement	■
	Finanzen, Buchhaltung, Audit	■
	Finanzierung, Treasury	■
	Recht, Regulierung	■
	Unternehmensführung	■
	Kapitalmarkt / Investor:innen	■
	M&A	■
	Personalwesen, Organisation und Kultur	■
	Marketing, Sales	■
	IT, Digitalisierung	■
	ESG, Nachhaltigkeit	■
	Compliance	■
Betrieb, Einkauf, Lieferkette	■	

- Breite Expertise (mehr als 2 Aufsichtsratsmitglieder)
- Expertise (1-2 Aufsichtsratsmitglieder)

Von den insgesamt 15 Mitgliedern des Aufsichtsrates sind vier Frauen, dies entspricht rund 27%. Gemäß § 86 Abs. 7 AktG hat der Aufsichtsrat zu mindestens 30% aus Frauen und zu mindestens 30% aus Männern zu bestehen. Von den zehn Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat sind drei Frauen, dies entspricht einem Anteil von 30%. Damit wird die verpflichtende Geschlechterquote von 30% erfüllt.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Leitlinien zur Feststellung der Unabhängigkeit seiner Mitglieder entsprechen Anhang 1 der gültigen Kodexfassung des österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK). Ein Aufsichtsratsmitglied kann sich demnach dann als unabhängig erklären, wenn es in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Gesellschaft oder ihrem Vorstand steht, die einen materiellen Interessenkonflikt begründet und daher geeignet ist, sein Verhalten zu beeinflussen. Alle Kapitalvertreter:innen haben ihre Unabhängigkeit gemäß ÖCGK erklärt.

Die Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat werden entsprechend den Bestimmungen des Syndikatsvertrags zwischen dem kontrollierenden Aktionär América Móvil und der Österreichischen Beteiligungs AG (ÖBAG) bestellt.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Telekom Austria AG folgen zur Sicherstellung einer nachhaltigen, wertschaffenden Unternehmensentwicklung festgelegten Grundsätzen sowie den Prinzipien der Transparenz und einer offenen Kommunikationspolitik. Die unternehmensweiten Kompetenz- und Verantwortungsbereiche sind neben gesetzlichen Bestimmungen klar durch die Satzung der Telekom Austria AG geregelt. Zudem werden die Aufgaben, Zuständigkeiten und Arbeitsweisen in den Geschäftsordnungen des Vorstands und des Aufsichtsrats konkretisiert. Allfällige Anpassungen der Governance, um Nachhaltigkeit noch stärker in der Verantwortung des Vorstandes und Aufsichtsrates zu verankern, werden laufend evaluiert.

Der Aufsichtsrat hat zu seiner effizienten Unterstützung drei Ausschüsse eingerichtet, die ausgewählte Aufgaben und Fragestellungen für den Gesamtaufsichtsrat vorbereiten. Die Ausschussarbeit unterstützt den Aufsichtsrat in Hinblick auf eine fokussierte Diskussion und eine effiziente, nachhaltige Entscheidungsfindung. Die CFO verantwortet die Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Das Risikomanagement des Unternehmens informiert die CFO und diskutiert mit ihr über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Die CFO gibt diese Informationen an den CEO weiter, der sie dann an den Aufsichtsrat oder den Prüfungsausschuss berichtet.

Zusammensetzung der Aufsichtsratsausschüsse

	Prüfungsausschuss	Vergütungsausschuss	Personal- und Nominierungsausschuss
Edith Hlawati		X	X
Carlos García Moreno Elizondo	X	X	X
Alejandro Cantú Jiménez			X
Karin Exner-Wöhler			
Stefan Fürnsinn	X		
Peter Hagen	X		
Carlos M. Jarque	X		X
Peter F. Kollmann	X		X
Daniela Lecuona Torras			
Oscar Von Hauske Solís	X	X	X
Gerhard Bayer	X		X
Gottfried Kehrer			
Renate Richter	X		
Alexander Sollak	X		X
Franz Valsky			X

Dem Vergütungsausschuss obliegt die Regelung der Beziehungen zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Vorstands und somit die Gestaltung und Umsetzung der Vorstandsvergütung auf Basis der Vergütungspolitik.

Der Prüfungsausschuss befasst sich vor allem mit der Prüfung und Vorbereitung der Feststellung des Jahresabschlusses, Prüfung des Konzernabschlusses, des Vorschlags für die Gewinnverwendung, des Lageberichts, des Konzernlageberichts, des konsolidierten Corporate-Governance-Berichts sowie mit der Überwachung des Risikomanagements und der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems. Im Jahr 2025 hat der Vorstand ausführlich im Prüfungsausschuss über das Enterprise Risk Management (ERM) berichtet und ist dabei insbesondere auf die Risk Exposure Rate, die Top 10 Risiken sowie die Risikobewertung und -berechnung eingegangen. Der Prüfungsausschuss überwacht damit den Prozess des ERM und den Umgang mit den ESG-Risiken insgesamt. Klimabezogene Risiken und andere wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken fließen in den jährlichen ERM-Prozess sowie in das ERM-System als Ganzes ein. Zusätzlich wurden im Prüfungsausschuss folgende Themen behandelt: Entwicklungen im Enterprise Risk Management, Umsetzung und regulatorische Entwicklung der CSRD, Übergangsplan für den Klimaschutz sowie Compliance.

Der Personal- und Nominierungsausschuss unterbreitet dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Besetzung freierwerdender Mandate im Vorstand und im Aufsichtsrat und befasst sich mit Fragen der Nachfolgeplanung. Bei der Auswahl und Besetzung von Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft liegt der Fokus des Aufsichtsrats auf der erforderlichen Kompetenz und Expertise zur Führung eines Telekommunikationsunternehmens. Darüber hinaus werden der Bildungs- und Berufshintergrund, das Alter und das Geschlecht, sowie allgemeine Aspekte der Persönlichkeit berücksichtigt und fließen in die Entscheidung ein. Bei der Besetzung des Aufsichtsrats wird auf die fachlich und personell ausgewogene Zusammensetzung Bedacht genommen, wobei die Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats hinsichtlich des Geschlechts, einer ausgewogenen Altersstruktur und der Internationalität der Mitglieder berücksichtigt werden.

Der Vorstand definiert die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele unter Berücksichtigung der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (wesentliche Auswirkungen, Risiken, Chancen) in enger Abstimmung mit Group ESG und in regelmäßigem Austausch mit dem Aufsichtsrat. Group ESG definiert gruppenweite Ziele in enger Abstimmung mit den ESG-Verantwortlichen in den Ländern. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist mit dem Aufsichtsrat abgestimmt.

Die Abteilungen Group ESG, verantwortlich für die Umsetzung der ESG-Strategie, und die Abteilung Sustainability Reporting, in der das Nachhaltigkeitsreporting angesiedelt ist, bilden die zentralen Säulen des Unternehmens für Nachhaltigkeitsexpertise. Zudem gibt es Nachhaltigkeitsverantwortliche in den Tochtergesellschaften, die lokal für die Strategieumsetzung verantwortlich sind. Um das erforderliche Wissen zum Thema Nachhaltigkeit aufzubauen und sicherzustellen, werden laufend gruppenweit Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen durchgeführt.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1 – G1 Unternehmensführung

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind für die Überwachung des Compliance-Management-Systems verantwortlich. Dazu gehört unter anderem die Einhaltung von Vorschriften wie den Anti-Korruptionsrichtlinien. Sie stellen sicher, dass erforderliche Compliance-Schulungen im Unternehmen durchgeführt werden.

GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Der Vorstand definiert die Nachhaltigkeitsstrategie in enger Abstimmung mit Group ESG und in regelmäßigem Austausch mit dem Aufsichtsrat. Group ESG definiert gruppenweite Ziele in enger Abstimmung mit den ESG-Verantwortlichen in den Ländern. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist mit dem Aufsichtsrat abgestimmt.

Der Deputy CEO wird alle zwei Wochen von Group ESG über die Fortschritte bei der Umsetzung der in der Nachhaltigkeitsstrategie definierten Ziele sowie über die Wirksamkeit der beschlossenen Strategien und Maßnahmen informiert. Der Vorstand wiederum informiert den Aufsichtsrat regelmäßig. Im Berichtsjahr 2025 wurde der Aufsichtsrat über folgende Themen informiert: Entwicklungen im Enterprise Risk Management, Umsetzung und regulatorische Entwicklung der CSRD, Übergangsplan für den Klimaschutz sowie Compliance.

Über Risiken und Chancen berichtet das Risikomanagement an die CFO, die wiederum den CEO informiert, der den Aufsichtsrat beziehungsweise den Prüfungsausschuss informiert. Entscheidungen werden entsprechend der Einschätzung von Risiken und Chancen getroffen. In Zukunft werden auch vermehrt wesentliche Auswirkungen miteinbezogen.

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Die Vergütung für Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat besteht aus einer jährlichen, fixen Pauschalvergütung ohne variable bzw. leistungsabhängige Vergütung. Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat erhalten keine Vergütung. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beinhaltet somit keine Nachhaltigkeitsaspekte.

Die Basis für die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist die aktuelle Vergütungspolitik, die seit 01.01.2024 gültig ist. Die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus den fixen, nicht leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen (Jahresgrundgehalt, Pensionsbeiträge) sowie den leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus dem Short-Term Incentive (STI) und dem Long-Term Incentive (LTI), zusammen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder hängt wesentlich von der Erreichung nachhaltigkeitsbezogener Ziele ab. Nachhaltigkeitsbezogene Anreiz- und Vergütungssysteme sind in der A1 Group seit 2020 in der Managementvergütung verankert.

Nachhaltigkeitsbezogene Ziele in der variablen Vergütung

Nachhaltigkeitsbezogene Ziele sind sowohl im STI als auch im LTI verankert, die sowohl für Vorstandsmitglieder der Telekom Austria AG als auch für die CEOs der Tochtergesellschaften sowie für weitere Mitglieder des Top-Managements zur Anwendung kommen.

Aus der Nachhaltigkeitsstrategie werden jährlich konkrete Unternehmensziele abgeleitet. Daraus werden vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates STI-Ziele für die Vorstandsmitglieder gesetzt, die für ein Jahr gelten. Für das Jahr 2025 wurden STI-Ziele für die Themen Nachhaltigkeit im Supply Chain Management, Mitarbeiterzufriedenheit sowie zur Förderung von Frauen in Führungspositionen gesetzt.

Ebenfalls aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet werden LTI-Ziele für die Vorstandsmitglieder für einen Zeitraum von drei Jahren. Für den Zeitraum 2023 bis 2025 wurden für die Vorstandsmitglieder der Telekom Austria AG LTI-Ziele für zur Reduktion des Gender Pay Gap sowie des Equal Pay Gap (siehe S1) und der CO₂-Emissionen gesetzt. Für den Zeitraum 2024 bis 2026 sowie 2025 bis 2027 wurden LTI-Ziele zur Reduktion des Gender Pay Gap sowie der CO₂-Emissionen gesetzt. Für die CEOs der Tochtergesellschaften und Mitglieder des Top-Managements wurden durch den Konzernvorstand LTI-Ziele für den Zeitraum 2024 bis 2026 zu den Themen Equal Pay Gap und CO₂-Emissionen gesetzt.

Der Anteil der nachhaltigkeitsbezogenen Ziele am variablen Gehalt der Mitglieder des Konzernvorstandes beträgt für das Geschäftsjahr 2025 22%.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3 – E1 Klimawandel

Die Vorstandsvergütung beinhaltet folgende Ziele in Bezug auf Klimaschutz:

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

Die Vergütung von Mitgliedern des Top-Managements in den Tochtergesellschaften beinhaltet im Rahmen des LTI 2024 folgende Ziele in Bezug auf Klimaschutz:

- 2025: CO₂-Emissionen um mindestens 55% gegenüber 2019 reduzieren
- 2026: CO₂-Emissionen um mindestens 65% gegenüber 2019 reduzieren

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die A1 Group berücksichtigt die Kernelemente der Sorgfaltspflicht in folgenden Unternehmensfunktionen: Governance, Strategie und Geschäftsmodell, Einbindung betroffener Stakeholder, Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen, Maßnahmen dagegen und Nachverfolgung der Wirksamkeit. Die folgende Tabelle beschreibt, wo diese Kernelemente in der vorliegenden Nachhaltigkeitserklärung Berücksichtigung finden.

Verweise zur Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Kapitel in der Nachhaltigkeits- erklärung	Bezieht sich die Angabe auf Menschen und/oder die Umwelt?
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2	Menschen und Umwelt
	ESRS 2 GOV-3	Menschen und Umwelt
	ESRS 2 SBM-3	Menschen und Umwelt
b) Einbindung betroffener Stakeholder	ESRS 2 GOV-2	Menschen und Umwelt
	ESRS 2 SBM-2	Menschen und Umwelt
	ESRS 2 IRO-1	Menschen und Umwelt
	E1-2	Umwelt
	S1-1	Menschen
	S2-1	Menschen
	S1-2	Menschen
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	S2-2	Menschen
	G1-1	Menschen
	ESRS 2 IRO-1	Menschen und Umwelt
	ESRS 2 SBM-3	Menschen und Umwelt
	d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	E1-1
E1-3		Umwelt
S1-4		Menschen
S2-4		Menschen
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation		E1-4
	S1-5	Menschen
	S2-5	Menschen
	E1-5, E1-6, E1-7, E1-8, E1-9	Umwelt
	S1-9, S1-10, S1-11, S1-13, S1-14, S1-15, S1-16, S1-17	Menschen

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die A1 Group verfügt über ein gut etabliertes Enterprise Risk Management. Die Risiken zur Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung der A1 Group sind in der Kategorie Finanzielle Risiken enthalten. Jährlich wird das Risikoportfolio, inklusive dieser Risiken, analysiert und bewertet, mitigierende Maßnahmen werden erhoben. Zweimal jährlich wird dem Management sowie dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Eine ausführliche Beschreibung des Risikomanagements findet sich in der Risk Management Policy der A1 Group. Die ausführliche Beschreibung des Kontrollsystems und der gruppenweit im Einsatz befindlichen Kontrollen finden sich im Framework for Internal Control Systems in Austria and CEE Segments of América Móvil, unserer internen Policy.

Risiken in Zusammenhang mit der Berichterstattung werden durch das Interne Kontrollsystem erhoben, bewertet und mittels entsprechender Kontrollen gesichert bzw. transparent gemacht. Die Kontrollen in der Berichterstattung setzen sich aus Entity Level Controls, Process Level Controls und IT General Controls zusammen.

Die Strategie der A1 Group zur Steuerung der finanziellen und Nachhaltigkeitsberichterstattung ist Risikovermeidung. Analog zur finanziellen Berichterstattung zielen Kontrollen auf die Sicherstellung eines korrekten und vollständigen Reportings ab. Durch die Einbettung der Kontrollen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung werden die Prozesse zur Erstellung, Aktualisierung und Durchführung des Reportings einem bereits gut etablierten Standard unterworfen. Die Risikobewertung erfolgt über Bewertung der Wahrscheinlichkeit einer unvollständigen bzw. inkorrekten Berichterstattung und der Sanktionierung (Strafen).

Internes Kontrollsystem (IKS) in Bezug auf Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Geltungsbereich des IKS für die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird auf Grundlage der doppelten Wesentlichkeitsanalyse festgelegt, die in der Verantwortung von Sustainability Reporting liegt und gemeinsam mit Group ESG und dem Risk Management durchgeführt wird.

Die Bewertung wird jährlich im Rahmen des Risk Reviews überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Eine vollständige doppelte Wesentlichkeitsanalyse wird mindestens jedes dritte Jahr durchgeführt. Auf Grundlage der abgeschlossenen Bewertung legt das IKS-Kompetenzzentrum den IKS-Umfang für die Nachhaltigkeitsberichterstattung fest. Jegliche Änderungen in der Wesentlichkeitsbeurteilung, die im Rahmen der jährlichen Überprüfungen definiert werden, müssen im IKS-Scoping entsprechend berücksichtigt werden (z. B. Aufnahme von Kontrollen über neue Datenerhebungs- und Berichterstattungsprozesse).

Die wichtigsten ermittelten Risiken und die Minderungsstrategien, einschließlich damit verbundener Kontrollen

Die Risiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung liegen unter anderem im stark erweiterten Umfang gemäß den Anforderungen der CSR. Zudem muss eine hohe Datenqualität gewährleistet werden, obwohl viele Datenpunkte derzeit nur manuell erfasst oder berechnet werden können. Im Unterschied zur etablierten Finanzberichterstattung stehen IT-Systeme aktuell nur für ausgewählte Datenpunkte zur Verfügung. Ebenso ergeben sich Risiken aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit in der Wertschöpfungskette und den daraus resultierenden Hochrechnungen bzw. Schätzungen.

Risiken und Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Für das Berichtsjahr wurden folgende relevante Risiken für die Nachhaltigkeitsberichterstattung identifiziert, deren Vermeidung durch implementierte Kontrollen sichergestellt werden soll:

- Know-How und Organisation Nachhaltigkeitsberichterstattung in der A1 Group
- Governance – Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Scoping für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
- System Readiness vor dem Start der Berichtsperiode
- Trennung von Reporterstellung und Datenfreigabe
- Vorhandensein der Reporting-Richtlinie und des Zeitplans
- Konsistenzkontrolle für relevante Kennzahlen
- Bestätigung der Korrektheit der Information seitens der Datenlieferanten

Im Berichtsjahr wurden die Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung weiter erhöht. Aktuell werden 20 Kontrollen auf Gruppenebene und 9 Kontrollen je Tochtergesellschaft durchgeführt. Die Entity Level Controls und die Process Level Controls sind integraler Bestandteil des Frameworks für Internes Kontrollsystem und SOX. Die Kontrolldurchführung und Dokumentation wird durch eine unternehmenseigene IT-Anwendung unterstützt. Der Report über die erfolgreiche Umsetzung der Kontrollen wird an den Head of Sustainability Reporting sowie an die Verantwortlichen der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf lokaler und Gruppenebene adressiert.

Die Internen Kontrollen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung werden laufend überarbeitet, verbessert und erweitert, um schrittweise den gesamten Umfang der Angabepflichten gemäß ESRS abzudecken. Das IKS Kompetenzzentrum hat die Ver-

antwortung für die Erstellung und Umsetzung der Kontrollen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Jede Kontrolle wird gemeinsam mit den jeweiligen Prozessverantwortlichen auf Gruppenebene entwickelt und implementiert. Die Kontrollen werden anschließend durch die lokalen IKS-Verantwortlichen auf alle Tochtergesellschaften ausgerollt. Die Verantwortung für die Durchführung der Kontrollen liegt bei den Mitarbeiter:innen, die Datenpunkte zuliefern bzw. die Daten freigeben.

Berichterstattung an die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss: Der Aufsichtsrat bzw. Prüfungsausschuss muss sich mit der Wirksamkeit des Risikomanagementsystems (gem. § 92 Abs. 4a Z4b AktG) der Gesellschaft befassen. Mindestens einmal im Jahr berichtet der Vorstand im Prüfungsausschuss über die Risikolage des Unternehmens, über risikooptimierende Maßnahmen und die Entwicklung des Enterprise Risk Managements.

Vorstand: Der Vorstand der A1 Group definiert die Aufgaben des Enterprise Risk Managements, legt die Chancen- und Risikopolitik fest und berichtet an den Aufsichtsrat bzw. Prüfungsausschuss über die Wirksamkeit des Risikomanagementsystems (gem. § 92 Abs. 4a Z4b AktG). Darüber hinaus genehmigt er die Risikopriorisierung sowie risikooptimierende Maßnahmen und bindet das Enterprise Risk Management in weitere Unternehmensprozesse ein.

Enterprise Risk Management (ERM): Das ERM ist direkt der CFO unterstellt und hat die operative Verantwortung für den gesamten Enterprise Riskmanagement Prozess und die dort eingesetzten Methoden. Das ERM verantwortet die Weiterentwicklung der Risiko Management Systematik, die Harmonisierung aller Risiken auf Unternehmensebene und das Reporting an den Vorstand bzw. das Top-Management. Gemeinsam mit Bereichen, die das operative Geschäft steuern, wie etwa Security, Controlling und Compliance, nimmt das Enterprise Risk Management die Rolle der zweiten Linie im Three Lines Modell (Modell zur effektiven Organisation des Risikomanagements) ein.

Sustainability Reporting (direkt der Group CFO unterstellt) ist für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verantwortlich und informiert den Vorstand regelmäßig in Steerings über potenzielle Risiken im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Strategie

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Die an der Wiener Börse notierte A1 Group ist führender Provider für digitale Services und Kommunikationslösungen und bietet diese im CEE-Raum in den sieben Kernmärkten Österreich, Belarus, Bulgarien, Kroatien, Nordmazedonien, Serbien und Slowenien an. Die A1 Group bietet Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Sprachtelefonie, Breitband-Internet, Mobile und Home Entertainment sowie Daten-, IT- und Cloud-Lösungen, Wholesale, Payment-Lösungen und digitale Dienstleistungen an. Über die A1 Digital International GmbH (im folgenden A1 Digital) bietet die A1 Group zusätzlich branchenspezifische Lösungen für Businesskunden in ihren Kernmärkten sowie in Deutschland, in der Schweiz und in Spanien an. Die A1 Group ist Teil von América Móvil, einem der größten Telekommunikationsanbieter der Welt mit Tochterunternehmen in 23 Ländern in Nord-, Mittel- und Südamerika sowie in Europa.

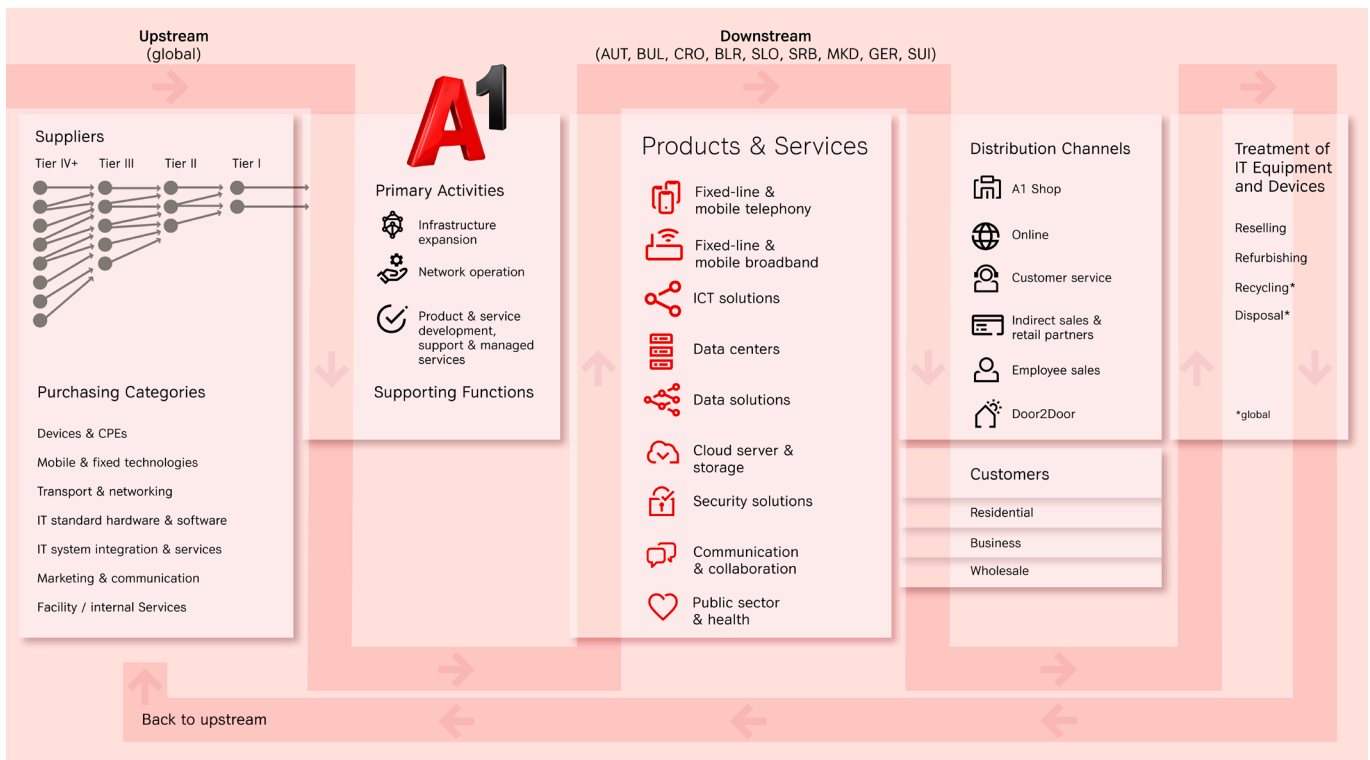
Die A1 Group erzielt Umsätze aus der Erbringung von Festnetz- und Mobilkommunikationsdienstleistungen. Festnetzdienstleistungen umfassen Netzzugangsentgelte, Leistungen im Fern- und Ortsnetzbereich einschließlich Internetdiensten, Verbindungen vom Festnetz zu Mobilfunknetzen, Sprachmehrwertdienste, Zusammenschaltungen, Call-Center-Leistungen, Daten- und Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)-Lösungen, TV-Services und IPTV. Mobilkommunikationsdienstleistungen umfassen mobile Daten- und Sprachdienste, Informations- und Unterhaltungsdienstleistungen (beispielsweise mobiles TV) und Roaming. Im Geschäftsjahr 2025 erwirtschaftete das Unternehmen im Segment Festnetz (J.61.10) EUR 2,2 Mrd. und EUR 3,3 Mrd. im Segment Mobilfunk (J.61.20).

Diese Produkte und Services leisten einen wichtigen Beitrag zur Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Durch den Ausbau von Festnetz- und Mobilkommunikationsdiensten wird eine stabile Infrastruktur geschaffen, die es ermöglicht, Daten schneller und effizienter zu übertragen. Dies treibt einerseits die digitale Transformation voran und kann Nachhaltigkeit auch direkt fördern, zum Beispiel indem spezifische Produkte die Nutzung von Ressourcen optimieren, den Energieverbrauch senken und die CO₂-Emissionen verringern. Gleichzeitig können Telekommunikationsdienste aber auch energieintensiv sein. Aus diesem Grund ist die Steigerung von Energieeffizienz und die kontinuierliche Steigerung des Anteils von Strom aus erneuerbarer Energie von großer Bedeutung. Durch die Digitalisierung ist auch das Forcieren von digitaler Bildung unerlässlich – sie befähigt Menschen unterschiedlicher Zielgruppen, die Chancen der digitalen Welt zu nutzen, während sie gleichzeitig einen kritischen Umgang mit digitalen Medien fördert.

Unsere Wertschöpfungskette

Bei den von unseren Tier-I-Lieferanten bezogenen Produkten handelt es sich zu einem wesentlichen Teil um Netzwerktechnologie (mobile und fixe Endgeräte), Transport- und Core-Komponenten, IT-Infrastruktur und zugehörige Services (wie z. B. Support und Maintenance). Neben OEMs (Original Equipment Manufacturer) haben wir auch Vertragsbeziehungen mit Generalunternehmern oder Handelsunternehmen als Tier-I-Lieferanten. Handelsunternehmen werden unter Vertrag genommen, wenn dies von den OEM gefordert wird.

Unsere Mitarbeiter:innen entwickeln Produkte und Lösungen, die auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen und der steigenden Nachfrage nach digitalen Diensten zugeschnitten sind. Wir investieren kontinuierlich in den Ausbau unserer Infrastruktur und der Modernisierung unserer Netzwerke. Wir nutzen verschiedene Vertriebskanäle, darunter Direktvertrieb, Online-Vertrieb, Kundenservice, Partnernetzwerke und Telesales. Unsere Kund:innen gliedern sich in Privatkund:innen, Businesskunden und Wholesale-Kund:innen. Am Ende unserer Wertschöpfungskette steht die Aufbereitung, Wiederverwertung und Entsorgung von Endgeräten und IKT-Equipment.



Unternehmens- und ESG-Strategie

Mit unserer Vision Empowering Digital Life wollen wir unseren Kund:innen Services Digital und digitale Kommunikationslösungen bieten, mit denen ihr Leben einfacher wird und sie die Chancen der Digitalisierung nutzen können. Bestes Kundenerlebnis und zuverlässige Technologie sind die Grundlage dafür. Wir setzen uns bewusst für die Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft ein – für unsere Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Geschäftspartner und alle Stakeholder entlang der Wertschöpfungskette. Die Unternehmensstrategie konzentriert sich auf zwei Kernbereiche:

- **Weiterentwicklung des Kerngeschäfts:** Wir streben danach, unsere Position im Kerngeschäft zu stärken, in dem wir flexibel auf die sich rasch ändernden Anforderungen reagieren. Unser Fokus liegt auf der Optimierung der Infrastruktur, um ein erstklassiges Kundenerlebnis zu bieten und unseren Ruf als Qualitätsführer weiter auszubauen. Dabei setzen wir auf eine umfassende Integration der Kundenbedürfnisse in der gesamten Customer Journey. Durch den verstärkten Einsatz von Cloud-Technologie vereinfachen und modernisieren wir laufend Prozesse und treiben die digitale Transformation voran.
- **Neues entdecken:** Wir wollen neue Geschäftsfelder erschließen, um zusätzliche Wachstumschancen zu nutzen. Dazu erweitern wir laufend unser bestehendes Portfolio und setzen auf Partnerschaften, um ein umfassendes digitales Dienstleistungsangebot bereitzustellen. In unseren internen Kompetenzzentren bündeln wir Know-how, nutzen es in der gesamten Unternehmensgruppe und schaffen Synergien.

Unsere Strategie stellt den Menschen in den Mittelpunkt aller Aktivitäten: Human@Center (siehe S1) zielt darauf ab, eine Kultur der Verantwortung, Teamspirit und Weiterbildung zu fördern. Die Marke A1, Nachhaltigkeit (ESG) und der Themenkomplex Sicherheit sind Wegbereiter und somit integraler Teil der Unternehmensstrategie. Die Marke A1 verbindet alle Märkte, in denen wir tätig sind. Sie dient als Grundlage für länderübergreifende Initiativen und repräsentiert die Werte der Unternehmensgruppe.

Die Relevanz von Informationssicherheit (siehe S4 Unternehmensspezifisches Thema: Informationssicherheit) und Datenschutz (siehe G1 Unternehmensspezifisches Thema: Datenschutz) hat sich aufgrund der steigenden Gefahren, der damit verbundenen höheren Erwartungen der Kund:innen und gesetzlicher Vorgaben erhöht. Als vertrauenswürdiger Partner bieten wir daher Lösungen an, die höchste Sicherheitsstandards erfüllen. Zudem setzen wir uns für eine nachhaltige und inklusive Zukunft ein. Daher ist ESG (E – Environment/Umwelt, S – Soziales, G – Governance/Unternehmensführung) ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie setzen wir uns ambitionierte Ziele: Unsere größte Herausforderung im Umweltbereich besteht darin, beim Ausbau von immer leistungsfähigerer Infrastruktur die Energieeffizienz kontinuierlich zu steigern und den Stromverbrauch so gering wie möglich zu halten. Ein weiterer Hebel dafür ist, sauberen Strom zum Betrieb der Netze zu beziehen beziehungsweise Strom aus erneuerbaren Energien selbst zu produzieren, um CO₂-Emissionen kontinuierlich zu reduzieren, und unsere SBTi validierten CO₂-Reduktionsziele zu erreichen (siehe E1 Klimawandel). Neben dem Klimaschutz spielt die Kreislaufwirtschaft für uns eine bedeutende Rolle: Infrastruktur- und Netzwerkkomponenten sowie Endgeräte beinhalten kritische Rohstoffe wie Kupfer, seltene Erden und Konfliktminerale. Auch wenn wir diese Produkte nicht selbst herstellen, sehen wir uns durch deren Nutzung und Verkauf in der Verantwortung, die enthaltenen Materialien möglichst lange im Kreislauf zu halten (siehe E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft).

Im sozialen Bereich setzen wir auf die Förderung digitaler Kompetenzen in der Gesellschaft (siehe S4 Unternehmensspezifisches Thema: Digitale Kompetenzen), Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen sowie auf die Gleichstellung und Reduktion des Gender Pay Gaps. Wir stellen uns der Herausforderung, als Technologieunternehmen den Frauenanteil insgesamt sowie den Anteil von weiblichen Führungskräften zu erhöhen (siehe S1 Arbeitskräfte des Unternehmens). Zudem sehen wir es als unsere gesellschaftliche Verantwortung an, gemeinnützige Organisationen durch Corporate Volunteering zu unterstützen (siehe S1 Arbeitskräfte des Unternehmens).

Unser ESG-Schwerpunkt im Bereich Governance liegt zum einen auf einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Gestaltung unserer Lieferkette (siehe S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette). Gemeinsam mit unseren Zulieferern und Geschäftspartnern legen wir besonderen Wert auf Transparenz in komplexen Lieferantenstrukturen, den Schutz von Menschenrechten und auf faire Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Lieferkette. Zum anderen sichern wir durch unser Best-Practice Compliance Management System (siehe G1 Unternehmensführung) die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und interner Standards. Darüber hinaus haben wir uns das Ziel gesetzt, jedes Jahr bis 2030 ESG-Ziele in die Vorstandsvergütung zu integrieren – so beeinflusst die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele direkt die Vergütung des Vorstands.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie adressiert die gesamte A1 Group, es wurden keine speziellen Ziele für einzelne Produktgruppen, Kundensegmente, geografische Gebiete oder Stakeholdergruppen definiert.

ESG-Ziele bis 2030

E	S	G
<p>CO₂-Emissionen</p> <p>Ziel 2030: Reduzierung der CO₂-Emissionen von Scope 1 und Scope 2 (market-based) um 90 % und Reduzierung der Scope-3-Emissionen um 60 % (BJ 2019)</p> <p>Status: -63 % Scope 1 und Scope 2 market-based, -22 % Scope 3</p> <p>Siehe E1 Klimawandel</p>	<p>Digitale Kompetenzen</p> <p>Ziel 2030: Bis 2030 wollen wir Menschen die Teilnahme an unseren Programmen zu Digitalen Kompetenzen ermöglichen und damit 1 Mio. Teilnahmen erreichen (BJ 2021)</p> <p>Status: 570.398 Teilnahmen</p> <p>Siehe S4 Digitale Kompetenzen</p>	<p>Compliance Management</p> <p>Ziel 2030: Beibehaltung des extern zertifizierten, Best-Practice Compliance-Management-Systems (CMS)</p> <p>Status: Erfolgreiche Rezertifizierung (2022/2023) des CMS</p> <p>Siehe G1 Unternehmensführung</p>
<p>Energieeffizienz</p> <p>Ziel 2030: Steigerung der Energieeffizienz um 80 % (BJ 2019)</p> <p>Status: Verbesserung um 66 %</p> <p>Siehe E1 Klimawandel</p>	<p>Volunteering</p> <p>Ziel 2030: Die A1 Group bietet ihren Mitarbeiter:innen bis 2030 jährlich mindestens vier Optionen für Corporate Volunteering</p> <p>Status: In allen Ländern angeboten</p> <p>Siehe S1 Arbeitskräfte des Unternehmens</p>	<p>Vorstandsvergütung</p> <p>Ziel 2030: Implementierung von ESG-Zielen als Teil der Vorstandsvergütung in allen Jahren bis 2030</p> <p>Status: ESG-Ziele in Short-Term und Long-Term Incentives aufgenommen</p> <p>Siehe Allgemeine Information GOV-3, S1-5 und S2-5</p>
<p>Kreislaufwirtschaft</p> <p>Ziel 2030: Die Rücknahme von Geräten wird bis 2030 auf 50% erhöht im Vergleich zum jährlich auf den Markt gebrachten Volumen</p> <p>Status: Rücknahme von 28 % der in 2025 auf den Markt gebrachten Geräte</p> <p>Siehe E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</p>	<p>Diversität</p> <p>Ziel 2030: Erhöhung des Anteils von Frauen im Unternehmen und von Frauen in Führungspositionen auf 40 %</p> <p>Status: 40 % Frauen im Unternehmen, 37 % in Führungspositionen</p> <p>Siehe S1 Arbeitskräfte des Unternehmens</p>	<p>Lieferkette</p> <p>Ziel 2030: Durchführung von fünf Vor-Ort-Prüfungen bei Lieferanten, um entlang der Lieferkette in jedem Jahr bis 2030 hohe Lieferantenstandards sicherzustellen</p> <p>Status: Fünf Vor-Ort-Audits durchgeführt</p> <p>Siehe S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</p>
<p>E-Abfall</p> <p>Ziel 2030: Wir streben eine nachhaltige Aufbereitung von 100 % der CPEs (Modems, Router, TV-Empfänger etc.)</p> <p>Status: 100 % der CPEs einer nachhaltigen Aufbereitung unterzogen</p> <p>Siehe E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</p>	<p>Gender Pay Gap</p> <p>Ziel 2030: Den bereinigten Einkommensunterschied auf 1 % oder weniger verringern und unsere Bestrebungen fortsetzen, den unbereinigten Einkommensunterschied zu reduzieren</p> <p>Status: Der bereinigte Einkommensunterschied liegt bei 1,6%</p> <p>Siehe S1 Arbeitskräfte des Unternehmens</p>	<p>Training*</p> <p>Ziel 2030: Wir wollen bis 2030 durchschnittlich 40 Trainingsstunden pro Mitarbeiter:in (FTE) und Jahr erreichen/beibehalten</p> <p>Status: 41 Stunden pro FTE/Jahr</p> <p>Siehe S1 Arbeitskräfte des Unternehmens</p>

BJ = Basisjahr; CPE = Customer Premises Equipment; *Training von Mitarbeiter:innen = S Ziel

ESG Ratings

Wir lassen unsere nachhaltigen Aktivitäten jährlich von internationalen Ratingagenturen bewerten. Die Ergebnisse bestätigen unsere führende Position als nachhaltiges Unternehmen und ESG-Vorreiter. Sustainalytics, ein Unternehmen von Morningstar, ist ein führendes unabhängiges Research-, Rating und Datenunternehmen im Bereich ESG und hat die A1 Group als Sustainalytics ESG Top Industry Rated Company ausgezeichnet. Mit 12,9 Punkten werden wir als Low Risk eingestuft und sind damit unter den besten Telekommunikationsunternehmen weltweit. CDP zeichnete die A1 Group mit der Note A aus. Zudem hat die A1 Group 2025 beim [EcoVadis](#) Sustainability Rating die Goldmedaille erreicht. Das Rating umfasst eine breite Palette von nicht-finanziellen Indikatoren in den Bereichen Umwelt, Arbeit und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Außerdem ist die Telekom Austria Aktie in Nachhaltigkeitsindizes, wie zum Beispiel seit 2001 in der FTSE4Good-Indexreihe oder seit 2005 im österreichischen Nachhaltigkeitsindex (VÖNIX), gelistet. Der VÖNIX ist ein Nachhaltigkeitsbenchmark, bestehend aus jenen börsennotierten österreichischen Unternehmen, die hinsichtlich gesellschaftlicher und ökologischer Leistung führend sind.

ESG Ratings

	2025	Perzentil	Kategorie
CDP	A		Leadership
Sustainalytics	12,9	Top 2 %	Niedriges Risiko
ISS ESG	B-	Top 10 %	Prime
EcoVadis	79	Top 5 %	Gold

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Stakeholder

Die aktive Zusammenarbeit mit Stakeholdern und ihre Einbindung sind entscheidend für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Ihre Ansichten, Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen fließen in unsere Unternehmensstrategie und unser Geschäftsmodell ein.

Unsere Stakeholder-Engagement-Richtlinie bildet den Rahmen für die Identifizierung, Priorisierung und Einbindung unserer Stakeholder. Durch den Austausch mit ihnen verstehen wir ihre Interessen, Bedenken und Erwartungen besser. Group ESG informiert den Vorstand über die Ergebnisse dieser Diskussionen. So wird sichergestellt, dass die Anliegen und Perspektiven der Stakeholder in unsere Entscheidungsprozesse einfließen.

Die Stakeholder-Engagement-Richtlinie orientiert sich an internationalen Standards und Normen wie dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Einmal jährlich veranstalten wir einen Stakeholder-Roundtable, zu dem Vertreter:innen aller Stakeholdergruppen (siehe Tabelle Stakeholder-Einbindung) eingeladen werden. Diese Veranstaltung ermöglicht direktes Feedback von unseren Stakeholdern. Zudem stärkt der Roundtable die Beziehung zwischen den Stakeholdern und unserem Unternehmen und fördert Transparenz sowie Zusammenarbeit.

Als wichtigste Stakeholder haben wir Mitarbeiter:innen und Personalvertretung, Kund:innen, den Kapitalmarkt, Lieferanten, Medien, das Wettbewerbsumfeld, Regierungsvertreter:innen und Behörden sowie Lokale Communities identifiziert. Die folgende Tabelle zeigt, wie wir mit diesen Gruppen in Kontakt treten, den Zweck dieser Interaktion und deren Ergebnisse. Die Ansichten, Interessen und Erwartungen der Stakeholder fließen in unseren Sorgfaltsprozess und in die Bewertung der Wesentlichkeit ein, die unter IRO-1 beschrieben werden.

Stakeholder-Einbindung

Wesentliche Stakeholder	Beschreibung	Verantwortlichkeit	Einbindung und Zweck	Beispiele für Ergebnisse
Mitarbeiter:innen und Personalvertretung	Mitarbeiter:innen, potenzielle Mitarbeiter:innen (lokale und europäische) Personalvertretung	Group Human Resources & Human Resources in den Ländern Lokale Personalvertretungen und European Works Council	Mitarbeiter:innen werden durch das Intranet, E-Mails, persönliche Meetings, Mitarbeiter-Befragungen (z. B. Great Place to work) und Veranstaltungen informiert und in die Unternehmensaktivitäten miteinbezogen. Die Kommunikation mit potenziellen Mitarbeiter:innen erfolgt meist über Karrieremessen, Arbeitgeberbewertungs-Plattformen, Karriere-Websites, Jobportale und Konferenzen. Das Ziel der Kommunikation mit bestehenden und potenziellen Mitarbeiter:innen ist es, Vertrauen in das Unternehmen zu festigen und unsere Position als attraktiver Arbeitgeber zu stärken, um Mitarbeiter:innen zu halten und neue zu gewinnen. Die Personalvertretung wird durch E-Mails, Telefonate, Videokonferenzen und Diskussion mit dem Group Management Board eingebunden. Zudem ist sie im Aufsichtsrat vertreten und bringt dabei Anliegen und Sichtweisen der Beschäftigten ein. Ziel der Einbindung der Personalvertretung ist es, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu fördern und gemeinsame Lösungen zu erarbeiten.	<ul style="list-style-type: none"> • Human@Center Konzept und darauf abgestimmte Maßnahmen • Betriebsvereinbarungen angepasst an die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen • Optimierung von Unternehmensprozessen
Kund:innen	Privatkund:innen (B2C) Businesskunden (B2B Large Enterprise und B2B Small Business Sales)	Business Unit Enterprise Sales, Marketing	Wir binden Kund:innen über E-Mails, Kontaktformulare, Telefonate, Befragungen (z. B. NPS/net promoter score) sowie durch persönlichen Austausch ein – mit dem Ziel, ihre Bedürfnisse und Erwartungen an uns und unsere Services besser zu verstehen und darauf auszurichten.	<ul style="list-style-type: none"> • Ausrichtungen der Services an die Bedürfnisse der Kund:innen • Stärkung der Kundenbindung • Sicherstellung von langfristiger Zufriedenheit und Loyalität
Kapitalmarkt	Institutionelle Anleger, Privatanleger:innen, Analyst:innen, Finanzmedien	Investor Relations	Den Kapitalmarkt informieren wir über Veröffentlichungen auf der Website, E-Mails und binden ihn über Telefonate, Roadshows, Meetings und Videokonferenzen ein, um Transparenz zu gewährleisten und das Vertrauen zu stärken.	<ul style="list-style-type: none"> • Erfüllung des Informationsbedarfs der Anleger:innen • Positiver Beitrag zur Erhaltung des Unternehmenswertes
Lieferanten	Strategische Lieferanten, mittelgroße und kleine Lieferanten, Distributoren Mitarbeiter:innen in der Wertschöpfungskette	Purchasing Compliance	Wir kommunizieren mit Lieferanten über die digitale Beschaffungsplattform, E-Mails, Telefonate, Meetings und Events (z. B. Roundtables) – mit dem Ziel eine transparente und effiziente Zusammenarbeit und eine frühzeitige Identifizierung von potenziellen Herausforderungen zu gewährleisten. Über die Beschaffungsplattform wird auch die Compliance unserer Lieferanten zu Geschäftspraxis, Umwelt, Menschenrechte und Berichtspflichten sichergestellt. Darüber hinaus können Mitarbeiter:innen in der Wertschöpfungskette ihre Anliegen über die Hinweisgeberplattform tell.me melden.	<ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Lieferprozesse • Sicherstellung der Produktqualität • Optimierung der nachhaltigen Beschaffung • Sicherstellung der Einhaltung des Supplier Code of Conducts • Erfüllung der Sorgfaltspflichten durch Lieferanten
Medien	Journalist:innen (Chefredakteur:innen, Autor:innen) Verleger, Verlage	Corporate Communications	Wir informieren und binden Medien durch Pressekonferenzen, persönliche Meetings, Besuche, Telefonate, Videokonferenzen und Events ein, um Vertrauen und Glaubwürdigkeit in das Unternehmen zu fördern. Zudem ermöglicht uns eine proaktive Herangehensweise die effektive Bewältigung von potenziellen Krisen.	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung der Markenbekanntheit/ Markenwertes • Steigerung/Erhaltung des Unternehmenswertes/Image
Wettbewerbsumfeld	Branchenverbände, Unternehmensverbände Unternehmen aus derselben Branche	Regulatory, European and Public Affairs; ESG; C-Level	Branchen- und Unternehmensverbände werden durch Multi-Stakeholder-Initiativen, gemeinsame Projekte, Konferenzen und Präsentationen eingebunden. Ziel ist der Austausch von Best Practice und die Entwicklung gemeinsamer Standards zu fördern.	<ul style="list-style-type: none"> • Harmonisierung von Nachhaltigkeitspraktiken und KPIs • Gemeinsame Initiativen für Arbeitnehmer:innen in der Wertschöpfungskette • Gemeinsame vor-Ort-Audits bei Telekommunikations-Lieferanten • Abgestimmtes Vorgehen und Feedback zu Gesetzesvorhaben

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Wesentliche Stakeholder	Beschreibung	Verantwortlichkeit	Einbindung und Zweck	Beispiele für Ergebnisse
Regierungsvertreter: innen & Behörden	Regierungsvertreter:innen, Behörden Zwischenstaatliche Unternehmen (IGOs)	Regulatory, European and Public Affairs ESG	Wir informieren und binden Regierungsvertreter:innen und Behörden durch persönliche Meetings wie Events, den Stakeholder Roundtable, aber auch über Telefonate und E-Mails ein. Zwischenstaatliche Unternehmen (IGOs) werden durch Events, Initiativen, Seminare und die Berichterstattung informiert bzw. eingebunden. Dies dient unter anderem der regulatorischen Compliance, der und der Übernahme von Umwelt- und Sozialverantwortung.	<ul style="list-style-type: none"> • Mitwirkung bei der Erstellung von gesetzlichen Vorhaben • Sicherstellung der Umsetzbarkeit von gesetzlichen Vorschriften
Lokale Communities	Je nach Interessensgebiet werden unterschiedliche Stakeholder einbezogen: <ul style="list-style-type: none"> • Kund:innen und Gemeinden (Infrastruktur, Gesundheit & Sicherheit, EMF) • Kinder, Jugendliche, Erzieher:innen/Lehrkräfte, Frauen und Senior:innen (Digitale Kompetenzen) • NGOs (Umweltschutz/Soziales) 	EMF (Elektromagnetische Felder) ESG, Marketing und Kommunikation	<p>Infrastruktur, Gesundheit & Sicherheit, EMF: Die Kommunikation wird überwiegend von Kund:innen oder Gemeinden initiiert, die ihre Anliegen durch Briefe, Proteste und Medien zum Ausdruck bringen. Wir reagieren aktiv auf jede Anfrage, um Vertrauen zu schaffen, Transparenz zu fördern und Misstrauen abzubauen.</p> <p>Digitale Kompetenzen: Die Einbindung umfasst Trainings und Workshops, welche digitale Kompetenzen fördern. Dadurch soll die Chancengleichheit verbessert werden.</p> <p>NGOs (Umweltschutz/Soziales): Die Einbindung erfolgt themenbezogen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lokale Akzeptanz für neue Infrastrukturprojekte • Beitrag zur Verringerung der digitalen Kluft • Entwicklung von neuen Initiativen gemeinsam mit NGOs • Kooperationen mit NGOs

Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Durch Mitarbeiter-Befragungen wie z. B. Great Place to Work sowie im Rahmen des Dialogs mit den Führungskräften werden Interessen, Standpunkte und Rechte der eigenen Arbeitskräfte erfasst, analysiert und bei Bedarf in die Unternehmensstrategie und das Geschäftsmodell integriert.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Durch Richtlinien wie z. B. den Supplier Code of Conduct oder die Responsible Sourcing Policy legen wir verschiedene soziale und ökologische Standards entlang der Lieferkette fest. Über die tell.me-Plattform haben Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette die Möglichkeit, ihre Anliegen und Standpunkte einzubringen. Diese werden analysiert und bei Bedarf in die Unternehmensstrategie integriert.

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und sind in der nachfolgenden Tabelle im Überblick dargestellt.

E1 Klimawandel

Nachhaltigkeitsthema	Zeithorizont	Beschreibung
Anpassung an den Klimawandel		
Risiko (EG)	langfristig	Die Festnetz- und mobile Infrastruktur (Funkmasten) sowie Gebäude sind physischen Klimarisiken ausgesetzt. Diese Gefahren können zum Ausfall bzw. Nichtverfügbarkeit der Services und damit zu finanziellen Risiken durch erhöhte Kosten für die Wiederherstellung führen.
Klimaschutz		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Emissionen, die bei der Herstellung und Nutzung unserer Produkte und Dienstleistungen sowie bei unseren eigenen Betriebsabläufen entstehen, tragen zum Klimawandel bei.
Risiko (EG)	langfristig	Höhere CO ₂ -Steuern können zu höheren Preisen von Rohstoffen und Materialien führen.
Energie		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Telekommunikationsprodukte und -services tragen zu einer höheren Produktion und intensiven Nutzung von Endgeräten und der Infrastruktur bei; dies führt zu höherem Stromverbrauch und trägt damit zum Klimawandel bei.

EG = Eigene Geschäftstätigkeit
WK = Wertschöpfungskette

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Nachhaltigkeitsthema	Zeithorizont	Beschreibung
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Die Herstellung von technischen Geräten, der Infrastruktur und Verpackungsmaterial ist ressourcenintensiv und führt damit zu negativen Auswirkungen auf die Umwelt und das Ökosystem.
Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Die A1 Group produziert keine Endgeräte, ist jedoch Händler und trägt damit zu den negativen Auswirkungen auf die Umwelt bei. Endgeräte enthalten kritische Rohstoffe, deren Gewinnung oft unter prekären Bedingungen erfolgt und deren Verfügbarkeit begrenzt ist.

EG = Eigene Geschäftstätigkeit
WK = Wertschöpfungskette

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Nachhaltigkeitsthema	Zeithorizont	Beschreibung
Sichere Beschäftigung		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die A1 Group schafft Rahmenbedingungen für sichere und langfristige Arbeitsplätze, dies bringt finanzielle Sicherheit und Vorhersehbarkeit für die Arbeitskräfte und damit auch eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft.
Arbeitszeit		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die A1 Group bietet flexible Arbeitszeitmodelle und geregelte Arbeitszeiten, dies erhöht die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und trägt zur Erhaltung der Gesundheit bei.
Angemessene Entlohnung		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die A1 Group zahlt angemessene Löhne/Gehälter; dies erhöht die Arbeitszufriedenheit, schafft finanzielle Sicherheit und ermöglicht einen guten Lebensstandard.
Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	In mehreren Ländern der A1 Group gibt es Personalvertretungsorgane sowie einen regelmäßigen Dialog zwischen Management und der Personalvertretung; dies erleichtert es den Arbeitskräften, ihre Rechte wahrzunehmen.
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die A1 Group schafft Rahmenbedingungen, die zu guter Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und damit auch zur Prävention von physischem und mentalem Stress beitragen.
Gesundheitsschutz und Sicherheit		
Tatsächliche negative Auswirkungen (OO)	kurzfristig	Je nach Tätigkeitsfeld kann sich die Arbeit negativ auf die mentale und körperliche Gesundheit auswirken. Unfallgefahren sind vor allem für Mitarbeiter:innen im Bereich Bau und Instandhaltung erhöht.
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die Gewährleistung von physischer Sicherheit und das Schaffen von gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden der Arbeitskräfte aus.
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG)	kurzfristig	Werden Chancengleichheit und faire Gehälter nicht gewährleistet, führt dies zu Diskriminierung und negativen Auswirkungen auf die Zufriedenheit und Karrierechancen. Langfristig erhöht eine ungleiche Bezahlung bei Frauen das Risiko von Altersarmut.
Chancen (EG)	kurzfristig	Chancengleichheit und faire Gehälter verbessern die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber, erhöhen die Reputation und die Bindung der Arbeitskräfte. Damit kann ein Wettbewerbsvorteil geschaffen werden.
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Kontinuierliche Weiterbildung erhöht die Zufriedenheit der Arbeitskräfte, verbessert Karrierechancen und fördert Chancengleichheit.
Chancen (EG)	mittelfristig	Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen ist Voraussetzung für Innovation sowie Produktivität und steigert die Wettbewerbsfähigkeit.
Vielfalt		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Diversität im Unternehmen stärkt das Zugehörigkeitsgefühl und das Selbstvertrauen der Arbeitskräfte. Zudem fördert sie gleiche Chancen für persönliche und berufliche Entwicklung.

EG = Eigene Geschäftstätigkeit
 WK = Wertschöpfungskette

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Die nachfolgenden wesentlichen Themen haben potenzielle negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette:

- **Arbeitsbedingungen:** Sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, Angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten, Gesundheitsschutz und Sicherheit
- **Gleichbehandlung und Chancengleichheit:** Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Vielfalt
- **Sonstige arbeitsbezogene Rechte:** Kinderarbeit, Zwangsarbeit

Nachhaltigkeitsthema	Zeithorizont	Beschreibung
Arbeitsbedingungen		
Potenzielle negative Auswirkung (WK)	kurzfristig	Die Nichteinhaltung von Standards durch Lieferanten zu den Themen Sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit kann zu negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte führen, u.a. häufigere Arbeitsunfälle, gesundheitliche Probleme, Armut und Ausbeutung.
Gleichbehandlung und Chancengleichheit		
Potenzielle negative Auswirkung (WK)	kurzfristig	Fehlende Gleichbehandlung und Schaffung von Chancengleichheit, mangelnde Inklusion und Diversität sowie nicht ausreichende Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung können zu negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten der Lieferanten führen, u.a. zu geringerer Lebensqualität, eingeschränkten Karrieremöglichkeiten, wirtschaftlicher Unsicherheit, Armut oder gesundheitlichen Problemen.
Sonstige arbeitsbezogene Rechte		
Potenzielle negative Auswirkung (WK)	kurzfristig	Die mit Kinderarbeit oder Zwangsarbeit verbundene Ausbeutung führt häufig zu fehlenden Bildungsmöglichkeiten, langfristigen Gesundheitsproblemen, Armut und allgemein verschlechterten Zukunftsaussichten.

EG = Eigene Geschäftstätigkeit
WK = Wertschöpfungskette

S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (Unternehmensspezifische Themen)

Nachhaltigkeitsthema	Zeithorizont	Beschreibung
Informationssicherheit		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Mangelnde Informationssicherheit kann Datenmissbrauch und Serviceausfälle verursachen. Dies führt bei den Betroffenen zu Vertrauensverlust, psychischen Belastungen und Risiken durch den Missbrauch persönlicher Informationen.
Chancen (EG)	kurzfristig	Die steigende Relevanz des Themas Informationssicherheit bietet die Chance, entsprechende Produkte für Kund:innen anzubieten und damit die Marktposition und die Marke A1 zu stärken.
(Kritische) Infrastruktur und Resilienz		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Die Nichtverfügbarkeit bzw. eingeschränkte Verfügbarkeit von Festnetz, Mobilfunk und Internet-Services kann zu Einschränkungen der Kommunikationsfähigkeit der Kund:innen führen und insbesondere in Notfallsituationen kritisch sein.
Digitale Kompetenzen		
Potenzielle negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Als Anbieter digitaler Dienste und Geräte kann die A1 Group indirekt dazu beitragen, dass Verbraucher:innen aufgrund mangelnder digitaler Kompetenzen unbeabsichtigt Risiken eingehen und Missbrauch ausgesetzt sind, was schwerwiegende Folgen wie Gesundheitsprobleme, Beeinträchtigungen der persönlichen Sicherheit und finanzielle Verluste nach sich ziehen kann.
Tatsächliche positive Auswirkungen (EG, WK)	kurzfristig	Die A1 Group fördert durch Trainings die digitale Inklusion und trägt damit zu einer Verringerung von Bildungsungleichheiten bei, stärkt benachteiligte Gruppen und verbessert die Berufsperspektiven in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt. Gleichzeitig schützen digitale Kompetenzen vor Online-Missbrauch und Gewalt, verringern das Risiko von Cybermobbing und helfen dabei, finanzielle Verluste zu vermeiden.

EG = Eigene Geschäftstätigkeit
WK = Wertschöpfungskette

G1 Unternehmensführung

Nachhaltigkeitsthema	Zeithorizont	Beschreibung
Unternehmenskultur		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die Unternehmenskultur der A1 Group, die auf gemeinsamen Werten, Normen und Verhaltensweisen beruht, stärkt das Gefühl von Zugehörigkeit und kann die persönliche und berufliche Entfaltung verbessern.
Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblowers)		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Die A1 Group schützt externe und interne Hinweisgeber:innen Dies erhöht die Bereitschaft und Wahrscheinlichkeit, dass Vorfälle gemeldet werden und trägt damit zu höherer Transparenz und ethischem Verhalten bei.
Korruption und Bestechung – Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung		
Risiko (EG)	kurzfristig	Korruption und Bestechung können zu Reputationsverlust, Bußgeldern, Lizenzentzug und Ausschluss von öffentlichen Aufträgen führen sowie Investitionen gefährden und Kosten für die Aufklärung verursachen. Verstöße, etwa gegen den Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) oder das EU-Wettbewerbsrecht bringen zusätzlich zivil- und strafrechtliche Haftungsrisiken mit sich.
Datenschutz (Unternehmensspezifisches Thema)		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Datenschutzverletzungen können zum Missbrauch von Daten führen. Dies kann finanzielle Schäden sowie psychische und physische Beeinträchtigungen bei Arbeitskräften und Kund:innen verursachen, beispielsweise durch Identitätsverlust, Diskriminierung oder Belästigung.
Risiko (EG)	kurzfristig	Datenschutzverletzungen bzw. der Verlust sensibler Daten können zu hohen Strafzahlungen führen, das Vertrauen von Kund:innen und Arbeitskräften beeinträchtigen und die Reputation des Unternehmens nachhaltig schädigen.

EG = Eigene Geschäftstätigkeit
 WK = Wertschöpfungskette

Beim Thema Informationssicherheit ist weiterhin eine wachsende Kundennachfrage nach spezifischen Produkten zu verzeichnen. Insgesamt wurden im Jahr 2025 für die A1 Group aus den wesentlichen Risiken und Chancen keine signifikanten finanziellen Effekte wirksam. Auch für das Jahr 2026 ist aus heutiger Sicht keine Anpassung der Vermögenswerte aufgrund wesentlicher Risiken erforderlich.

Die Widerstandsfähigkeit der A1 Group in Bezug darauf, wesentliche Auswirkungen und Risiken zu bewältigen und wesentliche Chancen zu nutzen, wird im Rahmen der Strategie- und Risikomanagementprozesse regelmäßig evaluiert. Im Jahr 2024 wurde eine Klimarisikoanalyse für alle Standorte der A1 Group durchgeführt, die kurz- bis langfristige Zeithorizonte sowie mehrere Klimaszenarien abdeckt. Die Klimarisikoanalyse umfasst sowohl die physischen als auch die transitorischen Risiken. Die Ergebnisse der Analyse, daher welche Risiken identifiziert wurden, die Auswirkungen dieser Risiken, sowie die Resilienz der A1 Group gegenüber den Auswirkungen, werden in E1 SBM-3 im Zusammenhang mit E1 dargestellt.

Nähere Informationen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen finden sich in den jeweiligen Kapiteln.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Seit 2012 führt die A1 Group alle zwei bis drei Jahre eine Wesentlichkeitsanalyse durch. 2023 wurde erstmalig eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der ESRS durchgeführt. Dies umfasst die Identifizierung und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs). 2024 und 2025 wurde die Wesentlichkeitsanalyse überprüft und bei Bedarf die Bewertung der wesentlichen Themen angepasst.

Analyse des Konsolidierungskreises und Disaggregation

Im Rahmen der Vorbereitung auf die doppelte Wesentlichkeitsanalyse sowie der jeweiligen Reviews erfolgte eine Analyse des Konsolidierungskreises, der entsprechend den Vorgaben der ESRS jenem der Finanzberichterstattung entspricht. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse gilt daher folglich für die gesamte A1 Group inklusive aller Tochterunternehmen. Da jede Tochtergesellschaft der A1 Group über das gleiche Business Modell verfügt, gelten die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen für alle Gesellschaften. Aus diesem Grund wurde keine Disaggregation von einzelnen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Länderebene vorgenommen.

Bewertung

Alle Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden, sofern dies möglich war, auf Bruttobasis bewertet. Die Skalen für die Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit wurden dabei von den bestehenden Risikomanagement-Skalen abgeleitet bzw. übernommen. Die qualitativen und quantitativen Skalenwerte, die für die Bewertung herangezogen wurden, basieren auf den Skalen des operativen Tech Risk Managements und des Enterprise Risk Managements. Dies soll langfristig sicherstellen, dass die nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen mit anderen Unternehmensrisiken und -chancen im Einklang stehen. Die Zeithorizonte entsprechen den Empfehlungen der ESRS: kurzfristig bis ein Jahr, mittelfristig ein bis fünf Jahre, langfristig über fünf Jahre. Die Zeithorizonte spiegeln das erstmalige Auftreten von Auswirkungen, Risiken und Chancen wider.

Gemäß ESRS werden drei Skalen – Ausmaß, Umfang und Wiederherstellbarkeit (nur für negative Auswirkungen) – zur Bewertung von Auswirkungen auf Umwelt und/oder Gesellschaft herangezogen:

- Bei der Bewertung des Ausmaßes wird berücksichtigt, wie groß die Auswirkung auf die Umwelt oder die Gesellschaft ist.
- Bei der Bewertung des Umfangs wird analysiert, wie weitreichend die Auswirkung ist, basierend auf Parametern wie z. B. dem Prozentsatz der betroffenen Mitarbeiter:innen.
- Bei der Bewertung der Wiederherstellbarkeit wird eingeschätzt, wie schwierig es ist, den Schaden in Bezug auf Kosten und Zeitrahmen zu beheben.

Bei der Bewertung von Risiken und Chancen stehen drei Arten von Skalen zur Auswahl: Erhaltung von Ressourcen, Vertrauen in Beziehungen sowie andere Faktoren, die den zukünftigen Cashflow beeinflussen. Zudem wird die Eintrittswahrscheinlichkeit in die Bewertung einbezogen.

- Erhaltung von Ressourcen: Dafür werden Parameter wie Verfügbarkeit von Ressourcen wie etwa Rohstoffe oder Personal berücksichtigt.
- Vertrauen in Beziehungen: Diese Skala bewertet, inwieweit Beziehungen zu Geschäftspartnern, Finanzinstitutionen oder Mitarbeiter:innen beeinflusst werden können.
- Andere Faktoren, die den zukünftigen Cashflow beeinflussen können: Bei dieser Skala wurde der finanzielle Einfluss von Risiken und Chancen auf den Cashflow bewertet.

Wenn bei der Bewertung von Risiken und Chancen mehrere Skalen verwendet werden, wird die Skala mit der höchsten Bewertung herangezogen.

Schwellenwert

Der Schwellenwert wurde für das oberste Drittel festgelegt. Ein Thema wird als wesentlich identifiziert, wenn mindestens eine Auswirkung, Risiko oder Chance diesen Schwellenwert überschreitet. Somit sind Themen wesentlich bei denen entweder Auswirkungen, Risiken oder Chancen im obersten Drittel des Bewertungsergebnisses liegen.

Stakeholder-Einbindung

Für die Wesentlichkeitsanalysen bis 2022 wurde eine umfassende Online-Befragung unter den Stakeholdern durchgeführt. Angesichts der besonderen Anforderungen – sowohl in Bezug auf die Themenvielfalt als auch auf die erforderliche Tiefe der Analyse für eine fundierte Bewertung – hat die A1 Group entschieden, dass eine Online-Befragung der externen Stakeholder für die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nicht geeignet ist. Aus diesem Grund wurde folgender Ansatz gewählt: Die Bewertung erfolgte durch interne Expert:innen mit Fachkenntnissen zum jeweiligen Thema. Sie sind über Bedenken, Erwartungen und Wünsche der Stakeholder informiert – beispielsweise aufgrund des jährlich stattfindenden Stakeholder-Roundtable: Diskutierte Themen, Erkenntnisse und Ergebnisse aus dem Roundtable fließen in die Bewertung und auch in den Review mit ein. Außerdem werden aktuelle Trends oder Ergebnisse aus Befragungen wie z. B. Great Place to Work in die Bewertung miteinbezogen. Ergänzend werden Experteninterviews durchgeführt, wenn im Unternehmen zu wenig spezialisiertes Wissen zu dem jeweiligen Thema vorhanden ist.

Vorgehen doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2023

Die A1 Group definierte folgende Prozessschritte zur Durchführung zur Bewertung der Wesentlichkeit von Auswirkungen und finanzieller Wesentlichkeit:

1. Sammlung der zu bewertenden Themen und Vorbereitung
2. Bewertungsworkshops
3. Kommunikation und Freigabe der Ergebnisse

Schritt 1: Sammlung der zu bewertenden Themen und Vorbereitung

In einem ersten Schritt analysierte die A1 Group wesentliche Themen anderer ICT- und Telekommunikationsunternehmen sowie internationale Standards wie Global Reporting Initiative (GRI) und Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Alle Themen und Sub-Themen aus den ESRS Standards sowie branchen- und unternehmensspezifische Themen als Ergebnis der Voranalyse wurden aufgenommen: So entstand eine Longlist mit insgesamt 99 zu bewertenden Themen.

Als Vorbereitung für Schritt 2 (Bewertungsworkshops) wurden Berührungspunkte des Unternehmens entlang seiner Wertschöpfungskette mit den jeweiligen Themen identifiziert. Anschließend wurden die Themen einem oder mehreren Fachbereichen zugeordnet, um eine Grundlage für die Zusammenstellung der Teilnehmer:innen für die Bewertungsworkshops zu schaffen. Dabei wurde berücksichtigt, inwiefern die Fachbereiche von den Berührungspunkten betroffen sind, diese steuern können beziehungsweise über die Interessen der betroffenen Stakeholder Bescheid wissen.

Schritt 2: Bewertungsworkshops

Für jeden ESRS-Standard sowie für unternehmensspezifische Themen wurden ein oder mehrere Workshops mit Fachbereichen durchgeführt. Dabei wurden Expert:innen aus unterschiedlichen Bereichen eingeladen, um ein breites Spektrum an Perspektiven und Fachkenntnissen einzubeziehen. Aus den Bereichen Enterprise Risk Management, Sustainability Reporting und ESG nahm jeweils mindestens eine Vertreterin bzw. ein Vertreter an allen Workshops teil. Thema für Thema wurden einerseits zuerst die Berührungspunkte des Unternehmens diskutiert und ergänzt, anschließend die negativen und positiven Auswirkungen, Risiken und Chancen beschrieben, um sie im nächsten Schritt zu bewerten. Bei der Diskussion der Auswirkungen wurde zudem identifiziert, in welchem Bereich die Auswirkung in der Wertschöpfungskette lokalisiert ist: In der eigenen Tätigkeit und/oder in der Wertschöpfungskette (mit allen Ausprägungen: vorgelagert, nachgelagert oder vor- und nachgelagert). Die Lokalisierung der Auswirkung entlang der Wertschöpfungskette wurde schließlich in der Bewertung berücksichtigt.

Die Bewertung erfolgte auf konsolidierter Basis für die gesamte A1 Group – im Falle von länderspezifischen Unterschieden wurden Ansprechpersonen aus Fachbereichen der Tochtergesellschaften miteinbezogen. Eine Priorisierung von Nachhaltigkeitsrisiken im Verhältnis zu anderen Unternehmensrisiken wurde nicht vorgenommen. Zu diesem Zeitpunkt wurde noch keine Quantifizierung von Risiken und Chancen durchgeführt, wobei bereits quantifizierte Risiken und Chancen aus dem Risikoinventar in die Bewertung eingeflossen sind. Für den ESRS-Standard E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme wurde ein Interview mit einem Experten einer NGO gemeinsam mit einer ESG-Expertin durchgeführt, um die Auswirkungen, Risiken und Chancen zu bewerten.

Schritt 3: Kommunikation und Freigabe der Ergebnisse

Nach Abschluss der Bewertungsworkshops wurden die Ergebnisse mit den Abteilungen Investor Relations und Corporate Communication diskutiert. Anschließend wurden die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse Anfang 2024 dem Vorstand präsentiert und nach anschließender Diskussion freigegeben. Im März 2024 wurden die Ergebnisse dem Aufsichtsrat präsentiert. Zudem wurden sämtliche Workshop-Teilnehmer:innen und interne Stakeholder umfassend über die Ergebnisse informiert.

Jährlicher Review der Ergebnisse und Basis für die Berichterstattung 2025

Jährlich führt die A1 Group einen Review der Ergebnisse durch – zuletzt im Frühjahr 2025. Der Review der Risiken und Chancen wurde mit dem halbjährlichen Risk Review des Enterprise Risk Managements kombiniert.

Alle ESRS-Themen – unabhängig davon, ob sie im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zuvor bereits als wesentlich bewertet wurden oder nicht – wurden einem Review unterzogen. Insgesamt wurden 32 Themen (2024: 35 Themen) als wesentlich bewertet: Die unternehmensspezifischen Themen Produkte Endgeräte und Produkte Infrastruktur wurden aufgrund thematischer Überschneidungen in das Sub-Thema Energie integriert. 2025 wurde das Sub-Thema Management der Beziehungen zu Lieferanten nicht mehr als wesentlich bewertet, da das Management der Lieferantenbeziehungen fester Bestandteil des operativen Geschäfts ist, aber die A1 Group damit keine erhöhte positive Auswirkung auf die Gesellschaft, auf die Lieferanten oder auf die Umwelt entfaltet.

Die Standards E2 Umweltverschmutzung, E3 Wasser- und Meeresressourcen und E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme wurden als nicht wesentlich identifiziert. Die A1 Group hat keine relevanten Berührungspunkte mit Themen aus dem Standard S3 Betroffene Gemeinschaften, daher ist dieser für das Geschäftsmodell nicht relevant. Folglich wurde der Standard als nicht wesentlich identifiziert und aus der Bewertung ausgeschlossen. Die Themen aus dem Standard S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen wurden ebenfalls als nicht wesentlich betrachtet, jedoch wurden die unternehmensspezifischen Themen Informationssicherheit, Digitale Kompetenzen sowie (Kritische) Infrastruktur und Resilienz dem Standard S4 zugeordnet. Das unternehmensspezifische Thema Datenschutz wurde G1 Unternehmensführung zugeordnet.

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Detail finden sich unter SBM-3.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – E1 Klimawandel

Verfahren in Bezug auf die Auswirkungen auf den Klimawandel / Treibhausgasemissionen

Global verursacht Telekommunikation ca. 2 % der gesamten CO₂-Emissionen. CO₂-Emissionen werden einerseits in der Produktion der eingesetzten technischen Komponenten wie der Endgeräte für Endnutzer:innen verursacht, andererseits durch Energieverbrauch für den Betrieb der Anlagen, der Rechenzentren sowie der Standorte. Ebenso produzieren Logistik wie die eigene Flotte (für Vertrieb, Installation und Wartungsaktivitäten) CO₂-Emissionen.

Um die Auswirkung auf den Klimawandel zu bewerten, wurden die tatsächlichen CO₂-Emissionen herangezogen sowie die Projektion der CO₂-Emissionen in einem do-nothing-Szenario, daher wenn die Emissionen nicht aktiv durch einen Übergangsplan für den Klimaschutz reduziert werden (siehe E1-1). Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgt durch Informationen aus dem internen Berichtswesen (wie Energieverbrauch, Verkaufszahlen von Endgeräten an Endnutzer:innen, Anlagen im Einsatz sowie Endgeräte im Einsatz). Die Scope-3-Emissionen werden durch vorhandene Informationen seitens der Lieferanten berechnet bzw. hochgerechnet (siehe E1-6).

Klimabedingte, physische Risiken in der A1 Group und in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

Seit 2022 führt die A1 Group regelmäßig Klimaszenarioanalysen durch, um klimabedingte Gefahrenpotenziale über die verschiedenen Planungshorizonte und Szenarien zu identifizieren, und diesen durch entsprechende Maßnahmen gegebenenfalls vorzubeugen.

2024 wurde eine Klimarisikoanalyse entsprechend der Anforderungen der ESRS durchgeführt: In einem ersten Schritt wurden Standorte nach deren Anlagenklasse und spezifischen Eigenschaften gruppiert. Diese Standorte wurden einzeln im Hinblick auf potenzielle negative Auswirkungen von 18 physischen Klimagefahren untersucht. Datenbankunterstützt wurden somit mehr als 25.000 Standorte im Footprint der A1 Group basierend auf standortspezifischen geografischen Koordinaten im Hinblick auf potenzielle Klimaereignisse analysiert. Die Anlagen wurden in drei Cluster aufgeteilt und anschließend analysiert, um die unterschiedliche Vulnerabilität der Standorte bewerten zu können: Für den Mobilfunk wurden Greenfield und Rooftop sowie Micro Standorte analysiert. Für die Festnetzinfrastruktur waren Vermittlungsstellen wie Access Remote Units (ARUs) im Fokus. Weiters wurden die Gebäudetypen Büros, Rechenzentren und A1 Shops untersucht.

Die identifizierten Klimagefahren und die exponierten Standorte wurden mit Expert:innen hinsichtlich der Vulnerabilität in Hinblick auf das jeweilige Klimaereignis bewertet. Schlussendlich wurden für die Anlagen mit hoher Vulnerabilität je Kategorie Anpassungslösungen beziehungsweise auch die Fristigkeit der möglichen Maßnahmen zur Anpassung der Assets und damit der Risikovermeidung diskutiert. Die verschiedenen Anpassungsmaßnahmen wurden auch quantifiziert, damit lässt sich neben der Eintrittswahrscheinlichkeit über den betrachteten Zeithorizont sowie dem entsprechenden Klimaszenario auch der Gesamtaufwand für die Anpassungsmaßnahmen feststellen. Für die Untersuchung wurden basierend auf Intergovernmental Panel on Climate Change (IPPC) die Szenarien RCP 2.6, RCP 4.5, RCP 6.0 and RCP 8.5 herangezogen. Die Analyse inkludierte die vorgelegte Wertschöpfung (Funktürme werden unter anderem von EuroTeleSites gemietet) sowie die Gefahren im eigenen Betrieb. Die Analyse der Klimagefahren erfolgte für kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte.

Verfahren in Bezug auf klimabedingte Übergangsrisiken und Chancen im eigenen Betrieb und innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

Für die klimabedingten Übergangsrisiken wurden zwei Outlier-Szenarien herangezogen: < 2^o Celsius (RCP 2.6) und > 4^o Celsius (RCP 8.5). Die zwei Szenarien wurden verwendet, um extremere Positionen darzustellen, und damit auch unterschiedliche Risikoszenarien zu beschreiben. Der Betrachtungshorizont umfasst kurz-, mittel- wie langfristige Übergangsrisiken (bis zu 1 Jahr, < 5 Jahre und bis zu 30 Jahre). Die Analyse umfasst regulatorische, rechtliche, technologische, markt- und verbraucherorientierte wie imagerelevante Aspekte.

In einem ersten Schritt wurden mögliche Übergangsrisiken gemeinsam mit Expert:innen identifiziert und für eine Bewertung des Risikoausmaßes festgehalten. In einem zweiten Schritt wurde die Bewertung vorgenommen und mögliche Chancen und Risiken über den Betrachtungszeitraum quantifiziert. Abhängig vom Bewertungsergebnis wurden die Risiken und Chancen als relevant bzw. unter Beobachtung eingestuft. Mögliche Maßnahmen zur Förderung von Chancen oder zur Mitigation von Risiken wurden ebenfalls mit den Expert:innen besprochen und fließen in die Maßnahmenplanung ein.

Die Bewertung ist für Übergangsrisiken wie Energieverbrauch und Bepreisung von CO₂-Emissionen quantitativ und stark mit der Kurz-, Mittel- und Langfristplanung des Geschäftsmodells verweben. Dabei werden Planungsannahmen zum Energieverbrauch mit unterschiedlichen Preisannahmen – abhängig vom regulatorischen Szenario – modelliert. Die Ergebnisse der beiden Szenarien und die unterschiedliche finanzielle Auswirkung auf die Planung entscheiden dann, ob relevante Risiken vorliegen bzw. in welcher Planungsperiode (kurz- mittel oder langfristig) sich die Effekte zeigen.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – E2 Umweltverschmutzung

Im Rahmen eines Experten-Workshops wurden die Themen von E2 Umweltverschmutzung analysiert und bewertet, um Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln. Die Geschäftstätigkeit der A1 Group wurde hinsichtlich einzelner Aspekte zur Luftverschmutzung und damit verbundenen Schwellwerten für Emissionen überprüft, jedoch wurden spezifische Standorte nicht bewertet. Das Thema wurde als nicht wesentlich bewertet. Es fand keine Konsultation mit betroffenen Gemeinschaften statt.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – E3 Wasser- und Meeresressourcen

Im Rahmen eines Experten-Workshops wurden die Themen von E3 Wasser- und Meeresressourcen analysiert und bewertet, um Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln. Die Geschäftstätigkeit der A1 Group wurde hinsichtlich des Berührungspunkts Wasserentnahmen überprüft, jedoch wurden Vermögenswerte nicht bewertet. Das Thema wurde als nicht wesentlich bewertet. Es fand keine Konsultation mit betroffenen Gemeinschaften statt.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Im Rahmen eines Interviews mit einem Experten einer NGO gemeinsam mit einer ESG-Expertin der A1 Group wurden die Themen in E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme analysiert und bewertet, um Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln. Für die Bewertung wurde auf die Skalen wie oben beschrieben zurückgegriffen. Die A1 Group hat Standorte in oder in der Nähe von biodiversitätsempfindlichen Gebieten, es wurden jedoch keine negativen Auswirkungen auf die Umwelt identifiziert. Zudem wurden keine physischen Risiken, Systemrisiken oder Transitionsrisiken als wesentlich bewertet beziehungsweise keine Abhängigkeiten festgestellt. Daher wurde das Thema als nicht wesentlich bewertet. Aktuell sind keine Maßnahmen zur Minderung der Auswirkungen zu ergreifen. Es fand keine Konsultation mit betroffenen Gemeinschaften statt.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Im Rahmen eines Experten-Workshops wurden die Themen Ressourcenzuflüsse, Ressourcenabflüsse und entstehende Abfälle analysiert und bewertet, um Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln. Die Relevanz der Themen in Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit wurden überprüft. Es fand keine Konsultation mit betroffenen Gemeinschaften statt. Als wesentliche Zuflüsse wurden Netzwerkinfrastruktur, Equipment, fixe und mobile Endgeräte sowie Verpackungsmaterial identifiziert. Letzteres wurde auch als wesentlicher Abfluss identifiziert. Sowohl Ressourcenzuflüsse als auch Ressourcenabflüsse sind aufgrund ihrer negativen Auswirkung auf die Umwelt wesentlich und betreffen die gesamte Wertschöpfungskette der A1 Group.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – G1 Unternehmensführung

Im Rahmen eines Experten-Workshops wurden die Themen in G1 Unternehmensführung analysiert und bewertet, um Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln und zu analysieren. Die Betrachtung erfolgte konsolidiert für die gesamte A1 Group basierend auf dem umfassenden Compliance Management System.

IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Der Index der in der Nachhaltigkeitserklärung abgedeckten Angabepflichten sowie die Liste der Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, sind im Anhang der Nachhaltigkeitserklärung aufgeführt.

Umweltinformationen

Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)

Die EU-Taxonomie als Teil des Europäischen Green Deal hat das Ziel, Investitionen in nachhaltige Tätigkeiten zu erhöhen. Durch die verpflichtende Berichterstattung wird Nachhaltigkeit mit finanziellen Leistungsindikatoren gemessen.

Die rechtlichen Grundlagen bilden die Taxonomie-Verordnung¹⁾ der EU, die im Juni 2020 in Kraft getreten ist, der Climate Delegated Act²⁾ für die Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel, die zugehörigen Annexes I³⁾ und II⁴⁾ sowie der ergänzende Disclosures Delegated Act⁵⁾, der die Pflichten zur Veröffentlichung gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung festlegt.

Im Juni 2023 wurde ein weiterer delegierter Rechtsakt⁶⁾ (Environmental Delegated Act) erlassen, der EU-Taxonomiekriterien für wirtschaftliche Tätigkeiten enthält, die einen wesentlichen Beitrag zu einem oder mehreren der nicht klimabezogenen Umweltziele leisten, nämlich: Nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung sowie Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme. In diesem Delegated Act wurden ferner die Pflichten zur Veröffentlichung gemäß Artikel 8 ergänzt. Die bereits bestehenden Regelungen für die beiden Klimaziele (Climate Delegated Act) wurden im Juni 2023 um eine weitere Delegierte Verordnung⁷⁾ ergänzt, mit der zusätzliche Taxonomiekriterien festgelegt wurden. Weiters wurden von der EU-Kommission zusätzliche Mitteilungen/FAQ⁸⁾ veröffentlicht, die Hilfestellung bzw. Klarstellung für die korrekte Anwendung und Interpretation der Verordnung/delegierten Rechtsakte bieten, darunter zwei Commission Notices zu Artikel 8 und den technischen Bewertungskriterien.

Im Juli 2025 wurde von der Europäischen Kommission als Teil des Omnibus-Pakets auch eine Delegierte Verordnung zur Vereinfachung der EU Taxonomie vorgelegt⁹⁾. Aufgrund der verlängerten Einspruchsfrist im Zuge der politischen Diskussionen war jedoch lange nicht klar, ob die geplanten Erleichterungen bereits für das Berichtsjahr 2025 angewendet werden können. Eine Mitteilung/FAQ¹⁰⁾ der EU-Kommission im Dezember brachte zwar die Bestätigung, dass dies zulässig ist, allerdings hat die A1 Group aufgrund der bereits gestarteten Vorbereitungen und der unklaren Rechtslage entschieden, dass der Berichterstattung 2025 weiterhin die bis dato geltenden Regelungen zugrunde liegen.

Für das Geschäftsjahr 2025 werden somit für alle sechs Umweltziele der Anteil der Investitions- und Betriebsausgaben (CAPEX und OPEX) sowie des Umsatzes von taxonomiefähigen, nicht taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Aktivitäten berichtet. Die Erleichterungen werden erst im Berichtsjahr 2026 berücksichtigt.

Vorgehen 2025

Die Geschäftstätigkeiten der A1 Group wurden auf Gruppenebene hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit 2025 überprüft. Sowohl für die beiden Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel als auch für die nicht-klimabezogenen Umweltziele (Nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung sowie Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme) wurde überprüft, ob es im Berichtsjahr 2025 zu einer Änderung der Wirtschaftsaktivitäten der A1 Group kam und festgestellt, dass der Katalog der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten unverändert gegenüber dem Berichtsjahr 2024 ist. Für alle sechs Umweltziele wurde 2025 überprüft, inwieweit es gegenüber dem Vorjahr zu Veränderungen beim Erfüllungsgrad der technischen Bewertungskriterien kam.

Für alle taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten der A1 Group wurden die Kennzahlen von den Tochtergesellschaften ermittelt und auf Gruppenebene auf Plausibilität verifiziert, überprüft, konsolidiert und mit den Finanzkennzahlen abgestimmt. Inhaltliche Fragen der Tochtergesellschaften zu den Vorgaben der Taxonomie-Verordnung, zu Definitionen sowie zu allfälligen Auslegungsmöglichkeiten wurden gemeinsam erörtert und vom Group-Team beantwortet. Um die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben sicherzustellen, wurde eine Dokumentation mit den wesentlichen Inhalten der EU-Taxonomie erstellt und mit dem Team geteilt.

¹⁾[EU-Taxonomie-Verordnung \(EU\) 2020/852](#)

²⁾[Delegierte Verordnung \(EU\) 2021/2139](#)

³⁾[Annex I \(EU\) 2021/2800](#)

⁴⁾[Annex II \(EU\) 2021/2800](#)

⁵⁾[Delegierte Verordnung \(EU\) 2021/2178](#)

⁶⁾[Delegierte Verordnung \(EU\) 2023/2486](#)

⁷⁾[Delegierte Verordnung \(EU\) 2023/2485](#)

⁸⁾[FAQ Juli 2021, FAQ Januar 2022, FAQ Februar 2022, Commission Notice C/2023/305, Commission Notice C/2023/267, Draft Commission Notice November 2024](#)

⁹⁾[Delegierte Verordnung C\(2025\) 4568 final](#)

¹⁰⁾[Draft Commission Notice 2025 12 17](#)

Taxonomiefähige Aktivitäten

Der Katalog der wirtschaftlichen Aktivitäten, die in der EU-Taxonomie-Verordnung beschrieben sind, umfasst die Kernaktivitäten der A1 Group nur zu einem geringen Teil. Der größte Anteil der Geschäftstätigkeit – vor allem Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Mobilfunk, Festnetz und Breitbandinternet – wird derzeit als nicht taxonomiefähig im Sinne der EU-Verordnung betrachtet. Damit sind auch die umfassenden Investitionen in die Infrastruktur wie der 5G-Roll-out und der Glasfaserausbau nicht taxonomiefähig.

Die EU-Taxonomie definiert, dass eine wirtschaftliche Aktivität durch Input von Ressourcen, einen Produktionsprozess und den Output von Gütern oder Leistungen charakterisiert ist (siehe FAQ¹⁾ der EU-Kommission). Damit sind in erster Linie umsatzgenerierende Tätigkeiten taxonomiefähig. Die Definition Umsatz erfolgt auf Basis der Delegierten Verordnung. Die umsatzgenerierenden Aktivitäten sind unverändert gegenüber dem Vorjahr.

Wirtschaftsaktivität lt. Taxonomie-Verordnung	Umsatzgenerierende Aktivitäten der A1 Group	Beitrag zum Umweltziel
8.1. Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	A1 Group betreibt eigene und gemietete Rechenzentren und verkauft damit im Zusammenhang stehende Leistungen wie z. B. Verarbeitung von Daten, Speicher- oder Übertragungskapazitäten	Klimaschutz
8.2. Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	IoT/Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen: Smart Meters, Smart Waste, Smart Parking & Mobility	Klimaschutz
4.1. Bereitstellung von datengesteuerten IT-/OT-Lösungen	IoT-Lösungen zur Fernüberwachung und prädiktiven Instandhaltung (Aktivität 4.1./a)	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5.4. Verkauf von Gebrauchsgütern	<ul style="list-style-type: none"> Sammlung von Geräten und Weiterverkauf als Gebrauchtgeräte Ankauf von bereits aufbereiteten Geräten von Dritten und Weiterverkauf 	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5.5. Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle	Nutzungsorientierte Dienstleistungen: Product-as-a-service (z. B. device as-a service/Vermietung von Mobiltelefonen und anderen Geräten)	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft

Zusätzlich zu den umsatzgenerierenden Aktivitäten listet der EU Taxonomy Delegated Act drei taxonomiefähige Arten von CAPEX:

- CAPEX a) bezieht sich auf Investitionen, die in direktem Zusammenhang mit taxonomiefähigen umsatzgenerierenden Wirtschaftstätigkeiten stehen.
- CAPEX b) bezieht sich auf Investitionen, die Teil eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten („CAPEX-Plan“) sind.
- CAPEX c) bezieht sich auf Investitionen durch den Erwerb von Output (Produkten/Dienstleistungen) aus taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und Einzelmaßnahmen, durch welche die Wirtschaftsaktivitäten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird.

Aufgrund der oben angeführten Definition sind im Jahr 2025 folgende CAPEX c) taxonomiefähig:

Wirtschaftsaktivität lt. Taxonomie-Verordnung	CAPEX c) Aktivitäten der A1 Group	Beitrag zum Umweltziel
6.5. Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	A1 Group kauft und least Kfz mit Verbrennungsmotoren, Hybrid- und Elektrofahrzeugen von produzierenden Unternehmen bzw. von Händlern.	Klimaschutz
7.2. Renovierung bestehender Gebäude	A1 Group kauft Services von Unternehmen, die Renovierungsmaßnahmen durchführen.	Klimaschutz
7.3. Installation, Wartung und Reparatur energieeffizienter Geräte	A1 Group kauft den Output und Services von Unternehmen, um die Energieeffizienz in Gebäuden zu erhöhen, z. B. Heiz- und Kühlsysteme.	Klimaschutz
7.4. Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	A1 Group kauft den Output und Services von Unternehmen, welche die Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen, von Solarpanelen auf Ladestationen sowie von Batterien für diese Solarpanele übernehmen.	Klimaschutz
7.5. Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	A1 Group kauft den Output und Services von Unternehmen, die Geräte zur Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden installieren, warten oder reparieren.	Klimaschutz
7.6. Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	A1 Group kauft den Output und Services von Unternehmen, die Solarpanele bzw. Windturbinen auf Gebäuden und Funkmasten installieren, warten oder reparieren.	Klimaschutz

Sämtliche taxonomiefähigen Aktivitäten der A1 Group tragen ausschließlich zu einem Umweltziel, Klimaschutz oder Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, bei. Somit sind Doppelerfassungen ausgeschlossen.

¹⁾FAQ Februar 2022

Der Berichterstattung gemäß der Taxonomie-Verordnung wurde der Konsolidierungskreis der A1 Group zugrunde gelegt, der in Anhangangabe 34 des Konzernabschlusses 2025 dargestellt ist.

Bewertung der Taxonomiekonformität

Die Taxonomiekonformität war erstmalig für das Berichtsjahr 2024 für alle Umweltziele zu evaluieren. Daher wurden 2025 die entsprechenden taxonomiefähigen Aktivitäten im Hinblick auf ihre Taxonomiekonformität überprüft, d.h. inwieweit die Technischen Bewertungskriterien weiterhin erfüllt sind:

Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang mit dem Umweltziel Klimaschutz: Im Rahmen der Vorbereitung für die CSRD wurde 2024 eine Klimarisikoanalyse für alle rund 25.000 Standorte der A1 Group durchgeführt, deren Ergebnisse für den Nachweis der Taxonomiekonformität der Wirtschaftsaktivitäten 7.4. Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen) sowie 7.6. Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien verwendet werden. Daher wurde überprüft, inwieweit damit für diese beiden Aktivitäten die Kriterien für die Taxonomiekonformität erfüllt sind.

- **Wesentlicher Beitrag:** Als ermöglichende Tätigkeit erfüllen beide Aktivitäten automatisch das Kriterium des wesentlichen Beitrags zum Klimaschutz.
- **Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen:** Die Klimarisikoanalyse ist das einzige Kriterium, das erfüllt sein muss, um die Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen sicherzustellen. Die Klimarisikoanalyse umfasst alle Standorte der A1 Group, daher auch jene Standorte, an denen die Wirtschaftsaktivitäten 7.4. sowie 7.6. erbracht werden. Somit wird das Kriterium erfüllt.
- **(Sozialer) Mindestschutz:** Der Mindestschutz gemäß Artikel 18 der EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 soll sicherstellen, dass eine Wirtschaftstätigkeit nur dann als taxonomiekonform gilt, wenn sie auch internationalen Menschenrechtsstandards und Vorschriften zu Themen wie Bestechung und Korruption, Besteuerung und fairer Wettbewerb gerecht wird. Die Platform for Sustainable Finance veröffentlichte im Jahr 2022 einen Bericht¹⁾, in dem die Anforderungen an den sozialen Mindestschutz erläutert werden. Die A1 Group erfüllt diese Anforderungen und verstößt gegen keine der genannten Kriterien. Artikel 18 sieht vor, dass Unternehmen geeignete Verfahren zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten einführen. Die A1 Group hat diese Verfahren umfassend implementiert. Dies wird durch die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung, in der zu den wesentlichen Themen Menschenrechte, Bestechung & Korruption sowie fairer Wettbewerb gemäß ESRS berichtet wird, belegt (siehe zu den Verweisen in GOV-4). Das Kriterium Besteuerung wird durch die Tax Policy²⁾ der A1 Group erfüllt. Weiters gab es im Jahr 2025 keine laufenden Verfahren wegen Verstößen gegen Steuergesetze.

Damit erfüllen im Jahr 2025 die Wirtschaftsaktivitäten 7.4. und 7.6. alle Technischen Bewertungskriterien und können als taxonomiekonform bewertet werden.

Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang mit dem Umweltziel Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft:

- **4.1. Bereitstellung von datengesteuerten IT-/OT-Lösungen und 5.4. Verkauf von Gebrauchsgütern:** Beide Aktivitäten generieren nur unwesentlichen Umsatz für die A1 Group und es gab dafür keine Investitionen im Jahr 2025. Daher sind sie nicht wesentlich für das Geschäftsmodell. Entsprechend der Antwort zu Frage 13 der FAQ 2023 der EU-Kommission³⁾ ist eine Bewertung der Taxonomiekonformität für Aktivitäten, die nicht wesentlich für das Geschäftsmodell sind, nicht erforderlich.
- **5.5. Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle:** In einem Screening der Technischen Bewertungskriterien wurde festgestellt, dass die Tätigkeiten nur teilweise die Kriterien erfüllen, um einen wesentlichen Beitrag zum Umweltziel zu leisten. Daher werden sie als nicht taxonomiekonform bewertet.

Wesentlichkeit

Der Delegated Act der EU-Taxonomie lässt grundsätzlich die Anwendung von Wesentlichkeiten nicht zu. Eine Ausnahme stellt die Anwendung von Wesentlichkeit für OPEX dar, sofern diese „nicht erheblich“ für das Geschäftsmodell des Unternehmens sind. Diesbezüglich brachte die FAQ/Commission Notice⁴⁾ aus dem Jahr 2023 eine neuerliche Klarstellung. Demnach können sämtliche OPEX, die nicht wesentlich für das Geschäftsmodell sind, von der Berechnung des Zählers des OPEX-KPI ausgenommen werden. Der Zähler wird in der Offenlegung mit null ausgewiesen.

¹⁾Final Report on Minimum Safeguards (Platform on Sustainable Finance - October 2022)

²⁾A1 Group Tax Policy

³⁾FAQ Art. 8 2023 10 20

⁴⁾Commission Notice C/2023/305

Die A1 Group folgt diesem Ansatz auch weiterhin unverändert im Jahr 2025: Es werden ausschließlich OPEX-KPIs für jene taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten berichtet, die für das Geschäftsmodell der A1 Group erheblich (wesentlich) sind. Folglich sind ausschließlich OPEX für Aktivitäten, die Umsatz generieren, wesentlich. Alle anderen Aktivitäten werden im Zähler nicht berücksichtigt, d.h. der OPEX-KPI wird mit null ausgewiesen. Im Nenner werden unverändert die gesamten OPEX lt. Definition des Delegated Act als Grundgesamtheit ausgewiesen.

KPIs zur EU-Taxonomie-Verordnung

Die KPIs für das Geschäftsjahr 2025 für Umsatz, CAPEX und OPEX wurden entsprechend der Vorgaben und Definitionen im Anhang I der Delegierten Verordnung 2021/2178¹⁾ sowie dem Environmental Delegated Act²⁾, der Änderungen betreffend die Offenlegungspflichten beinhaltet, berechnet.

Jede taxonomiefähige Unternehmensaktivität der A1 Group wird der entsprechenden Wirtschaftsaktivität des Taxonomie-Katalogs zugeordnet. In Ausnahmefällen kann es vorkommen, dass einzelne Unternehmensaktivitäten mehr als einer Taxonomie-Aktivität zugeordnet werden können. Dies betrifft insbesondere CAPEX und OPEX für Gebäude mit einer Mehrfachnutzung als Büro und Rechenzentrum. Um die Nachvollziehbarkeit zu erleichtern und Doppelerfassungen zu vermeiden, wurden die CAPEX und OPEX ausschließlich der überwiegenden Aktivität zugeordnet (Mehrheitsprinzip).

Zur Ermittlung der KPIs für die gesamten taxonomiefähigen Aktivitäten wie in den Meldebögen dargestellt, wurden Selektionsparameter entsprechend der Definition von CAPEX, OPEX und Umsatz festgelegt und Reports aus den jeweiligen ERP-Systemen der Tochtergesellschaften erstellt.

Es wurden lediglich Außenumsätze sowie Aufwendungen gegenüber Dritten in die Berechnung einbezogen. Konzerninterne Transaktionen wurden ausgeschlossen. Damit wurden Doppelerfassungen vermieden.

Umsatz-KPI: Die Summe der Umsätze (Nenner) entspricht den im Konzernabschluss in Anhangangabe 5 ausgewiesenen Umsatzerlösen aus Dienstleistungen und aus dem Verkauf von Endgeräten.

Umsätze in Mio. EUR	2025	2024
Umsatzerlöse aus Dienstleistungen	4.587,8	4.501,6
Umsatzerlöse aus dem Verkauf von Endgeräten	886,5	813,4
Summe der Umsätze	5.474,3	5.315,0

CAPEX-KPI: Die Summe der CAPEX (Nenner) entspricht den ausgewiesenen gesamten Anlagenzugängen zu immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen sowie den Zugängen zu Nutzungsrechten gemäß IFRS 16 (Leasingverhältnisse). Aufgrund der herrschenden Rechtsmeinung werden seit dem Berichtsjahr 2023 die Anlagenzugänge für Verpflichtungen aus der Stilllegung von Vermögenswerten als Teil der CAPEX betrachtet.

Anlagenzugänge in Mio. EUR	2025	2024
Immaterielle Vermögenswerte (Anhangangabe 16)	223,4	211,4
Sachanlagen ohne Verpflichtungen aus der Stilllegung von Vermögenswerten (Anhangangabe 15)	671,4	662,2
Nutzungsrechte gemäß IFRS 16 (Anhangangabe 30)	318,3	300,9
Summe der Anlagenzugänge	1.213,1	1.174,6

OPEX-KPI: Die EU-Taxonomie sieht in der Definition des OPEX-KPI vor, dass nur ein sehr geringer Teil der Betriebsaufwendungen taxonomiefähig ist. Es handelt sich hierbei um Aufwendungen im Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierung, kurzfristige Leasingverhältnisse sowie Wartung und Reparatur. Da die A1 Group keine wesentlichen Forschungs- und Entwicklungsprojekte betreibt und nahezu sämtliche Leasingverhältnisse aktiviert werden (siehe hierzu auch die Erläuterungen in Anhangangabe 30), wurden ausschließlich Aufwendungen für Wartung und Reparatur, welche im sonstigen betrieblichen Aufwand enthalten sind (siehe Anhangangabe 6), als relevant eingestuft und in den OPEX KPI inkludiert.

Die KPIs der taxonomiefähigen, taxonomiekonformen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten der A1 Group ausgedrückt als Anteil an ihrem Gesamtumsatz und an ihren Investitions- und Betriebsausgaben sind in den nachfolgenden Meldebögen in der aktualisierten Fassung (siehe Anhang II der Delegierten Verordnung 2023/2486³⁾) dargestellt. +

¹⁾Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178

²⁾Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486

³⁾Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486

Meldebogen 1: Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025

GESCHÄFTSJAHR	2025	KRITERIEN FÜR EINEN WESENTLICHEN BEITRAG								DNSH KRITERIEN („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, 2024 Kategorie ermöglichende Tätigkeit Kategorie Übergangstätigkeit				
		WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	CODE	Umsatz in Mio. EUR	Umsatz- anteil, 2025 %	Klimaschutz (^{a)} (^{b)})	Anpassung an den Klimawandel (^{a)} (^{b)})	Wasser (^{a)} (^{b)})	Umweltverschmutzung (^{a)} (^{b)})	Kreislaufwirtschaft (^{a)} (^{b)})	Biologische Vielfalt (^{a)} (^{b)})	Klimaschutz J/N	Anpassung an den Klimawandel J/N	Wasser J/N	Umweltverschmutzung J/N	Kreislaufwirtschaft J/N				Biologische Vielfalt J/N	Mindestschutz J/N
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	N	0,0%			
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								0,0%	E		
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0%	0,0%														0,0%		T	
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten		CCM 8.1 / CCA 8.1	83,5	1,5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										1,4%	
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen		CCM 8.2	5,9	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										0,3%	
4.1 Bereitstellung von datengesteuerten IT-/OT-Lösungen		CE 4.1	1,7	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										0,0%	
5.4 Verkauf von Gebrauchsgütern		CE 5.4	1,3	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										0,0%	
5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle		CE 5.5	34,0	0,6%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										0,6%	
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)			126,4	2,3%	70,7%	0,0%	0,0%	0,0%	29,3%	0,0%										2,3%	
Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)			126,4	2,3%	70,7%	0,0%	0,0%	0,0%	29,3%	0,0%										2,3%	
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)			5.348,0	97,7%																	
GESAMT Umsatz			5.474,3	100,0%																	

(^a) Abschnitt A.1:
 J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

(^b) Abschnitt A.2:
 EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit;
 N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

Meldebogen 2: CAPEX-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025

GESCHÄFTSJAHR	2025	KRITERIEN FÜR EINEN WESENTLICHEN BEITRAG								DNSH KRITERIEN („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CAPEX, 2024	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit	
		WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	CODE	CAPEX in Mio. EUR	CAPEX-Anteil, 2025 %	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung				Kreislaufwirtschaft
				(a) (b)	(a) (b)	(a) (b)	(a) (b)	(a) (b)	(a) (b)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)																			
	CCM 7.4. / CCA 7.4.	1,1	0,1 %	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	0,1%	E	-
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien																			
	CCM 7.6. / CCA 7.6.	0,1	0,0%	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	0,1%	E	-
CAPEX ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)																			
		1,2	0,1 %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		1,2	0,1 %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								0,2%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0%	0,0%													0,0%		T
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen																			
	CCM 6.5. / CCA 6.5.	21,2	1,7%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,8%		
7.2 Renovierung bestehender Gebäude																			
	CCM 7.2. / CCA 7.2. / CE 3.2.	0,7	0,1 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,1%		
7.3 Installation, Wartung und Reparatur energieeffizienter Geräte																			
	CCM 7.3. / CCA 7.3.	1,8	0,1 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,4%		
7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden																			
	CCM 7.5. / CCA 7.5.	0,1	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten																			
	CCM 8.1. / CCA 8.1.	22,5	1,9%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,7%		
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen																			
	CCM 8.2.	0,1	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle CE 5.5.																			
		12,8	1,1 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								2,1%		
CAPEX taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)																			
		59,2	4,9%	78,4%	0,0%	0,0%	0,0%	21,6%	0,0%								7,1%		
CAPEX taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		60,4	5,0%	78,8%	0,0%	0,0%	0,0%	21,2%	0,0%								7,3%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
CAPEX nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		1.152,7	95,0%																
GESAMT CAPEX		1.213,1	100,0%																

(a) Abschnitt A.1:
 J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

(b) Abschnitt A.2:
 EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit;
 N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

Meldebogen 3: OPEX-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025

GESCHÄFTSJAHR	2025	KRITERIEN FÜR EINEN WESENTLICHEN BEITRAG								DNSH KRITERIEN („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OPEX, 2024	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit		
		WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	CODE	OPEX in Mio. EUR	OPEX-Anteil, 2025 %	Klimaschutz ^(a)	Anpassung an den Klimawandel ^(a)	Wasser ^(a)	Umweltverschmutzung ^(a)	Kreislaufwirtschaft ^(a)	Biologische Vielfalt ^(a)	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung				Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt
																	%	E	T	
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
OPEX ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	N	0,0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%									0,0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0%	0,0%														0,0%		T
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen ^(c)		CCM 6.5. / CCA 6.5.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
7.2 Renovierung bestehender Gebäude ^(c)		CCM 7.2. / CCA 7.2. / CE 3.2.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
7.3 Installation, Wartung und Reparatur energieeffizienter Geräte ^(c)		CCM 7.3. / CCA 7.3.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen) ^(c)		CCM 7.4. / CCA 7.4.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden ^(c)		CCM 7.5. / CCA 7.5.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien ^(c)		CCM 7.6. / CCA 7.6.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten		CCM 8.1. / CCA 8.1.	5,5	3,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,9%		
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen		CCM 8.2.	0,4	0,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,1%		
OPEX taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)			5,8	3,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								3,0%		
OPEX taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)			5,8	3,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								3,0%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
OPEX nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)			173,1	96,7%																
GESAMT OPEX			178,9	100,0%																

(a) Abschnitt A.1:

- J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;
- N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;
- N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

(b) Abschnitt A.2:

- EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit;
- N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

(c) Auf Grundlage des Wesentlichkeitsansatzes werden OPEX, die nicht wesentlich für das Geschäftsmodell der A1 Group sind, im Meldebogen mit null ausgewiesen

Taxonomiefähigkeit und -konformität je Umweltziel

	Umsatzanteil / Gesamtumsatz		CAPEX-Anteil / Gesamt-CAPEX		OPEX-Anteil / Gesamt-OPEX	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0,0%	1,6%	0,1%	3,9%	0,0%	3,3%
CCA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
WTR	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CE	0,0%	0,7%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%
PPC	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
BIO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas

Tätigkeiten im Bereich Kernenergie

1.	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
2.	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
3.	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein

Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas

4.	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
5.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
6.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein

E1 Klimawandel

Strategie

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Der Telekommunikationssektor trägt zwar zu Treibhausgas-Emissionen (THG) bei, spielt gleichzeitig aber eine entscheidende Rolle bei der Minderung des Klimawandels durch Innovation und Technologie. Wir setzen uns aktiv dafür ein, dem Klimawandel entgegenzuwirken, indem wir Nachhaltigkeit in unsere operative Geschäftstätigkeit und Unternehmensstrategie integrieren. Als führender Telekommunikationsanbieter sind wir uns der Verantwortung für die Verringerung der THG-Emissionen und den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft bewusst.

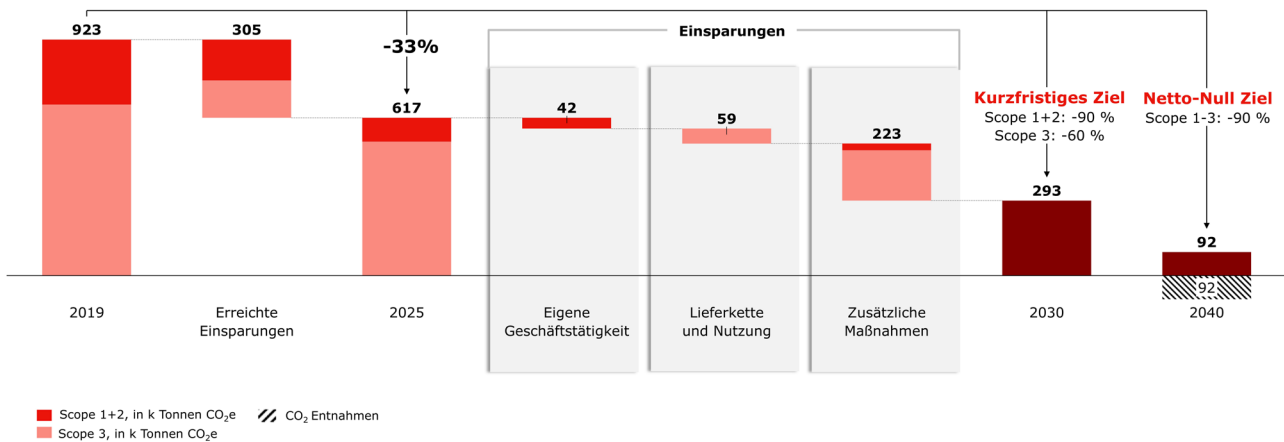
Unser Übergangsplan für den Klimaschutz (im Folgenden Climate Transition Plan, CTP) steht im Einklang mit dem Pariser Abkommen und orientiert sich an dem für die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)-Branche definierten Dekarbonisierungspfad gemäß ITU-T L.1470, um den globalen Temperaturanstieg auf 1,5 °C zu begrenzen. 2024 wurden unsere wissenschaftlich fundierten Netto-Null-Ziele von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert. Unser Ziel ist es, die Emissionen aus unserer Geschäftstätigkeit bis 2030 (kurzfristiges Ziel) um mindestens 90% zu reduzieren und bis 2040 Netto-Null in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen (Netto-Null Ziel). Dies bedeutet, die Emissionen im Einklang mit dem 1,5°C-Pfad zu verringern und verbleibende Emissionen nach einer Reduktion von 90% dauerhaft zu entfernen (CO₂-Entnahmen).

Unsere Ambition spiegelt sich in unseren Zielen wider:

- **Scope 1 und Scope 2:** Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-CO₂e-Emissionen um 90% bis 2030 (Basisjahr 2019)
- **Scope 3:** Reduzierung der Scope-3-CO₂e-Emissionen um 60%¹⁾ bis 2030 (Basisjahr 2019)

Die kurzfristigen Ziele geben uns den Weg vor, bis 2040 Netto-Null entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen und dabei die Emissionen um 90% zu reduzieren.

Erreichte CO₂-Einsparungen, Ziele und Dekarbonisierungshebel



Performance 2019-2025

- Der Anteil von Strom aus erneuerbarer Energie stieg von 42% auf 79%.
- Der Anteil von Fahrzeugen ohne Verbrennungsmotor stieg von 2% auf 27%.
- Die Flotteneffizienz ist um 15% gestiegen.
- Die Eigenproduktion von Strom aus erneuerbarer Energie erhöhte sich um das 22fache.
- Die Energieeffizienz ist um 66% gestiegen.

Zentrale Dekarbonisierungshebel

- Erhöhung des **Einkaufs erneuerbarer Energien** sowie der Eigenproduktion
- Elektrifizierung und **Umstellung unserer Flotte** auf kohlenstoffarme Fahrzeuge
- Modernisierung der Netzwerk- und Infrastruktursysteme zur **Steigerung der Energieeffizienz**
- Optimierung von **Kühl- und Heizsystemen**
- Umsetzung konkreter, umsetzbarer Maßnahmen zur **Dekarbonisierung unserer Wertschöpfungskette**

¹⁾ Umfasst Scope-3-Kategorien 1 (Erworbenere Waren und Dienstleistungen), Kategorie 2 (Kapitalgüter), Kategorie 3 (Brennstoff- und energiebezogene Emissionen) und Kategorie 11 (Nutzung verkaufter Produkte). Diese Kategorien repräsentieren 90% der gesamten Scope-3-Emissionen des Unternehmens.

Die Zielgrenze umfasst landnutzungsbedingte Emissionen sowie den Abbau aus Bioenergie-Rohstoffen. Die Scope-2-Emissionen werden nach der market-based Methode berechnet. Unser Dekarbonisierungspfad folgt den von der SBTi für die IKT-Branche definierten Ansätzen und ist mit dem IPCC 1,5°C Szenario im Einklang. Wir sind nicht von den Pariser Benchmarks der EU ausgeschlossen.

Der Climate Transition Plan wurde gemeinsam von Group ESG, Group Controlling mit den Controlling-Abteilungen und den Fachbereichen aufgesetzt. Die dafür geplanten Investitionen werden in die Budgets der jeweiligen Tochtergesellschaften integriert und entsprechend der operativen Prozesse freigegeben. So wird sichergestellt, dass der CTP in die Unternehmensstrategie und in die Finanzplanung eingebettet ist. Die Investitionen zur Umsetzung des Climate Transition Plan sind daher in den regulären CAPEX- und OPEX-Positionen des Konzernabschlusses enthalten. Wir planen, bis 2030 rund 90 Mio. EUR an CAPEX und OPEX zu investieren, um das Netto-Null-Ziel für Scope-1- und Scope-2-Emissionen zu erreichen.

Der Climate Transition Plan wurde vom Vorstand der A1 Group genehmigt, dem die Aufsicht über die Umsetzung des Plans im Rahmen der Konzernstrategie Empowering Digital Life obliegt. Zudem wurde der Plan vom Aufsichtsrat bestätigt und in die bestehenden Governance-Strukturen eingebunden, die regelmäßige Fortschrittskontrollen vorsehen. Das operative Management und die Umsetzung von Initiativen ist dezentral in unseren Tochtergesellschaften angesiedelt und wird durch die Abteilung Group ESG gesteuert. Darüber hinaus ist die Umsetzung des Climate Transition Plan in die leistungsbezogene variable Vergütung des Top-Managements in der Gruppe sowie in den Tochtergesellschaften integriert (siehe GOV-3).

Die EU Taxonomie-Verordnung deckt nur einen kleinen Teil unserer Kernaktivitäten ab. Der größte Teil unseres Geschäfts, vor allem mobile Telekommunikations- und Breitbanddienste, fällt nicht in den derzeitigen Geltungsbereich der Taxonomie. Damit sind bedeutende Infrastrukturinvestitionen wie 5G und der Glasfaserausbau, obwohl sie umweltförderlich sind, nicht taxonomiefähig. Daher können die Investitionen für den CTP nicht mit dem gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung ausgewiesenen niedrigen CAPEX-KPI in Verbindung gebracht werden.

Unser Fortschritt wird daran gemessen, wie wir unsere Treibhausgasemissionen im Einklang mit unseren Klimazielen reduzieren. Seit 2019 konnten wir unsere Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen bereits um 33 % senken und liegen damit auf unserem Weg zu Netto-Null vor dem Plan.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – E1 Klimawandel

2024 wurde eine umfassende Risikoanalyse für physische und transitorische Risiken durchgeführt und darauf aufbauend Mitigations- und Anpassungsmaßnahmen festgelegt. Die physische Klimarisikoanalyse wird mindestens alle drei Jahre bzw. anlassbezogen (z. B. im Zuge von Standortentscheidungen) durchgeführt, die transitorischen Risiken werden jährlich aktualisiert.

Klimabezogene physische Risiken

Folgende klimabedingte Gefahren wurden im Rahmen der Klimarisikoanalyse 2024 als relevante Risiken für die Standorte der A1 Group identifiziert und sind ebenfalls für 2025 gültig:

- Temperaturänderung und Hitzestress
- Hitzewellen
- Kältewellen/Frost
- Erdbeben
- Starke Niederschläge
- Hochwasser/Küstenhochwasser

An erster Stelle der Klimagefahren für passive und aktive Infrastruktur der Funktürme sowie für die Festnetzinfrastruktur stehen Erdbeben gefolgt von Hitzestress/Hitzewellen. Weitere Risiken sind Überflutung sowie Kältewellen/Frost. Gebäude (Shops, Büros, Rechenzentren, Logistik-Center) sind ebenfalls Klimarisiken in Form von Erdbeben, starken Niederschlägen sowie Überflutungen ausgesetzt. Der Großteil der Klimarisiken konzentriert sich dabei auf Shops sowie kleinere Bürogebäude, alle Headquarters sowie alle relevanten Rechenzentren wie Lagerhallen sind über alle Betrachtungszeiträume nicht von Klimaereignissen betroffen.

Während Risiken wie Erdbeben und Überschwemmungen sich stärker in Österreich und Kroatien abzeichnen, sind Bulgarien sowie Nordmazedonien stärker von Hitzewellen betroffen. Auf die einzelnen Länder bezogen hat Österreich mit den meisten Festnetz- und Mobilfunkstandorten auch absolut die höchste Anzahl an Klimarisiken.

Bewertung der Anfälligkeit der Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten des Unternehmens auf diese klimabedingten Gefahren

Die Anfälligkeit der Vermögenswerte lässt sich anhand der in der Klimarisikoanalyse ermittelten Anzahl der Klimaereignisse im Zeitverlauf (> 10% der Standorte sind potenziell betroffen) sowie der Bewertung des potenziellen Schadens quantifizieren.

Insgesamt sind die mobile und Festnetzinfrastruktur der A1 Group den Klimarisiken kurz- und mittelfristig nur in geringem Ausmaß ausgesetzt. Als kurzfristige Maßnahme werden neue Standorte bereits hinsichtlich zukünftiger Klimaereignisse im Vorfeld der Errichtung von Infrastruktur untersucht, damit nachhaltiger Einsatz garantiert ist. Langfristig ist aufgrund der Szenarien jedoch mit einem deutlichen Anstieg der Exposition zu rechnen. Daher werden zusätzliche Anpassungslösungen erforderlich sein, wie z. B. die Verlegung von Standorten, Hochwasserschutz, bis hin zu Heizelementen oder Kühlung der Anlagen.

Klimabezogene Übergangsrisiken

Relevante Übergangsereignisse für die A1 Group sind

- Politik und Recht: Höhere Bepreisung von Treibhausgasemissionen; Gefahr von Rechtsstreitigkeiten
- Technologie: Kosten des Übergangs zu emissionsärmeren Technologien
- Markt: Änderung des Verbraucherverhaltens
- Ansehen: Veränderung der Verbraucherpräferenzen

Im Bereich Politik und Recht unterliegt die A1 Group bereits einer CO₂-Bepreisung z. B. in Österreich. Je Szenario modelliert die A1 Group die Energiepreisentwicklung der nächsten 30 Jahre inklusive der anteiligen CO₂-Bepreisung, die sich im Energiepreis, in Treibstoffkosten bzw. Kühl- und Heizkosten niederschlägt. Während das < 2°C Szenario den Energieverbrauch bzw. nachhaltige Energiequellen über eine steigende CO₂-Bepreisung steuert, nimmt das > 4°C Szenario eine weiter steigende Nachfrage nach Energie, die auch über konventionelle, nicht nachhaltige Quellen bereitgestellt wird, an. Die CO₂-Besteuerung zeigt in diesem Szenario keine Steuerungseffekte.

Die Preisentwicklung je Szenario wird an die Mengenentwicklung gekoppelt, um die finanziellen Auswirkungen der beiden Szenarien zu bewerten. Während höhere Nachfrage nach Daten seitens der Endkund:innen und steigende Rechenleistungen in den Rechenzentren den Energieverbrauch erhöhen, reduzieren Einsparungsmaßnahmen, neue Übertragungstechnologien sowie der Umstieg auf nachhaltige Quellen den Energieverbrauch und damit die Emissionen. Dementsprechend ergeben die zwei Szenarien deutlich unterschiedliche, d.h. hohe bzw. geringe finanzielle Auswirkungen der regulatorischen Eingriffe. Unabhängig von der CO₂-Bepreisung ist für die A1 Group der Übergangsplan für den Klimaschutz essenziell, um das Netto-Null-Ziel zu erreichen.

Das Risiko von Rechtsstreitigkeiten für die A1 Group in Zusammenhang mit klimabezogenen Themen wird aktuell als gering beurteilt. Die A1 Group nimmt ihre Verantwortung durch den Übergangsplan für den Klimaschutz wahr, der einen wissenschaftlich gesicherten Weg (SBTi) zur Erreichung der Klimaneutralität aufzeigt. Durch den Einsatz von Internen Kontrollen können Risiken im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung vermieden werden. Risiken in der Wertschöpfungskette werden präventiv durch Sustainable Sourcing Aktivitäten der A1 Group (siehe S2) vermieden. Weiters arbeiten wir mit unseren Geschäftskunden eng zusammen, um gemeinsam Nachhaltigkeitsrisiken zu reduzieren.

Kosten des Übergangs zu emissionsärmeren Technologien

Risiken in dem Zusammenhang stellen vor allem Legacy-Endgeräte im Mobilfunknetz dar. Während ein Abschalten von 2G und 3G aus technologischer Sicht vernünftig ist, da neuere Technologien wie 4G und 5G und eine paketorientierte Datenübertragung auch für Sprachdienste Effizienzgewinne bereithalten, sind 2G und 3G Endgeräte im Netz nicht umfassend und kurzfristig ersetzbar. Das verursacht eine Verzögerung in der Umstellung auf effizientere Technologien, was wiederum den Übergangsplan für den Klimaschutz vor eine Herausforderung stellt. Im Idealfall unterstützt der Regulator diese Transition, da diese keine Wettbewerbsvor- oder -nachteile für die Betreiber schaffen, sondern eine konzertierte Aktivität aller Betreiber zum Beitrag des Sektors gegen den Klimawandel fördern soll. Übertragung von Daten über das Glasfasernetz stellt eine weitaus energieeffizientere Technologie dar. Auch die Endgeräte – von Routern zu Set-Top Boxen für Streaming – werden emissionsärmer und können einen Beitrag zur Reduktion des Energieverbrauchs bei den Endkunden leisten. Das Risiko der technologischen Transformation lässt sich durch verspätete Abschaltung von Legacy-Technologien wie 2G und 3G beschreiben, die temporär höhere Kosten für Lizenzen, Energieverbrauch, Komplexität und Wartung verursacht.

Änderung des Verbraucherverhaltens und Veränderung der Verbraucherpräferenzen

Die A1 Group steht vor der Herausforderung, wachsende Nachfrage nach Daten über die am besten geeignete Technologie abzudecken. Das sind stationär/im Haushalt Glasfaser- bzw. Hybridnetze. Die Herausforderung für die A1 Group liegt in der Steuerung der Kund:innen in Richtung der geeigneten Technologien für die jeweiligen Verbrauchsmuster. Verbraucherpräferenzen im Zusammenhang mit der Access-Technologie (Mobilfunk oder Fixed Line) sind aktuell weniger durch den carbon impact, sondern durch attraktive Angebote und einfache Installation und Betrieb getrieben. Das Risiko für die A1 Group besteht im Bereitstellen von emissionsarmer (Fixed) Technologie, die kurzfristig geringer Nachfrage gegenübersteht, und damit höheren Produktionskosten für Datenverkehr im Mobilfunk bei zum Teil fehlender Auslastung der energieeffizienten fixed Netzwerke.

Bewertung der Anfälligkeit der Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten des Unternehmens auf diese klimabedingten Übergangsrisiken

Telekommunikation ist für die meisten der Kund:innen Commodity, Bestandteil des täglichen Lebens, der nicht ersetzt oder durch andere Services kompensiert werden kann. Klimabedingte Übergangsrisiken für das Geschäftsmodell der Telekommunikationsanbieter wie der A1 Group können daher als unkritisch betrachtet werden. Das Risiko eines branchenüblichen Return on Investments für Investitionen z.B. in Glasfaser werden teilweise durch staatliche Förderungen reduziert, bzw. durch das Regulativ von Angebot und Nachfrage in der Geschwindigkeit des Rollouts gesteuert.

Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells in Bezug auf den Klimawandel

Telekommunikationsnetze zeichnen sich – was leitungs- wie funknetzbasierter Infrastruktur betrifft – durch redundante Architektur bzw. regionale Knotenpunkte aus. Dies hat den Vorteil, dass regionale (klimabedingte) Ereignisse möglicherweise regional begrenzte Auswirkungen haben, aber es zu keiner Gesamtbelastung des Netzwerkes kommt. Je dezentraler die Netzwerkkomponente, umso geringer sind die Auswirkungen möglicher Störungen. Dieser Umstand kombiniert mit einem stetig wachsenden Netz und damit kleineren Zelleinheiten trägt zu einer gewissen Grundresilienz der Telekommunikationsinfrastruktur und damit der Produkte und Services der A1 Group bei.

Der Erweiterungs- und Wartungsprozess der Infrastruktur zielt zudem darauf ab, potenzielle Störungen – inklusive Ausfällen, die klimabedingt auftreten – durch Design, Platzierung, regelmäßige Wartung und vorausschauende Maßnahmen (z. B. durch predictive analytics) zu minimieren. Standorte mit erhöhtem Risiko werden zukünftig einem besonderen Monitoring unterworfen, um die zunehmenden Gefahren durch Gegenmaßnahmen zu minimieren.

Folgende Risikopositionen werden unterschieden und durch Steuerungsstrategien entsprechend aufgelöst:

- Bei der Risikovermeidung werden Entscheidungen getroffen und Handlungen gesetzt, bei denen Risikoquellen und risikonerzeugende Faktoren vermieden werden.
- Bei der Risikoverminderung wird maßnahmenbasiert entweder an der Reduktion der Eintrittswahrscheinlichkeit gearbeitet oder an der möglichen Bandbreite des Schadenswertes.
- Durch den Risikotransfer werden Risiken teilweise oder vollkommen an Dritte übertragen.
- Eine weitere Strategie ist die Risikoakzeptanz. Dabei werden bewusst Risiken eingegangen, entweder weil ausreichend Risikodeckungspotential vorhanden ist oder weil die Risikosteuerungsmaßnahmen mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand verbunden sind. Die Entscheidung über die Akzeptanz eines Risikos wird durch die Verantwortlichen in den jeweiligen Fachbereichen bzw. durch den Vorstand getroffen, mit dem Enterprise Risk Management abgestimmt und nachvollziehbar dokumentiert.

Im Zuge der Klimarisikoanalyse wurde auch die Resilienz des Geschäftsmodells hinsichtlich der physischen sowie Übergangsrisiken evaluiert.

Physische Risiken

Aus den Erfahrungen mit Klimakatastrophen in der unmittelbaren Vergangenheit und deren Auswirkungen auf die Erbringung von Services lässt sich auf ein kurz- bis mittelfristig resilientes Geschäftsmodell schließen. Einerseits sind die Auswirkungen vom Klimawandel noch nicht in der Frequenz und Intensität spürbar, andererseits sind relevante physische Risiken durch abgeschlossene Versicherungen gut gedeckt. Identifizierte Risiken betreffen in keinem Fall unsere kritischen Standorte wie Rechenzentren, große Verkehrsknoten, Headquarters und Lager.

Übergangsrisiken

Übergangsrisiken betreffen einerseits steigende Kosten in Zusammenhang mit der Besteuerung von Emissionen (CO₂), andererseits Risiken wie Verbraucherverhalten und steigende Nachfrage nach Datenvolumen, die sich mit steigendem Bewusstsein von Konsumenten für Energieverbrauch und die Effizienz von Technologien auch zu einer Chance entwickeln können.

Zusammenfassend wird die A1 Group vorausschauend die Auswirkungen des Klimawandels auf unser Geschäftsmodell monitorieren, um rechtzeitig präventive Maßnahmen zu setzen.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die A1 Group hat Richtlinien und Konzepte definiert, welche die wesentlichen Themen Klimawandel und Energie adressieren und in allen Tochtergesellschaften gelten. Die Environmental Policy deckt die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ab. Die Richtlinien werden auf der A1 Group Website veröffentlicht und sind für interne und externe Stakeholder jederzeit zugänglich. Die Umsetzung wird vom Head of Group ESG verantwortet.

Environmental Policy

- **Inhalt:** Unsere Environmental Policy bildet die Grundlage für die Integration von Umweltschutz in unsere Geschäftsabläufe und in die Lieferkette. Sie verpflichtet die A1 Group zur Reduzierung von Emissionen, zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur verantwortungsvollen Beschaffung im Einklang mit dem Pariser Abkommen. Außerdem setzt sie auf Transparenz, Einbindung der Stakeholder und kontinuierliche Verbesserung entlang der Wertschöpfungskette. Wir berichten regelmäßig den Energieeffizienz-Indikator, um den Fortschritt unserer Initiativen zu verfolgen. Der Fortschritt wird durch regelmäßige Berichterstattung über die relevanten Umwelt-KPIs überwacht.
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG), Science Based Targets initiative (SBTi), GHG Corporate Accounting and Reporting Standard, JAC (Joint Alliance for CSR)

Clean Energy Strategy

- **Inhalt:** Die Clean Energy Strategy bildet den Rahmen für den Energiewandel in all unseren Geschäftsbereichen. Im Fokus stehen die Steigerung der Energieeffizienz, die Reduzierung des Stromverbrauchs und die Maximierung des Anteils erneuerbarer Energien in unserem Energiemix. Die Strategie setzt auf erneuerbare Energiequellen wie Wind, Solar und grünen Wasserstoff, während neue Wasserkraftprojekte und grauer Wasserstoff aufgrund ihrer Umweltwirkungen ausgeschlossen werden. Erneuerbarer Strom wird durch Eigenproduktion, Stromabnahmeverträge (Power Purchasing Agreements, PPAs) sowie Herkunftsnachweise (Guarantees of Origin, GO) beschafft. Das Vorgehen wird an die lokalen Marktgegebenheiten angepasst und durch eine transparente Berichterstattung zu Energieverbrauch, Emissionen und Anteil erneuerbarer Energien begleitet. Regelmäßige Überprüfungen stellen sicher, dass die Strategie weiterhin relevant bleibt und den sich wandelnden Markt- und Regulierungsanforderungen entspricht.

Richtlinie für nachhaltige Geschäftsreisen

- **Inhalt:** Unsere Richtlinie für nachhaltige Geschäftsreisen zielt darauf ab, Emissionen durch die Förderung von nachhaltigem Reisen zu reduzieren. Die Mitarbeiter:innen werden dazu angehalten, virtuellen Meetings den Vorzug zu geben, die Reisehäufigkeit zu minimieren und öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Flugreisen sind auf Entfernungen über 500 km beschränkt, wobei für Inlandsflüge eine Genehmigung erforderlich ist. Die Vorgaben werden in die lokalen Reiserichtlinien integriert und umfassen eine kontinuierliche Überwachung, Berichterstattung und regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit im Hinblick auf die Minimierung der Umweltbelastung.

E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Um unser Netto-Null-Ziel zu erreichen, hat sich die A1 Group verpflichtet, die Treibhausgasemissionen in allen Scopes bis 2040 gegenüber dem Basisjahr 2019 um 90% zu reduzieren. Dieses Ziel spiegelt unser Engagement zur Minderung der Klimarisiken und zur Ausrichtung an globalen Nachhaltigkeitsstandards wider. Unsere Klimastrategie konzentriert sich auf die Verringerung der Emissionen in unserer gesamten Wertschöpfungskette und deckt Scope 1 (direkte Emissionen), Scope 2 (indirekte Emissionen aus der Energienutzung) und Scope 3 (andere indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette) ab. Gezielte Maßnahmen und die Zuteilung von Ressourcen untermauern diese Bemühungen, unsere Geschäftsprozesse zu transformieren, die Energieeffizienz zu verbessern und die Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern zu fördern. Die folgenden Maßnahmen zur Reduktion von Scope 1, 2 und 3 sind bereits in Umsetzung und werden bis 2030 (Scope 1 und 2) und bis 2040 (Scope 3) fortgesetzt.

Reduzierung von Emissionen in unserer eigenen Geschäftstätigkeit

Unsere Bemühungen zur Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen basieren auf dem Climate Transition Plan, der sich auf vier Schwerpunkte konzentriert: Energieeffizienz, Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energie, Umstellung unserer Flotte auf kohlenstoffarme Alternativen sowie die Modernisierung unseres Netzwerks und Optimierung anderer energieverbrauchender Anlagen. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden in der gesamten A1 Group umgesetzt.

Diese Initiativen werden im Rahmen unserer Bemühungen, unser Netto-Null-Ziel zu erreichen, fortgesetzt, um insbesondere Scope 1- und Scope-2-Emissionen deutlich zu verringern. Bis 2025 haben wir eine Reduktion von 63% gegenüber unserem Basiswert von 2019 erreicht, womit wir vor dem Plan liegen, bis 2030 eine Reduzierung um 90% zu erreichen.

Energieeffizienz

- **Inhalt und Zeithorizont:** Die A1 Group verbraucht jährlich etwa 1 TWh Energie, wobei etwa 77% für den Betrieb unserer Festnetz- und Mobilfunknetze verwendet wird. Wir wollen die Scope-1- und Scope-2-Emissionen reduzieren, indem wir die Energieeffizienz verbessern und die Energienutzung im gesamten Netzwerk optimieren. Dies wird auch das Risiko für steigende Energiekosten und künftige Preisschwankungen verringern und uns in die Lage versetzen, die wachsende Datennachfrage vom Energieverbrauch zu entkoppeln. Wir bewerten das Ergebnis unserer Maßnahmen anhand des Energieeffizienz-Indikators (MWh/TB). Wir setzen unter anderem folgende Maßnahmen:
 - Fortlaufende Modernisierung unseres Netzwerks mit dem Rollout energieeffizienter 5G-Technologien und Glasfaser bis 2030, während wir gleichzeitig alte Technologien schrittweise abbauen.
 - Priorisierung der Energieeffizienz bei der Auswahl von Netzwerkgeräten, um den Stromverbrauch während des Betriebs zu minimieren.
 - Optimierung des Energieverbrauchs durch Verbesserung der Netzwerkkonfiguration und Einsatz digitaler Tools, KI und intelligenter Energiesparfunktionen wie dem 5G-Schlafmodus.
 - Konsolidierung von Teilen unseres Mobilfunk- und Festnetzes sowie unserer Rechenzentren mithilfe von Virtualisierung und Cloud-Technologien zur Optimierung des Energieverbrauchs

Produktion von erneuerbarer Energie vor Ort und Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energiequellen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Unser Ziel konzentriert sich auf zwei Schwerpunkte. Erstens wollen wir die Anzahl der Mobilfunkstandorte erhöhen, die über eine eigene Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien und eine Stromspeicherung verfügen. So soll unsere Abhängigkeit von mit fossilen Brennstoffen betriebenen stationären Generatoren verringert werden. Zweitens planen wir, einen größeren Teil unseres Stromverbrauchs mit Zertifikaten für erneuerbare Energie und, wo möglich, mit Stromabnahmeverträgen (PPAs) auszugleichen. Wir sehen jedoch auch die Herausforderungen bei der Beschaffung erneuerbarer Energie. Insbesondere in einigen unserer Märkte, in denen Mechanismen für erneuerbare Energien weniger entwickelt sind, gestaltet sich die Beschaffung von erneuerbarem Strom schwierig. Dennoch ist unser Ziel, bei der Beschaffung von Strom den Übergang von fossilen Brennstoffen zu erneuerbarer Energie zu unterstützen. Da sich der Markt für erneuerbare Energie weiterentwickelt, suchen wir laufend neue Wege, um diesen Übergang durch unsere Beschaffungspraktiken zu erleichtern. Wir bewerten das Ergebnis unserer Maßnahmen anhand des Anteils der erneuerbaren Energie am Stromverbrauch (%). Wir setzen unter anderem folgende Maßnahmen:
 - Fortlaufende Umsetzung unserer Beschaffungsstrategie, um den von uns verbrauchten Strom aus erneuerbaren Quellen zu beziehen, entweder über das Stromnetz oder, wo möglich, über Stromabnahmeverträge (PPAs), um 100% erneuerbaren Strom zu erreichen.
 - Beobachtung der Markttrends für erneuerbare Energien sowie aktive Teilnahme an Innovationsprojekten, um durch verbesserte Beschaffungsmethoden oder innovative Partnerschaften die Energiewende zu beschleunigen.
 - Ausbau der Eigenproduktion erneuerbarer Energien durch die Installation von Photovoltaikanlagen sowie kleinen Windturbinen an unseren Standorten und, wo möglich, Errichtung größerer Photovoltaikanlagen, um den Anteil selbstproduzierter erneuerbarer Energie zu erhöhen.

Erhöhung des Anteils von kohlenstoffarmen Fahrzeugen in der Flotte

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir wollen von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor (internal combustion engine, ICE) zu Elektrofahrzeugen (EV), die mit erneuerbarem Strom betrieben werden, sowie zu Hybrid-Fahrzeugen (HEV) und Plug-in-Hybridfahrzeugen (PHEV) wechseln. Dabei sind die Verfügbarkeit von Nicht-ICEs, staatliche Subventionen, Steueranreize und betriebliche Faktoren zu berücksichtigen. Wir bewerten das Ergebnis unserer Maßnahmen anhand des Anteils der Nicht-ICE-Fahrzeuge (%). Wir setzen unter anderem folgende Maßnahmen:
 - Reduzierung der Flottenemissionen durch Verringerung des Anteils von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor (ICE) bis 2030
 - Unterstützung der Installation von Infrastruktur für Elektrofahrzeuge, wie z.B. Ladestationen an unseren Standorten, um die Nutzung von Elektrofahrzeugen zu fördern.
 - Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter:innen zu den Vorteilen kohlenstoffarmer Fahrzeuge sowie Förderung eines optimalen Fahrstils.
 - Optimierung unseres Flottenmanagements, um den Einsatz von kohlenstoffarmen Fahrzeugen zu maximieren und so effizient wie möglich zu gestalten.

Modernisierung der HLK-(Heizung, Lüftung, Klima) Systeme in unseren Netzwerken, Rechenzentren und anderen Anlagen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir modernisieren die Heizung-, Lüftung- und Klima-(HLK)-Systeme in unseren Netzen, Rechenzentren und weiteren Anlagen. Dabei steigen wir auf energieeffizientere Modelle um, führen freie Kühlung ein, optimieren die Warm- und Kaltgänge in den Rechenzentren und verbessern die Wärmerückgewinnungssysteme, soweit dies technisch und wirtschaftlich möglich ist. Wir bewerten das Ergebnis unserer Maßnahmen anhand der Einsparungen beim Stromverbrauch (MWh). Wir setzen unter anderem folgende Maßnahmen:
 - Schrittweise Erneuerung veralteter, energieineffizienter HVAC- und fossiler Heizsysteme durch moderne, energiesparen-

de Alternativen, um den Energieverbrauch zu senken

- Maximierung des Einsatzes von Techniken zur freien Kühlung an Standorten mit günstigen klimatischen Bedingungen durch Nutzung der natürlichen Luftströmung, um den Energieverbrauch bei der Kühlung zu reduzieren
- Einsatz fortschrittlicher Kühllösungen in Rechenzentren, einschließlich der Optimierung von Warm- und Kaltgangeinhaltungen und der Modernisierung der Kühlinfrastruktur, um den Energieverbrauch zu senken und die Effizienz zu verbessern

Emissionsreduzierung entlang unserer Wertschöpfungskette

Wir wollen Scope-3-Emissionen bis 2040 um 90% im Vergleich zu unserem Basiswert von 2019 reduzieren. Im Jahr 2025 haben wir wichtige Maßnahmen gesetzt, wie z. B. die Zusammenarbeit mit wichtigen Lieferanten zur Dekarbonisierung ihrer Geschäftstätigkeit, wodurch unsere vorgelagerten Emissionen erheblich gesenkt werden konnten. Außerdem optimieren wir die Geschäftsreisen unserer Mitarbeiter:innen durch die Förderung umweltfreundlicher Optionen.

Um den nachgelagerten Emissionen entgegenzuwirken, bereiten wir Customer Premises Equipment (CPEs) neu auf (siehe E5), bieten generalüberholte Mobiltelefone an und stellen unsere Services schrittweise auf digitale Optionen um. Diese Initiativen stehen im Einklang mit unseren Strategien und Zielen, fördern die Nachhaltigkeit entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette und werden in der gesamten A1 Group umgesetzt.

Wir gehen davon aus, dass diese wichtigen Maßnahmen unsere Scope-3-Emissionen erheblich reduzieren und zu unserem Ziel einer 90%igen Reduzierung bis 2040 gegenüber dem Basiswert von 2019 beitragen werden. Im Jahr 2025 haben wir bereits eine Reduktion um 22% erreicht und kommen daher dem vorgesehenen Netto-Null-Reduktionspfad nahe.

Einbindung wichtiger Lieferanten

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir wollen die vorgelagerten Kohlenstoffemissionen reduzieren, indem wir mit den wichtigsten Lieferanten einschließlich den Herstellern von Netzwerk-Equipment zusammenarbeiten, um ihre Klimaziele mit unseren abzustimmen und die Dekarbonisierung zu beschleunigen. Alle eingekauften Materialien werden anhand einer ESG-Bewertung auf potenzielle Auswirkungen, Risiken und Relevanz geprüft. Auf dieser Basis werden die Materialgruppen geclustert und den Lieferanten zugeordnet. Anschließend werden die Lieferanten in drei Risikogruppen – niedrig, mittel und hoch – eingeteilt. Unsere Zusammenarbeit konzentriert sich auf Lieferanten mit mittlerem und hohem Risiko. Die Aktivitäten sind in der Policy on Responsible Sourcing und dem Group Responsible Sourcing Program (siehe S2-1) definiert.

Klimaziele und -performance der Lieferanten werden weiterhin Schlüsselfaktoren bei der Beschaffung sein. Wir bewerten das Ergebnis unserer Maßnahmen anhand der Scope-3-Emissionen aus erworbenen Waren und Dienstleistungen sowie Kapitalgütern. Ein wichtiger Hebel für die Zusammenarbeit mit Lieferanten ist zudem unsere Mitgliedschaft in der Joint Alliance for CSR (JAC) sowie gemeinsame Aktivitäten mit anderen Unternehmen. Dabei binden wir aktiv auch Tier-2 und -3 Lieferanten ein, um unsere Klimaziele zu kommunizieren und Emissionsreduzierung zu fördern. Unsere Maßnahmen umfassen:

- Weiterentwicklung des Supplier Engagement Program, das Lieferanten kontinuierlich über unsere Klimaschutzpläne informiert und klare Erwartungen für Klimamaßnahmen und Offenlegung in der Lieferkette festlegt. Gemeinsam mit Branchenpartnern innerhalb von JAC haben wir 2025 734 Lieferanten bewertet, davon haben sich 46 zu insgesamt 490 Umweltschutz-Maßnahmen verpflichtet. Als Fortführung des Programms wurden besonders engagierte Lieferanten mit sogenannten Recognition Badges ausgezeichnet, um ihr wirksames Engagement im Management von THG-Emissionen im Jahr 2025 zu würdigen. Die Teilnahme an diesem Programm wird von allen mittel- und hochrisikobehafteten Lieferanten erwartet. Das Supplier Engagement Programm stellt sicher, dass unsere Lieferanten über unsere Klimaschutzpläne sowie über unsere Erwartungen in Bezug auf Klimaschutzmaßnahmen und die Offenlegung entsprechender Informationen informiert sind.
- Kontinuierliche Zusammenarbeit mit Branchenpartnern und JAC, um zentrale Lieferanten im Telekommunikationsbereich bei der Ausrichtung gemeinsamer Klimaziele und bei der Nutzung von Emissionsreduktionspotenzialen einzubinden. Im Rahmen unseres Carbon Reduction Program haben wir direkt mit 39 Lieferanten zusammengearbeitet, die maßgeblich zu unserem Scope-3-Emissionsprofil beitragen – mit Fokus auf zentrale IKT-Produkte und Produkte, die hohen Einfluss auf die Branchenemissionen haben. Diese Aktivitäten zielen vor allem auf unsere Hochrisikolieferanten ab.
- Evaluierung des Einsatzes von Kohlenstoffdatenanalysen, insbesondere Lebenszyklusanalysen (LCA) als Goldstandard, Ecorating oder eines internen CO₂-Preises zur Unterstützung von Einkaufsentscheidungen.
- Für TierN-Lieferanten haben wir zusammen mit Branchenpartnern das 11. JAC Supplier Forum in Hongkong ausgerichtet, bei dem die wichtigsten Nachhaltigkeitsrisiken in globalen IKT-Lieferketten – darunter Klimawandel und Dekarbonisierung der Energie – adressiert wurden.

Einbindung weiterer Lieferanten

- **Inhalt und Zeithorizont:** Unsere Bemühungen zur Dekarbonisierung gehen über unsere Hauptlieferanten hinaus. Wir wollen in verschiedenen Bereichen zusammenarbeiten, um weitere mögliche Dekarbonisierungsmaßnahmen zu erkunden, wie z.B. Refurbishing und Trade-In-Programme oder Partnerschaften, die das Geschäftswachstum vom Netzausbau abkoppeln. Wir bewerten das Ergebnis unserer Maßnahmen anhand der Scope-3-Emissionen aus erworbenen Waren und Dienstleistungen sowie Kapitalgütern. Wir setzen unter anderem folgende Maßnahmen:
 - Wir beabsichtigen, unsere Refurbishment-Programme zur Senkung der Emissionen auszubauen, indem wir die Ausgaben für die Beschaffung neuer Geräte verringern.
 - Wir werden weiterhin mögliche Emissionsreduzierungen durch die aktive gemeinsame Nutzung von Netzen prüfen, was uns helfen soll, das Wachstum der Netze teilweise vom Geschäftswachstum zu entkoppeln.
 - Darüber hinaus verbessern wir stetig die Tools, Prozesse und das Wissen unserer Einkaufsteams, um Klimaschutzaspekte konsequent in die Lieferantenauswahl und Beschaffungsentscheidungen zu integrieren. Im Jahr 2025 haben wir mit der Schulungsreihe Responsible Buyers Training begonnen, die sich an interne Einkäufer richtet und sie befähigt, die größten Hebel für Lieferantenengagement und Auswirkungen auf unseren konzernweiten CO₂-Fußabdruck zu identifizieren.

Kennzahlen und Ziele

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Der Schwerpunkt der genannten Ziele liegt auf Klimaschutz und Energieeffizienz und gilt für die A1 Group und ihre Tochterunternehmen. Die Ziele wurden von Group ESG gemeinsam mit den Tochtergesellschaften definiert, vom Vorstand und Aufsichtsrat freigegeben und mit unseren Kernaktionären, América Móvil und ÖBAG abgestimmt. Weder die Ziele noch die zugehörigen Kennzahlen wurde im Berichtsjahr angepasst.

Reduzierung der Scope-1 und Scope-2-market-based Treibhausgasemissionen um 90 % bis 2030

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Reduzierung von Scope-1 und Scope-2-Treibhausgasemissionen (market-based) um 90% bis 2030 im Vergleich zum Basiswert von 2019. Dieses Ziel ist Teil unseres Netto-Null-Ziels, das durch die SBTi bestätigt wurde, und steht im Einklang mit dem GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt zweimal im Jahr. Im Jahr 2025 haben wir eine Reduktion von 12% gegenüber dem Vorjahr sowie von 63% gegenüber unserem Basiswert von 2019 erreicht.

Reduzierung der Scope-3-Emissionen um 90 % bis 2040

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Reduzierung der Scope-3-Treibhausgasemissionen um 60%¹⁾ bis 2030 und um 90% bis 2040 im Vergleich zum Basiswert von 2019. Dieses Ziel ist Teil unseres kurzfristigen Netto-Null-Ziels, das durch die SBTi bestätigt wurde, und steht im Einklang mit dem THG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. Das Ziel deckt 93% unseres Scope3-Treibhausgasinventars ab.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt einmal jährlich. Die Scope-3-Emissionen erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahr um 6%. Gegenüber dem Basisjahr 2019 sanken die Emissionen um 22%.

Steigerung der Energieeffizienz um 80 % bis 2030

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Da uns die Bedeutung der Energieeffizienz in der Telekommunikationsbranche, insbesondere im Mobilfunk- und Festnetz, bewusst ist, haben wir das Ziel gesetzt, die Energieeffizienz bis 2030 um 80% gegenüber dem Basisjahr 2019 zu erhöhen. Unser Ziel umfasst den Stromverbrauch für die Datenübertragung in Mobilfunk- und Festnetzen. Dies wird in MWh pro Terabyte (TB) angegeben. Da der Datenverkehr weiter zunimmt, ist die Verbesserung der Energieeffizienz nicht nur für die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele, sondern auch für die langfristige Effizienz des Betriebs unerlässlich. Unser Ziel orientiert sich an den Best Practices der Branche und konzentriert sich darauf, die Energieintensität der Datenübertragung zu reduzieren und gleichzeitig eine hohe Netzwerkleistung und -zuverlässigkeit zu gewährleisten. Investitionen in den Ausbau und die Modernisierung des Netzes – wie die Einführung der 5G-Technologie und die Umstellung auf effizientere Geräte – ermöglichen es uns, den Stromverbrauch zu senken, die Servicequalität zu verbessern und die Betriebskosten zu reduzieren. Diese Bemühungen spiegeln unsere Verpflichtung wider, die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und gleichzeitig die wachsende Nachfrage nach digitalen Dienstleistungen zu unterstützen.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt zweimal im Jahr. Im Jahr 2025 haben wir eine Erhöhung der Energieeffizienz im Vergleich zum Vorjahr um 16% und um 66% gegenüber unserem Basiswert von 2019 erreicht.

¹⁾ Umfasst die Scope-3-Kategorien 1 (Erworbene Waren und Dienstleistungen), Kategorie 2 (Kapitalgüter), Kategorie 3 (Brennstoff- und energiebezogene Emissionen) und Kategorie 11 (Verwendung verkaufter Produkte). Diese Kategorien repräsentieren 90% der gesamten Scope-3-Emissionen des Unternehmens.

THG-Emissionsreduktionsziele und Dekarbonisierungshebel

in t CO ₂ e	Basisjahr	Etappenziele und Zieljahre ¹⁾			
	2019	2028	2030	2035	bis 2040
Scope 1 und 2 Emissionen	253.929	68.642	47.957	25.393	25.393
Nutzung erneuerbarer Energien	-				
Energieeffizienz und Verbrauchssenkung	-	55.050	36.079	22.145	22.145
Flottentransformation	-	6.371	5.072	1.868	1.868
Weitere Bereiche (z. B. Gebäude)	-	7.222	6.806	1.380	1.380
Erwartete Scope-3-Emissionen	668.734	410.794	353.474	210.174	66.873
Gesamt THG-Emissionen	922.663	479.436	401.431	235.566	92.266

¹⁾ Die Etappenziele für 2028, 2030 und 2035 basieren auf den im CTP festgelegten Maßnahmen sowie den erwarteten Reduktionen entlang der Wertschöpfungskette.

E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

Berechnungsgrundsätze

Die A1 Group erfasst den Energieverbrauch nach international anerkannten Prinzipien, um Genauigkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit sicherzustellen. Der direkte Energieverbrauch wird vorrangig auf Basis der Abrechnungsdaten von Energieversorgern ermittelt. Sollte der direkte Bezug von Verbrauchsdaten – etwa infolge unterschiedlicher Abrechnungszeiträume oder in Fällen, in denen die A1 Group nicht direkt Rechnungsempfänger ist (z.B. bei Mietverhältnissen) – nicht möglich sein, erfolgt eine Schätzung des Verbrauchs anhand von historischen Daten, Experteneinschätzungen und Vergleichszeiträumen.

Für Energie, die in Volumen- oder Masseinheiten abgerechnet wird, werden standardisierte Umrechnungsfaktoren der International Energy Agency (IEA), entsprechend den Vorgaben des IPCC AR5, angewendet. Eigenerzeugte Energie wird über installierte Messsysteme direkt erfasst, um die tatsächliche Produktion abzubilden.

In bestimmten Ländern enthalten Diesel und Benzin, die in Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor (ICE) und in Hybridfahrzeugen eingesetzt werden, einen verpflichtenden Bioanteil. Die dadurch entstehenden biogenen Emissionen werden gemäß GHG Protocol separat neben den Scope-1-Emissionen ausgewiesen.

Für gasförmige und flüssige Energieträger kommen Brennwertumrechnungsfaktoren aus den Datenbanken der IEA und BEIS zum Einsatz, um eine konsistente Emissionsberechnung sicherzustellen. Diese Methodik gewährleistet, dass die Berichterstattung zum Energieverbrauch korrekt, vollständig und entsprechend anerkannter Branchenpraxis erfolgt und bildet die Grundlage für die Ermittlung der Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen.

Energieverbrauch und -mix

	2025	2024	Δ
Verbrauch aus fossilen Quellen (in MWh) ¹⁾	271.744	280.009	-3%
Verbrauch aus erneuerbaren Quellen (in MWh)	721.418	696.493	4%
davon Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschl. Biomasse, Biokraftstoffe, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw. (in MWh)	2.596	3.652	-29%
davon Verbrauch aus erworbenem oder erhaltenem Strom, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen (in MWh)	708.442	684.086	4%
davon Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (in MWh)	10.380	8.755	19%
Gesamtenergieverbrauch (in MWh)¹⁾	993.162	976.502	2%
davon Anteil fossiler Quellen (in %)	27,4	28,7	-1PP
davon Anteil erneuerbarer Quellen (in %)	72,6	71,3	1PP

¹⁾ Aufgrund verbesserter Datenqualität wurde die Kennzahl für 2024 aktualisiert.

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Berechnungsgrundsätze

Die A1 Group berechnet ihre Treibhausgasemissionen (THG) gemäß dem GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard, entwickelt vom World Resources Institute (WRI) und dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Die Methodik umfasst sämtliche unter dem Kyoto-Protokoll aufgeführten Treibhausgase und gewährleistet Konsistenz, Transparenz und Vergleichbarkeit über alle Emissions-Scopes hinweg.

Die Emissionsfaktoren stammen aus international anerkannten Datenbanken wie der International Energy Agency (IEA), DESNZ und RE-DISS. Alle Emissionen werden als CO₂-Äquivalente (CO₂e) berichtet. Die Auswahl der Faktoren erfolgt auf Basis wissen-

schaftlicher Belastbarkeit und regionaler Relevanz, um die Geschäftstätigkeit der A1 Group geographisch korrekt abzubilden. Die Definition des Berichtsrahmens erfolgt nach dem Operational-Control-Ansatz und fokussiert auf Emissionen, die das Unternehmen direkt beeinflussen kann. Nach Möglichkeit werden Primärdaten verwendet, um die Genauigkeit zu erhöhen. Die Erfassung und Verwaltung sämtlicher THG-Daten erfolgt in einem cloudbasierten System, das von unabhängigen Dritten verifiziert ist.

Biogene Emissionen sowie, erstmals für das Jahr 2025, HCFCs (Hydrochlorofluorkohlenwasserstoffe) werden von Scope 1 und der Gesamtsumme exkludiert. Diese Anpassung gilt rückwirkend auch für die Daten von 2024 und steht im Einklang mit dem Kyoto Protokoll und dem GHG Protocol.

Die Erfassung von Scope-3-Emissionen erfolgt gemäß dem GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard sowie branchenspezifischen Leitlinien von ITU-T, GeSI und GSMA (Guidance for Assessment of Scope 3 Emissions for Operators). Für eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie Kapitalgüter (Kategorien 1 und 2) sammelt die A1 Group lieferantenspezifische Daten, einschließlich Lebenszyklusanalysen (LCA), zur Berechnung der Emissionen. Falls solche Daten fehlen, wird ein hybrides Verfahren angewendet, bei dem die Emissionsintensität des Lieferanten mit dem Einkaufswert multipliziert wird, wie im GHG Protocol definiert. Sind auch hierfür keine Daten verfügbar, kommt das Environmentally Extended Input-Output (EEIO)-Modell zum Einsatz.

Für die Verwendung verkaufter Produkte (Kategorie 11) werden zwei Vorgehensweisen angewendet: Zum einen werden die Emissionen von Mobilgeräten (z. B. Smartphones und Tablets) durch Multiplikation der Anzahl der verkauften Geräte mit den Emissionen aus der Nutzungsphase gemäß Lieferanten-LCA und der Eco Rating-Initiative ermittelt, sofern diese vorhanden sind. Zum anderen werden die Emissionen von Customer-Premises-Equipment und anderen Geräten (z. B. Router, Set-Top-Boxen) anhand der Geräteanzahl, deren jährlichem Stromverbrauch und der erwarteten Lebensdauer sowie landesspezifischen Emissionsfaktoren (analog Scope 2, location-based) berechnet.

Die berichteten Scope-3-Kategorien repräsentieren über 90% der gesamten Scope-3-Emissionen und entsprechen den Vorgaben des SBTi Net-Zero Standards. Diese Kategorien sind in der Berichterstattung und im Emissionsmanagement der A1 Group besonders priorisiert. Alle 15 Scope-3-Kategorien werden alle drei bis vier Jahre überprüft, zuletzt im Frühjahr 2024, wobei rund 30% der zugrunde liegenden Daten aus Primärquellen stammen.

Gemäß den Best Practices des GHG Protocol und der SBTi-Standards revidiert die A1 Group historische THG-Daten – einschließlich des Basisjahres –, immer dann, wenn eine methodische Anpassung oder eine wesentliche Veränderung der Aktivitäten eine Abweichung von mindestens 5% bei den Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen zur Folge hat. So wird sichergestellt, dass das Basisjahr zur Messung des Fortschritts hinsichtlich der THG-Reduktionsziele weiterhin aktuell und repräsentativ ist. Im Falle solcher Anpassungen werden diese transparent in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der A1 Group kommuniziert.

Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (THG)

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre ²⁾			Jährlich % des Ziels / Basisjahr ³⁾
	2025	2024	Δ	Basisjahr 2019	2028	2030	Zieljahr 2040	
Scope 1¹⁾								
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (in t CO ₂ e)	17.234	18.801	-8%	26.951	13.592	11.878	2.695	-5%
Anteil der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionssystemen (in %)	-	-	-	-	-	-	-	-
Scope 2 (in t CO₂e)								
Location-based								
Scope-2-THG-Bruttoemissionen	217.147	265.117	-18%	248.559	-	-	-	-
Market-based								
Scope-2-THG-Bruttoemissionen	76.586	87.264	-12%	226.979	55.050	36.079	22.698	-8%
Signifikante Scope-3-Emissionen (in t CO₂e)⁴⁾								
Scope-3-THG-Bruttoemissionen	523.252	492.687	6%	668.734	410.794	353.474	66.873	-4%
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	257.602	240.838	7%	321.350	197.401	169.857	32.135	-4%
2 Kapitalgüter	91.691	104.645	-12%	152.652	93.772	80.687	15.265	-4%
3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	25.467	25.670	-1%	50.584	31.073	26.737	5.058	-4%
11 Verwendung verkaufter Produkte	148.491	121.534	22%	144.148	88.548	76.193	14.415	-4%
THG-Emissionen insgesamt (in t CO₂e)								
THG-Emissionen insgesamt (location-based)	757.633	776.606	-2%	944.243	424.386	365.352	69.568	-4%
THG-Emissionen insgesamt (market-based)	617.071	598.753	3%	922.663	479.436	401.431	92.266	-4%

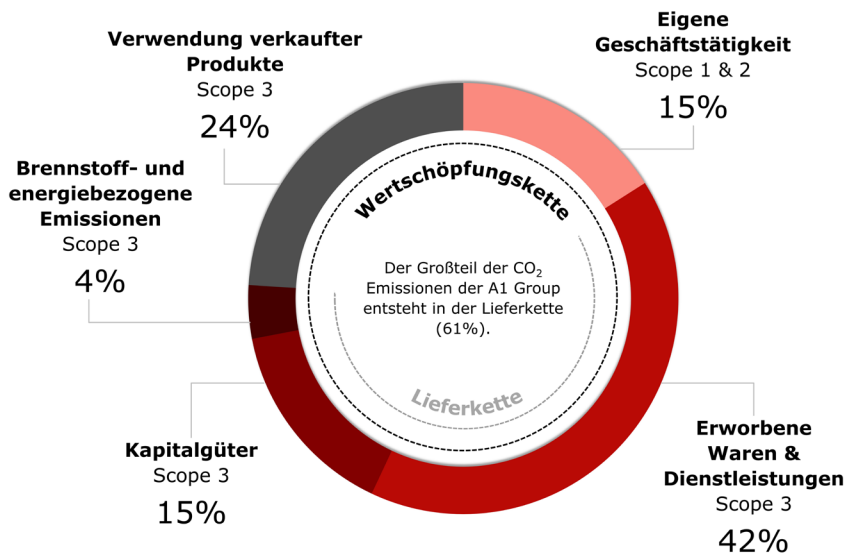
¹⁾ Biogene Emissionen 2025: 676 t CO₂e (2024: 960 t CO₂e).

²⁾ Die Etappenziele für 2028, 2030 und 2035 basieren auf den im CTP festgelegten Maßnahmen sowie den erwarteten Reduktionen entlang der Wertschöpfungskette.

³⁾ Für die Berechnung der jährlichen Reduktion von Scope-1- und Scope-2-market-based Emissionen wurde das Jahr 2030 herangezogen (siehe E1-4).

⁴⁾ Aufgrund verbesserter Datenqualität wurde die Kennzahl für 2024 aktualisiert.

CO₂-Emissionen gesamt 2025



Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (THG) pro Land

in t CO ₂ e	Scope 1			Scope 2						Scope 3		
	2025	2024	Δ	location-based			market-based			2025	2024	Δ
				2025	2024	Δ	2025	2024	Δ			
Österreich ¹⁾	6.900	8.765	-21%	40.634	49.305	-18%	2.341	2.504	-7%	144.521	173.234	-17%
Bulgarien	2.970	3.341	-11%	54.802	77.813	-30%	15.761	16.876	-7%	132.421	101.245	31%
Kroatien	2.504	2.170	15%	12.388	15.375	-19%	3.674	4.410	-17%	51.250	56.706	-10%
Belarus	1.190	1.691	-30%	25.915	28.756	-10%	25.915	28.756	-10%	86.810	61.857	40%
Slowenien	331	375	-12%	8.788	9.670	-9%	53	55	-2%	18.403	22.031	-16%
Serbien	2.072	1.377	51%	54.500	60.538	-10%	19.656	22.700	-13%	56.560	45.178	25%
Nordmazedonien	1.229	1.043	18%	19.862	23.389	-15%	9.184	11.963	-23%	33.275	32.425	3%
A1 Digital ²⁾	39	40	-3%	259	271	-4%	1	1	59%	12	11	8%

¹⁾ Wesentliche Scope-3-Emissionen von A1 Digital werden im Segment Österreich berichtet.

²⁾ A1 Digital umfasst den deutschen und Schweizer Teil der Aktivitäten von A1 Digital (die österreichischen und bulgarischen Teile werden in ihren jeweiligen Segmenten bereits ausgewiesen).

THG-Intensität je Nettoumsatzerlös

in t CO ₂ e/EUR	2025	2024	Δ
THG-Gesamtemissionen (location-based) je Nettoumsatzerlös	0,0001384	0,0001461	-5%
THG-Gesamtemissionen (market-based) je Nettoumsatzerlös	0,0001127	0,0001127	0%

Konnektivität der Treibhausgasintensität auf Grundlage der Umsatzerlöse mit Informationen zur Finanzberichterstattung

in TEUR	2025	2024
Nettoumsatzerlöse, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	5.474.348	5.315.033
Nettoumsatzerlöse (Sonstige)	-	-
Gesamtnettoumsatzerlöse	5.474.348	5.315.033

E1-7 – Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Zertifikate

Die Klimastrategie der A1 Group setzt den Schwerpunkt auf die direkte Reduktion von Treibhausgasemissionen (THG) in der eigenen Geschäftstätigkeit (Scopes 1 und 2) sowie in Zusammenarbeit mit Stakeholdern entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Scope 3). Wir erkennen zwar die potenzielle Rolle von Projekten zur THG-Entnahme und THG-Reduzierung an, die durch Emissionsgutschriften finanziert werden, um das Netto-Null-Ziel zu erreichen, aber diese sind derzeit nicht Teil unserer Strategie. Wir betrachten diese als ergänzende Maßnahmen, die erst nach unseren direkten Emissionsminderungen zum Einsatz kommen.

Derzeit beteiligt sich die A1 Group weder an THG-Entnahmeaktivitäten, noch finanziert sie Kompensationsprojekte über Emissionszertifikate. Unsere Anstrengungen konzentrieren sich auf die Emissionsvermeidung an der Quelle – durch Steigerung der Energieeffizienz, den Umstieg auf erneuerbare Energien und die Optimierung des Netzbetriebs. Wir sind überzeugt, dass direkte Reduktionen den glaubwürdigsten und wirkungsvollsten Weg zur Bekämpfung des Klimawandels darstellen.

Die A1 Group ist sich bewusst, dass für das Erreichen von Netto-Null langfristig auch THG-Entnahmen erforderlich sein könnten. Für etwaige zukünftige Aktivitäten setzen wir auf folgenden Ansatz:

- **Priorisierung der Emissionsreduzierung:** Wir streben an, mindestens 90% unserer Emissionen gegenüber dem Basisjahr zu reduzieren, bevor THG-Entnahmen in Betracht gezogen werden. So stellen wir sicher, dass der Fokus auf der Vermeidung von Emissionen in der eigenen Geschäftstätigkeit und in der Lieferkette bleibt.
- **Technologische Reife und Glaubwürdigkeit:** Wir werden nur solche THG-Entnahmelösungen in Betracht ziehen, die wissenschaftlich fundiert, transparent, überprüfbar und mit anerkannten Standards vereinbar sind. Glaubwürdigkeit und Integrität sind dabei Grundvoraussetzung.
- **Ausrichtung an den Netto-Null-Zielen:** Der mögliche zukünftige Einsatz von THG-Entnahmen oder Emissionsgutschriften wird ausschließlich zur Unterstützung, nicht als Ersatz der direkten Reduktionsmaßnahmen erfolgen und vollumfänglich mit unserer langfristigen Netto-Null-Strategie abgestimmt sein.

Die A1 Group bleibt dem Grundsatz von Transparenz und kontinuierlicher Überprüfung verpflichtet. Auch wenn wir derzeit keine THG-Entnahmen oder Kompensationsmechanismen nutzen, werden wir:

- Technologische Entwicklungen im Bereich der Entnahmen und Veränderungen am Markt für Emissionszertifikate fortlaufend beobachten,
- uns an neuen Standards und internationalen Best Practices orientieren,
- und eine transparente Berichterstattung zu unserer Position, unseren Fortschritten und etwaigen zukünftigen Überlegungen im Zusammenhang mit THG-Entnahmen und Kompensation sicherstellen.

E1-8 – Interne CO₂-Bepreisung

Die A1 Group setzt auf direkte Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen (THG). Wir erkennen das Potenzial einer internen CO₂-Bepreisung als Instrument zur Förderung von Emissionsminderungen und zur Unterstützung nachhaltiger Entscheidungen an. Wir wenden zwar derzeit noch keine interne CO₂-Bepreisung an, prüfen aber ihre Einführung, um zu bewerten, ob sie unsere THG-Reduktionsmaßnahmen zusätzlich stärken kann. Der aktuelle Fokus liegt weiterhin auf der Effektivität bestehender Nachhaltigkeitsstrategien und direkter Emissionsminderungen.

Sollte eine interne CO₂-Bepreisung eingeführt werden, wird unser Ansatz von folgenden Grundsätzen geleitet:

- **Beobachtung und Evaluierung:** Die A1 Group verfolgt kontinuierlich globale Best Practices und neue Entwicklungen im Bereich der internen CO₂-Bepreisung. Wir prüfen regelmäßig deren Vorteile und Einschränkungen, wobei regulatorische Entwicklungen, Branchenstandards und unsere Nachhaltigkeitsleistung berücksichtigt werden.
- **Abstimmung mit den Zielen zur Emissionsreduzierung:** Jede zukünftige Einführung einer internen CO₂-Bepreisung wird streng an unsere Klimaziele gekoppelt. Wir ziehen sie in Betracht, sofern sie stärkere Anreize zur Emissionsminderung schafft, die Kosteneffizienz von Nachhaltigkeitsmaßnahmen verbessert oder die Resilienz gegenüber veränderten regulatorischen Anforderungen und Marktdynamiken erhöht.
- **Flexibilität und Reaktionsfähigkeit:** Unsere Haltung zur internen CO₂-Bepreisung bleibt flexibel. Wir greifen das Thema nach Bedarf erneut auf und können das Instrument im Zuge von Marktveränderungen, regulatorischen Anpassungen oder neuen Chancen zur Verbesserung unserer Umweltleistung in unser Nachhaltigkeitsframework integrieren.
- **Transparenz:** Auch ohne derzeitige Anwendung einer internen CO₂-Bepreisung bleibt unser Bekenntnis zu Offenheit und Rechenschaft bestehen. Wir informieren unsere Stakeholder fortlaufend über unsere Position, legen Emissionsreduktionsstrategien offen und kommunizieren alle zukünftigen Maßnahmen im Zusammenhang mit der CO₂-Bepreisung entsprechend unseren Nachhaltigkeitsverpflichtungen und Unternehmenszielen.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Digitale Kommunikationslösungen sind häufig umweltfreundlich, da sie den Verbrauch von Ressourcen erheblich reduzieren können. Voraussetzung dafür sind allerdings leistungsfähigere Geräten bzw. Komponenten, die aufgrund des permanenten technischen Fortschritts und des Kundenverhaltens in immer kürzeren Intervallen erneuert werden. Die Herstellung der Geräte sowie der Infrastruktur und des Verpackungsmaterials ist ressourcen- und rohstoffintensiv, und führt zu negativen Auswirkungen auf die Umwelt und das Ökosystem. Die A1 Group ist zwar kein Produzent von Hardware – wir beziehen jedoch IKT-Komponenten und elektronische Endgeräte aus einer globalen Lieferkette – Produkte, die oft kritische Rohstoffe enthalten, deren Förderung mit prekären Bedingungen und begrenzter Verfügbarkeit einhergeht. Vor diesem Hintergrund richten wir unseren Fokus zunehmend auf die Lieferkette und eine intensivere Zusammenarbeit mit allen Akteuren der Lieferkette, um langfristige Resilienz sicher zu stellen.

Die A1 Group fördert die Transformation von einer linearen hin zu einer Kreislaufwirtschaft, um den Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Dabei orientieren wir uns am 9R-Modell: Refuse (Ablehnen), Reduce (Reduzieren), Reuse (Wiederverwenden), Repair (Reparieren), Refurbish (Aufbereiten), Recycle, Recover (Rückgewinnen), Rethink (Überdenken), Redistribute (Umverteilen).

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die Themen Ressourcenzuflüsse und -abflüsse als wesentlich bewertet, da sie negative Auswirkungen auf die Umwelt haben. Aufgrund unseres Geschäftsmodells identifizierten wir mobile Endgeräte, fixe Endgeräte, Infrastruktur-Equipment, Netzwerk-Equipment und Verpackungsmaterial als wesentliche Ressourcenzuflüsse. Da wir nicht im produzierenden Sektor tätig sind, stellt das von uns zugekaufte und in den Markt gebrachte Verpackungsmaterial den einzig wesentlichen Ressourcenabfluss dar.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die Richtlinien und Konzepte sind für alle Tochtergesellschaften gültig. Sie sind auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Environmental Policy

- **Inhalt:** Die Schwerpunkte unserer Umweltpolitik umfassen Klimawandel und Energie, Wasser, Biodiversität, nachhaltige Beschaffung, die Lieferkette, die Förderung von Kreislaufwirtschaft und die Reduktion von Abfall. Das Ziel der Umweltpolitik ist es, die Umweltbelastung durch unser Unternehmen zu minimieren. Wir beabsichtigen Materialien, Komponenten und Produkte so lang wie möglich im Kreislauf zu halten.
- **Verantwortlichkeit:** Leitung Group ESG

Responsible Sourcing Policy

- **Inhalt:** Die Richtlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung basiert auf unserem Code of Conduct (siehe G1). Im Rahmen der Richtlinie werden die Lieferanten aufgefordert, unsere ESG-Standards einzuhalten. Hierzu zählen unter anderem die Umweltstandards: Unsere Lieferanten sollen Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft ergreifen und Abfall reduzieren (siehe auch S2-1).
- **Verantwortlichkeit:** Director Group Technology and Transformation
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** US-amerikanisches Dodd-Frank-Gesetz (Einhaltung der Prinzipien zur verantwortungsvollen und ethischen Mineralienbeschaffung), EU-Verordnung über Konfliktmineralien

Supplier Code of Conduct

- **Inhalt:** Unser Supplier Code of Conduct legt ethische, ökologische und soziale Standards fest. Lieferanten müssen die jeweiligen Umweltgesetze einhalten, ihren ökologischen Fußabdruck minimieren und nachhaltige Praktiken fördern. Beispielsweise ermutigen wir unsere Lieferanten, die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft (z. B. das 9R-Modell) in den gesamten Produktlebenszyklus – von der Entwicklung, der Produktion über die Nutzung bis hin zum Ende der Lebensdauer – zu integrieren (siehe auch S2-1).
- **Verantwortlichkeit:** Director Group Technology and Transformation
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen, den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Richtlinie für nachhaltige Verpackung

- **Inhalt:** Die Beschaffung und der Einsatz von Verpackungen trägt wesentlich zu unseren negativen Umweltauswirkungen bei. Um diese zu minimieren, werden in der Richtlinie für nachhaltige Verpackung Qualitätskriterien für die Beschaffung definiert. Diese umfassen unter anderem die Herkunft der Fasern, das Fehlen von Beschichtungen, die Verwendung von mineralölfreier Druckfarbe, das Minimieren von Klebstoffen und die Vermeidung von dekorativen Elementen wie Aufklebern. Ein Schwerpunkt liegt zudem auf der Verwendung von wiederverwendbarem oder recycelbarem Verpackungsmaterial, um den Einsatz von Rohstoffen zu reduzieren. Besonderes Augenmerk gilt Papier- und Kartonverpackungen, während der Einsatz von Kunststoff weitgehend vermieden werden soll.
- **Verantwortlichkeit:** Leitung Group ESG
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** Empfehlungen der EuPIA (European Printing Ink Association)

E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die folgenden Maßnahmen beschreiben unsere Aktivitäten zur Erhöhung der Sammelmenge an Elektro- und Elektronikaltgeräten.

Rücknahme und Wiederaufbereitung (Refurbishment) von Customer-premises equipment (CPEs)

- **Inhalt und Zeithorizont:** Seit 2016 betreiben wir in Bulgarien ein Refurbishment-Center. CPEs wie Modems und Mediaboxen, die gebraucht, aber noch funktionsfähig sind, durchlaufen dort einen umfassenden Wiederaufbereitungsprozess. Die wiederaufbereiteten Geräte stammen aus den Märkten Österreich und Bulgarien. Zusätzlich werden Geräte von A1 Österreich direkt im Logistikzentrum in Hagenbrunn (Österreich) oder durch eine Partnerfirma in Niederösterreich wiederaufbereitet, um anschließend erneut in Umlauf gebracht zu werden. Diese Maßnahme wird weiterhin fortgesetzt.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Durch das Wiederaufbereiten von CPEs wird die Lebensdauer der Geräte verlängert, wodurch die Ressourcenzuflüsse und die Nachfrage nach Primärrohstoffen reduziert werden.
- **Geltungsbereich:** A1 Österreich, A1 Bulgarien

Rücknahme, Wiederaufbereitung und Recycling von Mobiltelefonen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Alle unsere Tochtergesellschaften bieten verschiedene Möglichkeiten zur Rücknahme von Mobiltelefonen an, die anschließend einem Wiederaufbereitungsprozess zugeführt werden. Diese Maßnahme wird weiterhin fortgesetzt.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Durch das Recycling von Mobiltelefonen werden Primärrohstoffe länger im Kreislauf gehalten. Durch die Wiederaufbereitung wird die Lebensdauer der Geräte verlängert, wodurch wiederum die Nachfrage nach Primärrohstoffen reduziert wird.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

eSIM-Umstieg

- **Inhalt und Zeithorizont:** Alle unsere Tochtergesellschaften ermöglichen ihren Kundinnen und Kunden den nahtlosen Wechsel von einer physischen SIM-Karte aus Kunststoff auf eine eSIM (embedded SIM). Die eSIM erfüllt die gleichen Funktionen wie eine herkömmliche SIM-Karte. Diese Maßnahme wird weiterhin fortgesetzt.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Durch den Umstieg auf eSIMs wird der Bedarf an Kunststoff, Verpackung und Transport reduziert, wodurch wiederum die Nachfrage nach Primärrohstoffen reduziert wird.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen und Ziele

E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die A1 Group hat sich mit ihrem freiwilligen Recycling- und Wiederaufbereitungsziel zum Ziel gesetzt, mobile Endgeräte, CPEs (Customer Premises Equipment) und deren Rohstoffe so lange wie möglich im Kreislauf zu halten, um den Einsatz von Primärrohstoffen zu minimieren. Dieses Ziel adressiert gemäß der Abfallhierarchie des 9R-Modells die Stufen Wiederverwendung (Reuse), Reparatur (Repair), Aufbereitung (Refurbish) und Recycling (Recycle).

Kreislaufwirtschaft

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Die Rücknahme von Geräten wird bis 2030 auf 50% erhöht im Vergleich zum jährlich auf den Markt gebrachten Volumen.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt ein Mal jährlich. 2025 konnten rund 28% der Geräte zurückgenommen werden (im Verhältnis zur 2025 auf den Markt gebrachten Menge).
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

E-Abfall

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Wir streben eine nachhaltige Aufbereitung von 100% der zurückgenommenen CPEs (Modems, Router, Mediaboxen, etc.) bis 2030 an.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt ein Mal jährlich. Im Jahr 2025 konnten 100% der zurück genommenen CPEs fachgerecht aufbereitet werden.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

E5-4 – Ressourcenzuflüsse

Aufgrund des Geschäftsmodells der A1 Group wurden die Produktgruppen mobile Endgeräte, fixe Endgeräte, Infrastruktur-Equipment, Netzwerk-Equipment und Verpackungsmaterial als wesentliche Ressourcenzuflüsse identifiziert. Die ersten drei Produktgruppen können kritische Rohstoffe wie seltene Erden beinhalten. Die A1 Group bezieht diese von externen Lieferanten und ist daher bei der Offenlegung der Produktbeschaffenheit auf deren Angaben angewiesen. Aufgrund der derzeit eingeschränkten Datenverfügbarkeit können für das Geschäftsjahr 2025 lediglich die Gewichte der Produktgruppen mobile Endgeräte und Verpackungsmaterial veröffentlicht werden. Die Gewichte des Verpackungsmaterials werden lokal von den Tochtergesellschaften erhoben. Für die Hochrechnung der Gewichte für die Produktgruppe mobile Endgeräte wird auf Life-Cycle-Assessments (LCA) zurückgegriffen (siehe Tabelle Gesamtgewicht der Ressourcenzuflüsse).

Grundlage der Berechnung

Da für fixe Endgeräte, Infrastruktur-Equipment und Netzwerk-Equipment derzeit nur eine begrenzte Anzahl von LCAs vorliegt, die Informationen über die Beschaffenheit der Produkte liefern, ist eine valide Hochrechnung aktuell nicht möglich. Daher werden neben Verpackungsmaterial ausschließlich die Gewichte der mobilen Endgeräte angegeben. Die A1 Group arbeitet jedoch eng mit JAC (Joint Alliance for Corporate Social Responsibility) zusammen, einem freiwilligen Zusammenschluss von Telekommunikationsunternehmen, um die Anzahl an LCAs zu erhöhen. Zukünftig sollen dadurch Gewichte zu weiteren Produktclustern veröffentlicht werden. Bei Mobiltelefonen, für die ein Life-Cycle-Assessment (LCA) vorliegt, wurde das Gewicht direkt aus dieser Analyse übernommen. Bei Geräten ohne LCA wurde das durchschnittliche Gewicht anhand bestehender LCAs bestimmt.

Gesamtgewicht der Ressourcenzuflüsse

in t	2025	2024	Δ
Mobile Endgeräte	354	353	0%
Verpackungsmaterial	445	513	-13%

Die in Umlauf gebrachte Menge an Verpackungsmaterial ist gegenüber dem Vorjahr um 13% gesunken, da im Jahr 2025 verstärkt auf bereits vorhandene Lagerbestände zurück gegriffen wurde.

E5-5 – Ressourcenabflüsse

Da die A1 Group nicht im produzierenden Sektor tätig ist, stellt das zugekaufte und in den Markt gebrachte Verpackungsmaterial den einzig wesentlichen Ressourcenabfluss dar. Um diesen Ressourcenabfluss so umweltfreundlich wie möglich zu gestalten, wurde die Richtlinie für nachhaltige Verpackung implementiert (siehe E5-1). Darüber hinaus sind alle Tochtergesellschaften nach ISO 14001 (Zertifizierung für Umweltmanagementsysteme) zertifiziert, A1 Slowenien und A1 Österreich sind auch nach EMAS validiert. Dies stellt sicher, dass jede Tochtergesellschaft ein betriebliches Abfallmanagement implementiert hat.

Grundlage der Berechnung

Die Erhebung des Gewichts und des Anteils der recycelbaren Materialien im Verpackungsmaterial erfolgte lokal durch die Tochtergesellschaften, basierend auf den Einkaufsmengen. Verpackungsmaterial aus Papier und Holz wurde als recycelbar klassifiziert, während Kunststoffverpackungen in nicht-recycelbare und recycelbare Materialien unterteilt wurden. Verpackungsmaterialien, die aus mehreren Komponenten bestehen, wurden nach dem Mehrheitsprinzip in jene Kategorie eingestuft, aus der der überwiegende Teil des Materials stammt.

2025 wurden 445 Tonnen Verpackungsmaterial von der A1 Group in Umlauf gebracht, davon waren 100% der Verpackungen aus recycelbaren Materialien.

Sozialinformationen

Menschenrechte

Als Mitglied des UN Global Compact verpflichtet sich die A1 Group zur Einhaltung internationaler Standards in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Diese Anforderungen sind unter anderem Bestandteil des Code of Conduct, der gruppenweiten Einkaufsbedingungen und des Supplier Code of Conduct.

Der Code of Conduct (siehe G1-1) enthält ein klares Bekenntnis zum Schutz und zur Einhaltung der Menschenrechte. In Ländern mit abweichenden gesetzlichen Rahmenbedingungen strebt die A1 Group an, höhere menschenrechtliche Standards einzuhalten, wobei der Schutz der Mitarbeiter:innen oberste Priorität hat. Im Konfliktfall folgt das Unternehmen dem nationalen Recht und wahrt zugleich seine menschenrechtlichen Verpflichtungen bestmöglich.

Als einer der größten Kommunikationsanbieter im CEE-Raum nimmt die A1 Group zudem Verantwortung für die Wahrung der Meinungs- und Redefreiheit wahr. Sie setzt sich für freien Zugang zum Internet ein und ermöglicht Nutzer:innen, Informationen und Inhalte ungehindert auszutauschen, abzurufen und zu verbreiten – im Rahmen der geltenden Gesetze.

Mit der im August 2025 überarbeiteten gruppenweiten Human Rights Policy bekräftigt und präzisiert das Unternehmen dieses Engagement. Die Policy umfasst nicht nur die Menschenrechte der Mitarbeiter:innen der A1 Group, sondern erstreckt sich zudem auf Kund:innen, Geschäftspartner sowie die gesamte Lieferkette. Menschenrechtsbezogene Vorfälle können über das Hinweisgebersystem tell.me gemeldet werden. Dieses steht sowohl internen als auch externen Stakeholdern zur Verfügung und ermöglicht anonyme Meldungen (weitere Informationen zum Beschwerdemechanismus siehe G1-1).

Human Rights Policy

- **Inhalte:** Die Human Rights Policy zielt auf die Förderung und Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Einhaltung internationaler Standards und deren Umsetzung ab. Wir fokussieren uns auf:

- Die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte als Arbeitgeber
- Menschenrechte in der Lieferkette (Selbstauskunft und Audits; siehe S2)
- Unsere Verantwortung und Rolle für die Digitalisierung der Gesellschaft
- Datenschutz und Informationssicherheit
- Unsere Governance-Struktur für Menschenrechte
- Menschenrechtsbezogener Due Diligence bei Mergers & Acquisitions

Die Richtlinie beschreibt unsere Verpflichtung gegen Kinder- und Zwangsarbeit, gegen eine ideologische und politische Zugehörigkeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsstandards und angemessene Entlohnung. Bei Nichteinhaltung der Richtlinie sind die Vorfälle zu melden (siehe G1-1).

- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** International Bill of Human Rights, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work proclaimed, UN Global Compact, Guiding Principles on Business and Human Rights

2025 wurde die Governance-Struktur für Menschenrechte angepasst, ein Human Rights Officer ernannt und ein Human Rights Advisory Board eingerichtet. Der Human Rights Officer übernimmt die zentrale Verantwortung für den Austausch mit externen Stakeholdern wie Behörden, NGOs oder Mitarbeiter:innen von Lieferanten, führt den öffentlichen Dialog zu menschenrechtlichen Themen innerhalb der A1 Group und berichtet direkt an das Management Board. Das vom Human Rights Officer geleitete Human Rights Advisory Board setzt sich aus Vertreter:innen der Bereiche Compliance, Communications, ESG, Human Resources und Purchasing zusammen. Es unterstützt bei der Identifikation und Bewertung menschenrechtsrelevanter Fragestellungen und dient als strukturiertes Forum für die interne Abstimmung und den Stakeholderdialog.

Gemeinsam verantworten der Human Rights Officer und das Advisory Board die Umsetzung sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Human Rights Policy. Mindestens einmal jährlich stimmen sie sich dazu ab, bewerten aktuelle Entwicklungen und stärken das Bewusstsein für Menschenrechtsthemen in den relevanten Unternehmensbereichen. Menschenrechtsthemen sind zudem fester Bestandteil der regelmäßigen Compliance-Trainings (siehe G1-1).

Fokus: A1 Engagement in Belarus

Die A1 Group ist sich der politischen Rahmenbedingungen und der Menschenrechtsproblematik speziell in Belarus sehr bewusst, gleichzeitig legt die Unternehmensgruppe besonderes Augenmerk darauf, allen Menschen im Land stabile und qualitativ hochwertige Dienste zur Verfügung zu stellen, damit sie in jeder Situation Zugang zu Informationen haben. A1 Belarus ist der größte alternative Telekommunikationsanbieter, leistet einen wesentlichen Beitrag zur Versorgung mit Internetzugängen und ist Wegbereiter für die Digitalisierung im Land. Als Arbeitgeber ist A1 Belarus sehr geschätzt. Als Unternehmen engagiert sich die A1 Group nicht in politischen Fragen, unterstützt aber die Rechte der Mitarbeiter:innen, einschließlich des Rechts auf Redefreiheit und des Rechts auf friedliche Demonstrationen.

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Unser Marktumfeld und unser Geschäftsfeld befinden sich in ständigem Wandel. Technologien entwickeln sich in enormem Tempo weiter und Kundenbedürfnisse verändern sich entsprechend dynamisch. Dieser Wandel und die hohe Geschwindigkeit bei gleichzeitig erhöhter Komplexität sind täglich auf vielen Ebenen spürbar. Um unsere Vision Empowering Digital Life zu verwirklichen, braucht es daher auch einen Wandel der Unternehmenskultur, der Skills und Arbeitsweisen.

Human@Center

Hinter jeder Entwicklung und jeder Innovation stehen die Menschen, die sie möglich machen. Deshalb stellen wir sie in den Mittelpunkt unserer Strategie. Human@Center als zentrales Element unserer Unternehmensstrategie definiert Verhaltensweisen, die wichtig sind, um unsere strategischen Ziele zu erreichen. Im Dialog mit unseren Arbeitskräften fördern wir diese und setzen geeignete Rahmenbedingungen, damit sie im Arbeitsalltag gelebt werden. Human@Center umfasst vier Dimensionen:

- **Take Ownership:** Höhere Geschwindigkeit und Komplexität erfordern einerseits verstärkt eigenverantwortliches Handeln und Entscheiden, andererseits benötigt es Transparenz und Freiraum durch Führungskräfte, um diese Eigenverantwortung leben zu können. Wir sind daher regelmäßig zu Human@Center und der Unternehmensstrategie mit unseren Arbeitskräften im Austausch und setzen Maßnahmen zur Organisationsentwicklung mit (virtuellen) Events, Teamworkshops und in individuellen Gesprächen.
- **Learn & Innovate:** Mit der Weiterentwicklung von Technologien und Geschäftsfeldern ergeben sich auch neue Anforderungen an die Skills und Fähigkeiten unserer Arbeitskräfte. Learn & Innovate beschreibt diese Haltung der laufenden Weiterentwicklung: Die Komfortzone verlassen, neugierig sein und bleiben, ständiges Lernen und Weiterbilden. Dafür stellen wir ein umfassendes Lernangebot auf diversen Lernplattformen oder auch das Individuelle Lernbudget für jene Mitarbeiter:innen, die innerhalb von A1 den Job wechseln, zur Verfügung.
- **Team up beyond Limits:** Als internationales Unternehmen ist grenzüberschreitende Zusammenarbeit entscheidend für unseren Erfolg. Team up beyond Limits steht einerseits für die Zusammenarbeit über Bereichs- und Ländergrenzen hinweg in virtuellen Teams und Kompetenzzentren sowie andererseits für das Fördern von diversen Teams. Dazu braucht es geeignete Tools zur digitalen Zusammenarbeit, aber auch einen Rahmen, der Flexibilität fördert und persönliche Interaktionen unterstützt. Wir fördern Diversität, weil wir davon überzeugt sind, dass diverse Teams die Qualität von Entscheidungen steigern und sie bessere Lösungen finden. Wir setzen daher Maßnahmen, um die Vielfalt zu erhöhen wie z. B. Erhöhung des Frauenanteils insgesamt sowie von Frauen in Führungspositionen oder in MINT-Fachgebieten, und unterstützen Interessensgruppen von Mitarbeiter:innen wie etwa die Teilzeit-, ESG- oder LGBT+ Community in A1 Österreich oder den FemCircle in A1 Bulgarien.
- **Consciously Care:** Die hohe Geschwindigkeit und Komplexität des Arbeitslebens sind sowohl psychisch als auch physisch fordernd, deshalb setzen wir einen besonderen Fokus auf die Gesundheit unserer Arbeitskräfte und das Wohlergehen anderer, zusammengefasst in Consciously Care. Von unseren Arbeitskräften erwarten wir, dass sie Verantwortung übernehmen, auf sich achten und auch auf andere Rücksicht nehmen. Als Arbeitgeber stellen wir vielfältige Gesundheitsmaßnahmen, wie etwa das Employee Assistance Programm (siehe S1 -4) zur Verfügung und sorgen mit unserer Jobarchitektur für faire und angemessene Entlohnung.

Strategie

Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Als führender Anbieter für digitale Services und Kommunikationslösungen agieren wir in einem dynamischen Marktumfeld. Um als Unternehmen wettbewerbsfähig zu bleiben, haben wir ein Competence Delivery Center geschaffen, eine gruppenweite Organisation, in der Expert:innen aus allen Ländern zusammenarbeiten, um Synergieeffekte zu nutzen und die Effizienz zu steigern. Das Ziel ist es, Aktivitäten nicht separat in jedem Land durchzuführen, sondern unternehmensweit zu organisieren und der gesamten A1 Group zur Verfügung zu stellen. Durch die Bündelung von Ressourcen und Know-how in einem multinationalen Business Delivery Center bieten wir unseren Geschäftskunden schnellere und bessere ICT-Services und bleiben dabei weiterhin lokal präsent.

Die für S1 wesentlichen Themen sind eng mit unserer Unternehmens- und HR-Strategie verbunden: Human@Center steht für die Ausrichtung auf faire und sichere Arbeitsbedingungen. Dazu zählen langfristige Beschäftigungsverhältnisse, flexible Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Wahrung von Arbeitnehmerrechten, eine angemessene Entlohnung sowie der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit. Darüber hinaus umfasst Human@Center weitere Schwerpunkte: Chancengleichheit und gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit sind feste Bestandteile unserer Strategie. Ebenso verstehen wir kontinuierliche Aus- und Weiterbildung in einem dynamischen Marktumfeld als wesentliche Chance für unseren zukünftigen Erfolg. Daraus leitet sich der strategische Fokus auf Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ab, der mit einer Vielzahl von Maßnahmen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung beiträgt.

Das wesentliche Thema Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit hat negative Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte, insbesondere für Frauen, bietet aber auch Chancen für die A1 Group. Die daraus entstehenden Chancen sind essenziell, um unsere Marktposition zu stärken, Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und qualifizierte und gut ausgebildete Arbeitskräfte im Unternehmen zu halten bzw. neue Talente zu gewinnen. Die Themen Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wirken sich positiv auf alle Arbeitskräfte, im Speziellen auf Frauen, aus. Wir setzen zahlreiche Initiativen, um Diskriminierung und inadäquate Bezahlung zu verhindern und eine erhöhte Vereinbarkeit zu fördern.

Wir haben uns ambitionierte Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Insbesondere zur Umsetzung des Übergangsplans für den Klimaschutz ist ein profundes Verständnis der Inhalte und Zusammenhänge notwendig. In Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen in den relevanten Fachbereichen der A1 Group bauen wir zielgruppenadäquat Grundlagen und Fachwissen zum Thema Nachhaltigkeit auf. Zusätzlich entstehen neue Skill-Profile und Rollen, um den vielfältigen neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Die Gewährleistung von physischer Sicherheit und das Schaffen von gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden der Arbeitskräfte aus. Dennoch kann sich die Arbeit auch negativ auf die mentale und körperliche Gesundheit auswirken. Die Diversität im Unternehmen stärkt das Zugehörigkeitsgefühl und das Selbstvertrauen der Arbeitskräfte. Zudem fördert sie gleiche Chancen für persönliche und berufliche Entwicklung.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Die Richtlinien und Konzepte sind für alle Arbeitskräfte der A1 Group, einschließlich aller Tochtergesellschaften gültig. Für die A1 Group sind folgende Standards oder Initiativen Dritter relevant: International Bill of Human Rights, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work proclaimed, UN Global Compact und die Guiding Principles on Business and Human Rights. Die Human Rights Policy (siehe Menschenrechte), die Diversity, Equity & Inclusion Policy sowie die Health, Safety and Well-being Policy gelten zusätzlich für alle Personen, die mit der A1 Group in Verbindung stehen. Die Umsetzung wird durch den Group HR Director verantwortet. Die Richtlinien und Konzepte sind auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Diversity, Equity & Inclusion Policy

Die Richtlinie adressiert die wesentlichen Themen Vielfalt, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie Schulungen und Kompetenzentwicklung.

- **Inhalt:** Die Diversity, Equity & Inclusion Policy unterstreicht unser Commitment zu einem Arbeitsumfeld, das es allen Arbeitskräften ermöglicht, persönlich und fachlich zu wachsen. Unser Bestreben ist es, unabhängig von Alter, Behinderungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familien- oder Karrierestatus, ethnischer Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Kultur, Religion sowie Arbeitszeit und Vertragsstatus gleiche Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Zudem können politische Rechte frei ausgeübt werden (siehe G1-1 Code of Conduct). Wir sind davon überzeugt, dass ein vielfältiger Arbeitsplatz das Potenzial und die Zufriedenheit der Arbeitskräfte sowie die Attraktivität als Arbeitgeber steigert. Wir fokussieren uns auf:
 - die Schaffung einer vielfältigen, fairen und akzeptierenden Arbeitskultur
 - berufliche Chancengleichheit auf der Grundlage von Fähigkeiten und Fertigkeiten
 - die Erhöhung des Frauenanteils insgesamt und bei Führungskräften
 - gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit
 - Förderung fairer und objektiver HR-Prozesse
 - Verwendung inklusiver Sprache

Fair Pay Principles

Die Richtlinie adressiert die wesentlichen Themen Angemessene Entlohnung, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie Sichere Beschäftigung.

- **Inhalt:** Mit den Fair Pay Principles setzen wir uns für ein gleichberechtigtes Arbeitsumfeld ein, in dem alle Arbeitskräfte eine wettbewerbsfähige Vergütung sowie das gleiche Entgelt für gleiche Arbeit innerhalb jedes Marktes erhalten. Diese lauten:
 - Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit: Wir überprüfen jährlich die Gehälter, um mögliche Unterschiede zu verstehen und zu beheben.
 - Marktgerechte Vergütung: Die Gehaltsbänder basieren auf einer gruppenweiten Jobarchitektur und werden regelmäßig an Marktdaten angepasst.
 - Vergütungspraktiken: Die Vergütung basiert auf Fähigkeiten, Rollen und Leistung und standardisierten Gehaltsbändern.
 - Leistungen: Wir bieten Leistungen wie Vorsorge- und Versicherungsmodelle an.
 - Grundlagen: Wir handeln gemäß dem Arbeitsrecht und internen Richtlinien.
 - Überprüfung: Wir überprüfen regelmäßig die Vergütungspraktiken.

Health, Safety and Well-being Policy

Die Richtlinie adressiert die wesentlichen Themen Gesundheitsschutz und Sicherheit, Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, Schulungen und Kompetenzentwicklung sowie Vielfalt.

- **Inhalt:** Ziel der Health, Safety and Well-being Policy ist die Förderung und Sicherstellung der Gesundheit, Sicherheit und des Wohlergehens aller Arbeitskräfte. Die Richtlinie befähigt die Managementsysteme für Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Tochtergesellschaften, sämtliche Risiken in Übereinstimmung mit lokalen Gesetzen und Vorschriften zu bewältigen. Wir verfügen über ISO 45001-Zertifikate (Zertifizierung für Arbeits- und Gesundheitsschutz) in all unseren Tochtergesellschaften. Für eine optimale Risikoprävention werden die Arbeitskräfte über die Themen Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen informiert und geschult. Zudem können sie sich an Gesundheits- und Sicherheitsexpert:innen wenden.

S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen

Um die Sorgfaltspflicht in Bezug auf wesentliche tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte zu erfüllen und deren Perspektiven aktiv in Unternehmensentscheidungen zu berücksichtigen, werden sie sowohl direkt als auch über Arbeitnehmervertretungen einbezogen.

Arbeitnehmervertretungen

In Österreich, Bulgarien, Slowenien, Kroatien, Belarus und Nordmazedonien gibt es jeweils eine lokale Arbeitnehmervertretung. Die Art und Häufigkeit deren Einbindung richtet sich nach den nationalen rechtlichen Regelungen. Die lokalen Arbeitnehmervertreter:innen informieren über ihre Tätigkeiten mittels interner Kommunikationskanäle. Dies erfolgt sowohl auf Organisations- als auch auf operativer Ebene. Die finanziellen und personellen Ressourcen werden gemäß den nationalen rechtlichen Rahmenbedingungen bereitgestellt.

Zusätzlich wurde 2015 ein Europäischer Betriebsrat (EBR) gegründet. Dieser umfasst die Arbeitnehmervertretungen der Tochtergesellschaften in EU-Mitgliedstaaten. Die Anzahl der Arbeitnehmervertreter:innen ist in der EBR Vereinbarung geregelt. Die Arbeitnehmervertretung aus Nordmazedonien wird als Gast zu den Sitzungen des EBR eingeladen, ist jedoch kein offizielles Mitglied. Der EBR informiert die Arbeitskräfte mittels lokaler Arbeitnehmervertreter:innen und bindet sie in Entscheidungsprozesse ein, die den Geschäftsverlauf und Arbeitnehmerbelange betreffen. Er ist zudem zuständig, wenn ein Thema mehr als zwei Tochtergesellschaften betrifft. Er hat das Recht, mindestens einmal jährlich im Rahmen einer Sitzung mit der Konzernleitung zusammenzukommen. In der Praxis erfolgt die Einbeziehung häufiger: Die Group HR Director und der EBR stehen in regelmäßigem Austausch. Die operative Verantwortung für die Einbeziehung des EBRs und die Integration der Ergebnisse in den Unternehmenskontext liegt bei der Konzernführung. Diese wird gegenüber dem EBR durch die Group HR Director vertreten.

Direkte Einbindung

2025 haben wir eine neue Employee Listening Strategie umgesetzt, in deren Rahmen die Meinungen und Bedürfnisse der Arbeitskräfte in regelmäßigen Intervallen erfasst werden. Die Befragungen werden gruppenweit quartalsweise durchgeführt. Kernelement ist der sogenannte Engagement-Index, der sich aus den Fragen zur allgemeinen Zufriedenheit am Arbeitsplatz und der Weiterempfehlung des Unternehmens als Arbeitgeber ableitet. Die Pulse Surveys in den ersten drei Quartalen dienen dabei als Stimmungsbarometer während des Jahres. Die umfassende Befragung im vierten Quartal enthält zusätzliche Fragen zur Organisation, direkten Arbeitsumgebung und zur direkten Führungskraft. Die Verantwortung für die Umfragen liegt bei Group HR. Die Ableitung von Maßnahmen obliegt den Führungskräften der jeweiligen Unternehmensbereiche. Das Unternehmen stellt die personellen Ressourcen für Durchführung, Analyse und Maßnahmenableitung zur Verfügung. Wir bewerten die Effektivität der Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften durch regelmäßige Befragungen und systematische Analysen. Die davon abgeleiteten Maßnahmen werden über interne Kommunikationskanäle verbreitet. Zusätzlich zu Befragungen sind Gespräche zwischen Mitarbeiter:innen und Führungskräften seit langem Teil unserer Kultur, in denen neben Weiterentwicklung und Performance auch das Thema Feedback im Vordergrund steht.

Zur Achtung der Menschenrechte wurde mit dem Europäischen Betriebsrat das gruppenweit gültige Memorandum of Understanding zu Arbeitnehmerrechten und Arbeitsbedingungen geschlossen. In Österreich regelt eine Betriebsvereinbarung die Vorgehensweise in Zusammenhang mit Mitarbeiter-Befragungen.

S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Unseren Arbeitskräften stehen verschiedene Kanäle zur Verfügung, um ihre Anliegen zu äußern. Die Führungskräfte fungieren dabei als erste Anlaufstelle und sind für den vertraulichen Umgang mit Meldungen geschult. Darüber hinaus können Anliegen an Group Compliance oder lokale Compliance-Verantwortliche gerichtet werden. Unser Hinweisgeberportal tell.me ermöglicht zudem eine – falls gewünscht – anonyme Meldung von Fehlverhalten und Verstößen. tell.me ist jederzeit über die Website abrufbar (siehe G1-1 für weitere Informationen zu tell.me sowie zum Schutz von Whistleblowern).

Durch verpflichtende E-Learnings und Schulungen stellen wir sicher, dass unsere Arbeitskräfte über die Meldekanäle informiert sind. Ergänzend dazu informieren wir über das Intranet sowie den Code of Conduct. Nach Eingang einer Meldung erfolgen zunächst die Qualifizierung und Kategorisierung sowie Überprüfung des Sachverhalts. Personen, die eines Verstoßes verdächtigt werden, erhalten die Möglichkeit, Stellung zu nehmen. Die vertrauliche Bearbeitung wird durch Group Compliance und Internal Audit gewährleistet. Die meldende Person wird über den Verlauf informiert.

Sollten wir als A1 Group negative Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte verursachen oder dazu beitragen, führen wir eine umfassende Prüfung des Sachverhalts durch. Wir identifizieren die Ursachen und ergreifen umgehend Maßnahmen, um die festgestellten Missstände zu beheben. Den Fortschritt überwachen wir kontinuierlich. Falls die eingeleiteten Maßnahmen nicht ausreichen, implementieren wir weitere Schritte, die sich nach der Art des Vorfalls sowie den Ergebnissen unserer Überprüfung richten. Gleiches gilt, wenn sich ein gemeldetes Fehlverhalten oder ein Verstoß bestätigt. Die gesetzten Maßnahmen variieren von Schulungen bis hin zu arbeitsrechtlichen oder strafrechtlichen Konsequenzen.

Regelmäßige Berichte und Befragungen sorgen für eine kontinuierliche Verbesserung der Meldekanäle. Der Aufsichtsrat erhält jährlich, das Management und der Betriebsrat quartalsweise Berichte über Anzahl und Kategorien der Meldungen. Wir evaluieren regelmäßig, ob unsere Arbeitskräfte die Meldekanäle kennen und ihnen vertrauen. Alle zwei Jahre wird eine Integritätsumfrage unter ca. 10 % der Arbeitskräften durchgeführt, um das Vertrauen in die Kanäle und die Wahrnehmung der Wirksamkeit zu erfassen. Schulungen und Statistiken zu eingegangenen Meldungen und Maßnahmen stärken zusätzlich das Vertrauen in unsere Prozesse.

S1-4 – Maßnahmen und Ansätze zum Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Wirksamkeit

Die Ressourcen für die Umsetzung der Maßnahmen werden von Group HR und den HR Abteilungen der Tochtergesellschaften zur Verfügung gestellt. Alle beschriebenen Maßnahmen sind implementiert und werden weiterhin fortgesetzt. Sie geben einen Einblick in die A1 Group als Arbeitgeber und haben eine positive Auswirkung auf die Mitarbeiterbindung.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Die Maßnahmen adressieren die wesentlichen Themen Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung sowie Vielfalt.

Female Empowerment Program

- **Inhalt und Zeithorizont:** Das österreichische Female Empowerment Program (FEP) richtet sich ausschließlich an Mitarbeiterinnen und unterstützt diese gezielt in ihrem nächsten Schritt Richtung Führungskarriere. Das FEP findet jährlich statt. Die Teilnehmerinnen qualifizieren sich durch Eigenbewerbung oder die Nominierung durch Kolleg:innen. Das FEP umfasst unter anderem drei Trainingstage und begleitende Einzel-Coachings.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel des FEP ist es den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Das Programm trägt zu dem gruppenweiten Ziel, bis 2030 den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 40% zu erhöhen, bei (siehe S1-5). Seit 2021 haben bereits mehr als 120 Frauen das FEP erfolgreich abgeschlossen. 2025 nahmen 20 Teilnehmerinnen an dem Program teil.
- **Geltungsbereich:** Alle Mitarbeiterinnen der A1 Österreich

Pay Equity Maßnahmen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir setzen seit Jahren Maßnahmen, um dem Pay Gap entgegenzuwirken. Eine interne Analyse ergab, dass der Pay Gap in der A1 Group stark strukturell bedingt ist, also durch einen größeren Anteil an Männern als an Frauen in höher dotierten Positionen. Das Female Empowerment Programm (siehe S1-4) und MINTChanger:in in Österreich, STEMfemme in Kroatien und Bulgarien, die Teilnahme von A1 Slowenien an Engineer of the Year – Women in Engineering sowie von A1 Serbien an Her Cyber: Empowering Women and Girls in Cyber zählen zu Initiativen, die den strukturell bedingten Gap verringern können.

- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel ist es, die strukturellen Bedingungen, die unter anderem zu einem Gender Pay Gap führen zu mitigieren und den Anteil an Frauen in höher bezahlten Positionen zu steigern.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Lernangebote

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir bieten unseren Arbeitskräften mit dem Learning Hub seit 2018 ein umfassendes und kontinuierliches gruppenweites Lern- und Weiterbildungsangebot, zusätzlich zu lokalen Entwicklungsmaßnahmen und -angeboten. Der Learning Hub umfasst zielgruppenorientierte Lernangebote in unterschiedlichen Formaten und inkludiert die Nutzung von externen digitalen Lernplattformen. Darüber hinaus gibt es Angebote speziell für Führungskräfte wie zum Beispiel Trainings zu Change Management, AI4Leaders, dem Führen von internationalen Teams sowie zu essenziellen Themenbereichen wie ESG und Angebote für ausgewählte Talente, wie zum Beispiel das Empowering Potentials Programm. 2025 lag ein Schwerpunkt auf den Experimentation Journeys, in denen Mitarbeiter:innen und Führungskräfte in einem Workshopformat Verhaltensweisen reflektieren und weiterentwickeln sowie auf Trainings zu AI Anwendungen wie Copilot und A1 Chat.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Ein Schwerpunkt des Learning Hub ist, relevante Future Skills durch gezielte Weiterbildung und Qualifizierung zu fördern.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir setzen eine Vielzahl von Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit. Hier einige Beispiele: Seit 2020 unterstützt A1 Belarus Diversität durch die Initiative Inklusiver Kaffee, der in Shops angeboten wird, die auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind. Bei A1 Österreich wurde der Frauenförderungsplan um weitere fünf Jahre bis 2029 verlängert. Zudem wurde das Thema Vielfalt im Diversity-Jahresbericht umfassend analysiert. 2024 sind wir den UN Womens Empowerment Principles beigetreten. 2025 wurde das gruppenweite Format Let's talk Money gestartet, das sich zum Ziel gesetzt hat, Mitarbeiterinnen in ihrem Finanzwissen zu stärken und sie zu motivieren, ihre finanzielle Zukunft aktiv zu steuern.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Unser Ziel ist es, Vielfalt und Chancengleichheit als zentrale Elemente unserer Unternehmenskultur zu verankern. Wir fördern eine inklusive Arbeitsumgebung, in der alle respektiert, geschätzt und unterstützt werden. Unterschiedliche Perspektiven bereichern die Qualität unserer Ergebnisse.
- **Geltungsbereich:** Der Geltungsbereich der Maßnahmen variiert und reicht von länderspezifischen bis zu gruppenweiten Maßnahmen.

Mentoring

- **Inhalt und Zeithorizont:** Gemäß der Team up beyond Limits-Dimension von Human@Center existiert Mentoring sowohl als eigenständige Maßnahme als auch als integrativer Teil von vielen anderen Aktivitäten, zum Beispiel in Österreich (MINT- und Karenzmentoring, und als Teil des Female Empowerment Program), in Belarus (Mentoring für neue Kolleg:innen, Mentoring als Teil der Sales Academy), in Slowenien (AI & Data Mentoring, MINT-Mentoring von Praktikant:innen), in Bulgarien (A1 Mentor the Young, Mentoring program Lead Forward), Her Cyber: Empowering Women and Girls in Cyber in Serbien, oder Lead.You in Kroatien.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Mentoring-Aktivitäten stärken die Vielfalt und Zusammenarbeit sowie den Zusammenhalt unserer Mitarbeiter:innen.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group. Der Geltungsbereich variiert je nach Land.

Arbeitsbedingungen

Die Maßnahmen adressieren die wesentlichen Themen Sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, Angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gesundheitsschutz und Sicherheit.

Employee Assistance Programme

- **Inhalt und Zeithorizont:** Das Employee Assistance Programme (EAP) wird seit 2023 als umfassendes Unterstützungsprogramm für alle Arbeitskräfte durch einen externen Anbieter bereitgestellt und unterstützt bei Fragen zu Arbeit, Leben, Gesundheit, Familie und Finanzen durch vertrauliche Beratungen sowie Verbindungen zu Gemeindevorständen und Unterstützungsdiensten. Beratungen können remote oder persönlich erfolgen. Das Programm kann unbegrenzt oft zu diversen Fragestellungen kontaktiert werden. Die Berater sind rund um die Uhr verfügbar. Die Dienste können anonym und vertraulich genutzt werden, die A1 Group erhält keine Auskunft darüber, wer das EAP in Anspruch genommen hat.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das EAP fördert das Wohlbefinden aller Arbeitskräfte und steigert zudem die Zufriedenheit und Produktivität im Unternehmen. 2025 wurde das EAP 114 mal kontaktiert.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group mit Ausnahme von Belarus. Das EAP kann von unseren Arbeitskräften sowie deren Ehe- und Lebenspartner:innen, direkten Nachkommen oder Vorfahren und Haushaltsangehörigen in Anspruch genommen werden.

Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir bieten kontinuierlich Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Arbeitskräfte an. Unser Engagement ist in unserer Health, Safety and Well-being Policy verankert (siehe S1-1). Neben dem gruppenweiten Employee Assistance Program unterstützen lokale Webinare und Trainings zum Beispiel in Kroatien, Nordmazedonien, Bulgarien und Serbien gezielt bei Themen wie Stressbewältigung, Change, Resilienz und Work-Life Balance. In Belarus, Bulgarien, Serbien, Slowenien, Nordmazedonien und Kroatien stehen zudem zusätzliche Gesundheitsversicherungen zur Verfügung. Die Arbeitsmedizin in Österreich bietet umfassende Untersuchungen und Impfungen an. Darüber hinaus verbessern Schulungen das Sicherheitsbewusstsein, und Sportinitiativen wie etwa „Skupina za šport“ in Slowenien fördern einen gesunden Lebensstil.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Ziel unserer Gesundheitsangebote ist es, die Arbeitskräfte in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden zu unterstützen, die Zufriedenheit zu steigern und Krankenstände sowie Unfälle zu reduzieren.
- **Geltungsbereich:** Der Geltungsbereich der Maßnahmen variiert. Es bestehen gruppenweite sowie länderspezifische Maßnahmen.

Strategiekommunikation

- **Inhalt und Zeithorizont:** Zum Jahresbeginn präsentieren der Group CEO und Group Deputy CEO beim Kick-off die aktuellen strategischen Entwicklungen live sowie online für alle Arbeitskräfte der A1 Group. Während des Jahres folgen regelmäßige Live-Updates zu Themen wie ESG, Telco-Trends und Lernen. Strategy Tuesdays vertiefen Schwerpunkte wie Human@Center in Action und B2B Digital Services. Zusätzlich gibt es Events wie Coffee & Connect oder Run & Connect sowie die neue Videoreihe Innovation Checks, die alle drei bis vier Wochen innovative Projekte vorstellt. Transformationsprozesse begleiten wir mit interaktiven Formaten in Zusammenarbeit mit den Kompetenzzentren. Alle zwei bis drei Monate informiert der Strategy Newsletter alle interessierten Mitarbeiter:innen.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel der Strategiekommunikation ist es, dass alle Mitarbeiter:innen die Inhalte und Bedeutung der Unternehmensstrategie verstehen und wissen, wie sie individuell dazu beitragen können.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Interner Jobmarkt

- **Inhalt und Zeithorizont:** Seit 2023 ist der interne Jobmarkt für unsere Arbeitskräfte transparent gestaltet. Sämtliche ausgeschriebenen Positionen sind über das gruppenweite HR-System für alle einsehbar. Die Bewerbung erfolgt direkt über das System. Zusätzlich werden Stellenanzeigen über unsere interne Social-Media-Plattform gruppenweit kommuniziert. 2025 wurde der Karrierhub gelauncht. Mitarbeiter:innen können dort ihre Skills, Fähigkeiten und ihre Karrierepläne sichtbar machen. Der AI-basierte Karrierhub schlägt dann auf Basis dieser Information passende Stellenanzeigen, aber auch Lernangebote vor und erlaubt internen Rekrutier:innen passende Kandidat:innen für offene Positionen zu finden.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Der interne Jobmarkt fördert die Weiterentwicklung, internationale Mobilität und Motivation unserer Arbeitskräfte. Er unterstützt den Erwerb neuer Fähigkeiten und die Sichtbarkeit vorhandener Kompetenzen, um Ressourcen gezielt zu nutzen. Als internationales Unternehmen ist grenzüberschreitende Zusammenarbeit essenziell und daher in Human@Center (siehe S1 Einleitung) verankert.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Flexibles Arbeiten

- **Inhalt und Zeithorizont:** Unseren Arbeitskräften steht, sofern es mit ihrer Tätigkeit zu vereinbaren ist, ein sowohl zeitlich als auch örtlich flexibles Arbeiten zur Verfügung. Die zeitliche Flexibilität ermöglicht es, die Arbeitszeiten eigenständig zu organisieren, während mobiles Arbeiten erlaubt, Aufgaben auch außerhalb des Firmenstandorts zu erledigen. Dieses Modell wird im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und lokalen Anforderungen der jeweiligen Tochtergesellschaft umgesetzt und wurde 2023 durch die Integration in die gruppenweite Unternehmensstrategie Human@Center erneut bestätigt.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Flexibles Arbeiten steigert Zufriedenheit und Leistungsqualität und stärkt das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitskräften. Ziel ist es, eine Balance zwischen mobilem Arbeiten und Präsenz am Firmenstandort zu schaffen sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Jobarchitektur

- **Inhalt und Zeithorizont:** Seit 2012 wird eine gruppenweite Jobarchitektur als Rahmenwerk in der Personalorganisation und -verwaltung genutzt. Sie bietet einen systematischen Ansatz zur Klassifikation von Jobrollen und Karrierewegen. Hierzu werden Jobs nach ähnlichen Funktionen und Fachgebieten sowie in Joblevels gruppiert. Dies schafft eine klare Unterscheidung sowie ein Verständnis für den Weg von Einstiegspositionen zu höher qualifizierten Rollen. Die Jobarchitektur bildet die Basis für Vergütungsstrukturen und Gehaltsbänder. Diese werden jährlich überprüft, indem die interne Gehaltsstruktur mit externen Daten aus vergleichbaren Branchen abgeglichen und bei Bedarf angepasst wird.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Die Jobarchitektur schafft ein strukturiertes und transparentes Rahmenwerk mit klaren Kriterien für die Job-Einstufung und Gehaltsbänder, um eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung zu gewährleisten.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kinderbetreuung

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir bieten eine Vielzahl verschiedener Programme zur Kinderbetreuung an. Dazu gehören Feriencamps, Workshops, Online-Kurse und Kindergärten. Die Initiativen variieren je nach Tochtergesellschaft: In Österreich gibt es zusätzliche Bildungs- und Freizeitangebote des A1 Digital Campus speziell in der Ferienzeit; in Kroatien ermöglicht das Flying Nannies-Programm die Kinderbetreuung während der Ferien. In Serbien, Kroatien und Bulgarien stehen Kindergärten arbeitsnah zur Verfügung. A1 Slowenien unterstützt Mitarbeiter:innen mit einer teilweisen Kostenübernahme von Betreuungsangeboten für Kinder im Volksschulalter.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Die Programme zielen darauf ab, die Betreuung in der schulfreien Zeit und in der Nähe des Arbeitsplatzes zu gewährleisten. Gleichzeitig sollen sie das Bewusstsein der Kinder für die Arbeit ihrer Eltern stärken und ihnen wertvolle Bildungs- und Freizeitmöglichkeiten bieten.
- **Geltungsbereich:** Der Geltungsbereich der Maßnahmen variiert. Es bestehen gruppenweite sowie länderspezifische Maßnahmen.

Das Karenz @A1 Angebot in Österreich

- **Inhalt und Zeithorizont:** Seit 2019 fördert das Karenz@A1 Programm die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriereplanung sowie den Wiedereinstieg in das Berufsleben für Eltern. Es umfasst ein Informationspaket, Coachings, virtuelle Events und weitere Angebote, die Eltern je nach Bedarf nutzen können. Zudem werden Eltern zur Geburt finanziell unterstützt. Vor, während und nach der Karenz werden die Eltern von A1 Karenz-Mentor:innen begleitet und beraten. Eine familienfreundliche Arbeitsumgebung wird durch Teilzeitmöglichkeiten und ein Co-Leadership-Modell gefördert, das die Teilung von Führungspositionen ermöglicht.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Karenz@A1 Programm ist darauf ausgerichtet, allen Mitarbeiter:innen in Karenz gleiche Chancen zu bieten und die Zeit optimal für ihre berufliche Weiterentwicklung zu nutzen. Es fördert die Jobzufriedenheit beim Wiedereinstieg sowie die berufliche Entwicklung.
- **Geltungsbereich:** Alle Mitarbeiter:innen der A1 Österreich

Kennzahlen und Ziele

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Die Ziele sind für die A1 Group gültig und wurden gemeinsam von Group HR und Group ESG festgelegt, dem Vorstand vorge-schlagen und mit dem Aufsichtsrat, der unter anderem aus Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung besteht, abgestimmt. Die Zielmessung erfolgt regelmäßig und mindestens ein Mal jährlich. Die Dateninterpretation sowie die Entwicklung von Maßnahmen obliegen Group HR. Die Mitarbeiter:innen inklusive Mitglieder der Arbeitnehmervertretung werden darüber mittels interner Kommunikationskanäle (Verweis auf S1-4 Strategiekommunikation) informiert.

Diversity, Equity & Inclusion

Das Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) Ziel adressiert das wesentliche Thema Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter.

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2030 sowohl den Frauenanteil insgesamt als auch den Anteil weiblicher Führungskräfte auf 40% zu erhöhen. Dies ist insbesondere in der Telekommunikations- und IT-Branche, die traditionell einen geringeren Frauenanteil aufweist, essenziell. Die Ziele bauen auf der 2022 veröffentlichten DE&I Richtlinie auf und korrelieren mit weiteren Zielsetzungen wie der Verringerung des Gender Pay Gaps.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt zwei Mal pro Jahr. 2025 betrug der Frauenanteil insgesamt 40% (2024: 40%) und der Anteil weiblicher Führungskräfte 37% (2024: 35%).

Gender Pay Gap und Equal Pay Gap

Das Gender Pay Gap Ziel bezieht sich auf das wesentliche Thema Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Die Reduktion des Gender Pay Gap (Unterschied im durchschnittlichen Einkommen von Männern und Frauen) und die Schließung des Equal Pay Gap (Unterschied im Einkommen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit) sind Teil der Vorstandsvergütung (Long-Term Incentive, LTI) und Ziele aus unserer ESG Strategie:

- **Zieldefinition und Zeithorizont gemäß der Vorstandsvergütung (LTI):**
 - LTI 2023 (2023-2025): Reduzierung des Gender Pay Gap um 15% im Vergleich zu 2022 und des Equal Pay Gap um 80% bis Ende 2025 im Vergleich zu 2022.
 - LTI 2024 (2024-2026): Reduzierung des Gender Pay Gap um 20% im Vergleich zu 2022.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Wir implementierten gruppenweit standardisierte Kennzahlen für die Messung der Gehaltsunterschiede. Der Gender Pay Gap wird gemäß ESRS-Definition berechnet. Für den Equal Pay Gap wird eine auf unserer internen Jobarchitektur basierende Definition von gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit verwendet. Die Erhebung des Gender Pay Gap erfolgt halbjährlich (siehe S1-16), die des Equal Pay Gap quartalsweise. Der Gender Pay Gap wurde im Vergleich zum Basisjahr 2022 (wie im LTI 2023 definiert) um 7% und der Equal Pay Gap um 62% gesenkt. Das LTI 2023 wurde somit nicht erreicht, die Zielmessung des LTI 2024 erfolgt Ende 2026.
- **Zieldefinition und Zeithorizont gemäß ESG-Strategie:** Reduzierung des bereinigten Einkommensunterschied (Equal Pay Gap) auf 1% oder weniger und Fortsetzung unserer Bestrebungen, den unbereinigten Einkommensunterschied (Gender Pay Gap gemäß ESRS Definition) bis 2030 weiter zu reduzieren.
- **Zielmessung und -überprüfung:** 2025 liegt der Equal Pay Gap bei 1,6% und der Gender Pay Gap bei 15,6%.

Trainingsstunden

Das Ziel adressiert das wesentliche Thema Schulungen und Kompetenzentwicklung.

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Unser Ziel ist es, die Anzahl der Trainingsstunden zu erhöhen und bis Ende 2030 durchschnittlich 40 Trainingsstunden pro Mitarbeiter:in (in Vollzeitäquivalenten) zu erreichen. Das Ziel ist Teil der Vorstandsvergütung und der ESG-Strategie. Diese gezielte Förderung des individuellen Potenzials trägt zur Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen bei. Sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen bei und ist entscheidend für unseren Geschäftserfolg.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt einmal pro Quartal. 2025 lag die Anzahl der durchschnittlichen Trainingsstunden pro Mitarbeiter:in (in Vollzeitäquivalenten) bei 41 Stunden.

Corporate Volunteering

Das Ziel adressiert das wesentliche Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit.

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Unser Ziel ist es, mindestens vierteljährlich unseren Arbeitskräften ehrenamtliches Engagement zu ermöglichen. Unseren Arbeitskräften steht dafür die Dauer eines Arbeitstages zur Verfügung. Die Corporate Volunteering-Angebote werden individuell von den Tochtergesellschaften festgelegt. Freiwilligenarbeit und altruistisches Verhalten wirken sich positiv auf die körperliche und mentale Gesundheit unserer Arbeitskräfte aus.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Der Fortschritt wird mindestens einmal pro Jahr überprüft. 2025 haben 1.035 Teilnehmer:innen in Summe 5.059 Stunden Corporate Volunteering genutzt.

S1-6 – Merkmale der Mitarbeiter:innen des Unternehmens

Die Mitarbeiter:innen werden in Anzahl der Personen (Head Count) dargestellt. Es werden all jene berücksichtigt, die zum 31.12.2025 aktiv in der A1 Group tätig sind. Die Geschlechtsangaben beruhen auf der Selbstauskunft der Mitarbeiter:innen. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen in Head Count (17.224) entspricht 16.628 Vollzeitäquivalenten (VZÄ).

Mitarbeiter:innen nach Geschlecht per 31. Dezember

Anzahl der Personen	2025	2024	Δ
Männlich	10.393	10.873	-4%
Weiblich	6.831	7.102	-4%
Divers	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-
Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen	17.224	17.975	-4%

Mitarbeiter:innen pro Land per 31. Dezember

Anzahl der Personen	2025	2024	Δ
Österreich	6.138	6.910	-11%
Bulgarien	3.978	3.905	2%
Kroatien	1.865	1.934	-4%
Belarus	2.166	2.180	-1%
Slowenien	598	611	-2%
Serbien	1.612	1.591	1%
Nordmazedonien	781	770	1%
Deutschland	33	29	14%
Schweiz	53	45	18%

Mitarbeiter:innen nach Vertragsart und Geschlecht per 31. Dezember

Anzahl der Personen	Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Verträgen			Mitarbeiter:innen mit befristeten Verträgen			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
	2025	2024	Δ	2025	2024	Δ	2025	2024	Δ	2025	2024	Δ
Männlich	9.983	10.418	-4%	410	455	-10%	10.021	10.426	-4%	372	447	-17%
Weiblich	6.473	6.665	-3%	358	437	-18%	6.234	6.414	-3%	597	688	-13%
Divers	-	-		-	-		-	-		-	-	
Keine Angaben	-	-		-	-		-	-		-	-	

Mitarbeiter:innen nach Vertragsart und Land per 31. Dezember¹⁾

Anzahl der Personen	Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Verträgen			Mitarbeiter:innen mit befristeten Verträgen			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
	2025	2024	Δ	2025	2024	Δ	2025	2024	Δ	2025	2024	Δ
Österreich	5.894	6.643	-11%	244	267	-9%	5.274	5.940	-11%	864	970	-11%
Bulgarien	3.932	3.858	2%	46	47	-2%	3.905	3.768	4%	73	137	-47%
Kroatien	1.728	1.661	4%	137	273	-50%	1.861	1.933	-4%	4	1	300%
Belarus	2.166	2.180	-1%	0	0	o. A.	2.166	2.180	-1%	0	0	o. A.
Slowenien	571	582	-2%	27	29	-7%	577	590	-2%	21	21	0%
Serbien	1.385	1.386	-0%	227	205	11%	1.611	1.591	1%	1	0	100%
Nordmazedonien	694	700	-1%	87	70	24%	781	770	1%	0	0	o. A.
Deutschland	33	28	18%	0	1	-100%	32	28	14%	1	1	0%
Schweiz	53	45	18%	0	0	0%	48	40	20%	5	5	0%

¹⁾ Zu befristeten Verträgen zählen Arbeitsverhältnisse in der Probezeit oder zur Vertretung während zeitlich begrenzter Abwesenheiten, etwa aufgrund von Elternzeit oder Krankheit, und Verträge mit kurzfristig erhöhtem Arbeitspensum.

Mitarbeiter:innen-Fluktuation¹⁾

	2025	2024	Δ
Mitarbeiter:innen-Fluktuation (Anzahl der Personen)	2.768	2.619	6%
Mitarbeiter:innen-Fluktuation (in %)	16	14	2PP

¹⁾ Alle Austritte dividiert durch die durchschnittliche Mitarbeiteranzahl (= Mitarbeiteranzahl am Ende der Vorperiode plus Mitarbeiteranzahl am Ende der Reportingperiode dividiert durch 2).

S1-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Fremdarbeitskräfte werden in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) dargestellt. Vollzeitäquivalent (VZÄ) bedeutet, dass die Arbeitszeit aller Mitarbeiter:innen auf vergleichbare Vollzeitstellen umgerechnet wird, eine Teilzeitkraft mit 50% Arbeitszeit ergibt somit 0,5 VZÄ. Es werden all jene berücksichtigt, die zum 31.12.2025 für die A1 Group tätig sind. Die Geschlechtsangaben beruhen auf der Selbstauskunft.

Fremdarbeitskräfte per 31. Dezember

in Vollzeitäquivalente	2025	2024	Δ
Anzahl der Selbstständigen	70	57	24%
Anzahl der External Workforce (=EWF) ¹⁾	1.382	1.450	-5%
Gesamtzahl der Fremdarbeitskräfte	1.452	1.506	-4%

¹⁾ Von Unternehmen bereitgestellt, die im Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften tätig sind.

S1-9 – Diversitätskennzahlen

Geschlechterverteilung der obersten Führungsebene¹⁾ per 31. Dezember

	Geschlechterverteilung (Anzahl der Personen)			Geschlechterverteilung (in %)		
	2025	2024	Δ	2025	2024	Δ
Männlich	34	35	-3%	76	74	2PP
Weiblich	11	12	-8%	24	26	-2PP
Divers	-	-	-	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-	-	-	-

¹⁾ Definition der obersten Führungsebene gemäß ESRS: A1 Group Vorstand und direkt unterstellte Führungskräfte, CEOs der A1 Tochtergesellschaften und deren Leadership Team Mitglieder (entspricht der Ebene unter der oder dem CEO)

Altersstruktur der Mitarbeiter:innen per 31. Dezember

	Altersstruktur (Anzahl der Personen)			Altersstruktur (in %)		
	2025	2024	Δ	2025	2024	Δ
Unter 30	2.822	2.992	-6%	16	17	-1PP
30-50	10.330	10.853	-5%	60	60	0PP
Über 50	4.072	4.130	-1%	24	23	1PP

S1-10 – Angemessene Entlohnung

Alle Mitarbeiter:innen der A1 Group erhalten eine angemessene Entlohnung.

S1-11 – Soziale Absicherung

Alle Mitarbeiter:innen der A1 Group sind gegen Verdienstauffälle aufgrund bedeutender Lebensereignisse abgesichert.

S1-13 – Kennzahlen zu Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Regelmäßige Leistungsbeurteilungen¹⁾ nach Geschlecht per 31. Dezember

in %	2025	2024	Δ
Männlich	61	61	0PP
Weiblich	39	39	0PP
Divers	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-

¹⁾ Alle Mitarbeiter:innen, die in der Reportingperiode mindestens an einer Leistungs- und Laufbahnbeurteilung teilgenommen haben

Durchschnittliche Trainingsstunden¹⁾ nach Geschlecht pro Person

	2025	2024	Δ
Männlich	27	31	-14%
Weiblich	34	37	-8%
Divers	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-

¹⁾ Berechnung basierend auf Anzahl der Personen

S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Arbeitskräfte geschützt durch Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsysteme per 31. Dezember

in %	2025	2024	Δ
Mitarbeiter:innen	100	100	0PP
Fremdarbeitskräfte	97	98	-1PP

Gesundheits- und Sicherheitsinformationen

	2025	2024 ²⁾	Δ
Anzahl an Todesfällen			
Mitarbeiter:innen	0	1	-100%
Fremdarbeitskräfte	0	0	o. A.
Andere Arbeitskräfte	1	0	o. A.
Anzahl an Arbeitsunfällen			
Mitarbeiter:innen	75	83	-10%
Fremdarbeitskräfte	0	2	-100%
Quote der Arbeitsunfälle ¹⁾			
Mitarbeiter:innen	2,2	2,4	-6%
Fremdarbeitskräfte	0	0,6	-100%
Arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen			
Anzahl arbeitsbedingter, meldepflichtiger Erkrankungen unter Mitarbeiter:innen	64	63	2%
Ausfalltage durch arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen unter Mitarbeiter:innen	1.918	1.327	45%

¹⁾ Berechnung basierend auf vertraglich vereinbarter Arbeitszeit unter Berücksichtigung von unterjährigen Arbeitszeitänderungen.

²⁾ Die Kennzahlen zu Arbeitsunfällen und Arbeitsbedingten Erkrankungen und Verletzungen für 2024 wurden angepasst.

S1-15 – Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen

in %	2025	2024	Δ
Mitarbeiter:innen mit Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen	100	100	0PP
Mitarbeiter:innen, die Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch nahmen nach Geschlecht			
Männlich	36	33	3PP
Weiblich	64	67	-3PP
Divers	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-

S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern unter den Mitarbeiter:innen per 31. Dezember

in %	2025	2024	Δ
Verdienstunterschied ¹⁾	16	16	OPP

¹⁾ Berechnung basierend auf vertraglich vereinbarter Arbeitszeit und vertraglich vereinbartem Sollgehalt.

Verhältnis der Gesamtvergütungen

	2025	2024	Δ
Verhältnis	1:32	1:36	-11%

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchstbezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeiter:innen (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson). Die Berechnung des Verhältnisses pro Land erfolgt gemäß ESRS Definition. Der Gesamtwert errechnet sich aus dem gewichteten Durchschnitt aller Länderverhältnisse. Die Gewichtung richtet sich nach der Anzahl der Personen pro Land.

S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen von Menschenrechtsverstößen

Diskriminierungsvorfälle¹⁾

	2025	2024	Δ
Anzahl an Diskriminierungsvorfällen	0	1	-100%
Anzahl der gemeldeten Beschwerden über Kanäle für Arbeitskräfte	5	11	-55%
Anzahl der gemeldeten Beschwerden über nationale Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD	0	0	o. A.

¹⁾ Inkl. Belästigung und Mobbing

Menschenrechtsvorfälle

	2025	2024	Δ
Gesamtanzahl der Menschenrechtsvorfälle	0	0	o. A.
davon jene die gegen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte, die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen	0	0	o. A.

Zahlungen in Zusammenhang mit Vorfällen zu Diskriminierung und Menschenrechten

in TEUR	2025	2024
Zahlungen in Zusammenhang mit Vorfällen zu Menschenrechten	0	0
Zahlungen in Zusammenhang mit Vorfällen zu Diskriminierung ¹⁾	0	0

¹⁾ Inkl. Belästigung und Mobbing

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Strategie

Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Als führendes Telekommunikationsunternehmen in CEE legen wir höchsten Wert auf soziale Verantwortung entlang unserer globalen Wertschöpfungskette. Die Zusammenarbeit mit zahlreichen Partnern in verschiedenen Regionen der Welt birgt besondere Herausforderungen. Transparenz ist dabei entscheidend: Die Verfügbarkeit von Daten zu sozialen Standards und die Erstellung eines umfassenden Überblicks über unsere Wertschöpfungskette sind zentrale Aufgaben.

Unser Fokus bei der Prävention negativer Auswirkungen auf die Arbeitskräfte liegt auf der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Die Mehrheit unserer Produktionspartner im Bereich Telekommunikationsausrüstung und Endgeräte befindet sich in Asien, wo unsere Anforderungen an Arbeitsbedingungen nicht immer vollständig erfüllt werden. Besonders wichtig sind uns daher Aspekte wie Gesundheit und Sicherheit, geregelte Arbeitszeiten, faire Entlohnung sowie Gleichstellung und Diversität. Eine kontinuierliche Überwachung dieser Kriterien ist unerlässlich, um die negativen Auswirkungen für die Arbeitskräfte zu minimieren und die Einhaltung unserer Standards sicherzustellen. Darüber hinaus beziehen unsere Lieferanten wesentliche Rohstoffe für Telekommunikationsgeräte, wie seltene Erden, hauptsächlich aus Afrika. Diese Rohstoffbeschaffung ist oft mit einem erhöhten Risiko für Menschenrechtsverletzungen, wie beispielsweise Kinderarbeit, verbunden. Wir ergreifen umfassende Maßnahmen, um die Auswirkungen und Herausforderungen entlang unserer Wertschöpfungskette zu adressieren (siehe S2-4).

Diese beinhaltet unter anderem:

- **Lieferantenbewertung und -auswahl:** Wir führen strenge Due-Diligence-Prüfungen durch, um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten unseren hohen Anforderungen an soziale und ökologische Standards entsprechen.
- **Vertragliche Anforderungen:** Unsere Verträge mit Lieferanten beinhalten klare Klauseln zur Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards.
- **Kontinuierliche Überwachung und Audits:** Wir überwachen unsere Lieferkette kontinuierlich und führen regelmäßige Audits durch, um sicherzustellen, dass unsere Standards eingehalten werden.
- **Beschwerdeverfahren** über unser Hinweisgeberportal tell.me

Mit diesen Maßnahmen und unserem kontinuierlichen Engagement in der Überwachung und Verbesserung unserer Wertschöpfungskette wollen wir die potenziellen negativen Auswirkungen für die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette verhindern bzw. reduzieren.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Die beschriebenen Konzepte und Richtlinien gelten für alle Partner in unserer Wertschöpfungskette und beziehen sich somit auf sämtliche Arbeitskräfte, unabhängig von Land oder Tochtergesellschaft. Sie sind auf der Website der A1 Group veröffentlicht. Die Umsetzung der Konzepte und Richtlinien wird durch den Director Group Technology and Transformation verantwortet, der auch für den Gruppeneinkauf zuständig ist.

Unseren Konzepten und Richtlinien liegt unsere Human Rights Policy (siehe Kapitel Menschenrechte) zu Grunde, welche sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte der Vereinten Nationen (CCPR), dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen (CESCR), der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP), am UN Global Compact sowie an den OECD Leitsätzen für multinationale Unternehmen orientiert.

Supplier Code of Conduct

Der Supplier Code of Conduct adressiert die wesentlichen Themen Sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, Angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Vielfalt sowie Kinder- und Zwangsarbeit.

- **Inhalt:** Unser Supplier Code of Conduct legt ethische, ökologische und soziale Standards fest. Wir verpflichten uns zu verantwortungsbewusstem und nachhaltigem Handeln und betrachten Lieferanten als Schlüsselpartner zur Erreichung dieser Ziele. Lieferanten müssen alle Umweltgesetze einhalten, ihren ökologischen Fußabdruck minimieren und nachhaltige Praktiken fördern. Ebenfalls stehen Arbeits- und Menschenrechtsgesetze im Fokus, einschließlich des Verbots von Kinder- und

Zwangsarbeit sowie Menschenhandel. Sie sollen sichere Arbeitsbedingungen bieten, faire Löhne zahlen und Konfliktmineralien eliminieren. Darüber hinaus wird dargelegt, dass Gesetze und Richtlinien zu Bestechung, Korruption und Interessenkonflikten, ethische Geschäftspraktiken und die Vertraulichkeit und Sicherheit von Daten einzuhalten sind. Zur Überprüfung der Einhaltung führen wir Risikobewertungen und Audits (siehe S1-4) durch. Lieferanten müssen bei Nicht-Einhaltung Korrekturmaßnahmen ergreifen, um die Geschäftsbeziehung aufrechtzuerhalten.

- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen, den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Responsible Sourcing Policy

Die Responsible Sourcing Policy adressiert die wesentlichen Themen: Angemessene Entlohnung, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Vielfalt, Kinder- und Zwangsarbeit.

- **Inhalt:** Die Richtlinie stützt sich auf unseren Code of Conduct (siehe G1-1) sowie die darin enthaltenen Verpflichtungen zu Menschenrechten, Arbeitsstandards, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Die Lieferanten werden aufgefordert, unsere ESG-Standards einzuhalten. Hierzu zählen insbesondere die sozialen Standards zu Menschenrechten, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Gesundheit und Sicherheit, fairer Bezahlung sowie Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung. Zudem ist die verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien eingeschlossen. Das Ziel der Richtlinie ist es, neben der Stärkung der wirtschaftlichen Leistung und der Sicherstellung der Resilienz der Lieferkette, insbesondere unsere Nachhaltigkeitsverpflichtungen zu fördern. Wir integrieren Verantwortung in das Lieferantenmanagement auf zwei Ebenen: In der Lieferantendimension umfasst dies Governance sowie Konformitäts- und Risikobewertungen, um sicherzustellen, dass ESG-Standards und -Richtlinien eingehalten werden. Ergänzt wird dies durch die Selbstdeklaration der Lieferanten und externe ESG-Bewertungen. Auf transaktionaler Ebene verpflichten unsere Allgemeinen Einkaufsbedingungen die Lieferanten zur Einhaltung des Code of Conduct. ESG-Kriterien fließen, sofern anwendbar, in den Auswahl- und Vergabeprozess ein. Wir überwachen unsere Lieferanten durch interne und externe Screening-Prozesse und erwarten dasselbe von unseren Lieferanten in ihrer Lieferkette. Werden bei unseren Audits Abweichungen festgestellt, dann werden diese im Korrekturmaßnahmenplan (CAP – Corrective Action Plan) festgehalten und gemeinsam mit dem Lieferanten bearbeitet, bis sie behoben sind. Wir erwarten, dass der Lieferant uns benachrichtigt und sich an die festgelegten Korrekturmaßnahmen hält.
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** US-amerikanisches Dodd-Frank-Gesetz (Einhaltung der Prinzipien zur verantwortungsvollen und ethischen Mineralienbeschaffung), EU-Verordnung über Konfliktmineralien

Conflict Minerals Policy

Die Conflict Minerals Policy adressiert die wesentlichen Themen Arbeitszeit, Angemessene Entlohnung, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie Kinder- und Zwangsarbeit.

- **Inhalt:** Unsere Richtlinie zielt darauf ab, die Beschaffung von Mineralien und seltenen Erden aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu verhindern. Wir sind uns unserer Verantwortung in der Wertschöpfungskette bewusst, auch wenn nur eine indirekte Verbindung zu Konfliktmineralien über unsere Lieferanten besteht. Wir erkennen die Risiken von Finanzverbrechen und Menschenrechtsverletzungen, die beim Gewinn, Transport oder Handel von Mineralien entstehen können, sowie deren Verbindung zu Folter, Zwangsarbeit, Kinderarbeit und anderen schweren Verbrechen. Unsere Lieferanten und Partner müssen die Grundsätze der verantwortungsvollen Mineralbeschaffung des US-amerikanischen Dodd-Frank Act und der EU-Verordnung über Konfliktmineralien einhalten. Wir verpflichten uns, Sorgfaltsprozesse zu implementieren, um die Beschaffung solcher Mineralien zu eliminieren und transparent über die Ergebnisse zu berichten. Wir arbeiten nicht mit Lieferanten zusammen, die Missbrauch im Zusammenhang mit Konfliktmineralien tolerieren, und beenden die Zusammenarbeit mit Lieferanten, die ein Risiko für schwere Missbräuche darstellen.
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** US-amerikanisches Dodd-Frank-Gesetz (Einhaltung der Prinzipien zur verantwortungsvollen und ethischen Mineralienbeschaffung), EU-Verordnung über Konfliktmineralien

Zusätzlich zu den beschriebenen Richtlinien adressieren der Code of Conduct (siehe G1-1), die Diversity, Equity & Inclusion Policy, die Health, Safety and Wellbeing Policy sowie die Human Rights Policy (siehe Menschenrechte) die wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Diese sind für die A1 Group sowie ihre Partner und Kund:innen gültig. Unsere Konzepte und Richtlinien beschreiben zudem unser Engagement im Kampf gegen Kinder- und Zwangsarbeit sowie Menschenhandel.

S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

Wir legen großen Wert darauf, die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und ihre rechtmäßigen Vertreter direkt einzubeziehen, um ihre Anliegen gezielt zu adressieren und in unsere Entscheidungen einzubinden. Dies wird durch ein strukturiertes Audit-Verfahren nach Vorgaben der Joint Alliance for CSR (JAC) gewährleistet. Jedes Mitglied von JAC führt pro Jahr mindestens fünf Audits durch. Mit derzeit 31 Mitgliedsunternehmen ergibt das eine jährliche Gesamtzahl von über 150 Audits. Ziel ist es, die Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie die ethischen und ökologischen Praktiken des Lieferanten zu verstehen. Während der Betriebsbesichtigung werden die Produktionsprozesse und Arbeitsbedingungen geprüft. Anschließend erfolgt eine Dokumentenprüfung, um die Konformität mit den JAC Prinzipien zu gewährleisten. Ein zentraler Bestandteil sind die Interviews mit Mitarbeitenden des Lieferanten, die in einem vertraulichen Rahmen durchgeführt werden. Diese bieten dem Audit-Team Einblicke in die tatsächlichen Arbeitsbedingungen und umfassen verschiedene Gruppen der Arbeitskräfte. Im Abschlussgespräch werden die Ergebnisse des Audits präsentiert und Feedback gegeben. Dieses umfassende Verfahren stellt sicher, dass die Interessen und Bedenken der Arbeitskräfte berücksichtigt und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen kontinuierlich umgesetzt werden.

Die Interviews werden von einem unabhängigen externen Audit-Unternehmen durchgeführt. Werden bei Audits Abweichungen festgestellt, so werden diese in Maßnahmenplänen (CAP Corrective Action Plans) festgehalten. Der JAC-Verantwortliche der A1 Group ist regelmäßig mit dem geprüften Unternehmen in Kontakt, um die Fortschritte bei der Umsetzung der Maßnahmenpläne zu überprüfen. Über die Ergebnisse wird an den Director Group Technology and Transformation berichtet.

S2-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

Die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette können ihre Anliegen und Beschwerden direkt über das Hinweisgebersystem tell.me an uns kommunizieren. tell.me ist jederzeit über unsere Website in allen Landessprachen unserer Tochtergesellschaften und in Englisch zugänglich. Unsere Lieferanten werden über den Code of Conduct über das Hinweisgebersystem informiert. Eine Kommunikation an deren Arbeitskräfte oder entsprechende Schulungen sind derzeit nicht verpflichtend, daher ist nicht überprüfbar, ob die Arbeitskräfte wissen, dass das System tell.me besteht. Die Vorgehensweise zum Umgang mit gemeldeten Anliegen und Beschwerden ist unter S1-3 erläutert und gilt sowohl für unsere eigenen Arbeitskräfte als auch für jene in der Wertschöpfungskette. 2025 wurden über tell.me keine Vorfälle aus der Wertschöpfungskette gemeldet. Zudem besteht für die Arbeitskräfte unserer Lieferanten die Möglichkeit, ihre Anliegen und Beschwerden während der Audit-Interviews zu kommunizieren (siehe S2-2).

S2-4 – Maßnahmen und Ansätze zum Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Wirksamkeit

Die Maßnahmen adressieren die wesentlichen Themen Sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, Angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie Kinder- und Zwangsarbeit. Ebenso werden die Themen Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und Vielfalt erfasst. Die Ressourcen für die Umsetzung der Maßnahmen werden von Group Purchasing und Supplier Relationship Management zur Verfügung gestellt. Alle beschriebenen Maßnahmen sind implementiert und werden weiterhin fortgesetzt.

Due Diligence Form (DDF)

- **Inhalt und Zeithorizont:** Im Rahmen unserer Verpflichtung zur sozialen Verantwortung und zur Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen entlang unserer Wertschöpfungskette entwickelten wir einen umfassenden Due Diligence Fragebogen für unsere Lieferanten. Dieser wurde 2022 eingeführt und wird jedes Jahr erweitert. Der Fragebogen besteht aus vier Teilen:
 - Allgemeine Unternehmensinformationen
 - EcoVadis: EcoVadis bewertet die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen. Es wird ermittelt, ob eine Scorecard vorhanden ist, inklusive Punktzahl und Medaille.
 - Der Hauptteil besteht aus den Themen Compliance, soziale Verantwortung, Datenschutz, Qualitätsmanagement, Umweltverantwortung, Due Diligence und finanzielle Verantwortung.
 - Genehmigung der Datennutzung: Klärung, ob die Daten für andere mit dem Lieferanten verbundene Gesellschaften gelten und mit unseren Gesellschaften geteilt werden dürfen.

Der Fragebogen muss alle drei Jahre ausgefüllt werden. Lieferanten erhalten den Hauptteil nur, wenn keine EcoVadis Scorecard vorliegt oder nicht mindestens die Bronze-Medaille erreicht wurde. Die Bronze-Medaille wird an die besten 35% der bewerteten Unternehmen vergeben. Falls ein Lieferant den Fragebogen nicht ausfüllt, erfolgt ein Eskalationsverfahren. Bei einem Verweis auf eigene Policies prüft unser Team diese, um sicherzustellen, dass sie unseren Anforderungen entsprechen.

- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel unseres Due Diligence Fragebogens ist, die Einhaltung grundlegender arbeitsrechtlicher und ethischer Standards bei unseren Lieferanten zu prüfen und sicherzustellen. Dieser systematische Ansatz gewährleistet Transparenz und Verantwortung und stellt sicher, dass unsere Lieferanten unsere Standards erfüllen. Insgesamt füllten 144 Lieferanten den Fragebogen aus. Mit Ende 2025 sind alle Lieferanten, auf die 80% der Ausgaben entfallen, und ein mittleres bis hohes Risikopotenzial aufweisen, durch den DDF abgedeckt.
- **Geltungsbereich:** Die Lieferanten der A1 Group mit dem höchsten Risiko (alle Lieferanten der A1 Group, auf die 80% der Ausgaben entfallen und ein mittleres bis hohes Risikopotenzial aufweisen).

Joint Alliance for CSR (JAC)

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir sind Mitglied der Joint Alliance for CSR (JAC), einer Vereinigung von derzeit mehr als 30 Telekommunikationsanbietern, die zum Ziel hat, die Umsetzung von Corporate Social Responsibility (CSR) bei bedeutenden multinationalen Lieferanten der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT)-Industrie zu überprüfen, bewerten und weiterzuentwickeln. JAC verfolgt die Mission, Nachhaltigkeit als gemeinsame Verantwortung zu betrachten und als treibende Kraft die Sensibilisierung für Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette zu fördern. Dies gelingt nur durch enge Zusammenarbeit und Kooperation der Mitgliedsunternehmen – ein Ansatz, der in diesem Jahr durch das JAC-Supplier Forum in Hongkong nochmals gezielt gestärkt wurde. Um wirkungsvolle Veränderungen in der Lieferkette zu erreichen, wurden auch Tier-2- und Tier-3-Lieferanten eingeladen. Dabei wurde u. a. vereinbart, dass Trainings in lokaler Sprache entscheidend sind, um die in Audits identifizierten Probleme zu beheben.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel unserer Mitgliedschaft bei JAC ist es, Nachhaltigkeitsstandards und bewährte Prozesse zu überprüfen und weiterzuentwickeln, zum Beispiel durch den Austausch von Best Practices. Dies trägt zur Einhaltung international anerkannter Standards bei und fördert die Wahrung der Menschenrechte sowie sozialer, arbeitsrechtlicher und ökologischer Standards. Die Durchführung gemeinsamer Audits und Assessments bei Lieferanten – sogenannte unabhängige Drittanbieterprüfungen, bestehend aus 150 Fragen – ermöglicht eine systematische Kontrolle der Einhaltung dieser Standards in den Bereichen Umwelt und Soziales. Durch die Zusammenarbeit mit anderen Telekommunikationsunternehmen stärken wir die effektive Umsetzung von Nachhaltigkeitsprinzipien in der Branche und unterstreichen unser Engagement für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Jedes Mitglied von JAC ist verpflichtet, gemäß den Vorgaben mindestens fünf Lieferanten pro Jahr zu auditieren.
- **Geltungsbereich:** Lieferanten der A1 Group

Wie bereits im Jahr 2024 wurde auch in einem der diesjährigen Audits festgestellt, dass bei einem Teil der befragten Arbeitskräfte die wöchentliche Arbeitszeit sowie die geleisteten Überstunden die gesetzlichen Vorgaben und die Anforderungen wie des SA8000-Standards (Zertifizierungsstandard für soziale Verantwortung am Arbeitsplatz) überschritten wurden. Zudem wurde bei einigen Arbeitskräften ein fehlender Ruhetag nach sieben aufeinanderfolgenden Arbeitstagen festgestellt. Zur Behebung dieser Verstöße wurde ein Maßnahmenplan entwickelt und erfolgreich umgesetzt.

In einer weiteren Produktionsstätte wurde ein hydrogeologisches Risiko identifiziert, das potenziell schwerwiegende Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Arbeitskräfte sowie auf die Geschäftskontinuität haben kann. Der Lieferant wurde aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Dazu zählen unter anderem der Aufbau und die Wartung von Infrastruktur wie effektiven Entwässerungssystemen sowie Techniken zur Bodenstabilisierung. Zusätzlich wird erwartet, dass der Lieferant Notfallpläne erstellt und regelmäßig aktualisiert, um bei Naturereignissen rasch und gezielt reagieren zu können. Die Umsetzung dieser Maßnahmen steht derzeit noch aus.

Save the Children

- **Inhalt und Zeithorizont:** Als Telekommunikationsunternehmen sind wir Teil globaler Batterielieferketten. In vielen unserer Endgeräte und Netzwerkkomponenten kommen Lithium-Ionen-Batterien zum Einsatz, die den kritischen Rohstoff Kobalt enthalten. Bis zu 30% der weltweiten Kobaltversorgung stammen aus der Region Kolwezi in der Demokratischen Republik Kongo, die stark vom Bergbau geprägt ist und zugleich als Hochrisikogebiet für Kinderrechte gilt. Schätzungen zufolge arbeitet dort jedes sechste Kind unter gefährlichen Bedingungen in Minen. Um die Situation vor Ort zu verbessern, unterstützen wir die Arbeit von Save the Children Schweiz und dem Centre for Child Rights and Business. Diese unterstützen betroffene Kinder und Jugendliche individuell durch monatliche Zuschüsse, die Übernahme von Schulgebühren sowie den Zugang zu medizinischer Versorgung.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Programm hat zum Ziel, Kinder aus dem Kobaltabbau herauszuführen und ihnen durch den Zugang zu sicheren Lebensbedingungen und Bildung eine sichere Alternative zu ermöglichen. 2025 wurden insgesamt 75 Personen, darunter 20 Kinder und Familienangehörige, unterstützt.
- **Geltungsbereich:** Kinder und Jugendliche in der Region Kolwezi

Kennzahlen und Ziele

S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

ESG-Risiko-Assessment der Lieferanten (Vorstandsvergütung, STI 2025)

- **Zieldefinition und Zeithorizont:**
 - Erweiterung des ESG-Risiko-Assessments um Länderrisiken und durch Berücksichtigung der JAC-Audit-Ergebnisse
 - Ausweitung der ESG-Risiko-Aktivitäten (von Erhebung Reifegrad bis zu Maßnahmen) in den Dimensionen Emissionen, Menschenrechte und Rohstoffe
 - Integration von ESG-Kriterien in Ausschreibungen
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Erreichung des Ziels wird ein Mal im Jahr gemessen. Die Zielmessung wird im Rahmen des Vergütungsberichts der A1 Group veröffentlicht.
- **Geltungsbereich:** Lieferanten der A1 Group

Audits im Rahmen der JAC (Joint Alliance for CSR)

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Bis 2030 planen wir, jährlich fünf Vor-Ort-Audits bei unseren Lieferanten durchzuführen, um hohe Standards entlang unserer Lieferkette zu gewährleisten.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Dieses Jahr wurden fünf Vor-Ort-Audits bei unseren Lieferanten durchgeführt. Dieses Ziel wird zusätzlich von JAC nachverfolgt, und durch Einträge in die Audit-Plattform dokumentiert.
- **Geltungsbereich:** Lieferanten der A1 Group

S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Unternehmensspezifisches Thema: Informationssicherheit

Als Betreiber von kritischer Infrastruktur ist Informationssicherheit ein wesentliches Element unseres Wertversprechens und damit auch unserer Geschäftsstrategie. Kund:innen, Arbeitskräfte und die Gesellschaft erwarten die Verfügbarkeit und Vertraulichkeit unserer Dienstleistungen. Zusätzlich sind Unternehmen wie die A1 Group zunehmend Ziel von Cyberkriminalität. Dies erfordert ein hohes Sicherheitsverständnis unserer Arbeitskräfte sowie Sicherheitsniveau der Technik und Geschäftsprozesse. Das Vertrauen unserer Stakeholder in unsere Marke ist eng mit der Wahrnehmung der A1 Group als sicheres Unternehmen verknüpft.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Konzepte im Zusammenhang mit Informationssicherheit

Information Security Policy

- **Inhalt:** Seit 2024 besteht ein gruppenweites Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS). Einzelne Tochtergesellschaften verfügen bereits seit 2005 über ein ISMS. Das gruppenweite ISMS definiert die Information Security Policy als zentrales Element des Informationssicherheitsmanagements. Das in der Richtlinie definierte Ziel ist es, das Sicherheitsrisiko im Einklang mit unserer Risikobereitschaft zu minimieren. Dabei schaffen wir ein sicheres Unternehmensumfeld und fördern eine Sicherheitskultur, die unsere Produkte, unsere Marke und unser Image positiv beeinflusst. Weniger Sicherheitsvorfälle führen beispielsweise dazu, dass das Unternehmen von Kund:innen als vertrauenswürdig wahrgenommen wird. Die wichtigsten Aspekte unserer Informationssicherheit sind:
 - **Vertraulichkeit:** Der Zugriff auf Informationen und Daten muss ausschließlich auf befugte Personen beschränkt und strikt nach dem Need-to-know- sowie Need-to-have-Prinzip geregelt werden, sodass nur arbeitsnotwendige Datenzugriffe gewährt werden.
 - **Integrität:** Daten müssen vollständig und korrekt sein. Alle Systeme, IT-Komponenten und Netzwerke müssen einwandfrei gemäß den Spezifikationen funktionieren. Änderungen an Daten dürfen nur mit entsprechender Berechtigung möglich sein. Alle Änderungen an geschäftskritischen Datensätzen müssen jederzeit nachvollziehbar sein.
 - **Verfügbarkeit:** Daten müssen jederzeit verfügbar sein und zu dem Zeitpunkt, zu dem sie benötigt werden, an die befugten Arbeitskräfte, Kund:innen, Dritte oder das richtige System geliefert werden.
 - **Compliance:** Alle Arbeitskräfte oder Dritte müssen die relevanten internen oder externen Spezifikationen, Richtlinien, Standards und/oder Gesetze kennen und diese einhalten.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group
- **Verantwortlichkeit:** Chief Information Security Officer in den Tochtergesellschaften
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Die Richtlinie ist auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Informationssicherheit

Wir setzen eine Vielzahl an Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung des Sicherheitsniveaus um. Die folgenden vier Maßnahmen wirken sich besonders positiv auf die als wesentlich definierten Chancen (Wahrnehmung als sicheres Unternehmen, positive Auswirkungen auf Marke, Image und Produkte) aus. Alle beschriebenen Maßnahmen sind implementiert und werden weiterhin fortgesetzt.

Zertifizierung nach ISO 27001

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir implementieren und betreiben in jeder Tochtergesellschaft ein ISMS nach ISO 27001 und betrachten das Resultat als gruppenweites ISMS. Das ISMS ist als Dauermaßnahme ausgelegt, und wird jedes Jahr einem externen Überwachungsaudit unterzogen. Alle drei Jahre erfolgt ein Rezertifizierungsaudit. Die ISMS sind zertifiziert und definieren eine Vielzahl an Securitykontrollen, die einem überwachten und kontinuierlichen Verbesserungszyklus unterliegen.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Ziele sind die Aufrechterhaltung der Zertifizierung, die Umsetzung von allfälligen Verbesserungsmaßnahmen und die Behebung von identifizierten Schwachstellen im Rahmen der Auditergebnisse. Gegenwärtig verfügen alle Tochtergesellschaften über eine aufrechte Zertifizierung.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Simulierte Hackerangriffe

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir führen laufend simulierte Hackerangriffe (z. B. Penetration Testing, Red Teaming) gegen unser Unternehmen durch, um die tatsächliche Effektivität unserer technischen Infrastruktur und das Sicherheitsbewusstsein unserer Arbeitskräfte zu testen.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Die Ergebnisse der Tests werden an die Verantwortlichen kommuniziert, und die Be-

hebung von allfälligen Schwachstellen sowie die Einführung von Verbesserungsmaßnahmen initiiert. Die Maßnahme zielt darauf ab, unser Sicherheitsniveau kontinuierlich zu verbessern und dadurch das Vertrauen unserer Kund:innen in unsere Produkte und Marke weiter zu stärken.

- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Trainings zu Informationssicherheit

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir haben ein umfangreiches Trainings- und Schulungskonzept für Informationssicherheit implementiert. Um die Arbeitskräfte für das Thema Informationssicherheit zu sensibilisieren, finden einmal jährlich verpflichtende E-Learnings sowie laufende Schulungen statt. Außerdem informieren interne Kommunikationsmedien und Veranstaltungen über aktuelle Entwicklungen. Diese Maßnahme ist fortlaufend.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel ist es, durch die Schulung unserer Arbeitskräfte und ihre Sensibilisierung für Angriffe und Betrugsmuster das Risiko erfolgreicher Angriffe und Vorfälle zu reduzieren.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen und Ziele

Ziele im Zusammenhang mit Informationssicherheit

Wir überwachen die Wirksamkeit der Sicherheitsmaßnahmen durch die Implementierung eines konzernweiten Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS). Das Gesamt-ISMS besteht aus einzelnen ISO 27001-zertifizierten ISMS in jeder Tochtergesellschaft. Durch den inhärenten PDCA-Zyklus (Plan Do Check Act) wird die Wirksamkeit des Designs und der Implementierung erreicht. Die Verifizierung wird durch den Zertifizierungs- und Rezertifizierungsprozess gewährleistet. Das Ambitionsniveau wird durch die erfolgreiche Zertifizierung definiert.

Kennzahlen für Informationssicherheit

Um die Wirksamkeit unserer Informationssicherheit zu prüfen, nutzen wir folgende Kennzahl (entsprechend der Definition von América Móvil): Gesamtanzahl der eingetretenen Sicherheitsvorfälle mit einer Strafe bzw. Bußgeldern über 100.000 USD (entspricht 117.500 EUR, Stichtag 31.12.2025). 2025 gab es keine Sicherheitsvorfälle dieser Größenordnung.

Unternehmensspezifisches Thema: (Kritische) Infrastruktur und Resilienz

Kritische Infrastrukturen sind jene Infrastrukturen, die eine wesentliche Bedeutung für die Aufrechterhaltung wichtiger gesellschaftlicher Funktionen haben. Ihre Störung oder Zerstörung kann zu schwerwiegenden Auswirkungen auf die Gesundheit, Sicherheit und das wirtschaftliche und soziale Wohl großer Teile der Bevölkerung oder das effektive Funktionieren von staatlichen Einrichtungen führen.

Sie bilden das Fundament moderner Gesellschaften und unterstützen essenzielle Dienste wie Kommunikation, Transport, Energie und Gesundheitswesen. Unter diesen sticht das Telekommunikationsnetz als ein Bestandteil hervor, der den Echtzeit-Datenaustausch und die Koordination zwischen verschiedenen Sektoren ermöglicht. Die A1 Group betreibt kritische Infrastruktur, die nicht nur die Telekommunikation, sondern auch andere Industrien unterstützt, die auf zuverlässige Konnektivität für ihren Betrieb und die Sicherheit angewiesen sind.

Unsere Infrastruktur erstreckt sich über mehrere Länder und umfasst mobile und festnetzgebundene Netze, Glasfaser, Rechenzentren und Cloud-Plattformen. Angesichts zunehmender Cyberbedrohungen, Naturkatastrophen und technischer Ausfälle ist der Schutz dieser kritischen Infrastruktur von größter Bedeutung. Unsere Netze sind daher mit Redundanz, Resilienz und Sicherheit als Hauptprioritäten konzipiert, um einen kontinuierlichen Betrieb selbst in den herausforderndsten Szenarien zu gewährleisten. Die Wahrung der Integrität dieser Infrastruktur ist entscheidend für die Stabilität und Sicherheit der Nationen, denen sie dient.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Konzepte im Zusammenhang mit (Kritischer) Infrastruktur und Resilienz

Business Continuity Management Guideline (BCM)

- **Inhalt:** Der Fokus der Business Continuity Management Guideline liegt auf der Verbesserung unserer Resilienz. Dies erfordert, die nötigen Fähigkeiten zu entwickeln, um schadensauslösende Ereignisse zu erkennen, zu verhindern, deren Auswirkung zu minimieren und gegebenenfalls zu bewältigen. Die Aktivitäten des BCM sind folgendermaßen priorisiert:
 - Schutz von Leib und Leben
 - Die Fortführung bzw. der rasche Wiederanlauf der kritischen Services
 - Einhaltung gesetzlicher Vorschriften
 - Schutz der Reputation der A1 Group
 - Verbesserungen der Stabilität durch Ursachenanalyse und Umsetzung von geeigneten Maßnahmen
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group
- **Verantwortlichkeit:** CEOs der Tochtergesellschaften
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** BSI-Standard 200-4, ISO 22301
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Die Guideline ist für alle Arbeitskräfte intern verfügbar.

Maßnahmen im Zusammenhang mit (Kritischer) Infrastruktur und Resilienz

Die Maßnahmen zur Aufrechterhaltung kritischer Infrastruktur sind implementiert und werden weiterhin fortgesetzt. Sie leiten sich aus der Business Continuity Management Guideline ab und umfassen zwei große disjunkte Bereiche:

- Prävention: Präventive Planung von Resilienz, Redundanz und Reserven
- Reaktion: Reaktive Behandlung von Ausfällen, Notfällen und Krisen

Präventive Planung von Resilienz, Redundanz und Reserven

- **Inhalt und Zeithorizont:** Durch die Umsetzung präventiver Maßnahmen soll die kritische Infrastruktur, abgesehen von notwendigen, minimalen Wartungsfenstern, durchgehend bereitgestellt werden. Die Redundanzen (z. B. Hot-Stand-by-Systeme) und Reserven (z. B. Batteriestützung, Notstromaggregate) sind entsprechend ausgelegt.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Dauerhafte Bereitstellung der kritischen Infrastruktur und Vermeidung von Ausfällen.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Reaktive Behandlung von Ausfällen, Notfällen und Krisen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Unerwartetes kann durch Prävention nicht vollständig ausgeschlossen werden und so ist klar festgelegt, wie im Falle von Ausfällen, Notfällen und Krisen umzugehen ist, z. B. mit Notfallteams und Krisenstab.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Ziel ist es die Verfügbarkeit der kritischen Services schnellstmöglich wieder herzustellen.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen und Ziele

Ziele im Zusammenhang mit (Kritischer)Infrastruktur und Resilienz

Das strategische Ziel ist es, die Verfügbarkeit der kritischen Netz- und Dienstinfrastruktur jederzeit aufrechtzuerhalten und so die kontinuierliche Unterstützung der Geschäftsprozesse zu gewährleisten. Ausfälle, Notfälle und Krisen sind entsprechend der vorgegebenen Aktivitäten abzuarbeiten. Die Zieldefinition wird jährlich angepasst.

Messbares, ergebnisorientiertes und terminiertes Ziel

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Das Ziel für das Berichtsjahr war es, die Anzahl der Ausfälle im Zusammenhang mit der kritischen Infrastruktur auf null zu halten. Unvorhersehbare Ausfälle sollten reaktiv in ihrer durchschnittlichen Dauer so kurz wie möglich und die durchschnittliche Unterbrechungsdauer für Kund:innen klein gehalten werden.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielerreichung wird jährlich überprüft.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen für (Kritische) Infrastruktur und Resilienz

Zentrale Kennzahlen umfassen die Erfassung der Gesamtzahl der Ausfälle, die kritische Infrastrukturkomponenten betreffen, die Dauer der Ausfälle und die Anzahl der betroffenen Kund:innen. Im Falle von Ausfällen informieren die betroffenen Tochtergesellschaften sowohl die lokalen Regulierungsbehörden als auch, soweit betroffen, spezielle Kundengruppen und die Öffentlichkeit. Darüber hinaus dienen diese Kennzahlen als wichtige Grundlage für die interne Steuerung und zur Entscheidungsfindung. Die Kennzahlen werden derzeit intern verwendet.

Unternehmensspezifisches Thema: Digitale Kompetenzen

Digitale Kompetenzen werden zunehmend als zentral für Chancengleichheit, gesellschaftliche Teilhabe und wirtschaftliche Entwicklung angesehen. Dabei spielt die Fähigkeit, digitale Technologien sicher, effektiv und kompetent zu nutzen, eine entscheidende Rolle.

Ein Mangel an diesen Kompetenzen kann zu sozialen, beruflichen, wirtschaftlichen und gesundheitlichen Nachteilen führen, weil digitale Technologien heute nahezu alle Lebensbereiche durchdringen. Betroffene sind stärker von Ausgrenzung, Prekarisierung und Manipulationsrisiken im Netz bedroht. Außerdem können finanzielle Schäden entstehen, wenn Betroffene Opfer von Betrugsfällen oder Datenmissbrauch werden.

Als Telekommunikationsunternehmen sind wir nicht nur Bereitsteller von digitaler Infrastruktur und Enabler der Digitalisierung, sondern engagieren uns darüber hinaus für die Vermittlung von digitaler Bildung und Medienkompetenz. Unsere Vision ist es, digitale Kompetenzen in den Zielgruppen Kinder und Jugendliche, Pädagog:innen, Eltern und Senior:innen zu erhöhen. So ermöglichen wir, dass die Chancen der digitalen Welt optimal genutzt werden können, während gleichzeitig das Bewusstsein für Risiken wie Online-Missbrauch und Cybermobbing geschärft wird. Dies schließt Partnerschaften mit anderen Organisationen bzw. Vereinen, Interessenvertretungen, Schulpartnerschaften, digitalen Lernplattformen, Schulungsangeboten sowie spezielle Lern-Apps, Spiele und Tools ein, welche digitale Kompetenzen vermitteln.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Konzepte im Zusammenhang mit Digitalen Kompetenzen

Digitale Kompetenzen als Teil der ESG-Strategie

- **Inhalt:** Digitale Kompetenz ist in unserer ESG-Strategie im Bereich S (Soziales) angesiedelt. Mit unserer gruppenweiten Initiative bieten wir unter anderem kostenlose Workshops und Webinare für die Zielgruppen Kinder und Jugendliche, Pädagog:innen, Eltern und Senior:innen an. Der Fokus unserer ESG-Strategie in Bezug auf Digitale Kompetenzen sind Kinder und Jugendliche. Unser Anliegen ist es, ihnen das Selbstvertrauen und die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie brauchen, um digitale Welten zu gestalten und darin sicher zu navigieren.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group
- **Verantwortlichkeit:** Leitung Group ESG
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** Sustainable Development Goals, UNESCO für Medien- und Informationskompetenz, Europäischer Digitaler Kompetenzrahmen und die Leitlinien der Allianz für Digitale Kompetenzen und Bildung der Europäischen Union
- **Einbindung der Stakeholder:** Die Stakeholdergruppen Lokale Communities – insbesondere Kinder, Jugendliche, Pädagog:innen sowie Lehrkräfte, Frauen und Senior:innen, aber auch NGOs sowie Regierungsvertreter:innen und Behörden wurden einbezogen.
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Die ESG-Strategie ist auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Digitalen Kompetenzen

Im Folgenden werden unsere wichtigsten Maßnahmen in Bezug auf Digitale Kompetenzen dargestellt. Die beschriebenen Maßnahmen sind implementiert und werden weiterhin fortgesetzt.

Maßnahme für die Zielgruppen Kinder und Jugendliche

- **Inhalt und Zeithorizont:** Unser vielfältiges, kostenloses und innovatives Workshop- bzw. Kursprogramm bietet Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, aktiv in die digitale Welt einzutauchen und diese mitzugestalten. Die Workshops werden ganzjährig sowohl vor Ort an A1 Standorten, in den Schulen und auch online oder als Video-on-Demand angeboten. Die Inhalte der Workshops sind breit gefächert und decken Kompetenzen wie Coding, Robotics, Künstliche Intelligenz (KI) und Medienkompetenzen ab. Es können mehrere Workshops hintereinander besucht werden, um ein umfassendes Verständnis zu erlangen. Die Workshops sollen vor allem Lust darauf machen, sich selbstständig und über den Kurs hinaus mit dem Thema Digitale Bildung und Medienkompetenz zu beschäftigen. Dafür steht zusätzliches Material zur Verfügung.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Unser Ziel ist es, die digitalen Fähigkeiten in den genannten Zielgruppen zu erweitern, um Chancengleichheit, kritisches Denken und verantwortungsvolles Handeln im Netz zu fördern, aber auch um vor Desinformation und Fake News zu schützen.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Maßnahme: Cyber Guard Konferenz für die Zielgruppe Eltern und Pädagog:innen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Die Cyber Guard Conference, organisiert von A1 Kroatien in Zusammenarbeit mit dem Center für Safer Internet Kroatien, behandelte die Frage, wie besser vor den wachsenden Online-Gefahren geschützt werden kann. Der Schwerpunkt lag besonders im Austausch von Wissen und der Präsentation von Best Practices. Es kamen lokale und internationale Fachleute aus den Bereichen Online-Sicherheit, Cybersicherheit, Kinder- und Jugendschutz, Bildung, Tech-Regulierung, Zivilgesellschaft sowie Business-Security-Lösungen zusammen, um über aktuelle Cyberbedrohungen, den Schutz von Unternehmen vor komplexen Angriffen, Kinderschutz im Netz, Cyberbullying, digitale Bildung sowie regulatorische Fragen wie NIS2 und die zukünftige Cybersicherheitsstrategie Kroatiens zu diskutieren. Auch Chancen und Risiken von KI im Kontext von Cyberangriffen und Verteidigung wurden behandelt.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Es wurde das neue Wahlpflichtfach „Digitale Pismenost / Digitale Kompetenz“ an der I. Gymnazija Zagreb ab dem Schuljahr 2025/26 eingeführt, welches den Fokus auf Themen wie Cybermobbing, manipulativem Content und empathische Online-Kommunikation setzt. Die Empfehlung ist, dieses Schulfach landesweit einzuführen. Zudem wurde diskutiert, Präventions- und Aufklärungsarbeit für Kinder, Eltern und Lehrkräfte zu stärken, um Online-Gewalt früh zu erkennen und Betroffenen Hilfsangebote aufzuzeigen. Es wurde zu enger Zusammenarbeit von Zivilgesellschaft, Bildung, Wirtschaft und Staat aufgerufen, um ein widerstandsfähiges digitales Ökosystem zu schaffen.
- **Geltungsbereich:** A1 Kroatien

Maßnahme: Trainings und Workshops für die Zielgruppe Eltern und Pädagog:innen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Eltern, Pädagog:innen sowie Kindergartenpädagog:innen spielen eine wesentliche Rolle bei der Motivation und Unterstützung der Kinder und Jugendlichen im Lernprozess. Wenn Lehrer:innen und Eltern digitale Werkzeuge und Plattformen verstehen und nutzen können, sind sie besser in der Lage, den Lernfortschritt der Schüler:innen zu unterstützen, Probleme frühzeitig zu erkennen und gezielt zu helfen. Deshalb setzen wir bei den Inhalten der Kurse für Pädagog:innen auf schulalltags-taugliche Tipps und Tricks, die in den Unterricht eingebunden werden können und somit die Lehrkräfte unterstützen. Es werden Apps, Spiele und Webseiten vorgestellt, die unentgeltlich genutzt werden können und in Österreich sogar für das Schulfach Digitale Grundbildung geeignet sind. Für die Zielgruppe der Eltern bieten wir spezielle Infoabende an, entweder direkt an den Schulen über die Elternvereine oder online. Dabei geht es vor allem um Aufklärung über die Herausforderungen, mit denen viele Kinder in der digitalen Welt konfrontiert sind, und wie Eltern ihre Kinder am besten unterstützen können.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Unser Ziel ist es, den Schulalltag für Pädagog:innen zu erleichtern und Vorurteile gegenüber digitaler Bildung abzubauen bzw. den Generationenunterschied bei digitaler Bildung zu verringern. Zudem soll das Verständnis der Erwachsenen für das digitale Leben der Kinder- und Jugendlichen erhöht werden. Die Einbeziehung von Lehrkräften und Eltern in die digitale Bildung ist entscheidend, um die Vorteile der digitalen Werkzeuge vollständig zu nutzen und die Kinder und Jugendlichen in ihrer Entwicklung zu unterstützen.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Maßnahme für die Zielgruppe Senior:innen/Generation 60+

- **Inhalt und Zeithorizont:** Unsere Kurse richten sich speziell an die Generation 60+, um ihnen zu ermöglichen, das Internet aktiv zu nutzen und am digitalen Leben teilzuhaben. Ganz nach dem Motto Wir lernen ein Leben lang behandeln wir in unseren kostenlosen Kursen Themen wie App-Installation und Verwendung, den digitalen Ausweis (ID Austria), Sicheres Einkaufen im Internet, aber auch E-Mail-Phishing und Internet-Scams. Seit diesem Jahr bieten wir auch einen zweiteiligen Kurs rund um das Thema Künstliche Intelligenz an. Die Kurse sollen den teilnehmenden Personen Einstiegsängste nehmen und das Selbstvertrauen geben, sich selbstständig und sicher im Internet zu bewegen.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Unser Ziel ist es, Inklusion zu fördern und die Teilhabe am digitalen Leben auch für ältere Menschen sicher zu ermöglichen.
- **Geltungsbereich:** A1 Österreich und A1 Belarus

Kennzahlen und Ziele

Ziele im Zusammenhang mit Digitalen Kompetenzen

Messbares, ergebnisorientiertes und terminiertes Ziel

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Unser Ziel ist es, von 2021 bis 2030 insgesamt 1.000.000 Teilnahmen an unseren digitalen Bildungsinitiativen zu erreichen.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Das Ziel wird einmal jährlich überprüft. Von 2021 bis 2025 konnten 570.398 Teilnahmen verzeichnet werden.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen für Digitale Kompetenzen

Teilnahmen an Schulungen zu Digitaler Kompetenz

	2025	2024	Δ
Österreich	91.752	131.637	-30%
Bulgarien	12.492	13.057	-4%
Kroatien	10.712	14.199	-25%
Belarus	178	1.369	-87%
Slowenien	11.782	5.033	134%
Serbien	3.410	4.420	-23%
Nordmazedonien	2.546	1.667	53%
Gesamtanzahl	132.872	171.382	-22%

Das Jahr 2024 war durch eine außergewöhnlich hohe Nachfrage nach Trainings zu Digitalen Kompetenzen geprägt. Die Anpassung des Schulungsangebots 2025 spiegelt eine Rückkehr zu einem langfristig ausgewogenen und bedarfsgerechten Umfang wider.

Governance

G1 Unternehmensführung

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

G1-1 – Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Compliance prägt die Einstellung und das Verhalten aller Führungskräfte und Mitarbeiter:innen durch klare, gelebte Werte und Maßnahmen zur Förderung von richtigem Verhalten. Die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung eines extern geprüften Compliance Management Systems (CMS) nach Best Practice-Gesichtspunkten ist für die A1 Group ein wesentliches Element der Corporate Governance und ESG-Strategie. Mit ethisch und rechtlich einwandfreiem Verhalten tragen wir dazu bei, dass Mitarbeiter:innen, Kund:innen und andere Stakeholder der A1 Group vertrauen. Dieses Vertrauen ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass wir unser Unternehmen auch in der Zukunft vor Reputationsschäden, Haftungsrisiken und finanziellen Risiken schützen.

Die Strategie der A1 Group stellt den Menschen in den Mittelpunkt und wirkt damit prägend auf die Unternehmenskultur (siehe S1 für weitere Informationen zu Human@Center). Aus den Ergebnissen der regelmäßigen Mitarbeiter-Befragungen (A1 Voices, Compliance- und Integritätsumfragen) werden konkrete Maßnahmen zur Entwicklung und Förderung der Unternehmenskultur herangezogen.

Um ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten sicherzustellen, setzt die A1 Group auf die Vorbildwirkung der Führungskräfte auf allen Ebenen, auf gelebte Werte der A1 Group sowie auf die Anerkennung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von richtigem Verhalten. Dies erfordert vom Vorstand, den Leadership Teams und dem Management der A1 Group ein aktives, sichtbares Bekenntnis zu gemeinsamen Verhaltensstandards.

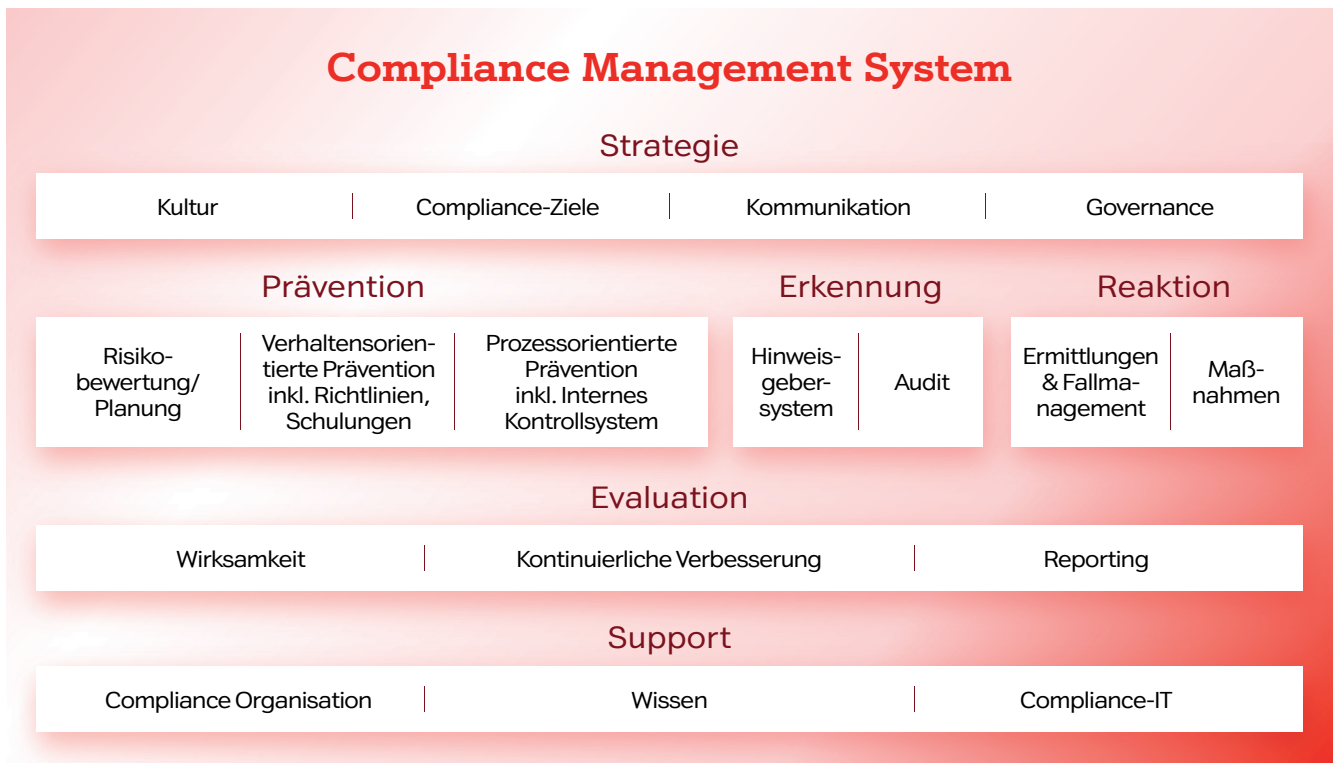
Darüber hinaus ist auch ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur. Team, Vertrauen und Agilität sind die Werte der A1 Group, die das Unternehmen bei der Umsetzung der Vision Empowering Digital Life leiten. Die Unternehmenskultur der A1 Group fördert Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion. Darüber hinaus sind psychologische Sicherheit und eine offene Feedback-Kultur am Arbeitsplatz wichtige Aspekte, um Compliance zu unterstützen.

Die im Folgenden beschriebenen Konzepte und Richtlinien sind für alle Vorstandsmitglieder, Leadership Team Mitglieder, Führungskräfte sowie alle Arbeitskräfte der A1 Group, d.h. Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte in allen Konzerngesellschaften gültig. Sie sind auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Compliance Management System (CMS)

- **Inhalt:** Compliance ist für die erfolgreiche Unternehmensführung von besonderer Bedeutung und sowohl in der Corporate Governance als auch in der Unternehmenskultur und -strategie fest verankert. Als Teil des CMS bilden die Compliance Politik und die Compliance Strategie die Governance und die Basis für das operative Compliance Management. Gemeinsam mit dem Menschenrechtsengagement, den Sorgfaltspflichten in der Lieferkette und dem Datenschutzmanagementsystem ist das A1 Group CMS ein wesentlicher Teil der Governance-Säule unserer ESG-Strategie.

Das Compliance Management System umfasst folgende Elemente:



Integres Handeln ist eine Voraussetzung für nachhaltigen Geschäftserfolg und die Reputation der A1 Group. Führungskräfte sind an erster Stelle für integriertes Verhalten durch Setzen eines entsprechenden Tone-from-the-Top/Middle verantwortlich und indem sie sich selbst vorbildlich verhalten. Alle Mitglieder des Leadership Teams unterzeichnen jährlich ein Compliance Commitment, das ihre Rolle und Verantwortung innerhalb des CMS beschreibt. Im Rahmen des jährlichen Compliance Risk Assessment werden Risiken identifiziert und bewertet sowie geeignete Maßnahmen definiert und priorisiert, um regelwidriges Geschäftsverhalten von Führungskräften und Arbeitskräften zu verhindern. Die Bereiche Korruptionsbekämpfung/Integrität, Kartellrecht, Datenschutz, Kapitalmarkt Compliance und Export Compliance/Sanktionen werden erörtert und die risikoreduzierenden Maßnahmen und deren Umsetzung an den Vorstand und Aufsichtsrat sowie an alle Leadership Teams der Konzerngesellschaften berichtet. Eine starke Integritätskultur ist der Schlüssel zu erfolgreichem Compliance Management. Aus diesem Grund setzt die A1 Group auf zielgruppenorientierte Kommunikation sowie Schulungen. Zur Vermittlung wichtiger Compliance Botschaften, z. B. über unseren Code of Conduct oder unser Hinweisgeberportal tell.me, nutzt die A1 Group alle internen Kommunikationskanäle, insbesondere die Plattform Engage. Wichtige Informationen zum CMS sind auf der Unternehmenswebsite verfügbar.

Mit dem Ziel der Prävention und der Aufdeckung von Compliance-Verstößen innerhalb der A1 Group sowie in unserer Wertschöpfungskette können die eigenen Arbeitskräfte, aber auch externe Personen, über die Hinweisgeber-Plattform tell.me – wenn gewünscht auch anonym – Informationen über mögliches Fehlverhalten bzw. einen Verdacht auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften, den Code of Conduct und interne Richtlinien melden. Erfasst sind das Handeln der Arbeitskräfte im eigenen Geschäftsbereich der Konzerngesellschaften sowie bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern.

Für Mitarbeiter:innen steht ein Link zum Hinweisgeberportal an leicht auffindbarer Stelle zur Verfügung, z. B. im Intranet und in internen Apps. Externe Stakeholder werden auf der Unternehmenswebsite über das Whistleblowing-Portal informiert. Informationen zu den Meldekanälen und zum Hinweisgeberschutz finden sich auch im Code of Conduct, der integraler Bestandteil der Allgemeinen Einkaufsbedingungen der A1 Group ist. Informationen zum Whistleblowing-Verfahren sind Teil regelmäßiger Schulungsaktivitäten und Kommunikationsmaßnahmen. Ein elektronischer Briefkasten im Hinweisgeberportal gewährleistet technisch die Anonymität der Hinweisgebenden, wenn sie/er beschließt, völlig anonym zu bleiben, auch gegenüber der Compliance Abteilung.

Hinweise von Mitarbeiter:innen können auch an die direkte Führungskraft oder den zuständigen Compliance Officer vor Ort gegeben werden. Die Meldungen von Hinweisgebenden werden vertraulich behandelt und von zur Vertraulichkeit verpflichteten Personen untersucht und überprüft.

Der aktiv an die eigenen Arbeitskräfte kommunizierte Whistleblowing-Prozess berücksichtigt alle Anforderungen der EU-Whistleblowing-Richtlinie 2019/1937 sowie der lokalen Gesetze 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. Ein spezieller Prozess ist vorgesehen, wenn ein Vorstandsmitglied, ein Aufsichtsratsmitglied oder ein:e Leiter:in der Internen Revision oder von Compliance von einer Meldung über ein potenzielles Fehlverhalten betroffen ist.

In allen Compliance Schulungen werden die Meldekanäle für Fehlverhalten, der umfassende Hinweisgeberschutz sowie die aufgrund von festgestellten Fehlverhalten getroffenen Maßnahmen besonders thematisiert. Mitarbeiter:innen, die mit der Behandlung von Meldungen befasst sind, erhalten spezielle Schulungen. Wird ein Fehlverhalten festgestellt, reagiert die A1 Group unmittelbar mit angemessenen Maßnahmen und Sanktionen. Die möglichen Konsequenzen reichen von Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen oder Prozessverbesserungen über Verweise bis hin zu Entlassungen, polizeilichen Anzeigen oder zur Beendigung von Geschäftsbeziehungen. Die professionelle und vertrauliche Behandlung aller Hinweise durch Compliance und Internal Audit stellt sicher, dass nicht nur die Meldenden, sondern auch die Betroffenen geschützt sind, solange kein tatsächliches Fehlverhalten festgestellt wird.

2025 sind über die Hinweisgeber-Plattform tell.me und über weitere Meldekanäle 35 wesentliche Hinweise eingegangen (davon 1 zu Korruption, 1 zu Kartellrecht, 6 zu Datenschutz, 5 zu Menschenrechten und 22 zu Integrität), denen mit größter Sorgfalt und Vertraulichkeit nachgegangen wurde. 2025 wurden insgesamt 38 Maßnahmen aufgrund bestätigter Hinweise getroffen. In Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie 2019/1937 über den Schutz von Hinweisgeber:innen verbietet die A1 Group jede Form von Repressalien gegen Hinweisgeber:innen. Alle Handlungen oder Unterlassungen im beruflichen Kontext, die dazu führen, dass ein:e Hinweisgeber:in, die:der in gutem Glauben Bedenken äußert, benachteiligt wird, sind verboten. Der Schutz von Hinweisgebenden ist ausdrücklich nicht auf die vom gesetzlichen Schutz umfassten Themen beschränkt, sofern der Hinweisgebende in gutem Glauben handelt. Wenn der Verdacht einer Benachteiligung aufgrund eines gegebenen Hinweises aufkommt, wird der zuständige Compliance Beauftragte den Fall mit Unterstützung der Internen Revision untersuchen. Jede:r Hinweisgeber:in, die:der sich von Repressalien betroffen fühlt, kann sich an Compliance wenden. In Fällen von nachgewiesenen Benachteiligungen des Hinweisgebenden ersetzt die A1 Group den entstandenen Schaden und die Kosten in angemessener Weise.

Des Weiteren finden jährlich für die jeweilige Zielgruppe Schulungen zu allen Compliance-Bereichen (Anti-Korruption, Interessenkonflikte, Kartellrecht, Datenschutz, Kapitalmarkt-Compliance, Sanktionen und Menschenrechte) statt, um den Integritätsgedanken bei der A1 Group zu verankern. In gruppenweit durchgeführten Trainings werden Compliance-Themen praxisnah erklärt und konkrete Fallbeispiele bearbeitet. Im Fokus der Compliance Schulungen stehen dabei jene Personen, deren Tätigkeit in Hinblick auf Korruption und Bestechung besonders risikobehaftet ist, wie zum Beispiel Führungskräfte sowie Vertriebs- und Einkaufsmitarbeiter:innen.

Die Angemessenheit und Wirksamkeit des Compliance Management Systems (CMS) der A1 Group wurde bereits mehrfach durch externe Wirtschaftsprüfer geprüft und ohne Einschränkungen bestätigt, zuletzt 2022/2023 durch die BDO Assurance GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft. Der zu Grunde gelegte Prüfungsstandard IDW PS 980 (Prüfungsstandard des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland für Compliance Management Systeme n.F. 9/2022) sieht neben der Prüfung der Compliance Kultur auch die Prüfung der Ziele, der Risiken, des Programms, der Organisation, Kommunikation, der Überwachung und der Verbesserungsmaßnahmen vor. Die BDO hat dem Compliance Management System der A1 Group einen hohen Reifegrad attestiert.

- **Verantwortlichkeit:** Der Aufsichtsrat übt die Aufsicht über den Vorstand hinsichtlich des Betriebs und der Weiterentwicklung des Compliance Management Systems aus. Beide Organe sind für die Festlegung einer Compliance Politik verantwortlich. Innerhalb der A1 Group sorgt die Compliance Organisation unter der Leitung des Group Compliance Directors für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der erforderlichen Verfahren und Prozesse. Group Compliance sorgt mit Unterstützung durch Verantwortliche in den Tochtergesellschaften für die Umsetzung der aus den jährlich durchgeführten Compliance Risk Assessments resultierenden, risikomitigierenden Maßnahmen in sämtlichen Unternehmenseinheiten. Das Management trägt die Verantwortung für die Sicherstellung von Compliance.
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** Der Österreichische Corporate Governance Kodex (ÖCGK) verfolgt das Ziel einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Unternehmen. Die A1 Group verpflichtet sich seit 2003 zur freiwilligen Einhaltung des ÖCGK. Die A1 Group leistet auch im Bereich Governance einen wichtigen Beitrag, um die UN Sustainable Development Goals (SDG) zu erreichen. Dies spiegelt sich in unserer seit 2013 bestehenden Mitgliedschaft zum UN Global Compact wider. Die A1 Group hat sich in einer Verpflichtungserklärung dazu bekannt, UN Global Compact, worunter die SDGs fallen, in Strategie, Kultur und operative Tätigkeiten zu integrieren. Folgende internationale Standards bilden den Rahmen für das A1 Group Compliance Management System: ISO 37301 Compliance Management System, ISO 37001 Anti-Corruption Management System, ISO 37002 Hinweis Management System, UN Global Compact, OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen.

Code of Conduct

- **Inhalt:** Die A1 Group hat klare Regeln für rechtskonformes und integrires Verhalten in allen Geschäftsbeziehungen im Code of Conduct festgelegt. Er regelt die Verantwortung der A1 Group für Mensch, Gesellschaft und Umwelt, den A1 Way of Working sowie die Bedeutung der Menschenrechte, von Diversität und Inklusion, die Verhaltensanforderungen in den Geschäftsbeziehungen mit Kund:innen, Wettbewerbern und Lieferanten, den Umgang mit Geschenken, Einladungen und persönlichen Vorteilen, den Schutz des Unternehmensvermögens, den richtigen Umgang mit vertraulichen und personenbezogenen Daten, die Vermeidung und den Umgang mit Interessenkonflikten und die Meldemöglichkeiten von Fehlverhalten. Er legt zudem fest, dass die A1 Group keine politische Zugehörigkeit hat und alle Arbeitskräfte ihre politischen Rechte frei ausüben können.
- **Verantwortlichkeit:** Der Code of Conduct wird durch den Vorstand der A1 Group verantwortet und von allen Vorständen in den Konzerngesellschaften beschlossen.
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** Die A1 Group ist dem UN Global Compact beigetreten. Damit haben wir uns verpflichtet, grundlegende Anforderungen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung umzusetzen. Die Unternehmensgruppe richtet ihre Aktivitäten nach den SDGs aus und bekennt sich zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Die Menschenrechtspolitik orientiert sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte der Vereinten Nationen (CCPR), dem Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen (CESCR), der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGPs).

Weitere Richtlinien im Zusammenhang mit Compliance

Zudem regeln gruppenweit gültige Richtlinien detailliert Themen wie Anti-Korruption, Interessenkonflikte, Datenschutz, Kartellrecht, Kapitalmarkt-Compliance, Einhaltung der Menschenrechte, Diversität, Inklusion und Gleichbehandlung, Umwelt und verantwortungsvolle Lieferantenbeziehungen.

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Die Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung ist Teil des Compliance Management Systems, das unter G1-1 beschrieben ist. Zur Beurteilung des Korruptionsrisikos werden die relevanten internationalen Vorschriften wie der Foreign Corrupt Practices Act und der UK Bribery Act sowie die nationalen Korruptionsstrafbestimmungen und die sich daraus ableitbaren möglichen Strafhöhen aber auch der Corruption Perception Index von Transparency International herangezogen. Das A1 Group Management System zur Prävention von Korruption und Bestechung sowie die beschriebenen Richtlinien und Konzepte sind für alle A1 Group Vorstandsmitglieder, Leadership-Team Mitglieder, Führungskräfte sowie alle Arbeitskräfte der A1 Group, d.h. Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte in allen Konzerngesellschaften gültig. Sie sind auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Zur Meldung von beobachtetem oder vermutetem Fehlverhalten steht den Arbeitskräften, aber auch externen Personen, u.a. die Hinweisgeber-Plattform tell.me auf der Website der A1 Group zur Verfügung. Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen sowie die Durchführungen des jährlichen Risk Assessments und die daraus abgeleiteten Maßnahmen tragen dazu bei, dass das Bewusstsein zur Vermeidung von Korruptionsrisiken gestärkt wird.

Management System zur Prävention von Korruption und Bestechung

- **Inhalt:** Im Umgang mit Geschäftspartnern, Kund:innen und Lieferanten sowie Behörden und sonstigen Amtsträger:innen ist es allen Arbeitskräften und Führungskräften ausnahmslos untersagt, finanzielle oder sonstige Vorteile direkt oder indirekt anzubieten, zu versprechen, zu gewähren oder solche Vorteile zu genehmigen, sofern dadurch eine pflichtwidrige Handlung oder Unterlassung des Empfängers bewirkt werden soll. Darüber hinaus ist es eigenen Arbeitskräften untersagt, finanzielle oder sonstige Vorteile einem Geschäftspartner, Berater:innen, Agent:innen, Vermittler:innen oder sonstigen Dritten zu gewähren oder einen solchen Vorteil zu genehmigen, wenn Umstände darauf hindeuten, dass diese ganz oder zum Teil, direkt oder indirekt an einer Amtsträger:in bzw. einem Amtsträger oder eine Person der Privatwirtschaft zur Erlangung einer pflichtwidrigen Handlung oder Unterlassung des Empfängers oder zu einer sonstigen nicht erlaubten Beeinflussung des Amtsträgers weitergegeben werden. Arbeitskräfte treffen geschäftliche Entscheidungen ausschließlich im Interesse der A1 Group und stellen private Interessen hierbei zurück. Sie dürfen sich in ihren geschäftlichen Entscheidungen nicht beeinflussen lassen, indem sie sich von Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern unlautere Vorteile anbieten oder versprechen lassen oder solche Vorteile annehmen. Ebenso wenig dürfen sie die Gewährung unlauterer Vorteile fordern. Wer bei A1 korrupte Handlungen aufzeigt oder sich weigert, an solchen mitzuwirken, erleidet keine Nachteile.
- **Beschreibung Management System:** Die A1 Group Anti-Korruptionspolitik, die Rollen und Verantwortlichkeiten zur Umsetzung der Maßnahmen und Prozesse im Bereich der Prävention und zur Aufdeckung von Korruptionsverstößen sowie zur Weiterentwicklung des Anti-Korruptions-Management Systems entsprechen jenen der unter G1-1 näher beschriebenen CMS-Grundsätzen und sind auf der A1 Group Website veröffentlicht.

- **Beschreibung Richtlinie:** Neben den lokalen Korruptionsstrafbestimmungen gelten für die A1 Group aufgrund des US-Listings des Hauptaktionärs América Móvil auch der US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) und aufgrund einer A1 Group Konzernniederlassung in Großbritannien der UK Bribery Act. Alle gesetzlichen Anforderungen sind in der A1 Group Richtlinie Anti-Korruption und Interessenkonflikte berücksichtigt. Sie dient der Prävention und enthält ein striktes Verbot von Bestechung und Korruption sowie detaillierte Regelungen zu Interessenkonflikten, Geschenken und Einladungen, Lobbying, sowie Sponsoring und Spenden. Klar geregelt ist das Verbot von Spenden an politische Parteien und parteinahe Organisationen, das Verbot der Schaltung von Inseraten in politischen Medien sowie das Bekenntnis zu verantwortungsvoller Werbung.
- **Schulungen zu Anti-Korruption und Bestechung:** Wie unter G1-1 beschrieben finden jährlich für die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Schulungen zu allen Compliance-Bereichen und somit auch zu Anti-Korruption und Bestechung statt. Spezielle Schulungen erhalten jene Personen mit erhöhtem Risiko im Bereich Korruption, wie Führungskräfte sowie Vertriebs- und Einkaufsmitarbeiter:innen. Im Hinblick auf das jährlich verpflichtende Compliance E-Learning und die durchgeführten Spezialschulungen liegt die Schulungsquote für Risikogruppen im Geschäftsjahr 2025 bei 95% (2024: 86%). Leitungs- und Aufsichtsorgane werden im Rahmen der Berichtspflichten und der Informationen zum Compliance Risk Assessment geschult. Für externe Stakeholder ist der Code of Conduct und die Richtlinie Anti-Korruption und Interessenkonflikte auf der A1 Group Website zugänglich
- **Aufdeckung von Korruption und Bestechung:** Für die Aufdeckung von beobachtetem oder vermutetem Fehlverhalten steht den Mitarbeiter:innen und externen Personen u. a. die unter G1-1 erläuterte Hinweisgeber-Plattform tell.me zur Verfügung. Zur Korruptionsprävention finden regelmäßige Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen sowie Aktivitäten aufgrund des Compliance Risk Assessments statt. Compliance Audits, das Interne Kontrollsystem und Hinweise tragen zur Aufklärung von Korruptionsvorfällen bei. Gemeldete Vorfälle werden vertraulich und unabhängig durch die Interne Revision untersucht. Über die Ergebnisse der Untersuchungen sowie über die Umsetzung der risikominimierenden Maßnahmen werden der Vorstand und der Aufsichtsrat informiert.
- **Verantwortlichkeit:** Der Aufsichtsrat übt die Aufsicht über den Vorstand hinsichtlich des Betriebs und der Weiterentwicklung des Management Systems zur Prävention von Korruption und Bestechung aus. Beide Organe sind für die Festlegung einer Anti-Korruptions-Politik verantwortlich. Innerhalb der A1 Group sorgt die Compliance Organisation unter der Leitung des Group Compliance Directors für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der erforderlichen Verfahren und Prozesse zur Korruptionsprävention. Das Management trägt die Verantwortung für die Sicherstellung von Compliance.
- **Standards und Initiativen Dritter:** Folgende internationale Standards bilden den Rahmen für das A1 Group Management System zur Prävention von Korruption und Bestechung: ISO 37001 Anti-Corruption Management System, UN Global Compact, OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen. A1 Belarus und A1 Bulgarien sind ISO 37001 zertifiziert.

Unternehmensspezifisches Thema: Datenschutz

Wir sind der Überzeugung, dass die Gestaltung einer positiven und menschenzentrierten digitalen Zukunft eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Stakeholdern erfordert. Wir setzen uns dafür ein, dass die Privatsphäre unserer Kund:innen und Arbeitskräfte respektiert und ihre Daten von allen Stakeholdern verantwortungsvoll, sicher und transparent behandelt werden. Dazu gehört auch die Möglichkeit über die eigenen Daten selbst zu entscheiden und die Kontrolle darüber auszuüben, während gleichzeitig Innovation und gesellschaftliche Vorteile gefördert werden. Durch die Gewährleistung des Datenschutzes vermeiden wir nicht nur Strafen, sondern schützen das grundlegende Menschenrecht auf Privatsphäre. Zudem stärken wir das Vertrauen unserer Kund:innen und Arbeitskräfte in unser Unternehmen.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Konzepte im Zusammenhang mit Datenschutz

Die Richtlinien und Konzepte sind für alle Tochtergesellschaften gültig.

Group Data Governance Policy

- **Inhalt:** Das Ziel unserer Richtlinie ist es, einen standardisierten Ansatz für die Implementierungsanforderungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie anderer Vorschriften zum Datenschutz sicherzustellen. Als international tätiges Unternehmen ist es von besonderer Bedeutung, den Erwartungen von Kund:innen, Geschäftspartnern und Arbeitskräften im Hinblick auf einen vertrauensvollen, sicheren und sensiblen Umgang mit ihren personenbezogenen Daten gerecht zu werden.
- **Verantwortlichkeit:** CEO
- **Einbindung der Stakeholder:** GSMA-Erklärung zur digitalen Zukunft aus dem Jahr 2019 (Stakeholder-Gruppe: Wettbewerbsumfeld)
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Die Richtlinie ist auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Group Data Privacy Governance Handbook

- **Inhalt:** Das Ziel des Handbuchs besteht darin, uns einen selbstregulierenden Mechanismus für Maßnahmen zur Einhaltung der Vorschriften zur Verfügung zu stellen, wenn wir entweder als Verantwortlicher oder Auftragsverarbeiter agieren. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Identifizierung der mit der Verarbeitung verbundenen Risiken, deren Bewertung in Bezug auf Herkunft, Art, Wahrscheinlichkeit, Schweregrad sowie die Identifizierung von Best Practices zur Minderung des Risikos der Nichteinhaltung. Das Handbuch zielt darauf ab, den Datenschutz in die interne Projektdurchführung zu integrieren, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden. Zu den wichtigsten Datenschutzkontrollen, die es umzusetzen gilt, gehört die Bestimmung der rechtlichen Grundlage sowie die Erfüllung der Datenschutzgrundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten. Jede Tochtergesellschaft ist dafür verantwortlich, die eigenen Datenschutzvorschriften einzuhalten und die Anforderungen der zuständigen Behörden zu erfüllen.
- **Verantwortlichkeit:** Vorstandsmitglied in der Tochtergesellschaft
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Das Handbuch ist intern verfügbar.

Data Governance Guideline im Beschaffungsprozess

- **Inhalt:** Das Ziel der Richtlinie ist, Kontrollen und Risikominderungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Datenschutz im Beschaffungsprozess festzulegen. Die Anwendung der beschriebenen Regeln, Dokumentationen und Schritte ist obligatorisch, wenn ein gruppenweites Projekt die Einbindung eines Anbieters beinhaltet, der im Rahmen der Dienstleistungserbringung personenbezogene Daten im Auftrag von zwei oder mehr Tochtergesellschaften verarbeitet. Die beschriebenen Regeln, Dokumentationen und Schritte werden auch für Projekte empfohlen, die nicht als gruppenweite Projekte gelten (d. h. Projekte, die nur eine Tochtergesellschaft betreffen).
- **Verantwortlichkeit:** CEO
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Die Richtlinie ist intern verfügbar.

Data Privacy Internal Control Guidelines

- **Inhalt:** Das Ziel der Richtlinie ist es, Datenschutzkontrollen festzulegen und zu harmonisieren, um unser Engagement für den Schutz personenbezogener Daten unserer Kund:innen in den meisten unserer Tochtergesellschaften zu stärken. Diese Kontrollen sind repräsentativ für den Datenschutz und hinsichtlich ihres Designs sowie ihrer operativen Wirksamkeit bewertet. Darüber hinaus tragen sie dazu bei, bestehende Prozesse und Anforderungen zu stärken und gleichzeitig ein verbindliches Mindestniveau an Anforderungen festzulegen
- **Verantwortlichkeit:** Group Data Protection Officer
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Die Richtlinie ist intern verfügbar.

Standard for data privacy requirements for Artificial Intelligence (AI) and automated decision-making

- **Inhalt:** Ziel des Standards ist es, Datenschutzerfordernungen für den Einsatz von KI-Systemen sowie für die Implementierung automatisierter Entscheidungsfindung festzulegen. Der Standard gliedert sich in vier Komponenten: (i) allgemeine Datenschutzerfordernungen für KI-Systeme, (ii) spezifische Datenschutzerfordernungen für generative KI (GenAI), (iii) Leitlinien zur automatisierten Entscheidungsfindung sowie (iv) Anforderungen an Kompatibilitätsprüfungen.
- **Verantwortlichkeit:** Group Data Protection Officer
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Die Richtlinie ist intern verfügbar.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Datenschutz

Die beschriebenen Maßnahmen sind implementiert und werden weiterhin fortgesetzt.

ISO 27701 Zertifizierung

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir verfügen über ISO-Zertifizierungen im Bereich Datenschutz – A1 Bulgarien und A1 Digital sind nach ISO/IEC 27701:2019 zertifiziert. Solche Zertifizierungen erfordern ein Datenschutz-Managementsystem und unterliegen einer jährlichen externen Prüfung zur Validierung der wirksamen Kontrollen.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Beibehaltung der Zertifizierungen nach ISO 27701 und somit eines robusten Daten-schutzmanagements, welches den internen Anforderungen, den Anforderungen der DSGVO und anderen Datenschutzge-setzen entspricht.
- **Geltungsbereich:** A1 Bulgarien, A1 Digital

Allgemeine und spezifische Schulungen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir bieten allgemeine Schulungen zur Datenschutzkonformität in allen unseren Tochtergesell-schaften an. Zusätzlich führen wir spezifische Datenschutzzschulungen für Führungskräfte, Marketingteams, Beschaffung und andere relevante Abteilungen durch, die mit personenbezogenen Daten arbeiten. Die behandelten Themen reichen von Direktmarketing-Kommunikation, Cookies und Websites bis hin zu Datenschutzkontrollen im Beschaffungsprozess sowie den wichtigsten Verpflichtungen, die Führungskräfte einhalten müssen. Basierend auf aktuellen regulatorischen Ent-wicklungen sowie zusätzliche Kontrollen, die wir für Datenanalysen, fortgeschrittene Analysen und KI umsetzen, entwickeln wir spezifische Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für die Data-Science- und Data-Engineer-Communities.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das erwartete Ergebnis ist ein höheres Bewusstsein für die Risiken und internen Anforderungen im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung der Datenschutzverpflichtungen in Schlüsselbereichen wie Marketing, Beschaffung sowie Big Data und KI bei den entsprechenden Stakeholdern.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Compliance Risikobewertung

- **Inhalt und Zeithorizont:** Die Compliance-Risikobewertung dient dazu, Compliance-Risiken und potenzielle Nichteinhaltun-gen zu identifizieren und zu bewerten. Zudem werden geeignete Maßnahmen definiert und priorisiert, um nicht-konformes Verhalten von Führungskräften, Arbeitskräften und Vertreter:innen der A1 Group zu verhindern und so rechtliche, finanziel-le und Reputationsrisiken zu minimieren.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Der Bereich Datenschutz in der Compliance-Risikobewertung für 2024 umfasst Fra-gen im Zusammenhang mit dem Gesetz über künstliche Intelligenz (AI Act), dessen Umsetzung ab 2025 beginnen wird. Die Ergebnisse der Compliance-Risikobewertungen werden auf Plausibilität überprüft und auf Konzernebene von der Group Compliance konsolidiert.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Datenschutzbeauftragte

- **Inhalt und Zeithorizont:** Datenschutzkontrollen können ohne das Fachwissen von Datenschutzbeauftragten und der Da-tenschutz-Community nicht umgesetzt werden. Daher verfügt jede Tochtergesellschaft über eine Governance-Struktur für das Datenschutzmanagement und die Bearbeitung von Datenschutzangelegenheiten. Jede Tochtergesellschaft hat eine:n Datenschutzbeauftragte:n ernannt, die oder der als zentrale Kontaktperson und Fachquelle für die Datenschutzkonformität über den Geschäftsbereichen hinweg dient.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel ist die Einhaltung und Überwachung interner und externer Datenschutz-richtlinien und -vorschriften. Unsere Datenschutzbeauftragten fungieren als Ansprechpartner:innen für Behörden und andere Stakeholder in den Ländern.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen und Ziele

Ziele im Zusammenhang mit Datenschutz

Keine begründeten Beschwerden über 100.000 USD, die Datenschutzverletzungen von Kund:innen im Geschäftsjahr betreffen (entsprechend der Definition von América Móvil)

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Das Ziel umfasst alle Vorfälle im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen von Kund:innen mit einer rechtskräftigen Gerichtsentscheidung und bei denen sich Einzelkosten während des Geschäftsjahrs über 100.000 USD beliefen.
- **Zielverwirklichung und Überprüfung:** Das Ziel wird einmal jährlich überprüft.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen für Datenschutz

Als Kennzahlen definierte die A1 Group die Gesamtanzahl der begründeten Beschwerden über Datenschutzverletzungen, die im Geschäftsjahr von Kund:innen eingegangen sind. Diese werden in Beschwerden von Aufsichtsbehörden und von anderen externen Parteien unterteilt.

Die A1 Group veröffentlicht die Anzahl der Vorfälle, die rechtskräftig entschieden wurden und bei denen die Einzelkosten während des Geschäftsjahrs über 100.000 USD (entspricht 117.500 EUR, Stichtag 31.12.2025) lagen. 2025 erhielt die A1 Group keine derartigen Beschwerden von Aufsichtsbehörden und von anderen externen Parteien.

Anhang

Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesentlich/Nicht wesentlich	Seite
GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen, Absatz 21 (d)	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission (5), Anhang II		Wesentlich	4
GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 (e)			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Wesentlich	4
GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltpflicht, Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3				Wesentlich	7
SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen, Absatz 40 (d) i	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission (6), Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umweltrisiken, und Tabelle 2: Qualitative Angaben zu sozialen Risiken	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich	
SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien, Absatz 40 (d) ii	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich	
SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen, Absatz 40 (d) iii	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 (7), Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich	
SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak, Absatz 40 (d) iv			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich	
E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050, Absatz 14				Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	Wesentlich	32
E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind, Absatz 16 (g)		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch - Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		Wesentlich	33
E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele, Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch - Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		Wesentlich	40
E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren), Absatz 38	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
E1-5 Energieverbrauch und Energiemix, Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				Wesentlich	40

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesent-lich/Nicht wesentlich	Seite
E1-5 Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen, Absatz 37 (b)	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	
E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren, Absatz 40-43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	
E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und sowie THG-Gesamtemissionen, Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1		Wesentlich	40-43
E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen, Absatz 53-55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		Wesentlich	43
E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate, Absatz 56				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	Nicht wesentlich	
E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken, Absatz 66			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich	
E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischen Risiko; Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden, Absatz 66 (a); 66 (c)		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko			Nicht wesentlich	
E1-9 Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen, Absatz 67 (c)		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten			Nicht wesentlich	
E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen, Absatz 69			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich	
E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird,, Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
E3-1 Wasser- und Meeresressourcen, Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesentlich/Nicht wesentlich	Seite
E3-1 Spezielles Konzept, Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere, Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers, Absatz 28 (c)	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten, Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
SBM-3 - E4 , Absatz 16 (a) i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	
SBM-3 - E4 , Absatz 16 (b)	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
SBM-3 - E4 , Absatz 16 (c)	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft, Absatz 24 (b)	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane, Absatz 24 (c)	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung, Absatz 24 (d)	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
E5-5 Nicht recycelte Abfälle, Absatz 37 (d)	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle, Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	
SBM-3 - S1 Risiko von Zwangsarbeit, Absatz 14 (f)	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 3				Nicht wesentlich	
SBM-3 - S1 Risiko von Kinderarbeit, Absatz 14 (g)	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 3				Nicht wesentlich	
S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1				Wesentlich	48, 50
S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Wesentlich	50
S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels, Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3				Wesentlich	48
S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3				Wesentlich	51
S1-3 Bearbeitung von Beschwerden, Absatz 32 (c)	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3				Wesentlich	52
S1-14 Zahl der Todesfälle und Quote der Arbeitsunfälle, Absatz 88 (b) und (c)	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Wesentlich	59
S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage, Absatz 88 (e)	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3				Wesentlich	59

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesentlich/Nicht wesentlich	Seite
S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, Absatz 97 (a)	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Wesentlich	60
S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane, Absatz 97 (b)	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3				Wesentlich	60
S1-17 Fälle von Diskriminierung, Absatz 103 (a)	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3				Wesentlich	60
S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 104 (a)	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Wesentlich	60
SBM-3 - S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette, Absatz 11 (b)	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3				Nicht wesentlich	
S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Wesentlich	48, 61
S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3				Wesentlich	62
S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Wesentlich	63
S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Wesentlich	61
S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Wesentlich	64
S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte, Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	
S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien, Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht wesentlich	
S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	
S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern, Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesent-lich/Nicht wesentlich	Seite
S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht wesentlich	
S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	
G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption, Absatz 10 (b)	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	
G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers), Absatz 10 (d)	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	
G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften, Absatz 24 (a)	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich	
G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Absatz 24 (b)	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	

Liste der Angabepflichten

Angabepflicht		Seite
ESRS 2	Allgemeine Angaben	
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	2
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	2
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	3
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	6
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	6
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	7
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	8
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	9
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	13
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	16
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	19
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	23
	Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)	24
E1	Klimawandel	32
ESRS 2 GOV-3 – E1	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	7
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	32
ESRS 2 SBM-3 – E1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	33
ESRS 2 IRO-1 – E1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	21
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	36
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	36
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	39
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	40
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	40
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	43
E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	44
E2	Umweltverschmutzung	
ESRS 2 IRO-1 – E2	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	22
E3	Wasser- und Meeresressourcen	
ESRS 2 IRO-1 – E3	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	23
E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	
ESRS 2 IRO-1 – E4	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	23
E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	45
ESRS 2 IRO-1 – E5	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	23
E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	45
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	46
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	46
E5-4	Ressourcenzuflüsse	47
E5-5	Ressourcenabflüsse	47
MDR Menschenrechte	Mindestangabepflichten zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen	48
S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	49
ESRS 2 SBM-2 – S1	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	15
ESRS 2 SBM-3 – S1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	49
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	50
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	51
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	52
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	52
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	55

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Angabepflicht		Seite
S1-6	Merkmale der Mitarbeiter:innen des Unternehmens	56
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	57
S1-9	Diversitätskennzahlen	58
S1-10	Angemessene Entlohnung	58
S1-11	Soziale Absicherung	58
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	58
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	59
S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	59
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	60
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	60
S2	Arbeitskräfte der Wertschöpfungskette	61
ESRS 2 SBM-2 – S2	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	15
ESRS 2 SBM-3 – S2	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	61
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	61
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	63
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	63
S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	63
S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	65
S4	Kundi:innen und Endnutzer:innen – Unternehmensspezifische Themen	66
MDR Informationssicherheit	Mindestangabepflichten zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen	66
MDR (Kritische) Infrastruktur und Resilienz	Mindestangabepflichten zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen	68
MDR Digitale Kompetenzen	Mindestangabepflichten zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen	70
G1	Unternehmensführung	73
ESRS 2 GOV-1 – G1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	6
ESRS 2 IRO-1 – G1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	23
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	73
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	76
MDR Datenschutz	Mindestangabepflichten zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen	78

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Wien, am 9. Februar 2026

Der Vorstand der Telekom Austria AG

Alejandro Plater eH
CEO

Thomas Arnoldner eH
Deputy CEO

Glossar

Anzahl der Personen (HC) und Vollzeitäquivalente (VZÄ)	In Anzahl der Personen (HC) wird die tatsächliche Anzahl der Arbeitskräfte erfasst, unabhängig von deren Arbeitszeit. Jede Arbeitskraft wird als eine Einheit gezählt. In Vollzeitäquivalenten (VZÄ) wird die Arbeitszeit von Teilzeit- und Vollzeitkräften standardisiert, wobei 1,0 einem Vollzeitjob entspricht.
Arbeitskräfte des Unternehmens	Menschen, die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen (Mitarbeiter:innen) und Fremdarbeitskräfte, die entweder Einzelunternehmer sind, die dem Unternehmen Arbeitskraft zur Verfügung stellen (Selbständige), oder Personen (EWF), die von Unternehmen bereitgestellt werden, die hauptsächlich Tätigkeiten im Bereich der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ ausüben.
CAPEX (Capital Expenditures)	Gesamte Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten + gesamte Zugänge zu Sachanlagen (ohne Zugänge zu Nutzungsrechten gemäß IFRS 16).
CO ₂ e (CO ₂ -Äquivalente)	Maßeinheit, die die Emissionen verschiedener Treibhausgase auf der Grundlage ihres Erwärmungspotentials vergleicht. Sie drückt die Menge eines Treibhausgases aus, die den gleichen Einfluss auf die Erderwärmung hat wie eine bestimmte Menge CO ₂ .
CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)	EU-Richtlinie ¹⁾ , die Unternehmen dazu verpflichtet, detaillierte Informationen zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (ESG) offenzulegen. Sie ist seit Anfang 2023 in Kraft und erweitert die Vorgaben der früheren Non-Financial Reporting Directive (NFRD), um die Transparenz und Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erhöhen.
ESRS (European Sustainability Reporting Standards)	Berichtsstandards, die festlegen, welche Nachhaltigkeitsinformationen im Rahmen der CSRD offen zu legen sind. Sie geben klare Vorgaben für die Berichterstattung und beinhalten detaillierte Anforderungen zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen.
Gender Pay Gap und Equal-Pay-Gap	Gender Pay Gap beschreibt den Unterschied im durchschnittlichen Einkommen von Männern und Frauen. Equal Pay Gap bezieht sich auf den Einkommensunterschied bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.
GO (Guarantees of Origin, Herkunftsnachweis)	Nachweis über die Herkunft des Stroms aus erneuerbaren Quellen.
LCA (Life Cycle Assessment)	Methode zur Bewertung der Umweltauswirkungen eines Produkts über dessen gesamten Lebenszyklus.
NaBeG (Nachhaltigkeitsberichtsgesetz)	Österreichisches Gesetz, das die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) in nationales Recht umsetzt.
NaDiVeG (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz)	Österreichisches Gesetz, das die EU-Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung (NFI-Richtlinie) in nationales Recht umsetzt. Es ist seit 2017 in Kraft und wird in Zukunft durch das Nachhaltigkeitsberichtsgesetz (NaBeG) ersetzt.
Netto-Null Ziel	Das Ziel, die Treibhausgasemissionen auf null zu reduzieren. Dies wird erreicht, indem Emissionen im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Abkommens reduziert werden und die Auswirkungen verbleibender Emissionen (nach einer Reduktion von 90-95%) durch die dauerhafte Entfernung einer gleichwertigen CO ₂ -Menge neutralisiert werden.
OPEX (Operating Expenses, operative Kosten)	Umsatz – EBITDA

¹⁾[Directive \(eu\) 2022/2464 of the european parliament and of the council](#)

PPA (Power Purchase Agreements, Stromkaufvereinbarungen)	Langfristige Verträge, bei denen ein Unternehmen Strom direkt von einem Erzeuger erneuerbarer Energien bezieht, um die Versorgung mit erneuerbarer Energie und Preisstabilität zu sichern.
RCPs (Representative Concentration Pathways, Repräsentative Konzentrationspfade)	Klimaszenarien des Weltklimarats (IPCC), die mögliche Entwicklungen der Treibhausgas-konzentrationen bis 2100 beschreiben. Es gibt vier Hauptszenarien: <ul style="list-style-type: none">• RCP2.6: Stark sinkende sowie negative Emissionen, Erwärmung auf etwa 1.5°C bis 2°C• RCP4.5: Moderater Anstieg der Emissionen, Erwärmung auf etwa 2.5°C bis 3°C• RCP6.0: Höherer Anstieg der Emissionen, Erwärmung auf etwa 3°C bis 3.5°C• RCP8.5: Ungebremster Anstieg, Erwärmung auf etwa 4°C bis 5°C
SBTi (Science Based Targets initiative)	Globale Initiative, die Methoden und Standards zur Emissionsreduktion und zu Netto-Null-Zielen im Einklang mit der Klimawissenschaft definiert und fördert. Unternehmen können diese nutzen, um wissenschaftlich fundierte Klimaziele zu setzen. SBTi bewertet und validiert die Ziele.
THG (Treibhausgasemissionen)	Gase wie Kohlendioxid (CO ₂), Methan (CH ₄) oder Lachgas (N ₂ O), die Wärme in der Atmosphäre speichern und so zur globalen Erwärmung beitragen. Die Emissionen entstehen sowohl durch natürliche Prozesse als auch durch menschliche Aktivitäten.

Bericht über die unabhängige Prüfung des Kapitels E1 Klimawandel (Angabepflichten E1-1 bis E1-6) der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung für das Geschäftsjahr 2025

Zusicherungsvermerk des unabhängigen Prüfers

Wir haben eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit dahingehend durchgeführt, ob die Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung der Telekom Austria Aktiengesellschaft 2025 (der „Konzern“) für das am 31.12.2025 endende Geschäftsjahr in Übereinstimmung mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Berichtskriterien erstellt wurden.

Zusammenfassende Beurteilung auf Basis einer Prüfung mit begrenzter Zusicherung

Auf Grundlage unserer durchgeführten Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung für das Geschäftsjahr 2025 des Konzerns nicht in allen wesentlichen Belangen mit den freiwillig angewendeten European Sustainability Reporting Standards (ESRS) übereinstimmt.

Grundlage für die zusammenfassende Beurteilung

Wir haben unsere Prüfung mit begrenzter Sicherheit unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen und ergänzender Stellungnahmen sowie des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000 (Revised)) durchgeführt. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Prüfungssicherheit gewonnen wird.

Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt „Verantwortlichkeiten des Prüfers der Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung“ unseres Zusicherungsvermerks weitergehend beschrieben.

Wir sind vom Konzern unabhängig in Übereinstimmung mit den österreichischen berufsrechtlichen Vorschriften und Art. 22 ff. AP-RL, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unser Prüfungsbetrieb unterliegt den Bestimmungen der KSW-PRL 2022, die im Wesentlichen den Anforderungen gemäß ISQM 1 entspricht, und wendet ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem an, einschließlich dokumentierter Richtlinien und Verfahren zur Einhaltung ethischer Anforderungen, professioneller Standards sowie geltender gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns bis zum Datum des Zusicherungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere zusammenfassende Beurteilung zu diesem Datum zu dienen.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt

Wir weisen darauf hin, dass Vergleichsinformationen des Vorjahres nicht Gegenstand unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit waren und daher nicht von unserer zusammenfassenden Beurteilung umfasst sind.

Sonstige Informationen

Die gesetzlichen Vertreter sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen alle Informationen im Ergebnisbericht 2025 des Konzerns, ausgenommen die Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung und unseren Zusicherungsvermerk.

Unsere zusammenfassende Beurteilung über die Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung erstreckt sich nicht auf diese sonstigen Informationen, und wir werden dazu keine Art der Zusicherung geben. Im Zusammenhang mit unserer Prüfung der Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung haben wir die Verantwortlichkeit, diese sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob sie wesentliche Unstimmigkeiten zur die Angabepflichten E1-1, E1-2,

E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung oder zu unseren bei der Prüfung mit begrenzter Sicherheit erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen. Falls wir auf der Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortlichkeiten der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter sind für die Aufstellung einer konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung (einschließlich der Angabepflichten E1-1 bis E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel) und der Entwicklung und Durchführung des Verfahrens zur Wesentlichkeitsanalyse gemäß den geltenden Anforderungen und freiwillig angewendeten Standards verantwortlich. Diese Verantwortlichkeit umfasst

- die Identifizierung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen sowie der Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten und die Beurteilung der Wesentlichkeit dieser Auswirkungen, Risiken und Chancen, und
- die Gestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung interner Kontrollen, die die gesetzlichen Vertreter als relevant erachten, um die Aufstellung einer konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund
- von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und die Durchführung des Verfahrens zur Wesentlichkeitsanalyse in Übereinstimmung mit den Anforderungen der ESRS zu ermöglichen.

Diese Verantwortlichkeit umfasst weiters die Auswahl und Anwendung geeigneter Methoden zur konsolidierten nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind.

Der Aufsichtsrat ist für die Überwachung der Aufstellung der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung (einschließlich der Angabepflichten E1-1 bis E1-6 von Kapitel E1 Klimawandel) verantwortlich.

Inhärente Beschränkungen bei der Aufstellung der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung

Bei der Berichterstattung über zukunftsgerichtete Informationen ist der Konzern verpflichtet, diese zukunftsgerichteten Informationen auf der Grundlage offengelegter Annahmen über Ereignisse, die in der Zukunft eintreten könnten, sowie möglicher zukünftiger Maßnahmen des Konzerns zu erstellen. Wahrscheinlich wird es zu Abweichungen kommen, da erwartete Ereignisse häufig nicht wie angenommen eintreten.

Verantwortlichkeiten des Prüfers der Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung

Unsere Ziele sind die Planung und Durchführung einer Prüfung, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung frei von wesentlichen falschen Darstellungen sind, sei es aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, und darüber einen Vermerk zu erstellen, der unsere zusammenfassende Beurteilung enthält. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf Grundlage der Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung getroffenen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Während der gesamten Prüfung mit begrenzter Sicherheit üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung.

Zu unseren Verantwortlichkeiten gehören

- die Durchführung von risikobezogenen Prüfungshandlungen einschließlich der Erlangung eines Verständnisses der internen Kontrollen, die für den Auftrag relevant sind, um Darstellungen zu identifizieren, bei denen es wahrscheinlich zu wesentlichen falschen Angaben kommt, sei es aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, jedoch nicht mit dem Ziel, eine zusammenfassende Beurteilung über die Wirksamkeit der internen Kontrollen des Konzerns abzugeben, und
- die Entwicklung und Durchführung von Prüfungshandlungen bezogen auf die Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung, bei denen wesentliche falsche Darstellungen wahrscheinlich sind. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.

Zusammenfassung der durchgeführten Arbeiten

Eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit erfordert die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung. Die Art, der Zeitpunkt und der Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen hängen von pflichtgemäßem Ermessen ab, einschließlich der Identifizierung von Angaben in den Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung, bei denen wesentliche falsche Darstellungen auftreten können, sei es aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtum.

Bei der Durchführung unserer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf die Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung gehen wir wie folgt vor:

- Wir gewinnen ein Verständnis von den Verfahren des Unternehmens, die für die Aufstellung der Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 des Kapitels E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung relevant sind.
- Wir beurteilen, ob die Struktur und die Darstellung der Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 des Kapitels E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung im Einklang mit den ESRS stehen.
- Wir führen Befragungen des relevanten Personals und analytische Prüfungshandlungen zu ausgewählten Darstellungen der Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung durch.
- Wir führen stichprobenartige ergebnisorientierte Prüfungshandlungen zu ausgewählten Darstellungen der Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 in Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung durch.
- Wir gleichen ausgewählte Angaben der Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 des Kapitels E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung mit den entsprechenden Angaben im Konzernabschluss und den übrigen Abschnitten des Konzernlageberichts ab.
- Wir erlangen Nachweise über die dargestellten Methoden zur Entwicklung von Schätzungen und zukunftsgerichteten Informationen.
- Wir stellen eine Bestätigung in Form eines schriftlichen Berichts (CDP-Letter) bereit und führen einen Abgleich mit den gemeldeten Informationen in den Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 des Kapitels E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung durch.
- Wir bestätigen die Konsistenz der Angaben gemäß E1-1.16 c) und e) mit den Angaben, die zur EU-Taxonomie im Einklang mit der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 gemacht werden.

Haftungsbeschränkung und Veröffentlichung

Bei der Prüfung der Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung mit begrenzter Sicherheit handelt es sich um eine freiwillige Prüfung.

Diesen Zusicherungsvermerk erlassen wir auf Grundlage des mit dem Auftraggeber geschlossenen Prüfungsvertrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe (AAB 2018) zugrunde liegen. Diese können online auf der Internetseite der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen eingesehen werden (derzeit unter Berufsrecht / Mandatsverhältnis).

Hinsichtlich unserer Verantwortlichkeit und Haftung aus dem Auftragsverhältnis gilt Punkt 7. der AAB 2018. Unsere Haftung gilt demnach für leichte Fahrlässigkeit als ausgeschlossen. Im Falle grober Fahrlässigkeit ist die maximale Haftungssumme gegenüber des Konzerns und auch gegenüber Dritten mit dem Zehnfachen der Mindestversicherungssumme der Berufshaftpflichtversicherung gemäß § 11 Wirtschaftstreuhandberufsgesetz 2017 (WTBG 2017) begrenzt. Dieser Betrag bildet den

Haftungshöchstbetrag, der nur einmal bis zu diesem Maximalbetrag ausgenutzt werden kann, dies auch bei mehreren Anspruchsberechtigten oder Anspruchsgrundlagen. Schadenersatzansprüche sind auf den positiven Schaden beschränkt. Für entgangenen Gewinn haften wir nur bei Vorsatz oder krass grober Fahrlässigkeit. Wir haften nicht für unvorhersehbare oder untypische Schädigungen, mit denen wir nicht rechnen konnten. Der Zusicherungsvermerk über die Prüfung darf ausschließlich zusammen mit den Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung und nur in vollständiger und ungekürzter Form Dritten zugänglich gemacht werden.

Auftragsverantwortlicher Wirtschaftsprüfer

Der für die Prüfung der Angabepflichten E1-1, E1-2, E1-3, E1-4, E1-5 und E1-6 im Kapitel E1 Klimawandel der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung auftragsverantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Mag. Alfred Ripka.

Wien

9. Februar 2026

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Mag. Alfred Ripka
Wirtschaftsprüfer

Dr. Christoph Waldeck
Wirtschaftsprüfer



www.A1.group