

## Vergütungsbericht

Zu Beginn des GJ 21 war die Vantage Towers AG eine deutsche Gesellschaft mit beschränkter Haftung, firmierend unter Vantage Towers GmbH. Am 26. Januar 2021 wurde die Vantage Towers GmbH im Rahmen eines Rechtsformwechsels in eine Aktiengesellschaft (firmierend unter Vantage Towers AG) umgewandelt. In diesem Bericht umfassen Verweise auf die „Gesellschaft“ auch den Verweis auf die Vantage Towers GmbH und Verweise auf den „Vorstand“ auch den Verweis auf die Geschäftsführer der Vantage Towers GmbH, jeweils sofern nicht ausdrücklich anders erwähnt.

Darüber hinaus waren zu Beginn des GJ 21 Anna Dimitrova, Gerhard Mack und Bettina Karsch übergangsweise als Geschäftsführer der Vantage Towers GmbH tätig. Frau Karsch wurde mit Wirkung zum 12. Mai 2020 als Geschäftsführerin abberufen. Frau Dimitrova und Herr Mack wurden als Geschäftsführer mit Wirkung zum 1. Juli 2020 abberufen. Frau Dimitrova, Herr Mack und Frau Karsch sind Mitarbeiter der Vodafone GmbH und haben für die Übernahme der Position als Geschäftsführer der Vantage Towers GmbH keine Vergütung erhalten. Daher beziehen sich alle Verweise auf Geschäftsführer in diesem Vergütungsbericht nicht auf Frau Dimitrova, Herrn Mack und Frau Karsch.

Alle derzeitigen Mitglieder des Vorstands waren während des gesamten GJ 2020/21 ausschließlich für die Gesellschaft bzw. für deren Geschäftsbereich tätig. Sie haben mit Wirkung zum 1. April 2020 (Vivek Badrinath), 1. Mai 2020 (Christian Sommer) und 1. Juni 2020 (Thomas Reisten) Dienstverträge mit der Gesellschaft abgeschlossen. Ab dem 1. Juli 2020 wurden die jetzigen Vorstandsmitglieder Vivek Badrinath, Thomas Reisten und Christian Sommer zu Geschäftsführern

der Vantage Towers GmbH und nach dem Rechtsformwechsel auch zu Vorstandsmitgliedern der Vantage Towers AG bestellt. Hinsichtlich der festen Vergütungsbestandteile gibt dieser Vergütungsbericht die Zahlungen mit Wirkung ab Beginn der jeweiligen Dienstverträge wieder. Die Darstellung der variablen Vergütungsbestandteile erfolgt auf Basis eines vollen Geschäftsjahres.

Der Aufsichtsrat hat ein Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen. Das Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung der Vantage Towers AG am 28. Juli 2021 zur Billigung vorgelegt.

Die aktuellen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder, deren Laufzeit mit dem 26. Januar 2021 beginnt, spiegeln dieses Vergütungssystem vollständig wider. Des Weiteren entspricht das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem in weiten Teilen dem Vergütungskonzept, das für Vivek Badrinath, Thomas Reisten und Christian Sommer aufgrund ihrer Dienstverträge als Geschäftsführer der Vantage Towers GmbH galt, insbesondere:

- Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten sowie die Altersvorsorgeleistungen sind in den Geschäftsführerdienstverträgen und den für sie als Vorstandsmitglieder geltenden Dienstverträgen identisch; und
- Die den Geschäftsführern Vivek Badrinath, Thomas Reisten und Christian Sommer gewährte kurzfristige variable Vergütungskomponente (Short-Term Incentive; STI) blieb auch nach dem Rechtsformwechsel der Gesellschaft bestehen; die Vorstandsmitglieder hatten daher Anspruch auf den ihnen im Rahmen ihrer Dienstverträge als Geschäftsführer gewährten STI. Die Gesellschaft gewährte nach dem Rechtsformwechsel kein zusätzliches STI für das abgelaufene Geschäftsjahr.

Die Angaben in diesem Vergütungsbericht gelten daher in Bezug auf die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten, die Altersvorsorge und die kurzfristige variable Vergütungskomponente gleichermaßen für die den Geschäftsführern gewährten Vergütungen sowie für die dem Vorstand gewährte Vergütung.

Im Hinblick auf die langfristige variable Vergütungskomponente (Long-Term Incentive; LTI) nahmen und nehmen die Mitglieder des Vorstands an den Long-Term-Incentive-Programmen der Vodafone Group Plc teil. In deren Rahmen wurden ihnen von der Vodafone Group Plc im Zusammenhang mit ihren früheren Tätigkeiten innerhalb der Vodafone Group im GJ 19 (Tranche 2018), GJ 20 (Tranche 2019) und GJ 21 (Tranche 2020) Tranchen gewährt (nur in Bezug auf die Tranche 2020 erfolgte dies für ihre Tätigkeit als Geschäftsführer der Gesellschaft in einem Zeitraum, in dem die Gesellschaft eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung war).

Ursprünglich waren die Prämien im Rahmen dieser Long-Term-Incentive-Programme von der Erreichung der Erfolgsziele der Vodafone Group abhängig und hätten zu einer tatsächlichen Übertragung (Vesting) von Aktien der Vodafone Group Plc voraussichtlich im Juni 2021, Juni 2022 und Juni 2023 geführt. Um diese langfristigen Incentivierungs-Programme der Vodafone Group Plc – wo erforderlich – mit den Geschäftszielen der Vantage Towers AG in Einklang zu bringen und um eine konfligierende Incentivierung zu vermeiden, gilt für diese bestehenden langfristigen Incentivierungs-Programme Folgendes:

- Die Tranche 2018, die einen Bemessungszeitraum bis zum Ende des GJ 21 hat, bleibt unverändert. Vorbehaltlich der Erreichung der ursprünglich vereinbarten Erfolgsziele werden Aktien der Vodafone Group Plc übertragen.

- Die Tranche 2019 wird, abhängig vom Grad der Zielerreichung, zur Übertragung von Aktien an der Vantage Towers AG statt an der Vodafone Group Plc führen. Ursprünglich war das für Thomas Reisen und Christian Sommer geltende Erfolgsziel auf den Free Cashflow der Vodafone Group Plc bezogen. Für Vivek Badrinath basierte die Bestimmung des Erreichens der Erfolgsziele auf dem Free Cashflow der Vodafone Group Plc (gewichtet mit 66,7 %) und der relativen Aktienrendite (Relative Total Shareholder Return) (gewichtet mit 33,3 %). Zur Vermeidung einer konfligierenden Incentivierung wurde vereinbart, dass die ursprünglich vereinbarten Erfolgsziele nur für die ersten beiden Geschäftsjahre (GJ 20 und GJ 21) gelten und dass für das GJ 22 die Tranche 2019 wie bei einer Erreichung des Planziels (100 %) unverfallbar wird, d. h., es wird angenommen, dass das Planziel in diesem Geschäftsjahr erreicht wurde. Infolgedessen beträgt im Rahmen der Tranche 2019, vorbehaltlich des Erreichens der Erfolgsziele, die maximale Anzahl der Aktien der Gesellschaft, die übertragen werden können, für Vivek Badrinath 144.060 (ca. EUR 3.551.079), für Thomas Reisten 21.906 (ca. EUR 539.982,90) und für Christian Sommer 7.961 (ca. EUR 196.238,65).
- Die Tranche 2020 wurde im GJ 21 gewährt und wird daher in diesem Vergütungsbericht näher beschrieben. Ursprünglich war auch die Vergütung im Rahmen dieser Tranche 2020 von dem Erreichen der auf die Vodafone Group bezogenen Erfolgsziele abhängig und es wären im Rahmen der Tranche 2020 Aktien der Vodafone Group Plc übertragen worden. Zur Vermeidung einer konfligierenden Incentivierung wurde vereinbart, dass im Rahmen der Tranche 2020 Aktien der Gesellschaft übertragen werden (vorbehaltlich des Erreichens von Erfolgszielen) und dass für das erste Geschäftsjahr (GJ 20) des Bemessungszeitraums die Tranche 2020 wie bei Erreichung des Planziels unverfallbar

wird, d. h., es wird angenommen, dass das Planziel erreicht wurde. Zudem entsprechen die Erfolgsziele der Tranche 2020 im zweiten und dritten Jahr des Bemessungszeitraums nunmehr den Erfolgszielen, die in dem vom Aufsichtsrat der Gesellschaft beschlossenen Vergütungssystem enthalten sind. Weitere Details finden Sie im Abschnitt [Variable Vergütungsbestandteile, S. 92](#), unter [Langfristige variable Vergütung, S. 93](#).

Die vorgenannten Änderungen stellen sicher, dass die noch nicht unverfallbaren langfristigen variablen Vergütungskomponenten eine angemessene Incentivierung für die Mitglieder des Vorstands darstellen. Da sowohl der Rechtsformwechsel als auch der Börsengang der Gesellschaft zum Ende des GJ 21 erfolgten, ist der Zeitraum im GJ 21, in dem die Vantage Towers AG eine (börsennotierte) Aktiengesellschaft war, in Bezug auf den für die langfristige Incentivierung geltenden dreijährigen Bemessungszeitraum zu vernachlässigen. Es wurde daher entschieden, dass der relevante Stichtag für die Anpassung das Ende des GJ 21 ist, da eine Anpassung während des Geschäftsjahres eine vermeidbare wesentliche Komplexität dargestellt hätte.

Wie beschrieben, wurde die langfristige variable Vergütung von der Vodafone Group Plc gewährt. Die Vantage Towers AG tritt nicht in die Position der Zuwendungsgeberin ein. Jedoch wird die Vantage Towers AG an die Vodafone Group Plc eine anteilige Erstattung leisten. Maßgeblicher Stichtag für diese Erstattung ist der 1. April 2020, d. h. der Zeitpunkt, ab dem die Berechtigten ausschließlich für die Gesellschaft bzw. deren Geschäftsbereich tätig waren. Die Erstattung beträgt für die Tranche 2019 zwei Drittel der Aufwendungen der Vodafone Group Plc und für die Tranche 2020 umfasst die Erstattung sämtliche Aufwendungen der Vodafone Group Plc. Die Aufwendungen der Tranche 2018 werden von der Gesellschaft nicht erstattet.

## Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

### Struktur, Bestandteile und Ziele der Vergütung

Die im Berichtszeitraum gewährte Vergütung setzt sich aus drei Komponenten zusammen: (1) einer erfolgsunabhängigen Festvergütung, die aus einer Grundvergütung, Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen besteht, (2) einer erfolgsabhängigen kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und (3) einer erfolgsabhängigen langfristigen variablen Vergütung (LTI).

Die festen Vergütungselemente wurden so gestaltet, dass die Gesellschaft auf dem breiteren Markt für Talente wettbewerbsfähig bleibt, während die variablen Vergütungskomponenten die Führung der Geschäfte mit den geschäftlichen Prioritäten in Einklang bringt. Den Vorstandsmitgliedern wird ein Anreiz geboten, auf das Erreichen dieser kurz- und langfristigen Ziele hinzuarbeiten.

Es ist beabsichtigt, dass etwa die Hälfte der maximal möglichen kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten des Vorstands, soweit diese an finanzielle Kennzahlen gekoppelt sind, von dem Erreichen von Planzielvorgaben abhängig ist. Ein bedeutender Teil der variablen Vergütungskomponenten ist von dem Übertreffen dieser Planzielvorgaben abhängig.

Die kurzfristige variable Vergütungskomponente, die den Geschäftsführern zu einem Zeitraum gewährt wurde, als das Unternehmen eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung war, basierte auf dem Vergütungssystem der Vodafone Group Plc und war daher weiterhin vom Erreichen von Erfolgszielen mit Bezug zu Vodafone abhängig.

Die im GJ 21 gewährte langfristige variable Vergütungskomponente wird nun die Übertragung von Aktien der Vantage Towers AG statt der Vodafone Group Plc zum Gegenstand haben und wird auch von dem Erreichen von Erfolgszielen der Vantage Towers AG abhängig sein. Für das erste Jahr des Bemessungszeitraums, d.h. das GJ 21, wurde vereinbart, dass die Aktien wie bei Planzielerreichung (100 %) unverfallbar werden. Für das Erreichen der neuen Erfolgsziele werden die verbleibenden zwei Jahre des Leistungszeitraums berücksichtigt (vgl. hierzu auch die Einleitung hinsichtlich der Änderungen der ursprünglichen langfristigen variablen Vergütungskomponente). Durch die Festlegung von Erfolgszielen, die sich auf den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens beziehen, leistet die langfristige Vergütungskomponente einen wesentlichen Beitrag zur Geschäftsstrategie. Mittels langfristiger variabler Vergütungsbestandteile, die auch an nicht finanzielle Kennzahlen (Environmental, Social and Governance; ESG) anknüpfen, fördert sie zudem eine nachhaltige Entwicklung und den langfristigen Erfolg der Gesellschaft.

Seit dem 26. Januar 2021 sind die Vorstandsmitglieder darüber hinaus verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz ihrer jährlichen festen Grundvergütung in Aktien der Gesellschaft zu halten. Die Verpflichtung zum Halten von Aktien ist für Vivek Badrinath auf einen Wert in Höhe von 300 % der jährlichen festen Grundvergütung (brutto), für Thomas Reisten auf 100 % der jährlichen festen Grundvergütung (brutto) und für Christian Sommer auf 50 % der jährlichen festen Grundvergütung (brutto) festgelegt. Die Vorstandsmitglieder haben diese Haltepflicht spätestens fünf Jahre nach Beginn ihrer Bestellung zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft, d.h. 26. Januar 2021, zu erfüllen, vorausgesetzt, dass die Bestellung bis zu diesem Zeitpunkt andauert.

Zusätzlich zur betragsmäßigen Begrenzung (Cap) und Maximalzuteilung der variablen Vergütungskomponenten hat der Aufsichtsrat mit Wirkung vom 26. Januar 2021 und im Einklang mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen Maximalbetrag für die Gesamtvergütung (einschließlich Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen) festgelegt, der sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bezieht, die sich aus der Vergütungsregelung in einem Geschäftsjahr ergeben. Die Maximalvergütung beträgt für Vivek Badrinath EUR 13.000.000 und für Thomas Reisten und Christian Sommer jeweils EUR 4.000.000. Wird die Maximalvergütung in einem Geschäftsjahr überschritten, ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Auszahlungsbetrag einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente und/oder die Anzahl der aus einer langfristigen variablen Vergütungskomponente zu übertragenden Aktien anzupassen.

### **Feste Grundvergütung**

Im GJ 21 erhielt jedes Mitglied des Vorstands der Gesellschaft eine erfolgsunabhängige feste Grundvergütung, die in 12 monatlichen Raten in bar ausgezahlt wurde.

Die jährliche feste Grundvergütung beträgt für Herrn Badrinath EUR 725.004 brutto, für Herrn Reisten EUR 410.004 brutto und für Herrn Sommer EUR 280.008 brutto. Die feste Grundvergütung von Herrn Badrinath und Herrn Sommer blieb im abgelaufenen Geschäftsjahr unverändert, die monatliche feste Grundvergütung von Herrn Reisten wurde mit Wirkung ab Juli 2020 erhöht.

## Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhielten im GJ 21 von der Gesellschaft bestimmte monetäre und nicht monetäre Leistungen.

Dazu zählen insbesondere eine zusätzliche (erweiterte) Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten, eine Invaliditäts- und Todesfallversicherung, die Unfälle auf der Grundlage der Richtlinien der Gesellschaft (in der jeweils gültigen Fassung) abdeckt, die Bereitstellung eines Dienstwagens bzw. Gewährung einer Dienstwagenpauschale, Zuschüsse zur Krankenversicherung (einschließlich der Kosten für Vorsorgeuntersuchungen) und zur Rentenversicherung (jeweils für alle Mitglieder des Vorstands) sowie die Berechtigung, den Vodafone Corporate Tax Service für die Erstellung ihrer Steuererklärungen zu nutzen. Diese Nebenleistungen stehen nicht zwangsläufig allen Vorstandmitgliedern zu.

Vivek Badrinath und Thomas Reisten erhielten im GJ 20/21 auch ein Übergangsgeld. Das Übergangsgeld bestand aus monatlichen Raten und betrug für Vivek Badrinath EUR 12.000 und für Thomas Reisten EUR 9.000 sowie aus einer einmaligen Zahlung an Herrn Reisten in Höhe von EUR 20.500.

## Altersvorsorge

Die Vorstandsmitglieder nehmen am Vodafone-Pensionsplan für Führungskräfte teil. Dieses System sieht Alters-, Todesfall- und Invaliditätsleistungen in Form einer einmaligen Rentenkaptalzahlung vor. Der Begünstigte kann jedoch eine Ratenzahlung oder eine Jahresrente verlangen, in diesem Fall erhöhen sich die Rentenzahlungen um ein Prozent pro Jahr. Der monatliche Beitrag der Gesellschaft unter dem Pensionsplan beträgt 3 % des festen monatlichen Grundgehalts bis zur anwendbaren Beitragsbemessungsgrenze und 16 % des festen monatlichen Grundgehalts über der anwendbaren Beitragsbemessungsgrenze. Die Vorstandsmitglieder können auf freiwilliger Basis durch Entgeltumwandlung zusätzliche Beiträge zur Erhöhung der nachfolgend beschriebenen Leistungen leisten.

Die Rentenbeiträge werden in Investmentfonds angelegt. Dabei kann das Vorstandsmitglied zwischen bestimmten Investmentalternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen wählen. Die Struktur des Investments basiert auf einem Lebenszyklusmodell. Der tatsächliche Rentenanspruch kann im Voraus nicht genau bestimmt werden. Die Höhe des Rentenanspruchs ist abhängig von der persönlichen Gehaltsentwicklung, der Anzahl der Dienstjahre im Vorstand oder im Unternehmen und der erzielten Rendite. Zur Deckung von Pensionsverpflichtungen in Deutschland, die aus Direktzusagen resultieren, werden Vermögenswerte im Rahmen eines sogenannten Contractual Trust Arrangements (CTA) treuhänderisch verwaltet. Dies führt zu einem zusätzlichen Insolvenzschutz für die entsprechenden Pensionsansprüche der Vorstandsmitglieder in Deutschland. Im Rahmen des Vodafone-Pensionsplan für Führungskräfte haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf Altersrentenzahlungen nach Vollendung des 62. bzw. 60. Lebensjahres, wenn das

Vorstandsmitglied vor dem 1. Januar 2012 in die Gruppe eingetreten ist und jeweils unter der Voraussetzung, dass es keinen Dienstvertrag gibt. Die Höhe der Altersrenten kann nicht genau bestimmt werden, da sie von den geleisteten Beiträgen abhängt (beitragsorientierte Leistungszusage).

Abweichend vom Vodafone-Pensionsplan für Führungskräfte beträgt die Mindestauszahlung im Todesfall das Vierfache des jeweiligen festen Jahresgehalts (brutto). Die Hinterbliebenen, die als Begünstigte benannt wurden, erhalten somit mindestens das Vierfache des festen Jahresgehalts (brutto). Wenn das Rentenguthaben diesen Betrag übersteigt, erhalten die Hinterbliebenen auch den übersteigenden Betrag. Darüber hinaus erhalten die Hinterbliebenen die Rentenleistung, die das jeweilige Vorstandsmitglied mit eigenen Beiträgen (im Wege der Entgeltumwandlung) finanziert hat, wobei sich der höhere Wert aus dem Wert des für das Vorstandsmitglied erworbenen Investmentfondsanteils und der Summe der Beiträge des Vorstandsmitglieds ergibt. Die Mindestauszahlung bei Invalidität (d. h., wenn das Vorstandsmitglied das Unternehmen aufgrund einer teilweisen oder vollständigen Minderung der Erwerbsfähigkeit vor Vollendung des 62. bzw. 60. Lebensjahres verlässt, sofern das Vorstandsmitglied in die Gruppe vor dem 1. Januar 2012 eingetreten ist) beträgt das Dreifache des jeweiligen festen Jahresgehalts (brutto). Liegt das Rentenguthaben über dem Mindestbetrag, erhält das Vorstandsmitglied auch den Mehrbetrag.

Ansprüche aus dem Vodafone-Pensionsplan für Führungskräfte werden nach den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes nach Ablauf von drei Jahren ab Erteilung der Pensionszusage unverfallbar, d. h., das Vorstandsmitglied behält eine etwaige unverfallbar gewordene Pensionsanwartschaft, wenn es vor Eintritt des Versorgungsfalls aus dem Unternehmen ausscheidet.

## Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung besteht aus kurzfristigen variablen Vergütungen (Short-Term Incentive; STI) und langfristigen variablen Vergütungen (Long-Term Incentive; LTI).

### Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)

Der STI dient als Anreiz für die Erbringung von Leistungen in einem einzelnen Geschäftsjahr. Die Bedingungen und Ziele dienen dazu, die Hauptprioritäten des Unternehmens für das betreffende Jahr voranzutreiben und zu kommunizieren. Der STI ist ein erfolgsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Der Zielwert des STI für ein volles Geschäftsjahr beträgt 100 % des festen Jahresgehalts für Vivek Badrinath, 60 % für Thomas Reisten und 50 % für Christian Sommer, jeweils bezogen auf das feste Jahresgehalt desselben Geschäftsjahres. Der STI ist auf die Höhe von 200 % des Zielwertes begrenzt und spätestens bis vier Monate nach Ende eines Geschäftsjahres, für das der STI gezahlt wird, auszusahlen.

Die kurzfristige Vergütungskomponente der Vorstandsmitglieder für das GJ 2020/21 wurde zu einer Zeit gewährt, als das Unternehmen eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung war, die sich indirekt zu 100 % im Besitz der Vodafone Group Plc befand. Daher waren diese kurzfristigen Vergütungskomponenten an bestimmte finanzielle und nicht finanzielle Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators; KPIs) in Bezug auf die Vodafone Group gebunden. Ab dem GJ 2021/22 werden die kurzfristigen variablen Vergütungen nach dem Vergütungssystem der Vantage Towers AG gewährt.

Die für die Berechnung des STI für das GJ 2020/21 maßgeblichen Leistungskennzahlen sind:

Beschreibung KPI	Schwellenwerte/Ziel	Gewichtung
<p><b>Bereinigtes EBIT</b></p> <p>bezeichnet das operative Ergebnis der Vodafone Group ohne Anteile am Ergebnis von assoziierten Unternehmen und Gemeinschaftsunternehmen, Wertminderungsaufwendungen, Abschreibungen auf Kundenstämme und immaterielle Vermögenswerte der Marke, Restrukturierungskosten aus separaten Restrukturierungsplänen, leasingbezogene Zinsen sowie sonstige Erträge und Aufwendungen. Das bereinigte EBIT wird um die Effekte von Fusionen und Übernahmen, Wechselkursschwankungen und Änderungen in der Bilanzierung bereinigt.</p>	<p>Minimaler Schwellenwert: EUR 3,3 Mio. 100 % Zielerreichung: EUR 4,2 Mio. Maximaler Schwellenwert: EUR 5,1 Mio.</p>	33,3 %
<p><b>Bereinigter Free Cash Flow (FCF)</b></p> <p>bezeichnet den operativen Free Cash der Vodafone Group nach Cash Flows in Bezug auf Steuern, Zinsen, erhaltene Dividenden von assoziierten Unternehmen und Beteiligungen, Dividendenzahlungen an nicht beherrschende Gesellschafter von Tochterunternehmen, aber vor Restrukturierungskosten, die sich aus einzelnen Restrukturierungsplänen und Lizenz- und Spektrumzahlungen ergeben. Der bereinigte FCF wird um die Auswirkungen von M&amp;A, Wechselkursschwankungen und Änderungen in der Behandlung der Rechnungslegung bereinigt.</p>	<p>Minimaler Schwellenwert: EUR 4,2 Mio. 100 % Zielerreichung: EUR 5,0 Mio. Maximaler Schwellenwert: EUR 5,9 Mio.</p>	33,3 %
<p><b>KPIs Kundenwertschätzung</b></p> <p>Die relevanten Metriken waren wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Abwanderung, definiert als die Summe der Bruttokundentrennungen in der Periode geteilt durch die durchschnittliche Gesamtzahl der Kunden in der Periode, jeweils in Bezug auf die Vodafone Group.</li> <li>– Umsatzmarktanteil, basierend auf dem gesamten Serviceumsatz und dem unserer Wettbewerber im Markt, in dem die Vodafone Group tätig ist.</li> <li>– Net Promoter Score sowohl für Kunden als auch für Vodafone Geschäftspartner, definiert als das Ausmaß, in dem die Kunden die Vodafone Group weiterempfehlen würden.</li> </ul>	<p>Die Leistungserfüllung wird auf der Grundlage einer Gesamtbewertung der relevanten KPIs zur Kundenwertschätzung im Vergleich zur lokalen Marktleistung ermittelt.</p>	33,3 %

Der Auszahlungsbetrag für 100 % Zielerreichung entspricht 100 % der jährlichen festen Grundvergütung (brutto) für Herrn Badrinath (d.h. EUR 725.004), 60 % der jährlichen festen Grundvergütung (brutto) für Herrn Reisten (d.h. EUR 246.002,40) und 50 % der jährlichen festen Grundvergütung (brutto) für Herrn Sommer (d.h. EUR 140.004).

Der STI ist auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt.

### Langfristige variable Vergütung

Für das GJ 2020/2021 nehmen die Vorstandsmitglieder an dem von der Vodafone Group Plc gewährten Long-Term-Incentive-Programm (Tranche 2020) teil. Nach seiner Änderung (siehe hierzu die Erläuterungen in der Einleitung) gilt für die Tranche 2020 Folgendes:

Die Tranche 2020 gewährt bedingte Rechte auf den Bezug von Aktien an der Vantage Towers AG („Aktienanwartschaften“), die nach Ablauf eines Bemessungszeitraums

von drei Geschäftsjahren, beginnend mit dem GJ 2020/2021 (Bemessungszeitraum), übertragen werden. Es wird davon ausgegangen, dass für das erste Jahr des Bemessungszeitraums das Planziel erreicht wird, die Zielerreichung also „on-target“ ist. Nach Ablauf des Bemessungszeitraums legt der Aufsichtsrat auf der Grundlage der relativen Zielerreichung und des Nichteintritts von Verfallereignissen die Anzahl der Aktienanwartschaften fest, die tatsächlich zugeteilt werden können, d.h. die unverfallbar werden und dem jeweiligen Vorstandsmitglied in Form von tatsächlichen Aktien der Gesellschaft übertragen werden. Jedes ab dem GJ 2021/22 gewährte LTI sieht darüber hinaus für alle Vorstandsmitglieder eine anschließende Haltefrist vor. Die Haltefrist endet am vierten Jahrestag des Gewährungsdatums der Aktienanwartschaften oder zu einem späteren vom Aufsichtsrat festgelegten Zeitpunkt.

Die Vorstandsmitglieder sollen darüber hinaus an Dividendenausschüttungen in Bezug auf die am Tag der Gewährung gewährten Aktienanwartschaften teilnehmen („Dividendenäquivalent“). Um eine solche Beteiligung zu erzielen, wird die im Zeitraum zwischen dem Gewährungsdatum und dem Datum, an dem die Vorstandsmitglieder Anspruch auf die tatsächliche Übertragung von Aktien aus dem LTI erhalten, an die Aktionäre ausgeschüttete Dividende je Aktie mit der Anzahl der zum Gewährungsdatum gewährten Aktienanwartschaften multipliziert. Im GJ 2020/21 bezieht sich das Dividendenäquivalent auf die von der Vodafone Group Plc gezahlten Dividenden, danach auf die von der Gesellschaft gezahlten Dividenden. Der EUR-Betrag der Dividenden pro Aktie, multipliziert mit der Anzahl der Aktienanwartschaften, wird durch den Börsenschlusskurs der betreffenden Aktien am ersten Handelstag, an dem die betreffende Gesellschaft „ex Dividende“ gehandelt hat, dividiert. Das Ergebnis einer solchen Division stellt die bzw. den Bruchteil der Aktien dar, die bzw. der zu den Aktienanwartschaften addiert werden bzw. wird.

Diese zusätzlichen Aktienanwartschaften werden zum Zweck der Bestimmung der Anzahl der tatsächlich zu übertragenden Aktien so behandelt, als ob sie am Tag der Gewährung gewährt worden wären.

Die ursprüngliche Anzahl der gewährten Aktienanwartschaften wurde wie folgt berechnet:

Bei Ausgabe der Tranche 2020 wurde für jedes Vorstandsmitglied eine bestimmte Anzahl von Aktienanwartschaften (damals Aktien der Vodafone Group Plc) festgelegt. Die maximale Anzahl dieser Aktienanwartschaften, d.h. Anwartschaften auf Aktien der Vodafone Group Plc, entsprach 200% des jährlichen Zielbetrags (jeweils eine „Maximalzuteilung“), was der größtmöglichen Anzahl von Aktien entspricht, die bei einer angenommenen maximalen Erreichung der Erfolgsziele unverfallbar werden können. Der jährliche Zielbetrag für die Mitglieder des Vorstands entsprach 200% der jährlichen festen Grundvergütung (brutto) für Vivek Badrinath, 100% der jährlichen festen Grundvergütung (brutto) für Thomas Reisten und 50% (bis Oktober) bzw. 70% (ab November) der jährlichen festen Grundvergütung (brutto) für Christian Sommer<sup>1</sup>. Basierend auf dieser Berechnung betrug die Anzahl der Anwartschaften an Aktien der Vodafone Group Plc einschließlich Dividendenäquivalent (vor der Umrechnung in Aktien der Gesellschaft) 2.146.481 Aktien für Vivek Badrinath, 606.930 Aktien für Thomas Reisten und 290.142 Aktien für Christian Sommer.

Nach Zustimmung des Vergütungsausschusses der Vodafone Group Plc und des Aufsichtsrats der Vantage Towers AG sowie der Zustimmung der einzelnen Vorstandsmitglieder wurden die im November 2020 über Vodafone-Aktien gewährten Aktienanwartschaften, einschließlich der dividendenäquivalenten Aktien, in Aktien der Vantage Towers AG umgerechnet.

<sup>1</sup> Unter dem bestehenden Vergütungssystem der Gesellschaft wird Christian Sommer künftig einen jährlichen Zielbetrag von 100% der jährlichen festen Grundvergütung (brutto) erhalten.



Das Umrechnungsverhältnis wurde anhand des durchschnittlichen Schlusskurses der Vodafone Group Plc-Aktie, des durchschnittlichen GBP/EUR-Wechselkurses und des durchschnittlichen Schlusskurses der Aktie von Vantage Towers berechnet, jeweils für den Zeitraum vom 18. März 2021 bis zum 24. März 2021 (d. h. der Durchschnitt von 5 Handelstagen nach dem Börsengang der Vantage Towers AG). Die Anzahl der Aktienanwartschaften, einschließlich der Aktien aus dem des Dividendenäquivalent, die den Vorstandsmitgliedern derzeit im Rahmen des Programms zustehen, beträgt 134.799 Aktien für Vivek Badrinath, 38.115 Aktien für Thomas Reisten und 18.221 Aktien für Christian Sommer.

Die Zuteilungen unterliegen weiterhin den Regeln der Vodafone Group Plc, die sich in bestimmten Aspekten von der Vorgehensweise bei zukünftigen Zuteilungen unter den Programmen der Vantage Towers AG unterscheiden können. Insbesondere hat der Vergütungsausschuss der Vodafone Group Plc in beiden Richtungen einen gewissen Ermessensspielraum bei der Bestimmung der Anzahl der Aktienanwartschaften, die unverfallbar werden. Da dies die den Vorstandsmitgliedern zu gewährende Vergütung betreffen würde, kann bei Ausübung des Ermessens eine Zustimmung des Aufsichtsrats der Gesellschaft erforderlich sein.

Die Anzahl der Aktienanwartschaften, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied am Ende des Bemessungszeitraums zugeteilt wird, hängt von der konkreten Erreichung der Erfolgsziele ab. Dazu zählen der wiederkehrende Free Cashflow (RFCF) und der Total Shareholder Return (TSR) als finanzielle Komponenten sowie eine ESG-Komponente als nicht finanzielle Komponente, deren Bewertung in der folgenden Tabelle näher erläutert wird.

Wie oben beschrieben wird die Tranche 2020 zur Vermeidung einer konfligierenden Incentivierung für das erste Geschäftsjahr (GJ 21) des Bemessungszeitraums „on-target“ unverfallbar, d. h., ein Drittel der für 100 % Planzielerreichung gewährten Aktienanwartschaften wird unverfallbar. Für die verbleibenden beiden Geschäftsjahre 2021/22 und 2022/23 des Bemessungszeitraums gilt Folgendes: Die relative Gewichtung der Erfolgsziele für die Tranche 2020 beträgt 60 % wiederkehrenden Free Cashflow, 30 % TSR und 10 % ESG. Das Erreichen der Erfolgsziele wird für jedes Erfolgsziel separat berechnet. Die maximale Anzahl der Aktienanwartschaften, die in Bezug auf ein Erfolgsziel unverfallbar werden können, entspricht der relativen Gewichtung eines solchen Erfolgsziels. Für jedes Erfolgsziel, das mit Finanzkennzahlen verknüpft ist, wurde ein Mindest-, Ziel- und Höchstschwellenwert für die Leistung festgelegt. Die in Bezug auf jedes Erfolgsziel unverfallbar werdenden Aktien werden dann auf der Grundlage der tatsächlichen Zielerreichung berechnet, wobei bei Erreichen des Mindestschwellenwertes 25 % der Aktienanwartschaften unverfallbar werden, bei Erreichen des Zielwertes 50 % der Aktienanwartschaften und bei Erreichen des maximalen Schwellenwertes 100 % der Aktienanwartschaften unverfallbar werden. Zwischen diesen Schwellenwerten werden die Aktienanwartschaften, die unverfallbar werden, auf einer Punkt-zu-Punkt-Basis linear berechnet. In Bezug auf das ESG-Erfolgsziel würden bei Erreichen der jeweiligen Ziele 100 % der Aktienanwartschaften anteilig im Verhältnis zur jeweiligen Gewichtung unverfallbar.

Die geltenden Erfolgskriterien für die Tranche 2020 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Beschreibung der Leistungsbedingung	Schwellenwerte/Ziel	Gewichtung
<p><b>Recurring Free Cash Flow (FCF)</b></p> <p>bedeutet den wiederkehrenden operativen Free Cashflow der Vantage-Gruppe (wie unten definiert) abzüglich gezahlter Steuern und Zinsen, ohne Zinsen für Leasingverbindlichkeiten. Der wiederkehrende operative Free Cashflow ist das bereinigte EBITDAaL zuzüglich der Abschreibungen auf leasingbezogene Nutzungsrechte und Zinsen auf Leasingverbindlichkeiten, abzüglich der Cash-Leasingkosten und der Investitionen für Instandhaltung. Auf Pro-forma-Basis werden die Cash-Leasingkosten auf Basis der Summe der Abschreibungen auf leasingbezogene Nutzungsrechte und Zinsen auf Leasingverbindlichkeiten berechnet, die im Konzern angefallen sind, ohne die Auswirkungen der Neubeurteilung der Leasingverbindlichkeit und des Nutzungsrechts nach IFRS 16 auf die Summe der zugehörigen Abschreibungen auf leasingbezogene Nutzungsrechte und Zinsen auf Leasingverbindlichkeiten, die in der jeweiligen Periode nicht zahlungswirksam sind. Erhaltungsinvestitionen sind definiert als Investitionen, die für die Instandhaltung und den weiteren Betrieb des bestehenden Funkmastnetzes und anderer passiver Infrastruktur erforderlich sind, ohne Investitionen in neue Standorte oder Wachstumsinitiativen.</p>	<p>Minimaler Schwellenwert: EUR 786,57 Mio. 100 % Zielerreichung: EUR 810,9 Mio. Maximaler Schwellenwert: EUR 835,23 Mio.</p>	60%
<p><b>Total Shareholder Return (TSR)</b></p> <p>bedeutet den Gesamtbetrag, der dem Anleger bei einer Anlage in Aktien der Gesellschaft unter Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung und der von der Gesellschaft in einem bestimmten Zeitraum gezahlten Dividenden zurückgegeben wird. Die Berechnung dieses Betrags wird vom Aufsichtsrat festgelegt.</p>	<p>Das Unternehmen muss im Vergleich zu einer Peer Group, die aus ca. 30 (Multi-)Versorgungs- und Infrastrukturunternehmen in ganz Europa besteht, einen bestimmten Rang in Bezug auf den Total Shareholder Return erreichen:</p> <p>Mindestschwelle: Rang im Median der Peer Group muss erreicht werden</p> <p>100 % Zielerreichung: Unternehmen gehört zur Gruppe zwischen 50. und 75. Perzentil</p> <p>Maximaler Schwellenwert: Unternehmen gehört zum oberen Quartil</p>	30%
<p><b>ESG</b></p> <p>Die ESG-Maßnahmen werden anhand von zwei quantitativen Zielen bewertet: Energie und Mitarbeiter, wobei der Bereich Mitarbeiter in zwei Ziele unterteilt ist (mindestens 30 % weibliche Mitarbeiter und 0 jährliche Todesfälle).</p>	<p><b>Planet</b></p> <p>Metrik 1: 100 % der Elektrizität werden bis 2021 aus erneuerbaren Quellen bezogen und während des Leistungszeitraums beibehalten (gewichtet 5%).</p> <p>Metrik 2: 66 % der redundanten Netzwerkausstattung werden bis 2023 wiederverwendet, weiterverkauft oder recycelt (gewichtet 1%).</p> <p><b>Menschen</b></p> <p>Metrik 1: mindestens 25 % weibliche Mitarbeiter in Führungspositionen (gewichtet 2%)</p> <p>Metrik 2: 0 jährliche meldepflichtige Todesfälle (gewichtet 2%)</p>	10%

## Malus/Clawback-Bestimmungen

### Regelungen im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms der Vodafone Group Plc

Die Regeln des globalen Long-Term-Incentive-Programms der Vodafone Group Plc sehen hinsichtlich der im Rahmen dieses Programms gewährten variablen Vergütung vor, dass die jeweilige als Langzeitvergütungskomponente gewährte Vergütung unter bestimmten Voraussetzungen gekürzt (Malus) oder zurückgefordert (Clawback) werden kann.

Diese Bestimmungen wurden nach den Vodafone-Regeln festgelegt und können sich daher von den Bestimmungen der Vantage-Towers-Regeln unterscheiden (siehe nächster Abschnitt).

Zu den vorgenannten Voraussetzungen für eine Kürzung oder Rückforderung für die im November 2020 gewährte Vergütung gehören: (i) eine wesentliche Falschdarstellung in den Abschlüssen, (ii) Fakten, die eingetreten sind und die bei ihrer Kenntnis zum Verfall der Langzeitvergütungskomponente geführt hätten, (iii) Informationen, die bekannt geworden sind und die sich auf die Höhe der dem Vorstandsmitglied gewährten langfristigen Vergütungskomponente ausgewirkt hätten, (iv) grobes Fehlverhalten, (v) das betreffende Vorstandsmitglied kann für eine Rufschädigung der Gesellschaften von Vantage Towers oder eine Insolvenz oder einen sonstigen unternehmerischen Misserfolg eines wesentlichen Teils der Vantage-Towers-Gesellschaften verantwortlich gemacht werden oder (vi) ein sonstiges Ereignis, bei dem der Vergütungsausschuss der Vodafone Group Plc eine Kürzung oder Rückforderung für angemessen hält.

Wenn eines der beschriebenen Ereignisse vor der Unverfallbarkeit eintritt, kann die Langzeitvergütungskomponente reduziert werden, ganz verfallen oder die Unverfallbar-

keit tritt zu einem späteren Zeitpunkt ein. Zu jedem Zeitpunkt innerhalb von zwei Jahren nach Unverfallbarkeit kann bei Eintritt eines oder mehrerer der beschriebenen Ereignisse unter anderem beschlossen werden, dass die Vorstandsmitglieder (i) eine durch den Vergütungsausschuss der Vodafone Group Plc festgelegte Anzahl von Aktien zurückübertragen müssen, (ii) einen Betrag an die Vantage Towers AG zahlen müssen, der dem Wert der im Rahmen der langfristigen Vergütungskomponente erworbenen Aktien entspricht, oder (iii) einen Betrag an die Vantage Towers AG zahlen müssen, der einer etwaigen Barzahlung im Rahmen der langfristigen Vergütungskomponente entspricht.

In Bezug auf die im GJ 21 unter Anwendung der Vodafone-Bestimmungen gewährte langfristige Vergütungskomponente beträgt der relevante Zeitraum, in dem eine solche „Rückforderung“ gefordert werden kann, 5 Jahre nach dem Datum der Gewährung der Prämie und, falls eine Untersuchung andauert, bis zum Abschluss dieser Untersuchung.

### Regelungen für die ab dem GJ 22 gewährte variable Vergütung

Im Hinblick auf die im GJ 22 und danach gewährte variable Vergütung können die variablen Vergütungsbestandteile (d.h. STI und LTI wie oben beschrieben) unter bestimmten Voraussetzungen wie folgt von der Gesellschaft gekürzt (Malus) oder zurückgefordert (Clawback) werden:

#### Malus

Vor der Auszahlung (bzw. Gewährung von Instrumenten) einer variablen Vergütungskomponente, deren Wert auf der Grundlage der geltenden Kriterien (Basiswert) berechnet wurde, wird der Aufsichtsrat prüfen, ob der Basiswert aufgrund von Verstößen der Vorstandsmitglieder gegen Integritäts- oder Compliance-Vorgaben im relevanten Zeitraum anzupassen ist. Der Betrag, der sich

aus dieser möglichen Anpassung ergibt, wird an das Vorstandsmitglied ausgezahlt bzw. etwaige Instrumente, insbesondere Aktien, werden unter Berücksichtigung dieser möglichen Anpassung nach dem Unverfallsdatum unverfallbar. Im Falle eines relevanten Fehlverhaltens kann der Betrag des Basiswertes nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats um bis zu 100 % reduziert werden (Malus). Ein solches Fehlverhalten kann sich aus individuellem Fehlverhalten (d.h. vorsätzliches oder grob fahrlässiges unethisches oder kriminelles Verhalten oder Pflichtverletzungen, einschließlich vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung von Überwachungs- oder Organisationspflichten) oder aus organisatorischem Fehlverhalten ergeben, das den Vorstandsmitgliedern zuzurechnen ist. In diesem Zusammenhang gilt insbesondere das Folgende:

- Ein Verhalten ist als unethisch anzusehen, wenn es gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht denkenden Menschen verstößt (z. B. Diskriminierung oder Belästigung).
- Ein Verhalten ist dann als pflichtwidrig anzusehen, wenn es gegen Haupt- oder Nebenpflichten verstößt, die sich aus den Vorstandsdienstverträgen, einer übernommenen Organfunktion, internen Regelungen und Verhaltensregeln oder geltendem Recht ergeben.

## Clawback

Bei nachträglichem Bekanntwerden eines relevanten Fehlverhaltens, das den Aufsichtsrat der Gesellschaft berechtigt hätte, den Basiswert zu kürzen oder ganz entfallen zu lassen, ist die Gesellschaft berechtigt, nach billigem Ermessen den Brutto-Auszahlungsbetrag ganz oder teilweise zurückzufordern (Clawback). Die Clawback-Regelung gilt auch in den Fällen, in denen sich nachträglich herausstellt, dass die der Ermittlung der variablen Vergütung zugrunde gelegten Kennzahlen falsch waren und die variable Vergütung bei Zugrundelegung der richtigen Kennzahlen niedriger ausgefallen wäre oder null betragen hätte. Sofern variable Vergütungsbestandteile in Aktien gewährt werden, umfasst ein möglicher Clawback den EUR-Wert der übertragenen Aktien. Maßgeblich hierfür ist der Schlusskurs der Aktien im XETRA-Handelssystem (oder einem vergleichbaren nachgelagerten System) am Übertragungsdatum oder, wenn das Übertragungsdatum kein Börsenhandelstag ist, am darauffolgenden Handelstag. Dies gilt auch, wenn sich ein Vorstandsmitglied während einer Haltefrist (oder ähnlichen Beschränkungen) ein relevantes Fehlverhalten zuschulden kommen lässt.

Ein Clawback ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung/Übertragung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als drei Jahre vergangen sind.

Weitergehende Ansprüche der Gesellschaft gegen Vorstandsmitglieder aufgrund ihres Fehlverhaltens können unbeschadet eines etwaigen Malus und Clawback bestehen.

## Leistungen für den Fall vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit

### Geschäftsführerdienstverträge

Die Geschäftsführerdienstverträge, die am 26. Januar 2021 endeten, sahen zugunsten der jeweiligen Geschäftsführer im Falle eines Widerrufs der Bestellung (mit Ausnahme eines Widerrufs aus wichtigem Grund) einen Anspruch auf (monatliche) Gehaltsfortzahlung des Brutto-Jahresgrundgehalts sowie auf einen – gegebenenfalls anteiligen – Jahresbonus auf Grundlage der zum Zeitpunkt des Widerrufs der Bestellung geltenden Bonusregelung und einer Zielerreichung von 100 % vor. Thomas Reisten hätte im Falle einer nicht durch ihn veranlassten vorzeitigen Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses mindestens einen Betrag in Höhe von EUR 351.000 brutto erhalten. Diese Bestimmungen sind nicht mehr anwendbar.

Darüber hinaus wurde den Geschäftsführern Versicherungsschutz im Rahmen einer Unfallversicherung gewährt, unter der sie mit einer Versicherungssumme von EUR 512.000 im Todesfall und EUR 770.000 im Falle einer Vollinvalidität abgesichert waren.

### Regelungen des Long-Term-Incentive-Programms der Vodafone Group Plc

Die Regelungen des globalen Long-Term-Incentive-Programms der Vodafone Group Plc finden auf die den Vorstandsmitgliedern in den Geschäftsjahren 2018/19, 2019/20 und 2020/21 gewährten langfristigen Vergütungskomponenten Anwendung. Hiernach verfallen die einem Vorstandsmitglied gewährten langfristigen Vergütungskomponenten, wenn dieses

Vorstandsmitglied – bezogen auf den LTI, der im GJ 18/19 gewährt wurde – kein Mitarbeiter der Vodafone Group plc (inklusive der Vantage Towers AG) bzw. – bezogen auf die LTIs, die im GJ 2019/20 und 2020/21 gewährt wurden – kein Mitarbeiter der Vantage Towers AG mehr ist („Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses“).

Hiervon gibt es einige Ausnahmen, in denen die Prämie nicht verfällt, sondern vorbehaltlich des Grundes der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses entweder vorzeitig oder zum vereinbarten Übertragungsdatum unverfallbar wird. Die Unverfallbarkeit erfolgt dann in der Regel pro rata temporis, wobei die Berechnung entsprechend den Regelungen des globalen Long-Term-Incentive-Programms der Vodafone Group Plc erfolgt.

Anwendungsfälle dieser Ausnahmeregelungen sind z. B. eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund von Krankheit, Verletzung oder Behinderung, Ausscheiden im Einvernehmen mit der beschäftigenden Gesellschaft oder andere Gründe, über die der Vergütungsausschuss der Vodafone Group Plc im Allgemeinen oder im Einzelfall entscheidet, vorausgesetzt, dass die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in jedem Fall nach dem Datum erfolgt, das 6 Monate nach dem Ende des Monats liegt, in dem die langfristige Vergütungskomponente gewährt wurde. Der Vergütungsausschuss der Vodafone Group Plc kann bestimmen, dass im Falle eines Ausscheidens oder einer betriebsbedingten Kündigung (im letzteren Fall wenn der Vergütungsausschuss beschlossen hat, dass die langfristige Vergütungskomponente fortbesteht) die langfristige Vergütungskomponente unter bestimmten Umständen dennoch verfällt, zum Beispiel wenn das

Vorstandsmitglied ein Anstellungsverhältnis beginnt oder eine Position in einem Unternehmen übernimmt, das vergleichbare oder ähnliche Leistungen erbringt.

Im Falle einer Übernahmesituation, die zu einem Kontrollwechsel bei der Vodafone Group Plc (in Bezug auf die im GJ 2018/19 gewährte langfristige Vergütungskomponente) oder der Vantage Towers AG (in Bezug auf die in den GJ 2019/20 und 2020/21 gewährten langfristige Vergütungskomponenten) führt, oder im Falle einer gerichtlichen Entscheidung gemäß § 895 des Companies Act 2006 oder eines vergleichbaren Verfahrens nach anderen Rechtsordnungen als dem Recht des Vereinigten Königreichs im Zusammenhang mit dem Erwerb von Aktien, wird die gewährte langfristige Vergütungskomponente unverfallbar, in der Regel anteilig und mit einem vorgezogenen Unverfallbarkeitsdatum. Eine Ausnahme gilt für den Fall, wenn unter bestimmten Umständen ein Austausch der langfristigen Vergütungskomponente stattfindet oder wenn die Aktionäre der erwerbenden Gesellschaft unmittelbar nach Erlangung der Kontrolle im Wesentlichen die gleichen sind wie die Aktionäre der Vodafone Group plc (in Bezug auf die in dem GJ 2018/19 gewährte langfristige Vergütungskomponente) oder der Vantage Towers AG (in Bezug auf die in den GJ 2019/20 und 2020/21 gewährten langfristigen Vergütungskomponenten) vor Erlangung der Kontrolle. Darüber hinaus kann der Vergütungsausschuss der Vodafone Group Plc entscheiden, dass diese Bestimmungen in Ausnahmefällen nicht gelten.

Im Falle einer (bevorstehenden) Ausgliederung bzw. anderweitigen „Entflechtung“, anderer Ausschüttungen als der gewöhnlichen Dividende, sowie im Falle sonstiger im vorhergehenden Absatz nicht beschriebener Transaktionen im Hinblick auf die Vodafone Group plc (in Bezug auf die in dem GJ 2018/19 gewährte langfristige Vergütungskomponente) oder die Vantage Towers AG (in Bezug auf die in den GJ 2019/20 und 2020/21 gewährten langfristigen Vergütungskomponenten) ist der Vergütungsausschuss der Vodafone Group Plc berechtigt, die langfristige Vergütungskomponente unverfallbar werden zu lassen.

### **Vorstandsdienstverträge**

Grundsätzlich werden bei einer unterjährigen Beendigung eines Vorstandsdienstvertrags die jährliche feste Grundvergütung und die variable Vergütung (beginnend mit dem im GJ 2021/22 gewährten STI und LTI) sowie die sonstigen Vergütungsbestandteile pro rata temporis abgegolten. Die Zielwerte für STI und LTI werden ebenfalls pro rata temporis festgelegt. Die Höhe der Auszahlung bzw. der Sonderzahlung richtet sich weiterhin nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Kriterien und erfolgt zum jeweiligen Fälligkeitsdatum.

In Bezug auf die LTI gilt, dass, wenn der Vorstandsdienstvertrag oder die Bestellung eines Vorstandsmitglieds vor der Unverfallbarkeit der Aktienanwartschaften beendet wird, die Zuteilung weiterhin wirksam ist, aber die Anzahl der dem Vorstandsmitglied zugeteilten Aktienanwartschaften (sofern

nicht bereits in der Zuteilung berücksichtigt) anteilig gekürzt wird. Dies erfolgt unter Berücksichtigung des Zeitraums vom Gewährungsdatum bis zur Beendigung oder, im Falle der Freistellung des Vorstandsmitglieds, bis zum Beginn des Freistellungszeitraums und des verbleibenden Zeitraums bis zum dritten Jahrestag des Gewährungsdatums, es sei denn, dies wird in den Vorstandsdienstverträgen der Vorstandsmitglieder oder einer Anlage dazu anders geregelt. Die Zielwerte für die LTI werden pro rata temporis festgelegt. Die Höhe der tatsächlichen Sonderzahlung richtet sich weiterhin nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Bedingungen und erfolgt zum jeweiligen Fälligkeitsdatum.

Gleiches gilt im Falle eines Kontrollwechsels oder bei Beendigung der Börsennotierung („Delisting“) der Gesellschaft gemäß § 39 Abs. 2 Börsengesetz (BörsG) mit der Maßgabe, dass für die Berechnung der anteiligen Festlegung der Zeitraum des Geschäftsjahres bis zum Kontrollwechsel bzw. Delisting und das verbleibende Geschäftsjahr maßgeblich sind, und mit der weiteren Maßgabe, dass die Vorstandsmitglieder anstelle einer Übertragung von Aktien der Gesellschaft den entsprechenden Gegenwert in Geld erhalten, berechnet auf der Grundlage des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft im XETRA-Handelssystem am Handelstag unmittelbar vor dem Tag des Bekanntwerdens des Kontrollwechsels bzw. des Delistings.

Im Falle sonstiger unvorhergesehener Ereignisse ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Ziele während einer laufenden Performance-Periode ohne Zustimmung der Vorstandsmitglieder zu ändern, aufzuheben oder anzupassen, wenn die Änderung, Aufhebung oder Anpassung dazu dient, solche unvorhergesehenen Ereignisse angemessen zu berücksichtigen.

Im Falle einer Beendigung des Vorstandsdienstvertrags vor Ablauf der oben beschriebenen festen Laufzeit sind etwaige Abfindungszahlungen zur Abgeltung der Vergütung der Vorstandsmitglieder (einschließlich aller Nebenleistungen und Sachbezüge) auf zwei fixe Jahresgehälter begrenzt („Abfindungs-Cap“). Beträgt die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags weniger als zwei Jahre, wird das Abfindungs-Cap pro rata temporis gekürzt. Eine eventuelle Abfindung wird nicht gezahlt, wenn die Gesellschaft berechtigt wäre, den Vorstandsdienstvertrag gemäß § 626 BGB zu beenden oder im Falle des Ausscheidens des Vorstandsmitglieds ohne einen wichtigen Grund, den die Gesellschaft zu vertreten hat.

Ist die Gesellschaft berechtigt, den Vorstandsdienstvertrag aus wichtigem Grund zu kündigen, oder im Falle einer ungerechtfertigten Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied, hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf Fortzahlung der jährlichen Grundvergütung, den STI für das jeweilige Geschäftsjahr oder auf künftige Sonderzahlungen oder künftige Unverfallbarkeit aus oder im Zusammenhang mit den LTI.

Sofern die Gesellschaft ein Vorstandsmitglied im Zeitraum zwischen dem Ende der Bestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds zum Mitglied des Vorstands und der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags von seinen Aufgaben freistellt, wird der Zeitpunkt der Freistellung für den STI, nicht aber für den LTI berücksichtigt.

Die Unfallversicherung gilt im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags weiter, und die Vorstandsmitglieder sind mit einer Versicherungssumme von EUR 512.000 im Todesfall und EUR 770.000 bei Vollinvalidität abgesichert. Die Merkmale der Pensions- und Vorruhestandsregelungen bei vorzeitigem Ausscheiden wurden unter [Altersvorsorge, S. 91](#) beschrieben.

## Leistungen von Dritten

Wie beschrieben, nehmen die Mitglieder des Vorstands derzeit an Long-Term-Incentive-Programmen der Vodafone Group Plc teil, unter denen langfristige Vergütungskomponenten in den jeweils zum 31. März 2019, 2020 und 2021 endenden Geschäftsjahren gewährt wurden. Diese Long-Term-Incentive-Programme schließen Zeiträume ein, in denen die Vorstandsmitglieder bereits Mitglieder des Vorstands waren, und werden von der Vodafone Group Plc gewährt. Für weitere Details verweisen wir auf die Erläuterung unter [Langfristige variable Vergütung, S. 93](#), und die allgemeine Einleitung zum Vergütungsbericht.

## Gesamte gewährte und zugeteilte Vergütung

Die folgenden Tabellen zeigen die an die einzelnen Vorstandsmitglieder gezahlte Vergütung, einschließlich des Wertes der im Berichtsjahr gewährten Sonderzahlungen. Sie werden ergänzt durch die Werte der LTI, die mindestens bzw. maximal erreicht werden können.



## Gesamtvergütung des Vorstands (HGB)

### Vivek Badrinath

Komponente	Beschreibung	Zielvergütung	Sonderzahlungen		Auszahlungen
		2020 EUR	2020 (min.) EUR	2020 (max.) EUR	2020 EUR
Fixe Vergütung	Feste Grundvergütung	725.004			725.004
	Nebenleistungen	165.414			165.414
<b>Summe</b>					
Variable Vergütung	Short-Term Incentive	725.004		1.450.008	898.280
	Long-Term Incentive (GJ 20/21 bis GJ 22/23) (gerundet)	1.827.538	609.179	3.322.795	–
<b>Summe</b>					
	Altersvorsorgeaufwand	96.339			96.339
<b>Gesamt</b>		<b>3.539.299</b>			<b>1.885.037</b>

### Thomas Reisten

Komponente	Beschreibung	Zielvergütung	Sonderzahlungen		Auszahlungen
		2020 EUR	2020 (min.) EUR	2020 (max.) EUR	2020 EUR
Fixe Vergütung	Feste Grundvergütung	340.837			340.837
	Nebenleistungen	138.265			138.265
<b>Summe</b>					
Variable Vergütung	Short-Term Incentive	246.002	–	492.005	304.797
	Long-Term Incentive (GJ 20/21 bis GJ 22/23) (gerundet)	516.744	172.248	939.535	–
<b>Summe</b>					
	Altersvorsorgeaufwand	41.050			41.050
<b>Gesamt</b>		<b>1.282.898</b>			<b>824.949</b>

### Christian Sommer

Komponente	Beschreibung	Zielvergütung	Sonderzahlungen		Auszahlungen
		2020 EUR	2020 (min.) EUR	2020 (max.) EUR	2020 EUR
Fixe Vergütung	Feste Grundvergütung	256.674			256.674
	Nebenleistungen	17.014			17.014
<b>Summe</b>					
Variable Vergütung	Short-Term Incentive	140.004	–	280.008	173.465
	Long-Term Incentive (GJ 20/21 bis GJ 22/23)	247.031	82.344	449.148	–
<b>Summe</b>					
	Altersvorsorgeaufwand	30.335,45	–	–	30.335,45
<b>Gesamt</b>		<b>691.058,96</b>			<b>477.488,71</b>

## Vergütungssystem für Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in Artikel 13 der Satzung – wie von der Hauptversammlung der Vantage Towers AG beschlossen – geregelt.

Die Gesellschaft hat zum Zeitpunkt des Beschlusses über den Rechtsformwechsel erstmalig einen Aufsichtsrat gebildet. In Übereinstimmung mit der Satzung und den §§ 95 und 96 AktG besteht der Aufsichtsrat aus neun Mitgliedern.

Drei Mitglieder des ursprünglichen Aufsichtsrats (Piere Klotz, Alexander Deacon und Rebecca Symondson) wurden kurz nach ihrer Bestellung abgelöst. Sie haben keine Vergütung für ihre Arbeit erhalten.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für jedes Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung. Die oder der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält EUR 300.000,00, die oder der stellvertretende Vorsitzende EUR 150.000,00 und jedes weitere Mitglied EUR 80.000,00.

Jede oder jeder Vorsitzende eines Aufsichtsratsausschusses erhält zusätzlich eine feste Vergütung von EUR 15.000,00.

Gehören die Mitglieder des Aufsichtsrats nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat an oder sind sie nur während eines Teils des Geschäftsjahres Vorsitzende oder Vorsitzender oder stellvertretende Vorsitzende oder stellvertretender Vorsitzender, so erhalten sie eine ihrer Tätigkeit entsprechende anteilige Vergütung.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats betrug im Jahr 2021 EUR 95.000,00, wobei zu beachten ist, dass der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit erst mit dem Rechtsformwechsel seine Tätigkeit aufgenommen hat. Darüber hinaus haben die Vodafone-Vertreter im Aufsichtsrat (Rosemary Martin, Michael Bird, Barbara Cavaleri, Johan Wibergh und Pinar Yemez) auf ihre Ansprüche auf eine Vergütung für das GJ 21 verzichtet.

Zusammengefasst erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats somit folgende Vergütungen:

Name/ zusätzliche Funktion	Vergütung
	EUR
<b>Rüdiger Grube</b> Vorsitzender des Aufsichtsrats	50.000
<b>Rosemary Martin</b> Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats und Mitglied des ARC-Ausschusses	verzichtet
<b>Michael Bird</b> Mitglied des ARC-Ausschusses	verzichtet
<b>Barbara Cavaleri</b> Mitglied des ARC-Ausschusses	verzichtet
<b>Katja van Doren</b> Mitglied und Vorsitzende des RemCo/NomCo	15.833
<b>Charles C. Green III</b> Mitglied und Vorsitzender des ARC-Ausschusses	15.833
<b>Terence Rhodes</b>	13.333
<b>Johan Wibergh</b> Mitglied des RemCo/NomCo	verzichtet
<b>Pinar Yemez</b> Mitglied des RemCo/NomCo	verzichtet

Der ARC-Ausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern. Derzeitige Mitglieder des Ausschusses sind Charles C. Green III (Vorsitzender), Michael Bird, Barbara Cavaleri und Rosemary Martin (alle seit 9. Februar 2021).

Der RemCo/NomCo besteht aus mindestens drei Mitgliedern. Derzeitige Mitglieder des Ausschusses sind Katja van Doren (Vorsitzende), Johan Wibergh und Pinar Yemez (alle seit 9. Februar 2021).