

**VANTAGE
TOWERS**

**V
T**

Vergütungsbericht 2021/22

Powering Europe's
digital transformation

A. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2021/22 der Vantage Towers AG (im Folgenden auch „Vantage Towers“ oder die „Gesellschaft“) stellt die wesentlichen Bestandteile sowie die Struktur der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie deren Anwendung im Geschäftsjahr dar. Darüber hinaus wird die Höhe der im Geschäftsjahr 2021/22 festgelegten Zielvergütung sowie der gewährten und geschuldeten Vergütung transparent offengelegt. Der Vergütungsbericht entspricht erstmals den Vorgaben des im Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) eingeführten § 162 AktG sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 und wurde gemeinschaftlich von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt.

Der Vergütungsbericht wurde von der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft entsprechend den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG und darüber hinaus inhaltlich geprüft und ist auf der Internetseite von Vantage Towers öffentlich zugänglich: www.vantagetowers.com/de/investoren/corporate-governance. Gemäß den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG wird der Vergütungsbericht der Hauptversammlung von Vantage Towers am 28. Juli 2022 zur Billigung vorgelegt.

B. Highlights des Geschäftsjahres 2021/22

Vantage Towers blickt auf ein erfolgreiches erstes Geschäftsjahr als börsennotierte Gesellschaft zurück. Die Finanzziele wurden am oberen Ende der Prognose erreicht. Ferner konnte mit der weiteren Kommerzialisierung des Funkturmportfolios über alle Märkte hinweg die Vermietungsquote deutlich gesteigert werden.

Die positive Geschäftsentwicklung spiegelt sich auch in der jeweiligen Zielerreichung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder wider, die vor dem Hintergrund des Pay-for-Performance-Gedanken die nachhaltige und langfristige Entwicklung von Vantage Towers incentiviert. Lediglich bezogen auf die in der Vergangenheit noch durch Vodafone Group Plc zugeteilte langfristige variable Vergütung konnten die jeweiligen Ziele nur anteilig erreicht werden.

Im Geschäftsjahr 2021/22 hat der Aufsichtsrat das erstmals gemäß den neuen Anforderungen des § 87a AktG verfasste Vergütungssystem für den Vorstand der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Das vorgelegte Vergütungssystem ist eng auf die Unternehmensstrategie ausgerichtet und langfristig angelegt. Es setzt ganzheitliche Leistungsanreize sowohl für eine starke finanzielle Performance als auch für eine ökologische und soziale Entwicklung auf der Grundlage einer transparenten Governance. Die Hauptversammlung hat am 28. Juli 2021 mit 95,14 % Ja-Stimmen das Vergütungssystem für den Vorstand gebilligt. Das Vergütungssystem kommt seit dem Geschäftsjahr 2021/22 zur Anwendung. Die aktuellen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder, deren Laufzeiten mit dem 26. Januar 2021 beginnen, spiegeln dieses Vergütungssystem vollständig wider.

Darüber hinaus hat die Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG ebenfalls über die Vergütung des Aufsichtsrats Beschluss zu fassen. Die in Art. 13 der Satzung der Vantage Towers AG vorgesehene Aufsichtsratsvergütung wurde von der Hauptversammlung am 28. Juli 2021 mit 98,27 % Ja-Stimmen beschlossen.

C. Vergütungssystem für den Vorstand

1. Ziele und Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Vantage Towers AG leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Über die Struktur der Vergütungsbestandteile und der zugrunde liegenden Leistungskriterien, die nachstehend im Einzelnen beschrieben werden, ist die Vergütung der Mitglieder des Vorstands an die Erreichung wichtiger Unternehmensziele der Gesellschaft gekoppelt.

Das Vergütungssystem basiert auf den folgenden Grundsätzen, die der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands beachtet:



Der Aufsichtsrat stellt im Zuge der Festsetzung der Zielgesamtvergütung des Vorstands sicher, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Hierzu überprüft der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres entsprechend dem Vergütungssystem die variable Vergütung im Verhältnis zur Zielgesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds und setzt diese fest. Die Zielgesamtvergütung darf die übliche Vergütungshöhe nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Der Aufsichtsrat legt besonderes Augenmerk darauf, die Angemessenheit der Zielgesamtvergütung im Vergleich mit der Marktpraxis sicherzustellen. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder nimmt der Aufsichtsrat sowohl einen horizontalen als auch einen vertikalen Vergleich vor.

Im Zuge des horizontalen Vergleichs der Marktüblichkeit werden aufgrund der Größe und Komplexität von Vantage Towers Vergütungsdaten von Gesellschaften im MDAX, im SDAX und einem europäischen Vergleichsmarkt herangezogen. Dieser Vergleichsmarkt bestand zuletzt aus den folgenden Gesellschaften: Adler Group, Aroundtown, Cellnex Telecom, Deutsche Wohnen, Endesa, Grand City Properties, Iliad, Infrastructure Wireless Italiane, LEG Immobilien, Naturgy Energy Group, Snam, SSE, TAG Immobilien, Terna, United Internet, VERBUND. Zur Schaffung einer Vergleichsbasis wird die relative Positionierung der Vantage Towers AG innerhalb des jeweiligen Vergleichsmarkts auf Grundlage von Land, Branche, Umsatzerlösen, Marktkapitalisierung sowie Gesellschaftsstrukturen ermittelt. Die Marktüblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder wird auf dieser Grundlage beurteilt.

Zur Sicherstellung, dass die Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Einklang mit den an anderer Stelle innerhalb der Gesellschaft geltenden Vergütungsgrundsätzen steht, beachtet der Aufsichtsrat die interne Vergütungsstruktur innerhalb der Gesellschaft bei seinen Entscheidungen. Er berücksichtigt dabei das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung der Führungskräfte und der Belegschaft der Gesellschaft insgesamt sowie die Entwicklung der Vergütung im Laufe der Zeit.

2. Vergütungssystem des Vorstands

2.1. Überblick und Struktur der Vergütungsbestandteile

Das Vergütungssystem des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (d. h. feste und variable Vergütungsbestandteile), die zusammen die Gesamtvergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds bilden. Die festen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer Festvergütung, Nebenleistungen, Leistungen zur Altersvorsorge sowie ggf. sonstige Zuwendungen (z. B. Übergangsleistungen). Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem Short Term Incentive und einem Long Term Incentive. Der Aufsichtsrat hat zudem die Möglichkeit, den Mitgliedern des Vorstands eine Sondervergütung für außerordentliche Leistungen zu gewähren. Von dieser Möglichkeit wurde im Geschäftsjahr 2021/22 kein Gebrauch gemacht.

Eine Übersicht der Vergütungsbestandteile sowie deren Beitrag zur langfristigen Förderung der Entwicklung der Gesellschaft wird in nachfolgender Tabelle gegeben:

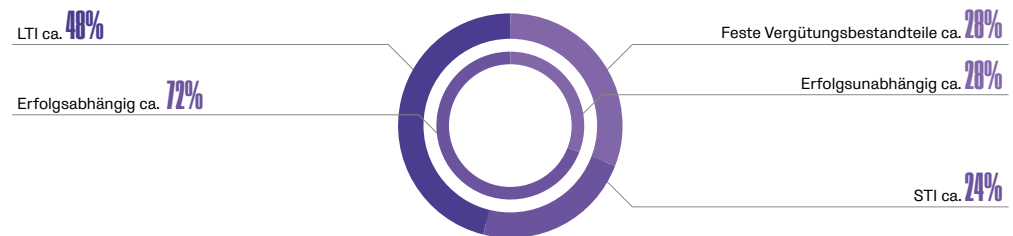
Übersicht Vergütungselemente

Vergütungsbestandteile	Beschreibung	Strategiebezug	
Feste Vergütungsbestandteile	Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Festvergütung, die zum Ende eines jeden Monats in zwölf gleichen Teilzahlungen ausgezahlt wird 	Die festen Vergütungsbestandteile stellen sicher, dass die Gesellschaft eine attraktive und konkurrenzfähige Vergütung bietet, um die qualifiziertesten Vorstandsmitglieder zu werben und zu halten.
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Kraftfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung D&O-Versicherung Unfallversicherung Versicherungsbeiträge und jährliche medizinische Untersuchung Zusätzliche, erweiterte Krankenvergütung Steuerberatungsleistungen Zusatzkrankenversicherung der Vorstands- und jeweiligen Familienmitglieder 	
	Übergangsleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Möglicher Ausgleich von Nachteilen oder Erschwernissen aufgrund der diese Zulagen begründenden Ereignisse (z. B. Versetzung aus anderen Ländern) 	
	Altersvorsorge	<ul style="list-style-type: none"> Beitragsorientierter Vodafone-Pensionsplan zur Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsvorsorge 	
Variable Vergütungsbestandteile	Short Term Incentive (STI)	<ul style="list-style-type: none"> Einjähriger Bonus Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> Bereinigtes EBITDAaL Recurring Free Cashflow Umsatzerlöse (nicht von Vodafone) Nichtfinanzielle KPIs Auszahlungs-Cap: 200 % 	Der STI incentiviert die Vorstandsmitglieder, die Führung der Geschäfte mit den kurzfristigen Geschäftsprioritäten in Einklang zu bringen.
	Long Term Incentive (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> Aktienanwartschaften Bemessungszeitraum: 3 Jahre Haltefrist: 1 Jahr Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> Recurring Free Cashflow Total Shareholder Return ESG-Ziele Auszahlungs-Cap: 200 % 	Durch den LTI werden neben der kurzfristigen auch die langfristigen Geschäftsprioritäten incentiviert und sichergestellt, dass der Vorstand in seinen Entscheidungen die langfristige Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigt.
	Sondervergütung	<ul style="list-style-type: none"> Im Ermessen des Aufsichtsrats mögliche Gewährung für außerordentliche Leistungen 	Vorstandsmitglieder, deren Leistungen weit über die bereits ambitionierten Ziele der variablen Vergütung hinaus gehen, sollen entsprechend gewürdigt werden.
Weitere Vertragsbestandteile	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> CEO: 13 Mio. € CFO / General Counsel: 4 Mio. € 	Eine Maximalvergütung steht im Einklang mit den regulatorischen Vorschriften.
	Malus/ Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Reduzierung und Rückforderung der variablen Vergütung (STI und LTI) 	Durch Malus- und Clawback-Bestimmungen wird der Vorstand zusätzlich zu vorschriftsgemäßen Verhalten incentiviert.
	Aktienhalteverpflichtung	<ul style="list-style-type: none"> Fünffährige Aufbauphase CEO: 300 % der Brutto-Festvergütung CFO: 100 % der Brutto-Festvergütung General Counsel: 50 % der Brutto-Festvergütung 	Zur Verbindung der Interessen des Vorstands und der Shareholder sind Aktienhalteverpflichtungen etabliert.

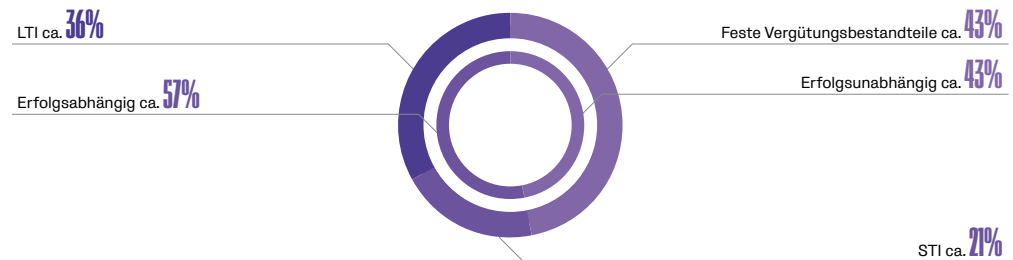
Der relative Anteil sämtlicher fester und variabler Vergütungsbestandteile wird im Verhältnis zur Zielgesamtvergütung dargelegt. Die Zielgesamtvergütung entspricht der Summe aus der jährlichen Festvergütung, den Beiträgen zur Altersvorsorge, etwaigen Übergangsleistungen und sämtlichen anderen Nebenleistungen sowie dem für eine 100 % Zielerreichung festgelegten Short Term Incentive und dem für eine 100 % Zielerreichung festgelegten Long Term Incentive.

Die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung im Geschäftsjahr 2021/22 variieren für die einzelnen Positionen im Vorstand und sind nachfolgend individuell dargestellt:

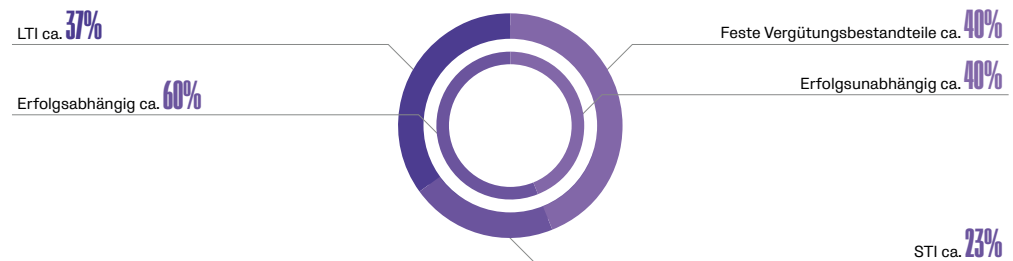
Vivek Badrinath (CEO)



Thomas Reisten (CFO)



Christian Sommer (Chief Legal Officer/General Counsel)



2.2. Zielgesamtvergütung

Nachfolgend dargestellt wird die Zielgesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021/22, welche im Falle einer 100 % Zielerreichung ausgezahlt wird. Diese wurde auf Basis der im Vergütungssystem vorgesehenen Bandbreiten vom Aufsichtsrat festgesetzt:

	Vivek Badrinath Chief Executive Officer (Vorstand seit Januar 2021)	
	€	%
Festvergütung	725.004	23 %
Nebenleistungen ¹	114.000	4 %
Summe feste Bestandteile	839.004	
STI (Geschäftsjahr 2021/22)	725.004	23 %
LTI (Geschäftsjahr 2021/22)	1.450.008	47 %
Summe variable Bestandteile	2.175.012	
bAV Dienstzeitaufwand	105.409	3 %
Zielgesamtvergütung	3.119.425	

¹ Inklusive temporärer Übergangsleistungen

	Thomas Reisten Chief Financial Officer (Vorstand seit Januar 2021)	
	€	%
Festvergütung	410.004	34 %
Nebenleistungen ¹	90.000	7 %
Summe feste Bestandteile	500.004	
STI (Geschäftsjahr 2021/22)	246.002	20 %
LTI (Geschäftsjahr 2021/22)	410.004	34 %
Summe variable Bestandteile	656.006	
bAV Dienstzeitaufwand	54.601	5 %
Zielgesamtvergütung	1.210.611	

¹ Inklusive temporärer Übergangsleistungen

	Christian Sommer General Counsel (Vorstand seit Januar 2021)	
	€	%
Festvergütung	280.008	36 %
Nebenleistungen ¹	18.000	2 %
Summe feste Bestandteile	298.008	
STI (Geschäftsjahr 2021/22)	168.004	21 %
LTI (Geschäftsjahr 2021/22)	280.008	36 %
Summe variable Bestandteile	448.012	
bAV Dienstzeitaufwand	35.852	5 %
Zielgesamtvergütung	781.872	

¹ Inklusive temporärer Übergangsleistungen

2.3. Feste Vergütungsbestandteile

2.3.1. Festvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten je Geschäftsjahr eine Festvergütung, die in zwölf gleichen Teilen zum Ende eines jeden Monats gezahlt wird.

2.3.2. Nebenleistungen

Zudem erhalten die Mitglieder des Vorstands die folgenden Nebenleistungen:

- Dienstfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung oder entsprechende Barzulage
- Unfallversicherung
- Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie eine jährliche medizinische Untersuchung
- Ggf. Steuerberatungsleistungen
- Ggf. Zusatzkrankenversicherung für die Vorstands- und deren Familienmitglieder

Zudem sind die Mitglieder des Vorstands von einer D&O-Versicherung vorbehaltlich des gesetzlichen Mindestselbstbehalts umfasst.

2.3.3. Übergangsleistungen

Der Aufsichtsrat kann, beispielsweise im Falle von Versetzungen aus anderen Ländern, Übergangsleistungen zum Ausgleich von Nachteilen oder Erschwernissen aufgrund des diese Zulagen begründenden Ereignisses gewähren. Aktuell erhalten Vivek Badrinath und Thomas Reisten Übergangsleistungen von Vantage Towers.

2.3.4. Altersvorsorge

Die Mitglieder des Vorstands nehmen am Vodafone-Pensionsplan Führungskräfte teil und haben nach Vollendung des 62. bzw. – sofern das jeweilige Mitglied des Vorstands vor dem 1. Januar 2012 in die Gruppe eingetreten ist – des 60. Lebensjahres Anspruch auf Altersversorgungszahlungen. Die Höhe der Altersversorgungsleistungen hängt von den geleisteten Beiträgen ab (beitragsorientierte Leistungszusage).

Der Vodafone-Pensionsplan Führungskräfte sieht Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgungsleistungen in Form einer einmaligen Kapitalzahlung vor, jedoch kann das Vorstandsmitglied Teil- oder Rentenzahlungen beantragen. In diesem Fall erhöhen sich die Pensionszahlungen um ein Prozent pro Jahr. Der monatliche Beitrag der Gesellschaft im Rahmen dieses Plans beträgt 3% der Monatsfestvergütung bis zur geltenden Beitragsbemessungsgrenze und 16% der Monatsfestvergütung oberhalb der geltenden Beitragsbemessungsgrenze. Die Mitglieder des Vorstands können im Rahmen der Entgeltumwandlung auf freiwilliger Basis zusätzliche Beiträge leisten, um die Leistungen zu erhöhen.

Die Beiträge zur Altersvorsorge werden in Investmentfonds angelegt. Hierbei kann das Mitglied des Vorstands zwischen bestimmten Anlagealternativen mit verschiedenen Risikoprofilen wählen. Die Anlagestruktur basiert auf einem Lebenszyklusmodell.

Im Todesfall beträgt die Mindestauszahlung das Vierfache der jeweiligen Brutto-Festvergütung. Die Mindestauszahlung bei Invalidität (d. h., wenn das Vorstandsmitglied aufgrund von teilweiser oder vollständiger Erwerbsminderung vor Erreichen des regulären Renteneintrittsalters) bleibt beim Dreifachen der jeweiligen Brutto-Festvergütung.

Ansprüche im Rahmen des Vodafone-Pensionsplans Führungskräfte werden gemäß den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes drei Jahre, nachdem die Pensionszusage abgegeben wurde, unverfallbar.

Nachfolgend erfolgt der Ausweis des Dienstzeitaufwands sowie des Barwerts der Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 für die jeweiligen Vorstandsmitglieder:

Pensionsanwartschaften

	IAS 19	
	Dienstzeit- aufwand ¹ €	Barwert der Pensions- verpflichtungen ¹ €
Vivek Badrinath	105.409	209.801
Thomas Reisten	54.601	101.162
Christian Sommer	35.852	641.917

¹ Pension und Sterbegeld

2.4. Variable Vergütungsbestandteile

2.4.1. Short Term Incentive

Der Short Term Incentive (STI) dient der Incentivierung der Leistungserbringung während eines einzelnen Geschäftsjahres. Der STI ist ein erfolgsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Die Leistungskriterien und Ziele werden jedes Jahr vom Aufsichtsrat vereinbart und festgelegt. Sie dienen der Förderung und Kommunikation der wesentlichen Unternehmensziele im jeweiligen Geschäftsjahr.

Die Funktionsweise des STI gestaltet sich wie folgt:



Der STI-Auszahlungsbetrag ist von der Zielerreichung der folgenden Leistungskriterien abhängig:

- **Bereinigtes EBITDAaL** (Gewichtung Geschäftsjahr 2021/22 30%): Bezeichnet das bereinigte EBITDA abzüglich der Umsatzerlöse aus weiterbelasteten Investitionsausgaben sowie nach der Abschreibung auf mietbezogene Nutzungsrechte und nach Abzug von Zinsen auf Mietverbindlichkeiten. Bereinigtes EBITDA bezeichnet den operativen Gewinn vor der Abschreibung auf mietbezogene Nutzungsrechte sowie Abschreibungen, Tilgungen und Gewinne/Verluste aus der Veräußerung von Anlagevermögen, und mit Ausnahme von Wertminderungen, Restrukturierungskosten aus separaten Restrukturierungsvorhaben, sonstige betriebliche Ergebnisse und Ausgaben und relevante Positionen, die nicht als repräsentativ für die zugrunde liegende Ertragskraft der Gruppe erachtet werden. Umsatzerlöse aus weiterbelasteten Investitionsausgaben geben die Investitionsausgaben in Zusammenhang mit Upgrades von bestehenden Standorten wieder, die direkt an Vodafone weiterbelastet wurden.

- **Recurring Free Cashflow („RFC“)** (Gewichtung Geschäftsjahr 2021/22 30 %): Bezeichnet den wiederkehrenden operativen Free Cashflow abzüglich gezahlter Steuern und Zinsen, mit Ausnahme von gezahlten Zinsen auf Mietverbindlichkeiten. Wiederkehrender operativer Free Cashflow ist das bereinigte EBITDAaL zzgl. der Abschreibungen auf mietbezogene Nutzungsrechte und Zinsen auf Mietverbindlichkeiten, abzüglich mietbezogener Kapitalkosten und Erhaltungsinvestitionsaufwand. Auf Pro-forma-Basis werden die mietbezogenen Kapitalkosten basierend auf der Summe der Abschreibungen auf mietbezogene Nutzungsrechte und Zinsen auf Mietverbindlichkeiten berechnet, die der Gruppe entstanden sind, mit Ausnahme der Effekte der Neubewertung der Mietverbindlichkeit und des mietbezogenen Nutzungsrechts nach IFRS 16 auf die Summe der damit verbundenen Abschreibungen auf mietbezogene Nutzungsrechte und Zinsen auf Mietverbindlichkeiten, die im jeweiligen Zeitraum nicht zahlungswirksam sind. Erhaltungsinvestitionsaufwand ist definiert als Investitionsaufwand, der für die Erhaltung und Weiterführung des Betriebs des bestehenden Tower-Netzwerks und sonstiger passiver Infrastruktur erforderlich ist, mit Ausnahme von Investitionen in neue Standorte oder Wachstumsinitiativen.
- **Unabhängig von Vodafone generierte Umsatzerlöse** (Gewichtung Geschäftsjahr 2021/22 20 %)
- **Nichtfinanzielle Leistungskriterien** (Key Performance Indicators, KPIs) (Gewichtung Geschäftsjahr 2021/22 20 %): Bezeichnet nichtfinanzielle Leistungskriterien, wie bspw. technische Leistungskriterien (z. B. pünktliche Umsetzung, die sich im Kostenrahmen befindet) und qualitätsbezogene Leistungskriterien (z. B. Verfügbarkeit). Der Aufsichtsrat kann zudem Environmental, Social und Governance (ESG)-Kriterien als nichtfinanzielle Leistungskriterien festlegen, bspw. Compliance, Nachhaltigkeit, Diversity/Frauenquote, Innovationen, Kundenzufriedenheit oder Effizienzsteigerung.

Jegliche in den STI einbezogene finanzielle Leistungskriterien haben einen unmittelbaren strategischen Schwerpunkt zum Gegenstand – so kann sich ein Schwerpunkt auf Wachstum in der Nutzung eines umsatzlerlösbezogenen Leistungskriteriums äußern, während eine RFC-Kennzahl den Anreiz für umsichtiges Cash-Management und Kapitaldisziplin schafft. Nichtfinanzielle Kriterien haben ebenfalls eine starke strategische Bedeutung und werden auf Grundlage verlässlicher und quantifizierbarer Kennzahlen bemessen.

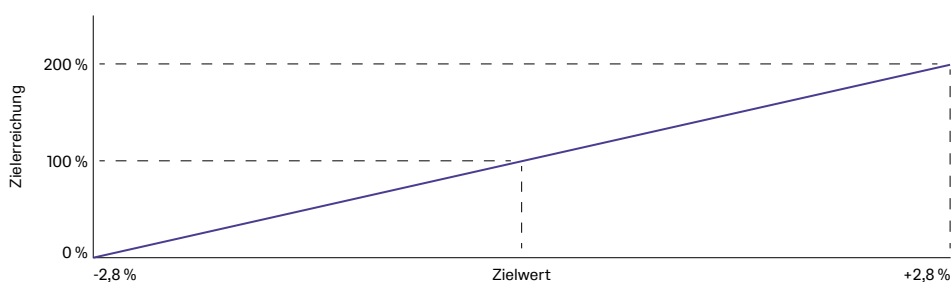
Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr die Anforderungen fest, die in Bezug auf die einzelnen Leistungskriterien erreicht werden müssen, um das Zielniveau der finanziellen bzw. die Zielvorgaben für die nichtfinanziellen Leistungskriterien (d. h. 100 %-ige Zielerfüllung) zu erreichen. Die in dieser Weise festgelegten Anforderungen, Ziele oder Werte für finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien sind transparent und überprüfbar und ermöglichen eine nachvollziehbare Ermittlung der Zielerreichung sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach. Für die nichtfinanziellen Leistungskriterien kann der Aufsichtsrat anstelle einer bestimmten Bandbreite und eines Zielwerts auch lediglich bestimmte Einzelziele festsetzen (oder eine Kombination aus Bandbreite und bestimmten Einzelzielen).

Nach dem Ende eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat in Abhängigkeit vom Grad der Zielerreichung den auszuzahlenden STI-Betrag fest. Der Grad der Zielerreichung für finanzielle Leistungskriterien wird durch einen Vergleich zwischen dem erreichten Wert für das jeweilige Geschäftsjahr und der festgelegten Zielbandbreite linear zwischen 0 und 200 % berechnet. In Bezug auf nichtfinanzielle Leistungskriterien bewertet der Aufsichtsrat die Leistung der einzelnen Mitglieder des Vorstands basierend auf den festgelegten zu erreichenden Zielen und bestimmt, inwieweit sie ihr jeweiliges Ziel erreicht haben.

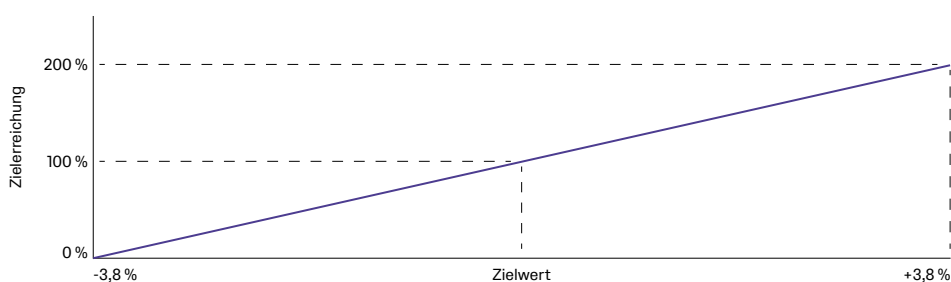
Der STI ist der Höhe nach auf 200 % des Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung des STI erfolgt spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres, für das er gezahlt wird.

Die Zielerreichungskurven der finanziellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2021/22 sind nachfolgend dargestellt:

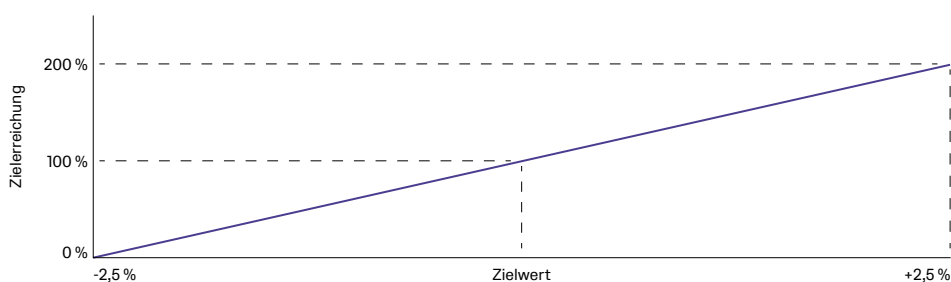
Zielerreichung EBITDAaL



Zielerreichung Recurring Free Cashflow



Zielerreichung Umsatzerlöse



Die für das Geschäftsjahr 2021/22 festgesetzten Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen der finanziellen Leistungskriterien sowie deren Zielerreichung werden in nachfolgender Tabelle transparent dargestellt:

STI-Zielerreichung Finanzielle Ziele Geschäftsjahr 2021/22

	Untergrenze (in € Mio.)	Zielwert (in € Mio.)	Obergrenze (in € Mio.)	Istwert (in € Mio.)	Zielerreichung
Bereinigtes EBITDAaL	522,0	537,0	552,0	545,0 ²	153 %
Recurring Free Cashflow	381,9	397,0	412,1	416,9 ²	200 %
Umsatzerlöse ¹	170,5	174,7	178,9	175,6 ²	121 %

¹ Unabhängig von Vodafone generierte Umsatzerlöse

² Der Istwert wurde angepasst, um Abweichungen von den für die Zielsetzungen relevanten Grundannahmen auszugleichen. Diese Abweichungen waren zum Zeitpunkt der Planung nicht vorhersehbar und konnten vom Vorstand nicht beeinflusst werden. Die zu den Abweichungen führenden Umstände wären in der Planung entsprechend berücksichtigt worden, wenn sie zum Zeitpunkt der Planung bereits bekannt gewesen wären. Ohne diese Anpassungen beträgt das bereinigte EBITDAaL 542,7 Mio. €, der Recurring Free Cashflow 414,9 Mio. € und die Umsatzerlöse 208,0 Mio. €.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021/22 für die Vorstandsmitglieder die folgenden nicht-finanziellen Leistungskriterien festgelegt. Diese beziehen sich zum einen auf die Erschließung neuer Standorte („Build Remuneration“) als auch auf den laufenden Betrieb bestehender Standorte („Run Remuneration“). Die Zielerreichungen der jeweiligen (projektbezogenen) Ziele werden anhand eines strukturierten Zielerreichungsprozesses entweder mittels vorab definierter Leistungskorridore oder mittels einer Scorecard ermittelt:

STI-Zielerreichung Nichtfinanzielle Ziele Geschäftsjahr 2021/22

			Gewichtung	Zielerreichung
Build Remuneration	Projektbezogene Messung der Verbesserung der Infrastruktur durch Erschließung und pünktlicher Inbetriebnahme neuer Standorte in Deutschland und im Ausland	Deutschland	10%	65%
		Spanien		
		Portugal		
		Irland, Tschechische Republik, Ungarn, Rumänien, Griechenland		
Run Remuneration	Messung der laufenden operativen Leistung mittels einer Scorecard bspw. anhand der Kennzahlen Leistungsverfügbarkeit, Geschwindigkeit zur Aufhebung von Störungen und Standortzugang	Leistungsverfügbarkeit	10%	159%
		Geschwindigkeit zur Aufhebung von Störungen		
		Störungsreaktionszeit		

Für den STI des Geschäftsjahres 2021/22 resultieren hieraus die folgenden Gesamtzieleerreichungen und Auszahlungsbeträge für die Vorstandsmitglieder:

STI-Gesamtzieleerreichung Geschäftsjahr 2021/22

	Zielbetrag (€)	Zielerreichung und Gewichtung				Gesamtzieleerreichung	Auszahlungsbetrag (€)
		Bereinigtes EBITDAaL (30%)	Recurring Free Cash- flow (30%)	Umsatz- erlöse ¹ (20%)	Nichtfinan- zielle Ziele (20%)		
Vivek Badrinath	725.004						1.109.256
Thomas Reisten	246.002	153%	200%	121%	112%	153%	376.383
Christian Sommer	168.004						257.046

¹ Unabhängig von Vodafone generierte Umsatzerlöse

2.4.2. Long Term Incentive

2.4.2.1. Zuteilung im Geschäftsjahr 2021/22

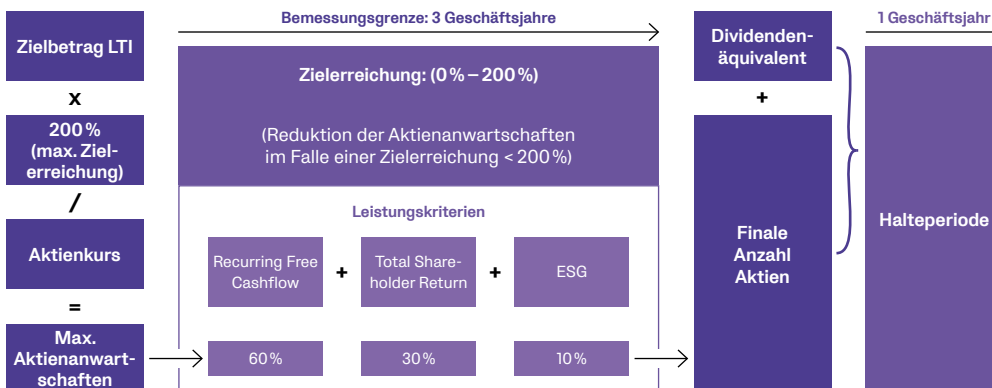
Der Long Term Incentive (LTI) wird jährlich zugeteilt und dient der Incentivierung der Leistungserbringung während des dreijährigen Bemessungszeitraums und der anschließenden einjährigen Haltefrist. Die Leistungskriterien und Ziele des LTI dienen der Incentivierung der Erzielung eines nachhaltigen Ergebnisses über einen längeren Zeitraum zur langfristigen Verbesserung des Unternehmenswerts der Gesellschaft.

Im Rahmen des LTIs werden den Mitgliedern des Vorstands bedingte Rechte in Bezug auf Aktien der Gesellschaft („**Aktienanwartschaften**“) zugeteilt. Es gilt ein Bemessungszeitraum von drei Geschäftsjahren. Nach diesem Zeitraum werden den Mitgliedern des Vorstands die finale Anzahl Aktienanwartschaften in Form von Aktien übertragen, die die Mitglieder des Vorstands für die Dauer eines weiteren Jahres („**Haltefrist**“) halten müssen.

Für die einzelnen Mitglieder des Vorstands ist für jede Zuteilung von Aktienanwartschaften ein Zielbetrag vorgesehen. Die Höhe der Aktienanwartschaften am Tag der Zuteilung basiert auf der Annahme einer maximalen Gesamtzieleerreichung der Leistungskriterien von 200%. Die Zuteilung der Aktienanwartschaften erfolgt zeitnah nach Beginn eines Geschäftsjahres für den vollen Zeitraum von drei Jahren.

Die Mitglieder des Vorstands partizipieren darüber hinaus an Dividendenausschüttungen in Bezug auf die am Tag der Zuteilung zugeteilten Aktienanwartschaften mittels Zuteilung weiterer Aktienanwartschaften („**Dividendenäquivalent**“). Diese zusätzlichen Aktienanwartschaften werden für die Festlegung der Anzahl der Aktien, die endgültig gewährt werden, so behandelt, als ob sie am Tag der Zuteilung zugeteilt worden wären.

Die Funktionsweise des LTI gestaltet sich im Geschäftsjahr 2021/22 wie folgt:



Die finale Anzahl der Aktien, die endgültig gewährt und jedem einzelnen Vorstandsmitglied übertragen werden, ist von der Zielerreichung der folgenden Leistungskriterien abhängig:

- Recurring Free Cashflow („RFC“)** (Gewichtung Geschäftsjahr 2021/22 60%): Bezeichnet den wiederkehrenden operativen Free Cashflow abzüglich gezahlter Steuern und Zinsen, mit Ausnahme von gezahlten Zinsen auf Mietverbindlichkeiten. Wiederkehrender operativer Free Cashflow ist das bereinigte EBITDAaL zzgl. der Abschreibungen auf mietbezogene Nutzungsrechte und Zinsen auf Mietverbindlichkeiten, abzüglich mietbezogener Kapitalkosten und Erhaltungsinvestitionsaufwand. Auf Pro-forma-Basis werden die mietbezogenen Kapitalkosten basierend auf der Summe der Abschreibungen auf mietbezogene Nutzungsrechte und Zinsen auf Mietverbindlichkeiten berechnet, die der Gruppe entstanden sind, mit Ausnahme der Effekte der Neubewertung der Mietverbindlichkeit und des mietbezogenen Nutzungsrechts nach IFRS 16 auf die Summe der damit verbundenen Abschreibungen auf mietbezogene Nutzungsrechte und Zinsen auf Mietverbindlichkeiten, die im jeweiligen Zeitraum nicht zahlungswirksam sind. Erhaltungsinvestitionsaufwand ist definiert als Investitionsaufwand, der für die Erhaltung und Weiterführung des Betriebs des bestehenden Tower-Netzwerks und sonstiger passiver Infrastruktur erforderlich ist, mit Ausnahme von Investitionen in neue Standorte oder Wachstumsinitiativen.
- Total Shareholder Return („TSR“)** (Gewichtung Geschäftsjahr 2021/22 30%): Bezeichnet den gesamten aus einer Investition an den Investor in Aktien der Gesellschaft zurückfließenden Ertrag unter Berücksichtigung der Entwicklung des Aktienkurses und der von der Gesellschaft gezahlten Dividenden innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Der TSR der Gesellschaft wird im Vergleich zum TSR einer Vergleichsgruppe gemessen und so die Zielerreichung auf Basis einer vorab vom Aufsichtsrat definierten Zielerreichungskurve bestimmt.
- ESG-Kriterien** (Gewichtung Geschäftsjahr 2021/22 10%): Bezeichnet Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren entsprechend der Festlegung durch den Aufsichtsrat, beispielsweise Compliance, Nachhaltigkeit, Diversity/Frauenquote, Innovationen, Kundenzufriedenheit, Effizienzsteigerung.

Die Vergleichsunternehmen, deren TSR im Geschäftsjahr 2021/22 für die Berechnung des relativen TSR der Gesellschaft genutzt wurden, sind nachfolgend dargestellt. Diese setzen sich zusammen aus Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities Index sowie weiteren europäischen Versorgungs- und Infrastrukturunternehmen.

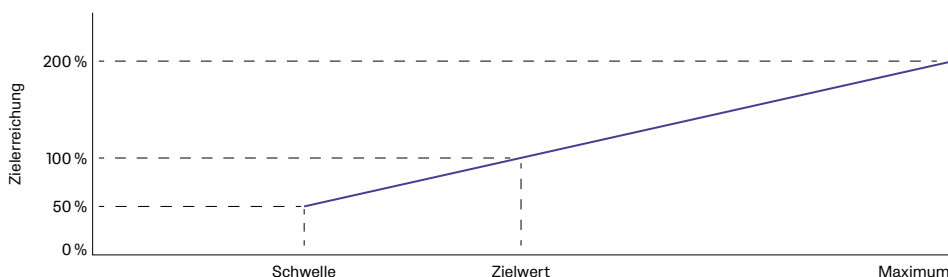
TSR Vergleichsindex

A2A	National Grid
Cellnex Telecom	Naturgy Energy Group
Centrica	Orsted
E.ON	Pennon Group
Electricité de France	Red Electrica Corporation
EDP Energias de Portugal	RWE
Elia Group	Scottish & Southern Energy
Endesa	Severn Trent
Enel	Suez
Engie	Terna
Fortum	Uniper
Hera	United Utilities Group
Iberdrola	Veolia Environnement
Infrastructure Wireless Italiane	Verbund
Italgas	–

Jegliche in den LTI einbezogene finanzielle Leistungskriterien legen den Schwerpunkt auf die langfristigen strategischen Prioritäten des Geschäfts. Eine RCF-Kennzahl schafft den Anreiz für umsichtiges langfristiges Cash-Management und Kapitaldisziplin, wobei ihre Bedeutung für das Geschäft noch dadurch hervorgehoben wird, dass sie sowohl im Rahmen der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen leistungsbezogenen Vergütungsbestandteile der Vergütungsstruktur enthalten ist. Der Einsatz von TSR als Leistungskennzahl und die Tatsache, dass die Erfüllung des LTI in Form von Aktien erfolgt, stellen sicher, dass der Schwerpunkt der Geschäftsführung auf den langfristigen Interessen unserer Aktionäre liegt. In der Einbeziehung von ESG-Kriterien spiegelt sich die Bedeutung wider, sicherzustellen, dass unser Netzwerk ein Schlüssel für die Schaffung einer nachhaltigen digitalen Gesellschaft ist. Dieses Kriterium wird auf Grundlage verlässlicher quantifizierbarer Kennzahlen bemessen.

Auf Basis der zugeteilten Aktienanwartschaften und der Zielerreichung der Leistungskriterien wird sodann die Bruttoanzahl der endgültig zu gewährenden Aktien berechnet. Hierbei wird nachstehende Zielerreichungskurve zugrunde gelegt:

Zielerreichung LTI



Die im Rahmen des LTI nach Abschluss des dreijährigen Bemessungszeitraums tatsächlich gewährten Aktien sind während der einjährigen Haltefrist dauerhaft im Wertpapierdepot des Vorstandsmitglieds (oder für das Mitglied des Vorstands im Wertpapierdepot einer dazu benannten Person) zu halten. Der Aufsichtsrat kann einen Nachweis verlangen, dass die Aktien dauerhaft gehalten werden. Den Mitgliedern des Vorstands stehen zwar während der Haltefrist aufgrund der im Zuge des LTI erhaltenen tatsächlichen Aktien sämtliche Rechte und Vorteile zu, die einem Aktionär zustehen, sie können die Aktien jedoch weder verkaufen noch darüber verfügen oder den Wert der Aktien anderweitig monetarisieren. Die Haltefrist endet am vierten Jahrestag des Tags der Zuteilung der Aktienanwartschaften oder einem späteren Termin, soweit dies durch den Aufsichtsrat festgelegt wird.

Für die LTI-Tranche des Geschäftsjahres 2021/22 wurden vom Aufsichtsrat die folgenden Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen Leistungskriterien vorgesehen:

LTI-Tranche 2021/22 Finanzielle Ziele

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Gewichtung
Recurring Free Cashflow (in € Mio.)	1.212,6	1.250,1	1.287,6	60%
Total Shareholder Return	50. Perzentil	62,5. Perzentil	> 75. Perzentil	30%

Für die mit 10 % gewichteten ESG-Kriterien hat der Aufsichtsrat die in der folgenden Tabelle dargestellten Leistungskriterien je Vorstandsmitglied festgesetzt. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, so entspricht die Zielerreichung 0 %:

LTI-Tranche 2021/22 ESG-Ziele

Stromversorgung zu 100 % aus erneuerbaren Energien
Frauenanteil von 30 % in Führungspositionen und konzernweite Frauenquote von 40 %
Fortbestand der "Zero-fatalities"-Agenda
Bis 2025 Verkauf, Wiederverwertung oder Recycling von 100 % des redundanten Netzwerkequipments

Basierend auf dem oben genannten System wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021/22 die folgenden Aktienanwartschaften zugeteilt:

LTI-Tranche 2021/22 Zuteilung

	Zielbetrag €	Maximale Zielerreichung	Aktienkurs zum Stichtag ¹	Zugeteilte Aktienanwart- schaften
Vivek Badrinath	1.450.008	200%	27,35 €	106.032
Thomas Reisten	410.004			29.982
Christian Sommer	280.008			20.474

¹ Schlusskurs der Börse Frankfurt am 24.06.2021

2.4.2.2. Regelungen für das Long-Term-Incentive-Programm der Vodafone Group Plc

Die Mitglieder des Vorstands nahmen in den Geschäftsjahren 2018/19, 2019/ und 2020/21 an Long-Term-Incentive-Programmen der Vodafone-Group Plc teil. Diese Long-Term-Incentive-Programme hätten (sofern keine Änderungen daran vorgenommen worden wären), vorbehaltlich der Zielerreichung im Hinblick auf die Leistungskriterien, die endgültige Gewährung von Aktien der Vodafone Group Plc im Juni 2021, Juni 2022 und Juni 2023 zur Folge gehabt. Die Tranchen im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms sind – mit Ausnahme der Leistungskriterien – auch hinsichtlich der Anzahl zugeteilter Aktienanwartschaften und deren Ermittlung mit dem in Kapitel 2.4.2.1 beschriebenen Long Term Incentive vergleichbar.

Um die Long-Term-Incentive-Programme der Vodafone Group Plc mit den Geschäftszielen der Vantage Towers AG in Einklang zu bringen, gilt Folgendes:

- Die Tranche im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms, welche im Geschäftsjahr 2018/19 zugeteilt wurde hat, vorbehaltlich des Erreichungsgrads der mit der Vodafone Group Plc vereinbarten Leistungskriterien, die endgültige Gewährung von Aktien der Vodafone Group Plc zur Folge.
- Die Tranche im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms, welche im Geschäftsjahr 2019/20 zugeteilt wurde hat, vorbehaltlich des Erreichungsgrads der Leistungskriterien, die endgültige Gewährung von Aktien der Vantage Towers AG statt der Vodafone Group Plc zur Folge. Für die Geschäftsjahre 2019/ und 2020/21 gelten auch weiterhin die mit der Vodafone Group Plc vereinbarten Leistungskriterien. Für das Geschäftsjahr 2021/22 wird angenommen, dass der Zielwert erreicht ist.

- Die Tranche im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms, welche im Geschäftsjahr 2020/21 zugeteilt wurde hat, vorbehaltlich des Erreichungsgrads der Leistungskriterien, die endgültige Gewährung von Aktien der Vantage Towers AG statt der Vodafone Group Plc zur Folge. Für das Geschäftsjahr 2020/21 wird angenommen, dass der Zielwert erreicht ist. Die Anzahl der Aktienanwartschaften, einschließlich der Aktien aus dem des Dividendenäquivalent, die den Vorstandsmitgliedern derzeit im Rahmen der Tranche 2020/2021 zustehen, beträgt 137.240 Aktien für Vivek Badrinath, 38.805 Aktien für Thomas Reisten und 18.550 Aktien für Christian Sommer.

Durch diese Änderungen wird sichergestellt, dass die noch nicht endgültig gewährten Long Term Incentives auch entsprechende Anreize für die Mitglieder des Vorstands setzen, wobei die endgültige Trennung der auf Vodafone bezogenen Ziele von den auf Vantage Towers AG bezogenen Zielen am 1. April 2021 erfolgt ist, d. h. zwischen den Geschäftsjahren 2020/21 und 2021/22. Darüber hinaus wurde bei der Tranche, die im Geschäftsjahr 2020/21 zugeteilt wurde, angenommen, dass im Geschäftsjahr 2020/21 der Zielwert erreicht ist. Vor dem Hintergrund, dass die Änderung der Rechtsform und der IPO der Gesellschaft jeweils Ende des Geschäftsjahres 2020/21 erfolgten, ist der Zeitraum im Geschäftsjahr 2020/21, in dem die Vantage Towers AG eine (börsennotierte) Aktiengesellschaft war, hinsichtlich eines für die Long Term Incentives geltenden dreijährigen Bemessungszeitraums unerheblich. Somit hätte es eine nicht notwendige und erhebliche Komplexität zur Folge gehabt, sie während eines Geschäftsjahres anzupassen.

2.4.2.3. Auszahlung für das Geschäftsjahr 2021/22

Vor der Umwandlung der Vantage Towers GmbH in die Vantage Towers AG am 26. Januar 2021 waren die Auszahlungen im Rahmen der Long-Term-Incentive-Programme von der Erreichung der Leistungskriterien der Vodafone Group abhängig und hätten zu einer tatsächlichen Übertragung (Vesting) von Aktien der Vodafone Group Plc voraussichtlich im 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 konfligierende Incentivierung zu vermeiden, gilt für das derzeit bestehende langfristige Incentivierungs-Programm, dessen Bemessungszeitraum mit dem Geschäftsjahr 2021/22 zu Ende ging, Folgendes:

Die im Geschäftsjahr 2019/20 zugeteilte 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 Reisten und Christian Sommer geltende Leistungskriterium auf den Free Cashflow der Vodafone Group Plc bezogen. Für Vivek Badrinath basierte die Bestimmung des Erreichens der Leistungskriterien 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 Leistungskriterien nur für die ersten beiden Geschäftsjahre (Geschäftsjahr 2019/ und Geschäftsjahr 2020/21) gelten und dass für das Geschäftsjahr 2021/22 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.

Die folgende Tabelle stellt für die Vorstandsmitglieder für die Tranche 2019 den ursprünglich zugeteilten Zielbetrag, die Gesamtzielerreichung sowie die sich aus der Gesamtzielerreichung ergebenden Anzahl der Aktien der Gesellschaft, die übertragen werden und für ein weiteres Jahr (Halteperiode) zu halten sind:

LTI-Tranche 2019/20 Gesamtzielerreichung

	Zugeteilte Aktienanwartschaften ¹	Zielerreichung ³	Finale Anzahl Aktien
Vivek Badrinath	144.060	31 % ⁴	44.269
Thomas Reisten	22.281 ²	42 % ⁵	11.905 ⁶
Christian Sommer	8.097 ²	42 % ⁵	4.325 ⁶

¹ unter der Annahme der jeweilig maximalen Zielerreichung

² Die zugeteilten Aktienanwartschaften inkludieren zuvor von Vodafone im Rahmen des LTI Programms zugeteilte RSUs und Dividendenäquivalente

³ Im Verhältnis zu der maximalen Zielerreichung

⁴ Gesamtzielerreichung für die Geschäftsjahre 2019/20 und 2020/21 basierend auf Zielerreichung adjusted Free Cashflow der Vodafone Group Plc (Gewichtung 2/3) und relativer Total Shareholder Return (Gewichtung 1/3). Festlegung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021/22 unter der Annahme, dass die Ziele zu 100 % erreicht wurden

⁵ Gesamtzielerreichung für die Geschäftsjahre 2019/20 und 2020/21 basierend auf Zielerreichung adjusted Free Cashflow der Vodafone Group Plc. Festlegung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021/22 unter der Annahme, dass das Ziel zu 100 % erreicht wurden

⁶ Die finale Anzahl Aktien inkludiert zuvor von Vodafone im Rahmen des LTI Programms zugeteilte RSUs

Die langfristige variable Vergütung wurde von der Vodafone Group Plc zugeteilt. 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 war 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.

2.5. Sondervergütung für außerordentliche Leistungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den Mitgliedern des Vorstands eine Sondervergütung für außerordentliche Leistungen zu gewähren. Die Entscheidung liegt im alleinigen Ermessen des Aufsichtsrats. Dies begründet keinen Anspruch der Mitglieder des Vorstands auf Erhalt einer solchen Sondervergütung. Die Sondervergütung ist in Bezug auf die Obergrenze für sämtliche Vergütungsbestandteile ebenfalls zu berücksichtigen.

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurde den Vorstandsmitgliedern keine Sondervergütung für außerordentliche Leistungen gewährt oder geschuldet.

2.6. Malus-/Clawback-Bestimmungen

Variable Vergütungsbestandteile (d. h. STI und LTI), die ab dem Geschäftsjahr 2021/22 zugeteilt werden, können von der Gesellschaft wie nachfolgend beschrieben in bestimmten Szenarien reduziert (Malus) oder zurückgefordert (Clawback) werden.

Für die Long-Term-Incentive-Programme der Vodafone Group Plc, die vor dem Geschäftsjahr 2021/22 zugeteilt bzw. übertragen wurden, wurden die Malus-/Clawback-Bestimmungen nach den Vodafone-Regeln festgelegt und können sich daher von den Bestimmungen der Vantage-Towers-Regeln unterscheiden. Für das Geschäftsjahr 2021/22 liegen derzeit keine Fälle vor, die eine Reduzierung (Malus) oder Rückforderung (Clawback) von variablen Vergütungsbestandteilen erfordert hätten.

2.6.1. Malus-/Clawback-Bestimmungen ab dem Geschäftsjahr 2021/22

Vor Auszahlung (bzw. Gewährung von Finanzinstrumenten) eines variablen Vergütungsbestandteils führt der Aufsichtsrat eine Prüfung durch, ob dieser aufgrund von Verstößen gegen Integritäts- oder Compliance-Vorgaben seitens der Mitglieder des Vorstands in dem betreffenden Zeitraum korrigiert bzw. reduziert werden muss („Malus“). Ein solches Fehlverhalten kann sich aus individuellem Fehlverhalten (d. h. vorsätzlichem oder grob fahrlässigem, sittenwidrigem oder strafbarem Verhalten oder bei Pflichtverletzungen, einschließlich vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verstöße gegen Überwachungs- oder Organisationspflichten) oder aus einem organisatorischen Fehlverhalten ergeben, das den Mitgliedern des Vorstands zuzurechnen ist.

Falls ein relevantes Fehlverhalten, aufgrund dessen der Aufsichtsrat der Gesellschaft berechtigt wäre, den Basiswert zu reduzieren oder ihn vollständig entfallen zu lassen, zu einem späteren Zeitpunkt bekannt wird, ist die Gesellschaft berechtigt, den Bruttoauszahlungsbetrag nach billigem Ermessen ganz oder teilweise zurückzufordern („Clawback“ bzw. „Vergütungsrückforderung“). Die Vergütungsrückforderung findet auch in Fällen Anwendung, in denen zu einem späteren Zeitpunkt bekannt wird, dass die Kennzahlen, auf deren Grundlage die variable Vergütung ermittelt wurde, nicht richtig waren und die variable Vergütung auf Grundlage der richtigen Zahlen niedriger ausgefallen wäre oder null betragen hätte. Eine Vergütungsrückforderung ist ausgeschlossen, wenn mehr als drei Jahre seit Zahlung bzw. Übertragung des variablen Vergütungsbestandteils vergangen sind.

2.6.2. Malus-/Clawback-Bestimmungen der Vodafone Group Plc

Für die Long-Term-Incentive-Programme der Vodafone Group Plc, die vor dem Geschäftsjahr 2021/22 zugeteilt bzw. übertragen wurden, gelten die folgenden Bestimmungen. Die Regeln des globalen Long-Term-Incentive-Programms der Vodafone Group Plc sehen hinsichtlich der im Rahmen dieses Programms zugeteilten variablen Vergütung vor, dass die jeweilige als Langzeitvergütungskomponente zugeteilten Vergütung unter bestimmten Voraussetzungen gekürzt (Malus) oder zurückgefordert (Clawback) werden kann.

Zu den vorgenannten Voraussetzungen für eine Kürzung oder Rückforderung für die letztmalig im Geschäftsjahr 2020/21 zugeteilte 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 zugeteilten 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.

In Bezug auf die im Geschäftsjahr 2019/20 unter Anwendung der Vodafone-Bestimmungen zugeteilte langfristige Vergütungskomponente beträgt der relevante Zeitraum, in dem eine solche „Rückforderung“ gefordert werden kann, fünf Jahre nach dem Datum der Gewährung der Prämie und, falls eine Untersuchung andauert, bis zum Abschluss dieser Untersuchung. Für das Geschäftsjahr 2021/22 lagen keine Fälle vor, die eine Reduzierung (Malus) oder Rückforderung (Clawback) von variablen Vergütungsbestandteilen erfordert hätten.

2.7. Aktienhalteverpflichtung

Neben der Gewährung von Aktien im Rahmen des LTI ist jedes Mitglied des Vorstands verpflichtet, einen bestimmten Wert an Aktien der Gesellschaft zu halten. Der CEO muss Aktien der Gesellschaft im Wert von 300 % seiner Brutto-Festvergütung halten. Für die übrigen Mitglieder des Vorstands ist die Verpflichtung zum Aktienbesitz auf 100 % der Brutto-Festvergütung für den CFO und 50 % der Brutto-Festvergütung für den General Counsel festgesetzt. Die Mitglieder des Vorstands müssen dieser Verpflichtung zum Aktienbesitz spätestens fünf Jahre nach Beginn der Amtszeit als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft nachkommen, vorausgesetzt, sie sind bis zu diesem Zeitpunkt weiterhin als Mitglied des Vorstands tätig. Die Erfüllung dieser Verpflichtung in Bezug auf Aktien der Gesellschaft wird erstmals nach einer fünfjährigen Aufbauphase und anschließend jedes Jahr überprüft. Bei der Ermittlung, ob diese Eigenbeteiligung erreicht ist, ist das Jahresfestgehalt im fünften Jahr der Amtszeit als Vorstand und der durchschnittliche Schlusskurs im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) in den letzten drei Monaten unmittelbar vor dem fünften Jahrestag der Bestellung (und den jeweiligen Zeiträumen in den Folgejahren) maßgeblich.

2.8. Regelungen bei (vorzeitiger) Beendigung der Tätigkeit

Grundsätzlich werden bei einer unterjährigen Beendigung eines Vorstandsdienstvertrags die jährliche Festvergütung und die variable Vergütung 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. einer etwaigen Sonderzahlung richtet sich weiterhin nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Kriterien und erfolgt zum jeweiligen Fälligkeitsdatum.

Sofern die Gesellschaft berechtigt ist, in Bezug auf den Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds oder dessen Bestellung eine Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) auszusprechen, oder wenn ein Mitglied des Vorstands sein Amt ohne wichtigen Grund niederlegt, hat das betreffende Vorstandsmitglied kein Anrecht auf den STI.

Sofern der Anstellungsvertrag eines Vorstands oder die Bestellung eines Mitglieds des Vorstands vor der endgültigen Gewährung von Aktienanwartschaften gekündigt wird, bleibt die Tranche wirksam, wobei die Anzahl der dem Mitglied des Vorstands zugeteilten Aktienanwartschaften, sofern sich dies nicht bereits in der Tranche widerspiegelt, anteilig reduziert wird.

Das gilt ebenso im Fall eines Kontrollwechsels („change of control“) oder bei Widerruf der Aktien der Gesellschaft zum Handel im regulierten Markt gemäß § 39 Abs. 2 BörsG („Delisting“) mit der Maßgabe, dass zur Ermittlung der anteiligen Berechnung der Zeitraum des Geschäftsjahres bis zur Änderung der Beherrschungsverhältnisse oder dem Delisting und das verbleibende Geschäftsjahr maßgeblich sind, sowie der weiteren Maßgabe, dass die Mitglieder des Vorstands anstelle einer Übertragung von Aktien der Gesellschaft deren Gegenwert als Geldbetrag erhalten.

Sofern die Gesellschaft berechtigt ist, in Bezug auf den Anstellungsvertrag eines Mitglieds des Vorstands oder dessen Bestellung eine Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) auszusprechen, oder wenn ein Mitglied des Vorstands sein Amt ohne wichtigen Grund niederlegt, hat das betreffende Mitglied des Vorstands kein Anrecht auf künftige Gewährung von Aktien oder eine künftige Zuteilung von Aktienanwartschaften gemäß oder in Zusammenhang mit dem LTI (einschließlich der Gewährung tatsächlicher Aktien oder von Dividendenäquivalenten).

2.8.1. Abfindungszahlungen

Im Falle der Kündigung eines Anstellungsvertrags eines Mitglieds des Vorstands vor Ende von dessen fester Laufzeit sind Abfindungszahlungen zur Abgeltung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands (einschließlich aller Nebenleistungen und Sachbezüge) jeweils auf zwei Jahresfestgehälter beschränkt („Abfindungs-Cap“). Beträgt die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags eines Mitglieds des Vorstands weniger als zwei Jahre, wird der Abfindungs-Cap zeitanteilig reduziert. In Fällen, in denen die Gesellschaft das Recht hätte, den Anstellungsvertrag eines Mitglieds des Vorstands nach § 626 BGB zu kündigen oder im Falle der Amtsniederlegung durch diesen Vorstand, die nicht aus einem von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund erfolgt, wird keine Abfindungszahlung gewährt.

2.8.2. Sonstige Leistungen

Im Falle einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall oder aus einem sonstigen nicht vom Vorstandsmitglied zu verantwortenden Grund zahlt die Gesellschaft anteilig das Festgehalt für die Dauer der Dienstunfähigkeit über einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten (längstens bis zum Ablauf des Anstellungsvertrags des Vorstandsmitglieds).

2.9. Leistungen Dritter

Die Mitglieder des Vorstands nehmen derzeit an Long-Term-Incentive-Programmen der Vodafone-Group Plc teil, unter denen LTI-Tranchen in den Geschäftsjahren 2018/19, 2019/20 und 2020/21 zugeteilt wurden. Die Tranchen wurden im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms von der Vodafone Group Plc zugeteilt und die Vantage Towers AG ist nicht in die Position der Zuwendungsgeberin eingetreten. Seitens der Vantage Towers AG erfolgt jedoch gegenüber der Vodafone Group Plc eine anteilige Erstattung. Der maßgebliche Stichtag für diese Erstattung ist der 1. April 2020, da die derzeitigen Mitglieder des Vorstands bereits im Geschäftsjahr 2020/21 für das Vantage-Geschäft tätig waren. Aus diesem Grund beläuft sich die Erstattung in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2019/20 unter dem Long-Term-Incentive-Programm zugeteilte Tranche auf zwei Drittel der Kosten der Vodafone Group Plc und in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2020/21 unter dem Long-Term-Incentive-Programm zugeteilte Tranche erfolgt die Erstattung der Kosten der Vodafone Group Plc in voller Höhe.

2.10. Maximalvergütung nach § 87a AktG

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG legt der Aufsichtsrat die Maximalhöhe der Gesamtvergütung (einschließlich Nebenleistungen und Beiträgen zur Altersvorsorge) fest, die sich jeweils auf die Gesamtsumme aller Zahlungen an ein Mitglied des Vorstands bezieht, die sich aus den Vergütungsregelungen eines einzelnen Geschäftsjahres ergeben. Die Maximalvergütung beträgt im Falle des Vorstandsvorsitzenden (CEO) 13.000.000 € sowie im Falle des Finanzvorstands (CFO) und des Rechtsvorstands (General Counsel) jeweils 4.000.000 €. Wird die Maximalvergütung in einem Geschäftsjahr überschritten, so ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Auszahlungsbetrag des Short Term Incentive und/oder die Anzahl der im Rahmen der Long Term Incentives zu übertragenden Aktien entsprechend dem Betrag, um den die Maximalvergütung überschritten wurde, anzupassen. Ferner wird der Auszahlungsbetrag der Short Term Incentives und die Anzahl bzw. der Wert der im Rahmen der Long Term Incentives als Tranche zugeteilten Aktienanwartschaften auf 200% des jeweiligen Zielwerts begrenzt.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wird. Über die Einhaltung der Maximalvergütung nach § 87a AktG für das Geschäftsjahr 2021/22 wird nach Übertragung der Tranche des LTI, die im Geschäftsjahr 2021/22 zugeteilt wurde, im entsprechenden Vergütungsbericht berichtet.

3. Individualisierte Offenlegung der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands

Nachfolgend wird die den Vorstandsmitgliedern nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021/22 gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert dargestellt. Hierbei erfolgt für den STI und den LTI ein Ausweis, sofern mit Abschluss des Geschäftsjahres die zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde. Zudem sind entsprechende aufschiebende oder auflösende Bedingungen erfüllt oder weggefallen. Durch diesen erdienungsorientierten Ausweis wird ein Gleichlauf mit den Ergebnissen des Geschäftsjahres im Sinne eines Pay-for-Performance-Zusammenhangs ermöglicht.

Folgende gewährte und geschuldete Vergütungen werden im Rahmen des individualisierten Ausweises der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021/22 ausgewiesen:

- Die im Geschäftsjahr 2021/22 ausbezahlte Festvergütung
- Die im Geschäftsjahr 2021/22 angefallenen Nebenleistungen inkl. temporärer Übergangsleistungen
- Den für das Geschäftsjahr 2021/22 zugeteilten STI, der nach Ablauf des Geschäftsjahr 2021/22 ausbezahlt wird
- Die LTI-Tranche 2019 des Long-Term-Incentive-Programms der Vodafone Group Plc, deren Bemessungszeitraum im Geschäftsjahr 2021/22 endete und nach Ablauf des Geschäftsjahr 2021/22 übertragen wird

Darüber hinaus wird der Dienstzeitaufwand der betrieblichen Altersversorgung ausgewiesen, der jedoch nicht Teil der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG klassifiziert wird.

	Vivek Badrinath Chief Executive Officer (Vorstand seit Januar 2021)	
	€	%
Festvergütung	725.004	21 %
Nebenleistungen ¹	114.000	3 %
Summe feste Bestandteile	839.004	
STI (Geschäftsjahr 2021/22)	1.109.256	33 %
LTI (Geschäftsjahr 2019/20) ²	1.426.347	42 %
Summe variable Bestandteile	2.535.603	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	3.374.607	
bAV Dienstzeitaufwand	105.409	
Gesamtvergütung inkl. bAV Dienstzeitaufwand	3.480.016	

¹ Inklusive temporärer Übergangsleistungen; Unfallversicherung sowie Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sind in der Festvergütung enthalten

² Der LTI 2019/20 wurde von der Vodafone Group Plc zugeteilt. Ein Drittel der Aufwendungen trägt die Vodafone Group Plc, zwei Drittel die Vantage Towers AG. Der dargestellte Wert des LTI entspricht einem vorläufigen Wert auf Basis des Tagesniedrigstkurses vom 31.03.2022 an der Börse Frankfurt

Thomas Reisten
Chief Financial Officer (Vorstand seit Januar 2021)

	€	%
Festvergütung	410.004	33 %
Nebenleistungen ¹	90.000	7 %
Summe feste Bestandteile	500.004	
STI (Geschäftsjahr 2021/22)	376.383	30 %
LTI (Geschäftsjahr 2019/20) ²	383.579	30 %
Summe variable Bestandteile	759.962	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	1.259.966	
bAV Dienstzeitaufwand	54.601	
Gesamtvergütung inkl. bAV Dienstzeitaufwand	1.314.567	

¹ Inklusive temporärer Übergangsleistungen; Unfallversicherung sowie Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sind in der Festvergütung enthalten

² Der LTI 2019/20 wurde von der Vodafone Group Plc zugeteilt. Ein Drittel der Aufwendungen trägt die Vodafone Group Plc, zwei Drittel die Vantage Towers AG. Der dargestellte Wert des LTI entspricht einem vorläufigen Wert auf Basis des Tagesniedrigstkurses vom 31.03.2022 an der Börse Frankfurt

Christian Sommer
General Counsel (Vorstand seit Januar 2021)

	€	%
Festvergütung	280.008	40 %
Nebenleistungen ¹	18.000	3 %
Summe feste Bestandteile	298.008	
STI (Geschäftsjahr 2021/22)	257.046	37 %
LTI (Geschäftsjahr 2019/20) ²	139.351	20 %
Summe variable Bestandteile	396.397	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	694.405	
bAV Dienstzeitaufwand	35.852	
Gesamtvergütung inkl. bAV Dienstzeitaufwand	730.257	

¹ Inclusive temporärer Übergangsleistungen; Unfallversicherung sowie Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sind in der Festvergütung enthalten

² Der LTI 2019/20 wurde von der Vodafone Group Plc zugeteilt. Ein Drittel der Aufwendungen trägt die Vodafone Group Plc, zwei Drittel die Vantage Towers AG. Der dargestellte Wert des LTI entspricht einem vorläufigen Wert auf Basis des Tagesniedrigstkurses vom 31.03.2022 an der Börse Frankfurt

D. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

1. Vergütungs-Governance

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in Art. 13 der Satzung der Vantage Towers AG geregelt.

Die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung als reine Festvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen ihrer Überwachungstätigkeit und entspricht der Anregung G.18 Satz 1 DCGK in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019. Durch die Festvergütung wird sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats keinen Einfluss auf die Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder haben können und die Aufsichtsratsmitglieder nicht unsachgemäß beeinflusst werden. Diese gestärkte und unabhängige Überwachung fördert die Geschäftsstrategie der Vantage Towers AG und trägt zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Der Aufsichtsrat wird regelmäßig, spätestens jedoch zur Wiedervorlage an die Hauptversammlung, überprüfen, ob die Vergütung seiner Mitglieder weiterhin angemessen ist und auch den Empfehlungen und Anregungen des DCGK entspricht. Hierbei wird der Aufsichtsrat auch mit der Vantage Towers AG vergleichbare Gesellschaften und die dort geltende Aufsichtsratsvergütung als Vergleichsmaßstab heranziehen. Je nach Ergebnis der Überprüfung und seiner Bewertung kann der Aufsichtsrat der Hauptversammlung gemeinsam mit dem Vorstand einen Vorschlag zur Anpassung der Aufsichtsratsvergütung vorlegen. Unabhängig davon wird die Hauptversammlung spätestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder einschließlich des ihr zugrundeliegenden Systems beschließen. Dabei ist auch ein die Vergütung bestätigender Beschluss möglich.

2. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Aufsichtsratsvergütung ist in Einklang mit der Anregung G.18 Satz 1 DCGK in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 als reine Festvergütung ausgestaltet. Im Einklang mit G.17 DCGK in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 erhöht sich die Vergütung für bestimmte Funktionsträger innerhalb des Aufsichtsrats, um dem höheren zeitlichen Aufwand für ihre herausgehobenen Tätigkeiten angemessen Rechnung zu tragen. Im Einzelnen gilt für die Höhe der Aufsichtsratsvergütung das Folgende:

- Die (einfachen) Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Jahresvergütung von 80.000,00 €.
- Abweichend davon beträgt die Vergütung des oder der Aufsichtsratsvorsitzenden 300.000,00 €, die Vergütung des oder der stellvertretenden Vorsitzenden beträgt 150.000,00 €.
- Vorsitzende von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten zusätzlich eine weitere feste jährliche Vergütung von 15.000,00 €.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils eines Geschäftsjahres angehören, erhalten eine im Verhältnis der Zeit entsprechend anteilige Vergütung. Dies gilt entsprechend für die Vergütung als Vorsitzende/r eines Ausschusses.

Die Vergütung wird mit Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres fällig. Ein Sitzungsgeld wird nicht gewährt.

3. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die im Geschäftsjahr 2021/22 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats auf individueller Basis dar.

Hinsichtlich der Ausschussvergütung hat der Aufsichtsrat der Vantage Towers AG ein Audit and Risk Committee (ARC) sowie ein Remuneration/Nomination Committee (RemCo/NomCo) gebildet. Dem ARC gehören im Geschäftsjahr 2021/22 die folgenden Mitglieder an: Charles C. Green III (Vorsitzender), Michael Bird, Barbara Cavaleri und Rosemary Martin (alle seit 9. Februar 2021; Barbara Cavaleri bis 16. Februar 2022). Dem RemCo/NomCo gehören im Geschäftsjahr 2021/22 die folgenden Mitglieder an: Katja van Doren (Vorsitzende), Johan Wibergh und Pinar Yemez (alle seit 9. Februar 2021).

Aufsichtsratsvergütung Geschäftsjahr 2021/22

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	€	%	€	%	€
Dr. Rüdiger Grube	300.000	100%	–	–	300.000
Rosemary Martin ¹	0	–	–	–	0
Michael Bird ¹	0	–	–	–	0
Barbara Cavaleri ¹ (bis 16. Februar 2022)	0	–	–	–	0
Katja van Doren	80.000	84%	15.000	16%	95.000
Charles C. Green III	80.000	84%	15.000	16%	95.000
Terence Rhodes	80.000	100%	–	–	80.000
Johan Wibergh ¹	0	–	–	–	0
Pinar Yemez ¹	0	–	–	–	0

¹ Verzicht der Aufsichtsratsvergütung der Vodafone-Vertreter

E. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

In Einklang mit § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr.2 AktG ist die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat nachfolgend der Vergütung der Arbeitnehmer sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft über die letzten zwei Geschäftsjahre gegenübergestellt. Die vergleichende Darstellung wird über die nächsten fünf Jahre aufgebaut.

Durch die Gründung der Vantage Towers AG im Januar 2021 ergeben sich Besonderheiten für die vergleichende Darstellung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt im Geschäftsjahr 2020/21 überwiegend die Vergütung als Mitglied der Geschäftsführung der Vantage Towers GmbH dar. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2020/21 nur anteilig gewährt, da der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit erst mit dem Rechtsformwechsel von der GmbH zur AG seine Tätigkeit aufgenommen hatte.

Hinsichtlich der Ertragsentwicklung wird auf den Jahresüberschuss der Vantage Towers AG sowie des Vantage Towers Konzern und auf den Recurring Free Cashflow als relevante Steuerungskennzahl abgestellt.

Für die Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis werden die Gehaltskosten im Verhältnis zu der Belegschaft der Vantage Towers AG des jeweiligen Geschäftsjahres berücksichtigt. Durch den wie geplant erfolgten Anstieg der Anzahl der Arbeitnehmer (überwiegend im Bereich unterhalb der Führungsebenen) ergeben sich im Vergleich zum Vorjahr Veränderungen in der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der Vantage Towers AG.

Vergleichende Darstellung

	Geschäftsjahr 2021/22	Geschäftsjahr 2020/21 ³	Veränderung 2021/22 vs. 2020/21
	€	€	%
Vorstandsmitglieder			
Vivek Badrinath	3.374.607	1.788.698	89%
Thomas Reisten	1.259.966	783.899	61%
Christian Sommer	694.405	447.153	55%
Aufsichtsratsmitglieder			
Dr. Rüdiger Grube	300.000	50.000	500% ⁴
Rosemary Martin ¹	0	0	–
Michael Bird ¹	0	0	–
Barbara Cavaleri ^{1,2}	0	0	–
Katja van Doren	95.000	15.833	500% ⁴
Charles C. Green III	95.000	15.833	500% ⁴
Terence Rhodes	80.000	13.333	500% ⁴
Johan Wibergh ¹	0	0	–
Pinar Yemez ¹	0	0	–
Arbeitnehmer			
Durchschnitt	104.136	110.351	(6)%
Ertragsentwicklung			
Jahresüberschuss Vantage Towers AG (HGB) (in Mio. €)	229	(60)	– ⁵
Jahresüberschuss Vantage Towers Konzern (IFRS) (in Mio. €)	357	160	123%
Recurring Free Cashflow (in Mio. €)	415	384	8%

¹ Verzicht der Aufsichtsratsvergütung der Vodafone-Vertreter

² Bis 16. Februar 2022

³ Vergütung der Vorstandsmitglieder entspricht den Auszahlungen aus dem Vergütungsbericht 2020/21 ohne bAV-Dienstzeitaufwand

⁴ Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2020/21 nur anteilig seit Rechtsformwechsel zur AG gewährt

⁵ Jahresüberschuss um 289 Mio. € höher im Vergleich zum Vorjahr

F. Beschluss des Vorstands und des Aufsichtsrats

Vorstand und Aufsichtsrat bestätigen die gemeinsame Erstellung des Vergütungsberichts gemäß den Vorgaben des § 162 AktG.

Für den Vorstand:

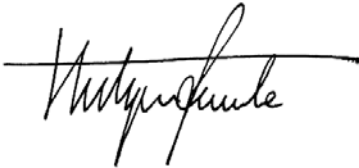


Vivek Badrinath
(Vorstandsvorsitzender/CEO)



Thomas Reisten
(Finanzvorstand/CFO)

Für den Aufsichtsrat:



Prof. Dr. Rüdiger Grube
(Aufsichtsratsvorsitzender)