

Corporate Governance

44,2 %
der Aufsichtsrats-
mitglieder
sind weiblich

21 Corporate Governance-Bericht

- 21 Bekenntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex
- 22 Zusammensetzung des Vorstands
- 23 Zusammensetzung des Aufsichtsrats
- 25 Diversitätskonzept und Maßnahmen zur Förderung von Frauen
- 26 Arbeitsweise des Vorstands und des Aufsichtsrats
- 29 Vergütungsbericht

36 Bericht des Aufsichtsrats

- 36 Zusammensetzung des Aufsichtsrats und Vorstands
- 36 Tätigkeit des Aufsichtsrats
- 37 Tätigkeit der Ausschüsse
- 38 Konzern- und Jahresabschluss 2019



Unter Diversität verstehen wir Vielfalt in allen Facetten: Geschlecht, Alter, Nationalität, Kompetenz. Für uns ist jede Perspektive wertvoll, weil wir davon überzeugt sind, dass vielfältige Teams innovativer, agiler und wirtschaftlich erfolgreicher arbeiten.

Mehr dazu auf Seite 25

Corporate Governance-Bericht

Die Österreichische Post ist eine Aktiengesellschaft nach österreichischem Recht und notiert an der Wiener Börse. Der Gestaltungsrahmen für die Corporate Governance ergibt sich aus dem österreichischen Aktien- und Kapitalmarktrecht, dem Unternehmensgesetzbuch und den Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung, der Satzung und den Geschäftsordnungen für die Organe der Gesellschaft sowie dem Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK).

Die Einhaltung der Grundsätze ordentlicher Corporate Governance ist die Grundlage für das Vertrauen der MitarbeiterInnen, AktionärInnen, KundInnen, Lieferanten und Öffentlichkeit in die auf langfristige Wertschaffung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Unternehmens.

1. Bekenntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex

Der Österreichische Corporate Governance Kodex ist ein Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens, welcher das österreichische Aktien- und Kapitalmarktrecht durch Empfehlungen und Anregungen hinsichtlich einer guten Unternehmensführung ergänzt. Er soll das Vertrauen der Investoren in das Unternehmen und den Finanzplatz Österreich stärken.

Die Österreichische Post AG bekennt sich vorbehaltlos zum ÖCGK in der aktuellen Fassung und betrachtet es als vorrangige Aufgabe, die hohen unternehmensinternen Standards zu halten und weiterzuentwickeln. Im Geschäftsjahr 2019 hat die Österreichische Post AG alle Regeln und Empfehlungen des Kodex erfüllt.

Der Österreichische Corporate Governance Kodex ist sowohl auf der Website der Österreichischen Post unter post.at/ir als auch auf der Website des Österreichischen Arbeitskreises für Corporate Governance unter corporate-governance.at öffentlich zugänglich.

In Entsprechung der Regel 62 des ÖCGK lässt die Österreichische Post AG regelmäßig die Einhaltung der Kodexbestimmungen und die Richtigkeit der damit verbundenen öffentlichen Berichterstattung extern evaluieren. Im Zuge der für das Geschäftsjahr 2019 vom

Abschlussprüfer KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft durchgeführten Evaluierung wurde festgestellt, dass die C-Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex von der Österreichischen Post eingehalten wurden. Die Einhaltung der Bestimmungen betreffend den Abschlussprüfer (C-Regeln 77 bis 83) wurde durch die Rechtsanwaltskanzlei CMS Reich-Rohrwig Hainz untersucht und bestätigt. Die nächste externe Evaluierung wird für das Geschäftsjahr 2021 durchgeführt.

 post.at/ir
corporate-governance.at

Konzernrevision, Risikomanagement & Compliance

Die Konzernrevision der Österreichischen Post übernimmt wesentliche Kontroll- und Überwachungsaufgaben im Konzern. Sie fördert Transparenz, liefert Fakten zur Entscheidungsfindung, präsentiert Lösungen und forciert deren nachhaltige Umsetzung.

Das Risikomanagement der Österreichischen Post ermöglicht eine konzernweite Identifizierung und Analyse von Risiken auf Basis der strategischen und operativen Zielsetzungen. Die Funktionsfähigkeit und Eignung wird durch den Abschlussprüfer gemäß C-Regel 83 des Österreichischen Corporate Governance Kodex beurteilt.

Das Interne Kontrollsystem (IKS) der Österreichischen Post ist im gesamten Unternehmen über prozessintegrierte Maßnahmen, Mechanismen und Kontrollen in organisatorische und technische Abläufe eingebunden. Es baut auf bestehenden Risikomanagement- und Prozessstrukturen im Unternehmen auf, bildet die Kontrollaktivitäten zu den wesentlichen Risiken ab und überwacht den Kontrolldurchführungsprozess. Die Interne Revision prüft die Einhaltung der relevanten Regelungen ex post. Die Erkenntnisse der Revision dienen der Beurteilung der Wirksamkeit der integrierten Kontrollen und Maßnahmen.

Neben dem Risikomanagement und der Konzernrevision bildet die Compliance eine weitere Säule einer guten Corporate Governance. Bereits im Jahr 2010 wurde ein Compliance-Management-System, kurz CMS, implementiert und seither kontinuierlich ausgebaut. Die Basis für das CMS bildet der Verhaltens- und Ethikkodex der Österreichischen Post. Er setzt den Rahmen und dient

als Leitlinie für den Umgang der MitarbeiterInnen untereinander und mit Stakeholdern. Themenschwerpunkte im CMS sind die Business-Compliance sowie die Kapitalmarkt-Compliance. Seit 2018 ist das Business-CMS gemäß ISO 37001 und das Kapitalmarkt-CMS gemäß ISO 19600 zertifiziert.

2. Zusammensetzung des Vorstands

Seit 1. Jänner 2019 besteht der Vorstand der Österreichischen Post aus drei Personen:



Name (Geburtsjahr)	GEORG PÖLZL (1957)	WALTER OBLIN (1969)	PETER UMUNDUM (1964)
Funktion	Vorstandsvorsitzender	Stellvertretender Vorstandsvorsitzender	Vorstandsmitglied
Erstbestellung	01.10.2009	01.07.2012	01.04.2011
Ende der laufenden Funktionsperiode	30.09.2024 ¹	30.06.2025 ¹	31.03.2021

¹ unter Berücksichtigung der Verlängerungsoption (übliche Vertragslaufzeit beträgt drei Jahre mit einer Verlängerungsoption um weitere zwei Jahre)

Georg Pölzl wurde im Oktober 2009 erstmals zum Vorstandsvorsitzenden und Generaldirektor der Österreichischen Post bestellt. Der Aufsichtsrat hat im November 2018 sein Vorstandsmandat zum zweiten Mal verlängert und Georg Pölzl bis 30. Oktober 2022, mit einer anschließenden Verlängerungsoption um zwei Jahre, als Vorstandsvorsitzenden wiederbestellt.

Walter Oblin wurde 2012 nach seiner Tätigkeit als Leiter der Konzernstrategie in den Vorstand berufen und ist seit 1. Juli 2012 als Finanzvorstand der Österreichischen Post tätig. Im August 2019 hat der Aufsichtsrat Walter Oblin als Vorstandsmitglied „Brief & Finanzen“ wiederbestellt. Die aktuelle Funktionsperiode von Walter Oblin läuft noch bis 30. Juni 2020 und wird danach um drei Jahre verlängert, mit einer anschließenden Verlängerungsoption um zwei weitere Jahre. Seit 1. Jänner 2019 ist Walter Oblin zum Generaldirektor-Stellvertreter ernannt.

Peter Umundum wurde im April 2011 erstmals als Vorstandsmitglied bestellt. Sein Vorstandsmandat wurde seither zwei Mal verlängert, mit einer aktuellen Funktionsperiode bis 31. März 2021.

Die Aufgabenverteilung des Vorstands ist in der vom Aufsichtsrat im Dezember 2018 verabschiedeten Geschäftsordnung für den Vorstand festgelegt. Im Folgenden werden nähere Informationen zu den Mitgliedern des Vorstands einschließlich ihres beruflichen Werdegangs angeführt.

Beruflicher Werdegang und Verantwortungsbereiche

GEORG PÖLZL

Georg Pölzl studierte und promovierte an der Montanuniversität Leoben. Seine berufliche Laufbahn startete er als Unternehmensberater bei McKinsey & Company. Danach wechselte er in den Vorstand des Maschinen- und Anlagenbauers Binder & Co. AG. Insgesamt neun Jahre leitete Georg Pölzl anschließend T-Mobile Austria in Wien. Es folgte sein Wechsel nach Deutschland, wo er als Sonderbeauftragter des Vorstands der Deutschen Telekom und bis 2009 als Sprecher der Geschäftsführung von T-Mobile Deutschland tätig war.

Verantwortungsbereiche: Unternehmenskommunikation, Strategie und Konzernentwicklung, Personalmanagement, Investor Relations & Corporate Governance, Konzernrevision, Risikomanagement & Compliance, Kundeninitiativen & -service, E-Commerce, Filialen und Bank

Leitungs- und Aufsichtsfunktion in wesentlichen Konzernunternehmen: Mitglied des Aufsichtsrats der bank99 AG

Zusätzliche Funktionen: Member of the International Post Corporation Board, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Klinger Holding GmbH

WALTER OBLIN

Walter Oblin absolvierte das Studium Wirtschaftsingenieurwesen und Maschinenbau an der Technischen Universität Graz und ein MBA-Studium in den USA. Seinen beruflichen Werdegang startete er 1994 als Unternehmens-

berater bei McKinsey & Company in Wien. Im Jahr 2000 wurde er dort zum Partner gewählt und übernahm in der Folge Führungsaufgaben als Mitglied der österreichischen Geschäftsleitung und im weltweiten Transport- und Logistiksektor von McKinsey. Nach 14 Jahren internationaler Beratungstätigkeit vor allem für Transport-, Infrastruktur- und Logistikunternehmen übernahm Walter Oblin 2008 die Funktion des kaufmännischen Vorstands des deutschen Technologieunternehmens SorTech AG. Im Herbst 2009 wechselte er als Leiter des Bereichs Strategie und Konzernentwicklung zur Österreichischen Post AG.

Verantwortungsbereiche: Geschäftsfeld Brief & Werbepost inkl. Beteiligungen, Geschäftsfeld Mail Solutions inkl. Beteiligungen, Konzern-Rechnungswesen & Treasury, Konzern-Controlling, Konzern-IT & -Einkauf, Konzern-Recht und Konzern-Immobilien

Leitungs- und Aufsichtsfunktion in wesentlichen Konzernunternehmen: Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der bank99 AG

PETER UMUNDUM

Peter Umundum startete nach seinem Studium der Informatik an der Technischen Universität Graz seine berufliche Karriere im Jahr 1988 bei der Steirerbrau AG, wo er die Leitung der Organisations- und Informatikabteilung übernahm. 1994 wechselte er als IT-Leiter zur Styria Medien AG und stieg zwei Jahre später zum Geschäftsführer der Tochtergesellschaft Media Consult Austria GmbH

auf. 1999 war er Mitbegründer und Geschäftsführer von redmail und mit dem Markteintritt der Styria Gruppe im kroatischen Markt beschäftigt. Im Jahr 2001 wurde Peter Umundum mit der Geschäftsführung der Tageszeitung „Die Presse“ betraut und drei Jahre später in die Geschäftsführung der Tageszeitung „Kleine Zeitung“ berufen. 2005 wechselte er als Mitglied der Divisionsleitung Brief zur Österreichischen Post AG.

Verantwortungsbereiche: Operations der Geschäftsfelder Brief und Paket, Geschäftsfeld Paket Österreich, Transport & Services, Logistics Solutions, CEE & Türkei und Beteiligungen am europäischen Distributionsnetzwerk EURODIS

Zusätzliche Funktionen: Aufsichtsrat der Steiermärkischen Krankenanstaltenges. m.b.H., Beiratsvorsitzender der EURODIS GmbH

3. Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat bestand am 31. Dezember 2019 aus insgesamt zwölf Mitgliedern – acht von der Hauptversammlung gewählten KapitalvertreterInnen und vier vom Zentralausschuss entsendeten ArbeitnehmervertreterInnen.

Im Geschäftsjahr 2019 kam es zu keinen Veränderungen im Aufsichtsrat.

Name (Geburtsjahr)	Nationalität	Haupttätigkeit	Kompetenzbereich als Aufsichtsrat der Österreichischen Post	Amtsdauer	Mandate in börsennotierten Unternehmen
KAPITALVERTRETER/-INNEN					
 EDITH HLAWATI (1957) Vorsitzende	Österreich	Rechtsanwältin	Recht, Kapitalmärkte, Corporate Governance und Vergütung	26.04.2007 bis HV 2023	Telekom Austria AG
 EDELTRAUD STIFTINGER (1966) Stv. Vorsitzende	Österreich	Geschäftsführerin Austria Wirtschaftservice GmbH	Finanzen und Rechnungslegung	15.04.2015 bis HV 2020	
 JOCHEN DANNINGER (1975)	Österreich	Geschäftsführer ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH	Regulierung und Infrastruktur	19.04.2018 bis HV 2023	
 HUBERTA GHENEFF (1964)	Österreich	Rechtsanwältin	Recht	19.04.2018 bis HV 2023	
 PETER E. KRUSE (1950)	Schweiz	Unternehmensberater	Paket & Logistik, Internationale Märkte	24.04.2014 bis HV 2023	

Name (Geburtsjahr)	Nationalität	Haupttätigkeit	Kompetenzbereich als Aufsichtsrat der Österreichischen Post	Amtsdauer	Mandate in börsennotierten Unternehmen
 CHRIS E. MUNTWYLER (1952)	Schweiz	Vorstandsvorsitzender der Conlogica AG	Paket & Logistik, Internationale Märkte	22.04.2010 bis HV 2023	National Express Group PLC (UK)
 HERTA STOCKBAUER (1960) Finanzexpertin	Österreich	Vorstandsvorsitzende der BKS Bank AG	Finanzen, Bankgeschäft	15.04.2015 bis HV 2020	Oberbank AG, Bank für Tirol und Vorarlberg AG
 STEFAN SZYSZKOWITZ (1964)	Österreich	Sprecher des Vorstands der EVN AG	Kapitalmärkte, Finanzen	19.04.2018 bis HV 2023	Burgenland Holding AG, Verbund AG
ARBEITNEHMERVERTRETER/-INNEN					
 MARIA KLIMA (1980)	Österreich	Zentralausschuss		seit 30.10.2018	
 HELMUT KÖSTINGER (1957)	Österreich	Zentralausschuss (Vorsitzender)		seit 14.04.2005	
 MARTIN PALENSKY (1963)	Österreich	Zentralausschuss (Vorsitzender-Stv.)		seit 22.02.2002	
 MANFRED WIEDNER (1963)	Österreich	Zentralausschuss		seit 03.03.1999	

Unabhängigkeit

Der Aufsichtsrat der Österreichischen Post AG hat gemäß C-Regel 53 des Österreichischen Corporate Governance Kodex folgende Kriterien zur Feststellung der Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern, die dem Anhang 1 des Österreichischen Corporate Governance Kodex in der Fassung Jänner 2018 entsprechen, festgelegt:

1. — Das Aufsichtsratsmitglied soll in den vergangenen fünf Jahren nicht Mitglied des Vorstands oder leitender Angestellter der Gesellschaft oder eines ihrer Konzernunternehmen gewesen sein.
2. — Das Aufsichtsratsmitglied soll zur Gesellschaft oder einem ihrer Konzernunternehmen kein Geschäftsverhältnis in einem für das Aufsichtsratsmitglied bedeutenden Umfang unterhalten oder im letzten Jahr unterhalten haben. Dies gilt auch für Geschäftsverhältnisse mit Unternehmen, an denen das Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat, jedoch nicht

für die Wahrnehmung von Organfunktionen im Konzern. Die Genehmigung einzelner Geschäfte durch den Aufsichtsrat gemäß L-Regel 48 führt nicht automatisch zur Qualifikation als nicht unabhängig.

3. — Das Aufsichtsratsmitglied soll in den letzten drei Jahren nicht Abschlussprüfer der Gesellschaft oder Beteiligter oder Angestellter der prüfenden Prüfungsgesellschaft gewesen sein.
4. — Das Aufsichtsratsmitglied soll nicht Vorstandsmitglied in einer anderen Gesellschaft sein, in der ein Vorstandsmitglied der Gesellschaft Aufsichtsratsmitglied ist.
5. — Das Aufsichtsratsmitglied soll nicht länger als 15 Jahre dem Aufsichtsrat angehören. Dies gilt nicht für Aufsichtsratsmitglieder, die Anteilseigner mit einer unternehmerischen Beteiligung sind oder die Interessen eines solchen Anteilseigners vertreten.
6. — Das Aufsichtsratsmitglied soll kein enger Familienangehöriger (direkte Nachkommen, Ehegatten, Lebensgefährten, Eltern, Onkel, Tanten, Geschwister, Nichten,

Neffen) eines Vorstandsmitglieds oder von Personen sein, die sich in einer in den vorstehenden Punkten beschriebenen Position befinden.

Alle KapitalvertreterInnen der Österreichischen Post sind unabhängig, es liegen schriftliche Erklärungen über ihre Unabhängigkeit gemäß oben genannten Kriterien vor. Kein Kapitalvertreter ist Anteilseigner einer Beteiligung von mehr als 10% oder vertritt die Interessen eines solchen Anteilseigners.

Zwischen den Aufsichtsräten und der Österreichischen Post gibt es keine Verträge, die gemäß Regel 48 und 49 des ÖCGK zustimmungspflichtig oder offenzulegen sind.

4. Diversitätskonzept und Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Chancengleichheit am Arbeitsplatz und Gleichbehandlung von MitarbeiterInnen ohne Ansehung des Geschlechts und des Alters sind für die Österreichische Post wie auch für ihre Konzernunternehmen selbstverständlich.

Die Organe Vorstand und Aufsichtsrat sollen mit Persönlichkeiten besetzt sein, welche die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und persönlichen Voraussetzungen mitbringen, die die Leitung und Überwachung eines börsennotierten Logistik- und Postdienstleisters

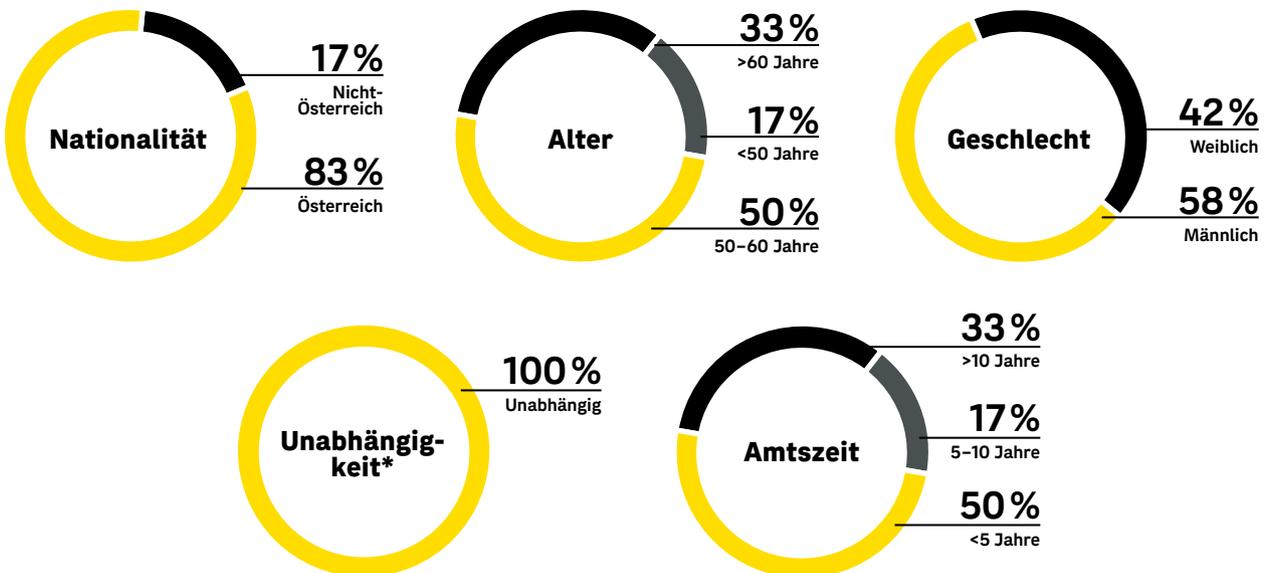
erfordern und die strategischen Ziele des Unternehmens abbilden. Auf eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist Bedacht zu nehmen, wobei die Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur und der Internationalität der Mitglieder zu berücksichtigen sind.

Diversität im Aufsichtsrat

Im Aufsichtsrat der Österreichischen Post sind insgesamt fünf Frauen vertreten, was einem Anteil von 42% entspricht. Damit wird die seit dem 1. Jänner 2018 verpflichtende Geschlechterquote von 30% voll erfüllt, und zwar gesondert für die KapitalvertreterInnen und für die ArbeitnehmervertreterInnen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats weisen mit einem Alter zwischen 40 und 69 Jahren eine ausgewogene Altersstruktur auf. Zwei Mitglieder sind nicht österreichischer Nationalität. Der Aufsichtsrat deckt in seiner Gesamtheit das ganze Spektrum der für das Unternehmen wichtigen Fachgebiete, wie Finanzwesen und Know-how in den Bereichen Logistik und Dienstleistungen ab. Betriebswirtschaftliche und juristische Kenntnisse sowie langjährige Management Erfahrung und -kompetenz runden das Profil ab. **G 06**

G 06 Diversität im Aufsichtsrat



* im Sinne des Österreichischen Corporate Governance Kodex

Dem Vorstand der Österreichischen Post gehört derzeit keine Frau an. In zahlreichen Bereichen der ersten und zweiten Berichtsebene haben Frauen Führungsfunktionen inne. Der Anteil an weiblichen Führungskräften lag bei 26%, während der Anteil von Frauen am gesamten Mitarbeiterstand konzernweit 32% betrug. Vor dem Hintergrund einer denkbaren Besetzung vakanter Vorstandspositionen aus den eigenen Reihen ist es strategisches Ziel, auf oberster Führungsebene die bestmögliche Diversität zu erreichen und den Frauenanteil in leitenden Positionen schrittweise zu erhöhen.

Gender Balance: Expedition Elly

Die Österreichische Post will Vielfalt und im Besonderen Geschlechtervielfalt fördern und bewusst nutzen. Aus diesem Grund wurde 2018 unter dem Leuchtturmprojekt „Expedition Elly“, benannt nach der Flugpionierin Elly Beinhorn, eine Strategie für Gender Balance im Unternehmen entwickelt. Motivierte Teams aus verschiedenen Bereichen und Hierarchieebenen haben die Strategie sowie Ziele und Maßnahmen erarbeitet. So will die Post zukünftig einen ausgewogenen Geschlechteranteil erreichen und die Post als Arbeitgeber für Frauen noch attraktiver machen. 2019 wurde zudem erneut der Frauen-Karriere-Index (FKI) durchgeführt. Durch die Initiativen der „Expedition Elly“ und der klaren Positionierung von Gender-Balance-Zielen in allen Fachbereichen konnte eine Steigerung von 62 auf 75 von möglichen 100 Punkten erzielt werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Österreichische Post nimmt ihre Rolle als familienfreundliches Unternehmen ernst und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch vielfältige Maßnahmen und Angebote. Im Jahr 2019 erhielt die Österreichische Post AG erneut das Zertifikat „beruf-undfamilie“ des österreichischen Familienministeriums. Die bestehenden Maßnahmen werden weitere drei Jahre fortgeführt und umgesetzt und weitere Ziele auf Basis von Vereinbarungen festgehalten. Das betrifft zum Beispiel die Einbindung von karenzierten MitarbeiterInnen in das interne Informationsnetz oder eine umfangreiche Informationsplattform zu Themen wie Karenz und Mutterschutz.

Zudem wurde 2017 der Frauenförderungsplan der Österreichischen Post neu aufgelegt. Ziel des Plans ist es, auf Basis des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Unternehmen sicherzustellen und den Frauenanteil in von ihnen unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen wurde unter anderem der jährliche Equality-Check 2019 wieder durchgeführt. Mithilfe dieses Instruments wird die Umsetzung des

Frauenförderungsplans in der Österreichischen Post AG sowie in den Konzerngesellschaften überprüft.

5. Arbeitsweise des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand ist als Leitungsorgan des Konzerns an das Unternehmensinteresse gebunden und leitet die Geschäfte auf Basis der Gesetze, der Satzung sowie der Geschäftsordnung. In der Geschäftsordnung für den Vorstand sind die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit im Vorstand geregelt. Weiters enthält sie die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands sowie einen Katalog jener Maßnahmen, die der Zustimmung durch den Aufsichtsrat bedürfen.

In zumindest vierzehntägig stattfindenden Sitzungen berät der Vorstand über den aktuellen Geschäftsverlauf sowie über strategische und operative Sachverhalte. Im Rahmen dieser Sitzungen werden jene Entscheidungen getroffen, die der Genehmigung des Gesamtvorstands bedürfen. Darüber hinaus gibt es einen ständigen gegenseitigen Informationsaustausch über relevante Aktivitäten und Geschehnisse untereinander sowie mit den jeweils zuständigen Führungskräften.

Unterstützung bei der Geschäftsführung erhält der Vorstand durch den sogenannten strategischen Führungskreis. Dieser besteht aus rund 20 Top-Level-MitarbeiterInnen und übt eine beratende und unterstützende Funktion in sämtlichen operativen und strategischen Belangen der Österreichischen Post aus.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung, einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements in der Gesellschaft und in den wesentlichen Konzernunternehmen. Darüber hinaus findet im Sinne guter Corporate Governance eine laufende Abstimmung zwischen der Aufsichtsratsvorsitzenden und dem Vorstandsvorsitzenden hinsichtlich jener Angelegenheiten statt, die in die Zuständigkeit des Aufsichtsrats fallen.

Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung und entscheidet in Fragen grundsätzlicher Bedeutung sowie über die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Die Arbeit des Aufsichtsrats ist geprägt von einem hohen Maß an Offenheit. Die intensive Ausschussarbeit unterstützt den Aufsichtsrat in Hinblick auf eine fokussierte Diskussion und eine effiziente Entscheidungsfindung.

Im Geschäftsjahr 2019 fanden fünf Sitzungen des Aufsichtsrats statt. Schwerpunkte der ordentlichen Sitzungen waren die Überwachung der laufenden Geschäftsentwicklung der Österreichischen Post und ihrer

Beteiligungen sowie diverse genehmigungspflichtige Geschäfte. Die laufenden Strategieprojekte wurden in allen Sitzungen intensiv erörtert. Die Arbeitsschwerpunkte des Aufsichtsrats im Jahr 2019 sind im Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zusammengefasst.

Das Fortbildungsprogramm für den Aufsichtsrat hat sich als fixer Bestandteil der Aufsichtsratsarbeit etabliert und wurde auch im Geschäftsjahr 2019 fortgesetzt. Im Mittelpunkt der Veranstaltungen standen diverse Herausforderungen in der Post- und Logistikbranche sowie die Themenschwerpunkte „Mobile Lösungen im Endkundenbereich“ und „Innovationen“. Die Diskussion mit internen und externen Experten zielt insbesondere auf die Vertiefung der Marktkenntnisse sowie den Erfahrungsaustausch außerhalb der Sitzungen ab.

Gemäß der Anforderung des ÖCGK (Regel C-36) hat der Aufsichtsrat eine Selbstevaluierung seiner Tätigkeit im Geschäftsjahr 2019 anhand eines Fragebogens durchgeführt. Die Auswertung der Ergebnisse wurde vom Aufsichtsrat ausgiebig diskutiert und wird in die zukünftige Aufsichtsratsarbeit einfließen.

Sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat gilt die Verpflichtung zur Offenlegung allfälliger Interessenkonflikte. Aufsichtsratsmitglieder müssen Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenlegen. Gerät der Vorsitzende in Interessenkonflikte, muss er diese unverzüglich einem Stellvertreter offenlegen. Zu Angelegenheiten einer Vorstandssitzung, die persönliche oder wirtschaftliche Interessen eines Vorstandsmitglieds berühren, darf sich das Vorstandsmitglied nicht an der Beschlussfassung beteiligen.

Ausschüsse

Um seine Beratungs- und Kontrollfunktionen effizient auszuüben, hat der Aufsichtsrat Ausschüsse gebildet, die Fachthemen behandeln und die Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat vorbereiten.

Präsidium

Edith Hlawati (Vorsitzende), Edeltraud Stiftinger

Nominierungsausschuss

Edith Hlawati (Vorsitzende), Edeltraud Stiftinger, Helmut Köstinger

Vergütungsausschuss

Edith Hlawati (Vorsitzende), Edeltraud Stiftinger, Jochen Danninger

Prüfungsausschuss

Edeltraud Stiftinger (Vorsitzende), Herta Stockbauer (Stv. Vorsitzende), Huberta Gheneff, Stefan Szyszkowitz, Helmut Köstinger, Manfred Wiedner

Paket & Logistik Ausschuss

Peter E. Kruse (Vorsitzender), Chris E. Muntwyler, Helmut Köstinger

Dem Präsidium obliegt gemäß Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat die Regelung der Beziehung zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Vorstands einschließlich der Erteilung der Zustimmung zu Nebenbeschäftigungen, soweit nicht der Gesamtaufichtsrat, der Vergütungs- oder der Nominierungsausschuss zuständig sind. Darüber hinaus hält das Präsidium regelmäßig Kontakt zum Vorstandsvorsitzenden und diskutiert mit ihm die Strategie und die Geschäftsentwicklung.

Der Nominierungsausschuss unterbreitet dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Besetzung freierwerdender Mandate im Vorstand und befasst sich mit Fragen der Nachfolgeplanung. Der Nominierungsausschuss oder der gesamte Aufsichtsrat unterbreitet der Hauptversammlung Vorschläge zur Besetzung freierwerdender Mandate im Aufsichtsrat. Im Geschäftsjahr 2019 befasste sich der Nominierungsausschuss in einer Sitzung mit der Besetzung der Funktion des Vorstandsmitglieds „Brief & Finanzen“.

Der Vergütungsausschuss ist für die Ausgestaltung der Vorstandsverträge und insbesondere für alle Vergütungsfragen zuständig. Er sorgt für die Umsetzung der Vergütungsregeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex und überprüft die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder in regelmäßigen Abständen.

In den fünf Sitzungen des Vergütungsausschusses wurde das Vergütungssystem des Vorstands eingehend diskutiert und einer Prüfung unterzogen. Unter Einbeziehung eines externen Beraters wurde bei den variablen Vergütungselementen eine Überarbeitung ausgewählter Parameter empfohlen, deren Umsetzung der Vergütungsausschuss beschlossen hat. Darüber hinaus befasste sich der Vergütungsausschuss mit den Anstellungsverträgen von Georg Pözl und Walter Oblin. Der Vertrag von Peter Umundum wurde in Hinblick auf die neuen Vergütungsregelungen ergänzt.

Der Prüfungsausschuss nimmt die Aufgaben gemäß § 92 Abs. 4a AktG sowie gemäß Regel 40 des ÖCGK wahr. Der Prüfungsausschuss hielt im Geschäftsjahr 2019 vier Sitzungen ab. Neben der Prüfung und Vorbereitung der Feststellung des Jahres- und Konzernabschlusses 2018 nahm die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, des Internen Kontrollsystems sowie des Revisions- und Risikomanagementsystems einen hohen Stellenwert ein.

Weitere Tätigkeitsschwerpunkte waren auch die Vorbereitung des Vorschlags des Aufsichtsrats für die Auswahl des Abschlussprüfers und die Überwachung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers.

Der Paket & Logistik Ausschuss begleitet den Vorstand bei der Vorbereitung komplexer Entscheidungen

über grundlegende strategische Fragen, die den Bereich Paket & Logistik betreffen. Ausführlich diskutiert wurden die Übernahme des Privatkunden-Paketgeschäfts der Deutsche Post DHL Group in Österreich, die türkische Paketbeteiligung Aras Kargo und diverse Maßnahmen zur Erweiterung der Infrastruktur.

	Aufsichtsrat	Nominierungsausschuss	Vergütungsausschuss	Prüfungsausschuss	Paket & Logistik Ausschuss
EDITH HLAWATI	5/5	1/1	5/5		
JOCHEN DANNINGER	5/5		5/5		
HUBERTA GHENEFF	5/5			4/4	
PETER E. KRUSE	5/5				5/5
CHRIS E. MUNTWYLER	5/5				5/5
EDELTRAUD STIFTINGER	5/5	1/1	5/5	4/4	
HERTA STOCKBAUER	5/5			3/4	
STEFAN SZYSZKOWITZ	5/5			4/4	
MARIA KLIMA	5/5				
HELMUT KÖSTINGER	5/5	1/1		4/4	5/5
MARTIN PALENSKY	5/5				
MANFRED WIEDNER	5/5			4/4	

6. Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Österreichischen Post und erläutert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2019.

6.1. Vergütungssystem für den Vorstand

GRUNDSÄTZE UND STRUKTUR

Das Vergütungssystem des Vorstands wurde in den Geschäftsjahren 2018 und 2019 einer eingehenden Evaluierung unterzogen. Sowohl die Struktur als auch die Höhe wurden intensiv im Vergütungsausschuss diskutiert und einer externen Prüfung unterzogen. Als Ergebnis des Reviews wurde festgestellt, dass die Vergütung für die Vorstandsmitglieder in ihren Einzelkomponenten und ihren Gesamtsummen grundsätzlich marktüblich und angemessen ist. Bei den variablen Vergütungselementen wurde eine Überarbeitung ausgewählter Parameter empfohlen, deren Umsetzung der Vergütungsausschuss im Jahr 2019 beschlossen hat. Dementsprechend wurden Adaptierungen im Short-Term Incentive (STI) und im Long-Term Incentive (LTI) vorgenommen.

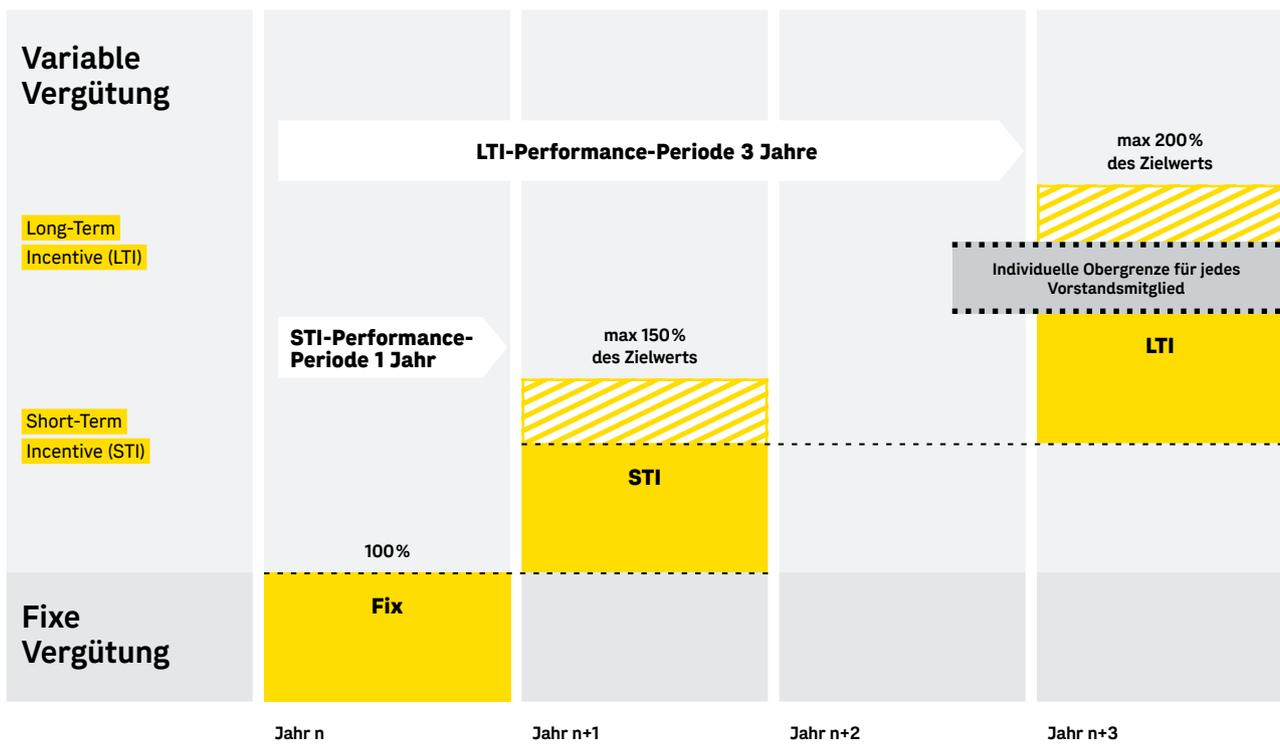
Die Vorstandsvergütung 2019 basiert wie bisher auch weiterhin auf einem Drei-Säulen-Modell mit einer fixen Vergütungskomponente und variablen Bestandteilen, die wiederum aus einer Kurzfrist- und einer Langfristkomponente, dem Short-Term Incentive (STI) und dem Long-Term Incentive (LTI), bestehen. **G 07**

Eine detaillierte Darstellung der Grundsätze der Vergütung findet sich in der gemäß § 78a AktG erstellten Vergütungspolitik, die der Hauptversammlung erstmals 2020 zur Beschlussfassung vorgelegt wird.

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist an der Unternehmensstrategie ausgerichtet und zielt auf eine erfolgsorientierte und nachhaltige Unternehmensführung ab. Die Ausgestaltung der Leistungsziele berücksichtigt die Geschäftsstrategie des Konzerns, das Geschäftsmodell und die Positionierung des Unternehmens.

Die Unternehmensziele leiten sich aus der integrierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie ab. In den vier Schwerpunkten der Konzernstrategie werden Ziele gemäß den Nachhaltigkeitskriterien (Wirtschaft & Governance, Ökologie, Gesellschaft und MitarbeiterInnen) definiert.

G 07 Vergütungssystem für Vorstände der Österreichischen Post



Den Kern der Geschäftsstrategie der Österreichischen Post bilden vier Handlungsfelder, die in der variablen Vergütung des Vorstands zur Gänze berücksichtigt werden.

- Verteidigung der Marktführerschaft im Kerngeschäft
- Profitables Wachstum in definierten Märkten
- Effizienzsteigerung und Flexibilisierung der Kostenstruktur
- Kundenorientierung und Innovation

Die Verbindung von Geschäftsstrategie und Nachhaltigkeitsstrategie führt dazu, dass eine profitable und nachhaltige Unternehmensentwicklung im Sinne aller Interessensgruppen verankert wird.

Als neues Element der einjährigen variablen Vergütung (STI) ist die Einführung eines multiplikativen Faktors (Modifier) für die Berücksichtigung nichtfinanzieller und qualitativer Ziele zu nennen. Darüber hinaus wurden die finanziellen Ziele auf die wesentlichen Indikatoren „Umsatz“ und „EBIT“ konzentriert. Eine Rekalibrierung der Auszahlungskurven und die Ermöglichung der Übererfüllung der Ziele durch Erhöhung und Harmonisierung der Caps runden die im STI 2019 umgesetzten Adaptierungen ab.

Die Überarbeitung der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) betrifft insbesondere die Verwendung des Relativen Total Shareholder Return als Indikator und eine Performance-Messung mit jährlichem und gewichtetem „Lock-in“ (20%/20%/60%). Weiters wurden die Auszahlungskurven rekalibriert und das CAP auf 200% festgelegt.

FIXE VERGÜTUNG 2019

Das fixe Basisgehalt orientiert sich an der Gehaltsstruktur börsennotierter österreichischer Unternehmen und richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereichs und der Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Weiters wird beim Grundgehalt ein Benchmark berücksichtigt, der die 20 ATX Unternehmen in Österreich, die 60 mittelgroßen vergleichbaren MDAX Unternehmen in Deutschland und darüber hinaus weitere 16 europäische Logistikunternehmen umfasst.

VARIABLE VERGÜTUNG – KURZFRISTIGE KOMPONENTE 2019

Die kurzfristige variable Vergütungskomponente, das Short-Term Incentive (STI), knüpft zu einem hohen Anteil an messbare, kurzfristige Leistungsindikatoren an und enthält weiters qualitative Zielerreichungskomponenten.

Das STI berechnet sich über den vertraglich festgelegten Zielwert, der im Geschäftsjahr 2019 bei 100% Zielerreichung 100% des Basisgrundgehalts als Bonifikation ermöglicht.

Die finanziellen Ziele bestehen zu je 50% aus Umsatz und EBIT und können in ihrer Zielerreichung zwischen 0% und 150% schwanken, wobei für beide Indikatoren bei einem Zielerreichungsgrad von 50% Untergrenzen definiert sind. Auf diese finanzielle Zielerreichung ist ein Modifier anzuwenden, der die Höhe der Zielerreichung um maximal +/- 30% beeinflussen kann. Der Auszahlungsbetrag ist mit 150% des vertraglich festgelegten Zielwerts begrenzt.

Short Term Incentive Programm

Bereich	Kriterien	Gewichtung
Finanzielle Ziele	Umsatz	50%
	EBIT (vor Sondereffekten)	50%
Modifier	Wert zwischen 0,7 und 1,3 wird nach Ermessen des Vergütungsausschusses auf Grundlage eines vordefinierten Katalogs festgelegt.	+/-30% Multiplikator

Die 100%-Zielwerte sowie die Schwellen- als auch Maximalwerte für Umsatz und EBIT wurden vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats zu Beginn des Jahres festgelegt.

Mit der Zugrundelegung des Umsatzes soll die Marktführerschaft im Kerngeschäft sowie ein Wachstum in ausgewählten Märkten sichergestellt werden. Das EBIT berücksichtigt den Erfolg des operativen Geschäfts und sichert die Dividendenfähigkeit des Unternehmens.

Der Modifier stellt den direkten Bezug zu strategischen Initiativen sowie zur Nachhaltigkeitsstrategie und den ESG-Indikatoren her. Der Vergütungsausschuss legt jährlich Schwerpunkte zu den Aspekten Wirtschaft & Governance, Umwelt, MitarbeiterInnen und Gesellschaft fest, die sich aus den aktuellen Themengebieten der Österreichischen Post ableiten. Für das Geschäftsjahr 2019 wurde folgender Katalog festgelegt: Ergebnis der Konzerngesellschaften, Entwicklung des

Finanzdienstleistungsgeschäfts, Zustellqualität Brief und Paket, Kundenzufriedenheit, Zusammenarbeit Vorstand und Aufsichtsrat, Maßnahmenkatalog Arbeitnehmerschutz, Erhöhung des Frauenanteils und Maßnahmen im Bereich Umweltmanagement.

VARIABLE VERGÜTUNG – LANGFRISTIGE KOMPONENTE 2019 BIS 2021

Die langfristige variable Vergütungskomponente ist als Long-Term-Incentive-Programm (LTI) ausgestaltet. Ziel ist es, die Interessen des Managements mit denen der AktionärInnen auf eine mittel- bis langfristige Steigerung des Unternehmenswerts in Einklang zu bringen. Dies wird durch die Auswahl der kapitalmarktrelevanten Steuerungsgrößen sowie durch das erforderliche Eigeninvestment und die positive Aktienkursrelation gewährleistet.

Das LTI-Programm ist eine aktienbasierte variable Vergütung mit einer dreijährigen Performance-Periode und einer daran anschließenden einjährigen Behaltefrist. Voraussetzung zur Teilnahme ist ein einmaliges Eigeninvestment, das in Relation zum Grundgehalt steht: 80 % für den Vorstandsvorsitzenden, 70 % für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und 60 % für andere Vorstandsmitglieder.

Ausgangspunkt für das LTI sind Performance Share Units (PSU), die sich über den vertraglich festge-

legten Zielwert, der durch den Start-Referenz-Aktienkurs dividiert wird, berechnen. Der Zielwert ist für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt und liegt je nach Vorstandsposition in der Bandbreite von 75 % bis 125 % des Basisgrundgehalts.

Die Zielerreichung am Ende der dreijährigen Laufzeit ergibt sich aus der Summe der drei Performance-Indikatoren Ergebnis je Aktie, Free Cashflow und Relativer Total Shareholder Return. Die drei Indikatoren können in ihrer Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % schwanken, wobei bei einem Zielerreichungsgrad von 50 % Untergrenzen definiert sind. Die 100-%-Zielwerte sowie die Schwellen als auch die Maximalwerte für die Kriterien wurden vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats zu Beginn des Jahres festgelegt.

Die für das LTI herangezogenen Zielkriterien sollen die langfristige Wertsteigerung des Unternehmens bestmöglich berücksichtigen. Sie spiegeln die Investitions- und Dividendenfähigkeit sowie die gesamtunternehmerische Entwicklung wider und sind für die langfristige Konzernsteuerung der Österreichischen Post von wesentlicher Bedeutung.

Die Gewichtung dieser Indikatoren sowie die Festlegung der jährlichen Zwischenziele ist untenstehender Tabelle zu entnehmen.

Long Term Incentive Programm

Kriterien	Gewichtung	Jährliche Zielerreichungsgewichtung während der dreijährigen Performance-Periode
Ergebnis je Aktie	1/3	20%/20%/60%
Free Cashflow	1/3	20%/20%/60%
Relativer Total Shareholder Return	1/3	20%/20%/60%

Das Incentive in Form der finalen Anzahl an PSU berechnet sich durch die Anzahl der PSU am Beginn des Programms multipliziert mit dem Zielerreichungsgrad (in der Bandbreite von 0 % bis 200 % möglich). Zur Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird der End-Referenz-Aktienkurs nach der dreijährigen Performance-Periode herangezogen. Der maximale Auszahlungswert liegt bei 200 % des Zielwerts je Vorstandsmitglied.

OBBERGRENZEN IM VERGÜTUNGSSYSTEM

Das Vergütungssystem der Österreichischen Post weist Obergrenzen sowohl für die einzelnen variablen Bestandteile als auch für die Gesamtvergütung auf. Wie bereits beschrieben, ist die Auszahlung der STI-Bonifikation mit 150 % und die Auszahlung der LTI-Bonifikation

mit 200 % des im Vorstandsvertrag definierten Zielwerts begrenzt. Darüber hinaus ist eine individuelle Gehaltsobergrenze für jedes Vorstandsmitglied definiert, das den erreichbaren Maximalbetrag für ein Geschäftsjahr begrenzt.

Die Obergrenze für den maximalen Vorstandsbezug – bestehend aus fixen und variablen Bezügen für das Geschäftsjahr 2019 und LTIP 2019 bis 2021 – wurde für Georg Pölzl mit 2.535 TEUR, für Walter Oblin mit 1.598 TEUR und für Peter Umundum mit 1.419 TEUR festgelegt. Für Georg Pölzl ist darüber hinaus eine Obergrenze für die in einem Jahr geleisteten Zahlungen in der Höhe von 2.765 TEUR definiert (Auszahlungs-CAP).

6.2. Vorstandsvergütung (Zahlungen) im Geschäftsjahr 2019

Nachfolgend werden die für das Geschäftsjahr 2019 relevanten Gehaltsbestandteile sowie die an den Vorstand geleisteten Zahlungen erläutert.

FIXE BEZÜGE

Das fixe Basisgehalt orientiert sich an der Gehaltsstruktur börsennotierter österreichischer Unternehmen und richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereichs und der Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Weiters wird beim Grundgehalt ein Benchmark berücksichtigt, der die 20 ATX Unternehmen in Österreich, die 60 mittelgroßen vergleichbaren MDAX Unternehmen in Deutschland und darüber hinaus weitere 16 europäische Logistikunternehmen umfasst. Neben dem Grundgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder einen Dienstwagen und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung (Sachbezüge).

SHORT-TERM INCENTIVE 2018

Die kurzfristige variable Vergütung, die im Geschäftsjahr 2018 vereinbart und 2019 zur Auszahlung kam, basiert auf einer Zielvereinbarung nach bisherigem System. Die in Kapitel 6.1. beschriebenen Adaptierungen haben in den Vergütungssystemen 2019 ihren Niederschlag gefunden.

Das STI 2018 knüpft zu einem hohen Anteil an messbare, kurzfristige Leistungsindikatoren an und enthält weiters qualitative Zielerreichungskomponenten. Die mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Ziele wurden im Einklang mit der Konzernstrategie festgelegt und setzen sich zu 65% aus finanziellen und zu 35% aus nichtfinanziellen Aspekten zusammen. Zu den finanziellen Zielen zählten ausgewählte Umsatz- und Ergebnisindikatoren

des Konzerns bzw. des Brief- und Paketgeschäfts basierend auf der definierten Jahresplanung für 2018. Zu den nichtfinanziellen Zielen zählten Indikatoren aus dem Bereich Kundenorientierung (Zustellqualität), Umwelt und MitarbeiterInnen.

Die Ziele 2018 sind den vier strategischen Feldern der Konzernstrategie zuzuordnen und wurden folgendermaßen geclustert: 60% Verteidigung der Marktführerschaft im Kerngeschäft und Effizienzsteigerung, 25% profitables Wachstum und 15% Kundenorientierung und Innovation.

Der Vergütungsausschuss beurteilte die Erreichung der vereinbarten Ziele auf Basis einer Datenevaluierung durch den Abschlussprüfer. Für den variablen Gehaltsbestandteil wurde eine Obergrenze von 120% des Jahresfixbezugs festgelegt. Auf Basis der guten Unternehmensentwicklung sowohl in den finanziellen als auch in den nichtfinanziellen Kriterien wurde diese Obergrenze in der STI-Vergütung des Jahres 2018 erreicht.

LONG-TERM INCENTIVE 2016 BIS 2018

Die langfristige variable Vergütung, die im Geschäftsjahr 2016 vereinbart und 2019 zur Auszahlung kam, wurde auf Basis des bisherigen Systems festgelegt. Die in Kapitel 6.1. beschriebenen Adaptierungen haben in der Gestaltung des LTIP 2019 bis 2021 (Berichterstattung 2022) ihren Niederschlag gefunden.

Die langfristige variable Vergütungskomponente „LTI 2016 bis 2018“ basiert auf folgenden Planbedingungen: Teilnahmevoraussetzung ist ein Eigeninvestment jedes teilnehmenden Vorstandsmitglieds, das sich aus einem definierten Prozentsatz des Bruttofixgehalts ergibt. Die erforderliche Anzahl der Aktien sind in der nachstehenden Tabelle dargestellt.

Name des Vorstands	LTIP 2016–2018 Eigeninvestment					
	notwendige Aktien in Stk.	entsprechender Gegenwert in TEUR ¹	gehaltene Aktien zum 31.12.2018 in Stk.	Zukauf 2019 in Stk.	gehaltene Aktien zum 31.12.2019 in Stk.	entsprechender Gegenwert in TEUR ²
Georg Pölzl	13.672	480	27.054	4.688	31.742	1.052
Walter Oblin	6.836	240	9.899	601	10.500	348
Peter Umundum	6.678	234	10.827	2.000	12.827	425

¹ Auf Basis Durchschnittskurs H2 2015

² Auf Basis Durchschnittskurs Q4 2019

Die Bonifikation erfolgt auf Basis von sogenannten Bonusaktien als rechnerische Größe und berücksichtigt die Kursentwicklung der Aktie. Für 100% Gesamtzielerreichung ist eine 100%ige Bonifikation vorgesehen, die sich auf Basis eines definierten Prozentsatzes des

Bruttofixgehalts errechnet. Die Gesamtbonifikation nach drei Jahren ist mit 225% jener Bonifikation gedeckelt, die bei 100% Gesamtzielerreichung für den jeweiligen Vorstand vorgesehen ist.

Zu Beginn der dreijährigen Performance-Periode wurden folgende Indikatoren festgelegt: Ergebnis je Aktie, Free Cashflow und Total Shareholder Return, wobei die Ziele gleich gewichtet sind. Die Gesamtzieelerreichung nach drei Jahren ergibt sich aus der Summe der jährlichen Zwischenerreichung der einzelnen Kriterien.

Die Zielerreichung wurde zu Beginn des Jahres 2019 auf Basis der Datenevaluierung durch den Abschlussprüfer im Vergütungsausschuss festgelegt. Auf Basis der guten Unternehmensentwicklung gemessen an den beschriebenen Performance-Indikatoren in der Periode 2016–2018 wurde die Auszahlungsobergrenze erreicht. Die Auszahlung des LTIP 2016 bis 2018 erfolgte in bar,

es wurden keine Aktien übertragen. Aus diesem Grund wurde das LTIP für Vorstandsmitglieder nicht in der Hauptversammlung behandelt.

ZAHLUNGEN FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2019

Zur Auszahlung kamen neben der Fixvergütung 2019 die in den Vorjahren erworbenen Ansprüche aus den variablen Vergütungskomponenten. Dargestellt sind daher die an die Vorstandsmitglieder im Jahr 2019 ausbezahlten variablen Bezüge aus dem Short-Term-Incentive-Programm 2018 und Long-Term-Incentive-Programm 2016–2018.

in EUR	Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum	Summe
FIXE BEZÜGE				
Grundgehalt	628.571	470.000	431.429	1.530.000
Sachbezüge	15.637	14.597	15.675	45.909
	644.208	484.597	447.104	1.575.909
VARIABLE BEZÜGE				
Short-Term Incentive (STI 2018)	720.000	564.000	480.000	1.764.000
Long-Term Incentive (LTI 2016–2018)	1.215.000	630.000	617.512	2.462.512
	1.935.000	1.194.000	1.097.512	4.226.512
SUMME GESAMTBEZÜGE	2.579.208	1.678.597	1.544.616	5.802.421

ZAHLUNGEN AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

Walter Hitziger legte seine Funktion als Vorstandsmitglied zum 31. Dezember 2018 zurück. Sein Anstellungsvertrag war bis zum 31. Dezember 2019 aufrecht und erlosch mit Ablauf dieses Tages durch Fristablauf. Herr Hitziger hat Zahlungen gemäß seinem Anstellungsvertrag erhalten.

In Übereinstimmung mit C-Regel 27a ÖCGK sehen die Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern vor, dass Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund auf den zweifachen Wert der Jahresvergütung begrenzt sind und sich maximal auf die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags belaufen.

Vergütung Walter Hitziger	in EUR
Fixvergütung (inkl. Sachbezüge)	511.695
Variable Vergütung: STI 2018	600.000
Variable Vergütung: LTI 2016–2018	693.000
Abfertigungszahlung ¹	1.100.000

¹ Abfertigung „alt“ nach Angestelltengesetz (§23AngG)

SONSTIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND VEREINBARUNGEN 2019

Alle Vorstandsmitglieder verfügen über eine Pensionskassenregelung entsprechend den Bestimmungen der Bundes-Vertragsschablonenverordnung, in deren Rahmen sich die Österreichische Post zu einer jährlichen Einzahlung in der Höhe von 10% des fixen Jahresbruttobezugs verpflichtet hat. Für die aktiven Vorstandsmitglieder wurden insgesamt 156.825 EUR in Form von Beiträgen zu Pensionskassen aufgewendet. Dabei entfielen auf Georg Pözl 64.429 EUR, auf Walter Oblin 48.175 EUR und auf Peter Umundum 44.221 EUR. Für Walter Hitziger wurden im Jahr 2019 Zahlungen in Höhe von 51.250 EUR geleistet.

Im Fall einer Beendigung des Dienstverhältnisses erhalten die Vorstandsmitglieder eine Abfertigung gemäß den Bestimmungen des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigen-Vorsorgegesetz). Unter diesem Titel wurden im Geschäftsjahr 2019 Zahlungen in Höhe von 88.777 EUR für alle aktiven Vorstandsmitglieder geleistet.

Die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Österreichischen Post sind im Rahmen einer D&O-Versicherung mit einer Haftungssumme von 70 Mio EUR versichert. Die Versicherung umfasst die gerichtliche und außergerichtliche Abwehr unbegründeter sowie die Befriedigung begründeter Schadenersatzansprüche.

Die Vorstandsverträge enthalten keine „Change of Control“-Klauseln. Die Vorstandsvergütung der Österreichischen Post sieht vor, dass die Gesellschaft nach Maßgabe vertraglich definierter Bestimmungen noch nicht ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile herabsetzen (Malus) bzw. bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückfordern kann (Clawback).

Die Aufnahme von Nebentätigkeiten durch die Vorstandsmitglieder setzt die Zustimmung des Präsidiums des Aufsichtsrats voraus. Dadurch ist sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben als Vorstandsmitglied führt.

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Die für den Vorstand geltenden Grundsätze werden in angepasster Form auch auf die Führungskräfte und Geschäftsführer wesentlicher Konzerngesellschaften angewendet. Die Gehälter der Führungskräfte enthalten fixe und variable Bestandteile, die auf dem Erreichen von finanziellen und nichtfinanziellen Unternehmenszielen sowie individuell vereinbarten Zielen basieren.

Darüber hinaus besteht ein Long-Term-Incentive-Programm für Führungskräfte, an dem definierte Mitglieder der Führungsebenen des Konzerns teilnehmen. Das LTIP knüpft an im Vorfeld festgelegte, messbare, langfristige und nachhaltige Kriterien (Total Shareholder Return, Free Cashflow und Earnings per Share) an und sieht ein entsprechendes Eigeninvestment als Voraussetzung für die Teilnahme vor. Die Ermittlung der Zielerreichung erstreckt sich jeweils über eine Laufzeit von drei Jahren.

6.3. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung für den Aufsichtsrat wird jährlich in der ordentlichen Hauptversammlung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschlossen. Darüber hinaus werden anfallende Reisekosten erstattet. Für das Geschäftsjahr 2018 hat die Hauptversammlung am 11. April 2019 die Bezüge für die Mitglieder des Aufsichtsrats wie folgt festgelegt:

- für die Vorsitzende: 30.000 EUR
- für die stellvertretende Vorsitzende: 25.000 EUR
- für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats: 20.000 EUR
- für die/den Vorsitzende/n eines Ausschusses: 14.000 EUR
- für die stellvertretende Vorsitzende des Prüfungsausschusses: 12.000 EUR
- für jedes weitere Mitglied eines Ausschusses: 10.000 EUR

Die Ausschussvergütung ist mit einem Ausschussmandat limitiert und steht sohin auch bei Tätigkeit in mehreren Ausschüssen nur einmal zu. Zusätzlich erhält jedes im Inland ansässige Aufsichtsrats- und Ausschussmitglied ein Sitzungsgeld von 600 EUR pro besuchter Sitzung. Für jeden internationalen Experten ist ein Sitzungsgeld von 1.600 EUR pro besuchter Sitzung festgelegt. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses dem Organ nicht während des ganzen Geschäftsjahres angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Vergütung aliquot (berechnet auf Tagesbasis).

Daraus ergeben sich für die Mitglieder des Aufsichtsrats nachfolgend einzeln angeführte Vergütungen, die im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt wurden.

Vergütung der Aufsichtsräte 2019 in EUR

Name	Für 2018 gewährte und 2019 ausbezahlte		Sitzungsgeld 2019	Gesamtvergütung
	Grundvergütung	Ausschussvergütung		
KAPITALVERTRETER/-INNEN				
Edith Hlawati (Vorsitzende)	30.000	14.000	6.600	50.600
Edeltraud Stiftinger (Stv. Vorsitzende)	25.000	14.000	9.000	48.000
Jochen Danninger ¹	14.082	7.041	6.000	27.123
Huberta Gheneff ¹	14.082	7.041	5.400	26.523
Peter E. Kruse	20.000	14.000	16.000	50.000
Chris E. Muntwyler	20.000	10.000	15.000	45.000
Herta Stockbauer	20.000	12.000	4.800	36.800
Stefan Szyszkowitz ¹	14.082	7.041	5.400	26.523

¹ Erstbestellung 19.04.2018 – daher aliquoter Anteil der Vergütung

Die mit 19. April 2018 ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieder erhielten den aliquoten Anteil der Vergütung für das Geschäftsjahr 2018: 5.973 EUR für Erich Hampel, 8.959 EUR für Markus Pichler (Mitglied Prüfungsausschuss) und 8.959 EUR für Elisabeth Stadler (Mitglied Prüfungsausschuss).

Die ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus und werden

für ihre Tätigkeit im Zentralausschuss gemäß ihrem jeweiligen Dienstvertrag entlohnt. Dementsprechend erhalten sie nur Sitzungsgeld. Folgende Beträge wurden im Geschäftsjahr 2019 an die ArbeitnehmervertreterInnen ausbezahlt: Maria Klima 3.000 EUR, Helmut Köstinger 9.000 EUR, Martin Palensky 3.000 EUR und Manfred Wiedner 5.400 EUR.

Wien, am 21. Februar 2020

Der Vorstand



DI DR. GEORG PÖLZL
Generaldirektor
Vorstandsvorsitzender



DI WALTER OBLIN
Generaldirektor-Stellvertreter
Vorstand Brief & Finanzen



DI PETER UMUNDUM
Mitglied des Vorstands
Vorstand Paket & Logistik

Ganz
persönlich.
Die Post —



post.at/ir