

Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Österreichischen Post AG für das Geschäftsjahr 2023

Sehr geehrte Aktionär*innen!

Die Österreichische Post notiert seit Mai 2006 an der Wiener Börse und erfüllt im Sinne einer guten Corporate Governance alle Prinzipien einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die auf nachhaltige Wertschaffung und Transparenz gegenüber Aktionär*innen und anderen Stakeholdern ausgerichtet ist.

Mit dem vorliegenden Vergütungsbericht setzen wir die Anforderungen des § 78c sowie § 98a AktG um und geben einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes und Aufsichtsrates in 2023 gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat erstellt und ist der Hauptversammlung am 18. April 2024 vorzulegen. Grundlage für diesen Vergütungsbericht ist die von der Hauptversammlung am 17. Juni 2020 beschlossene Vergütungspolitik. Gemäß § 78b AktG wird die Vergütungspolitik in der ordentlichen Hauptversammlung am 18. April 2024 erneut zur Abstimmung vorgelegt. Über die Anwendung der neuen Vergütungspolitik wird im Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2024 berichtet.

Der Vergütungsbericht der Österreichischen Post beschreibt ausführlich und nachvollziehbar die Vergütungslogik und die Abrechnung des Jahres 2023. Wir wollen einerseits die Grundzüge der Vergütungspolitik der Österreichischen Post, insbesondere das Drei-Säulen-Modell mit einer fixen und zwei variablen Gehaltsbestandteilen, erläutern und andererseits werden wir die Vergütung des Geschäftsjahres 2023 darstellen.

Neben den gesetzlichen Vorgaben orientieren wir uns dabei an den Anforderungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Darüber hinaus berücksichtigen wir die Trends des Kapitalmarktes betreffend Vergütung, weil wir uns als börsennotiertes Unternehmen allen Aktionär*innen und Stakeholdern verpflichtet fühlen sowie Offenheit und Transparenz wahren lassen wollen. Es war uns immer ein Anliegen, ein leistungsorientiertes Bonifikationssystem mit einem hohen Anteil an variablen Vergütungskomponenten zu schaffen. Der vorliegende Bericht gibt unseren Investor*innen Transparenz und Rechenschaft für die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

Elisabeth Stadler e.h.
Vorsitzende des Aufsichtsrats

Georg Pölzl e.h.
Vorstandsvorsitzender

1. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Österreichischen Post und informiert über die im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Bezüge der Mitglieder des Vorstands sowie die Vergütung des Aufsichtsrats. Er berücksichtigt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben und orientiert sich an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“).

Die Vergütungspolitik und der Vergütungsbericht wurden vom Vergütungsausschuss der Österreichischen Post geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 12. März 2024 beschlossen. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wird der Vergütungsbericht in der Hauptversammlung am 18. April 2024 zur Beschlussfassung vorgelegt. Der letztjährige Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats wurde in der Hauptversammlung am 20. April 2023 mit einer Mehrheit von 98,1% beschlossen.

Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Im Jahr 2023 sah sich die Österreichische Post mit anspruchsvollen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen konfrontiert. Die hohe Inflation und die gleichzeitig nachlassende wirtschaftliche Leistung hatten negative Auswirkungen auf das Investitionsverhalten von Konsument*innen und Unternehmen. Durch dieses schwierige Marktumfeld war insbesondere die Nachfrage in Segmenten des Einzelhandels betroffen. Die Entwicklung betraf auch Kund*innen der Österreichischen Post im Bereich des Versandhandels und der Werbung. Die Österreichische Post ist wie alle Unternehmen gefordert, sowohl an den Erlösen als auch an den Aufwendungen zu arbeiten, um die Stabilität des Geschäfts aufrechtzuerhalten.

Vor diesem Hintergrund ist das Jahr 2023 mit einem Umsatzplus von 8,7% auf 2.740,8 Mio EUR sehr zufriedenstellend verlaufen. Dabei zeigte die Division Paket & Logistik mit ihrem Türkei-Geschäft einen Umsatzzuwachs von 16,6% auf 1.416,5 Mio EUR, basierend auf Volumenzuwächsen in allen Regionen der Österreichischen Post. Exklusive Paket Türkei erwirtschaftete die Division einen Umsatzanstieg 2023 von 10,2%. Die Geschäftsentwicklung in der Türkei ist nach wie vor von hoher Inflation und einer volatilen Wechselkursentwicklung geprägt.

Die Division Brief & Werbepost verzeichnete im Jahr 2023 einen Umsatzrückgang von 2,3% auf 1.190,4 Mio EUR, bedingt durch eine weitere Abnahme des klassischen Briefgeschäfts, aber auch durch Volumenzuwächse im Werbegeschäft. Ein starkes Umsatzplus von 37,6% auf 168,6 Mio EUR generierte die Division Filiale & Bank durch das verbesserte Zinsumfeld für Banken.

Trotz der Herausforderungen durch Inflation und den damit verbundenen Kostenauftrieb bei Energie-, Sach- und Personalkosten konnte die Österreichische Post im Jahr 2023 eine Verbesserung bei den wesentlichen Ergebnisindikatoren verzeichnen. Das EBITDA steigerte sich um 5,0% auf 391,6 Mio EUR und das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) stieg um 1,0% auf 190,2 Mio EUR.

Das Ergebnis je Aktie belief sich im Jahr 2023 auf 1,96 EUR nach 1,86 EUR im Vorjahr. Auf Grundlage des guten Ergebnisses, des starken Cashflows und der soliden Bilanz wird der Hauptversammlung am 18. April 2024 daher eine Dividende von 1,78 EUR/Aktie vorgeschlagen. Dies beruht auch weiterhin auf der Beibehaltung einer berechenbaren Dividendenpolitik. Seit dem Börsengang 2006 verfolgt die Österreichische Post das Ziel, 75% des Nettoergebnisses als Dividende auszuschütten.

2. Grundzüge der Vergütungspolitik des Vorstands

Das im Geschäftsjahr 2023 geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde in der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Juni 2020 vorgestellt und mit einer Mehrheit von 99,95% beschlossen.

Das System der Vorstandsvergütung soll Anreize für die Vorstandsmitglieder schaffen, die Konzernstrategie aktiv zu verfolgen und eine langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft zu gewährleisten. Dieses Bestreben wird über die Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile und insbesondere über die Festsetzung von Kriterien für die variable Vergütung im Einklang mit der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens gefördert.

Für die Vergütung des Vorstands gelten folgende Grundsätze:

- Umsetzung der Konzernstrategie: Die Ausgestaltung der Leistungsziele hat im Einklang mit der Geschäftsstrategie des Konzerns zu stehen. Die Ziele berücksichtigen somit die Strategie, das Geschäftsmodell und die Positionierung des Unternehmens.
- Koppelung von Vergütung und Leistung: Die variable leistungsabhängige Komponente soll einen überproportionalen Anteil an der Gesamtvergütung haben.
- Variable Vergütung zielt auf Nachhaltigkeit der Leistung und Aktionärsinteressen ab: Ein wesentlicher Anteil der variablen Vergütung soll langfristig erbrachte Leistung berücksichtigen und die Entwicklung der Aktie sowie auch nichtfinanzielle Indikatoren und Komponenten abbilden.

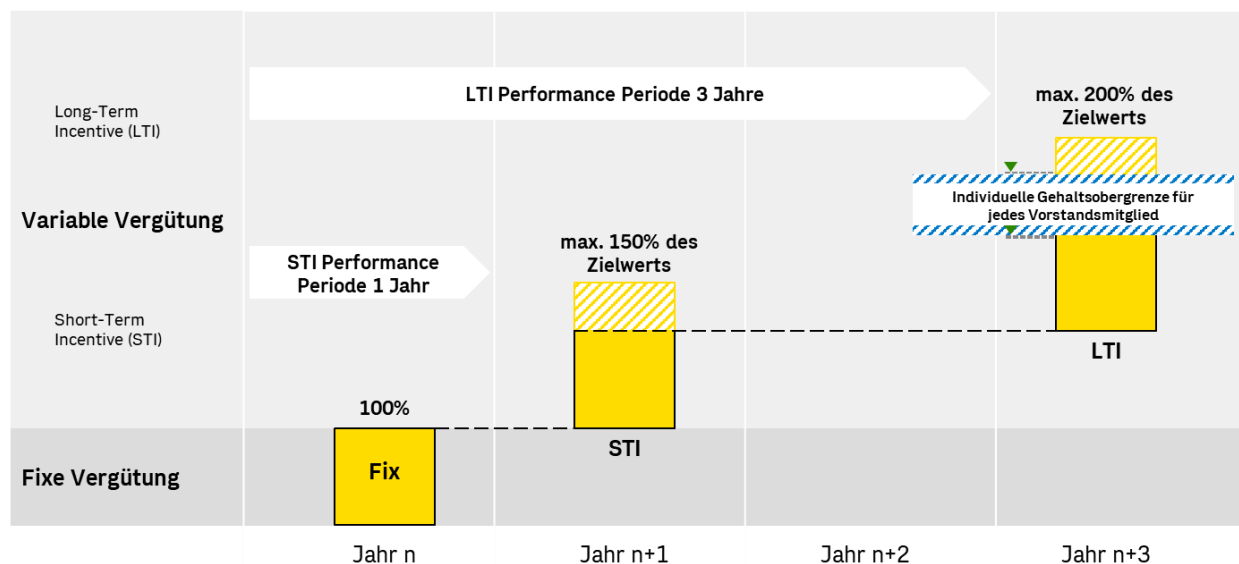
Struktur der Vergütung des Vorstands

Die Vergütung des Vorstands basiert auf einem Drei-Säulen-Modell mit fixen und variablen Gehaltsbestandteilen. Die variable Vergütung ist in zwei Komponenten aufgeteilt und besteht aus einem Jahresbonus (Short-Term Incentive, STI) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, LTI). Diese variablen Bestandteile sind an die Leistung gekoppelt und vom Erreichen finanzieller und nichtfinanzieller Leistungskriterien, die aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens abgeleitet sind, abhängig.

Den Großteil der Vergütung der Vorstandsmitglieder machen die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile aus, deren Höhe sich anhand der Leistung der Vorstandsmitglieder und des Unternehmenserfolgs bemisst. Alle Leistungskriterien der variablen Vergütung werden zu Beginn jedes Geschäftsjahres durch den Vergütungsausschuss mit Zielwerten hinterlegt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt.

Der Vergütungsausschuss achtet bei der Festlegung der Zielwerte sowie der unteren und oberen Schwellenwerte darauf, dass diese adäquat und ambitioniert sind. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Zielerreichung limitiert, da Grenzwerte festgelegt sind. Neben dieser für die variablen Vergütungsbestandteile festgelegten Caps sind betragsmäßige Obergrenzen für die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitgliedes definiert. Weiters unterliegt die Vorstandsvergütung einer Malus und Clawback Regelung, die unter bestimmten Bedingungen (finanzielle Situation der Gesellschaft, Fehlberechnungen, Fehlverhalten) eine Herabsetzung noch nicht ausbezahlter bzw. eine Rückforderung bereits ausbezahlter STI- und LTI-Bezüge bewirken kann.

Vergütungssystem für Vorstände der Österreichischen Post



Fixe Vergütung

Das fixe Grundgehalt orientiert sich an der Gehaltsstruktur börsennotierter österreichischer Unternehmen sowie vergleichbarer internationaler börsennotierter Gesellschaften und richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereichs und der Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, sowie der Dauer der Funktionsausübung. 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.

Die fixe Vergütung besteht neben dem fixen Grundgehalt auch aus Sachleistungen, diversen Versicherungsleistungen sowie Pensionsbeiträgen.

Short-Term Incentive (STI)

Das STI soll im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung die Leistung im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr honorieren. Dabei werden zu Beginn eines Geschäftsjahres Zielwerte für die beiden für die Österreichische Post maßgeblichen finanziellen Erfolgsgrößen „Umsatz“ und „EBIT“ (Ergebnis vor Zinsen und Steuern) definiert. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats, in Abhängigkeit von der auf Basis des testierten Jahresabschlusses ermittelten Zielerreichung für Umsatz und EBIT, der konkrete Zielerreichungsgrad festgestellt.

Die finanziellen Ziele können in ihrer Zielerreichung zwischen 0% und 150% schwanken, wobei für die beiden Indikatoren Umsatz und EBIT bei einem Zielerreichungsgrad von 50% Untergrenzen definiert sind.

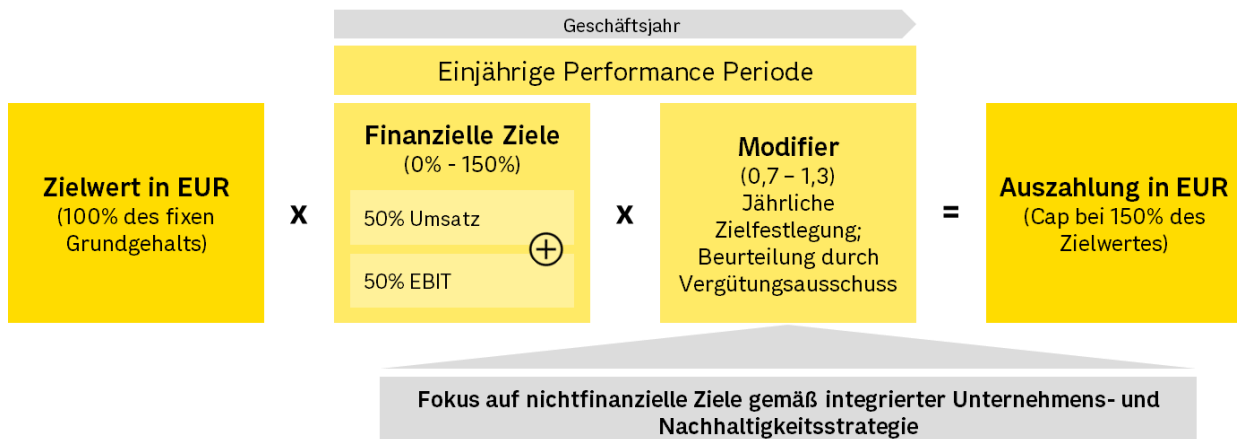
Auf diese finanzielle Zielerreichung ist ein Modifizier anzuwenden, der die Höhe der Zielerreichung um maximal +/- 30% beeinflussen kann. Die tatsächliche Höhe der Bandbreite wird für jedes Geschäftsjahr im Rahmen der Festlegung der Zielkriterien definiert. Der Modifizier stellt den direkten Bezug zu strategischen Initiativen sowie zur Nachhaltigkeitsstrategie und den ESG-Indikatoren her. Der Vergütungsausschuss legt jährlich Schwerpunkte zu den Aspekten Wirtschaft & Kunden, Umwelt & Klima, Mensch & Soziales fest, die sich aus den aktuellen Themengebieten der Österreichischen Post ableiten.

Die Bewertung der Umsetzung der im STI-Modifizier vorgegebenen Schwerpunkte ergibt sich aus der Beurteilung durch den Vergütungsausschuss, die in einem Bericht zusammengefasst und dokumentiert wird. Der Modifizier beträgt bei 100%-iger Zielerreichung 1,0 und soll abweichend festgesetzt werden, falls die Performance in den beschriebenen Aspekten die Erwartungen über- bzw. untererfüllt.

Der Auszahlungsbetrag des STI berechnet sich über den vertraglich festgelegten Zielwert, der rund 100% des fixen Grundgehalts entspricht. Aus der unter Berücksichtigung der Zielerreichung der finanziellen Größen sowie der Festsetzung des Modifiziers errechneten Prozentzahl ergibt sich der konkrete STI-Auszahlungsbetrag. Beim STI gelangen maximal 150% des Zielwerts zur Auszahlung.

Die nachfolgende Grafik stellt eine Übersicht des STI dar.

Darstellung des Short-Term Incentive Programmes der Österreichischen Post



Long-Term Incentive (LTI)

Das LTI soll eine langfristige nachhaltige Leistung der Vorstandsmitglieder belohnen und zusätzlich einen Gleichklang mit den Interessen der Aktionär*innen an einer positiven Entwicklung des Aktienkurses sicherstellen. Die Methodik dieses Programmes stärkt diese Zielsetzung durch ein erforderliches Eigeninvestment des Vorstands in Aktien der Gesellschaft, durch die lange Bindungsfrist und die positive Aktienkursrelation vom Start bis zum Ende des Programmes nach drei Jahren.

Ausgangspunkt für das LTI sind Performance Share Units (PSU), die sich über den vertraglich festgelegten 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 etwa 75% bis 125% des fixen Grundgehalts.

Das Incentive in Form der finalen Anzahl an PSU berechnet sich durch die Anzahl der PSU am Beginn des Programmes multipliziert mit dem Zielerreichungsgrad (in der Bandbreite von 0% bis 200% möglich). Zur Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird der End-Referenzaktienkurs nach der dreijährigen Performance Periode sowie die ausbezahlten Dividenden herangezogen, wobei der LTI-Auszahlungsbetrag jedenfalls mit 200% des vertraglich festgelegten Zielwerts begrenzt ist.

Die für das LTI herangezogenen Zielkriterien, die jeweils mit 1/3 gewichtet sind, sind folgende Steuerungsgrößen: Ergebnis pro Aktie als Nettoergebnis und Basis der Dividendenpolitik, Free Cashflow als Basis für die Dividendenfähigkeit und dem Total Shareholder Return (TSR) des Unternehmens seit 2019 relativ zum TSR der im EURO STOXX Total Market Industrial Transportation gelisteten Unternehmen.

Die 100%-Zielwerte sowie die Schwell- als auch die Maximalwerte für die Kriterien werden vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats zu Beginn des Programmes festgelegt und berücksichtigen die Mittelfristplanung, gegebenenfalls Sondereffekte und die historische Entwicklung der Kennzahlen sowie Marktprognosen des Kapitalmarkts. Die maximale Zielerreichung für die drei Performancekriterien ist auf 200% des Zielwerts festgelegt. Liegt der Grad der Zielerreichung unter 50%, so ist die Zielerreichung des Indikators gleich Null.

Nach Ablauf der dreijährigen Performance Periode erfolgt die Bestätigung der Zielerreichung im Nachgang zur Feststellung des Konzernergebnisses durch den Abschlussprüfer. Auf Basis dieser Zielerreichung wird der Zielerreichungsgrad und der LTI-Auszahlungsbetrag vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats festgestellt. Beim LTI gelangen maximal 200% des Zielwerts zur Auszahlung.

Die nachfolgende Grafik stellt eine Übersicht des LTI dar. Diese Systematik gilt für alle laufenden Programme seit 2019.

Darstellung des Long-Term Incentive Programmes der Österreichischen Post



3. Vergütung des Vorstands 2023

Das nachfolgende Kapitel beschreibt die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Österreichischen Post im Geschäftsjahr 2023. Es enthält detaillierte Informationen zur Gesamtvergütung des Vorstands, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023.

Im Folgenden werden sowohl die geschuldete als auch die gewährte Vergütung der Vorstandsmitglieder dargestellt. Die **geschuldete Vergütung** umfasst einerseits die tatsächlich dem Organmitglied innerhalb einer Periode zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, und andererseits die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt. Die **gewährte Vergütung** betrifft die in einem Geschäftsjahr gebildeten Rückstellungen sowie sonstige Abgrenzungen von Vergütungsbestandteilen, die auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in Folgeperioden erfolgen wird. Mit Ausnahme der im Kapitel 3.4 „Gewährte Vergütung aus laufenden LTI Programmen“ dargestellten Informationen beinhalten alle Tabellen geschuldete Vergütungsbestandteile, d.h. zugeflossene Beträge bzw. endgültig erworbene Ansprüche. Dies ermöglicht eine gute Vergleichbarkeit der Jahresvergütungen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr waren ausschließlich Georg Pözl, Walter Oblin und Peter Umundum Mitglieder des Vorstands der Österreichischen Post. Im Folgenden werden die einzelnen Vergütungsbestandteile in Art und Höhe für jedes einzelne Vorstandsmitglied dargestellt mit einer anschließenden Gesamtschau.

3.1 Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung des Vorstands 2023 setzte sich aus dem fixen Grundgehalt, den Sachleistungen, diversen Versicherungsleistungen sowie Pensionsbeiträgen zusammen.

Zu den Sachleistungen zählen die Bereitstellung eines PKW für dienstliche und private Zwecke samt Fahrer sowie die Ersetzung der Kosten eines für dienstliche und private Zwecke bestimmten Telefonanschlusses/Mobiltelefon.

Angeführt sind auch die Leistungen einer Unfallversicherung, die im Todesfall und bei Invalidität im dienstlichen und außerdienstlichen Bereich zusätzlichen Versicherungsschutz gewährt. Weiters besteht die Möglichkeit der Teilnahme an einer Management-Gruppenkrankenversicherung.

Alle Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Beitrag der Gesellschaft zur freiwilligen Pensionsvorsorge bei der APK Pensionskasse AG. Die Pensionsbeiträge sind mit 10% des fixen Grundgehalts festgelegt.

Fixe Vergütung

EUR	Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum
Fixes Grundgehalt	700.000	520.000	470.000
Sachleistungen	12.302	11.694	12.894
Gruppenkrankenversicherung	3.458	-	1.398
Unfallversicherung	3.947	2.984	2.695
Pensionskassenbeitrag	71.750	53.300	48.175
SUMME FIXE VERGÜTUNG	791.457	587.979	535.163

Zusätzlich zu den oben angeführten Versicherungsleistungen sind die Vorstandsmitglieder der Österreichischen Post im Rahmen einer D&O-Versicherung versichert. Die Versicherung umfasst die gerichtliche und außergerichtliche Abwehr unbegründeter sowie die Befriedigung begründeter Schadenersatzansprüche.

3.2 Kurzfristige variable Vergütung 2023 (STI 2023)

In diesem Kapitel werden die im Jahr 2023 erworbenen Ansprüche beschrieben, die auf der Anfang 2023 abgeschlossenen STI Vereinbarung basieren. Die Evaluierung der relevanten Leistungskriterien ist zu Beginn des Jahres 2024 auf Basis des testierten Jahres- und Konzernabschlusses durch den Vergütungsausschuss erfolgt. Die Auszahlung der Ansprüche erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt. Die im Jahr 2023 ausbezahlten Beträge aus der STI-Vereinbarung 2022 sind in der Gesamtübersicht ebenfalls dargestellt.

Gemäß der von der Hauptversammlung 2020 beschlossenen Vergütungspolitik werden für die Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung die finanziellen Kriterien „Umsatz“ und „EBIT“ (Gewichtung jeweils 50%) und auch nichtfinanzielle Kriterien in Form eines Modifiers von maximal +/-30% herangezogen. Für das Jahr 2023 hat der Vergütungsausschuss den Modifier als Multiplikator in der Bandbreite von 0,8 bis 1,2 (+/-20%) festgelegt.

Gewichtung der Kriterien

Bereich	Kriterien	Gewichtung
Finanzielle Ziele	Umsatz	50%
	EBIT (vor Sondereffekten)	50%
Modifier	Wert zwischen 0,8 und 1,2 wird nach Ermessen des Vergütungsausschusses auf Grundlage eines vordefinierten Katalogs festgelegt.	+/-20% Multiplikator ¹

¹ Für das STI 2023 wurde innerhalb des vorgegebenen Rahmens der Vergütungspolitik ein Multiplikator von +/-20% festgelegt

In nachfolgender Tabelle sind die zu Beginn des Jahres 2023 vom Vergütungsausschuss festgelegten Werte für die finanziellen Zielkriterien „Umsatz“ und „EBIT“ bei 50%, 100% und 150% Zielerreichung dargestellt. Die Zielkriterien basieren auf den vom Aufsichtsrat verabschiedeten Planwerten für 2023. Es gab keine unterjährigen Anpassungen der finanziellen Kriterien.

Nach Vorliegen des Jahres- und Konzernabschlusses und Bestätigung durch den Abschlussprüfer hat der Vergütungsausschuss die Zielerreichung evaluiert. Der Umsatz der Österreichischen Post liegt bei 2.740,8 Mio EUR und das ausgewiesene EBIT beträgt 190,2 Mio EUR. Beide finanzielle Kriterien zeigen eine Übererfüllung des Zieles. Die durchschnittliche Zielerreichung der finanziellen Kriterien beträgt 131,0%.

Zielerreichung der Kriterien

Mio EUR	50 % Ziel	100 % Ziel	150 % Ziel	Ist-Wert	Zielerreichung	gewichtete Zielerreichung
Umsatz	2.611	2.711	2.811	2.741	114,9%	57,5%
EBIT	132	162	192	190	147,1%	73,5%
ZIELERREICHUNG FINANZIELLE ZIELE						131,0%

Neben den finanziellen Kriterien „Umsatz“ und „EBIT“ bestimmt der Modifier maßgeblich die Gesamtzielerreichung des Short-Term Incentives. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde vom Vergütungsausschuss ein Katalog an Kriterien festgelegt, der die strategischen Stoßrichtungen und insbesondere die ESG-Indikatoren berücksichtigt. Mehr als 50% der Indikatoren folgen den Zielsetzungen der im „Masterplan Nachhaltigkeit“ der Österreichischen Post definierten Themen. Der Modifier wurde im Jahr 2023 in einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 definiert und ebenso dazugehörige Zielerreichungsgrößen. Somit kann der gesamte Zielerreichungsgrad um +/- 20% beeinflusst werden. Nachstehend sind die festgelegten Kriterien des Modifiers und deren Zielerreichung beschrieben.

- **Zustellqualität im Kerngeschäft:** Neben der Profitabilität ihrer Leistungen behält die Post vor allem die Servicequalität im Fokus. Das definierte Ziel für die Zustellqualität beim Brief wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr mit einer Zustellquote „E+1“ von 96,2% übererfüllt. Die Zustellquote „E+1“ beim Paket beträgt 97,2% und liegt damit über dem gesetzten Ziel.
- **bank99:** Nach der Übernahme der ING Österreich wurde für die bank99 eine Ergebnisverbesserung als Ziel definiert. Das Ergebnis der Geschäftstätigkeit in der Höhe von -12,5 Mio EUR zeigt eine gute Ergebnisverbesserung im Vergleich zum Vorjahr, liegt aber unter dem Niveau des angepeilten Zielwerts. Bereinigt um die Sondereffekte im Zusammenhang mit dem IT-Migrationsprojekt liegt das EGT leicht über dem Niveau des Jahreszieles.
- **Carbon Transition Plan:** Das Ziel der Erstellung einer Roadmap mit einer Maßnahmenplanung zur Emissionsreduktion bis 2030 sowie die angepeilte absolute Emissionseinsparung von 3% gegenüber 2021 konnte übererfüllt werden.
- **Erhöhung E-Fuhrpark der Post AG:** Die Österreichische Post setzt mit dem landesweit größten elektrischen Fuhrpark ein Zeichen für die Elektromobilität. Mit einem E-Fuhrpark von über 4.000 Fahrzeugen konnte der angepeilte Zielwert leicht übertroffen werden.
- **Erhöhung Photovoltaik Anlagen der Post AG:** Der Ausbau der Photovoltaik Anlagen auf den Verteilzentren und Zustellbasen ist ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Ausgehend von einem Vorjahreswert von 4,3 MWp konnte die installierte Leistung auf 9,4 MWp erhöht werden. Das Jahresziel 2023 wurde damit übererfüllt.
- **Frächter Compliance:** Den Nachhaltigkeitsbestrebungen folgend sollen ESG Maßnahmen auch für die Frächter der Österreichischen Post definiert werden. Um den Lieferkettensorgfaltspflichten gerecht zu werden, sollen Frächterverträge auf Einhaltung der Compliance Vorgaben überprüft und bei Bedarf angepasst werden sowie Frächterunternehmen gemäß Checkliste kontrolliert werden. Die im Rahmen der Zieldefinition festgelegten Inhalte wurden vollumfänglich umgesetzt.
- **Arbeitssicherheit:** Das Thema Arbeitssicherheit hat für die Post eine hohe Bedeutung und ist als strategisches Nachhaltigkeitsziel fest verankert. Das für 2023 definierte Ziel der Reduktion von Arbeitsunfällen (gemessen in Ausfallstagen je 1 Mio. Produktivstunden) konnte mit 389 Ausfallstagen knapp nicht erreicht werden.
- **Diversität** ist ein wesentliches Nachhaltigkeitsthema der Österreichischen Post. Im Rahmen eines unternehmensübergreifenden Projektes soll der Frauenanteil in Führungspositionen stetig erhöht werden. Mit einer Frauenquote in Führungspositionen von 36,9% (Durchschnittswert Dezember) wurde das gesetzte Ziel deutlich überschritten.
- **Die Kundenzufriedenheit** ist der Österreichischen Post ein großes Anliegen. Der im Rahmen einer regelmäßigen Befragung ermittelte Kundenzufriedenheitsindex liegt bei durchschnittlich 71 und konnte damit den angestrebten Zielwert knapp nicht erreichen.
- **Mitarbeiterzufriedenheit:** Neben der Kundenzufriedenheit ist auch die Mitarbeiterzufriedenheit von hoher Bedeutung für die Österreichische Post. Mit dem Ziel, die Mitarbeiterzufriedenheit zu verbessern, sollte im abgelaufenen Geschäftsjahr zusätzlich zu einer Mitarbeiterzufriedenheitserhebung eine Roadmap mit konkreten Meilensteinen und quantitativen Zielen 2024 erstellt werden. Das 120% Ziel konnte erfüllt werden.

Der Vergütungsausschuss hat zu Beginn des Jahres 2024 die Zielerreichung des Modifiers (Bandbreite 0,8 bis 1,2) geprüft. Auf Basis der vorliegenden Dokumentation und aufgrund der Tatsache, dass die Performance in den beschriebenen Kriterien gesamthaft leicht übererfüllt wurde, wurde ein Modifier von 1,11 festgelegt. Somit ergibt sich eine Gesamtzielerreichung für das Short-Term Incentive 2023 in der Höhe von 145,40%.

Der individuell, vertraglich festgelegte Zielbetrag multipliziert mit dem Prozentsatz der Gesamtzielerreichung (finanzielle Ziele und Modifier) ergibt die erworbenen Ansprüche für das abgelaufene Geschäftsjahr 2023 und die nachfolgenden Beträge, die im Folgejahr zur Auszahlung kommen werden.

Short-Term Incentive 2023

EUR		Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum
Zielwert ¹		700.000	520.000	470.000
Gesamtzielerreichung	145,40%			
STI 2023²		1.017.800	756.080	683.380

¹ Fixes Grundgehalt 2023

² Auszahlung im Jahr 2024

3.3 Langfristige variable Vergütung 2021-2023 (LTI 2021-2023)

Im Folgenden wird die für das abgelaufene Geschäftsjahr relevante langfristige aktienbasierte Vergütungskomponente, das Long-Term Incentive, dargestellt. Die im abgelaufenen Geschäftsjahr erworbenen Ansprüche entstanden aus dem Long-Term Incentive 2021-2023, dessen dreijährige Performance Periode mit 31.12.2023 zu Ende ging. Die Parameter des LTI 2021-2023 wurden vom Vergütungsausschuss zu Beginn der Laufzeit festgelegt und nach Vorliegen des Jahres- und Konzernabschlusses 2023 in Hinblick auf ihre Zielerreichung überprüft. Die Auszahlung der Ansprüche erfolgt im Jahr 2024.

Voraussetzung zur Teilnahme am LTI ist ein einmaliges Eigeninvestment jedes Vorstands, das in Relation zum Grundgehalt steht: 80% für den Vorstandsvorsitzenden, 70% für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und 60% für andere Vorstandsmitglieder. Das Eigeninvestment ist bis zum Ende des nächstfolgenden Jahres nach Ablauf des Performance-Zeitraums ununterbrochen zu halten. Die notwendigen Aktien des LTI-Programmes 2021-2023 müssen bis Ende 2024 gehalten werden und sind aus untenstehender Tabelle ersichtlich.

Eigeninvestment

	notwendige Aktien in Stk	entsprechender Gegenwert in EUR ¹
Georg Pözl	19.499	560.011
Walter Oblin	12.675	364.026
Peter Umundum	9.730	279.446

¹ Auf Basis Durchschnittskurs Q4 2020

Die für das LTI 2021-2023 herangezogenen Leistungskriterien (Earnings per Share, Free Cashflow und relativer Total Shareholder Return) 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 der Kriterien sowie die Festlegung der jährlichen Zwischenziele ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

Gewichtung der Kriterien

Kriterien	Gewichtung	Jährliche Zielerreichungsgewichtung während der dreijährigen Performance Periode
Earnings per Share	1/3	20%/20%/60%
Free Cash Flow	1/3	20%/20%/60%
Relativer Total Shareholder Return	1/3	20%/20%/60%

Die 100%-Zielwerte sowie die Schwell- als auch die Maximalwerte für die Kriterien wurden vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats zu Beginn des Jahres 2021 festgelegt. Sie berücksichtigen die Mittelfristplanung, gegebenenfalls Sondereffekte und die historische Entwicklung der Kennzahlen sowie Marktprognosen des Kapitalmarkts.

Indikator 1 „Earnings per Share“ (Zielbandbreite zwischen 0% und 200% möglich):

In den Jahren 2021 bis 2023 lag die Bandbreite des Zielwertes zwischen 1,20 EUR/Aktie (darunter 0% Zielerreichung) und 2,46 EUR/Aktie (200% Zielerreichung). Die Ist-Werte lagen in diesen drei Jahren zwischen 1,86 EUR/Aktie und 2,25 EUR/Aktie.

Indikator 2 „Operativer Free Cash Flow“ (Zielbandbreite zwischen 0% und 200% möglich):

In den Jahren 2021 bis 2023 lag die Bandbreite des Zielwertes zwischen 108,0 Mio EUR (darunter 0% Zielerreichung) und 174,0 Mio EUR (200% Zielerreichung). Die Ist-Werte lagen in diesen drei Jahren zwischen 183,1 Mio EUR und 221,6 Mio EUR.

Indikator 3 „Relativer Total Shareholder Return“:

Der Total Shareholder Return jeden Jahres wird mit dem Total Shareholder Return der im EURO STOXX Total Market Industrial Transportation gelisteten Unternehmen in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung der Österreichischen Post anhand des erreichten Perzentils bestimmt (Perzentilrang). In den Jahren 2021 bis 2023 lag die Bandbreite des Zielwertes zwischen dem 25. Perzentil (darunter 0% Zielerreichung) und 75. Perzentil (200% Zielerreichung). Die Ist-Werte lagen in diesen drei Jahren zwischen dem 39. Perzentil und dem 61. Perzentil.

Nach Vorliegen des Jahres- und Konzernabschlusses und Bestätigung durch den Abschlussprüfer hat der Vergütungsausschuss die Zielerreichung der einzelnen LTI-Kriterien evaluiert. Auf Basis der vorliegenden Ist-Werte, die im Sinne der Vergleichbarkeit von Ziel- und Ist-Werten um ausgewählte Sondereffekte bereinigt wurden, ergab sich untenstehende Zielerreichung. Die Gesamtzielerreichung setzt sich aus den Teilzielerreichungen jedes Indikators pro Jahr zusammen und beträgt für die dreijährige Laufzeit des im Jahr 2023 abgelaufenen LTI Programms 154,0%.

Zielerreichung der Kriterien

Zielerreichung in %	2021	2022	2023
Earnings per Share	13,3%	7,8%	22,5%
Free Cash Flow	13,3%	13,3%	40,0%
Total Shareholder Return (relativ zum Index)	9,6%	5,2%	28,9%
JÄHRLICHE ZIELERREICHUNG	36,3%	26,3%	91,3%
GESAMTZIELERREICHUNG			154,0%

Die Bonifikation für die Gesamtzielerreichung erfolgt auf Basis von Performance Share Units (PSU, Bonusaktien) als rechnerische Größe. Ausgehend von der Anzahl an PSU zu Beginn des Programmes, die sich durch Multiplikation des vertraglich festgelegten Zielwertes mit dem Referenz-Aktienkurs Q4 2020 berechnen, erfolgt die Berechnung der finalen Anzahl an PSU durch Multiplikation mit dem Zielerreichungsgrad. Auf Basis der ermittelten Zielerreichung von 154,0% und unter Anwendung des für die Auszahlung relevanten Aktienkurses in Q4 2023 (zuzüglich ausbezahlter Dividende während der dreijährigen Performance Periode) ergeben sich die Modell-Rechenwerte für die Auszahlung des LTI.

Die Auszahlung der Performance Share Units kann grundsätzlich in Form von Aktien der Österreichischen Post oder in bar erfolgen. Für das LTI 2021-2023 liegt die Entscheidung über die Form der Auszahlung in der Diskretion des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats, der die Auszahlungsvariante in bar beschlossen hat.

Long-Term Incentive 2021-2023 (Modell-Rechenwert)

EUR		Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum
Zielwert ¹		857.500	436.800	358.400
Aktienkurs Q4 2020	28,72			
Bonusaktien Beginn (Stk)		29.857	15.209	12.479
Gesamtzielerreichung	154,0%			
Bonusaktien Ende (Stk)		45.968	23.416	19.213
Aktienkurs Q4 2023	31,47			
Gezahlte Dividenden kumuliert ²	5,25			
LTI 2021-2023 MODELL-RECHENWERT		1.687.945	859.836	705.501

¹ In Vereinbarung zu LTI 2021-2023 festgelegt

² Dividenden der Einzeljahre: 1,60 EUR/Aktie ausbezahlt 2021; 1,90 EUR/Aktie ausbezahlt 2022; 1,75 EUR/Aktie ausbezahlt 2023

Wie in der Vergütungspolitik für den Vorstand festgelegt, sind in den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder betragsmäßige Obergrenzen für die Gesamtvergütung eines Geschäftsjahres definiert. Diese Obergrenzen – in Folge als „Staffel-Cap“ bezeichnet – sind bei der Festlegung des Auszahlungsbetrages für das LTI insofern zu berücksichtigen, als dass eine allfällige Überschreitung der Obergrenze zu einer Kürzung des Auszahlungsbetrages für das LTI führt.

Bei der Prüfung der relevanten Obergrenzen für die Auszahlung des in 2023 abgelaufenen LTI Programms ist das „Staffel-Cap“ für das Geschäftsjahr 2021 anzuwenden. Dieses setzt sich zusammen aus: (i) dem fixen Grundgehalt 2021, (ii) der Bonifikation für das STI 2021 (ausbezahlt 2022) und (iii) der Bonifikation für das LTI 2021-2023 (ausbezahlt 2024).

Nachfolgende Tabelle zeigt die maximal möglichen Ansprüche der Vorstandsmitglieder. Ausgehend von der Obergrenze „Staffel Cap“ werden die tatsächlich zur Auszahlung kommenden Beträge für das LTI 2021-2023 ermittelt. Die tatsächlich erworbenen LTI-Ansprüche liegen somit je nach Vorstandsmitglied um 40% bis 47% unter dem LTI Modell-Rechenwert.

Long-Term Incentive 2021-2023 (Anspruch)

EUR	Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum
Obergrenze "Staffel-Cap" 2021	2.765.000	1.768.000	1.535.000
Fixes Grundgehalt 2021	700.000	520.000	465.714
STI 2021 ¹	1.050.000	780.000	698.571
LTI 2021-2023 ANSPRUCH NACH "STAFFEL-CAP"²	1.015.000	468.000	370.714

¹ Auszahlung im Jahr 2022

² Auszahlung im Jahr 2024

3.4 Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Programmen

Seit der Einführung des aktienbasierten Vergütungsprogrammes im Jahr 2010 beginnt jedes Geschäftsjahr eine neue, jeweils dreijährige LTI-Tranche. Alle drei Vorstandsmitglieder nahmen zum 31. Dezember 2023 an den LTI-Tranchen 12 (2021-2023), 13 (2022-2024) und 14 (2023-2025) teil.

Die Anzahl der Performance Share Units (rechnerische Größe) verteilt sich zum 31.12.2023 auf die einzelnen Tranchen wie folgt:

Bonusaktien

Stück	Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum
Tranche 12 (LTI 2021-2023)	29.857	15.209	12.479
Tranche 13 (LTI 2022-2024)	23.026	11.729	9.718
Tranche 14 (LTI 2023-2025)	28.413	14.473	11.991

Wie bereits ausgeführt kann die Auszahlung der Performance Share Units grundsätzlich in Form von Aktien der Österreichischen Post AG oder in bar erfolgen. Die Entscheidung über die Form der Auszahlung liegt in der Diskretion des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats. Nach der vergangenen betrieblichen Praxis ist von einer Auszahlung in bar auszugehen, weshalb die Bilanzierung als anteilsbasierte Vergütungen mit Barausgleich erfolgt.

Für die zu erwartenden Barzahlungen wird für die erwarteten zukünftigen Gesamtkosten aller bestehenden und laufenden LTI Programme zum Bilanzstichtag auf Basis von beizulegenden Zeitwerten eine Rückstellung gebildet.

Buchwert der Rückstellungen

EUR	Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum
Tranche 12 (LTI 2021-2023)	1.015.000	468.000	370.715
Tranche 13 (LTI 2022-2024)	759.165	331.640	269.446
Tranche 14 (LTI 2023-2025)	347.712	165.903	117.255

Der im Geschäftsjahr 2023 erfasste Gesamtaufwand für die aktienbasierte Vergütung der Vorstandsmitglieder verteilt sich auf die einzelnen Tranchen wie folgt:

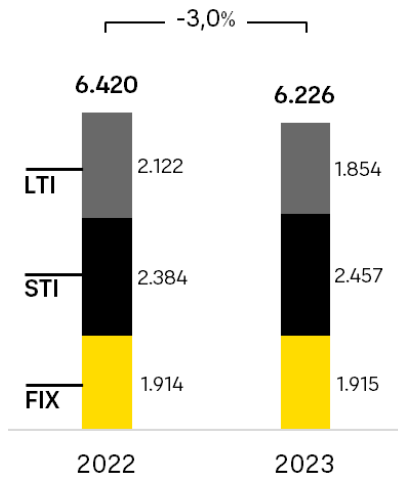
Gesamtaufwand

EUR	Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum
Tranche 12 (LTI 2021-2023)	363.024	167.385	132.590
Tranche 13 (LTI 2022-2024)	408.306	182.278	148.962
Tranche 14 (LTI 2023-2025)	347.712	165.903	117.255

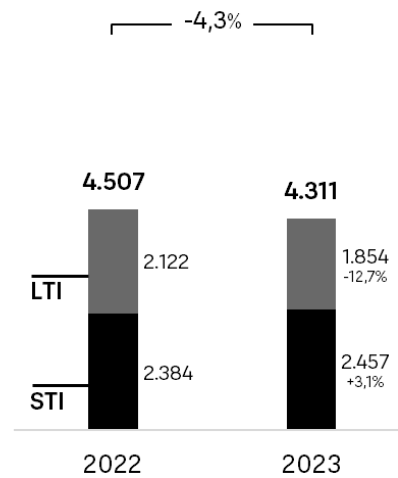
3.5 Überblick über die Gesamtvergütung des Vorstands

Die folgenden Ausführungen und die nachstehenden Grafiken beschreiben die Vergütung des Vorstands als Gesamtüberblick. Die im Geschäftsjahr 2023 entstandenen Ansprüche für die Vorstandsmitglieder der Österreichischen Post betragen rund 6,2 Mio EUR (Vorjahr: 6,4 Mio EUR). Davon entfallen rund 1,9 Mio EUR auf erfolgsunabhängige fixe Komponenten (Vorjahr: 1,9 Mio EUR). Die erfolgsbezogenen variablen Komponenten setzen sich folgendermaßen zusammen: kurzfristige variable Vergütung 2,5 Mio EUR (Vorjahr: 2,4 Mio EUR) und langfristige variable Vergütung 1,9 Mio EUR (Vorjahr 2,1 Mio EUR).

Gesamtvergütung (TEUR)



Variable Vergütung (TEUR)

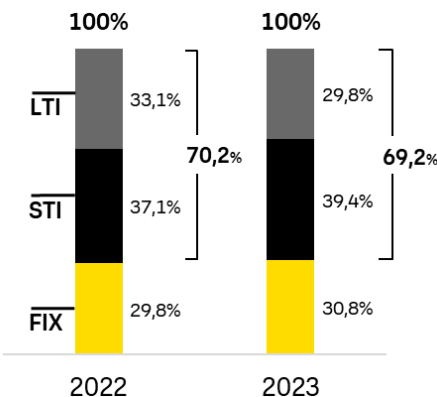


In Summe zeigt die Gesamtvergütung des Vorstandes somit einen Rückgang von 3,0% im Vergleich zum Vorjahr. Die fixe Vergütung hat sich aufgrund gesteigener Sachbezüge um 0,1% erhöht. Bei den variablen Vergütungsbestandteilen zeigt sich ein leichter Rückgang der erworbenen Ansprüche von 4,3%. Während die STI-Bonifikation im Vergleich zum Vorjahr um 3,1% gestiegen ist, sind die Ansprüche aus dem LTI 2021-2023 im Vergleich zur letztjährigen Tranche um 12,7% gesunken.

Wie auf Seite 11 beschrieben, sind betragsmäßige Obergrenzen für die Gesamtvergütung eines Geschäftsjahres definiert, die bei der Festlegung des Auszahlungsbetrages für das LTI zu berücksichtigen sind. Der Rückgang der Gesamtvergütung 2023 ist auf die Anwendung dieser Obergrenzen zurückzuführen, die einen geringeren Auszahlungsbetrag aus dem LTI 2021-2023 ergibt.

Die Gesamtvergütung des Vorstandes im Jahr 2023 zeigt in ihrer strukturellen Verteilung der Vergütungselemente eine annähernd stabile Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr. Der Anteil der fixen Gehaltsbestandteile ist im Vergleich zum Vorjahr geringfügig von 30% auf 31% gestiegen. Die variablen Vergütungsbestandteile, STI und LTI, haben sich gesamthaft von 70% auf 69% leicht verringert. Bei einem Rückgang des Long-Term Incentive von 33% auf 30% ist der Anteil des Short-Term Incentive von 37% auf 39% leicht gestiegen.

Aufteilung Vergütungsbestandteile (%)



Zusammenfassend sind in der folgenden Tabelle die im Jahr 2023 gesamthaft erworbenen Ansprüche des Vorstands dargestellt¹. Neben den Bezügen der einzelnen Vorstandsmitglieder ist auch der relative Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen angeführt.

Gesamtvergütung 2023

EUR	Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum	Summe
Fixe Vergütung 2023	791.457	587.979	535.163	1.914.598
Variable Vergütung				
STI 2023 ¹	1.017.800	756.080	683.380	2.457.260
LTI 2021-2023 ¹	1.015.000	468.000	370.714	1.853.714
Summe Variable Vergütung	2.032.800	1.224.080	1.054.094	4.310.974
SUMME	2.824.257	1.812.058	1.589.257	6.225.572
Relativer Anteil Fixe Vergütung (in %)	28,0	32,4	33,7	
Relativer Anteil Variable Vergütung (in %)				
STI 2023	36,0	41,7	43,0	
LTI 2021-2023	35,9	25,8	23,3	

¹ Auszahlung im Jahr 2024

Im Vergleich dazu zeigt die nachstehende Tabelle die gesamthaft erworbenen Ansprüche des Vorstands im Jahr 2022, wovon das fixe Grundgehalt im Jahr 2022 und die variablen Anteile im Jahr 2023 ausbezahlt wurden.

Gesamtvergütung 2022

EUR	Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum	Summe
Fixe Vergütung 2022	790.587	587.897	535.109	1.913.593
Variable Vergütung				
STI 2022 ¹	987.630	733.668	663.123	2.384.421
LTI 2020-2022 ¹	1.131.900	558.165	432.150	2.122.215
Summe Variable Vergütung	2.119.530	1.291.833	1.095.273	4.506.636
SUMME	2.910.117	1.879.730	1.630.381	6.420.228

¹ Auszahlung im Jahr 2023

Gemäß § 78c des Österreichischen Aktiengesetzes soll abschließend die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Löhne der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalentbasis in einer vergleichenden Darstellung veranschaulicht werden.

Das EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) und das EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Steuern) sind die wichtigsten Kennzahlen der Österreichischen Post, um den operativen Erfolg zu messen. In Prozent vom Umsatz ausgedrückt wird die Profitabilität des Umsatzes dargestellt und gezeigt, wie erfolgreich das operative Geschäft gesteuert wird.

¹ Die Darstellung weicht von den Pflichtangaben im Anhang nach UGB bzw. IFRS (Vergütungen an aktive und ehemalige Vorstandsmitglieder) aufgrund von unterschiedlichen Ausweisvorschriften ab und ist daher nur bedingt vergleichbar.

Das EBITDA erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 5,0% auf 391,6 Mio EUR. Das EBIT 2023 in der Höhe von 190,2 Mio EUR stieg um 1,0% gegenüber dem Vorjahr.

Als Vergleichswert für die Bezüge der sonstigen Beschäftigten werden die Löhne/Gehälter und Prämien für die durchgängig im Geschäftsjahr und in der Vergleichsperiode beschäftigten Mitarbeiter*innen der Österreichische Post AG auf Vollzeitäquivalenzbasis herangezogen.

Jährliche Veränderung					
Gesamt	2019	2020	2021	2022	2023
Veränderung (%)		vs 2019	vs 2020	vs 2021	vs 2022
Gesamtvergütung (EUR)					
Georg Pözl	2.774.126	2.456.089	2.809.388	2.910.117	2.824.257
		-11,5%	14,4%	3,6%	-3,0%
Walter Oblin	1.918.902	1.666.542	1.794.892	1.879.730	1.812.058
		-13,2%	7,7%	4,7%	-3,6%
Peter Umundum	1.764.898	1.487.483	1.573.007	1.630.381	1.589.257
		-15,7%	5,7%	3,6%	-2,5%
Gesamtvorstand	6.457.927	5.610.114	6.177.287	6.420.228	6.225.572
		-13,1%	10,1%	3,9%	-3,0%
Wirtschaftliche Kennzahlen (Mio EUR)					
Umsatz	2.022	2.192 ¹	2.520	2.522	2.741
		8,4%	14,9%	0,1%	8,7%
EBITDA	319	303	370	373	392
		-5,0%	22,3%	0,6%	5,0%
EBIT	201	161	205	188	190
		-19,9%	27,5%	-8,0%	1,0%
Vergütung sonstige Beschäftigte auf Vollzeitäquivalenzbasis (EUR)					
Beamte	53.144	54.772	55.507	57.937	61.467
		3,1%	1,3%	4,4%	6,1%
Angestellte Dienstordnung/Sondervertrag	44.500	46.138	46.579	49.119	52.708
		3,7%	1,0%	5,5%	7,3%
Angestellte KV neu	35.364	37.299	38.489	41.947	45.060
		5,5%	3,2%	9,0%	7,4%

¹ Die Darstellung der Finanzdienstleistungen in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung wurde angepasst. Die Erträge aus Finanzdienstleistungen werden innerhalb der Umsatzerlöse erfasst, die Aufwendungen für Finanzdienstleistungen werden separat ausgewiesen (vormals erfolgte eine saldierte Darstellung der Erträge und Aufwendungen aus Finanzdienstleistungen in den Umsatzerlösen).

4. Vergütung des Aufsichtsrats 2023

Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der Österreichischen Post sieht eine erfolgsunabhängige fixe Vergütung des Aufsichtsrats vor. Variable Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen, da der Aufsichtsrat keine Ergebnisverantwortung für die Österreichische Post hat. Die Vergütung setzt sich aus einer jährlichen Grundvergütung und einer Ausschussvergütung sowie einem Sitzungsgeld pro Sitzung zusammen. Darüber hinaus hat jedes Aufsichtsratsmitglied Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen, insbesondere anfallende Reisekosten. Das Vergütungssystem sieht für die Grundvergütung und die Ausschussvergütung Abstufungen für die Funktion des Vorsitzes, des stellvertretenden Vorsitzes und sonstige Mitglieder des Aufsichtsrats vor.

Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung wird jährlich in der ordentlichen Hauptversammlung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschlossen. Für das Geschäftsjahr 2022 hat die Hauptversammlung am 20. April 2023 die Bezüge für die Mitglieder des Aufsichtsrats wie folgt festgelegt.

Vergütung des Aufsichtsrats

EUR

für die Vorsitzende	36.000
für den*die stellvertretende*n Vorsitzende*n	30.000
für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats	24.000
für den*die Vorsitzende*n eines Ausschusses	17.000
für den*die stellvertretende*n Vorsitzende*n des Prüfungsausschusses	14.000
für jedes weitere Mitglied eines Ausschusses	12.000
Sitzungsgeld	800
Sitzungsgeld internationale*r Expert*in ¹	1.800

¹ Für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats in einer anderen Form als der physischen Anwesenheit beträgt das Sitzungsgeld in jedem Fall EUR EUR 800,- pro Mitglied und Sitzung.

Die Ausschussvergütung ist mit einem Ausschussmandat limitiert und steht sohin auch bei Tätigkeit in mehreren Ausschüssen nur einmal zu. 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).

Im abgelaufenen Geschäftsjahr kam es zu folgender Änderung in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats: Die Aufsichtsratsmandate von Huberta Gheneff, Edith Hlawati, Peter E. Kruse, Chris E. Muntwyler und Stefan Szyszkowitz sind mit Ende der Hauptversammlung am 20. April 2023 ausgelaufen. Carola Wahl legte ihr Mandat mit Wirksamkeit zum 20. April 2023 nieder und schied aus dem Aufsichtsrat aus.

Die vom Aufsichtsrat vorgeschlagenen Kandidat*innen Stefan Fürnsinn, Bernhard Spalt, Elisabeth Stadler und Christiane Wenckheim wurden von der Hauptversammlung am 20. April 2023 neu in den Aufsichtsrat gewählt. Gleichzeitig wurden Huberta Gheneff und Peter E. Kruse wiedergewählt.

Auch seitens der Arbeitnehmervertreter*innen gab es eine Änderung: Ulrike Ernstbrunner wurde mit Wirksamkeit ab 8. November 2023 als Nachfolgerin für Maria Klima in den Aufsichtsrat entsandt.

Die Kapitalvertreter*innen des Aufsichtsrats sind in folgender Besetzung in den Ausschüssen tätig:

- Nominierungsausschuss: Elisabeth Stadler (Vorsitzende), Stefan Fürnsinn
- Vergütungsausschuss: Elisabeth Stadler (Vorsitzende), Stefan Fürnsinn, Peter E. Kruse
- Prüfungsausschuss: Bernhard Spalt (Vorsitzender, Finanzexperte), Stefan Fürnsinn (stellvertretender Vorsitzender), Huberta Gheneff, Sigrid Stagl
- Bankenausschuss: Bernhard Spalt (Vorsitzender), Felicia Kölliker

Die Anwesenheitsquote im Plenum lag bei rund 98%, die Ausschüsse waren mit Ausnahme von einer Sitzung vollzählig besetzt. Die Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus und werden für ihre Tätigkeit im Zentralausschuss gemäß ihrem jeweiligen Dienstvertrag entlohnt. Sie erhalten nur Sitzungsgeld. Daraus ergeben sich nachstehende Ansprüche für die Aufsichtsratsmitglieder aus ihrer Tätigkeit im Jahr 2023.

Vergütung des Aufsichtsrats 2023

EUR

Name	Grundvergütung ¹	Ausschussvergütung ¹	Sitzungsgeld	Summe
Elisabeth Stadler (Vorsitzende) ²	25.249	11.923	9.600	46.773
Stefan Fürnsinn (Stv. Vorsitzender) ³	21.041	9.819	12.000	42.860
Huberta Gheneff	24.000	12.000	8.800	44.800
Felicia Kölliker	24.000	12.000	16.800	52.800
Peter E. Kruse	24.000	13.507	18.800	56.307
Bernhard Spalt ²	16.833	11.923	8.000	36.756
Sigrid Stagl	24.000	8.416 ²	7.200	39.616
Christiane Wenckheim ²	16.833	-	4.000	20.833
Ulrike Ernstbrunner ⁴	-	-	800	800
Richard Köhler	-	-	16.800	16.800
Andreas Schieder	-	-	8.800	8.800
Andreas Rindler	-	-	6.400	6.400
Edith Hlawati ⁵	10.849	5.123	4.800	20.772
Chris E. Muntwyler ⁶	7.233	3.616	9.600	20.449
Stefan Szyszkowitz ⁶	7.233	5.123	2.400	14.756
Carola Wahl ⁶	9.041	5.123	5.600	19.764
Maria Klima ⁷	-	-	4.000	4.000
SUMME	210.312	98.574	144.400	453.286

¹ Auszahlung im Jahr 2024, vorbehaltlich der Genehmigung der Hauptversammlung 2024

² Seit 20.04.2023 – daher aliquoter Anteil der Vergütung

³ Seit 20.04.2023 – daher aliquoter Anteil der Vergütung; Vergütung wird an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) abgeführt

⁴ Vom Zentralausschuss entsandt mit 08.11.2023

⁵ Ausgeschieden mit 20.04.2023 – daher aliquoter Anteil der Vergütung; Vergütung wird an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) abgeführt

⁶ Ausgeschieden mit 20.04.2023 – daher aliquoter Anteil der Vergütung

⁷ Ausgeschieden mit 07.11.2023

Nachstehende Tabelle zeigt die Vergleichswerte für das Geschäftsjahr 2022.

Vergütung des Aufsichtsrats 2022

EUR

Name	Grundvergütung ¹	Ausschussvergütung ¹	Sitzungsgeld	Summe
Edith Hlawati (Vorsitzende)	36.000	17.000	8.000	61.000
Maximilian Schnödl (Stv. Vorsitzender) ²	9.123	5.170	5.600	19.893
Huberta Gheneff	24.000	12.000	7.200	43.200
Felicia Kölliker	24.000	12.000	15.200	51.200
Peter E. Kruse	24.000	17.000	22.400	63.400
Chris E. Muntwyler	24.000	12.000	17.000	53.000
Sigrid Stagl	24.000	-	4.000	28.000
Stefan Szyszkowitz	24.000	16.096	7.200	47.296
Carola Wahl ³	20.959	11.877	8.800	41.636
Maria Klima	-	-	4.000	4.000
Richard Köhler	-	-	5.600	5.600
Helmut Köstinger ⁴	-	-	11.200	11.200
Andreas Rindler ⁵	-	-	1.600	1.600
Andreas Schieder ⁶	-	-	4.800	4.800
Manfred Wiedner ⁷	-	-	1.600	1.600
SUMME	210.082	103.143	124.200	437.425

¹ Auszahlung im Jahr 2023

² Ausgeschieden mit 21.04.2022 - daher aliquoter Anteil der Vergütung; Vergütung bis 31.1.2022 wird an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) abgeführt

³ Seit 21.04.2022 - daher aliquoter Anteil der Vergütung; Vergütung bis 31.10.2022 wird an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) abgeführt

⁴ Ausgeschieden mit Ablauf des 31.10.2022

⁵ Vom Zentralausschuss entsandt mit 01.11.2022

⁶ Vom Zentralausschuss entsandt mit 01.04.2022

⁷ Ausgeschieden mit Ablauf des 31.04.2022

12. März 2024

Elisabeth Stadler e.h.
Vorsitzende des Aufsichtsrats

Georg Pölzl e.h.
Vorstandsvorsitzender