

Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands der Österreichischen Post AG 2024 _____

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.

Nach Inkrafttreten des Aktienrechts-Änderungsgesetzes 2019 und den damit einhergehenden Änderungen des Aktiengesetzes (§§ 78a bis 78e AktG) sind börsennotierte Gesellschaften verpflichtet, der Hauptversammlung zumindest alle vier Jahre eine Vergütungspolitik für Vorstands- und Aufsichtsratsvergütungen vorzulegen. Dementsprechend wurde in der Hauptversammlung am 17. Juni 2020 erstmals die Vergütungspolitik des Vorstands der Österreichischen Post zur Abstimmung vorgelegt und mit 99,95% Zustimmung beschlossen.

Die folgenden Ausführungen beschreiben eine überarbeitete Vergütungspolitik der Österreichischen Post und stellen das Vergütungssystem mit seinen fixen und variablen Komponenten dar. Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung gilt diese Vergütungspolitik rückwirkend ab 1. Jänner 2024.

Schwerpunkt der Überarbeitung war die Verankerung von ESG-Zielen in der langfristigen Komponente der variablen Vorstandsvergütung. Darüber hinaus gibt es punktuelle Anpassungen betreffend die Definition der finanziellen Zielkriterien und ihrer Gewichtung, der Zielerreichungskorridore sowie der Maximalvergütung.

Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können. Das Vergütungssystem 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 strategischen Ausrichtung des Unternehmens gefördert.

Wir sind überzeugt, dass das Vergütungssystem des Vorstands in seiner Ausgestaltung des vorliegenden Drei-Säulen-Modells mit den fixen und variablen Bestandteilen eine leistungsorientierte und marktkonforme Entlohnung garantiert.

Elisabeth Stadler e.h.

Vorsitzende des Aufsichtsrats

1. Einleitung

Gemäß § 78a AktG hat der Aufsichtsrat von börsennotierten Gesellschaften für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats eine Vergütungspolitik aufzustellen. Der Aufsichtsrat der Österreichischen Post hat den Vergütungsausschuss mit der Vorbereitung sowie der beschlussreifen Ausgestaltung der Vergütungspolitik betraut. Er hat die im Folgenden beschriebene Vergütungspolitik für den Vorstand am 12. März 2024 beschlossen und zur Vorlage an die Hauptversammlung verabschiedet. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wird die Vergütungspolitik in der Hauptversammlung am 18. April 2024 vorgelegt.

Die Vergütungspolitik wird in regelmäßigen Abständen überprüft und im Falle wesentlicher Änderungen, jedenfalls aber in jedem vierten Geschäftsjahr erneut der Hauptversammlung vorgelegt. Im Rahmen der letztjährigen Überprüfung der Vergütungspolitik wurden unter Einbindung eines externen Beraters sowohl Marktpraxis als auch Rückmeldungen von Investor*innen berücksichtigt und in der überarbeiteten Vergütungspolitik 2024 einbezogen. Vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung gilt die Vergütungspolitik 2024 ab 1. Jänner 2024 für alle amtierenden, neu- und wiederbestellten Vorstandsmitglieder.

Bei der Erstellung der Vergütungspolitik hat sich der Aufsichtsrat an den gesetzlichen Bestimmungen, den Vorgaben des Österreichischen Corporate Governance Kodex und den Anforderungen der unterschiedlichen Interessengruppen, insbesondere der Aktionär*innen orientiert. Über die Auswahl und Beauftragung von externer Beratung betreffend die Vergütungspolitik entscheidet der Vergütungsausschuss. Auf diese Weise wird einem Interessenkonflikt bei der Gestaltung der Vergütungspolitik vorgebeugt.

Die Umsetzung der Vergütungsprinzipien erfolgt durch die jährliche Festlegung der kurz- und langfristigen Ziele und Obergrenzen sowie die Evaluierung der Zielerreichung.

Eine detaillierte Darstellung der Umsetzung der Vergütungspolitik findet sich im jährlichen Vergütungsbericht, der seit dem Jahr 2021 jährlich der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt wird.

2. Grundsätze und Ziele

Für die Vergütung des Vorstands gelten folgende Grundsätze:

- Umsetzung der Konzernstrategie: Die Ausgestaltung der Leistungskriterien 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 und ambitioniert gesetzte Ziele in den Leistungskriterien beinhalten.
- 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.

Die Österreichische Post notiert seit Mai 2006 an der Wiener Börse und steht für eine klare Positionierung am Kapitalmarkt als Dividendentitel. Die Positionierung fußt auf einem soliden Geschäftsmodell, einer attraktiven Dividendenpolitik sowie einer starken Bilanz und einem soliden Cashflow. Diese Versprechen erfüllt das Unternehmen seit seinem Börsengang konsequent, auch in herausfordernden Zeiten.

Die Unternehmensziele leiten sich aus der integrierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie ab. Die im Jahr 2020 aktualisierte Strategie der Österreichischen Post basiert auf drei strategischen Eckpunkten:

- Verteidigung der Marktführerschaft und Profitabilität im Kerngeschäft
- Profitables Wachstum in nahen Märkten
- Ausbau des Filial- und Digitalangebots für Privatkund*innen und KMU

Im Mittelpunkt der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie steht eine strategische Leitlinie, die unsere integrative Sichtweise auf das Kerngeschäft ausdrückt: Die Post handelt kund*innenorientiert, nachhaltig und lebt

Diversität. Dementsprechend wurden die drei strategischen Handlungsfelder der Nachhaltigkeit „Wirtschaft & Kund*in“, „Umwelt & Klima“ und „Mensch & Soziales“ definiert und in einem Masterplan Nachhaltigkeit 2030 mit ambitionierten Zielen und dazugehörigen Maßnahmen verankert.

In der variablen Vergütung des Vorstands werden sowohl die drei strategischen Eckpunkte als auch die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit zur Gänze berücksichtigt. Die Verbindung von Geschäftsstrategie und Nachhaltigkeitsstrategie führt dazu, dass eine profitable und nachhaltige Unternehmensentwicklung im Sinne aller Interessensgruppen verankert wird.

Die Vergütungspolitik fördert diese Bestrebung über ihre Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile und insbesondere über die Festsetzung von Kriterien für die variable Vergütung im Einklang mit den Unternehmenszielen. Weiters soll die Ausgestaltung der Vergütungspolitik das Eingehen von unverhältnismäßigen Risiken vermeiden.

Änderungen der bisherigen Vergütungspolitik

Folgende Gegenüberstellung veranschaulicht die Aspekte, in denen Überarbeitungen vorgenommen wurden.

Bereiche der Überarbeitung	Vergütungspolitik 2020	Vergütungspolitik 2024
Struktur der variablen Vergütungskomponenten in der Zielvergütung		
Anteile an der variablen Vergütung	Short-Term Incentive 44-56%	Short-Term Incentive 30-45%
	Long-Term Incentive 44-56%	Long-Term Incentive 55-70%
Verankerung von ESG-Zielen in der variablen Vergütung und Reduzierung Bandbreite Modifier		
Short-Term Incentive	Modifier Bandbreite 0,7 bis 1,3	Modifier Bandbreite 0,8 bis 1,2
	ESG-Ziele im Modifier	ESG-Ziele im Modifier mit Gewichtung >50 %
Long-Term Incentive	Finanzielle Ziele 100%	Finanzielle Ziele 67-80%
		ESG-Ziele mit Gewichtung 20-33%
Definition der finanziellen Zielkriterien in der variablen Vergütung		
Short-Term Incentive	Zwei finanzielle Ziele: Umsatz EBIT	Zwei bis drei finanzielle Ziele: Umsatz EBIT Optional: Cashflow- oder Margen-basierte Kennzahl
	Gewichtung jeweils 50%	Gewichtung jeweils 20-60 %
Long-Term Incentive	Drei finanzielle Ziele: Ergebnis pro Aktie Operativer Free Cashflow Relativer Total Shareholder Return	Zwei bis drei finanzielle Ziele: Ergebnis pro Aktie Operativer Free Cashflow Optional: Relativer Total Shareholder Return oder strategisches Ziel
	Gewichtung jeweils ⅓	Gewichtung jeweils 15-40 %
	Jährliche Zielvorgaben gewichtet mit 20%/20%/60% über dreijährige Performance Periode	Zielvorgabe als Summe über dreijährige Performance Periode definiert
Zielerreichungskorridor		
Long-Term Incentive	Maximalwert bei 200 % Schwellenwert bei 50 %	Maximalwert bei 200 % Schwellenwert bei 0 %
Maximalvergütung		
Gehaltsobergrenzen eines Geschäftsjahres	Summe der maximal erreichbaren Vergütungskomponenten durch zusätzliches Cap begrenzt	Adaptierung der maximal erreichbaren Vergütungskomponenten, Gesamt-Cap nicht mehr notwendig

Für diese Änderungen gegenüber der Vergütungspolitik 2020 waren folgende Überlegungen ausschlaggebend:

Die Vergütungsstruktur soll zukünftig noch stärker langfristig ausgerichtet sein. Konkret wird die variable Vergütung nun so ausgestaltet, dass rund 30-45% kurzfristig (STI) und rund 55-70% langfristig (LTI) gemessen werden.

Die Einführung von ESG-Zielen in der langfristigen variablen Vergütung stärkt die Orientierung der Leistungskriterien der Vorstandsvergütung an der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie der Österreichischen Post. Im STI sollen die ESG-Ziele mit mehr als 50% im Modifier berücksichtigt werden. Im LTI ist ebenfalls ein ESG-Ziel mit einer Gewichtung von 20-33% zu berücksichtigen.

Weiters wird im Short-Term Incentive die Bandbreite des Modifiers auf 0,8 bis 1,2 reduziert. Diese Anpassung entspricht der gängigen Marktpraxis und berücksichtigt die Erwartungen der Investor*innen.

Bei der Festlegung der finanziellen Indikatoren soll es im Short-Term Incentive die Möglichkeit geben, neben Umsatz und EBIT eine dritte relevante Kennzahl als Ziel hinzuzufügen. Im Long-Term Incentive wird die Anzahl der finanziellen Kriterien auf zwei bis drei festgelegt (jedenfalls Ergebnis pro Aktie und Operativer Free Cashflow).

Darüber hinaus bietet die Einführung der Bandbreiten für die Gewichtung der finanziellen Ziele in den variablen Vergütungskomponenten (20-60% im STI und 15-40% im LTI) dem Vergütungsausschuss mehr Flexibilität bei der Festlegung der jährlichen Ziele. Demnach können aktuelle Rahmenbedingungen und die erforderlichen Managementaufgaben besser berücksichtigt werden.

In der überarbeiteten Vergütungspolitik wurde weiters im LTI die Berechnung der Zielerreichung angepasst. Zur Stärkung der Langfristorientierung und Reduzierung der Komplexität wird auf die Festlegung jährlicher Zwischenziele und deren Messung verzichtet. Vielmehr wird eine Zielvorgabe über die gesamte Performance Periode definiert und deren Zielerreichung nach Ablauf der Performance Periode festgestellt.

Die Maximalvergütung wird in der Vergütungspolitik 2024 als Summe der Begrenzungen der einzelnen Vergütungsbestandteile (Grundgehalt + 150% STI + 200% LTI) definiert. Individuell vereinbarte Beträge für die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr, die unterhalb der Summe der einzelnen Obergrenzen der Vergütungskomponenten liegen, werden nicht mehr benötigt. Damit wird ein hoher Anreiz zur Übererfüllung der variablen Vergütungskomponenten sichergestellt.

3. Struktur der Vergütung des Vorstands

Wie eingangs beschrieben wurde das Vergütungssystem des Vorstands der Österreichischen Post in Hinblick auf Struktur und Höhe im Geschäftsjahr 2023 intensiv im Vergütungsausschuss diskutiert und auch einer externen Prüfung unterzogen. Unter Berücksichtigung von Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Lage des Unternehmens hat die Prüfung die Angemessenheit und Marktüblichkeit der Höhe der Vorstandsvergütung bestätigt. Hinsichtlich des Vergütungssystems, insbesondere bei den variablen Vergütungselementen wurde eine Überarbeitung ausgewählter Parameter empfohlen. Diese Anpassungen wurden vom Vergütungsausschuss im Sinne einer Weiterentwicklung beschlossen und werden in der vorliegenden Vergütungspolitik 2024 berücksichtigt (siehe Seite 3 „Änderungen der bisherigen Vergütungspolitik“).

Die Ausgestaltung der Vergütungspolitik und die Bemessung der individuellen Vergütung erfolgen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Ziel des Aufsichtsrats ist es dabei, den Vorstandsmitgliedern ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können. Eine wettbewerbsfähige Vergütung soll es dem Unternehmen ermöglichen, hoch qualifizierte Manager*innen zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, das Unternehmen im besten Interesse aller Stakeholder zu führen.

Die Vergütung des Vorstands basiert auf den fixen Bestandteilen (Grundvergütung, Pensionsbeitrag und Nebenleistungen) und variablen Gehaltsbestandteilen, die wiederum aus einer Kurzfrist- und einer Langfristkomponente bestehen, nämlich dem Short-Term Incentive (STI) und dem Long-Term Incentive (LTI).

Versicherungen

Die Vorstandsmitglieder haben für die Dauer ihrer Vorstandsfunktion Anspruch auf eine Unfallversicherung, die im Todesfall und bei Invalidität im dienstlichen und außerdienstlichen Bereich zusätzlichen Versicherungsschutz gewährt. Weiters besteht auch die Möglichkeit der Teilnahme an einer Management-Gruppenkrankenversicherung.

Pensionsbeiträge

Alle Vorstandsmitglieder verfügen über eine externe Pensionskassenregelung entsprechend den Bestimmungen der Bundes-Vertragsschablonenverordnung, in deren Rahmen sich die Österreichische Post zu einer jährlichen Einzahlung in Höhe von 10% des fixen Jahresbruttobezugs verpflichtet hat.

3.2 Variable Vergütung

Die variable Vergütung setzt sich aus zwei Elementen zusammen: dem Short-Term Incentive mit einem einjährigen und dem Long-Term Incentive mit einem dreijährigen Performance-Zeitraum und einer 4-jährigen Halteperiode des Eigeninvestments. Die Kombination aus kurz- und langfristigem Betrachtungshorizont setzt den Anreiz bei der Unternehmensführung in einem angemessenen Verhältnis kurz- und langfristige Interessen zu berücksichtigen. Durch die stärkere Gewichtung der langfristigen variablen Vergütung wird sichergestellt, dass die Vergütungsstruktur im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Österreichischen Post ausgerichtet ist. Gleichzeitig wird durch die weiterhin signifikante Gewichtung der Jahresbonifikation (STI) darauf geachtet, wichtige operative jährliche Ziele nicht zu vernachlässigen.

Die mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile stehen im Einklang mit der Konzernstrategie, einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und den Interessen aller Stakeholder. Die Leistungskriterien bestehen daher aus finanziellen und nichtfinanziellen Aspekten.

ESG-Ziele sind sowohl im STI als auch im LTI eingebettet und werden jährlich dem Post ESG Kriterienkatalog entnommen. Der Post ESG Kriterienkatalog leitet sich aus dem Masterplan Nachhaltigkeit 2030 ab, welcher Ziele und Maßnahmen aus den drei strategischen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit „Wirtschaft & Kund*in“, „Umwelt & Klima“ und „Mensch & Soziales“ festlegt. Die untenstehende Darstellung zeigt den aktuellen Post ESG Kriterienkatalog, der in Abhängigkeit von künftigen strategischen Priorisierungen geändert werden kann.

Post ESG Kriterienkatalog

Wirtschaft & Kund*in	Umwelt & Klima	Mensch & Soziales
Kund*innenzufriedenheit	Klimawandel - CO ₂ Emissionen und Anpassungsmaßnahmen	Unternehmenskultur
Servicequalität	Ressourcenverbrauch	Arbeitssicherheit
Versorgungssicherheit	Energieeffizienz	Gesundheitsschutz
Nachhaltige Beschaffung / Lieferkette	E-Fahrzeuge	Datenschutz und -sicherheit
Menschenrechte	Nichtfossile Treibstoffe	Mitarbeiter*innenzufriedenheit
Berichterstattung und ESG Ratings	Erneuerbare Energien (PV-Anlagen, Windkraft)	Diversität und Inklusion
Governance und Compliance	Wertstoff- und Umweltmanagement	Arbeitgeberattraktivität (Weiterempfehlung)
Wertsteigerung und Innovationen des Unternehmens	Kreislaufwirtschaft	Gesellschaftliches Engagement

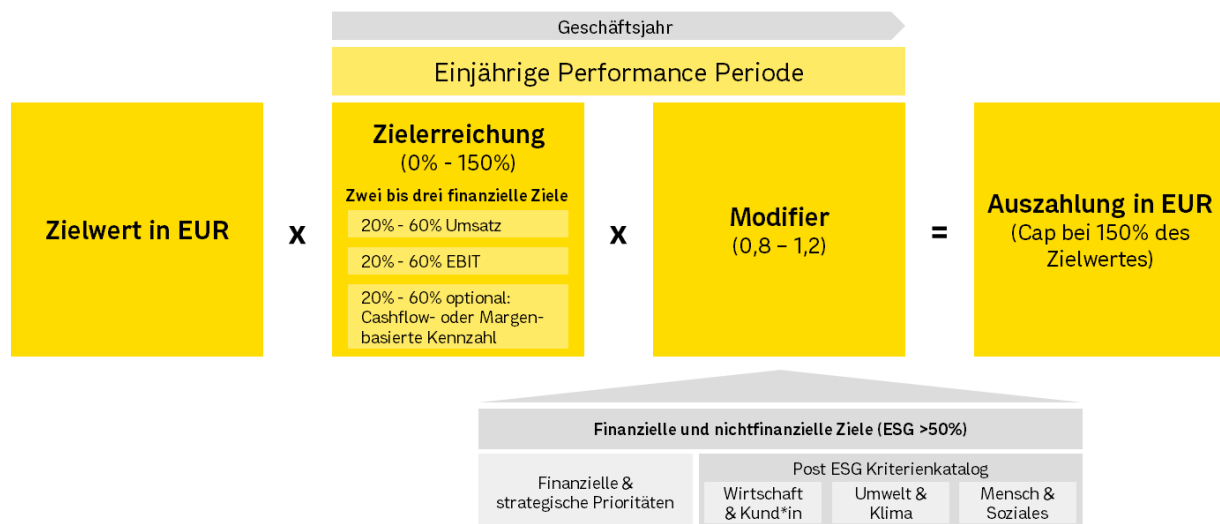
Die Programme für die variable Vergütung werden jährlich neu aufgelegt. Die konkrete Ausgestaltung der Kennzahlen, Kriterien und Zielgrößen im Rahmen der nachfolgend beschriebenen Schemata obliegt dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats. Um die Leistung des Vorstands als Gesamtorgan sicherzustellen, ist die Ausgestaltung der Zielvereinbarung für alle Vorstandsmitglieder ident.

Short-Term Incentive (STI)

Das STI ist eine variable Vergütung mit einer einjährigen Performance Periode. Ausgangsbasis der Berechnung ist die vertraglich festgelegte individuelle Bonifikation bei 100% Zielerreichung (Zielwert). Dieser Wert wird mit dem Zielerreichungsgrad der finanziellen Ziele (in der Bandbreite von 0% bis 150%) sowie einem Modifier (in der Bandbreite von maximal 0,8 - 1,2) multipliziert. Der Auszahlungsbetrag ist mit 150% des vertraglich festgelegten Zielwertes begrenzt.

Die nachfolgende Grafik stellt eine Übersicht des STI dar.

Darstellung des Short-Term Incentive Programmes der Österreichischen Post



Performance Indikatoren des Short-Term Incentive

Die jährliche variable Vergütung knüpft zu einem hohen Anteil an kurzfristigen, messbaren Leistungsindikatoren an und enthält weiters qualitative Zielerreichungskomponenten. Dabei sind sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Kriterien in den Leistungsindikatoren und Zielerreichungskomponenten berücksichtigt.

Für die Festlegung der zwei bis drei finanziellen Ziele werden strategisch relevante Leistungskriterien herangezogen. Gemäß der strategischen Zielsetzung und der gesamten Steuerung des Konzerns werden jedenfalls die Kennzahlen Umsatz und EBIT verwendet. Gegebenenfalls kann der Vergütungsausschuss auch eine dritte Kennzahl hinzufügen, die Cashflow- oder Margen-basiert ist.

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. Die jeweils zur Anwendung kommenden Kennzahlen werden mit 20-60% gewichtet.

Die 100%-Zielvorgabe sowie die Schwellen- als auch Maximalwerte für die finanziellen Ziele werden jährlich vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats festgelegt und berücksichtigen die Unternehmensplanung sowie gegebenenfalls Sondereffekte oder die historische Entwicklung der Kennzahlen. Die maximale Zielerreichung für die finanziellen Ziele wird jeweils mit bis zu 150% des Zielwertes festgelegt.

Der Modifier ist ein Multiplikator, der die Höhe der Zielerreichung um maximal +/-20% beeinflussen kann. Er beinhaltet neben ausgewählten finanziellen und strategischen Prioritäten wesentliche ESG-Ziele, die in Summe übergewichtet sind (>50%). Der Modifier stellt den direkten Bezug zur integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie mit den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit „Wirtschaft & Kund*in“, „Umwelt & Klima“ und „Mensch & Soziales“ her. Diese Dimensionen finden im Post ESG Kriterienkatalog Einzug, aus dem der Vergütungsausschuss jährlich zu Beginn des Geschäftsjahres Schwerpunkte ableitet. Einzelne Zielparame- ter des Modifier werden vom Vergütungsausschuss daher aus den finanziellen und strategischen Prioritäten und zu mehr als 50% aus dem beschriebenen Post ESG Kriterienkatalog entnommen.

Sollte die Zielerreichung der finanziellen Ziele bereits 150% betragen, so kann der Modifier zu keiner weiteren Erhöhung der Auszahlung führen.

Feststellung der Zielerreichung

Die Feststellung der Zielerreichung jedes Jahres erfolgt im Nachgang zur Feststellung des Konzernergebnisses der Österreichischen Post. Vom Unternehmen werden die notwendigen Unterlagen an den Abschlussprüfer vorgelegt, um die Zielerreichung des Jahres im Rahmen der Prüfung des jeweiligen Jahres- und Konzernabschlusses festzustellen.

Die Bestätigung der Zielerreichung erfolgt durch den Abschlussprüfer. Die Zielerreichung sowie die relevanten Auszahlungsbeträge werden im Anschluss vom Vergütungsausschuss beschlossen. Die Auszahlung erfolgt in bar.

Die Zielerreichung der finanziellen Ziele für das STI bemisst sich anhand der zu den Leistungskriterien definierten Zielerreichungskurven. Für jede Zielerreichungskurve sind konkrete Werte für 50%, 100% und 150% Zielerreichung definiert. Liegt der Grad der Zielerreichung zwischen diesen Werten, findet eine lineare Interpolation statt. Liegt der Grad der Zielerreichung unter 50%, ist die Zielerreichung dieses Indikators gleich Null. Die maximale Zielerreichung ist mit 150% limitiert.

Auch für die nichtfinanziellen Ziele im Modifier sind messbare Kriterien hinterlegt, die nach Abschluss des Geschäftsjahres durch einen Ziel/Ist-Vergleich eine klare Zielerreichung aufweisen. Die Bewertung der im STI-Modifier vorgegebenen Ziele ergibt sich aus der Beurteilung durch den Vergütungsausschuss, die in einem Bericht zusammengefasst und dokumentiert wird. Der Modifier beträgt bei 100% Zielerreichung 1,0 und soll abweichend festgesetzt werden, falls die Performance in den beschriebenen Aspekten die Erwartungen über- bzw. untererfüllt.

Long-Term Incentive (LTI)

Ziel des LTI ist es, die Interessen der Eigentümer*innen mit denen des Managements in Einklang zu bringen und die langfristige Wertsteigerung im Sinne der Kapitalmarktpositionierung des Unternehmens zu incentivieren. 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.

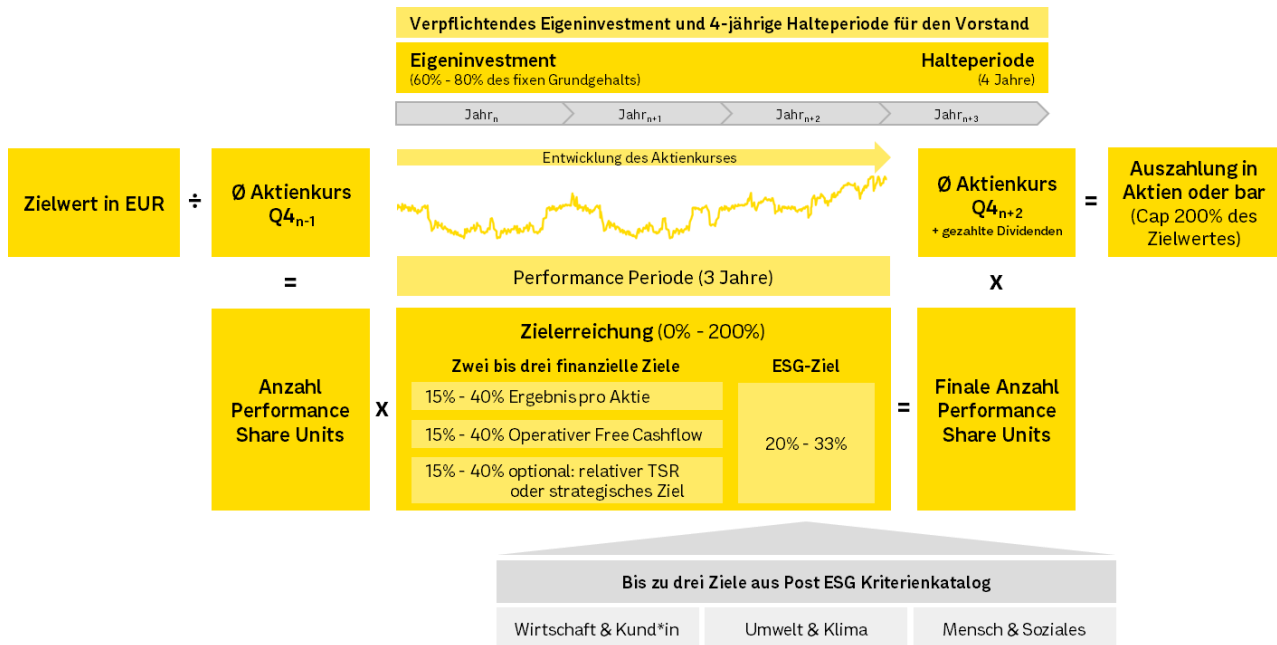
Das LTI-Programm ist eine aktienbasierte variable Vergütung mit einer dreijährigen Performance Periode.

Ausgangspunkt für das LTI sind Performance Share Units (PSU), die sich über den vertraglich festgelegten Zielwert, der durch den Start-Referenzaktienkurs (durchschnittlicher Aktienkurs im Vorquartal vor der dreijährigen Programmlaufzeit Q4 von GJ_{n-1}) dividiert wird, berechnen. Der Zielwert ist für jedes Vorstandsmitglied individuell vertraglich festgelegt.

Das Incentive in Form der finalen Anzahl an PSU berechnet sich durch die Anzahl der PSU am Beginn des Programmes multipliziert mit dem Zielerreichungsgrad, der in der Bandbreite von 0% bis 200% möglich ist. Zur Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird der End-Referenzaktienkurs am Ende der dreijährigen Performance Periode zuzüglich der während der Performance Periode gezahlten Dividende je Aktie herangezogen. Der LTI-Auszahlungsbetrag ist jedenfalls mit 200% des vertraglich festgelegten Zielwerts begrenzt.

Die nachfolgende Grafik stellt eine Übersicht des LTI dar.

Darstellung des Long-Term Incentive Programmes der Österreichischen Post



Performance Indikatoren des Long-Term Incentive

Die für das LTI herangezogenen Zielkriterien sollen die langfristige Wertsteigerung des Unternehmens bestmöglich berücksichtigen. Bereits beim Börsengang 2006 hat sich die Österreichische Post klar als Dividententitel positioniert. Seit damals besteht die Dividendenpolitik, auf Basis derer zumindest 75% des Nettoergebnisses (Ergebnis pro Aktie) als Dividende ausgeschüttet werden sollen.

Als Zielkriterien gelten zwei bis drei finanzielle Ziele und ein ESG-Ziel. Gemäß obiger Positionierung verwendet die Österreichische Post AG folgende für den Kapitalmarkt wesentlichen Steuerungsgrößen: Als finanzielle Ziele werden jedenfalls das Ergebnis pro Aktie als Basis der Dividendenpolitik und der operative Free Cashflow als Basis für die Dividendenfähigkeit angewendet. Diese Kennzahlen bilden die wesentlichen Treiber für die Wertentwicklung des Unternehmens ab. Sie spiegeln die Investitions- und Dividendenfähigkeit und sind für die langfristige Konzernsteuerung der Österreichischen Post von wesentlicher Bedeutung. Als drittes Ziel kann der relative Total Shareholder Return (z.B. EURO STOXX Total Market Industrial Transportation) oder strategische Zielsetzungen (z.B. Marktanteile) genutzt werden.

Das ESG-Ziel setzt sich aus maximal drei Themen des Post ESG Kriterienkatalogs zusammen, die vom Vergütungsausschuss jährlich für das jeweilige LTI Programm definiert werden.

Die jeweils zur Anwendung kommenden finanziellen Kennzahlen sind mit 15-40% gewichtet und das ESG-Ziel mit 20-33%. Die Zielvorgaben werden als Summe über den dreijährigen Betrachtungszeitraum definiert. Die Performance Messung findet am Ende der dreijährigen Performance Periode statt.

Die 100%-Zielvorgaben sowie die Schwell- als auch die Maximalwerte für die Kriterien werden vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats jährlich für das jeweilige LTI Programm festgelegt und berücksichtigen die Mittelfristplanung, gegebenenfalls Sondereffekte und die historische Entwicklung der Kennzahlen sowie aktuelle Marktentwicklungen. Die maximale Zielerreichung für die Performancekriterien ist auf 200% des Zielwerts festgelegt.

Feststellung der Zielerreichung

Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt im Nachgang zur Feststellung des Konzernergebnisses der Österreichischen Post. Vom Unternehmen werden die notwendigen Unterlagen an den Abschlussprüfer vorgelegt, um die Zielerreichung des Jahres im Rahmen der Prüfung des jeweiligen Jahres- und Konzernabschlusses festzustellen.

Die Bestätigung der Zielerreichung erfolgt durch den Abschlussprüfer. Die Höhe der Zielerreichung und die relevanten Auszahlungsbeträge werden im Anschluss nach Vorliegen des Aktienkurses im Ziel-Zeitraum vom Vergütungsausschuss beschlossen.

Die Zielerreichung der Leistungskriterien für das LTI bemisst sich anhand der zu den Leistungskriterien definierten Zielerreichungskurven. Für jede Zielerreichungskurve sind konkrete Werte für 0%, 100% und 200% Zielerreichung definiert. Liegt der Grad der Zielerreichung zwischen diesen Werten, findet eine lineare Interpolation statt. Die maximale Zielerreichung ist mit 200% limitiert.

Bei der Auszahlung der Bonifikation hat das Unternehmen ein Wahlrecht zwischen einer Barauszahlung oder einer Zuteilung von Aktien in Höhe des Betrags. Bei der Auszahlung in Form von Aktien sind die gesellschaftsrechtlichen Voraussetzungen, die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die erforderlichen Organbeschlüsse vom Vorstand der Österreichischen Post gegebenenfalls zu schaffen.

Aktienkauf- und Halteverpflichtung

Voraussetzung zur Teilnahme am Long-Term Incentive ist ein Eigeninvestment, das in Relation zum Grundgehalt steht: 80% für die*den Vorstandsvorsitzende*n, 70% für die*den stellvertretende*n Vorstandsvorsitzende*n und 60% für andere Vorstandsmitglieder. Die Behaltefrist der Aktien aus dem Eigeninvestment beträgt vier Jahre: drei Jahre Programmdauer plus ein zusätzliches Jahr nach Programmende des Long-Term Incentive und damit auch über das Ausscheiden aus dem Vorstand der Österreichischen Post hinaus.

3.3 Obergrenzen der Vergütungselemente und der Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem der Österreichischen Post weist Obergrenzen für die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile auf. Wie bereits beschrieben ist die Auszahlung der STI Bonifikation mit 150% und die Auszahlung der LTI Bonifikation mit 200% des im individuellen Vorstandsvertrag definierten Zielwerts begrenzt. Daraus ergibt sich eine maximal mögliche Gesamtvergütung eines Geschäftsjahres, die sich aus der Summe der Grundvergütung, des STI mit 150% Zielerreichung und des LTI mit 200% Zielerreichung zusammensetzt. Die Auszahlungsobergrenzen werden für jedes Vorstandsmitglied als Maximalbetrag für die jährliche Gesamtvergütung vertraglich festgelegt.

3.4 Berücksichtigung der Arbeitnehmer*innen in der Vergütungspolitik

Die für den Vorstand geltenden Grundsätze der Vergütung werden auf die Mitarbeiter*innen in angepasster Form angewendet. Die Vergütungssystematik der Führungskräfte enthält eine fixe und variable Vergütung und im Rahmen der variablen Vergütung jene Leistungskriterien und jene Periodennachhaltigkeit, wie sie auch für den Vorstand zutreffen.

Für alle Mitarbeiter*innen der Österreichischen Post liegt der Fokus der Vergütung auf einer angemessenen und ausgewogenen Entlohnung entsprechend der Leistung, der Kompetenzen und der Verantwortung der Mitarbeiter*innen. Eine der wichtigsten Prioritäten ist daher die Sicherstellung von transparenten und marktkonformen Vergütungsregelungen.

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer*innen der Österreichischen Post wurden bei der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt. Zum einen umfassen die nichtfinanziellen Vorstandsziele auch Mitarbeiter*innen-orientierte Aspekte basierend auf den sozialen Themen des Post ESG Kriterienkatalogs, zum anderen partizipieren die Mitarbeiter*innen an der Erreichung der Unternehmensziele (EBIT-Prämie).

4. Sonstige Vertragsregelungen

Jedes Vorstandsmitglied hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf 36 Werktage (Montag – Samstag) Urlaub, der unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Geschäftsbetriebes in Anspruch zu nehmen ist. Die Vergütung für nicht verbrauchten Urlaub bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erfolgt nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung. Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats bei weiterhin aufrehtem Vertragsverhältnis (ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung) verpflichtet sich das Vorstandsmitglied zum Verbrauch des offenen Urlaubs.

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

4.1 Malus und Clawback

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats ist berechtigt, in vorab definierten Fällen bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern und noch nicht ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise herabzusetzen. Dies gilt für den Fall, dass sich die finanzielle Situation oder Ertragslage der Gesellschaft so wesentlich verschlechtert, dass eine volle Aufrechterhaltung der Bezüge unbillig wäre. Darüber hinaus gelten die Herabsetzungs- bzw. Rückforderungsbestimmungen für alle variablen Vergütungsbestandteile dann, wenn

- sich herausstellt, dass diese Vergütungsbestandteile auf der Grundlage von offenkundig falschen Daten ausbezahlt bzw. errechnet wurden oder
- das Vorstandsmitglied an Handlungen, die zu erheblichen ungeplanten Verlusten geführt haben, teilgenommen hat oder für diese verantwortlich war oder
- das Vorstandsmitglied wesentliche Gesetzesverletzungen zu vertreten hat, die die konkrete Gefahr einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft geschaffen haben oder
- das Vorstandsmitglied in anderen Fällen gegen den Sorgfaltsmaßstab nach § 84 Abs 1 AktG verstoßen hat, z.B. durch Nicht-Einhaltung wesentlicher interner Bestimmungen/Verhaltensordnungen oder sonstiges grob pflicht- oder sittenwidriges Verhalten, wodurch das Vorstandsmitglied eine konkrete Gefahr einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft geschaffen hat.

4.2 Laufzeit und Kündigung

Die übliche Vertragslaufzeit beträgt drei Jahre mit einer Verlängerungsoption von Seiten der Gesellschaft um weitere zwei Jahre. Die Entscheidung des Aufsichtsrats über eine mögliche Vertragsverlängerung muss dem Vorstandsmitglied ein halbes Jahr vor Ablauf der drei Jahre schriftlich mitgeteilt werden.

Bei verschuldeter Abberufung (grobe Pflichtverletzung) kann das Anstellungsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden. Im Falle der unverschuldeten Abberufung aus einem wichtigen Grund (Dienstunfähigkeit, Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung und gleichwertige Gründe) kann das Anstellungsverhältnis von der Gesellschaft unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Bei Abberufung ohne wichtigen Grund bleibt der Anstellungsvertrag aufreht.

4.3 Beendigungsansprüche

Im Falle der Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhalten die Vorstandsmitglieder eine Abfertigung gemäß den Bestimmungen des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigen-Vorsorgegesetz) sowie etwaige Auszahlungen aus nicht verbrauchten Urlaubsansprüchen.

Eine allfällige aus dem Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit getroffene Vereinbarung über Abfindungszahlungen berücksichtigt die Umstände des Ausscheidens des Vorstandsmitglieds und die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft.

Die Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sind begrenzt auf den zweifachen Wert der Jahresvergütung und belaufen sich maximal auf die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des

Dienstvertrages. Bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsvertrages aus einem wichtigen Grund bzw. bei verschuldeter Abberufung ist keine Abfindung zu zahlen.

Der Anspruch auf Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile mit langfristiger Anreizwirkung (LTI) bemisst sich nach den Bedingungen des jeweiligen Programms. Bei verschuldeter Abberufung („Bad Leaver“) eines Vorstandsmitglieds während der gesamten Performance Periode einer Tranche entstehen dem Vorstandsmitglied keine Rechte aus dem LTI. Andernfalls gilt: Im Falle eines „Good Leaver“ bleibt der Anspruch aufrecht. Bei Ausscheiden im ersten Jahr der jeweiligen LTI Performance Periode wird der Zielwert aliquotiert. Bei späterem Ausscheiden erfolgt keine Aliquotierung.

5. Abweichung von der Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, unter außergewöhnlichen Umständen von der Vergütungspolitik abzuweichen. Als außergewöhnliche Umstände gelten nur Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn unvorhersehbare Ereignisse oder krisenhafte Entwicklungen eintreten. Das Abweichen soll es dem Aufsichtsrat ermöglichen, flexibel auf derartige besondere Umstände zu reagieren.

Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere:

- Maßgebliche regulatorische Eingriffe sowie darauf basierende ungeplante Aufwendungen oder Investitionen
- Tiefgreifende ungeplante personelle und organisatorische Veränderungen im Vorstand
- Andere krisenhafte Entwicklungen wie z.B. Pandemien

Der Aufsichtsrat kann für die Dauer dieser Umstände innerhalb der bestehenden Vergütungslogik bei einzelnen oder sämtlichen Bestandteilen der Vergütungspolitik abweichen bzw. wenn erforderlich, auch sonstige Vergütungsbestandteile gewähren.

12. März 2024

Elisabeth Stadler e.h.

Vorsitzende des Aufsichtsrats