
Corporate Governance

20	Corporate Governance-Bericht
20	Bekanntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex
21	Zusammensetzung des Vorstands
22	Zusammensetzung des Aufsichtsrats
24	Diversitätskonzept und Maßnahmen zur Förderung von Frauen
25	Arbeitsweise des Vorstands und des Aufsichtsrats
27	Vergütungsbericht
32	Bericht des Aufsichtsrats
32	Veränderungen im Aufsichtsrat und Vorstand
32	Tätigkeit des Aufsichtsrats
33	Tätigkeit der Ausschüsse
33	Konzern- und Jahresabschluss 2018

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 unserer Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Lieferanten und der 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.

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 2018 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. Die zuletzt für das Geschäftsjahr 2017 vom Abschlussprüfer KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft durchgeführte Evaluierung

ergab keine Beanstandungen hinsichtlich der öffentlichen Erklärungen über die Beachtung des Kodex. Die nächste externe Evaluierung wird für das Geschäftsjahr 2019 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 die dritte 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 Mitarbeiter untereinander und mit den Stakeholdern.

Themenschwerpunkte im CMS sind die Business-Compliance und die Kapitalmarkt-Compliance. Darüber hinaus unterstützt die Abteilung bei weiteren Themen wie

der Kartellrechts-Compliance und der Geschäftspartner-Compliance. Im Jahr 2018 wurde die geplante neue Richtlinie zum Thema Business-Compliance beschlossen und die umfangreichen Schulungs-, Informations- und Kommunikationsaktivitäten weitergeführt. Daneben standen die Verbesserung und Professionalisierung des Compliance-Management-Systems im Fokus. Den größten Schwerpunkt in der Compliance-Arbeit im Jahr 2018 bildete die Zertifizierung des CMS gemäß ISO 37001 und 19600 durch externe Auditoren. Die kontinuierlichen Anstrengungen im Compliance-Management wurden schließlich im

Oktober 2018 mit der Erteilung des ISO-Zertifikats bestätigt und belohnt.

2. Zusammensetzung des Vorstands

Zum 31. Dezember 2018 gehörten dem Vorstand folgende Mitglieder an:

Name (Geburtsjahr)	Funktion	Erstbestellung	Ende der laufenden Funktionsperiode
Georg Pözl (1957)	Vorstandsvorsitzender	01.10.2009	30.09.2024 ¹
Walter Oblin (1969)	Stv. Vorstandsvorsitzender ²	01.07.2012	30.06.2020
Peter Umundum (1964)	Vorstandsmitglied	01.04.2011	31.03.2021 ¹
Walter Hitziger (1960)	Vorstandsmitglied	01.05.2004	ausgeschieden mit 31.12.2018

¹ Unter Berücksichtigung der Verlängerungsoption

² Seit 1. Jänner 2019

Verantwortungsbereiche



Georg Pözl

- Strategie und Konzernentwicklung
- Unternehmenskommunikation
- Investor Relations, Konzernrevision & Compliance
- Innovation & Digitalisierung
- Endkundeninitiativen & Postkundenservice
- Personalmanagement
- Filialnetz
- E-Commerce GmbH



Walter Oblin

- Division Brief & Werbepost inkl. Beteiligungen in Österreich und Deutschland
- Konzern-Controlling
- Konzern-Rechnungswesen
- Konzern-Treasury
- Konzern-Informationstechnologie
- Konzern-Einkauf & Fuhrpark
- Recht
- Konzernimmobilien



Peter Umundum

- Division Paket & Logistik inkl. Beteiligungen in Österreich, Tschechien, Kroatien, Ungarn, Slowakei, Serbien, Bosnien und Herzegowina, Montenegro, Bulgarien und Türkei
- Logistiknetzwerk Brief, Werbepost und Paket
- Logistik Services
- Prozessoptimierung in der Logistik
- International Business Development

Mit 1. Jänner 2019 kam es zu Veränderungen im Vorstand der Österreichischen Post: Walter Hitziger, Vorstandsmitglied für Brief, Werbepost & Filialen, legte per 31. Dezember 2018 sein Vorstandsmandat nieder. Der Aufsichtsrat beschloss in einer außerordentlichen Sitzung am 17. Dezember 2018 die Verkleinerung des Vorstands und die Neuverteilung der Aufgaben im dreiköpfigen Gremium.

Bereits in der Aufsichtsratssitzung am 14. November 2018 wurde Georg Pözl als Vorstandsvorsitzender nach

den Vorschriften des Stellenbesetzungsgesetzes wiederbestellt. Die aktuelle Funktionsperiode von Georg Pözl läuft noch bis 30. September 2019 und wird danach um drei Jahre verlängert, mit einer anschließenden Verlängerungsoption um zwei weitere Jahre. Gleichzeitig wurde Walter Oblin mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2019 vom Aufsichtsrat zum stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden bestellt.

Im Folgenden werden nähere Informationen zu den Mitgliedern des Vorstands einschließlich ihres beruflichen

Werdeganges angeführt. Die Vorstandsmitglieder nehmen keine Leitungs- und Überwachungsaufgaben bei wesentlichen operativ tätigen Tochterunternehmen wahr.

Beruflicher Werdegang

GEORG PÖLZL

Georg Pözl 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 Pözl anschließend T-Mobile Austria in Wien. Es folgte ein Wechsel nach Deutschland, wo Georg Pözl als Sonderbeauftragter des Vorstands der Deutschen Telekom für die Umsetzung des erfolgreichen Restrukturierungsprogramms verantwortlich zeichnete und zuletzt Sprecher der Geschäftsführung von T-Mobile Deutschland war. Erstmals wurde er per 1. Oktober 2009 zum Vorstandsvorsitzenden der Österreichischen Post ernannt. Der Aufsichtsrat hat Georg Pözl in der Sitzung vom 14. November 2018 als Vorstandsvorsitzenden wiederbestellt. Sein Mandat läuft unter Berücksichtigung der Verlängerungsoption bis 30. September 2024.

WALTER OBLIN

Walter Oblin absolvierte das Studium Wirtschaftsingenieurwesen und Maschinenbau an der Technischen Universität Graz und hält einen Master of Science in Industrial Administration der Purdue University in Indiana (USA). Von 1994 bis 2008 war er bei McKinsey & Company in Wien tätig, ab 2000 als Partner und Mitglied der Geschäftsleitung. In dieser Zeit beriet Walter Oblin vor allem führende internationale Transport-, Infrastruktur- und Logistikunternehmen bei strategischen und operativen Veränderungen. Nach einer Vorstandstätigkeit beim deutschen Technologieunternehmen SorTech AG folgte im Oktober 2009 der Wechsel zur Österreichischen Post, wo er bis zum Antritt der Vorstandsfunktion im Jahr 2012 den Bereich Strategie und Konzernentwicklung leitete. Der Aufsichtsrat hat Walter Oblin in der Sitzung vom 14. November 2018 zum stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden ernannt. Sein Mandat läuft bis 30. Juni 2020.

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. 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 folgte der Wechsel zur Österreichischen Post, wo er bis zum Antritt seiner Vorstandsfunktion im Jahr 2011 als Mitglied der Divisionsleitung Brief für die Bereiche Produktion und Logistik sowie für nationale und internationale Beteiligungen verantwortlich war. Sein Mandat läuft unter Berücksichtigung der Verlängerungsoption bis zum 31. März 2021.

3. Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat bestand am 31. Dezember 2018 aus insgesamt zwölf Mitgliedern – acht von der Hauptversammlung gewählten Kapitalvertretern und vier vom Zentrallausschuss entsendeten Arbeitnehmervertretern.

Im Geschäftsjahr 2018 kam es zu folgenden Veränderungen im Aufsichtsrat: Erich Hampel, Markus Pichler und Elisabeth Stadler sind mit Ablauf der Hauptversammlung am 19. April 2018 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Huberta Gheneff, Jochen Danninger und Stefan Szyszko wurden in der Hauptversammlung 2018 neu in den Aufsichtsrat gewählt, gleichzeitig wurden Edith Hlawati, Peter E. Kruse und Chris E. Muntwyler wiedergewählt.









Die Funktionsperioden der in der Hauptversammlung 2018 gewählten Kapitalvertreter enden mit jener Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2022 beschließt. Die Funktionsperioden der seit 2015 im Aufsichtsrat tätigen Mitglieder Edeltraud Stifflinger und Herta Stockbauer enden mit jener Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2019 beschließt.

In der konstituierenden Aufsichtsratssitzung am 19. April 2018 wurde Edith Hlawati als Vorsitzende des Aufsichtsrats wiedergewählt.





Als Nachfolgerin für Andreas Schieder wurde Maria Klima vom neu konstituierten Zentrallausschuss der Österreichischen Post gemäß § 110 ArbVG am 30. Oktober 2018 in den Aufsichtsrat entsendet.

Name (Geburtsjahr)	Nationalität	Haupttätigkeit	Erstbestellung	Ende der laufenden Funktionsperiode	Mandate in börsennotierten Unternehmen (Stand 31.12.2018)
-----------------------	--------------	----------------	----------------	--	---

KAPITALVETRETER

	Edith Hlawati (1957) Vorsitzende	Österreich	Rechtsanwältin	26.04.2007	Ordentliche Hauptversammlung 2023	Telekom Austria AG
	Edeltraud Stiftinger (1966) Stv. Vorsitzende	Österreich	Geschäftsführerin Austria Wirtschaftsservice GmbH	15.04.2015	Ordentliche Hauptversammlung 2020	
	Jochen Danninger (1975)	Österreich	Geschäftsführer ecoplus. Niederösterreichs Wirtschaftsagentur GmbH	19.04.2018	Ordentliche Hauptversammlung 2023	
	Huberta Gheneff (1964)	Österreich	Rechtsanwältin	19.04.2018	Ordentliche Hauptversammlung 2023	
	Peter E. Kruse (1950)	Schweiz	Unternehmensberater	24.04.2014	Ordentliche Hauptversammlung 2023	
	Chris E. Muntwyler (1952)	Schweiz	CEO der Conlogic AG (Schweiz)	22.04.2010	Ordentliche Hauptversammlung 2023	National Express Group PLC (UK)
	Herta Stockbauer (1960) Finanzexpertin	Österreich	Vorstandsvorsitzende der BKS Bank AG	15.04.2015	Ordentliche Hauptversammlung 2020	SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG, Oberbank AG, Bank für Tirol und Vorarlberg AG
	Stefan Szyszkowitz (1964)	Österreich	Sprecher des Vorstands der EVN AG	19.04.2018	Ordentliche Hauptversammlung 2023	Burgenland Holding AG, Verbund AG

ARBEITNEHMERVERTRETER

	Maria Klima (1980)	Österreich	Zentralausschuss	30.10.2018		
	Helmut Köstinger (1957)	Österreich	Zentralausschuss (Vorsitzender)	14.04.2005		
	Martin Palensky (1963)	Österreich	Zentralausschuss (Vorsitzender-Stv.)	22.02.2002		
	Manfred Wiedner (1963)	Österreich	Zentralausschuss	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 Tochterunternehmen gewesen sein.
2. Das Aufsichtsratsmitglied soll zur Gesellschaft oder einem ihrer Tochterunternehmen 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 Kapitalvertreter 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 Mitarbeitern 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 sicherstellen. 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.

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats weisen mit einem Alter zwischen 39 und 68 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 Managementenerfahrung und -kompetenz runden das Profil ab.

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 25%, 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.

Mit dem Leuchtturmprojekt „Gender Balance“ entwickelte die Post im Geschäftsjahr 2018 eine Strategie zur sukzessiven Erreichung eines ausgewogenen Geschlechteranteils auf allen Ebenen. Die Eckpfeiler der Strategie sind Zielvereinbarungen mit dem Top-Management, die schrittweise Verankerung von effektiven Maßnahmen und die Einrichtung eines Gender-Balance-Teams

für die Umsetzung der Maßnahmen und die Begleitung des Veränderungsprozesses.

Als erstes rein österreichisches Unternehmen hat die Post im Rahmen der Strategieentwicklung auch den Frauen-Karriere-Index angewendet. Der Index ist in Deutschland entwickelt und etabliert worden und misst die Durchlässigkeit und Chancen von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen. Die Post wird sich nun jährlich der Bewertung durch den Frauen-Karriere-Index unterziehen, um die Fortschritte und Potenziale des Engagements für Gender Balance weiterhin zuverlässig zu messen.

Bei der Ermittlung der Gender-Balance-Unternehmensziele wurden für die Arbeitswelten unterschiedliche Zielgrößen entsprechend ihrer Beschäftigtenstruktur und der Arbeitsmarktsituation für die Jahre 2019 bis 2023 festgelegt. Diese Zielgrößen werden jährlich evaluiert und für die nächsten fünf Jahre rollierend festgelegt. Beispielfürhaft sei angeführt, dass als Zielgrößen¹ 2023 ein Anteil von 41% für „Frauen Gesamt“ und ein Anteil von 39% für „Frauen in Führung“ definiert wurden.

Als konkrete Maßnahme zur Weiterentwicklung von Frauen wurde mit 1. Jänner 2018 das Programm „Mentoring für Frauen in der Österreichischen Post“ unter der Patronanz der Aufsichtsratsvorsitzenden Edith Hlawati und ihrer Stellvertreterin Edeltraud Stifinger gestartet. Rund 25 ausgewählten weiblichen Nachwuchsführungskräften (Mentees) steht eine erfahrene Führungskraft aus einem anderen Unternehmen als Mentor bzw. Mentorin für Karriere- und Entwicklungsfragen zur Verfügung. In diversen Veranstaltungen wurde den Mentees die Möglichkeit zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung sowie zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch geboten.

Um die Österreichische Post als Arbeitgeber für Frauen attraktiv zu positionieren, werden vor allem Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergriffen. Im Jahr 2016 erhielt die Österreichische Post erneut das Zertifikat „berufundfamilie“ des österreichischen Familienministeriums, welches bis 2019 gültig ist. Der Frauenförderungsplan der Österreichischen Post wurde im Jahr 2017 neu aufgelegt. Ziel des Plans ist es, auf Basis des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) die Chancengleichheit für Frauen und Männer im Unternehmen sicherzustellen.

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 Führungskreis. Dieser besteht aus rund 50 Top-Level-Mitarbeitern 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 2018 fanden acht 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 2018 sind im Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zusammengefasst.

¹ Zielgrößen berechnet für Köpfe

Bei den Sitzungen des Aufsichtsrats betrug die Anwesenheitsquote rund 89%. Kein Mitglied nahm an weniger als der Hälfte der Sitzungen persönlich teil.

Das Fortbildungsprogramm für den Aufsichtsrat hat sich als fixer Bestandteil der Aufsichtsratsarbeit etabliert und wurde auch im Geschäftsjahr 2018 fortgesetzt. Im Mittelpunkt der Veranstaltungen standen die Themenschwerpunkte „Trends im Bankensektor“, „Aktuelle Entwicklung am Post- und Logistikmarkt“, „Türkei – Prognosen zur wirtschaftspolitischen Entwicklung“, „Gender Balance“ und „Arbeitnehmerschutz“. Die Diskussion mit internen und externen Experten zielt insbesondere auf die Vertiefung der Marktkennntnisse sowie den Erfahrungsaustausch außerhalb der Sitzungen ab.

Gemäß der Anforderung des ÖCGK (Regel C-36) hat der Aufsichtsrat eine Selbstevaluierung seiner Tätigkeit

im Geschäftsjahr 2018 anhand eines Fragebogens durchgeführt. Die ausgewerteten Ergebnisse wurden vom Aufsichtsrat ausgiebig diskutiert und sie werden 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

	Präsidium	Nominierungsausschuss	Vergütungsausschuss	Prüfungsausschuss	Paket & Logistik Ausschuss
Edith Hlawati	☑	☑ (Vorsitz)	☑ (Vorsitz)		
Jochen Danninger			☑		
Huberta Gheneff				☑	
Peter E. Kruse					☑ (Vorsitz)
Chris E. Muntwyler					☑
Edeltraud Stiftinger	☑	☑	☑	☑ (Vorsitz)	
Herta Stockbauer				☑	
Stefan Szyszkowitz				☑	
Maria Klima					
Helmut Köstinger		☑		☑	☑
Martin Palensky					
Manfred Wiedner				☑	

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 Gesamtaufsichtsrat, der Vergütungs- oder der Nominierungsausschuss zuständig ist. 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 frei werdender Mandate im Vorstand und befasst sich mit Fragen der Nachfolgeplanung. Der Nominierungsausschuss oder der gesamte Aufsichtsrat unterbreitet der Hauptversammlung Vorschläge zur Besetzung frei werdender Mandate im Aufsichtsrat. Im Geschäftsjahr 2018 befasste sich der

Nominierungsausschuss in einer Sitzung mit der Besetzung der Funktion des Vorstandsvorsitzenden.

Der **Vergütungsausschuss** befasst sich mit dem Inhalt von Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern, sorgt für die Umsetzung der Vergütungsregeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex und überprüft die Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder in regelmäßigen Abständen.

2018 fanden elf Sitzungen des Vergütungsausschusses statt. Themen der Sitzungen waren unter anderem die Bonifikationen für das Geschäftsjahr 2017 sowie die Zielvereinbarung 2018 und das Long-Term-Incentive-Programm 2018–2020. Darüber hinaus wurde eine grundsätzliche Analyse und Prüfung der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung der Österreichischen Post durchgeführt. Nähere Ausführungen dazu finden sich im

Vergütungsbericht. Ebenfalls Gegenstand des Vergütungsausschusses war die Vorbereitung der Veränderungen im Vorstand und die Vereinbarung über die Beendigung der Vorstandsfunktion von Walter Hitziger.

Der **Prüfungsausschuss** nimmt die Aufgaben gemäß § 92 Abs. 4a AktG sowie gemäß Regel 40 des ÖCGK wahr. Mit Frau Dr. Stockbauer verfügt der Prüfungsausschuss über die von Gesetz und Kodex geforderte Finanzexpertin.

Der Prüfungsausschuss hielt im Geschäftsjahr 2018 vier Sitzungen ab. Neben der Prüfung und Vorbereitung der Feststellung des Jahres- und Konzernabschlusses 2017 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. Themenschwerpunkte waren die Entwicklung der Paketlogistik Österreich und die geplanten Maßnahmen zur Kapazitätserweiterung. Ebenfalls Gegenstand der Diskussion war die türkische Paketbeteiligung Aras Kargo.

Der im Vorjahr eingerichtete **Ausschuss Finanzdienstleistungen** wurde im Rahmen der konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrats vom 19. April 2018 aufgelöst. Das Thema der Neuausrichtung der Finanzdienstleistungen, womit der temporär installierte Ausschuss befasst war, wird seither aufgrund der Komplexität und hohen strategischen Bedeutung im Gesamtaufichtsrat behandelt.

6. Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert Höhe und Struktur der Vorstands- und Aufsichtsratsbezüge der Österreichischen Post.

Struktur der Vergütung des Vorstands

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist an der Unternehmensstrategie ausgerichtet und zielt auf eine erfolgsorientierte und nachhaltige Unternehmensführung ab. Den Kern der Unternehmensstrategie bilden vier Felder, die in der variablen Vergütung des Vorstands zur Gänze berücksichtigt werden.

1. Verteidigung der Markführerschaft im Kerngeschäft
2. Profitables Wachstum in definierten Märkten
3. Effizienzsteigerung und Flexibilisierung der Kostenstruktur
4. Kundenorientierung und Innovation

Die Vergütung des Vorstands basiert auf dem Grundgedanken eines Drei-Säulen-Modells mit fixen und variablen Gehaltsbestandteilen sowie einem Long-Term-Incentive-Programm. Struktur und Ausgestaltung der Programme obliegen dem Vergütungsausschuss. 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.

Die jährliche variable Vergütung knüpft zu einem hohen Anteil an messbare, kurzfristige Leistungsindikatoren an und enthält weiters qualitative Zielerreichungskomponenten. Die mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Ziele stehen im Einklang mit der Konzernstrategie und bestehen in der Berichtsperiode zu 65 % aus finanziellen und zu 35 % aus nichtfinanziellen Aspekten. Zu den finanziellen Zielen zählen etwa ausgewählte Umsatz- und Ergebnisindikatoren des Konzerns bzw. des Brief- und Paketgeschäfts basierend auf der definierten Jahresplanung. Zu den nichtfinanziellen Zielen zählen Indikatoren aus dem Bereich Kundenorientierung (Zustellqualität), Umwelt und Mitarbeiter. Einzelne Ziele sind den vier strategischen Feldern zuzuordnen. Die Ziele 2018 wurden folgendermaßen geclustert: 60 % Verteidigung der Markführerschaft im Kerngeschäft und Effizienzsteigerung, 25 % Profitables Wachstum und 15 % Kundenorientierung und Innovation. Der Vergütungsausschuss beurteilt die Erreichung der vereinbarten Ziele. Für den variablen Gehaltsbestandteil wurde eine Obergrenze von 120 % des Jahresfixbezugs festgelegt.

Die fixen und variablen Bezüge der aktiven Vorstandsmitglieder betragen im Jahr 2018 insgesamt 4.351 TEUR.

Name des Vostands	Fixe Bezüge (inkl. Sachbezüge) in TEUR		Variable Bezüge in TEUR		Gesamtbezüge (inkl. Sachbezüge) in TEUR	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Georg Pölzl	615	615	720	720	1.335	1.335
Walter Oblin	449	485	480	522	929	1.007
Peter Umundum	414	414	470	480	885	894
Walter Hitziger ausgeschieden per 31.12.2018	515	515	528	600	1.043	1.115
Summe	1.994	2.029	2.198	2.322	4.192	4.351

Die Auszahlung der variablen Bezüge eines Jahres erfolgt im Folgejahr, da die Zielerreichung erst zum Jahresende ermittelt werden kann. Dargestellt sind daher die an die Vorstandsmitglieder in den Jahren 2017 bzw. 2018 gewährten variablen Bezüge für die vorangegangenen Jahre 2016 bzw. 2017.

Das im Geschäftsjahr 2010 eingeführte Long-Term-Incentive-Programm (LTIP) für den Vorstand ist ein langfristiges Vergütungsinstrument, und es basiert auf einer aktienbasierten Erfolgskomponente. Ziel ist es, die Interessen des Managements mit denen der Aktionäre auf eine mittel- bis langfristige Steigerung des Unternehmenswerts in Einklang zu bringen. Das LTIP sieht ein einmaliges Eigeninvestment jedes teilnehmenden Vorstandsmitglieds mit einer Laufzeit von drei Jahren und einer daran anschließenden einjährigen Behaltefrist

vor. Die Anzahl der für das Eigeninvestment benötigten Aktien der Österreichischen Post AG ergibt sich aus einem definierten Prozentsatz des Bruttofixgehaltes, dividiert durch den Referenzkurs des vierten Quartals des jeweiligen Vorjahres.

Zu Beginn des Programms wurden Zielwerte für Schlüsselindikatoren (Total Shareholder Return, Free Cashflow und Earnings per Share) festgelegt, wobei die Ziele gleich gewichtet sind. Die Zielerreichung wird nach einem dreijährigen Beobachtungszeitraum ermittelt. Die für das Geschäftsjahr 2018 relevante Auszahlung des LTIP 2015–2017 erfolgte in bar, es wurden keine Aktien übertragen. Aus diesem Grund wird das LTIP für Vorstandsmitglieder nicht in der Hauptversammlung behandelt.

Name des Vostands	LTIP 2015 – 2017 Eigeninvestment				LTIP 2015 – 2017 Auszahlung in TEUR
	notwendige Aktien in Stk.	entsprechender Gegenwert in TEUR ¹	gehaltene Aktien zum 31.12.2018 in Stk.	entsprechender Gegenwert in TEUR ²	
Georg Pölzl	13.140	480	27.054	908	1.215
Walter Oblin	5.963	218	9.899	332	572
Peter Umundum	5.963	218	10.827	363	572
Walter Hitziger ausgeschieden per 31.12.2018	7.227	264	12.100	406	693

¹ Auf Basis Durchschnittskurs 2014

² Auf Basis Durchschnittskurs Q4 2018

Beendigungsansprüche

Walter Hitziger legte seine Funktion als Vorstandsmitglied zum 31. Dezember 2018 zurück. Sein Anstellungsvertrag bleibt bis zum 31. Dezember 2019 aufrecht und erlischt mit Ablauf dieses Tages durch Fristablauf. Herrn Hitziger werden die Ansprüche aus seinem Anstellungsvertrag betreffend Jahresfixbezug 2019, variabler Vergütung 2018 und den Long-Term-Incentive-Programmen

2016, 2017 und 2018 abgegolten. Sowohl die Ansprüche aus dem Jahresfixbezug als auch die noch zu ermittelnden Ansprüche aus der variablen Vergütung und dem LTIP werden größtenteils 2019 zahlungswirksam. Die Bereinigung aller sonstigen Ansprüche aus dem Anstellungsvertrag erfolgt mit einer einmaligen Abschlagszahlung in Höhe von 100 TEUR.

Einführung Obergrenzen

Der Vergütungsausschuss hat sich im abgelaufenen Geschäftsjahr intensiv mit der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung auseinandergesetzt. Dabei wurde die Angemessenheit der Vergütung unter Berücksichtigung der Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seiner persönlichen Leistung, der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie der Vergütungsstruktur, die im vergleichbaren Marktumfeld gilt, überprüft.

Die drei Säulen der Vergütung (fix, kurzfristig variabel und langfristig variabel) sollen grundsätzlich aufrechterhalten bleiben. Für die zukünftige Entlohnung des Vorstands hat sich der Vergütungsausschuss auf ein neues Schema der Vergütungsbeträge verständigt, das bei Neubesetzungen zur Anwendung kommt. Abhängig von der Vorstandsfunktion und der Dauer der Funktionsausübung wurden Bandbreiten und Obergrenzen für die maximale Gesamtvergütung definiert.

Auf Basis dieses neuen Vergütungsschemas wurde für die bestehenden Vorstände ein Überleitmodell, ohne in bestehende Verträge einzugreifen, entwickelt, das bei möglichen Vertragsverlängerungen konkrete Anpassungen von fixen und variablen Vergütungselementen festlegt und damit eine Annäherung an das neue Schema darstellt. Darüber hinaus hat der Vergütungsausschuss im Zuge der Genehmigung des LTIP 2018 bis 2020 Obergrenzen für den maximalen Vorstandsbezug für das Geschäftsjahr 2018 mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

Die Obergrenze für den maximalen Vorstandsbezug – bestehend aus fixen und variablen Bezügen für das Geschäftsjahr 2018 und LTIP 2018 bis 2020 – wurde für Georg Pölzl mit 2.535 TEUR, für Walter Oblin mit 1.566 TEUR und für Peter Umundum mit 1.334 TEUR festgelegt.

Der Vergütungsausschuss hat unter Hinzuziehung einer externen Expertise festgestellt, dass für alle aktiven Vorstände die Vergütung in ihren Einzelkomponenten und ihren Gesamtsummen marktüblich und daher angemessen sind.

Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

Im Fall einer Beendigung des Dienstverhältnisses eines Vorstandsmitglieds sehen die Vorstandsverträge Abfertigungsansprüche in Höhe von bis zu einem Jahresbezug oder eine Einbindung in den Geltungsbereich des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigen-Vorsorgegesetz) vor. Alle Vorstandsmitglieder verfügen über eine Pensionskassenregelung entsprechend den Bestimmungen der Vertragsschablone (BGBl), in deren Rahmen sich die Österreichische Post zu einer jährlichen Einzahlung in Höhe von 10 % des fixen Jahresbruttobezugs verpflichtet hat. Die Vorstandsverträge enthalten keine „Change of Control“-Klauseln.

Pensionskassenbeiträge

in EUR

Georg Pölzl	61.500
Walter Oblin	48.175
Peter Umundum	41.000
Walter Hitziger ausgeschieden per 31.12.2018	51.250

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 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 Tochtergesellschaften angewendet. Die Gehälter der Führungskräfte enthalten fixe und variable Bestandteile, die auf dem Erreichen von finanziellen und nicht finanziellen 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.

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 2017 hat die Hauptversammlung am 19. April 2018 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 somit 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 2018 ausbezahlt wurden.


Vergütung der Aufsichtsräte 2018 in EUR

Name	Für 2017 gewährte und 2018 ausbezahlte Vergütung	Sitzungsgeld 2018
KAPITALVERTRETER		
Edith Hlawati, Vorsitzende	44.000	12.000
Edeltraud Stiftinger, Stv. Vorsitzende	39.000	13.800
Jochen Danninger (seit 19.4.2018)		9.600
Huberta Gheneff (seit 19.4.2018)		5.400
Erich Hampel (ausgeschieden mit 19.4.2018)	20.000	600
Peter E. Kruse	34.000	19.200
Chris E. Muntwyler	30.000	16.600
Markus Pichler (ausgeschieden mit 19.4.2018)	30.000	1.800
Elisabeth Stadler (ausgeschieden mit 19.4.2018)	30.000	1.800
Herta Stockbauer	32.000	6.000
Stefan Szyszkowitz (seit 19.4.2018)		5.400
ARBEITNEHMERVERTRETER		
Maria Klima (seit 30.10.2018)		1.200
Helmut Köstinger		10.200
Martin Palensky		4.800
Andreas Schieder (ausgeschieden mit 30.10.2018)		4.200
Manfred Wiedner		6.000

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus und werden für ihre Tätigkeit im Zentralausschuss gemäß ihrem jeweiligen Dienstvertrag entlohnt. Sie erhalten nur Sitzungsgeld. Sie können nur vom Zentralausschuss abberufen werden, dies aber jederzeit.

Aktienkäufe und -verkäufe von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats werden gemäß Artikel

19 Marktmissbrauchsverordnung (VERORDNUNG (EU) Nr. 596/2014) innerhalb von drei Arbeitstagen nach dem Tag des Abschlusses des Geschäfts veröffentlicht und sind online abrufbar.

 post.at/ir
corporate-governance.at

Wien, am 22. Februar 2019

Der Vorstand



DI DR. GEORG PÖLZL
Vorstandsvorsitzender
Generaldirektor



DI WALTER OBLIN
Stv. Vorstandsvorsitzender
Brief & Werbepost, Finanzen



DI PETER UMUNDUM
Vorstandsmitglied
Paket & Logistik, Logistiknetzwerke