



Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Österreichischen Post AG

Einleitung

Der Aufsichtsrat wird von der Hauptversammlung gewählt und mit der Vertretung der Interessen der Aktionäre beauftragt. Er überwacht die Geschäftsführung und entscheidet in Fragen grundsätzlicher Bedeutung sowie über die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten hierfür eine Vergütung, deren Grundsätze in dieser Vergütungspolitik dargestellt sind.

Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wird die Vergütungspolitik erstmalig in der Hauptversammlung im Juni 2020 vorgelegt. Sie wird in regelmäßigen Abständen überprüft und im Falle wesentlicher Änderungen, jedenfalls aber in jedem vierten Geschäftsjahr erneut der Hauptversammlung vorgelegt.

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

Grundsätze und Ziele

Der Aufsichtsrat soll mit Persönlichkeiten besetzt sein, welche die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und persönlichen Voraussetzungen mitbringen, die die Überwachung eines börsennotierten Logistik- und Postdienstleisters und Vertretung der Interessen der Aktionäre 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.

Die Vergütungspolitik orientiert sich an den gesetzlichen Bestimmungen und den Vorgaben des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Sie soll der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Darüber hinaus muss die Vergütung des Aufsichtsrats so gestaltet sein, dass eine ausgewogene und qualifizierte Zusammensetzung möglich ist.

Es ist die Aufgabe des Aufsichtsrats die Geschäftsführung zu überwachen und sicherzustellen, dass die Entwicklung des Unternehmens im Einklang mit der Konzernstrategie erfolgt. Vor diesem Hintergrund ist die Zusammensetzung und das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats ein wesentlicher Aspekt, um die strategischen Stoßrichtungen des Unternehmens bestmöglich zu verfolgen.

Struktur der Vergütung des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem und die Vergütung des Aufsichtsrats der Österreichischen Post werden von der Hauptversammlung beschlossen.

Die Vergütung des Aufsichtsrates ist als fixe Vergütung gestaltet. Variable und erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen, da der Aufsichtsrat keine Ergebnisverantwortung für



das Unternehmen hat. Eine Ergebnisverantwortung des Aufsichtsrats würde im Konflikt mit seiner Überwachungsfunktion stehen.

Grundvergütung

Die Grundvergütung der von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder im Aufsichtsrat orientiert sich an der Vergütungsstruktur börsennotierter österreichischer Unternehmen und richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereichs und der Verantwortung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds. Das Vergütungssystem sieht für die Grundvergütung Abstufungen für die Funktion des Vorsitzes, des stellvertretenden Vorsitzes und sonstige Mitglieder des Aufsichtsrats vor.

Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Mandats berechnet sich die Grundvergütung aliquot.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus und werden für ihre Tätigkeit im Zentralausschuss gemäß ihrem jeweiligen Dienstvertrag entlohnt.

Ausschussvergütung

Die Zugehörigkeit zu einem Ausschuss des Aufsichtsrats bedeutet eine höhere Verantwortung und einen höheren Arbeitsaufwand. Ausschussmitglieder erhalten daher für ihre Tätigkeit in einem Ausschuss eine zusätzliche fixe Vergütung. Die Ausschussvergütung sieht, wie die Grundvergütung, Abstufungen für die Funktion als Vorsitz, Stellvertretung des Vorsitzes und sonstige Mitglieder eines Ausschusses vor. Die Ausschussvergütung ist mit einem Ausschussmandat limitiert und steht somit auch bei Tätigkeit in mehreren Ausschüssen nur einmal zu.

Arbeitnehmervertreter üben ihre Funktion ehrenamtlich aus und erhalten daher keine Ausschussvergütung.

Sitzungsgelder

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ein Sitzungsgeld pro besuchter Sitzung, wobei sich die Höhe des Sitzungsgeld nach der Ansässigkeit im In- oder Ausland richtet.

Reisekosten

Reisekosten, die für Mitglieder des Aufsichtsrats im Zusammenhang mit ihrer Funktion anfallen, werden vom Unternehmen getragen.

Versicherungen

Alle 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.

Sonstige vergütungsrelevante Regelungen

Es bestehen keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse zwischen Aufsichtsratsmitgliedern der Kapitalseite und dem Unternehmen. Angaben zu Vertragslaufzeiten, maßgebliche Kündigungsfristen



sowie Hauptmerkmalen von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen entfallen daher. Für Arbeitnehmervertreter gelten die jeweiligen Regelungen ihres Dienstvertrags.

Funktionsperiode und vorzeitiges Ausscheiden

Die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats werden grundsätzlich für eine Dauer von maximal fünf Jahren mit ihrer Funktion betraut.

Vorzeitiges Ausscheiden der Kapitalvertreter des Aufsichtsrats ist durch Mandatsniederlegung oder Abberufung durch die Hauptversammlung möglich. Nach Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat bestehen keine Ansprüche gegen das Unternehmen.

Arbeitnehmervertreter können jederzeit vom Zentralausschuss berufen oder abberufen werden.

Interessenkonflikte

Die Vergütungspolitik und die konkrete Vergütung des Aufsichtsrats werden von der Hauptversammlung beschlossen. Auf diese Weise wird einem Interessenkonflikt hinsichtlich der Gestaltung der Vergütungspolitik und der Vergütung vorgebeugt.

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. Der Aufsichtsrat kann für die Dauer dieser Umstände innerhalb der bestehenden Vergütungslogik in jedem Bestandteil der Vergütungspolitik abweichen bzw. wenn erforderlich, auch weitere, nicht vorgesehene Vergütungsbestandteile gewähren.

13.05.2020

Datum

Dr. Edith Hlawati, Vorsitzende des Aufsichtsrats