



Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands der Österreichischen Post AG

Sehr geehrte Damen und Herren,
verehrte Aktionärinnen und Aktionäre!

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 Aktionären und anderen Stakeholdern ausgerichtet ist.

Mit dem Beschluss des AktRÄG 2019 wurden die Bestimmungen der 2. Aktionärsrechte-Richtlinie mittels der neuen §§ 78a bis 78e AktG umgesetzt. In Entsprechung der neuen gesetzlichen Bestimmungen sind börsennotierte Gesellschaften verpflichtet, der Hauptversammlung zumindest alle vier Jahre eine Vergütungspolitik für Vorstands- und Aufsichtsratsvergütungen vorzulegen.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die ab 1. Jänner 2020 gültige Vergütungspolitik der Österreichischen Post und stellen das Vergütungssystem mit ihren fixen und variablen Komponenten dar.

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 Ausgestaltung des vorliegenden Drei-Säulen-Modells mit den fixen und variablen Bestandteilen eine leistungsorientierte und marktkonforme Entlohnung garantiert.

Dr. Edith Hlawati
Vorsitzende des Aufsichtsrats



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 11. März 2020 beschlossen und zur Vorlage an die Hauptversammlung verabschiedet. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wird die Vergütungspolitik erstmalig in der Hauptversammlung im Juni 2020 vorgelegt.

Die Vergütungspolitik wird in regelmäßigen Abständen überprüft und im Falle wesentlicher Änderungen, jedenfalls aber in jedem vierten Geschäftsjahr erneut der Hauptversammlung vorgelegt.

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

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

Für die Vergütung des Vorstands gelten folgende Grundsätze:

- Unterstützung 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 längerfristig erbrachte Leistungen berücksichtigen und die Entwicklung der Aktie sowie auch nicht-finanzielle Indikatoren und Komponenten abbilden.

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

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

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



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

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

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.

Struktur der Vergütung des Vorstands

Das Vergütungssystem des Vorstands der Österreichischen Post wurde in Hinblick auf Struktur und Höhe im Geschäftsjahr 2018 intensiv im Vergütungsausschuss diskutiert und einer externen Prüfung unterzogen. Bei der Evaluierung wurde festgestellt, dass die Vergütungshöhe und -struktur unter Berücksichtigung der Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seiner persönlichen Leistung und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens grundsätzlich angemessen und marktüblich ist. Hinsichtlich des Vergütungssystems wurden bei den variablen Vergütungselementen eine Überarbeitung ausgewählter Parameter empfohlen, deren Umsetzung der Vergütungsausschuss im Jahr 2019 beschlossen hat.

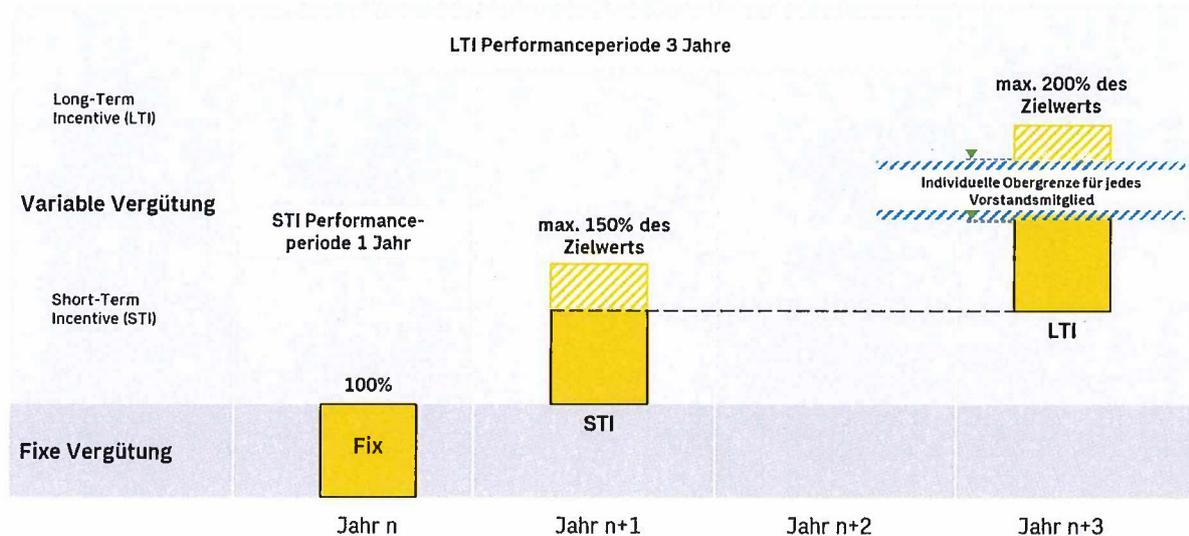
In der Folge wird das nunmehrige Vergütungssystem des Vorstands der Österreichischen Post und dessen wesentlichen Elemente beschrieben.

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 zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, das Unternehmen im besten Interesse aller Stakeholder zu führen.

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



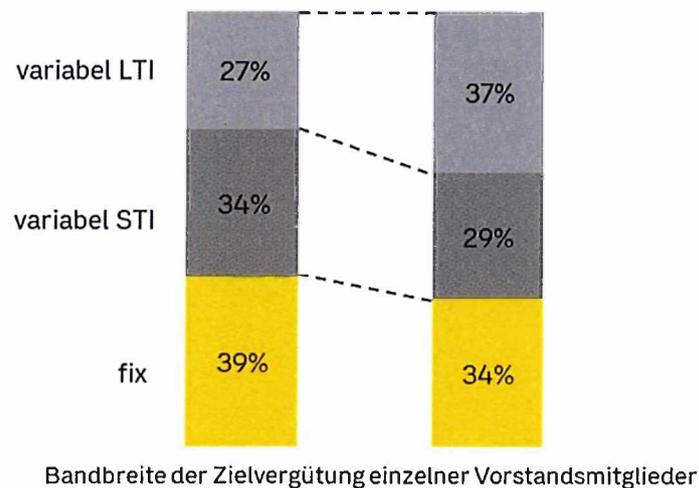
Vergütungssystem für Vorstände der Österreichischen Post



Die Gesamtvergütung richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereichs und der Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Abhängig von der Vorstandsfunktion und der Dauer der Funktionsausübung sind Obergrenzen für die maximale Gesamtvergütung definiert.

In der Gesamtvergütung dominieren die variablen Vergütungselemente (Short Term Incentive und Long Term Incentive). Bei 100% Zielerreichung (= Zielvergütung) können je nach Vorstandsmitglied 61% bis 67% der Vergütung mit diesen variablen Komponenten erzielt werden. Die Varianz ist auf die unterschiedlichen LTI-Anteile der Vorstandsmitglieder zurückzuführen.

Die Bestandteile der Zielvergütung einzelner Vorstandsmitglieder verhalten sich zueinander wie folgt:





Fixe Vergütung

Grundgehalt

Das fixe Basisgehalt 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.

Sachleistungen

Vorstandsmitglieder haben für die Dauer der Vorstandsfunktion für dienstliche und für private Zwecke Anspruch auf Bereitstellung eines PKW in angemessener Größe und Ausstattung samt Fahrer. Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern die Kosten eines für dienstliche und private Zwecke bestimmten Telefonanschlusses/Mobiltelefon ersetzt.

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 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.

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. Die Kombination aus kurz- und langfristigem Betrachtungshorizont setzt den Anreiz bei der Unternehmensführung in einem ausgewogenen Verhältnis kurz- und langfristige Interessen zu berücksichtigen.

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.

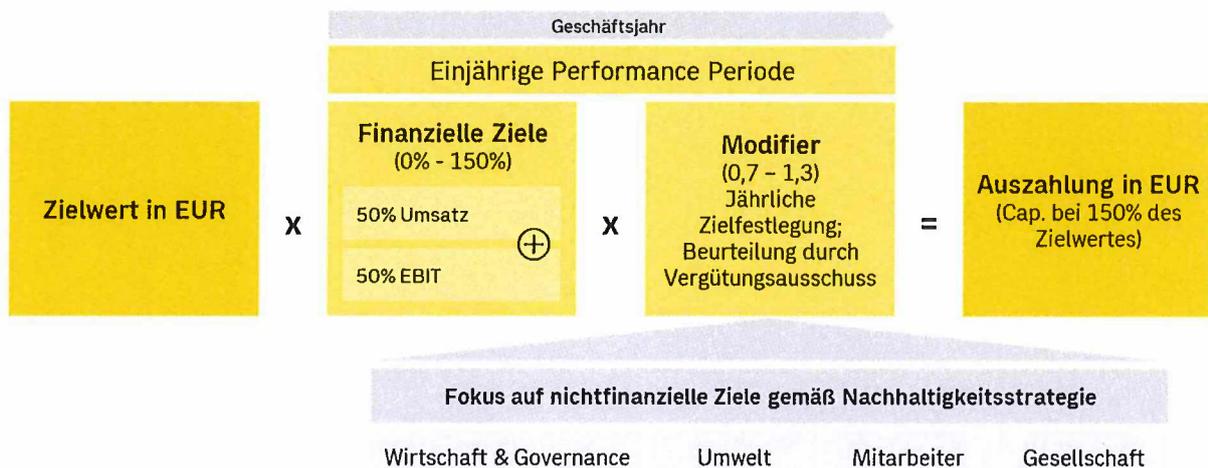
Die Programme für die variable Vergütung werden jährlich neu aufgelegt. Die konkrete Ausgestaltung der Kennzahlen, Kriterien und Zielgrößen im Rahmen der nachfolgend beschriebenen Schemata obliegt dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats. Um die Leistung des Vorstands als Gesamtorgan sicherzustellen,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



Short Term Incentive (STI)

Das STI ist eine variable Vergütung mit einer einjährigen Performance Periode. Das STI berechnet sich über den vertraglich festgelegten Zielwert, der in etwa 100% des Basisgrundgehalts entspricht. Dieser Wert wird mit dem Zielerreichungsgrad der finanziellen Ziele (in der Bandbreite von 0% bis 150%) sowie einem Modifier (in der Bandbreite von maximal 0,7 - 1,3) 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

Kriterien Short Term Incentive

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

Für die Festlegung der finanziellen Kriterien werden marktübliche Kennzahlen herangezogen. Die Österreichische Post AG verwendet hierfür die Kennzahlen Umsatz und EBIT, da diese beiden Größen die Stabilität und Entwicklung des operativen Geschäfts widerspiegeln und als solche für die kurzfristige Konzernsteuerung der Österreichischen Post von wesentlicher Bedeutung sind.

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 beiden Kennzahlen werden mit jeweils 50% gewichtet.

Die 100%-Zielwerte sowie die Schwellen- als auch Maximalwerte für Umsatz und EBIT 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 Ziele Umsatz und EBIT werden jeweils mit bis zu 150% des Zielwerts festgelegt.



Der Fokus des Modifiers liegt auf der Bewertung der nicht-finanziellen und qualitativen Leistungskriterien. Er ist ein Multiplikator, der die Höhe der Zielerreichung um maximal +/-30% beeinflussen kann. Sollte die Zielerreichung der finanziellen Ziele bereits 150% betragen, so kann der Modifier zu keiner weiteren Erhöhung der Auszahlung führen.

Der Modifier stellt den direkten Bezug zur Nachhaltigkeitsstrategie und den ESG Indikatoren und somit zu den Aspekten Wirtschaft & Governance, Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft her. Zu diesen Aspekten legt der Vergütungsausschuss jährlich zu Beginn des Geschäftsjahres Schwerpunkte fest, die sich aus den aktuellen Themengebieten der Österreichischen Post ableiten. Beispielfähig enthält der Modifier somit Themen der Kundenzufriedenheit und Zustellqualität ebenso wie weitere Stakeholder-relevante Werttreiber aus dem Bereich des Umweltmanagements und der Diversität. Die Erreichung wichtiger strategischer Weichenstellungen runden den Kriterienkatalog ab.

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 Zielerreichung der quantitativen Leistungskriterien 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.

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

Der Vergütungsanspruch aus den variablen Vergütungsbestandteilen ist begrenzt. Beim STI gelangen maximal 150% des Zielwerts zur Auszahlung. Die Auszahlung des Betrags erfolgt beim STI in bar.

Long Term Incentive (LTI)

Ziel des LTI ist es, die Interessen der Eigentümer 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. Voraussetzung zur Teilnahme ist ein einmaliges Eigeninvestment, das in Relation zum Grundgehalt steht: 80% für den Vorstandsvorsitzenden, 70% für den stellvertretenden



Vorstandsvorsitzenden und 60% für andere Vorstandsmitglieder. Das Eigeninvestment muss innerhalb der ersten sechs Monate des Programms erfolgen. Die Behaltfrist der Aktien aus dem Eigeninvestment beträgt vier Jahre (drei Jahre Programmdauer plus ein zusätzliches Jahr nach Programmende).

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 in etwa 75% bis 125% des Basisgrundgehalts.

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 Performanceperiode herangezogen, wobei der LTI-Betrag jedenfalls mit 200% des vertraglich festgelegten Zielwerts begrenzt ist.

Die nachfolgende Grafik stellt eine Übersicht des LTI dar.



Darstellung des Long Term Incentive Programmes der Österreichischen Post

Kriterien 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.

Die Österreichische Post AG verwendet daher auf folgende für den Kapitalmarkt wesentlichen 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 relativ zum TSR der im EURO STOXX Total Market Industrial Transportation gelisteten Unternehmen. Diese Kennzahlen spiegeln somit die Investitions- und Dividendenfähigkeit sowie die



gesamunternehmerische Entwicklung wider und sind für die langfristige Konzernsteuerung der Österreichischen Post von wesentlicher Bedeutung.

Die Kennzahlen sind jeweils mit 1/3 gewichtet, während der dreijährigen Performance Periode findet eine jährliche Performance Messung statt, wobei die Zielerreichung mit 20% für das erste Jahr, 20% für das zweite Jahr und 60% für das dritte Jahr gewichtet ist.

Die 100%-Zielwerte sowie die Schwell- als auch die Maximalwerte für die Kriterien werden vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats jährlich 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.

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 vom Vergütungsausschuss beschlossen.

Die Zielerreichung der quantitativen Leistungskriterien für das LTI bemisst sich anhand der zu den Leistungskriterien definierten Zielerreichungskurven. Für jede Zielerreichungskurve sind konkrete Werte für 50%, 100% und 200% Zielerreichung definiert. Liegt der Grad der Zielerreichung zwischen diesen Werten, findet eine lineare Interpolation statt. Liegt der Grad der Zielerreichung unter 50%, so ist die Zielerreichung dieses Indikators gleich Null. Die maximale Zielerreichung ist mit 200% limitiert.

Beim TSR liegt die 100% Zielerreichung genau am Median der vergleichbaren Unternehmen im EURO STOXX Total Market Industrial Transportation. Liegt die Performance des Unternehmens im unteren Viertel der Vergleichsgruppe, so ist die Zielerreichung dieses Indikators gleich Null.

Der Vergütungsanspruch aus den variablen Vergütungsbestandteilen ist begrenzt. Beim LTI gelangen maximal 200% des Zielwerts zur Auszahlung.

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.

Obergrenzen der Vergütungselemente und der Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem der Österreichischen Post weist Obergrenzen sowohl für die einzelnen variablen Bestandteile als auch für die Gesamtvergütung auf. Wie bereits beschrieben, ist die Auszahlung der STI Bonifikation mit 150% und die Auszahlung der LTI Bonifikation mit 200% des im Vorstandsvertrag definierten Zielwerts begrenzt. Darüber hinaus ist eine individuelle Gehaltsobergrenze



für jedes Vorstandsmitglied definiert, das den erreichbaren Maximalbetrag für ein Geschäftsjahr begrenzt. Aktuelle Obergrenzen der maximal zu erreichenden Gesamtvergütung eines Vorstandsmitgliedes liegen zwischen 1,4 und 2,8 Mio. EUR.

Diese Gehaltsobergrenzen der gewährten Vergütung sind in ihrer Höhe entsprechend dem Aufgabenbereich und der Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds gestaltet und in den Anstellungsverträgen mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

Würde die für das LTI ermittelte Bonifikation zu einer Überschreitung der Obergrenze der ausbezahlten Gesamtvergütung des betreffenden Geschäftsjahres führen, ist der Auszahlungsbetrag für das LTIP im entsprechenden Jahr zu kürzen.

Berücksichtigung der Arbeitnehmer in der Vergütungspolitik

Die für den Vorstand geltenden Grundsätze der Vergütung werden auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in angepasster Form angewendet.

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

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Österreichischen Post wurden bei der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt. Zum einen umfassen die nicht-finanziellen Vorstandsziele auch Mitarbeiter-orientierte Aspekte (wie z.B. Arbeitnehmerschutz und Diversität), zum anderen partizipieren die Mitarbeiter an der Erreichung der Unternehmensziele.

Sonstige Vertragsregelungen

Jedes Vorstandsmitglied hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf 36 Werktage 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 seines 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.

Malus und Clawback

Die Vorstandsvergütung der Österreichischen Post sieht vor, dass die Gesellschaft nach Maßgabe vertraglich definierter Bestimmungen noch nicht ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile herabsetzen bzw. bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückfordern kann.

So kann die Auszahlung von STI- und LTI-Elementen herabgesetzt werden, wenn sich die finanzielle Situation oder Ertragslage der Gesellschaft so wesentlich verschlechtert, dass eine volle Aufrechterhaltung der Bezüge unbillig wäre. Darüber hinaus können variable Vergütungsbestandteile im



Zusammenhang mit Fehlberechnungen und Fehlverhalten herabgesetzt und rückgefordert oder herabgesetzt werden. Die relevanten Bestimmungen sind in den Anstellungsverträgen klar geregelt.

Laufzeit und Kündigung

Die übliche Vertragslaufzeit beträgt drei Jahre mit einer Verlängerungsoption 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) 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 aufrecht.

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 Dienstvertrages aus einem wichtigen Grund bzw. bei verschuldeter Abberufung ist keine Abfindung zu zahlen.

Der Anspruch auf Auszahlung erfolgsbezogener 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. Im Falle eines „Good Leaver“ bleibt der Anspruch aufrecht. Bei Ausscheiden im ersten Jahr der LTI Performance Periode wird der Zielwert aliquotiert. Bei späterem Ausscheiden erfolgt keine Aliquotierung.

Interessenkonflikte

Der Vorstand ist an der Erstellung der Vergütungspolitik nicht beteiligt. 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.



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

Der Aufsichtsrat kann für die Dauer dieser Umstände innerhalb der bestehenden Vergütungslogik bei einzelnen oder sämtlichen Bestandteilen der Vergütungspolitik abweichen bzw. wenn erforderlich, auch weitere, nicht vorgesehene Vergütungsbestandteile (Bsp.: buy out) gewähren.

Die gegenwärtigen Vergütungsprinzipien wurden in den Jahren 2018 und 2019 adaptiert. Allfällige Auszahlungen, die nicht von der vorliegenden Vergütungspolitik gedeckt sind, beruhen auf Vertragsklauseln, welche vor dem Beschluss der vorliegenden Vergütungspolitik vereinbart wurden.

13.05.2020

Datum

Dr. Edith Hlawati, Vorsitzende des Aufsichtsrats