



## Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Österreichischen Post AG

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 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 jährlich einen Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder vorzulegen. Neben den gesetzlichen Vorgaben orientieren wir uns dabei an den Anforderungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Darüber hinaus berücksichtigen wir die Trends des Kapitalmarktes betreffend Vergütung, weil wir uns als börsennotiertes Unternehmen allen Aktionär\*innen verpflichtet fühlen und Offenheit und Transparenz walten lassen wollen.

Im vorliegenden Vergütungsbericht wollen wir einerseits die Grundzüge der im Vorjahr in der Hauptversammlung genehmigten Vergütungspolitik der Österreichischen Post, insbesondere das Drei-Säulen-Modell mit einer fixen und zwei variablen Gehaltsbestandteilen, noch einmal erläutern und andererseits werden wir die Vergütung des Geschäftsjahres 2020 darstellen. Das Jahr 2020 hat uns vor dem Hintergrund der COVID-19 Pandemie bei gleichzeitigem Geschäftsaufbau der bank99 sehr gefordert. Mit den Eckpfeilern des Jahresergebnisses können wir durchaus zufrieden sein: Umsatz +8,3%, EBITDA -5,0% und EBIT -19,9%.

Der Vergütungsbericht der Österreichischen Post gibt ausführlich und nachvollziehbar die Vergütungslogik und die Abrechnung des Jahres 2020 wider. Es war uns immer ein Anliegen, ein leistungsorientiertes Bonifikationssystem mit einem hohen Anteil an variablen Vergütungskomponenten zu schaffen. Der vorliegende Bericht gibt unseren Investor\*innen Transparenz und Rechenschaft für die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

In diesem Sinne bedanken wir uns beim Management und allen Mitarbeiter\*innen, denen es durch unermüdelichen Einsatz gelungen ist, das Jahr 2020 mit einem guten vierten Quartal ausklingen zu lassen.

Dr. Edith Hlawati  
Vorsitzende des Aufsichtsrats

DI Dr. Georg Pölzl  
Vorstandsvorsitzender



## Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	3
2 Grundzüge der Vergütungspolitik des Vorstands.....	5
3 Vergütung des Vorstands 2020 .....	9
3.1 Fixe Vergütung .....	9
3.2 Kurzfristige variable Vergütung 2020 (STI 2020).....	10
3.3 Langfristige variable Vergütung 2018-2020 (LTI 2018-2020).....	12
3.4 Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Programmen .....	14
3.5 Überblick über die Gesamtvergütung des Vorstands .....	16
3.6 Zahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder .....	19
4 Vergütung des Aufsichtsrats 2020 .....	20



## 1 Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Österreichischen Post und informiert über die im Geschäftsjahr 2020 gewährten und geschuldeten Bezüge der Mitglieder des Vorstands sowie die Vergütung des Aufsichtsrats. Er berücksichtigt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben und orientiert sich an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“).

Der Vergütungsbericht wurde vom Vergütungsausschuss der Österreichischen Post geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 11. März 2021 beschlossen. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wird der Vergütungsbericht erstmalig in der Hauptversammlung am 15. April 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt.

### Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Das Jahr 2020 stellte viele Unternehmen weltweit und so auch die Österreichische Post vor große Herausforderungen. Im Umfeld der COVID-19 Pandemie galt und gilt es, für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter\*innen zu sorgen und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit des Unternehmens aufrecht zu erhalten. Beides ist im Jahr 2020 gut gelungen. Die COVID-19 Pandemie hat die Österreichische Post vor große Herausforderungen gestellt, die allerdings ohne Inanspruchnahme von staatlichen Zuschüssen oder durch Inanspruchnahme von Kurzarbeitsmodellen bewältigt wurden.

Durch die flächendeckende und zuverlässige Versorgung liefert die Österreichische Post einen wichtigen Beitrag zur Aufrechterhaltung und Absicherung der Kommunikations- und Logistikinfrastruktur des Landes. Bereits mit Beginn des ersten Lockdowns in Österreich, hervorgerufen durch die COVID-19 Pandemie, stellte das Unternehmen mit seinen rund 9.400 Zusteller\*innen, seinen 403 eigenbetriebenen Filialen und 1.362 Post Partnern den Erhalt der kritischen Infrastruktur sicher und gewährleistete die Zustellung selbst in Quarantänegebieten. Damit erwies sich die Österreichische Post als verlässliche Konstante für die österreichische Bevölkerung und Wirtschaft.

Die Entwicklung der transportierten Briefe, Werbesendungen und Pakete ist im Jahr 2020 sehr unterschiedlich verlaufen. In der Division **Brief & Werbepost** zeigte sich aufgrund der Substitution von Briefen durch elektronische Kommunikationsformen sowie des Entfalls von Werbesendungen eine rückläufige Volumenentwicklung. Das Volumen adressierter Briefsendungen ist im Jahresvergleich um 7% gesunken, Medienpost um 5%. Bei Werbesendungen betrug der Rückgang sogar 12%, stark beeinträchtigt von den Lockdown Maßnahmen in vielen Branchen. Die Division **Paket & Logistik** hingegen verzeichnete durch die behördlich angeordneten Geschäftsschließungen und den anhaltenden E-Commerce-Trend enorme Volumenzuwächse mit +30% in Österreich, +27% in CEE und +37% in der Türkei.

Der Umsatz der Österreichischen Post ist im Jahr 2020 um 8,3% auf 2.189 Mio EUR gestiegen. Dazu beigetragen hat auch die seit 25. August 2020 vollkonsolidierte türkische Gesellschaft Aras Kargo mit rund 100 Mio EUR. Der Umsatzanstieg exkl. Aras Kargo beträgt somit 3,3%. Die Umsatzerlöse der Österreichischen Post setzen sich aus der Division Brief & Werbepost mit 1.223 Mio EUR (-7,4%), der Division Paket & Logistik mit 914 Mio EUR (+44,4%; +28,4% exkl. Aras Kargo) sowie der Division Filiale & Bank mit 65 Mio EUR (-19,7%) zusammen.

Ergebnisseitig hat sich die unterschiedliche Entwicklung im Brief- und Paketbereich aufgrund der hohen Fixkostenintensität des Briefgeschäfts sowie der im Paketgeschäft entstandenen Mehrkosten für die außerordentlich hohe Kapazitätsauslastung der Logistikinfrastruktur negativ ausgewirkt. Die



Division Brief & Werbepost verzeichnete einen Ergebnisrückgang um 32 auf 164 Mio EUR während das Ergebnis der Division Paket & Logistik um 36 auf 74 Mio EUR anstieg.

Der Aufbau der bank99 ist ein wichtiger Schritt und somit auch finanziell ein wesentlicher Effekt des Jahres 2020. Seit April ist die bank99 am Markt aktiv und wird ein fokussiertes Angebot an Finanzdienstleistungen aufbauen. Ziel ist es, dieses Finanzdienstleistungsgeschäft in den nächsten Quartalen um neue Produkte zu erweitern und ab dem Jahr 2023 positive Ergebnisbeiträge zu generieren. Die Division Filiale & Bank erzielte durch die Aufbaukosten der bank99 und COVID-19 bedingten Belastungen einen negativen Ergebnisbeitrag von -44 Mio EUR.

Das ausgewiesene Konzernergebnis (EBIT) reduzierte sich somit insgesamt von 201 Mio EUR im Jahr 2019 auf 161 Mio EUR in der aktuellen Berichtsperiode. Dieser Betrag inkludiert auch die Aufbaukosten der bank99 wie zuvor beschrieben. Lässt man das Ergebnis der Division Filiale & Bank mit ihren vorgesehenen Anlaufkosten außer Acht, so zeigt sich, dass das Ergebnis im klassischen Logistikgeschäft von 205 Mio EUR in 2019 auf 204 Mio EUR in 2020 nur geringfügig gesunken ist (-0,4%). Das Ergebnis vor Zinsen, Abschreibungen und Steuern (EBITDA) hat sich um 5,0% auf 303 Mio EUR reduziert.

Das Ergebnis je Aktie belief sich im Jahr 2020 auf 1,75 EUR nach 2,17 EUR im Vorjahr. Auf Grundlage des guten Ergebnisses, des starken Cashflows und der soliden Bilanz wird der Hauptversammlung am 15. April 2021 daher eine Dividende von 1,60 EUR/Aktie vorgeschlagen. Dies beruht auch weiterhin auf der Beibehaltung einer berechenbaren Dividendenpolitik. Seit dem Börsengang 2006 hat die Österreichische Post das Ziel, 75% des Nettoergebnisses als Dividende auszuschütten.

Trotz der zahlreichen Herausforderungen konnte die Österreichische Post das vergangene Geschäftsjahr somit gut meistern und ist zur nachhaltigen Absicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Ertragskraft auch weiterhin gut aufgestellt. Im Jahr 2020 wurde zudem eine neue Strategie vorgestellt, die die strategischen Schwerpunkte und den Aspekt der Nachhaltigkeit vereint. Dieser integrierte Ansatz spiegelt sich auch in den Managementsystemen und dem Vergütungssystem der Österreichischen Post wider.



## 2 Grundzüge der Vergütungspolitik des Vorstands

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gilt seit dem Geschäftsjahr 2020. Es wurde in der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Juni 2020 vorgestellt und mit einer Mehrheit von 99,95% beschlossen.

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

Für die Vergütung des Vorstands gelten folgende Grundsätze

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

### Struktur der Vergütung des Vorstands

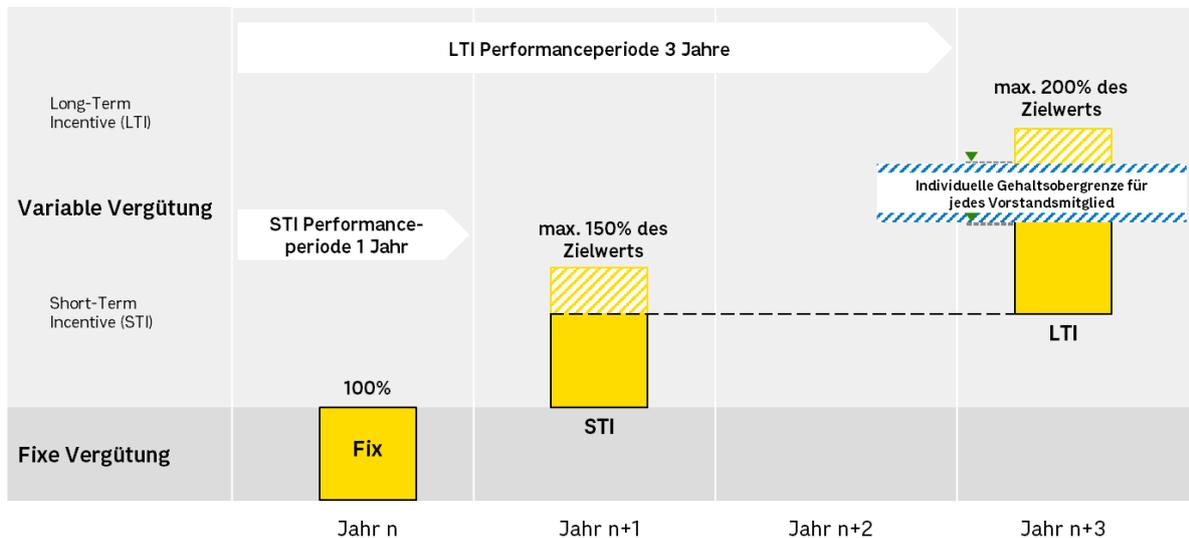
Die Vergütung des Vorstands basiert auf einem Drei-Säulen-Modell mit fixen und variablen Gehaltsbestandteilen. Die variable Vergütung ist in zwei Komponenten aufgeteilt und besteht aus einem Jahresbonus (Short-Term Incentive, STI) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, LTI).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

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

Der Vergütungsausschuss achtet bei der Festlegung der Zielwerte sowie der unteren und oberen Schwellenwerte darauf, dass diese adäquat und ambitioniert sind. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Zielerreichung limitiert, da Grenzwerte festgelegt sind. Neben dieser für die variablen Vergütungsbestandteile festgelegten Caps sind betragsmäßige Obergrenzen für die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitgliedes definiert.



## Vergütungssystem für Vorstände der Österreichischen Post



### Fixe Vergütung

Das fixe Grundgehalt orientiert sich an der Gehaltsstruktur börsennotierter österreichischer Unternehmen sowie vergleichbarer internationaler börsennotierter Gesellschaften und richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereichs und der Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, sowie der Dauer der Funktionsausübung. Weiters wird beim Grundgehalt ein Benchmark berücksichtigt, der die 20 ATX Unternehmen in Österreich, die 60 mittelgroßen vergleichbaren MDAX Unternehmen in Deutschland und darüber hinaus weitere 16 europäische Logistikunternehmen umfasst.

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

### Short-Term Incentive (STI)

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

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

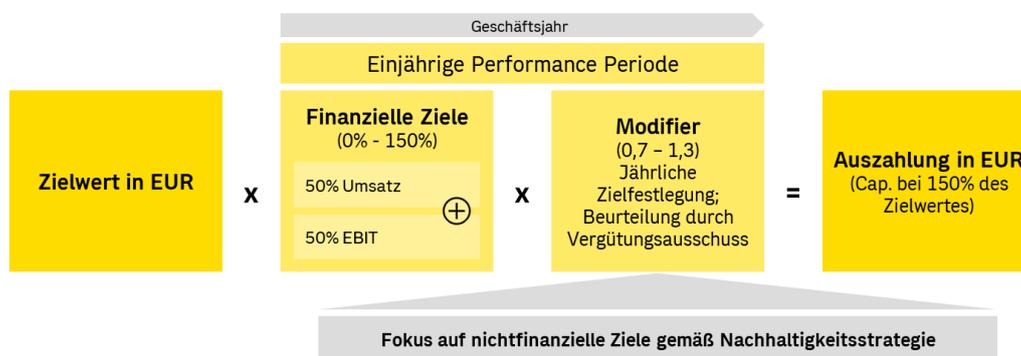
Auf diese finanzielle Zielerreichung ist ein Modifier anzuwenden, der die Höhe der Zielerreichung um maximal +/- 30 % beeinflussen kann. Der Modifier stellt den direkten Bezug zu strategischen Initiativen sowie zur Nachhaltigkeitsstrategie und den ESG-Indikatoren her. Der Vergütungsausschuss legt jährlich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



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

Die nachfolgende Grafik stellt eine Übersicht des STI dar.



Darstellung des Short Term Incentive Programmes der Österreichischen Post

### Long-Term Incentive (LTI)

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

Ausgangspunkt für das LTI sind Performance Share Units (PSU), die sich über den vertraglich festgelegten Zielwert, der durch den Start-Referenz-Aktienkurs dividiert wird, berechnen. Der Zielwert ist für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt und liegt je nach Vorstandsposition in der Bandbreite von in etwa 75% bis 125% des fixen Grundgehalts.

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

Die für das LTI herangezogenen Zielkriterien, die jeweils mit 1/3 gewichtet sind, sind folgende 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 seit 2019 relativ zum TSR der im EURO STOXX Total Market Industrial Transportation gelisteten Unternehmen.

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

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

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



Darstellung des Long Term Incentive Programmes der Österreichischen Post



### 3 Vergütung des Vorstands 2020

Das nachfolgende Kapitel beschreibt die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Österreichischen Post im Geschäftsjahr 2020. Es enthält detaillierte Informationen zur Gesamtvergütung des Vorstands, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020.

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

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

#### 3.1 Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung des Vorstands 2020 setzte sich aus dem fixen Grundgehalt, den Sachleistungen, diversen Versicherungsleistungen sowie Pensionsbeiträgen zusammen.

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

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

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



<b>Fixe Vergütung</b>				
EUR	<b>Georg Pözl</b>	<b>Walter Oblin</b>	<b>Peter Umundum</b>	<b>Summe</b>
Fixes Grundgehalt	700.000	495.000	447.857	<b>1.642.857</b>
Sachleistungen	12.126	11.694	12.894	<b>36.714</b>
Gruppenkrankenversicherung	2.934	-	1.172	<b>4.107</b>
Unfallversicherung	3.523	2.902	2.781	<b>9.206</b>
Pensionskassenbeitrag	71.750	50.738	45.905	<b>168.393</b>
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>790.333</b>	<b>560.334</b>	<b>510.609</b>	<b>1.861.277</b>

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

### 3.2 Kurzfristige variable Vergütung 2020 (STI 2020)

In diesem Kapitel werden die im Jahr 2020 erworbenen Ansprüche beschrieben, die auf der Anfang 2020 abgeschlossenen STI Vereinbarung basieren. Die Evaluierung der relevanten Leistungskriterien ist zu Beginn des Jahres 2021 auf Basis des testierten Jahres- und Konzernabschlusses durch den Vergütungsausschuss erfolgt. Die Auszahlung der Ansprüche erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt. Die im Jahr 2020 ausbezahlten Beträge aus der STI-Vereinbarung 2019 sind in der Gesamtübersicht ebenfalls dargestellt.

Gemäß der von der Hauptversammlung 2020 beschlossenen Vergütungspolitik werden für die Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung die finanziellen Kriterien „Umsatz“ und „EBIT“ (Gewichtung jeweils 50%) und auch nicht-finanzielle Kriterien in Form eines Modifiers (Multiplikator im Jahr 2020 von 0,8 bis 1,2) herangezogen.

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

<sup>1</sup> Für das STI 2020 wurde innerhalb des vorgegebenen Rahmens der Vergütungspolitik ein Multiplikator von +/-20% festgelegt

In nachfolgender Tabelle sind die zu Beginn des Jahres 2020 vom Vergütungsausschuss festgelegten Werte für die finanziellen Zielkriterien „Umsatz“ und „EBIT“ bei 50%, 100% und 150% Zielerreichung dargestellt. Bei der Definition dieser Zielkriterien wurden die herausfordernden Rahmenbedingungen der Corona Pandemie und die daraus ableitbaren Umsatz- und Ergebniseffekte berücksichtigt. Es gab keine unterjährigen Anpassungen der finanziellen Kriterien.

Nach Vorliegen des Jahres- und Konzernabschlusses und Bestätigung durch den Abschlussprüfer hat der Vergütungsausschuss die Zielerreichung evaluiert. Der Umsatz der Österreichischen Post liegt bei 2.189 Mio EUR, womit die Obergrenze des Umsatzziels von 150% erreicht wurde. Das ausgewiesene EBIT in der Höhe von 161 Mio EUR zeigt eine Untererfüllung des Ergebnisziels. Die durchschnittliche Zielerreichung der finanziellen Kriterien beträgt 121,1%.



Kriterien Mio EUR	50% Ziel	100% Ziel	150% Ziel	Ist-Wert	Zielerreichung	gewichtete Zielerreichung
Umsatz	1.915	2.037	2.169	2.189	150,0%	75,0%
EBIT	71	185	215	161	92,3%	46,1%
<b>Zielerreichung Finanzielle Ziele</b>						<b>121,1%</b>

Neben den finanziellen Kriterien „Umsatz“ und „EBIT“ bestimmt der Modifier maßgeblich die Gesamtzielerreichung des Short Term Incentives. Für das Geschäftsjahr 2020 wurde vom Vergütungsausschuss ein Katalog an Kriterien festgelegt, der die strategischen Stoßrichtungen und insbesondere die ESG-Indikatoren berücksichtigt. Der Modifier wurde im Jahr 2020 in einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 festgelegt und kann somit den Zielerreichungsgrad um +/- 20% beeinflussen. Nachstehend sind die festgelegten Kriterien des Modifiers und deren Zielerreichung beschrieben.

- bank99: Ziel war es, die bank99 mit 1. April 2020 zu starten und möglichst rasch einen signifikanten Kundenhochlauf bis Jahresende zu erzielen. Die erreichte Kundenanzahl von rund 60.000 Kunden mit Ende Dezember 2020 lag geringfügig unter dem anvisierten Ziel.
- Shöpping: Der österreichische Online-Marktplatz wurde 2017 gestartet. Basierend auf 97.000 Bestellungen im Jahr 2019 war es das Ziel, die Anzahl der Bestellungen signifikant zu steigern. Mit rund 370.000 Bestellungen 2020 wurde das Ziel übererfüllt.
- Aras Kargo: Der Beteiligungsanteil am Tochterunternehmen Aras Kargo in der Türkei wurde 2020 von 25% auf 80% erhöht. Ziel des Jahres 2020 war es, die Profitabilität (EBITDA) zu verbessern. Das EBITDA der Aras Kargo zum 31. Dezember 2020 lag weit über den Zielvorgaben.
- In der strategischen Entwicklung des Unternehmens spielt die Digitalisierung eine wichtige Rolle. Im Jahr 2020 sollte die Sendungsverfolgung für Pakete weiterentwickelt werden. Ausgewählte Meilensteine, insbesondere die Umsetzung in Form eines Pilotprojektes wurden erreicht und dem Paket & Logistik Ausschuss des Aufsichtsrats im November präsentiert.
- Die Reduktion der Verwendung fossiler Brennstoffe ist der Österreichischen Post ein großes Anliegen und damit verbunden der Ausbau der Photovoltaik-Anlagen auf den Verteilzentren. Im Jahr 2020 wurden weitere Kapazitäten errichtet, welche die installierte Leistung auf 2,4 MWp erhöhte. Das Jahresziel 2020 wurde damit erreicht.
- Für ein hochqualitatives Zustellungssystem galt es eine Reduktion der Mitarbeiterfluktuation im Laufe des Jahres 2020 zu erzielen. Die Fluktuationsquote der Österreichischen Post liegt bei insgesamt 11,8%. Die darin enthaltene Fluktuation der Mitarbeitergruppe „Angestellte KV neu“ konnte 2020 gemäß den Zielvorgaben auf unter 36% reduziert werden.
- Diversität ist ein wesentliches Nachhaltigkeitsthema der Österreichischen Post. Im Rahmen eines unternehmensübergreifenden Projektes soll der Frauenanteil in Führungspositionen stetig erhöht werden. Mit einer Frauenquote in Führungspositionen von 34,6% wurde das gesetzte Ziel geringfügig überschritten.

Der Vergütungsausschuss hat zu Beginn des Jahres 2021 die Zielerreichung des Modifiers (Bandbreite 0,8 bis 1,2) geprüft. Auf Basis der vorliegenden Dokumentation und aufgrund der Tatsache, dass die Performance in den beschriebenen Kriterien gesamthaft erfüllt wurden, wurde ein Modifier von 1,1 festgelegt. Somit ergibt sich eine Gesamtzielerreichung für das Short Term Incentive 2020 in der Höhe von 133,3%.



Der individuell, vertraglich festgelegte Zielbetrag multipliziert mit dem Prozentsatz der Gesamtziel-erreichung (finanzielle Ziele und Modifier) ergibt die erworbenen Ansprüche für das abgelaufene Ge-schäftsjahr 2020 und den Betrag, der im Folgejahr zur Auszahlung kommen wird.

<b>Short-Term Incentive 2020</b>			
EUR	<b>Georg Pözl</b>	<b>Walter Oblin</b>	<b>Peter Umundum</b>
Zielwert	700.000	495.000	447.857
Gesamtzielerreichung	133,3%		
<b>STI 2020</b>	<b>933.100</b>	<b>659.835</b>	<b>596.993</b>

### 3.3 Langfristige variable Vergütung 2018-2020 (LTI 2018-2020)

Im Folgenden wird die für das abgelaufene Geschäftsjahr relevante langfristige aktienbasierte Ver-gütungskomponente, das Long Term Incentive, dargestellt. Die im abgelaufenen Geschäftsjahr er-worbenen Ansprüche entstanden aus dem Long-Term Incentive 2018-2020, dessen dreijährige Per-formance-Periode Ende 2020 zu Ende ging. Die Parameter des LTI 2018-2020 wurden vom Vergü-tungsausschuss zu Beginn der Laufzeit festgelegt und nach Vorliegen des Jahres- und Konzernab-schlusses 2020 in Hinblick auf ihre Zielerreichung überprüft. Die Auszahlung der Ansprüche erfolgt im Jahr 2021.

Jedes Geschäftsjahr startet ein neues, jeweils dreijähriges LTI-Programm. Details dazu finden sich im Kapitel 3.4 „Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Programmen“, der jene Vergütungsbestand-teile beschreibt, die der Berichtsperiode 2020 wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung aber erst in einer späteren Periode erfolgt.

Wie bereits erwähnt wurden die Rahmenbedingungen des Long Term Incentive Programmes 2018-2020 bereits im Jahr 2018, also vor Festlegung und Verabschiedung der neuen Vergütungspolitik in der Hauptversammlung, definiert. Mit Ausnahme weniger Aspekte entspricht das LTI 2018-2020 je-doch bereits der Logik des aktuellen Vergütungssystems. Die Anwendung kapitalmarktrelevanter Steuerungsgrößen, das erforderliche Eigeninvestment und die positive Aktienkursrelation waren auch in den Tranchen der Vergangenheit immer wesentliche Aspekte bei der Ausgestaltung der langfristigen variablen Vergütung.

Voraussetzung zur Teilnahme am LTI ist ein einmaliges Eigeninvestment jedes Vorstands, das in Re-lation zum Grundgehalt steht: 80% für den Vorstandsvorsitzenden, 70% für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und 60% für andere Vorstandsmitglieder. Das Eigeninvestment ist bis zum Ende des nächstfolgenden Jahres nach Ablauf des Performance-Zeitraums ununterbrochen zu hal-ten. Die notwendigen Aktien des LTI-Programmes 2018-2020 müssen bis Ende 2021 gehalten wer-den und sind aus untenstehender Tabelle ersichtlich.

<b>Eigeninvestment</b>	<b>notwendige Aktien in Stk.</b>	<b>entsprechender Gegenwert in EUR<sup>1</sup></b>
Georg Pözl	12.546	480.010
Walter Oblin	7.371	282.014
Peter Umundum	6.273	240.005

<sup>1</sup>Auf Basis Durchschnittskurs H2 2017

Die für das LTI 2018-2020 herangezogenen Leistungskriterien (Earnings per Share, Free Cashflow und Total Shareholder Return) sollen die langfristige Wertsteigerung des Unternehmens bestmö-glich berücksichtigen. Sie spiegeln die Investitions- und Dividendenfähigkeit sowie die



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

Die Gewichtung der Kriterien sowie die Festlegung der jährlichen Zwischenziele ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

Kriterien	Gewichtung	Jährliche Zielerreichungsgewichtung während der dreijährigen Performanceperiode
Earnings per Share	1/3	1/3 / 1/3 / 1/3
Free Cash Flow	1/3	1/3 / 1/3 / 1/3
Total Shareholder Return	1/3	1/3 / 1/3 / 1/3

Die 100%-Zielwerte sowie die Schwell- als auch die Maximalwerte für die Kriterien wurden vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats zu Beginn des Jahres 2018 festgelegt. Sie berücksichtigen die Mittelfristplanung, gegebenenfalls Sondereffekte und die historische Entwicklung der Kennzahlen sowie Marktprognosen des Kapitalmarkts.

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

In den Jahren 2018 bis 2020 lag die Bandbreite des Zielwertes zwischen 1,2 EUR/Aktie (0% Ziel) und 2,4 EUR/Aktie (200% Ziel). Die Ist-Werte, bereinigt um Sondereffekte, lagen zwischen 2,2 EUR/Aktien und 2,5 EUR/Aktie.

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

In den Jahren 2018 bis 2020 lag die Bandbreite des Zielwertes zwischen 94 Mio EUR (0% Ziel) und 189 Mio EUR (200% Ziel). Die Ist-Werte, bereinigt um Sondereffekte, lagen zwischen 108 Mio EUR und 206 Mio EUR.

Indikator 3 „Total Shareholder Return (absolut)“:

Die Zielwerte des Total Shareholder Return jeden Jahres basieren auf dem Aktienkurs von 38,26 EUR in H2 2017 und betragen +7% für 2018, +14% für 2019 und +21% für 2020. Die Ist-Werte lagen in allen Jahren unter dem anvisierten Niveau.

Nach Vorliegen des Jahres- und Konzernabschlusses und Bestätigung durch den Abschlussprüfer hat der Vergütungsausschuss die Zielerreichung der einzelnen LTI-Kriterien evaluiert. Auf Basis der vorliegenden Ist-Werte, die im Sinne der Vergleichbarkeit von Ziel- und Ist-Werten um ausgewählte Sondereffekte bereinigt wurden, ergab sich untenstehende Zielerreichung. Die Gesamtzielerreichung setzt sich aus den Teilzielerreichungen jedes Indikators pro Jahr zusammen. In Summe zeigt sich für die dreijährige Laufzeit des Programmes von 2018 bis 2020 eine Überperformance und damit eine Gesamtzielerreichung von 151,3%.

Kriterien	2018	2019	2020
Zielerreichung in %			
Earnings per Share	20,3%	17,9%	20,4%
Free Cash Flow	1,8%	27,5%	19,3%
Total Shareholder Return	0,1%	5,7%	4,1%
<b>Jährliche Zielerreichung</b>	<b>22,2%</b>	<b>51,0%</b>	<b>43,9%</b>
Zielerreichung			117,1%
Faktor für Überperformance <sup>1</sup>			3,0
<b>Gesamtzielerreichung</b>			<b>151,3%</b>

<sup>1</sup> Der Faktor für Überperformance wurde in den Programmen bis 2018 angewendet. Die Berechnung erfolgt durch Verdreifachung des Prozentsatzes, der 100% übersteigt.



Die Bonifikation für die Gesamtzielerreichung erfolgt auf Basis von Performance-Share-Units (Bonusaktien) als rechnerische Größe. Ausgehend von der Anzahl an PSU zu Beginn des Programmes, die sich über den vertraglich festgelegten Zielwert berechnen, erfolgt die Berechnung der finalen Anzahl an PSU durch Multiplikation mit dem Zielerreichungsgrad. Die Auszahlung der Performance Share Units kann grundsätzlich in Form von Aktien der Österreichischen Post oder in bar erfolgen. Für das im Jahr 2020 abgelaufene Programm (LTI 2018 – 2020) liegt das Wahlrecht bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern, die einheitlich die Ausschüttung der Bonifikation in bar gewählt haben.

Auf Basis der ermittelten Zielerreichung von 151,3% und unter Anwendung des durchschnittlichen Aktienkurses vom 01.01.2021 bis 08.04.2021 (4 Wochen nach Feststellung des Jahresergebnisses 2021 im Aufsichtsrat) ergeben sich die Ansprüche der Vorstandsmitglieder, welche im Jahr 2021 ausbezahlt werden. Da der für die Auszahlung maßgebliche Aktienkurs erst nach Erstellung des vorliegenden Vergütungsberichts vorliegt, wurde in nachstehender Tabelle zur Berechnung des vorläufig erwarteten Auszahlungsbetrages ein Referenzkurs von 33,00 EUR (01.01.2021 - 28.02.2021) gewählt.

<b>Long-Term Incentive 2018-2020</b>			
EUR	<b>Georg Pölzl</b>	<b>Walter Oblin</b>	<b>Peter Umundum</b>
Zielwert <sup>1</sup>	540.000	329.000	280.000
Aktienkurs H2 2017	38,26		
Bonusaktien Beginn (Stk)	14.114	8.599	7.318
Gesamtzielerreichung	151,3%		
Bonusaktien Ende (Stk)	21.354	13.010	11.072
Referenzkurs 01.01.2021 bis 28.02.2021	33,00		
<b>LTI 2018-2020</b>	<b>704.682</b>	<b>429.330</b>	<b>365.376</b>

<sup>1</sup> Individueller Zielwert im LTI 2018-2020: Fixes Grundgehalt 2018 multipliziert mit 0,9 für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 0,7 für Vorstandsmitglieder

### 3.4 Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Programmen

Seit der Einführung des aktienbasierten Vergütungsprogrammes im Jahr 2010 beginnt jedes Geschäftsjahr eine neue, jeweils dreijährige LTI-Tranche. Alle drei Vorstandsmitglieder nahmen zum 31. Dezember 2020 an den LTI-Tranchen 9 (2018-2020), 10 (2019-2021) und 11 (2020-2022) teil.

Das Long Term Incentive 2018-2020 (Tranche 9), dessen endgültig erworbenen Ansprüche zu Beginn des Jahres 2021 festgelegt wurden, ist in den vorangehenden Ausführungen detailliert beschrieben.

Die Tranchen 10 (2019-2021) und 11 (2020-2022) des Long Term Incentives basieren bereits auf der von der Hauptversammlung verabschiedeten neuen Vergütungspolitik. Die Zielerreichung am Ende der dreijährigen Laufzeit ergibt sich aus der Summe der drei Performance-Indikatoren Ergebnis pro Aktie, Free Cash Flow und Relativer Total Shareholder Return. Die drei Indikatoren können in ihrer Zielerreichung zwischen 0% und 200% schwanken, wobei bei einem Zielerreichungsgrad von 50% Untergrenzen definiert sind. Die Gewichtung dieser Indikatoren sowie die Festlegung der jährlichen Zwischenziele sind in untenstehender Tabelle zu entnehmen.

<b>Kriterien</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Jährliche Zielerreichungsgewichtung während der dreijährigen Performanceperiode</b>
Earnings per Share	1/3	20%/20%/60%
Free Cash Flow	1/3	20%/20%/60%
Relativer Total Shareholder Return	1/3	20%/20%/60%



Wie dargestellt erfolgt die Bonifikation auf Basis von sogenannten Performance Share Units (Bonusaktien) als rechnerische Größe und hängt vom Ausmaß der Zielerreichung der definierten Performanceindikatoren sowie der Kursentwicklung der Aktie der Österreichischen Post ab. Der entstandene Anspruch wird somit im nächsten Jahr publiziert.

Die erwartete Anzahl der Performance Share Units (rechnerische Größe) verteilt sich zum 31.12.2020 auf die einzelnen Tranchen wie folgt:

<b>Bonusaktien</b>			
Stück	<b>Georg Pözl</b>	<b>Walter Oblin</b>	<b>Peter Umundum</b>
Tranche 9 (LTI 2018-2020)	26.768	13.979	13.087
Tranche 10 (LTI 2019-2021)	24.188	11.761	9.863
Tranche 11 (LTI 2020-2022)	25.883	13.184	10.406

Wie bereits ausgeführt kann die Auszahlung der Performance Share Units grundsätzlich in Form von Aktien der Österreichischen Post AG oder in bar erfolgen. Für die Tranche 9 lag das Wahlrecht bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern, die einheitlich die Ausschüttung der Bonifikation in bar gewählt haben. Für die Tranchen 10 und 11 liegt die Entscheidung über die Form der Auszahlung in der Discretion des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats. Nach der vergangenen betrieblichen Praxis ist von einer Auszahlung in bar auszugehen, weshalb die Bilanzierung als anteilsbasierte Vergütungen mit Barausgleich erfolgt.

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

<b>Buchwert der Rückstellungen</b>			
EUR	<b>Georg Pözl</b>	<b>Walter Oblin</b>	<b>Peter Umundum</b>
Tranche 9 (LTI 2018-2020)	768.249	401.196	375.588
Tranche 10 (LTI 2019-2021)	900.362	437.762	367.130
Tranche 11 (LTI 2020-2022)	515.845	262.765	207.391

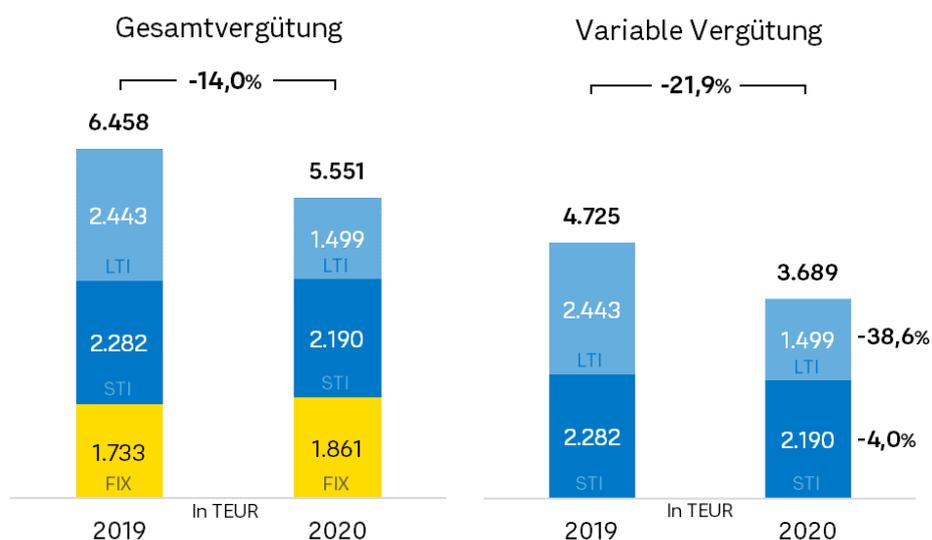
Der im Geschäftsjahr 2020 erfasste Gesamtaufwand für die aktienbasierte Vergütung der Vorstandsmitglieder verteilt sich auf die einzelnen Tranchen wie folgt:

<b>Gesamtaufwand</b>			
EUR	<b>Georg Pözl</b>	<b>Walter Oblin</b>	<b>Peter Umundum</b>
Tranche 9 (LTI 2018-2020)	145.635	28.529	82.255
Tranche 10 (LTI 2019-2021)	398.958	193.976	162.678
Tranche 11 (LTI 2020-2022)	515.845	262.765	207.391



### 3.5 Überblick über die Gesamtvergütung des Vorstands

Die folgenden Ausführungen und die nachstehenden Grafiken beschreiben die Vergütung des Vorstands als Gesamtüberblick. Die im Geschäftsjahr 2020 entstandenen Ansprüche für die Vorstandsmitglieder der Österreichischen Post betragen rund 5,6 Mio EUR (Vorjahr: 6,5 Mio EUR). Davon entfallen rund 1,9 Mio EUR auf erfolgsunabhängige fixe Komponenten (Vorjahr: 1,7 Mio EUR). Die erfolgsbezogenen variablen Komponenten setzen sich folgendermaßen zusammen: kurzfristige variable Vergütung 2,2 Mio EUR (Vorjahr: 2,3 Mio EUR) und langfristige variable Vergütung 1,5 Mio EUR (Vorjahr 2,4 Mio EUR).



In Summe zeigt die Gesamtvergütung des Vorstandes somit einen Rückgang von 14,0% im Vergleich zum Vorjahr. Das fixe Grundgehalt hat sich aufgrund vertraglich definierter Anpassungen um 7,4% erhöht. Bei den variablen Vergütungsbestandteilen zeigt sich ein signifikanter Rückgang der erworbenen Ansprüche von 21,9%. So hat sich die STI-Bonifikation im Vergleich zum Vorjahr um 4,0% verringert. Die Ansprüche aus dem LTI 2018 – 2020 haben sich im Vergleich zur letztjährigen Tranche um 38,6 % reduziert.

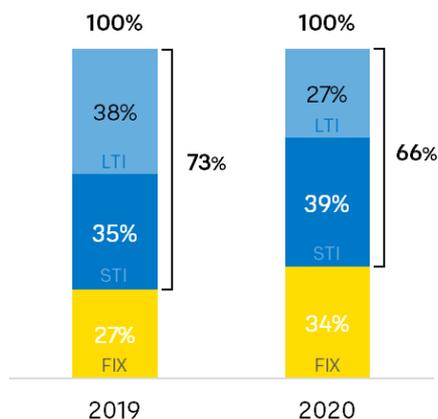
An der Gesamtentwicklung lässt sich der starke Zusammenhang zwischen Vergütung und Unternehmenserfolg des zugrunde liegenden Entlohnungssystems gut erkennen. Nach dem sehr erfolgreichen Vorjahr war das Jahr 2020 geprägt von den Herausforderungen der COVID-19 Pandemie und deren Auswirkungen auf die Umsatz- und Ergebnisentwicklung. Diese Herausforderungen konnten ohne Inanspruchnahme von Kurzarbeitsmodellen oder staatlichen Zuschüssen bewältigt werden.

Das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) hat sich 2020 um 5,0% auf 302,8 Mio EUR reduziert. Das EBIT verringerte sich um 19,9% auf 160,6 Mio EUR, nach 200,6 Mio EUR im Vorjahr. Das EBIT des Logistikgeschäftes (ohne Filiale und Aufbau der bank99) lag um 0,4% unter dem des Vorjahres. Dieser Rückgang spiegelt sich in der Bonifikation der variablen Vergütungsbestandteile wider, die sich im Vergleich zum Vorjahr um 21,9% verringerte.

Die Entwicklung der Gesamtvergütung des Vorstands im Jahr 2020 führt zu einer leichten strukturellen Veränderung der Vergütungsbestandteile: Der Anteil der fixen Gehaltsbestandteile ist im Vergleich zum Vorjahr von 27% auf 34% gestiegen. Die variablen Vergütungsbestandteile, STI und LTI, haben sich gesamthaft von 73% auf 66% verringert. Während der Anteil des Short Term Incentive



von 35% auf 39% leicht gestiegen ist, reduzierte sich der Anteil des Long Term Incentive von 38% auf 27%.



Zusammenfassend sind in der folgenden Tabelle die im Jahr 2020 gesamthaft erworbenen Ansprüche des Vorstands dargestellt<sup>1</sup>. Neben den Bezügen der einzelnen Vorstandsmitglieder ist auch der relative Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen angeführt. Es ist festzuhalten, dass die definierten betragsmäßigen Obergrenzen für die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitgliedes nicht erreicht werden.

Für endgültige Ermittlung des Auszahlungsbetrages des Long-Term Incentive 2018-2020 ist der durchschnittliche Aktienkurs vom 01.01.2021 bis 08.04.2021 (4 Wochen nach Feststellung des Jahresergebnisses 2021 im Aufsichtsrat) heranzuziehen. Dieser stand zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht fest. Aufgrund des ersatzweisen Heranziehens des Referenzkurses von 33,00 EUR (01.01.2021 - 28.02.2021) sind die Auszahlungsbeträge für das LTI 2018-2020 daher als bestmögliche Erwartungswerte zu verstehen.

<b>Gesamtvergütung 2020</b>				
EUR	<b>Georg Pözl</b>	<b>Walter Oblin</b>	<b>Peter Umundum</b>	<b>Summe</b>
Fixe Vergütung 2020	790.333	560.334	510.609	<b>1.861.277</b>
Variable Vergütung				
STI 2020 <sup>1</sup>	933.100	659.835	596.993	<b>2.189.928</b>
LTI 2018-2020 <sup>1,2</sup>	704.682	429.330	365.376	<b>1.499.388</b>
Summe Variable Vergütung	1.637.782	1.089.165	962.369	<b>3.689.316</b>
<b>Summe</b>	<b>2.428.115</b>	<b>1.649.499</b>	<b>1.472.979</b>	<b>5.550.593</b>
Relativer Anteil Fixe Vergütung (in %)	32,5	34,0	34,7	
Relativer Anteil Variable Vergütung (in %)				
STI 2020	38,4	40,0	40,5	
LTI 2018-2020	29,0	26,0	24,8	

<sup>1</sup> Auszahlung im Jahr 2021

<sup>2</sup> Berechnet auf Basis des Referenzkurses 01.01.2021 bis 28.02.2021

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



Im Vergleich dazu zeigt die nachstehende Tabelle die gesamthaft erworbenen Ansprüche des Vorstands im Jahr 2019, wovon das fixe Grundgehalt im Jahr 2019 und die variablen Anteile im Jahr 2020 ausbezahlt wurden.

<b>Gesamtvergütung 2019</b>				
EUR	<b>Georg Pözl</b>	<b>Walter Oblin</b>	<b>Peter Umundum</b>	<b>Summe</b>
Fixe Vergütung 2019	709.126	532.772	491.423	<b>1.733.321</b>
Variable Vergütung				
STI 2019 <sup>1</sup>	937.514	701.005	643.476	<b>2.281.995</b>
LTI 2017-2019 <sup>1</sup>	1.127.486	685.125	630.000	<b>2.442.611</b>
Summe Variable Vergütung	2.065.000	1.386.130	1.273.476	<b>4.724.606</b>
<b>Summe</b>	<b>2.774.126</b>	<b>1.918.902</b>	<b>1.764.898</b>	<b>6.457.927</b>

<sup>1</sup> Auszahlung im Jahr 2020

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

Das EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) und das EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Steuern) sind die wichtigsten Kennzahlen der Österreichischen Post, um den operativen Erfolg zu messen. In Prozent vom Umsatz ausgedrückt wird die Profitabilität des Umsatzes dargestellt und gezeigt, wie erfolgreich das operative Geschäft gesteuert wird. Das EBITDA reduzierte sich um 5,0% auf 302,8. Das EBIT 2020 in der Höhe von 160,6 Mio EUR verringerte sich um 19,9% gegenüber dem Vorjahr. Das Ergebnis im klassischen Logistikgeschäft ist wie eingangs beschrieben von 205,2 Mio EUR in 2019 auf 204,4 Mio EUR in 2020 nur geringfügig gesunken (-0,4%).

Als Vergleichswert für die Bezüge der sonstigen Beschäftigten werden die Löhne/Gehälter und Prämien für alle Mitarbeiter der Österreichischen Post AG auf Vollzeitäquivalenzbasis herangezogen.

<b>Jährliche Veränderung</b>			<b>Abweichung</b>	
	<b>Ist 2019</b>	<b>Ist 2020</b>	<b>absolut</b>	<b>in %</b>
<b>Gesamtvergütung (EUR)</b>				
Georg Pözl	2.774.126	2.428.115	-346.011	-12,5
Walter Oblin	1.918.902	1.649.499	-269.403	-14,0
Peter Umundum	1.764.898	1.472.979	-291.920	-16,5
<b>Wirtschaftliche Kennzahlen (Mio EUR)</b>				
Umsatz	2.022	2.189	168	+8,3
EBITDA	319	303	-16	-5,0
EBIT	201	161	-40	-19,9
EBIT Logistikgeschäft (ohne Filiale & Bank)	205	204	-1	-0,4
<b>Sonstige Beschäftigte auf Vollzeitäquivalenzbasis (EUR)</b>				
Beamte	53.144	54.772	1.628	+3,1
Angestellte Dienstordnung/Sondervertrag	44.500	46.138	1.638	+3,7
Angestellte KV neu	35.364	37.299	1.935	+5,5



### 3.6 Zahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder

Walter Hitziger legte seine Funktion als Vorstandsmitglied zum 31. Dezember 2018 zurück. Sein Anstellungsvertrag war bis zum 31. Dezember 2019 aufrecht und erlosch mit Ablauf dieses Tages durch Fristablauf.

Walter Hitziger hat im Jahr 2020 einen Anspruch aus dem Long-Term Incentive 2018-2020 erworben, welcher im Jahr 2021 nach Feststellung der Zielerreichung ausbezahlt wird. Darüber hinaus wurden ihm die erworbenen Ansprüche aus dem Long-Term Incentive 2017-2019 zugesprochen, die im Jahr 2020 zur Auszahlung gelangten.

<b>Vergütung Walter Hitziger</b>	
EUR	
Vergütung 2020	
LTI 2018-2020 <sup>1,2</sup>	521.994
Vergütung 2019	
LTI 2017-2019 <sup>3</sup>	900.000

<sup>1</sup> Berechnet auf Basis des Referenzkurses 01.01.2021 bis 28.02.2021

<sup>2</sup> Auszahlung im Jahr 2021

<sup>3</sup> Auszahlung im Jahr 2020

Für das im Geschäftsjahr 2020 laufende Long-Term Incentive Programm, an dem Walter Hitziger beteiligt war, wurde folgende Rückstellung gebildet.

<b>Walter Hitziger</b>	
Bonusaktien (Stk)	
LTI 2018-2020	16.996
Buchwert der Rückstellung (EUR)	
LTI 2018-2020	487.777
Aufwand 2020 (EUR)	
LTI 2018-2020	87.777



#### 4 Vergütung des Aufsichtsrats 2020

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

Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung wird jährlich in der ordentlichen Hauptversammlung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschlossen. Für das Geschäftsjahr 2019 hat die Hauptversammlung am 17. Juni 2020 die Bezüge für die Mitglieder des Aufsichtsrats wie folgt festgelegt:

Vergütung des Aufsichtsrats	
EUR	
für die Vorsitzende	30.000
für die stellvertretende Vorsitzende	25.000
für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats	20.000
für die/den Vorsitzende/n eines Ausschusses	14.000
für die stellvertretende Vorsitzende des Prüfungsausschusses	12.000
für jedes weitere Mitglied eines Ausschusses	10.000

Die Ausschussvergütung ist mit einem Ausschussmandat limitiert und steht sohin auch bei Tätigkeit in mehreren Ausschüssen nur einmal zu. Zusätzlich erhält jedes im Inland ansässige Aufsichtsrats- und Ausschussmitglied ein Sitzungsgeld von EUR 600,-- pro besuchter Sitzung. Für jeden internationalen Experten ist ein Sitzungsgeld von EUR 1.600,-- 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).

Im abgelaufenen Geschäftsjahr kam es zu Änderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Nach dem Ausscheiden von Jochen Danninger, Edeltraud Stiftinger und Herta Stockbauer wurden Felicia Kölliker, Maximilian Schnödl und Sigrid Stagl in der Hauptversammlung am 17. Juni 2020 neu in den Aufsichtsrat gewählt.

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

- Nominierungsausschuss: Edith Hlawati (Vorsitzende), Maximilian Schnödl
- Vergütungsausschuss: Edith Hlawati (Vorsitzende), Maximilian Schnödl
- Prüfungsausschuss: Maximilian Schnödl (Vorsitzender), Stefan Szyszkowitz (stellvertretender Vorsitzender, Finanzexperte), Huberta Gheneff, Peter E. Kruse
- Paket & Logistik Ausschuss: Peter E. Kruse (Vorsitzender), Chris E. Muntwyler
- Bankenausschuss: Maximilian Schnödl (Vorsitzender), Felicia Kölliker

Jochen Danninger war Mitglied des Vergütungsausschusses. Edeltraud Stiftinger war bis zu ihrem Ausscheiden Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowie Mitglied des Nominierungs- und Vergütungsausschusses. Herta Stockbauer war stellvertretende Vorsitzende des Prüfungsausschusses.



Die Mitglieder des Aufsichtsrats waren im Jahr 2020 sowohl im Plenum als auch in den Ausschusssitzungen mit einer Ausnahme vollzählig anwesend. Daraus ergeben sich für die Mitglieder des Aufsichtsrats nachfolgend einzeln angeführte Vergütungen, die im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt wurden.

#### Vergütung der Aufsichtsräte in EUR

Kapitalvertreter*innen	2019 gewährte und 2020 ausbezahlte		Sitzungsgeld 2020	Summe
	Grundvergütung	Ausschussvergütung		
Edith Hlawati (Vorsitzende)	30.000	14.000	6.600	50.600
Maximilian Schnödl (Stv. Vorsitzender) <sup>1,2</sup>			4.800	4.800
Huberta Gheneff	20.000	10.000	6.000	36.000
Felicia Kölliker <sup>1</sup>			7.000	7.000
Peter E. Kruse	20.000	14.000	15.200	49.200
Chris E. Muntwyler	20.000	10.000	5.400	35.400
Sigrid Stagl <sup>1</sup>			1.800	1.800
Stefan Szyszkowitz	20.000	10.000	6.000	36.000
Jochen Danninger <sup>3</sup>	20.000	10.000	1.200	31.200
Edeltraud Stiftinger <sup>4</sup>	25.000	14.000	5.400	44.400
Herta Stockbauer <sup>4</sup>	20.000	12.000	2.400	34.400
				<b>330.800</b>

<sup>1</sup> Erstbestellung 17.06.2020

<sup>2</sup> Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder werden seit 01.09.2020 an die ÖBAG abgeführt

<sup>3</sup> Ausgeschieden mit 27.02.2020

<sup>4</sup> Ausgeschieden mit 17.06.2020

Vorstand und Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung am 15. April 2021 vorschlagen, die Aufsichtsratsvergütung für das Jahr 2020 unverändert zu belassen. Die Genehmigung der Hauptversammlung 2021 vorausgesetzt, ergeben sich dadurch nachstehende Ansprüche für die Aufsichtsratsmitglieder aus ihrer Tätigkeit im Jahr 2020. Die Auszahlung erfolgt nach der Hauptversammlung 2021.

#### Vergütung der Aufsichtsräte in EUR

Kapitalvertreter*innen	2020 gewährte und 2021 auszahlende		Summe
	Grundvergütung	Ausschussvergütung	
Edith Hlawati (Vorsitzende)	30.000	14.000	44.000
Maximilian Schnödl (Stv. Vorsitzender) <sup>1,2</sup>	13.525	7.574	21.099
Huberta Gheneff	20.000	10.000	30.000
Felicia Kölliker <sup>1</sup>	10.820	5.410	16.230
Peter E. Kruse	20.000	14.000	34.000
Chris E. Muntwyler	20.000	10.000	30.000
Sigrid Stagl <sup>1</sup>	10.820		10.820
Stefan Szyszkowitz	20.000	11.082	31.082
Jochen Danninger <sup>3</sup>	3.178	1.589	4.767
Edeltraud Stiftinger <sup>4</sup>	11.544	6.464	18.008
Herta Stockbauer <sup>4</sup>	9.235	5.541	14.776
			<b>254.782</b>

<sup>1</sup> Erstbestellung 17.06.2020 - daher aliquoter Anteil der Vergütung

<sup>2</sup> Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder werden seit 01.09.2020 an die ÖBAG abgeführt

<sup>3</sup> Ausgeschieden mit 27.02.2020 - daher aliquoter Anteil der Vergütung

<sup>4</sup> Ausgeschieden mit 17.06.2020 - daher aliquoter Anteil der Vergütung



Die Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus und werden für ihre Tätigkeit im Zentralausschuss gemäß ihrem jeweiligen Dienstvertrag entlohnt. Sie erhalten nur Sitzungsgeld.

<u>Vergütung der Aufsichtsräte in EUR</u> <u>Arbeitnehmervertreter*innen</u>	<u>Sitzungsgeld 2020</u>
Maria Klima	3.000
Helmut Köstinger	10.800
Martin Palensky	3.000
Manfred Wiedner	6.000
<b>Summe</b>	<b>22.800</b>

11. März 2021

Dr. Edith Hlawati  
Vorsitzende des Aufsichtsrats

DI Dr. Georg Pözl  
Vorstandsvorsitzender