

# 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 Aktionär\*innen 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 und Stakeholdern verpflichtet fühlen sowie Offenheit und Transparenz walten lassen wollen.

Im vorliegenden Vergütungsbericht wollen wir einerseits die Grundzüge der in der Hauptversammlung 2020 genehmigten Vergütungspolitik der Österreichischen Post, insbesondere das Drei-Säulen-Modell mit einer fixen und zwei variablen Gehaltsbestandteilen, erläutern und andererseits werden wir die Vergütung des Geschäftsjahres 2021 darstellen.

Nach einem schwierigen Vorjahr, das von den Auswirkungen und Einschränkungen der COVID-19 Pandemie stark betroffen war, blicken wir auf ein erfolgreiches Jahr 2021 zurück. Mit einem Umsatzwachstum von 15% und einer deutlichen Ergebnisverbesserung von über 27% ist es trotz der Herausforderungen durch die Pandemie gelungen, wirtschaftlichen Aufschwung zu erzielen.

Der Vergütungsbericht der Österreichischen Post beschreibt ausführlich und nachvollziehbar die Vergütungslogik und die Abrechnung des Jahres 2021. 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.

Dr. Edith Hlawati  
Vorsitzende des Aufsichtsrats

DI Dr. Georg Pölzl  
Vorstandsvorsitzender

# 1. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Österreichischen Post und informiert über die im Geschäftsjahr 2021 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 10. März 2022 beschlossen. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wird der Vergütungsbericht in der Hauptversammlung am 21. April 2022 zur Beschlussfassung vorgelegt.

## Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Vor dem Hintergrund der anhaltenden COVID-19 Pandemie blickt die Österreichische Post auf ein erfolgreiches Jahr 2021 zurück. Es ist gelungen, die Leistungsfähigkeit des Unternehmens weiter zu stärken sowie die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter\*innen zu gewährleisten.

Die COVID-19 Pandemie hat die Österreichische Post sehr unterschiedlich getroffen. Die vorherrschenden Trends zur E-Substitution im Briefgeschäft sowie ein hohes Mengenwachstum im Paketbereich bedingt durch die zunehmende Bedeutung des Online-Shopping wurden speziell in den Zeiten der Lockdowns stark beschleunigt.

Die Umsatzerlöse des Österreichischen Post-Konzerns steigerten sich 2021 um 14,9% auf 2.519,6 Mio EUR. Im Geschäftsjahr 2021 zeigte die Division Paket & Logistik ein Umsatzwachstum von 36,4% und die Division Brief & Werbepost Stabilität mit einem Plus von 0,1%. Auch die Division Filiale & Bank zeigte ein Umsatzanstieg von 10,8% auf 74,7 Mio EUR in der Berichtsperiode.

Das Jahr 2021 zeigte im Divisionsvergleich eine große Veränderung mit der nunmehr gestiegenen Bedeutung des Paketgeschäfts. Der Anteil der Division Paket & Logistik stieg von 41,5% im Jahr 2020 auf nunmehr 49,0% der gesamten Umsätze im Berichtszeitraum. Der Paketumsatz erhöhte sich 2021 um 36,4% auf 1.245,7 Mio EUR, das organische Wachstum betrug dabei 14,2%. Maßgeblich dazu beigetragen hat sowohl die türkische Tochtergesellschaft Aras Kargo und auch ein starkes Geschäft in Österreich sowie in Südost- und Osteuropa.

Der Anteil der Division Brief & Werbepost am Umsatz der Österreichischen Post reduzierte sich im Berichtsjahr auf 48,1% (2020: 55,5%). Während im Vorjahr – noch stark durch negative COVID-19 Effekte betroffen – ein Umsatzrückgang 2020 von 7,4% verzeichnet wurde, zeigte sich im Berichtszeitraum 2021 ein leichter Anstieg um 0,1% auf 1.224,2 Mio EUR. Es waren im aktuellen Geschäftsjahr auch positive COVID-19 Effekte durch Sonderaussendungen zu verzeichnen. Die grundsätzliche Abnahme des klassischen Briefes durch die E-Substitution schreitet jedoch weiter voran. Im Werbegeschäft war eine volatile Entwicklung feststellbar. Nach einem starken Rückgang im Vorjahr war bei den Werbe- und Medienpostvolumen eine leichte Erholung zu bemerken.

Die Umsatzerlöse der Division Filiale & Bank verbesserten sich im Geschäftsjahr 2021 um 10,8% auf 74,7 Mio EUR. Neben der positiven Entwicklung des Kund\*innenhochlaufs hat die bank99 Ende des Jahres 2021 das Privatkund\*innengeschäft der ING in Österreich übernommen. Mit der Übernahme der ING ergänzt die bank99 ihr bestehendes Angebot um eigene Kredit- und Veranlagungsprodukte.

Das Konzernergebnis (EBIT) in Höhe von 204,7 Mio EUR erhöhte sich um 27,5% gegenüber dem Vorjahr. Die EBIT-Marge betrug 8,1%. Damit konnte das EBIT vor der Pandemie 2019 übertroffen werden. Das Ergebnis vor Zinsen, Abschreibungen und Steuern (EBITDA) lag mit 370,4 Mio EUR um 22,3% über dem Vorjahr von 302,8 Mio EUR, das entspricht einer EBITDA-Marge von 14,7%. Die Erhöhung des EBITDA ist ein Resultat der hervorragenden Paket-Entwicklung in allen Märkten.

Das Ergebnis je Aktie belief sich im Jahr 2021 auf 2,25 EUR nach 1,75 EUR im Vorjahr. Auf Grundlage des guten Ergebnisses, des starken Cashflows und der soliden Bilanz wird der Hauptversammlung am 21. April 2022 daher eine Dividende von 1,90 EUR/Aktie vorgeschlagen. Dies beruht auch weiterhin auf der Beibehaltung einer berechenbaren Dividendenpolitik. Seit dem Börsengang 2006 verfolgt die Österreichische Post das Ziel, 75% des Nettoergebnisses als Dividende auszuschütten.

## 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 integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie 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.

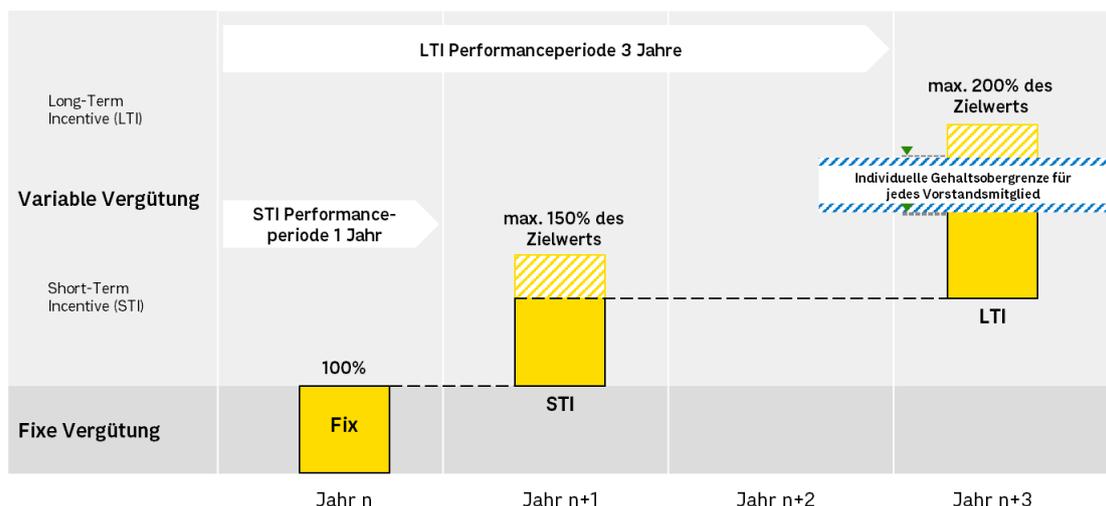
### Struktur der Vergütung des Vorstands

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 Pensionsbeiträgen.

## 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.

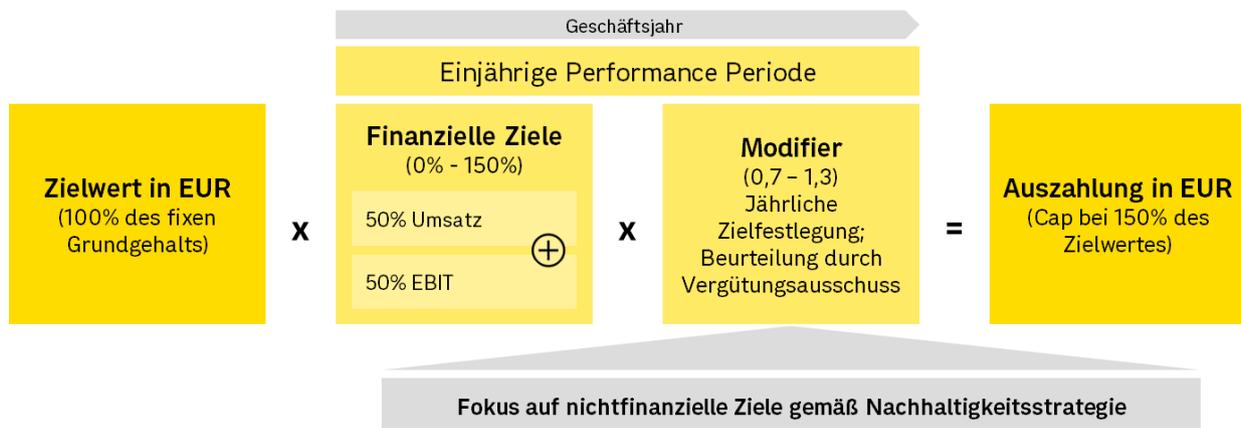
Auf diese finanzielle Zielerreichung ist ein Modifizier anzuwenden, der die Höhe der Zielerreichung um maximal +/- 30% beeinflussen kann. Der Modifizier stellt den direkten Bezug zu strategischen Initiativen sowie zur Nachhaltigkeitsstrategie und den ESG-Indikatoren her. Der Vergütungsausschuss legt 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-Modifizier vorgegebenen Schwerpunkte ergibt sich aus der Beurteilung durch den Vergütungsausschuss, die in einem Bericht zusammengefasst und dokumentiert wird. Der Modifizier 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 Modifiziers errechneten Prozentzahl ergibt sich der konkrete STI-Auszahlungsbetrag. Beim STI gelangen maximal 150% des Zielwertes 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 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 sowie die ausbezahlten Dividenden 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 2021

Das nachfolgende Kapitel beschreibt die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Österreichischen Post im Geschäftsjahr 2021. 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 2021.

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 2021 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.

#### Fixe Vergütung

EUR	Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum
Fixes Grundgehalt	700.000	520.000	465.714
Sachleistungen	12.162	11.694	12.894
Gruppenkrankenversicherung	3.038		1.215
Unfallversicherung	3.523	2.902	2.781
Pensionskassenbeitrag	71.750	53.300	47.736
<b>SUMME FIXE VERGÜTUNG</b>	<b>790.474</b>	<b>587.897</b>	<b>530.340</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 2021 (STI 2021)

In diesem Kapitel werden die im Jahr 2021 erworbenen Ansprüche beschrieben, die auf der Anfang 2021 abgeschlossenen STI Vereinbarung basieren. Die Evaluierung der relevanten Leistungskriterien ist zu Beginn des Jahres 2022 auf Basis des testierten Jahres- und Konzernabschlusses durch den Vergütungsausschuss erfolgt. Die Auszahlung der Ansprüche erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt. Die im Jahr 2021 ausbezahlten Beträge aus der STI-Vereinbarung 2020 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 2021 von 0,8 bis 1,2) herangezogen.

#### Gewichtung der Kriterien

Bereich	Kriterien	Gewichtung
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 2021 wurde innerhalb des vorgegebenen Rahmens der Vergütungspolitik ein Multiplikator von +/-20% festgelegt

In nachfolgender Tabelle sind die zu Beginn des Jahres 2021 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 2.519,6 Mio EUR und das ausgewiesene EBIT beträgt 204,7 Mio EUR. Die Zielerreichung beider finanziellen Kriterien wurde somit aufgrund von Übererfüllung auf 150% festgelegt.

#### Zielerreichung der Kriterien

Mio EUR	50% Ziel	100% Ziel	150% Ziel	Ist-Wert	Zielerreichung	gewichtete Zielerreichung
Umsatz	2.200	2.320	2.440	2.520	150,0%	75,0%
EBIT	130	160	190	205	150,0%	75,0%
<b>ZIELERREICHUNG FINANZIELLE ZIELE</b>						<b>150,0%</b>

Neben den finanziellen Kriterien „Umsatz“ und „EBIT“ bestimmt der Modifier maßgeblich die Gesamtzielerreichung des Short-Term Incentives. Für das Geschäftsjahr 2021 wurde vom Vergütungsausschuss ein Katalog an Kriterien festgelegt, der die strategischen Stoßrichtungen und insbesondere die ESG-Indikatoren berücksichtigt. Mehr als 50% der Indikatoren folgen den Zielsetzungen der im „Masterplan Nachhaltigkeit“ der Österreichischen Post definierten Themen. Der Modifier wurde im Jahr 2021 in einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 definiert und kann somit den Zielerreichungsgrad um +/- 20% beeinflussen. Nachstehend sind die festgelegten Kriterien des Modifiers und deren Zielerreichung beschrieben.

- **Zustellqualität im Kerngeschäft:** Neben der Profitabilität ihrer Leistungen behält die Post vor allem die Servicequalität im Fokus. Das definierte Ziel für die Zustellqualität beim Brief konnte im abgelaufenen Geschäftsjahr mit einer Zustellquote „E+1“ von 96,3% übererfüllt werden. Die Zustellquote „E+1“ beim Paket beträgt 94,5% und liegt damit geringfügig unter dem gesetzten Ziel.
- **bank99:** Ziel für das abgelaufene Geschäftsjahr war es, einen signifikanten Kundenhochlauf und eine Ergebnisverbesserung zu erzielen. Die geplante Kundenanzahl der bank99 lag zwar organisch unter dem Zielwert, konnte aber durch die Übernahme des Privatkund\*innengeschäfts der ING in Österreich auf über 200.000 Kunden aufgestockt werden, was eine Überschreitung der Zielvorgabe bedeutet. Das Ergebnis der Geschäftstätigkeit betrug -34,9 Mio EUR und lag damit auf dem Niveau des angepeilten Zielwertes.
- **Post App 2.0:** Die Post App trägt wesentlich zur Erfüllung der aktuellen Bedürfnisse unserer Kunden\*innen bei. Die Überführung in eine neue Technologie sowie die Erweiterung der Features sollen das Service weiter verbessern. Mit der Umsetzung der im Rahmen der Zielformulierung definierten Inhalte des App Release wurde das gesetzte Ziel übererfüllt.
- **Erhöhung der Eigenpersonalisierung in zentralen digitalen Kompetenzfeldern:** Vor dem Hintergrund der stetig wachsenden Bedeutung der Digitalisierung ist eine bestmögliche Inhouse-Kompetenz in diesem Bereich von zentraler Bedeutung. Mit einem Ausbau der Personalkapazitäten von mehr als 200 Mitarbeiter\*innen konnte das gesetzte Ziel deutlich übertriften werden.
- **Prüfung „Reasonable Assurance“ von Umweltkennzahlen:** Die Österreichische Post stellt hohe Ansprüche an die Nachhaltigkeitsberichterstattung und Prüfung der nichtfinanziellen Kennzahlen. Für den Umfang an Kennzahlen, die mit hinreichender Sicherheit geprüft wurden, konnte das definierte Jahresziel erreicht werden.
- **Verbesserung der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen:** Ausgehend von einem Vorjahreswert von 120 g/transportierter Tonne konnten die Emissionen auf 116 g/transportierter Tonne gesenkt und damit das 100%-Ziel erreicht werden.
- **Der Aufbau und die Erstanwendung einer Mitarbeiter\*innen-Zufriedenheitsmessung in Form eines Stichprobensystems** wurde ebenfalls als Ziel definiert. Die Stichprobenbefragung sowie die Auswertung der Ergebnisse wurden gemäß definiertem Konzept durchgeführt. Der Prozess zur Festlegung von Maßnahmen wurde noch im Jahr 2021 gestartet, wodurch das Jahresziel leicht übererfüllt werden konnte.
- **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 35,9% (Durchschnittswert Dezember) wurde das gesetzte Ziel deutlich überschritten.
- **Die Kundenzufriedenheit ist der Österreichischen Post ein großes Anliegen.** Der im Rahmen einer regelmäßigen Befragung ermittelte Kundenzufriedenheitsindex liegt in allen Quartalen auf bzw. über 71 und zeigt somit eine Verbesserung zum Ausgangswert.

Der Vergütungsausschuss hat zu Beginn des Jahres 2022 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 2021 in der Höhe von 165%.

Der individuell, vertraglich festgelegte Zielbetrag multipliziert mit dem Prozentsatz der Gesamtzielerreichung (finanzielle Ziele und Modifier) ergibt die erworbenen Ansprüche für das abgelaufene Geschäftsjahr 2021 und den Betrag, der im Folgejahr zur Auszahlung kommen wird. Da der Vergütungsanspruch aus den variablen Vergütungsbestandteilen begrenzt ist und beim STI maximal 150% des Zielwerts zur Auszahlung kommen, ergeben sich für die Vorstandsmitglieder untenstehende Beträge.

## Short-Term Incentive 2021

EUR		Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum
Zielwert <sup>1</sup>		700.000	520.000	465.714
Gesamtzielerreichung	150,00%			
<b>STI 2021<sup>2</sup></b>		<b>1.050.000</b>	<b>780.000</b>	<b>698.571</b>

<sup>1</sup> Fixes Grundgehalt 2021

<sup>2</sup> Auszahlung im Jahr 2022

### 3.3 Langfristige variable Vergütung 2019-2021 (LTI 2019-2021)

Im Folgenden wird die für das abgelaufene Geschäftsjahr relevante langfristige aktienbasierte Vergütungskomponente, das Long-Term Incentive, dargestellt. Die im abgelaufenen Geschäftsjahr erworbenen Ansprüche entstanden aus dem Long-Term Incentive 2019-2021, dessen dreijährige Performance-Periode Ende 2021 zu Ende ging. Die Parameter des LTI 2019-2021 wurden vom Vergütungsausschuss zu Beginn der Laufzeit festgelegt und nach Vorliegen des Jahres- und Konzernabschlusses 2021 in Hinblick auf ihre Zielerreichung überprüft. Die Auszahlung der Ansprüche erfolgt im Jahr 2022.

Voraussetzung zur Teilnahme am LTI ist ein einmaliges Eigeninvestment jedes Vorstands, das in Relation 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 halten. Die notwendigen Aktien des LTI-Programmes 2019-2021 müssen bis Ende 2022 gehalten werden und sind aus untenstehender Tabelle ersichtlich.

#### Eigeninvestment

	notwendige Aktien in Stk	entsprechender Gegenwert in EUR <sup>1</sup>
Georg Pözl	14.895	500.025
Walter Oblin	9.801	329.020
Peter Umundum	7.686	258.019

<sup>1</sup> Auf Basis Durchschnittskurs Q4 2018

Die für das LTI 2019-2021 herangezogenen Leistungskriterien (Earnings per Share, Free Cashflow und relativer Total Shareholder Return) sollen die langfristige Wertsteigerung des Unternehmens bestmöglich 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.

#### Gewichtung der Kriterien

Kriterien	Gewichtung	Jährliche Zielerreichungsgewichtung während der dreijährigen Performanceperiode
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%

Die 100%-Zielwerte sowie die Schwell- als auch die Maximalwerte für die Kriterien wurden vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats zu Beginn des Jahres 2019 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 2019 bis 2021 lag die Bandbreite des Zielwertes zwischen 1,62 EUR/Aktie (0% Ziel) und 2,60 EUR/Aktie (200% Ziel). Die Ist-Werte, bereinigt um Sondereffekte, lagen in diesen drei Jahren zwischen 1,93 EUR/Aktie und 2,55 EUR/Aktie.

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

In den Jahren 2019 bis 2021 lag die Bandbreite des Zielwertes zwischen 119 Mio EUR (0% Ziel) und 189 Mio EUR (200% Ziel). Die Ist-Werte, bereinigt um Sondereffekte, lagen in diesen drei Jahren zwischen 178 Mio EUR und 250 Mio EUR.

Indikator 3 „Relativer Total Shareholder Return“:

Der Total Shareholder Return jeden Jahres wird mit dem Total Shareholder Return der im EURO STOXX Total Market Industrial Transportation gelisteten Unternehmen in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung der Österreichischen Post AG anhand des erreichten Perzentils bestimmt (Perzentilrang). In den Jahren 2019 bis 2021 lag die Bandbreite des Zielwertes zwischen dem 25. Perzentil (0% Ziel) und 75. Perzentil (200% Ziel). Die Ist-Werte lagen in diesen drei Jahren zwischen dem 35. Perzentil und dem 83. Perzentil.

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 und beträgt für die dreijährige Laufzeit des im Jahr 2021 abgelaufenen LTI Programms 166,7%.

## Zielerreichung der Kriterien

Zielerreichung in %	2019	2020	2021
Earnings per Share	8,3%	8,1%	38,3%
Free Cash Flow	13,3%	11,8%	40,0%
Total Shareholder Return (relativ zum Index)	4,7%	13,3%	28,9%
<b>JÄHRLICHE ZIELERREICHUNG</b>	<b>26,3%</b>	<b>33,2%</b>	<b>107,2%</b>
<b>GESAMTZIELERREICHUNG</b>			<b>166,7%</b>

Die Bonifikation für die Gesamtzielerreichung erfolgt auf Basis von Performance Share Units (PSU, Bonusaktien) als rechnerische Größe. Ausgehend von der Anzahl an PSU zu Beginn des Programmes, die sich durch Multiplikation des vertraglich festgelegten Zielwertes mit dem Referenz-Aktienkurs Q4 2018 berechnen, erfolgt die Berechnung der finalen Anzahl an PSU durch Multiplikation mit dem Zielerreichungsgrad. Auf Basis der ermittelten Zielerreichung von 166,7% und unter Anwendung des für die Auszahlung relevanten Aktienkurses in Q4 2021 (zuzüglich ausbezahlter Dividende während der dreijährigen Performanceperiode) ergeben sich die Modell-Rechenwerte für die Auszahlung des LTI.

Die Auszahlung der Performance Share Units kann grundsätzlich in Form von Aktien der Österreichischen Post oder in bar erfolgen. Für das LTI 2019-2021 liegt die Entscheidung über die Form der Auszahlung in der Diskretion des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats, der die Auszahlungsvariante in bar beschlossen hat.

## Long-Term Incentive 2019-2021 (Modell-Rechenwert)

EUR		Georg Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum
Zielwert <sup>1</sup>		812.000	394.800	331.100
Aktienkurs Q4 2018	33,57			
Bonusaktien Beginn (Stk)		24.188	11.761	9.863
Gesamtzielerreichung	166,7%			
Bonusaktien Ende (Stk)		40.331	19.610	16.446
Aktienkurs Q4 2021	37,24			
Gezahlte Dividenden kumuliert <sup>2</sup>	5,76			
<b>LTI 2019-2021 MODELL-RECHENWERT</b>		<b>1.734.233</b>	<b>843.230</b>	<b>707.178</b>

<sup>1</sup> In Vereinbarung zu LTI 2019-2021 festgelegt

<sup>2</sup> Dividenden der Einzeljahre: 2,08 EUR/Aktie ausbezahlt 2019; 2,08 EUR/Aktie ausbezahlt 2020; 1,60 EUR/Aktie ausbezahlt 2021

Wie in der Vergütungspolitik für den Vorstand festgelegt, sind in den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder betragsmäßige Obergrenzen für die Gesamtvergütung eines Geschäftsjahres definiert. Diese Obergrenzen – in Folge als „Staffel-Cap“ bezeichnet – sind bei der Festlegung des Auszahlungsbetrages für das LTI insofern zu berücksichtigen, als dass eine allfällige Überschreitung der Obergrenze zu einer Kürzung des Auszahlungsbetrages für das LTI führt.

Bei der Prüfung der relevanten Obergrenzen für die Auszahlung des in 2021 abgelaufenen LTI Programms ist das „Staffel-Cap“ für das Geschäftsjahr 2019 anzuwenden. Dieses setzt sich zusammen aus: (i) dem fixen Grundgehalt 2019, (ii) der Bonifikation für das STI 2019 (ausbezahlt 2020) und (iii) der Bonifikation für das LTI 2019-2021 (ausbezahlt 2022).

Nachfolgende Tabelle zeigt die maximal möglichen Ansprüche der Vorstandsmitglieder nach Anwendung des „Staffel Cap“ und die auf Basis der vertraglich festgelegten Obergrenzen tatsächlich zur Auszahlung kommenden Beträge für das LTI 2019-2021.

### Long-Term Incentive 2019-2021 (Anspruch)

EUR	Georg Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum
<b>Obergrenze "Staffel-Cap" 2019</b>	<b>2.535.000</b>	<b>1.598.000</b>	<b>1.419.000</b>
Fixes Grundgehalt 2019	628.571	470.000	431.429
STI 2019 <sup>1</sup>	937.514	701.005	643.476
<b>LTI 2019-2021 ANSPRUCH NACH "STAFFEL-CAP"<sup>2</sup></b>	<b>968.914</b>	<b>426.995</b>	<b>344.096</b>

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

<sup>2</sup> Auszahlung im Jahr 2022

### 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 2021 an den LTI-Tranchen 10 (2019-2021), 11 (2020-2022) und 12 (2021-2023) teil.

Die erwartete Anzahl der Performance Share Units (rechnerische Größe) verteilt sich zum 31.12.2021 auf die einzelnen Tranchen wie folgt:

### Bonusaktien

Stück	Georg Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum
Tranche 10 (LTI 2019-2021)	24.188	11.761	9.863
Tranche 11 (LTI 2020-2022)	25.883	13.184	10.406
Tranche 12 (LTI 2021-2023)	29.857	15.209	12.479

Wie bereits ausgeführt kann die Auszahlung der Performance Share Units grundsätzlich in Form von Aktien der Österreichischen Post AG oder in bar erfolgen. Die Entscheidung über die Form der Auszahlung liegt in der Diskretion 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 LTI Programme zum Bilanzstichtag auf Basis von beizulegenden Zeitwerten eine Rückstellung gebildet.

### Buchwert der Rückstellungen

EUR	Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum
Tranche 10 (LTI 2019-2021)	968.915	426.995	344.095
Tranche 11 (LTI 2020-2022)	754.600	372.110	288.100
Tranche 12 (LTI 2021-2023)	336.037	154.941	122.496

Der im Geschäftsjahr 2021 erfasste Gesamtaufwand für die aktienbasierte Vergütung der Vorstandsmitglieder verteilt sich auf die einzelnen Tranchen wie folgt:

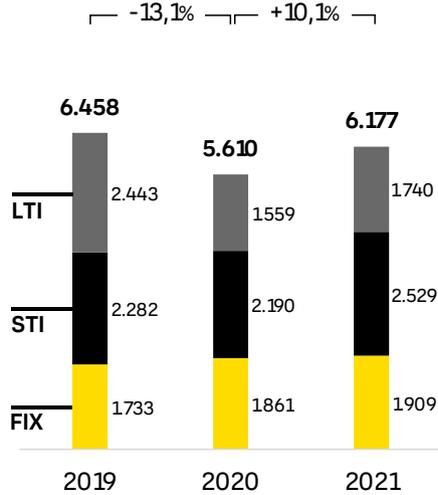
### Gesamtaufwand

EUR	Georg Pözl	Walter Oblin	Peter Umundum
Tranche 10 (LTI 2019-2021)	68.553	-10.767	-23.035
Tranche 11 (LTI 2020-2022)	238.755	109.345	80.709
Tranche 12 (LTI 2021-2023)	336.037	154.941	122.496

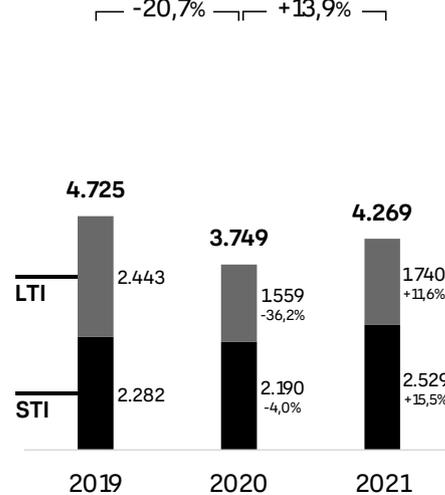
## 3.5 Überblick über die Gesamtvergütung des Vorstands

Die folgenden Ausführungen und die nachstehenden Grafiken beschreiben die Vergütung des Vorstands als Gesamtüberblick. Die im Geschäftsjahr 2021 entstandenen Ansprüche für die Vorstandsmitglieder der Österreichischen Post betragen rund 6,2 Mio EUR (Vorjahr: 5,6 Mio EUR). Davon entfallen rund 1,9 Mio EUR auf erfolgsunabhängige fixe Komponenten (Vorjahr: 1,9 Mio EUR). Die erfolgsbezogenen variablen Komponenten setzen sich folgendermaßen zusammen: kurzfristige variable Vergütung 2,5 Mio EUR (Vorjahr: 2,2 Mio EUR) und langfristige variable Vergütung 1,7 Mio EUR (Vorjahr 1,6 Mio EUR).

**Gesamtvergütung (TEUR)**



**Variable Vergütung (TEUR)**



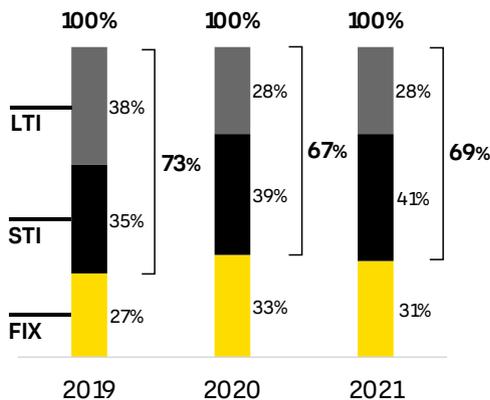
In Summe zeigt die Gesamtvergütung des Vorstandes somit einen Zuwachs von 10,1% im Vergleich zum Vorjahr. Das fixe Grundgehalt hat sich aufgrund vertraglich definierter Anpassungen um 2,5% erhöht. Bei den variablen Vergütungsbestandteilen zeigt sich eine Erhöhung der erworbenen Ansprüche von 13,9%. So ist die STI-Bonifikation im Vergleich zum Vorjahr um 15,5% gestiegen. Die Ansprüche aus dem LTI 2019-2021 haben im Vergleich zur letztjährigen Tranche einen Zuwachs von 11,6%.

An der Gesamtentwicklung lässt sich der starke Zusammenhang zwischen Vergütung und Unternehmenserfolg des zugrunde liegenden Entlohnungssystems gut erkennen. Nach einem turbulenten Vorjahr, das von den Herausforderungen der COVID-19 Pandemie geprägt war, konnte die Österreichische Post im Jahr 2021 Steigerungen im Umsatz und Ergebnis erzielen.

Das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) hat sich 2021 um 22,3% auf 370,4 Mio EUR erhöht. Das EBIT steigerte sich um 27,5% auf 204,7 Mio EUR, nach 160,6 Mio EUR im Vorjahr. Diese Verbesserung spiegelt sich in der Bonifikation der variablen Vergütungsbestandteile wider, die sich im Vergleich zum Vorjahr um 13,9% erhöhte.

Die Gesamtvergütung des Vorstandes im Jahr 2021 zeigt in ihrer strukturellen Verteilung der Vergütungselemente eine annähernd stabile Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr. Der Anteil der fixen Gehaltsbestandteile ist im Vergleich zum Vorjahr geringfügig von 33% auf 31% gesunken. Die variablen Vergütungsbestandteile, STI und LTI, haben sich gesamthaft von 67% auf 69% leicht erhöht. Bei einem konstanten Anteil des Long-Term Incentive von 28% ist der Anteil des Short-Term Incentive von 39% auf 41% leicht gestiegen.

**Aufteilung Vergütungsbestandteile (%)**



Zusammenfassend sind in der folgenden Tabelle die im Jahr 2021 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.

## Gesamtvergütung 2021

EUR	Georg Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum	Summe
<b>Fixe Vergütung 2021</b>	<b>790.474</b>	<b>587.897</b>	<b>530.340</b>	<b>1.908.711</b>
<b>Variable Vergütung</b>				
STI 2021 <sup>1</sup>	1.050.000	780.000	698.571	2.528.571
LTI 2019-2021 <sup>1</sup>	968.914	426.995	344.096	1.740.005
<b>Summe Variable Vergütung</b>	<b>2.018.914</b>	<b>1.206.995</b>	<b>1.042.667</b>	<b>4.268.577</b>
<b>SUMME</b>	<b>2.809.388</b>	<b>1.794.892</b>	<b>1.573.007</b>	<b>6.177.287</b>
Relativer Anteil Fixe Vergütung (in %)	28,1	32,8	33,7	
Relativer Anteil Variable Vergütung (in %)				
STI 2021	37,4	43,5	44,4	
LTI 2019-2021	34,5	23,8	21,9	

<sup>1</sup> Auszahlung im Jahr 2022

Im Vergleich dazu zeigt die nachstehende Tabelle die gesamthaft erworbenen Ansprüche des Vorstands im Jahr 2020, wovon das fixe Grundgehalt im Jahr 2020 und die variablen Anteile im Jahr 2021 ausbezahlt wurden. Beim Vergleich mit dem Vergütungsbericht 2020 zeigt sich, dass die tatsächlichen Auszahlungsbeträge für das LTI 2018-2020 von den im Vergütungsbericht 2020 dargestellten Beträgen geringfügig abweichen. Wie im Vorjahr beschrieben ergibt sich die Differenz aufgrund der Tatsache, dass der für die Auszahlung des LTI 2018-2020 relevante Aktienkurs (Durchschnitt 01.01.2021 bis 08.04.2021) erst nach dem Zeitpunkt der Berichtserstellung feststand. Die unten dargestellten Beträge für das LTI 2018-2020 zeigen die tatsächlichen Auszahlungsbeträge auf Basis des relevanten Aktienkurses von 34,31 EUR.

## Gesamtvergütung 2020

EUR	Georg Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum	Summe
<b>Fixe Vergütung 2020</b>	<b>790.333</b>	<b>560.334</b>	<b>510.609</b>	<b>1.861.277</b>
<b>Variable Vergütung</b>				
STI 2020 <sup>1</sup>	933.100	659.835	596.993	2.189.928
LTI 2018-2020 <sup>1</sup>	732.656	446.373	379.880	1.558.909
<b>Summe Variable Vergütung</b>	<b>1.665.756</b>	<b>1.106.208</b>	<b>976.874</b>	<b>3.748.838</b>
<b>SUMME</b>	<b>2.456.089</b>	<b>1.666.542</b>	<b>1.487.483</b>	<b>5.610.114</b>

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

Wie im Vergütungsbericht 2020 beschrieben, hat das ehemalige Vorstandsmitglied Walter Hitziger im Jahr 2020 einen Anspruch aus dem Long-Term Incentive 2018-2020 erworben. Der tatsächliche Auszahlungsbetrag im Jahr 2021 betrug 542.716 EUR. Darüber hinaus gab es keine Zahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder.

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

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 erhöhte sich um 22,3% auf 370,4 Mio EUR. Das EBIT 2021 in der Höhe von 204,7 Mio EUR wuchs um 27,5% gegenüber dem Vorjahr.

Als Vergleichswert für die Bezüge der sonstigen Beschäftigten werden die Löhne/Gehälter und Prämien für die durchgängig im Geschäftsjahr beschäftigten Mitarbeiter\*innen der Österreichischen Post AG auf Vollzeitäquivalenzbasis herangezogen.

## Jährliche Veränderung

<b>Gesamt</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Veränderung (%)		vs 2019	vs 2020
<b>Gesamtvergütung (EUR)</b>			
Georg Pölzl	2.774.126	2.456.089	2.809.388
		-11,5%	14,4%
Walter Oblin	1.918.902	1.666.542	1.794.892
		-13,2%	7,7%
Peter Umundum	1.764.898	1.487.483	1.573.007
		-15,7%	5,7%
<b>Wirtschaftliche Kennzahlen (Mio EUR)</b>			
Umsatz	2.022	2.192 <sup>1</sup>	2.520
		8,4%	14,9%
EBITDA	319	303	370
		-5,0%	22,3%
EBIT	201	161	205
		-19,9%	27,5%
<b>Vergütung sonstige Beschäftigte auf Vollzeitäquivalenzbasis (EUR)</b>			
Beamte	53.144	54.772	55.507
		3,1%	1,3%
Angestellte Dienstordnung/Sondervertrag	44.500	46.138	46.579
		3,7%	1,0%
Angestellte KV neu	35.364	37.299	38.489
		5,5%	3,2%

<sup>1</sup> Die Darstellung der Finanzdienstleistungen in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung wurde angepasst. Die Erträge aus Finanzdienstleistungen werden innerhalb der Umsatzerlöse erfasst, die Aufwendungen für Finanzdienstleistungen werden separat ausgewiesen (vormals erfolgte eine saldierte Darstellung der Erträge und Aufwendungen aus Finanzdienstleistungen in den Umsatzerlösen).

## 4. Vergütung des Aufsichtsrats 2021

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 2020 hat die Hauptversammlung am 15. April 2021 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 jede\*n internationale\*n Expert\*in 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 folgender Änderung in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats: Richard Köhler wurde gemäß § 110 ArbVG vom Zentralausschuss der Österreichischen Post per 1. September als Nachfolger für Martin Palensky in den Aufsichtsrat entsendet.

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats waren im Jahr 2021 sowohl im Plenum als auch in den Ausschusssitzungen mit Ausnahme von zwei Prüfungsausschuss-Sitzungen vollzählig anwesend. Daraus ergeben sich für die Mitglieder des Aufsichtsrats nachfolgend einzeln angeführte Vergütungen, die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt wurden.

## Vergütung der Aufsichtsräte in EUR

Kapitalvertreter*innen	2020 gewährte und 2021 ausbezahlte			Summe
	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld 2021	
Edith Hlawati (Vorsitzende)	30.000	14.000	6.000	50.000
Maximilian Schnödl (Stv. Vorsitzender) <sup>1,2</sup>	13.524	7.574	11.400	32.498
Huberta Gheneff	20.000	10.000	6.600	36.600
Felicia Kölliker <sup>1</sup>	10.820	5.410	13.200	29.430
Peter E. Kruse	20.000	14.000	18.400	52.400
Chris E. Muntwyler	20.000	10.000	10.600	40.600
Sigrid Stagl <sup>1</sup>	10.820		4.200	15.020
Stefan Szyszkowitz	20.000	11.082	6.000	37.082
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>331.181</b>

<sup>1</sup> Erstbestellung 17.06.2020

<sup>2</sup> Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder werden 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

Vorstand und Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung am 21. April 2022 vorschlagen, die Aufsichtsratsvergütung für das Jahr 2021 unverändert zu belassen. Die Genehmigung der Hauptversammlung 2022 vorausgesetzt, ergeben sich dadurch nachstehende Ansprüche für die Aufsichtsratsmitglieder aus ihrer Tätigkeit im Jahr 2021. Die Auszahlung erfolgt nach der Hauptversammlung 2022.

## Vergütung der Aufsichtsräte in EUR

Kapitalvertreter*innen	2021 gewährte und 2022 auszahlende		Summe
	Grundvergütung	Ausschussvergütung	
Edith Hlawati (Vorsitzende)	30.000	14.000	44.000
Maximilian Schnödl (Stv. Vorsitzender) <sup>1</sup>	25.000	14.000	39.000
Huberta Gheneff	20.000	10.000	30.000
Felicia Kölliker	20.000	10.000	30.000
Peter E. Kruse	20.000	14.000	34.000
Chris E. Muntwyler	20.000	10.000	30.000
Sigrid Stagl	20.000		20.000
Stefan Szyszkowitz	20.000	12.000	32.000
			<b>259.000</b>

<sup>1</sup> Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder werden an die ÖBAG abgeführt

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.

---

## Vergütung der Aufsichtsräte in EUR

<b>Arbeitnehmervertreter*innen</b>	<b>Sitzungsgeld 2021</b>
Maria Klima	4.200
Richard Köhler <sup>1</sup>	600
Helmut Köstinger	12.000
Martin Palensky <sup>2</sup>	3.600
Manfred Wiedner	6.600
<b>SUMME</b>	<b>27.000</b>

<sup>1</sup> vom Zentralausschuss entsendet mit 01.09.2021

<sup>2</sup> ausgeschieden mit Ablauf des 31.08.2021

10. März 2022

**Dr. Edith Hlawati e.h.**  
Vorsitzende des Aufsichtsrats

**DI Dr. Georg Pölzl e.h.**  
Vorstandsvorsitzender