Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Österreichischen Post AG für das Geschäftsjahr 2022

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 vorliegenden Vergütungsbericht setzen wir die Anforderungen des § 78c sowie § 98a AktG um und geben einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes und Aufsichtsrates in 2022 gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat erstellt und ist der Hauptversammlung am 20. April 2023 vorzulegen.

Der Vergütungsbericht der Österreichischen Post beschreibt ausführlich und nachvollziehbar die Vergütungslogik und die Abrechnung des Jahres 2022. Wir wollen 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 2022 darstellen.

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 börsenotiertes Unternehmen allen Aktionär*innen und Stakeholdern verpflichtet fühlen sowie Offenheit und Transparenz walten lassen wollen. 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.

Edith Hlawati e.h.
Vorsitzende des Aufsichtsrats

Georg Pölzl e.h.
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 2022 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 14. März 2023 beschlossen. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wird der Vergütungsbericht in der Hauptversammlung am 20. April 2023 zur Beschlussfassung vorgelegt.

Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Das abgelaufene Geschäftsjahr war für die Österreichische Post von herausfordernden geopolitischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprägt. Die Unterbrechung der internationalen Wertschöpfungskette verursachte einen Konsumauftrieb, der durch die Kriegshandlungen in der Ukraine und den damit verbundenen Energieengpässen zu einer Inflation in Europa führte, wie sie seit Jahrzehnten nicht mehr verzeichnet wurde. Die Österreichische Post ist wie alle Unternehmen gefordert, sowohl an den Erlösen als auch an den Aufwendungen zu arbeiten, um die Stabilität des Geschäfts aufrechtzuerhalten.

Vor diesem Hintergrund ist das Jahr 2022 mit einem Umsatzplus von 0,1% auf 2.522,0 Mio EUR zufriedenstellend verlaufen. Nach einem verhaltenen ersten Halbjahr im Vergleich zum Vorjahr war ein positiver Verlauf im zweiten Halbjahr zu verzeichnen. Die Division Brief & Werbepost verzeichnete mit 1.218,0 Mio EUR einen leichten Umsatzrückgang von 0,5%, die Division Paket & Logistik einen Rückgang von 2,5% auf 1.214,6 Mio EUR. Positiv entwickelte sich die Division Filiale & Bank mit einem Umsatzplus von 64,0% auf 122,5 Mio EUR im Jahr 2022.

Der Anteil der Division Brief & Werbepost am Umsatz der Österreichischen Post betrug im Geschäftsjahr 2022 47,7%. Der Umsatzrückgang von 0,5% resultierte aus dem strukturellen Rückgang des adressierten Briefvolumens durch die elektronische Substitution und durch weniger internationale Briefvolumen. Dem entgegen wirkten positive Sondereffekte bei klassischen Briefen ebenso wie Anpassungen in der Preisstruktur im aktuell zurückhaltenden Werbegeschäft.

Die Division Paket & Logistik erwirtschaftete im Berichtszeitraum einen Anteil von 47,5 % am Konzernumsatz. Insbesondere im Paketgeschäft der Türkei war durch die aktuelle Marktsituation (Inflation und Währungseffekte) ein Rückgang zum erfolgreichen Geschäftsverlauf 2021 zu verzeichnen.

Die Division Filiale & Bank erreichte im Geschäftsjahr 2022 einen Anteil am Umsatz von 4,8% mit Umsatzerlösen von 122,5 Mio EUR (+64,0%). Der starke Anstieg ist insbesondere auf die Übernahme des Privatkund*innengeschäfts der ING Österreich per Ende 2021 zurückzuführen.

Die Ergebniskennzahlen zeigten im Geschäftsjahr 2022 folgendes Bild, wobei eine deutliche Verbesserung im vierten Quartal zu verzeichnen war. Das Konzernergebnis (EBIT) in Höhe von 188,4 Mio EUR reduzierte sich um 8,0% gegenüber dem Vorjahr. Die EBIT-Marge betrug 7,5%. Das Ergebnis vor Zinsen, Abschreibungen und Steuern (EBITDA) lag mit 372,7 Mio EUR um 0,6% über dem Vorjahr von 370,4 Mio EUR, das entspricht einer EBITDA-Marge von 14,8%.

Das Ergebnis je Aktie belief sich im Jahr 2022 auf 1,86 EUR nach 2,25 EUR im Vorjahr. Auf Grundlage des guten Ergebnisses, des starken Cashflows und der soliden Bilanz wird der Hauptversammlung am 20. April 2023 daher eine Dividende von 1,75 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.

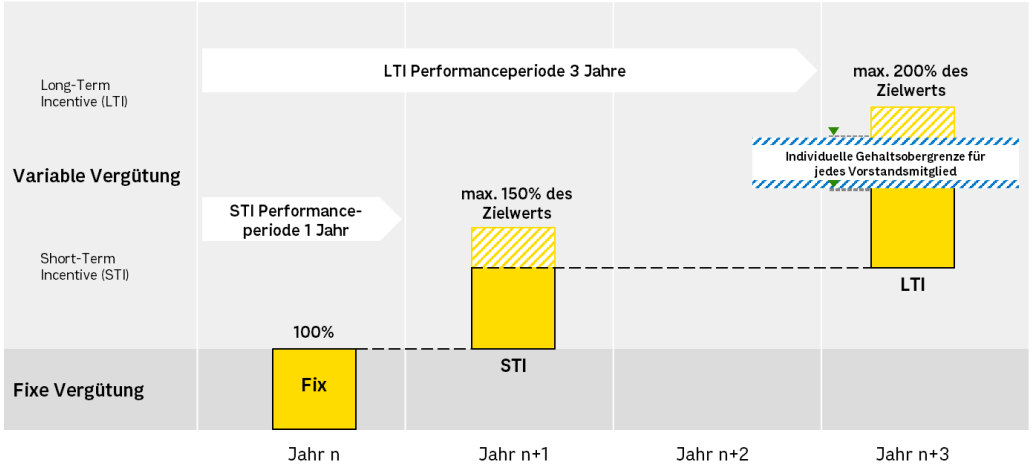
Struktur der Vergütung des Vorstands

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 börsenotierter österreichischer Unternehmen sowie vergleichbarer internationaler börsenotierter 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.

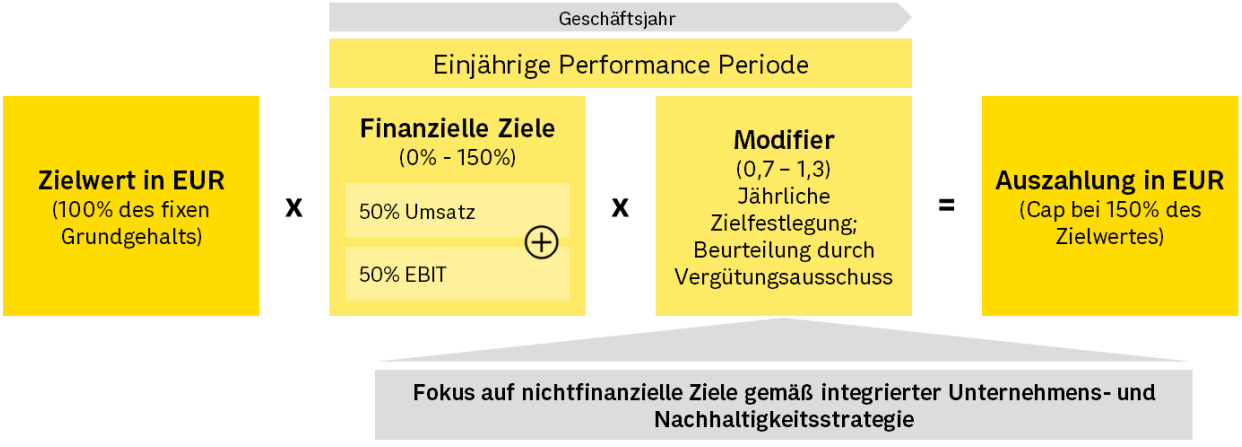
Auf diese finanzielle Zielerreichung ist ein Modifier anzuwenden, der die Höhe der Zielerreichung um maximal +/- 30% beeinflussen kann. Die tatsächliche Höhe der Bandbreite wird für jedes Geschäftsjahr im Rahmen der Festlegung der Zielkriterien definiert. Der Modifier stellt den direkten Bezug zu strategischen 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 bei 100%-iger Zielerreichung 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 Aktionär*innen 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 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 2022

Das nachfolgende Kapitel beschreibt die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Österreichischen Post im Geschäftsjahr 2022. 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 2022.

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 Georg Pölzl, Walter Oblin und 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 2022 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 Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum
Fixes Grundgehalt	700.000	520.000	470.000
Sachleistungen	12.162	11.694	12.894
Gruppenkrankenversicherung	3.152	-	1.259
Unfallversicherung	3.523	2.902	2.781
Pensionskassenbeitrag	71.750	53.300	48.175
SUMME FIXE VERGÜTUNG	**790.587**	**587.897**	**535.109**

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 2022 (STI 2022)

In diesem Kapitel werden die im Jahr 2022 erworbenen Ansprüche beschrieben, die auf der Anfang 2022 abgeschlossenen STI Vereinbarung basieren. Die Evaluierung der relevanten Leistungskriterien ist zu Beginn des Jahres 2023 auf Basis des testierten Jahres- und Konzernabschlusses durch den Vergütungsausschuss erfolgt. Die Auszahlung der Ansprüche erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt. Die im Jahr 2022 ausbezahlten Beträge aus der STI-Vereinbarung 2021 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 von maximal +/-30% herangezogen. Für das Jahr 2022 hat der Vergütungsausschuss den Modifier als Multiplikator in der Bandbreite von 0,8 bis 1,2 festgelegt.

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[1]

[1] Für das STI 2022 wurde innerhalb des vorgegebenen Rahmens der Vergütungspolitik ein Multiplikator von +/-20% festgelegt

In nachfolgender Tabelle sind die zu Beginn des Jahres 2022 vom Vergütungsausschuss festgelegten Werte für die finanziellen Zielkriterien „Umsatz" und „EBIT" bei 50%, 100% und 150% Zielerreichung dargestellt. Die Zielkriterien basieren auf den vom Aufsichtsrat verabschiedeten Planwerten für 2022 und nehmen Bedacht auf die Währungsentwicklung der Türkischen Lira durch Berücksichtigung der Plan/Ist-Relation des Wechselkurses.

Nach Vorliegen des Jahres- und Konzernabschlusses und Bestätigung durch den Abschlussprüfer hat der Vergütungsausschuss die Zielerreichung evaluiert. Der Umsatz der Österreichischen Post liegt bei 2.522,0 Mio EUR und das ausgewiesene EBIT beträgt 188,4 Mio EUR. Beide finanzielle Kriterien zeigen eine Übererfüllung des Zieles. Die durchschnittliche Zielerreichung der finanziellen Kriterien beträgt 128,3%.

Zielerreichung der Kriterien

Mio EUR	50% Ziel	100% Ziel	150% Ziel	Ist-Wert	Zielerreichung	gewichtete Zielerreichung
Umsatz	2.414	2.494	2.574	2.522	117,5%	58,8%
EBIT	135	165	195	188	139,0%	69,5%
ZIELERREICHUNG FINANZIELLE ZIELE						**128,3%**

Neben den finanziellen Kriterien „Umsatz" und „EBIT" bestimmt der Modifier maßgeblich die Gesamtzielerreichung des Short-Term Incentives. Für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 in einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 definiert und ebenso dazugehörige Zielerreichungsgrößen. Somit kann der gesamte Zielerreichungsgrad um +/- 20% beeinflusst werden. 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 wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr mit einer Zustellquote „E+1" von 94,6% leicht untererfüllt. Die Zustellquote „E+1" beim Paket beträgt 96,3% und liegt damit über dem gesetzten Ziel.
- bank99: Nach der Übernahme der ING Österreich wurden für die bank99 ein signifikanter Kundenhochlauf und eine Ergebnisverbesserung als Ziele definiert. Die geplante Kundenanzahl der bank99 konnte auf über 250.000 Kunden aufgestockt werden, was eine Überschreitung der Zielvorgabe bedeutet. Das Ergebnis der Geschäftstätigkeit betrug -29,7 Mio EUR und lag damit leicht unter dem Niveau des angepeilten Zielwertes.
- Shöpping: Ziel für das abgelaufene Geschäftsjahr war es, den Handelsumsatz und das Ergebnis des Online-Marktplatzes der Österreichischen Post zu verbessern. Trotz einer signifikanten Steigerung des Handelsumsatzes von rund 35% konnte das anspruchsvolle 100%-Ziel nicht erreicht werden, liegt aber immer noch in der Zielbandbreite des Modifiers.
- Cyber Security: Um im Falle eines Cyberangriffs vorbereitet zu sein, ist eine adäquate Krisenorganisation in der Österreichischen Post zu etablieren. Mit der Umsetzung der im Rahmen der Zielformulierung definierten Inhalte wurde das gesetzte Ziel übererfüllt.
- Post APP: Die Post APP trägt wesentlich zur Erfüllung der aktuellen Bedürfnisse unserer Kund*innen bei. Das definierte Ziel für die Anzahl der „monthly active user" konnte im abgelaufenen Geschäftsjahr mit einem Wert von über 280.000 Nutzer*innen übererfüllt werden.
- Erhöhung E-Fuhrpark der Post AG: Die Österreichische Post setzt mit dem landesweit größten elektrischen Fuhrpark ein Zeichen für die Elektromobilität. Mit einem E-Fuhrpark von über 3.000 Fahrzeugen konnte der angepeilte Zielwert erreicht werden.
- Erhöhung Photovoltaik Anlagen der Post AG: Der Ausbau der Photovoltaik Anlagen auf den Verteilzentren und Zustellbasen ist ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Ausgehend von einem Vorjahreswert von 3,0 MWp konnte die installierte Leistung auf 4,3 MWp erhöht werden. Das Jahresziel 2022 wurde damit übererfüllt.
- Neues Frächterkonzept: Den Nachhaltigkeitsbestrebungen folgend sollen ESG Maßnahmen auch für die Frächter der österreichischen Post definiert werden. Mit einem neuen Frächterkonzept soll auch der Betrieb von E-Fahrzeugen forciert werden. Die im Rahmen der Zieldefinition festgelegten Inhalte wurden vollumfänglich umgesetzt.
- ESG Maßnahmen Aras Kargo: In Umsetzung der Integrierten Strategie der Österreichischen Post soll die Nachhaltigkeitsstrategie auf den gesamten Konzern ausgeweitet werden. Dementsprechend hat die größte Tochtergesellschaft Aras Kargo eine ESG Roadmap zur Umsetzung der relevanten Nachhaltigkeitsziele erarbeitet.
- 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 36,0% (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 bei durchschnittlich 72 und in einem Quartal bei 73 und zeigt somit eine Verbesserung zum Ausgangswert.
- Mitarbeiterzufriedenheit: Neben der Kundenzufriedenheit ist auch die Mitarbeiterzufriedenheit ein wesentliches Anliegen der Österreichischen Post. Mit dem Ziel, die Mitarbeiterzufriedenheit zu verbessern, sollte im abgelaufenen Geschäftsjahr ein Katalog mit konkreten Maßnahmen inkl. Umsetzungs- und Zeitplanung für alle Unternehmensbereiche erarbeitet werden. Mit einem Umsetzungsgrad von über 80% wurde das gesetzte Ziel übertroffen.

Der Vergütungsausschuss hat zu Beginn des Jahres 2023 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 wurde, wurde ein Modifier von 1,1 festgelegt. Somit ergibt sich eine Gesamtzielerreichung für das Short-Term Incentive 2022 in der Höhe von 141,09%.

Der individuell, vertraglich festgelegte Zielbetrag multipliziert mit dem Prozentsatz der Gesamtzielerreichung (finanzielle Ziele und Modifier) ergibt die erworbenen Ansprüche für das abgelaufene Geschäftsjahr 2022 und die nachfolgenden Beträge, die im Folgejahr zur Auszahlung kommen werden.

Short-Term Incentive 2022

EUR		Georg Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum
Zielwert[1]		700.000	520.000	470.000
Gesamtzielerreichung	141,09%			
STI 2022[2]		**987.630**	**733.668**	**663.123**

[1] Fixes Grundgehalt 2022

[2] Auszahlung im Jahr 2023

3.3 Langfristige variable Vergütung 2020-2022 (LTI 2020-2022)

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 2020-2022, dessen dreijährige Performance-Periode mit 31.12.2022 zu Ende ging. Die Parameter des LTI 2020-2022 wurden vom Vergütungsausschuss zu Beginn der Laufzeit festgelegt und nach Vorliegen des Jahres- und Konzernabschlusses 2022 in Hinblick auf ihre Zielerreichung überprüft. Die Auszahlung der Ansprüche erfolgt im Jahr 2023.

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 2020-2022 müssen bis Ende 2023 gehalten werden und sind aus untenstehender Tabelle ersichtlich.

Eigeninvestment

	notwendige Aktien in Stk	entsprechender Gegenwert in EUR[1]
Georg Pölzl	16.904	560.030
Walter Oblin	10.459	346.507
Peter Umundum	8.111	268.717

[1] Auf Basis Durchschnittskurs Q4 2019

Die für das LTI 2020-2022 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	⅓	20%/20%/60%
Free Cash Flow	⅓	20%/20%/60%
Relativer Total Shareholder Return	⅓	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 2020 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 2020 bis 2022 lag die Bandbreite des Zielwertes zwischen 0,70 EUR/Aktie (0% Ziel) und 2,21 EUR/Aktie (200% Ziel). Die Ist-Werte, bereinigt um Sondereffekte, lagen in diesen drei Jahren zwischen 1,65 EUR/Aktie und 2,25 EUR/Aktie.

Indikator 2 „Operativer Free Cash Flow" (Zielbandbreite zwischen 0% und 200% möglich):
In den Jahren 2020 bis 2022 lag die Bandbreite des Zielwertes zwischen 49,0 Mio EUR (0% Ziel) und 168,4 Mio EUR (200% Ziel). Die Ist-Werte, bereinigt um Sondereffekte, lagen in diesen drei Jahren zwischen 125,7 Mio EUR und 217,9 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 anhand des erreichten Perzentils bestimmt (Perzentilrang). In den Jahren 2020 bis 2022 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 39. 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 2022 abgelaufenen LTI Programms 157,2%.

Zielerreichung der Kriterien

Zielerreichung in %	2020	2021	2022
Earnings per Share	12,4%	13,3%	26,3%
Free Cash Flow	13,3%	13,3%	40,0%
Total Shareholder Return (relativ zum Index)	13,3%	9,6%	15,6%
JÄHRLICHE ZIELERREICHUNG	**39,0%**	**36,3%**	**81,8%**
GESAMTZIELERREICHUNG			**157,2%**

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 Zielwerts mit dem Referenz-Aktienkurs Q4 2019 berechnen, erfolgt die Berechnung der finalen Anzahl an PSU durch Multiplikation mit dem Zielerreichungsgrad. Auf Basis der ermittelten Zielerreichung von 157,2% und unter Anwendung des für die Auszahlung relevanten Aktienkurses in Q4 2022 (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 2020-2022 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 2020-2022 (Modell-Rechenwert)

EUR		Georg Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum
Zielwert[1]		857.500	436.800	344.750
Aktienkurs Q4 2019	33,13			
Bonusaktien Beginn (Stk)		25.883	13.184	10.406
Gesamtzielerreichung	157,2%			
Bonusaktien Ende (Stk)		40.678	20.720	16.354
Aktienkurs Q4 2022	30,18			
Gezahlte Dividenden kumuliert[2]	5,58			
LTI 2020-2022 MODELL-RECHENWERT		**1.454.645**	**740.947**	**584.819**

[1] In Vereinbarung zu LTI 2020-2022 festgelegt

[2] Dividenden der Einzeljahre: 2,08 EUR/Aktie ausbezahlt 2020; 1,60 EUR/Aktie ausbezahlt 2021; 1,90 EUR/Aktie ausbezahlt 2022

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 2022 abgelaufenen LTI Programms ist das „Staffel-Cap" für das Geschäftsjahr 2020 anzuwenden. Dieses setzt sich zusammen aus: (i) dem fixen Grundgehalt 2020, (ii) der Bonifikation für das STI 2020 (ausbezahlt 2021) und (iii) der Bonifikation für das LTI 2020-2022 (ausbezahlt 2023).

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 2020-2022. Die tatsächlich erworbenen LTI-Ansprüche liegen somit je nach Vorstandsmitglied um 22% bis 26% unter dem Rechenwert.

Long-Term Incentive 2020-2022 (Anspruch)

EUR	Georg Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum
Obergrenze "Staffel-Cap" 2020	**2.765.000**	**1.713.000**	**1.477.000**
Fixes Grundgehalt 2020	700.000	495.000	447.857
STI 2020[1]	933.100	659.835	596.993
LTI 2020-2022 ANSPRUCH NACH "STAFFEL-CAP"[2]	**1.131.900**	**558.165**	**432.150**

[1] Auszahlung im Jahr 2021

[2] Auszahlung im Jahr 2023

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 2022 an den LTI-Tranchen 11 (2020-2022), 12 (2021-2023) und 13 (2022-2024) teil.

Die erwartete Anzahl der Performance Share Units (rechnerische Größe) verteilt sich zum 31.12.2022 auf die einzelnen Tranchen wie folgt:

Bonusaktien

Stück	Georg Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum
Tranche 11 (LTI 2020-2022)	25.883	13.184	10.406
Tranche 12 (LTI 2021-2023)	29.857	15.209	12.479
Tranche 13 (LTI 2022-2024)	23.026	11.729	9.718

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 Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum
Tranche 11 (LTI 2020-2022)	1.131.900	558.165	432.150
Tranche 12 (LTI 2021-2023)	651.976	300.615	238.125
Tranche 13 (LTI 2022-2024)	350.859	149.362	120.484

Der im Geschäftsjahr 2022 erfasste Gesamtaufwand für die aktienbasierte Vergütung der Vorstandsmitglieder verteilt sich auf die einzelnen Tranchen wie folgt:

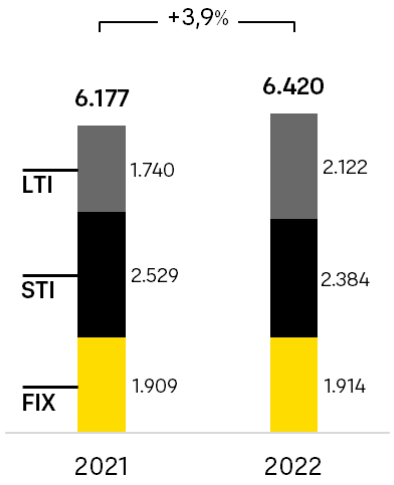
Gesamtaufwand

EUR	Georg Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum
Tranche 11 (LTI 2020-2022)	377.300	186.055	144.050
Tranche 12 (LTI 2021-2023)	315.939	145.674	115.629
Tranche 13 (LTI 2022-2024)	350.859	149.362	120.484

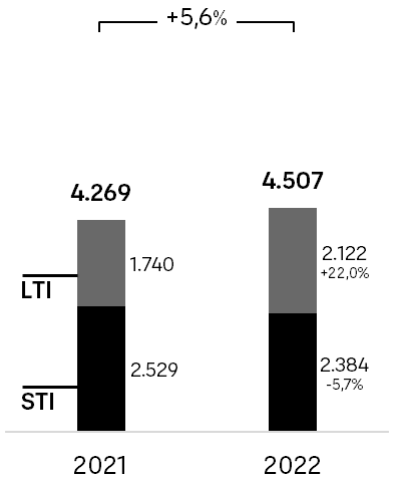
3.5 Überblick über die Gesamtvergütung des Vorstands

Die folgenden Ausführungen und die nachstehenden Grafiken beschreiben die Vergütung des Vorstands als Gesamtüberblick. Die im Geschäftsjahr 2022 entstandenen Ansprüche für die Vorstandsmitglieder der Österreichischen Post betragen rund 6,4 Mio EUR (Vorjahr: 6,2 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 2,4 Mio EUR (Vorjahr: 2,5 Mio EUR) und langfristige variable Vergütung 2,1 Mio EUR (Vorjahr 1,7 Mio EUR).

Gesamtvergütung (TEUR)



Variable Vergütung (TEUR)

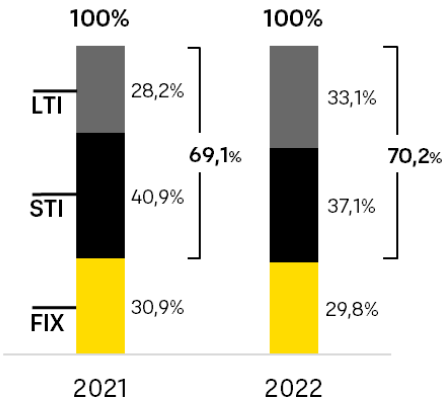


In Summe zeigt die Gesamtvergütung des Vorstandes somit einen Zuwachs von 3,9% im Vergleich zum Vorjahr. Das fixe Grundgehalt hat sich aufgrund vertraglich definierter Anpassungen um 0,3% erhöht. Bei den variablen Vergütungsbestandteilen zeigt sich eine Erhöhung der erworbenen Ansprüche von 5,6%. Während die STI-Bonifikation im Vergleich zum Vorjahr um 5,7% gesunken ist, sind die Ansprüche aus dem LTI 2020-2022 im Vergleich zur letztjährigen Tranche um 22,0% gestiegen.

Wie auf Seite 11 beschrieben, sind betragsmäßige Obergrenzen für die Gesamtvergütung eines Geschäftsjahres definiert, die bei der Festlegung des Auszahlungsbetrages für das LTI zu berücksichtigen sind. Der Anstieg der variablen Vergütung zum Vorjahr ist im Wesentlichen auf eine im Jahr 2019 vertraglich festgelegte Anpassung der Obergrenzen zurückzuführen. Vor Begrenzung der individuellen Ansprüche je Vorstandsmitglied durch die jährlichen Obergrenzen wäre die variable Vergütung im Vergleich zum Vorjahr um 11% gesunken.

Die Gesamtvergütung des Vorstands im Jahr 2022 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 31% auf 30% gesunken. Die variablen Vergütungsbestandteile, STI und LTI, haben sich gesamthaft von 69% auf 70% leicht erhöht. Bei einem Anstieg des Long-Term Incentive von 28% auf 33% ist der Anteil des Short-Term Incentive von 41% auf 37% leicht gesunken.

Aufteilung Vergütungsbestandteile (%)



Zusammenfassend sind in der folgenden Tabelle die im Jahr 2022 gesamthaft erworbenen Ansprüche des Vorstands dargestellt[1]. Neben den Bezügen der einzelnen Vorstandsmitglieder ist auch der relative Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen angeführt.

Gesamtvergütung 2022

EUR	Georg Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum	Summe
Fixe Vergütung 2022	**790.587**	**587.897**	**535.109**	**1.913.593**
Variable Vergütung				
STI 2022[1]	987.630	733.668	663.123	2.384.421
LTI 2020-2022[1]	1.131.900	558.165	432.150	2.122.215
Summe Variable Vergütung	**2.119.530**	**1.291.833**	**1.095.273**	**4.506.636**
SUMME	**2.910.117**	**1.879.730**	**1.630.381**	**6.420.228**
Relativer Anteil Fixe Vergütung (in %)	27,2	31,3	32,8	
Relativer Anteil Variable Vergütung (in %)				
STI 2022	33,9	39,0	40,7	
LTI 2020-2022	38,9	29,7	26,5	

[1] Auszahlung im Jahr 2023

Im Vergleich dazu zeigt die nachstehende Tabelle die gesamthaft erworbenen Ansprüche des Vorstands im Jahr 2021, wovon das fixe Grundgehalt im Jahr 2021 und die variablen Anteile im Jahr 2022 ausbezahlt wurden.

Gesamtvergütung 2021

EUR	Georg Pölzl	Walter Oblin	Peter Umundum	Summe
Fixe Vergütung 2021	790.474	587.897	530.340	1.908.711
Variable Vergütung				
STI 2021[1]	1.050.000	780.000	698.571	2.528.571
LTI 2019-2021[1]	968.914	426.995	344.096	1.740.005
Summe Variable Vergütung	2.018.914	1.206.995	1.042.667	4.268.577
SUMME	**2.809.388**	**1.794.892**	**1.573.007**	**6.177.287**

[1] Auszahlung im Jahr 2022

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.

Betrachtet man den Zeitraum seit Inkrafttreten der aktuellen Vergütungsberichtsvorgaben (2019 bis 2022), hat sich die gesamte Vorstandsvergütung leicht reduziert, die wirtschaftlichen Kennzahlen im Umsatz und EBITDA erhöht bzw. im EBIT verringert. Die Vergütung der Beschäftigten ist je nach Mitarbeiter*innengruppe um 9% bis 19% gestiegen.

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.

[1] 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.

Das EBITDA erhöhte sich um 0,6% auf 372,7 Mio EUR. Das EBIT 2022 in der Höhe von 188,4 Mio EUR verringerte sich um 8,0% 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 Österreichische Post AG auf Vollzeitäquivalenzbasis herangezogen.

Jährliche Veränderung

Gesamt	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2022**
Veränderung (%)		vs 2019	vs 2020	vs 2021	vs 2019
Gesamtvergütung (EUR)					
Georg Pölzl	2.774.126	2.456.089	2.809.388	2.910.117	
		–11,5%	14,4%	3,6%	4,9%
Walter Oblin	1.918.902	1.666.542	1.794.892	1.879.730	
		–13,2%	7,7%	4,7%	–2,0%
Peter Umundum	1.764.898	1.487.483	1.573.007	1.630.381	
		–15,7%	5,7%	3,6%	–7,6%
Gesamtvorstand	6.457.927	5.610.114	6.177.287	6.420.228	
		–13,1%	10,1%	3,9%	–0,6%
Wirtschaftliche Kennzahlen (Mio EUR)					
Umsatz	2.022	2.192[1]	2.520	2.522	
		8,4%	14,9%	0,1%	24,8%
EBITDA	319	303	370	373	
		–5,0%	22,3%	0,6%	17,0%
EBIT	201	161	205	188	
		–19,9%	27,5%	–8,0%	–6,1%
Vergütung sonstige Beschäftigte auf Vollzeitäquivalenzbasis (EUR)					
Beamte	53.144	54.772	55.507	57.937	
		3,1%	1,3%	4,4%	9,0%
Angestellte Dienstordnung/Sondervertrag	44.500	46.138	46.579	49.119	
		3,7%	1,0%	5,5%	10,4%
Angestellte KV neu	35.364	37.299	38.489	41.947	
		5,5%	3,2%	9,0%	18,6%

[1] 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 2022

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. Die nachstehende Tabelle zeigt die von der Hauptversammlung am 21. April 2022 für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten Bezüge sowie den Vorschlag an die Hauptversammlung am 20. April 2023 über die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022.

Vergütung des Aufsichtsrats

EUR	2021	2022
für die Vorsitzende	30.000	36.000
für den*die stellvertretende*n Vorsitzende*n	25.000	30.000
für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats	20.000	24.000
für den*die Vorsitzende*n eines Ausschusses	14.000	17.000
für den*die stellvertretende*n Vorsitzende*n des Prüfungsausschusses	12.000	14.000
für jedes weitere Mitglied eines Ausschusses	10.000	12.000
Sitzungsgeld	600	800
Sitzungsgeld internationale*r Expert*in[1]	1.600	1.800

[1] Für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats in einer anderen Form als der physischen Anwesenheit beträgt das Sitzungsgeld in jedem Fall EUR 600,-- bzw. EUR 800,-- pro Mitglied und Sitzung.

Die Ausschussvergütung ist mit einem Ausschussmandat limitiert und steht sohin auch bei Tätigkeit in mehreren Ausschüssen nur einmal zu. 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: Maximilian Schnödl legte sein Mandat aus privaten Gründen mit Ablauf der Hauptversammlung am 21. April 2022 nieder. Carola Wahl wurde von der Österreichischen Beteiligungs AG (ÖBAG) zur Wahl als Mitglied in den Aufsichtsrat vorgeschlagen. Nach Prüfung des Beschlussvorschlages durch den Nominierungsausschuss und Genehmigung durch den Aufsichtsrat wurde Carola Wahl von der Hauptversammlung 2022 in den Aufsichtsrat gewählt, gleichzeitig wurden Felicia Kölliker und Sigrid Stagl wiedergewählt.

Andreas Schieder wurde gemäß § 110 ArbVG vom Zentralausschuss der Österreichischen Post per 1. April als Nachfolger für Manfred Wiedner in den Aufsichtsrat entsendet. Andreas Rindler folgte per 1. November 2022 Helmut Köstinger in den Aufsichtsrat.

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

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats waren mit Ausnahme von einer Sitzung sowohl im Plenum als auch in den Ausschusssitzungen vollzählig anwesend. 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.

Vorstand und Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung am 20. April 2023 vorschlagen, die Aufsichtsratsvergütung für das Jahr 2022 wie oben dargestellt anzupassen. Dies ist die erste Erhöhung der im Jahr 2016 beschlossenen und seit sieben Jahren unveränderten Aufsichtsratsvergütung. Die Genehmigung der Hauptversammlung 2023 vorausgesetzt, ergeben sich nachstehende Ansprüche für die Aufsichtsratsmitglieder aus ihrer Tätigkeit im Jahr 2022.

Vergütung des Aufsichtsrats 2022

EUR

Name	Grundvergütung[1]	Ausschussvergütung[1]	Sitzungsgeld	Summe
Edith Hlawati (Vorsitzende)	36.000	17.000	8.000	61.000
Maximilian Schnödl (Stv. Vorsitzender)[2]	9.123	5.170	5.600	19.893
Huberta Gheneff	24.000	12.000	7.200	43.200
Felicia Kölliker	24.000	12.000	15.200	51.200
Peter E. Kruse	24.000	17.000	22.400	63.400
Chris E. Muntwyler	24.000	12.000	17.000	53.000
Sigrid Stagl	24.000	-	4.000	28.000
Stefan Szyszkowitz	24.000	16.096	7.200	47.296
Carola Wahl[3]	20.959	11.877	8.800	41.636
Maria Klima	-	-	4.000	4.000
Richard Köhler	-	-	5.600	5.600
Helmut Köstinger[4]	-	-	11.200	11.200
Andreas Rindler[5]	-	-	1.600	1.600
Andreas Schieder[6]	-	-	4.800	4.800
Manfred Wiedner[7]	-	-	1.600	1.600
SUMME	**210.082**	**103.143**	**124.200**	**437.425**

[1] Auszahlung im Jahr 2023, vorbehaltlich der Genehmigung der Hauptversammlung 2023

[2] Ausgeschieden mit 21.04.2022 - daher aliquoter Anteil der Vergütung; Vergütung bis 31.1.2022 wird an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) abgeführt

[3] Seit 21.04.2022 – daher aliquoter Anteil der Vergütung; Vergütung bis 31.10.2022 wird an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) abgeführt

[4] Ausgeschieden mit Ablauf des 31.10.2022

[5] Vom Zentralausschuss entsandt mit 01.11.2022

[6] Vom Zentralausschuss entsandt mit 01.04.2022

[7] Ausgeschieden mit Ablauf des 31.04.2022

Nachstehende Tabelle zeigt die Vergleichswerte für das Geschäftsjahr 2021.

Vergütung des Aufsichtsrats 2021

EUR

Name	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Summe
Edith Hlawati (Vorsitzende)	30.000	14.000	6.000	50.000
Maximilian Schnödl (Stv. Vorsitzender)[1]	25.000	14.000	11.400	50.400
Huberta Gheneff	20.000	10.000	6.600	36.600
Felicia Kölliker	20.000	10.000	13.200	43.200
Peter E. Kruse	20.000	14.000	18.400	52.400
Chris E. Muntwyler	20.000	10.000	10.600	40.600
Sigrid Stagl	20.000	-	4.200	24.200
Stefan Szyszkowitz	20.000	12.000	6.000	38.000
Maria Klima	-	-	4.200	4.200
Richard Köhler[2]	-	-	600	600
Helmut Köstinger	-	-	12.000	12.000
Martin Palensky[3]	-	-	3.600	3.600
Manfred Wiedner	-	-	6.600	6.600
SUMME	**175.000**	**84.000**	**103.400**	**362.400**

[1] Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder werden an die ÖBAG abgeführt

[2] Vom Zentralausschuss entsandt mit 01.09.2021

[3] Ausgeschieden mit Ablauf des 31.08.2021

14. März 2023

Edith Hlawati e.h.
Vorsitzende des Aufsichtsrats

Georg Pölzl e.h.
Vorstandsvorsitzender