

Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Österreichischen Post AG 2024 _____

1. Einleitung

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

Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wurde die Vergütungspolitik erstmalig in der Hauptversammlung im Juni 2020 vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,95% beschlossen. Sie wird in regelmäßigen Abständen überprüft und im Falle wesentlicher Änderungen, jedenfalls aber in jedem vierten Geschäftsjahr erneut der Hauptversammlung vorgelegt.

Die vorliegende Vergütungspolitik 2024 wurde durch den Vergütungsausschuss vorbereitet und durch Beschluss des Aufsichtsrats am 12. März 2024 aufgestellt. Die Vergütungspolitik wird in der Hauptversammlung am 18. April 2024 zur Abstimmung vorgelegt. Eine detaillierte Darstellung der Umsetzung der Vergütungspolitik findet sich im jährlichen Vergütungsbericht, der seit dem Jahr 2021 jährlich der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt wird.

2. Grundsätze und Ziele

Der Aufsichtsrat soll mit Persönlichkeiten besetzt sein, welche die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und persönlichen Voraussetzungen mitbringen, die die Überwachung eines börsennotierten Logistik- und Postdienstleisters und Vertretung der Interessen der Aktionär*innen erfordern und sicherstellen. Auf eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist Bedacht zu nehmen, wobei die Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur und der Internationalität der Mitglieder zu berücksichtigen sind.

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

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

3. Struktur der Vergütung des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem und die Vergütung des Aufsichtsrats der Österreichischen Post werden von der Hauptversammlung beschlossen. Auf diese Weise wird einem Interessenkonflikt hinsichtlich der Gestaltung der Vergütungspolitik und der Vergütung vorgebeugt. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist als fixe Vergütung gestaltet. Variable und erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen, da der Aufsichtsrat keine Ergebnisverantwortung für das Unternehmen hat. Eine Ergebnisverantwortung des Aufsichtsrats würde im Konflikt mit seiner Überwachungsfunktion stehen.

Die Grundvergütung der von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder im Aufsichtsrat orientiert sich an der Vergütungsstruktur börsennotierter österreichischer Unternehmen und richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereichs und der Verantwortung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds. Das Vergütungssystem sieht für die Grundvergütung Abstufungen für die Funktion des Vorsitzes, des stellvertretenden Vorsitzes und sonstige Mitglieder des Aufsichtsrats vor. Weiters wird für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats eine zusätzliche fixe Vergütung gewährt.

Die Aufsichtsratsvergütung wird für das jeweilige Geschäftsjahr im Nachhinein an die Aufsichtsratsmitglieder ausbezahlt. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Mandats berechnet sich die Grundvergütung aliquot. Die Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus und erhalten keine jährliche Grundvergütung. Sie haben allerdings Anspruch auf Aufwandsersatz, der auch pauschaliert gewährt werden kann.

Alle von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ein Sitzungsgeld pro besuchter Sitzung, wobei sich die Höhe des Sitzungsgeldes nach der Ansässigkeit im In- oder Ausland richtet. Weiters werden den Aufsichtsratsmitgliedern Barauslagen (z.B. Reisekosten), die im Zusammenhang mit ihrer Funktion entstehen, ersetzt. Alle Aufsichtsratsmitglieder der Österreichischen Post sind im Rahmen einer D&O-Versicherung versichert. Die Versicherung umfasst die gerichtliche und außergerichtliche Abwehr unbegründeter sowie die Befriedigung begründeter Schadenersatzansprüche.

4. Dauer und Beendigung der Aufsichtsratsmandate

Die Hauptversammlung legt bei der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern die Amtsdauer fest. Die gesetzliche und satzungsmäßige Höchstdauer einer Funktionsperiode beträgt maximal fünf Jahre. Um die Kontinuität im Aufsichtsrat zu gewährleisten, stellt die Hauptversammlung sicher, dass die Mehrheit der Mandate nicht zum gleichen Zeitpunkt ausläuft („Staggered Board“-Prinzip). Wiederbestellungen sind zulässig.

Es bestehen keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse zwischen Aufsichtsratsmitgliedern der Kapitalseite und dem Unternehmen. Angaben zu Vertragslaufzeiten, maßgebliche Kündigungsfristen sowie Hauptmerkmalen von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen entfallen daher. Für Arbeitnehmervertreter*innen gelten die jeweiligen Regelungen ihres Dienstvertrags.

Vorzeitiges Ausscheiden der Kapitalvertreter*innen des Aufsichtsrats ist durch Mandatsniederlegung oder Abberufung durch die Hauptversammlung möglich. Nach Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat bestehen keine Ansprüche gegen das Unternehmen. Arbeitnehmervertreter*innen können jederzeit vom Zentralausschuss berufen oder abberufen werden.

5. Abweichung von der Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, unter außergewöhnlichen Umständen von der Vergütungspolitik abzuweichen. Als außergewöhnliche Umstände gelten nur Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Der Aufsichtsrat kann für die Dauer dieser Umstände innerhalb der bestehenden Vergütungslogik in jedem Bestandteil der Vergütungspolitik abweichen bzw. wenn erforderlich, auch weitere, nicht vorgesehene Vergütungsbestandteile gewähren.

12. März 2024

Elisabeth Stadler e.h.

Vorsitzende des Aufsichtsrats