



SCHWERPUNKTFRAGEN 2025

Auch dieses Jahr hat der IVA wieder gemeinsam mit unseren Partnern Börsen-Kurier und TI AUSTRIA Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden unter www.iva.or.at veröffentlicht.

1) Einfluss der Weltwirtschaft

- a. Wurde für Ihr Unternehmen 2024/2025 ein neuer Tarifabschluss getroffen? Wenn ja, welchen Einfluss (Euro) hat er auf das EBIT/Jahresergebnis?

Im April 2023 wurde eine Erhöhung der Gehälter in der Post AG um rund 10% vereinbart, die mit 1. Jänner 2024 in Kraft getreten ist. Die Ergebnisse der Gehaltsverhandlungen für die Post AG im April 2024 betrugen +6,45% ab 1. Jänner 2025 sowie eine abgabefreie Teuerungsprämie von 1.200 EUR pro Person (VZK) für das 2. Halbjahr 2024. Somit hat sich der Personalaufwand im Konzern um rund 190 Mio EUR im Geschäftsjahr 2024 erhöht.

- b. Einfluss des Krieges in der Ukraine: Ist Ihr Unternehmen direkt finanziell durch den Krieg in der Ukraine betroffen? Wenn ja, in welcher Höhe und in welchem Sektor? Wie ist die Entwicklung dieses Einflusses seit 2022?

Die Österreichische Post ist nicht direkt vom Krieg in der Ukraine betroffen. Jedoch haben die steigenden Energiepreise und die Inflation die Kosten befeuert.

- c. Ist Ihr Unternehmen von Sanktionen der EU betroffen bzw. reguliert?

Die Österreichische Post ist nicht von Sanktionen der EU betroffen bzw. reguliert.

- d. Ist Ihr Unternehmen in den USA tätig? Wenn ja, wären Sie von möglichen US-Zöllen der 2.Trump-Administration betroffen? Wenn ebenfalls ja, in welchem EUR-Volumen? Welche Effekte erwarten Sie auf die Wettbewerbsfähigkeit?

Die Österreichische Post ist nicht direkt von möglichen US-Zöllen betroffen, da sie nicht in den USA tätig ist.

- e. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2024 durchgeführt?

Außerordentliche Preiserhöhungen wurden bei der Österreichischen Post 2024 nicht durchgeführt.

- f. Wie hoch war der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger jeweils an den Kosten und dem genutzten Volumen an Energie (in jeder Form, einschließlich indirekter Nutzung, zB durch Erdgasverstromung) im vergangenen Geschäftsjahr? Welche



Maßnahmen traf und trifft die Gesellschaft, um den Anteil nicht erneuerbarer Energieträger zu reduzieren?

Die Österreichische Post verfolgt mit ihrer integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie und dem Masterplan 2030 die Reduktion nicht erneuerbarer Energieträger. Der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger am genutzten Volumen an Energie lag bei der Österreichische Post AG (Immobilien und Eigenfuhrpark) im Jahr 2024 bei 58%. Der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger an den Kosten lag bei der Österreichischen Post AG bei rund 50%. Im Bereich des Fuhrparks (derzeit inkludiert der Fuhrpark in Österreich 4.924 elektrobetriebene Fahrzeuge) setzt die Post auf die Elektrifizierung der Zustellflotte – der Strom dafür kommt zu einem überwiegenden Teil aus zugekauften Grünstrom oder aus eigenen PV-Anlagen. Bei der Transportlogistik via Lkw hat die Post in Österreich auf den emissionsarmen Treibstoff HVO100 umgestellt und verfolgt langfristig die Umstellung auf alternative Antriebstechnologien. Im Bereich der Gebäude nutzen wir verstärkt PV-Anlagen und setzen Wärmepumpen ein. Im Jahr 2023 wurde in Österreich ein Energieaudit durchgeführt. Im Zuge dessen werden seither an verschiedenen Standorten Ölheizungen ausgetauscht und nachhaltige Heiz- und Warmwasseraufbereitungssysteme eingebaut.

2) Investitionen & ESG

- a. Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2024: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

Die internen Kosten für die Erhebung von ESG-relevanten Daten können nicht abgegrenzt werden, da Systeme und Daten in der Regel auch für andere Zwecke der operativen bzw. strategischen Unternehmenssteuerung erhoben und genutzt werden.

Die Aufbereitung der Daten zum Zwecke des ESG-Reporting erfolgt durch die zuständigen Mitarbeiter*innen der Fachabteilung in Abstimmung mit dem ESG-Reporting Team. Diese Personen kommen aus den Bereichen Konzern-Rechnungswesen und -controlling und CSR & Umweltmanagement. Die Mitarbeiter*innen aus dem Finanzbereich haben zusätzlich zu ihren fachspezifischen Rollen auch eine ESG-Rolle in ihrem Tätigkeitsfeld inkludiert.

Externen Kosten für die Erhebung von ESG-relevanten Daten gab es im Geschäftsjahr 2024 keine.

- b. Investitionen in „Social Media“ 2024: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw.)?

Die Ausgaben für Social Media (Agenturaufwand, Mediabudget) beliefen sich in 2024 auf 749 TEUR, 3 Vollzeitkräfte waren 2024 für den Bereich tätig.



- c. Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2024 (externe Berater, Dienstleister usw.)? Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Die Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung sowie Beratung zu Berichterstattungsvorgaben und -standards haben 2024 Kosten in der Höhe von rund 80 TEUR verursacht.

Alle mit dem Thema befassten Mitarbeiter*innen der Fachbereiche und des CSR & Umweltmanagements haben auch Tätigkeiten außerhalb des Themenfelds ESG-Reporting. Die zeitlichen Aufwände variieren während des Geschäftsjahres stark.

3) Aufsichtsrat und Vorstand

- a. Aufsichtsrat: Wie hoch sind die Nebenkosten, wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung u.Ä.?

Für Reisekosten, Spesenersätze, Beratung und Klausuren wurden im Jahr 2024 rund 126 TEUR aufgewendet.

- b. Was ist der Altersdurchschnitt der Kapitalvertreter des Aufsichtsrats 2023 und 2024? Was ist der Altersdurchschnitt des Vorstandes 2023 und 2024?

Der Altersdurchschnitt bei den Kapitalvertreter*innen im Aufsichtsrat lag sowohl im Jahr 2023 als auch im Jahr 2024 bei 57 Jahren. Der Altersdurchschnitt des Vorstandes lag 2023 bei 60 Jahren, im Jahr 2024 betrug dieser 61 Jahre.

- c. Wie hoch ist der Anteil nicht-österreichischer Staatsbürger im Aufsichtsrat und Vorstand, 2023 und 2024? Werden für diese Aufsichtsratsmitglieder inländische Steuern durch die Gesellschaft übernommen? Wenn ja, in welcher Höhe?

Mit Ende 2024 waren 2 von 8 Kapitalvertreter*innen nicht-österreichische Staatsbürger*innen (Ende 2023: ebenfalls 2 von 8). Bei den Arbeitnehmervertreter*innen gab es sowohl 2023 als auch 2024 keine nicht-österreichischen Staatsbürger*innen.

Im Vorstand waren sowohl 2023 als auch 2024 keine nicht-österreichischen Staatsbürger*innen vertreten. Die Aufsichtsräte zahlen die Steuern selbst, bei ausländischen Aufsichtsräten behält die Post die Abzugssteuer ein und führt sie ans zuständige Finanzamt ab.



- d. Ist die Vergütung des Vorstandes direkt an die Verminderung des CO₂-Ausstoßes des Unternehmens gekoppelt?

In der kurzfristigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 (STI 2024) wurden zwei von sieben Zielen des Modifiers auf CO₂-wirksame Maßnahmen ausgerichtet: die „Erhöhung des E-Fuhrparks der Post AG“ und die „Förderung der E-Mobilität bei Frächtern“.

Seit 2024 beinhaltet auch die langfristige variable Vergütung Nachhaltigkeitsziele, welche aus dem Post ESG Katalog entnommen werden. Das LTI 2024-2026 ist direkt an die Verminderung des CO₂-Ausstoßes des Unternehmens gekoppelt.

- e. Verfügt der Aufsichtsrat über ESG-Experten?

Die Nachhaltigkeitsthemen sind fest in der Unternehmensstrategie verankert, weshalb der gesamte Aufsichtsrat für die ESG-Themen (Umwelt, Soziales und Governance) verantwortlich ist. Die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen aufgrund ihrer umfangreichen beruflichen Erfahrung über Kenntnisse in verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten. Dazu gehört ein Verständnis der Umweltfragen wie Klimawandel, Ressourcenschutz und Emissionsreduktion sowie der sozialen Belange, einschließlich fairer Arbeitsbedingungen und Diversität. Aufgrund der hochaktuellen Relevanz des Themas und der seit Jahren ausführlichen Berichterstattung und Diskussion von ESG-Themen im Aufsichtsrat konnte die Kompetenz aller Aufsichtsratsmitglieder in diesem Fachbereich weiter vertieft werden.

Die ÖBAG hat in ihrem Beteiligungsmanagement das Thema Nachhaltigkeit in allen Belangen in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus gerückt. Stefan Fürnsinn nimmt als Vertreter der ÖBAG im Aufsichtsrat diese Aufgabe wahr und unterstützt dadurch die ESG-Initiativen der Österreichischen Post.

- f. Wie ist die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat (Kapitalvertreter) in %? Wie ist die Geschlechterverteilung im Vorstand in %?

Ende 2024 war der Aufsichtsrat mit 5 weiblichen (62,5%) und 3 männlichen (37,5%) Kapitalvertreter*innen besetzt. Der Vorstand war 2024 zur Gänze männlich besetzt. Mit Barbara Potisk-Eibensteiner gehört dem Vorstand seit 1. Jänner 2025 erstmals eine Frau an, der Vorstand ist seitdem zu 66,6% männlich und zu 33,3% weiblich besetzt.

4) Investor Relations-Aktivitäten

- a. Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?

Im Berichtsjahr 2024 nahmen das Top-Management und das Investor-Relations-Team an mehr als 40 Roadshows im In- und Ausland teil.



- b. Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?

Bei den mehr als 40 Roadshows 2024 führten das Top-Management und das Investor-Relations-Team Gespräche mit über 120 institutionellen Investor*innen und Analyst*innen.

- c. Aufwand für Research und Analysen?

Es gab keinen Aufwand für Research bzw. Analysen.

- d. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?

Der Geschäftsbericht 2024 wird erstmalig nicht mehr gedruckt.

5) Steuerzahlungen 2024

- a. Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?

Die Körperschaftsteuerzahlungen (= Cashflow der gezahlten Steuern) betrugen im Jahr 2024 in Summe 23,5 Mio EUR. Die Unterteilung Inland und die drei wichtigsten Auslandsmärkte ist wie folgt:

Land	Umsatz (Einzelgesellschaft)	Steuerzahlung
Österreich	2,5 Mrd EUR	10 Mio EUR
Türkei	529 Mio EUR	10 Mio EUR
Slowakei	109 Mio EUR	1 Mio EUR
Ungarn	89 Mio EUR	1 Mio EUR

6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2024)?

Im Geschäftsjahr 2024 wurden 67 Praktikant*innen bei der Österreichischen Post AG beschäftigt. In den Tochtergesellschaften waren es weitere 26 Praktikant*innen.

- b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?

Die Entlohnung variiert je nach Art des Praktikums zwischen 800 EUR und 1.900 EUR. Der Durchschnitt lag im Jahr 2024 bei 1.398 EUR.



- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

Das Alter der Praktikant*innen lag zwischen 15 und 37 Jahren. Die Ausbildungsstruktur der Praktikant*innen variiert je nach Art des Praktikums (z.B. Schule, Studium, Erste Berufserfahrungen). Die Aufgaben hängen von der Ausbildung und Dauer des Praktikums ab.

7) Young Shareholders Austria – Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung

Die Nachfrage nach Facharbeitern kann aktuell mit in Österreich ansässigen Arbeitnehmern kaum mehr gedeckt werden, daher ist der Zuwachs zum Beispiel an Leasingkräften aus dem EU-Ausland enorm.

- a. Welche konkreten Maßnahmen werden Ihrerseits gesetzt, um künftig die Nachfrage an Fachkräften in Ihrem Unternehmen nachhaltig abdecken zu können?

Die Österreichische Post bietet umfassende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Postakademie an, wie z.B. Lehrlingsakademie für Lehrlinge und Ausbilder*innen, Führungs-Akademie, Logistik-Akademie, Filial-Akademie, IT-Academy, Vertriebs-Akademie, Weiterbildungsprogramme für Talente, Trainees und Interns und Fachausbildungen.

Zusätzlich läuft seit mehreren Jahren ein Unternehmenskulturprojekt zur Weiterentwicklung der Post-Unternehmenskultur mit den Stoßrichtungen „Freude“, „Sinn“ und „Leistung“.

Die Post ist mehrfach zertifiziert als Top-Arbeitgeberin, z.B. Leading Employer, mehrfach ausgezeichnete Lehrlingsausbilderin.

Wir bieten attraktive Sozialleistungen, z.B. Essensgutscheine, Kinderbetreuung in der Unternehmenszentrale, günstige Urlaubsmöglichkeiten in unseren Ferienhäusern.

Wir fördern Diversität und speziell auch Karrieren von Frauen mit Sprachkursen, Zertifizierungen im Rahmen des Audits Beruf & Familie, Frauen werden speziell in unseren Nachwuchskräfteprogrammen gefördert und Zertifizierung „Equalita“.

Wir messen regelmäßig unsere Mitarbeitenden-Zufriedenheit und setzen entsprechende Maßnahmen. Auch nehmen unsere Führungskräfte regelmäßig an einem 360-Grad-Feedback teil.

- b. Wie viele Lehrlinge befinden sich im Unternehmen?

Im Jahr 2024 wurden im Durchschnitt 242 Lehrlinge in der Österreichischen Post AG ausgebildet.



- c. Wie viele Leasingkräfte sind im Unternehmen tätig?

Über das ganze Jahr 2024 waren durchschnittlich 618 Vollzeitkräfte in einem Leasing-Beschäftigungsmodell im Unternehmen tätig.

- d. Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?

2024 waren es 3,5 Mio EUR (Post AG) und 186 EUR je Mitarbeiter*in (Post AG).

- e. Beschäftigt Ihr Unternehmen Personen mit Asylstatus? Wenn ja, wie viele?

Im Jahr 2024 waren im Durchschnitt 623 Personen mit Asylstatus in der Österreichischen Post AG beschäftigt.



In Kooperation mit Lesern des Mediums Börsen-Kurier wurden zwei Themen ausgewählt, die explizit als Börsen-Kurier-Leserfragen mit in die Schwerpunktfragen aufgenommen wurden.

- 1) Wie lauten heuer Ihre Schwerpunkte in puncto Transparenz, Aktionärsinformation und Investor Relations?

Unsere Schwerpunkte in Bezug auf Transparenz, Aktionär*inneninformation und Investor Relations liegen heuer auf folgenden zentralen Bereichen:

Erweiterte Transparenzmaßnahmen: Wir setzen verstärkt auf eine klare und nachvollziehbare Kommunikation unserer Strategie, finanziellen Entwicklungen und ESG-Maßnahmen. Dazu gehört die nichtfinanzielle Erklärung.

Digitalisierung: Der Ausbau digitaler Kanäle ermöglicht eine noch direktere und interaktive Kommunikation mit unseren Stakeholdern. Wir setzen verstärkt auf Webcasts, digitale Berichte und virtuelle Investor*innen- und Analyst*innengespräche.

Stärkung des Dialogs mit Investor*innen: Durch intensiveren Austausch mit institutionellen und privaten Anleger*innen – u.a. durch Roadshows, Investorenkonferenzen und weiteren Formaten – erhöhen wir die Transparenz und stärken das Vertrauen in das Unternehmen.

- 2) Mit welchen Erwartungen gehen Sie ins Geschäftsjahr 2025?

Die grundlegenden Trends auf den europäischen Brief- und Paketmärkten sind seit Jahren stabil und dürften sich auch in Zukunft fortsetzen: Das Wachstum des Paketvolumens, getrieben durch verstärkte nationale und internationale E-Commerce-Bestellungen, steht weiterhin im Gegensatz zu einem kontinuierlichen



Rückgang adressierter und unadressierter Brief- sowie Werbemengen. Diese Entwicklungen erfolgen vor dem Hintergrund eines Marktumfelds mit zwar verbessertem, aber nach wie vor schwachem Wirtschaftswachstum in vielen europäischen Ländern. Nach dem starken Umsatzanstieg 2024 ist für 2025 mit einer Konsolidierung zu rechnen. Ziel der Österreichischen Post für 2025 ist es, ein leichtes Umsatzwachstum zu erzielen, vorausgesetzt einer gewissen Kontinuität in der Entwicklung der türkischen Lira. Umsatzwachstum gepaart mit Kostendisziplin sind erforderlich, um die angestrebte Stabilität der Österreichischen Post zu gewährleisten. Dadurch bleibt auch das angepeilte Ziel aufrecht, ein Ergebnis (EBIT) im Jahr 2025 in der Größenordnung von 200 Mio EUR zu erreichen.

- 3) In diesem Zusammenhang: Es wird oft und viel von Krise und Pessimismus gesprochen. Teilen Sie diese Meinung, und was können Sie konkret für eine positive Grundstimmung tun?

Die Österreichische Post sieht sich strategisch gut aufgestellt. Durch wachsende nationale und internationale Paketmärkte investieren wir im Rahmen von rund 150 Mio EUR weiter in die notwendige Transformation und tragen so zum Wirtschaftswachstum positiv bei.



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurde wieder ein spezifisches Thema ausgewählt.

ESG und Compliance

- 1) Der Korruptionsprävention kommt im Rahmen der ESG Compliance im Governance Bereich besondere Bedeutung zu. Welche Maßnahmen setzt ihr Unternehmen im Bereich der Korruptionsprävention?
- 2) Lieferkettensorgfaltspflichten gewinnen im Rahmen der ESG Compliance zunehmend an Bedeutung. Welche Maßnahmen setzt ihr Unternehmen zur Sicherstellung von Menschenrechten und sozialen Standards in der Lieferkette?

Compliance hat im Post-Konzern einen hohen Stellenwert. Wir verfügen über eine etablierte Compliance-Organisation und haben umfassende Compliance-Management-Systeme entwickelt, welche die Themenbereiche Antikorruption, Kapitalmarkt und Lieferkettensorgfaltspflichten umfassen. Wir haben präventive Maßnahmen, wie bspw. Richtlinien, Prozesse und Schulungen im Rahmen unseres Antikorruptions-Management Systems gemäß ISO 37001 und Lieferketten-Compliance-Management Systems gemäß ISO 37301 gesetzt. Unser Compliance-Management-System ist ISO-zertifiziert und somit als angemessen und wirksam befunden worden.