

VERGÜTUNGSBERICHT 2025

INHALT

2 VERGÜTUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

- 2 Das Geschäftsjahr 2025**
- 3 Das Vergütungsjahr 2025 auf einen Blick**
- 5 Ausblick auf das Vergütungsjahr 2026**
- 7 Die Vergütungsbestandteile – Überblick**
- 9 Details feste Vergütung**
- 10 Details variable Vergütung**
- 18 Anwendung von Malus- und Clawback-Regelungen**
- 18 Kredite**
- 19 Höhe der Zielvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025**
- 22 Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025**
- 24 Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG**
- 30 Einhaltung von Vergütungsobergrenzen**
- 32 Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG**

33 VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

- 36 VERGÜTUNGSENTWICKLUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER, DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER SOWIE DER ARBEITNEHMER AUF VOLLZEITÄQUIVALENZBASIS IN RELATION ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT**
- 38 VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG**

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutsche Post AG im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung. Er wurde durch Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes. Über diesen Vergütungsbericht hinausgehende Informationen zum Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und zu der in der Hauptversammlung 2022 beschlossenen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind auf der [Internetseite der Gesellschaft](#)  dargestellt. Die ordentliche Hauptversammlung hat am 2. Mai 2025 den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 mit einer Mehrheit von 96,74 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Grundlegende Änderungen in der Darstellung der Vergütung wurden daher nicht vorgenommen und der transparente Ausweis der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat des vergangenen Jahres auch für 2025 fortgeführt. Der Vergütungsbericht 2025 wird der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Mai 2026 zur Billigung vorgelegt werden.

1. VERGÜTUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das für die Vergütung 2025 maßgebliche Vergütungssystem wurde im Dezember 2020 vom Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung 2021 mit einer Mehrheit von 93,39 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das System soll Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns setzen und orientiert sich in hohem Maß an der langfristigen Wertschaffung für die Aktionäre. Dies geschieht unter Beachtung der Anforderungen des Aktiengesetzes und im Einklang mit den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Ziel des Aufsichtsrats ist es darüber hinaus, die Vergütung so auszugestalten, dass sie marktüblich und wettbewerbsfähig ist, um die besten Kandidatinnen und Kandidaten für Vorstandspositionen zu gewinnen und zu halten. Bei der Ausgestaltung der Vergütung achtet der Aufsichtsrat zudem darauf, dass diese im Einklang mit dem Vergütungssystem der Führungskräfte steht, sodass übereinstimmende Leistungsanreize gesetzt werden.

DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Das Geschäft von DHL Group war auch im Jahr 2025 von anhaltenden makroökonomischen Herausforderungen geprägt. DHL Group ist es jedoch trotz eines leicht rückläufigen Umsatzes gelungen, die Profitabilität in einem weiterhin volatilen Umfeld durch konsequentes Ertrags-, Kosten- und Kapazitätsmanagement kontinuierlich zu steigern und einen starken Free Cashflow zu generieren. In 2025 hat DHL Group ein EBIT von 6.103 MIO € und einen Free Cashflow (ohne M&A) in Höhe von 3.201 MIO € erzielt. Die Jahresergebnisse zeigen, dass DHL Group mit ihrem breiten Logistikportfolio auch in dem weiterhin herausfordernden makroökonomischen Umfeld sehr gut und resilient aufgestellt ist.

Dank dieser Resilienz konnte DHL Group auch im Geschäftsjahr 2025 in Qualität für die Kunden und in Wachstumsmärkte wie die Regionen Asien, Mittlerer Osten und Afrika sowie in die Segmente Life Sciences und Healthcare-Logistik investieren. Der Konzern hat darüber hinaus die Digitalisierung umfangreich vorangetrieben, beispielsweise durch den verstärkten Einsatz von KI-Agenten und Robotern. Diese Maßnahmen verbessern sowohl die Effizienz als auch die Qualität der Dienstleistungen von DHL Group. Durch vielfältige Maßnahmen hat der Konzern auch im Geschäftsjahr 2025 die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele weiter verfolgt. Nachhaltigkeit und nachhaltiges Wirtschaften betrachtet DHL Group vor allem als Chance und sieht sie als sinnvolle Differenzierungsfaktoren im Wettbewerb an. Die Treibhausgas-(THG-)Emissionen sind im Vergleich zum Vorjahr um 4,3 % auf 32,31 MIO t CO₂e gesunken; allein durch gezielte Dekarbonisierungsmaßnahmen konnten 2.083 kt CO₂e eingespart werden. Dank strategischer Partnerschaften und langfristiger Abnahmeverträge konnte DHL Group trotz unverändert knapper Verfügbarkeit den Anteil nachhaltiger Flugkraftstoffe (Sustainable Aviation Fuels, SAF, inklusive Pflichtbeimischungen) in der eigenen Flotte (Scope 1) auf 10,0 % erhöhen – einen Wert, der weit über dem Branchendurchschnitt liegt. Darüber hinaus hat der Konzern sich im Bereich Nachhaltigkeit weiterhin darauf konzentriert, ein sicheres und motivierendes Arbeitsumfeld zu bieten, transparente, rechtskonforme Geschäftspraktiken konzernweit sicherzustellen und eine hohe Cybersicherheit zu gewährleisten.

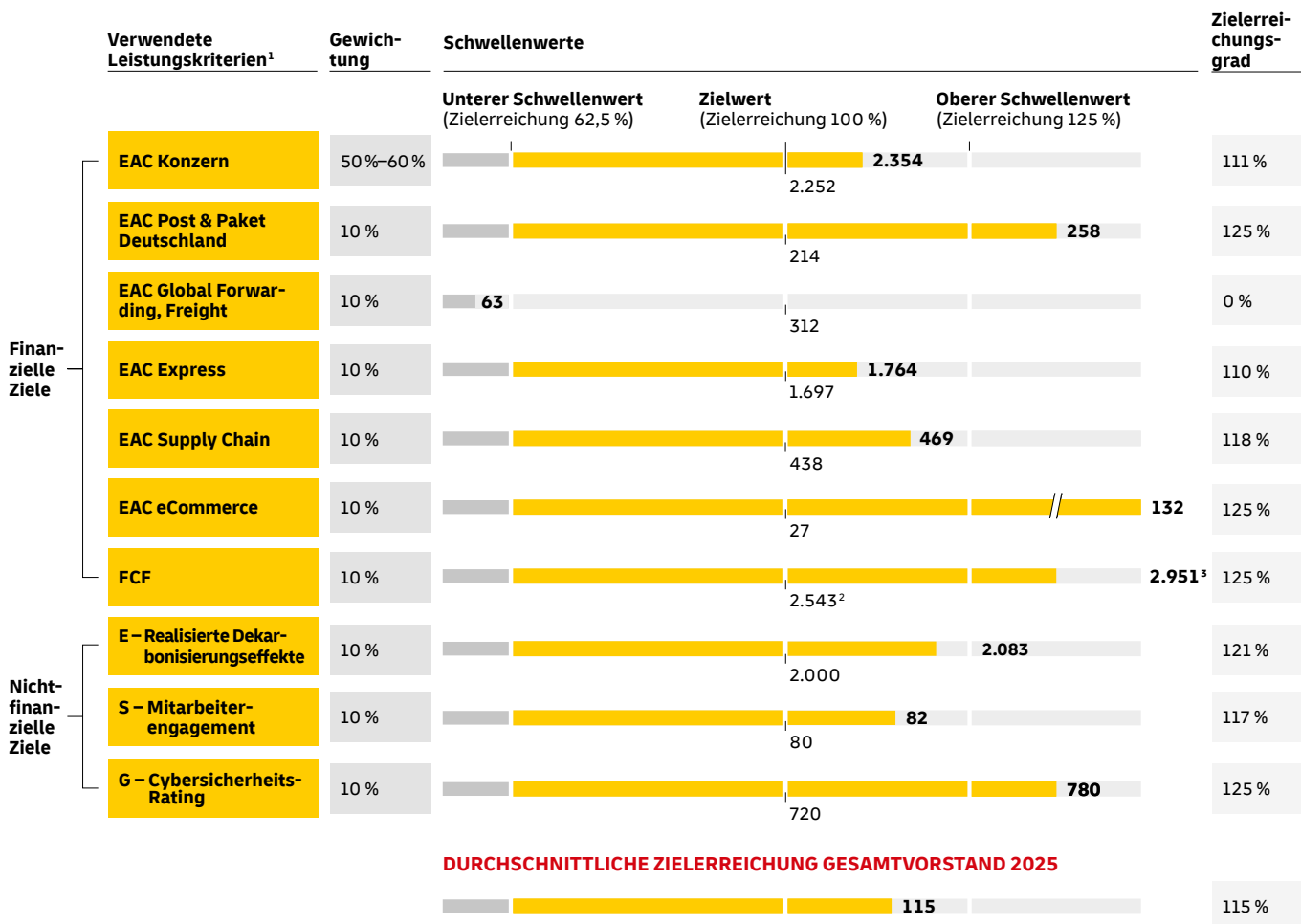
DAS VERGÜTUNGSJAHR 2025 AUF EINEN BLICK

Die Erreichung der finanziellen Ziele in der Jahreserfolgsvergütung bildet die solide Performance von DHL Group im Geschäftsjahr 2025 ab. Bei der zentralen Steuerungskennzahl EBIT after Asset Charge (EAC) lag das Ergebnis 2025 rund 6,6 % über dem Vorjahresniveau. Auch der Free Cashflow (FCF) ohne M&A konnte gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden. Der starke FCF bildet die Basis für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen verlässlicher, attraktiver Aktienrendite und gezielten Wachstumsinvestitionen im Rahmen der „Strategie 2030 - Nachhaltiges Wachstum beschleunigen“. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, den FCF für die Leistungsmessung des Vorstands um die Netto-Sondereffekte aus den M&A-Aktivitäten des Geschäftsjahres 2025 zu bereinigen, soweit diese noch nicht in der Planung berücksichtigt waren, um die zugrundeliegende operative Leistung der Vorstandsmitglieder angemessen bewerten zu können und keinen Fehlanreiz im Hinblick auf die Strategie 2030, die auch anorganische Wachstumsoptionen einschließt, zu setzen. Bei den nichtfinanziellen Leistungskriterien, den ausschließlich an der Unternehmensstrategie ausgerichteten Nachhaltigkeitszielen, lag die Zielerreichung zwischen rund 117 % und 125 %. Der Gesamt-Zielerreichungsgrad bei der Jahreserfolgsvergütung der ganzjährig tätigen Vorstandsmitglieder lag für das Geschäftsjahr 2025 zwischen rund 112 % und rund 117 %. Die für die Auszahlung des im Geschäftsjahr 2023 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung maßgebliche Zielsetzung wurde erreicht, da das EAC des Konzerns während der Nachhaltigkeitsphase kumuliert positiv war.

In der Langfristkomponente, deren Sperrfrist im Berichtsjahr endete (SAR-Tranche 2021), wurde dagegen keines der sechs Teilziele erreicht, da sowohl die absolute Performance der Deutsche-Post-Aktie als auch ihre relative Performance gegenüber dem STOXX Europe 600 zum Ende der Sperrfrist negativ war. Die SAR-Tranche 2021 ist daher ersatz- und entschädigungslos verfallen, sodass hieraus zu keinem Zeitpunkt Zahlungen fließen werden.

Die folgenden Grafiken geben, unterteilt nach den einzelnen variablen Vergütungskomponenten, einen ersten Überblick über die Zielerreichung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025:

JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG 2025: ÜBERSICHT ZIELERREICHUNG



1 Finanzielle Ziele (MIO €); Realisierte Dekarbonisierungseffekte (kt CO₂e WtW); Mitarbeiterengagement (% Zustimmung); Cybersicherheits-Rating (Punkte); EAC: EBIT after Asset Charge (einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill); die Gewichtung des EAC Konzern beträgt bei den Vorstandsmitgliedern mit Divisionsverantwortung 50 % und das EAC der jeweils verantworteten Division 10 %. Für die übrigen Vorstandsmitglieder ist das EAC Konzern mit 60 % gewichtet.

2 Inklusive pauschal budgetierter 250 Mio. € für M&A.

3 Berichteter FCF ohne M&A 3.201 Mio. € nach Abzug pauschal budgetierter 250 Mio. € für M&A-Aktivitäten.

ZIELERREICHUNG MITTELFRISTKOMPONENTE 2023

2023	2024	2025	Frühjahr 2026
Jahreserfolgsvergütung	Deferral		Feststellung Zielerreichung
	KRITERIUM 1 ¹ : EAC 2025 > EAC 2023		2.354 < 2.860 ✕
	oder		
	KRITERIUM 2 ¹ : EAC 2024 + EAC 2025 > 0		2.207 + 2.354 > 0 ✔

1 EAC (MIO €).

ZIELERREICHUNG FÜR DIE SAR-TRANCHE 2021

Erfolgsziele SAR	Hürden	Zielerreichung
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	×
	+0 %	×
Absolute Aktienkurssteigerung	+25 %	×
	+20 %	×
	+15 %	×
	+10 %	×

AUSBLICK AUF DAS VERGÜTUNGSAHR 2026

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für den Vorstand im Jahr 2024 grundlegend überarbeitet mit dem Ziel, die Weiterentwicklung der strategischen Zieldimensionen, wie sie in der Strategie 2030 verankert sind, im Anreizsystem für die Vorstandsmitglieder angemessen abzubilden. Das überarbeitete Vergütungssystem (im Folgenden auch „Vergütungssystem 2026“ genannt) wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 2. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 95,39 % der abgegebenen Stimmen gebilligt und ist zum 1. Januar 2026 in Kraft getreten. Alle amtierenden Vorstandsmitglieder haben ihre Anstellungsverträge auf das Vergütungssystem 2026 umgestellt. Eine detaillierte Beschreibung des neuen Vergütungssystems findet sich auf der [Internetseite der Gesellschaft](#).

Die Vorstandsmitglieder werden unter der Geltung des Vergütungssystems 2026 sowohl in der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahreserfolgsvergütung) als auch in der Langfristkomponente (LTI) an einer Kombination von finanziellen und nichtfinanziellen (Nachhaltigkeits-)Zielen gemessen, wobei die finanziellen Kennzahlen den weit überwiegenden Anteil im Zielfportfolio der variablen Vergütung ausmachen. Hierdurch soll der Vorstand einen starken Anreiz erhalten, sowohl kurzfristige als auch langfristige strategische Ziele zu erreichen. In Jahreserfolgsvergütung und LTI werden unterschiedliche Zielkriterien verwendet, um eine Doppelincentivierung zu vermeiden.

Für die Höhe der Jahreserfolgsvergütung sind ab 2026 die folgenden aus der Jahresplanung abgeleiteten finanziellen Zielkriterien maßgeblich:

- **EBIT** (Earnings Before Interest and Taxes) des Konzerns bzw. der Divisionen: Als Kernsteuerungsgröße für das Konzernmanagement, die einen Anreiz für profitables Wachstum des operativen Geschäfts setzt, ist das EBIT in der Jahreserfolgsvergütung bei allen Vorstandsmitgliedern mit 60 % gewichtet. Der Erfolg der Vorstandsmitglieder ohne unmittelbare Divisionsverantwortlichkeit wird am EBIT des Konzerns gemessen. Bei den divisionsverantwortlichen Vorstandsmitgliedern wird das EBIT des Konzerns mit 40 % und das EBIT der jeweils verantworteten Division mit 20 % gewichtet.
- **FCF** (Free Cashflow): Zu weiteren 10 % hängt die Höhe der Jahreserfolgsvergütung von der Entwicklung des FCF ab, der eine weitere Kernsteuerungsgröße für das Konzernmanagement ist. Dies schafft einen Anreiz zur Generierung ausreichender Zahlungsmittel für Dividenden, zur Schuldentilgung oder für andere Zwecke (z. B. Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen). Für die Leistungsmessung des Vorstands ist der FCF ohne M&A maßgeblich, um die zugrundeliegende operative Leistung der Vorstandsmitglieder angemessen bewerten zu können und keinen Fehlanreiz im Hinblick auf die Strategie 2030, die auch anorganische Wachstumsoptionen einschließt, zu setzen.

Bei der Langfristkomponente, dem neuen Performance-Share-Plan (PSP-Plan), werden die Ziele aus der Mittelfristplanung des Konzerns abgeleitet. Sie sind darauf ausgelegt, die langfristige Wertsteigerung des Unternehmens im Einklang mit der Strategie 2030 zu fördern:

- **TSR** (Total Shareholder Return): Ein Drittel der Zielerreichung in der Langfristkomponente hängt von der Entwicklung des TSR der Deutsche-Post-Aktie im Vergleich zur entsprechenden Entwicklung des STOXX Europe 600 Index ab. Dieses externe, marktbezogene Ziel setzt einen Anreiz zur langfristigen Outperformance der Vergleichsgruppe und steht im Einklang mit dem Ziel des Konzerns, den Aktionären eine attraktive Anlagemöglichkeit zu bieten.
- **ROIC** (Return on Invested Capital): Ein weiteres Drittel der Zielerreichung hängt von der ROIC-Entwicklung ab. Dies unterstreicht den Fokus auf die Effektivität des Kapitaleinsatzes und die nachhaltige Steigerung der Kapitalrendite des Konzerns.

Neben den finanziellen Erfolgen wird der Vorstand auch weiterhin an den Fortschritten des Unternehmens im Hinblick auf die Ziele von DHL Group in den Bereichen Umwelt, Soziale Verantwortung und Unternehmensführung („ESG“) gemessen, wobei alle drei Zielkategorien Eingang in die variable Vergütung 2026 finden:

- **Umwelt – „E-Ziele“:** Die Dekarbonisierung der Logistik-Dienstleistungen ist entscheidend für den langfristigen Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit von DHL Group. Der Aufsichtsrat hat daher entschieden, in der Vergütung einen starken Anreiz zur Erreichung der Umweltziele des Konzerns zu setzen, indem er die Zielerreichung der Tranche 2026 des neuen PSP-Plans im Bereich Nachhaltigkeit ausschließlich an die Fortschritte im Bereich Umwelt geknüpft hat. Die für die Zielerreichung maßgeblichen Zielwerte sind aus der Mittelfristplanung des Konzerns für die Jahre 2026–2028 abgeleitet. Die Messung der Zielerreichung erfolgt zum Ende des Performancezeitraums anhand der für die Konzernsteuerung wesentlichen Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“.
- **Soziale Verantwortung – „S-Ziele“:** Der Bereich Soziale Verantwortung wird in der Jahreserfolgsvergütung verzielt, indem in 2026 nicht nur ein, sondern zwei Leistungskriterien Anwendung finden, deren Steuerungsrelevanz sich aus der Materialitätsanalyse ergeben hat: Die Mitarbeiterzufriedenheit wird weiterhin an der Kennzahl „Mitarbeiterengagement“ gemessen, die aus der jährlich durchgeführten Mitarbeiterbefragung des Konzerns abgeleitet wird. In 2026 wird darüber hinaus erstmals die Unfallrate (LTIFR – Lost Time Injury Frequency Rate) zielrelevant. Die Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit der rund 584.000 Mitarbeiter weltweit ist für DHL Group von herausragender Bedeutung. Ein niedriger LTIFR-Wert spiegelt eine effektive Prävention von Arbeitsunfällen und ein sicheres Arbeitsumfeld wider.
- **Unternehmensführung – „G-Ziele“:** Im Bereich der Unternehmensführung bleibt die Cybersicherheit maßgebliches Zielkriterium in der Jahreserfolgsvergütung 2026. Der robuste Schutz vor Cyberbedrohungen ist integraler Bestandteil des Risikomanagements des Konzerns und für den Geschäftserfolg von DHL Group von entscheidender Bedeutung. Die Erfolgsmessung erfolgt anhand des BitSight-Ratings, das eine standardisierte, objektive und transparente Bewertung der Cybersicherheit ermöglicht.

DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE – ÜBERBLICK

Im Geschäftsjahr 2025 richtete sich die Vergütung des Vorstands noch nach dem von der Hauptversammlung in 2021 gebilligten Vergütungssystem. Sie setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Feste Vergütung		
Grundgehalt	Gewinnt und hält Vorstandsmitglieder, die aufgrund ihrer Erfahrung und Kompetenz die Strategie entwickeln und erfolgreich umsetzen können; fördert zugleich eine unabhängige, risikoadjustierte und eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft	Fixe vertraglich vereinbarte Jahresvergütung, die in der Regel in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich ausgezahlt wird
Nebenleistungen		Im Wesentlichen Privatnutzung von Dienstwagen (ggf. inklusive Fahrer), Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung in analoger Anwendung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften und Leistungen bei doppelter Haushaltsführung
Versorgungszusage	Sichert eine adäquate Versorgung im Alter ab	- Jährlicher Beitrag in Höhe von 35 % des Grundgehalts - Bis einschließlich 2020 zugeteilte Versorgungsbeiträge: Verzinsung gemäß „iBoxx Corporates AA 10+ Annual Yield“, mindestens jedoch 2,25 % - Ab 2021 zugeteilte Versorgungsbeiträge: Verzinsung gem. gewichteter jährlicher Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensionseinrichtungen der Deutschen Post, mindestens jedoch 1 % - Alternativ: Zahlung eines Versorgungsentgelts möglich
Variable Vergütung		
Jahreserfolgsvergütung mit Mittelfristkomponente (Deferral)	- Fördert profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands, der nachhaltigen Unternehmensentwicklung und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder - Setzt Anreize für Vorstandsmitglieder, sich auf die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen Geschäftsprioritäten zu konzentrieren - Durch das Deferral mit zusätzlichem Leistungskriterium wird die Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf eine langfristige Entwicklung des Unternehmens gestärkt	- Zielwert: 80 % des jeweiligen Grundgehalts - Auszahlung: 50 % im Folgejahr, 50 % nach weiteren zwei Jahren (Nachhaltigkeitsphase) und nur, wenn am Ende der Nachhaltigkeitsphase die Kapitalkosten verdient wurden (Mittelfristkomponente) - Deferral als Malusregelung ausgestaltet 70 % finanzielle Erfolgsziele und 30 % Nachhaltigkeitsziele - Zu- / Abschlagsmöglichkeit von bis zu 20 % bei außergewöhnlichen Entwicklungen - Höchstbetrag (Cap): 120 % des jeweiligen Grundgehalts bei außergewöhnlichen Entwicklungen
Langfristkomponente Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)	Fördert eine nachhaltig positive Entwicklung des Unternehmenswertes und verknüpft die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre	- Plantyp: Stock Appreciation Rights (SAR, Wertsteigerungsrechte) - Zuteilungsbetrag: 100 % des Grundgehalts - Eigeninvestment: 10 % des Grundgehalts. Eigeninvestment ist durch die Vorstandsmitglieder in Aktien der Gesellschaft zu leisten; ausnahmsweise ist auch die Erbringung in Geld möglich. In 2025 haben alle Vorstandsmitglieder das Eigeninvestment in Aktien erbracht - Sechs jeweils gleich gewichtete aktienkursbasierte Erfolgsziele: - Absolute Aktienkurssteigerung (Gewichtung: 4 / 6) - Relative Performance im Vergleich zum STOXX Europe 600 (Gewichtung: 2 / 6) - Höchstbetrag (Cap): 4x Grundgehalt (2,5x Grundgehalt für den Vorstandsvorsitzenden) - Ausübbarkeit: gemäß Erreichung der Erfolgsziele nach vier Jahren - Auszahlung in bar: im fünften und sechsten Jahr nach Gewährung, abhängig vom individuellen Ausübungszeitpunkt

Für alle Vorstandsmitglieder gelten die nachfolgenden sonstigen Vertragsbedingungen:

SONSTIGE VERTRAGSBEDINGUNGEN

Bestandteil	Details der Ausgestaltung
Begrenzung maximale Gesamtvergütung	- Neben Einzelbegrenzungen der variablen Vergütungsbestandteile besteht ein Gesamt-Cap. Dabei ist zum einen die Vergütung begrenzt, die sich aus der Zielvergütung eines Jahres ergibt (Zielvergütungs-Cap; Cap der gewährten Vergütung gemäß der Terminologie des DCGK 2017). Seit 2022 ist zusätzlich der einem Geschäftsjahr zuzurechnende Zufluss begrenzt - Cap-Höhe für ordentliche Vorstandsmitglieder: 5,15 MIO € (Cap Zielvergütung bis einschließlich 2020: 5 MIO € ohne Nebenleistungen); Cap-Höhe Vorstandsvorsitzender: 8,15 MIO € (Cap Zielvergütung bis einschließlich 2020: 8 MIO € ohne Nebenleistungen)
Malus- und Clawback-Regelungen variable Vergütung	- Zuteilung der SAR erfolgt mit der Maßgabe, dass der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag bei außergewöhnlichen Entwicklungen begrenzen kann - Bei außergewöhnlichen Entwicklungen Möglichkeit eines Zu- oder Abschlags auf die Jahreserfolgsvergütung von jeweils bis zu 20 % 50 % der sich aus der Zielerreichung ergebenden Jahreserfolgsvergütung werden in der Mittelfristkomponente mit einer zweijährigen Nachhaltigkeitsphase verknüpft. Die Mittelfristkomponente wird einbehalten, wenn das Nachhaltigkeitsziel EAC während der Nachhaltigkeitsphase nicht erreicht wird - Zugeteilte SAR werden eingezogen und verfallen ersatzlos, wenn und soweit die absoluten und relativen Erfolgsziele während der vierjährigen Sperrfrist nicht erreicht werden - Innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfristen zusätzlich Clawback nach allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen
Share Ownership	- Aufgrund der ausschließlich aktienkursbasierten Zielorientierung des LTIP sehr weitreichende und unmittelbare Verknüpfung mit dem Aktionärsinteresse. Gleichlauf ist sichergestellt - Erlösmöglichkeit je Tranche: das 2,5-Fache (Vorstandsvorsitzender) bzw. 4-Fache (Vorstandsmitglieder) eines Grundgehalts. Kumulation dieses Effekts in der Mehrjahresbetrachtung - Eigeninvestment in Höhe von 10 % des jährlichen Grundgehalts je LTIP-Tranche erforderlich, das von den Vorstandsmitgliedern vorrangig in Aktien der Gesellschaft zu erbringen ist
Mandatsbezüge	- Vergütung aus Konzernmandaten: Abführungspflicht in voller Höhe - Vergütung aus externen Mandaten: keine Abführungsverpflichtung
Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand	
Kontrollwechsel	Vorstandsmitglieder haben innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Kontrollwechsel ein Sonderkündigungsrecht (Frist: drei Monate zum Monatsende). Kein Abfindungsanspruch / keine Zusage von besonderen Leistungen bei Ausübung dieses Rechts
Arbeitsunfähigkeit, Tod	- Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit: Fortzahlung der Bezüge für zwölf Monate, längstens bis zum Vertragsende - Dauernde Arbeitsunfähigkeit: Vertragsende mit Ablauf des Quartals, in dem dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist - Ende des Vorstandsvertrags durch Tod oder dauernde Arbeitsunfähigkeit: Jahresgrundgehalt und maximale Jahreserfolgsvergütung werden jeweils pro rata temporis für die Dauer von sechs Monaten nach dem Ablauf des Monats fortgezahlt, in dem der Vorstandsvertrag endet, längstens bis zum vorgesehenen Vertragsende
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	- Dauer: ein Jahr nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand - Karenzentschädigung: ein Grundgehalt - Anrechnung von anderweitigem Arbeitseinkommen, Abfindungszahlungen und Pensionszahlungen. Gesellschaft kann auf Wettbewerbsverbot verzichten. Pflicht zur Zahlung der Karenzentschädigung entfällt sechs Monate nach Zugang der Erklärung
Einvernehmliche Beendigung	- Vorzeitige einvernehmliche Beendigung der Vorstandstätigkeit: Vergütung von nicht mehr als dem Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags. Zahlungen sind begrenzt auf den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen (Abfindungs-Cap). In die Berechnung des Abfindungs-Caps fließt die Langfristvergütung nicht mit ein. Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt zu den ursprünglich vereinbarten Bedingungen und Zeitpunkten. Vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt nicht - Vorzeitige einvernehmliche Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds: keine Zahlung einer Abfindung; zeitanteilige Zahlung der Jahreserfolgsvergütung entsprechend Zielerreichung am Ende des Bemessungszeitraums - Ansprüche aus dem LTIP: Vgl. detaillierte Darstellung im Vergütungssystem

Weitere Details zu den Vergütungsbestandteilen und den sonstigen Vertragsbedingungen können der Beschreibung des Vergütungssystems auf der [Internetseite der Gesellschaft](#) entnommen werden. Die Vergütung entsprach im Geschäftsjahr 2025 sämtlichen im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen.

DETAILS FESTE VERGÜTUNG

Die Grundgehälter der ganzjährig aktiven ordentlichen Vorstandsmitglieder lagen im Geschäftsjahr 2025 zwischen 941.625 € und 1.010.824 €. Der Vorstandsvorsitzende hat ein Grundgehalt in Höhe von 1.500.000 € erhalten. Die Vorstandsmitglieder erhielten Nebenleistungen, die zwischen rund 1 % und 9 % ihres Grundgehalts lagen. Die Beträge sind auf individueller Basis in der Tabelle **Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** ausgewiesen.

Der Aufsichtsrat überprüft die Marktüblichkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung regelmäßig. Bei Bedarf wird er hierbei von einem unabhängigen Vergütungsberater unterstützt.

Wie bei DHL Group üblich wurden die Grundgehälter der ordentlichen Vorstandsmitglieder im Rahmen der vorgesehenen Überprüfung bei Wiederbestellung bzw. nach dreijähriger Vertragslaufzeit um 3–5 % angepasst. Die Maximalvergütung in Höhe von 5,15 MIO € ist in allen Fällen unverändert geblieben. Die Zielgesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder lag in 2025 weiterhin deutlich unterhalb des Medians der DAX-40-Vergleichsgruppe.

Die Vorstandsmitglieder verfügen über einzelvertragliche unmittelbare Pensionszusagen. Diese sind auf der Basis eines beitragsorientierten Systems erteilt. Hendrik Venter wurde keine Pensionszusage erteilt. Er hat ein Versorgungsentgelt erhalten. Die Vorstandsmitglieder haben mit Ausnahme von Oscar de Bok, der von der Übergangsregelung des neuen Vergütungssystems bis zum 30. September 2027 Gebrauch gemacht hat, für 2025 letztmals Versorgungsbeiträge erhalten.

Die wesentlichen Merkmale der erteilten Versorgungszusagen können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Merkmal	Beschreibung
Art der Altersleistung	Kapitalzahlung mit Rentenoption
Renteneintrittsalter	62 Jahre
Beitragshöhe	35 % des Grundgehalts, begrenzt auf 15 Jahre
Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung	Auszahlung des Versorgungskontos ohne Risikoleistung
Verzinsung	Bis einschließlich 2020 zugeteilte Versorgungsbeiträge gemäß „iBoxx Corporates AA 10+ Annual Yield“, mindestens jedoch 2,25 % Ab 2021 zugeteilte Versorgungsbeiträge: gewichtete jährliche Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensionseinrichtungen der Deutschen Post, mindestens jedoch 1 %
Anpassung von Renten	1 % jährlich

Der im Geschäftsjahr 2025 angefallene Dienstzeitaufwand (Service Cost) gemäß IAS 19 und die nach IFRS ermittelten Barwerte der Versorgungszusagen zum Ende des Geschäftsjahres 2025 können der nachfolgenden Tabelle jeweils im Vorjahresvergleich entnommen werden:

INDIVIDUALAUSWEIS DER BEITRAGSORIENTIERTEN VERSORGUNGSZUSAGEN

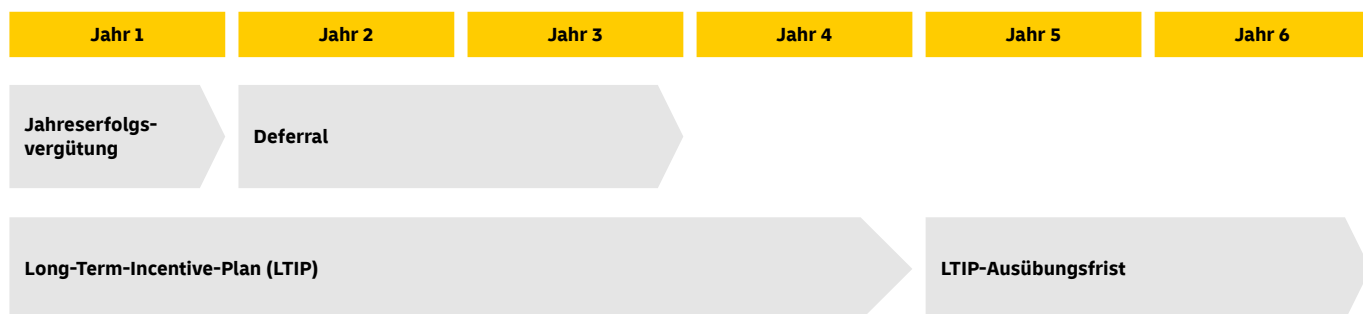
€	Service Cost für 2024	Service Cost für 2025	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2024	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2025
Dr. Tobias Meyer	521.103	559.470	2.518.994	2.993.629
Oscar de Bok	322.726	340.781	2.128.502	2.525.368
Pablo Ciano	299.004	359.492	787.960	1.134.993
Nikola Hagleitner	295.146	361.777	850.787	1.172.645
Melanie Kreis	346.360	370.396	4.379.908	4.762.370
Dr. Thomas Ogilvie	340.584	356.665	2.596.879	2.874.507
John Pearson	322.681	353.276	2.029.198	2.478.762
Tim Scharwath (bis 15. August 2025)	338.704	215.660	2.584.140	2.870.037
Gesamt	2.786.308	2.917.517	17.876.368	20.812.311

Weitere Details zur festen Vergütung können der Übersicht **Vergütungsbestandteile** sowie der Beschreibung des Vergütungssystems auf der **Internetseite der Gesellschaft** [entnommen](#) werden.

DETAILS VARIABLE VERGÜTUNG

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt einen Großteil der Gesamtvergütung des Vorstands dar. Sie setzte sich im Jahr 2025 aus der Jahreserfolgsvergütung, verbunden mit einer Mittelfristkomponente, und einer Langfristkomponente zusammen. Die variable Vergütung ist an die Leistung des Vorstands gekoppelt. Sie setzt Anreize für die Umsetzung der Unternehmensstrategie und eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens im Interesse aller Stakeholdergruppen. Dabei legt die Jahreserfolgsvergütung in Kombination mit ihrer Mittelfristkomponente, die eine zweijährige Nachhaltigkeitsphase mit eigenem Leistungskriterium vorsieht, den Fokus auf die jährlichen, aus der Strategie abgeleiteten Ziele der Gesellschaft und stellt gleichzeitig sicher, dass diese nachhaltig verfolgt werden. Die Langfristkomponente zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes ab und verknüpft durch ihre aktienkursbasierten Erfolgsziele die Interessen der Vorstandsmitglieder unmittelbar mit dem langfristigen Aktionärsinteresse.

LAUFZEITEN DER VARIABLEN VERGÜTUNG



Jahreserfolgsvergütung

Die Jahreserfolgsvergütung 2025 basierte zu 70 % auf finanziellen Zielen und zu 30 % auf nichtfinanziellen Nachhaltigkeitszielen. Die Struktur der Jahreserfolgsvergütung war wie folgt ausgestaltet:

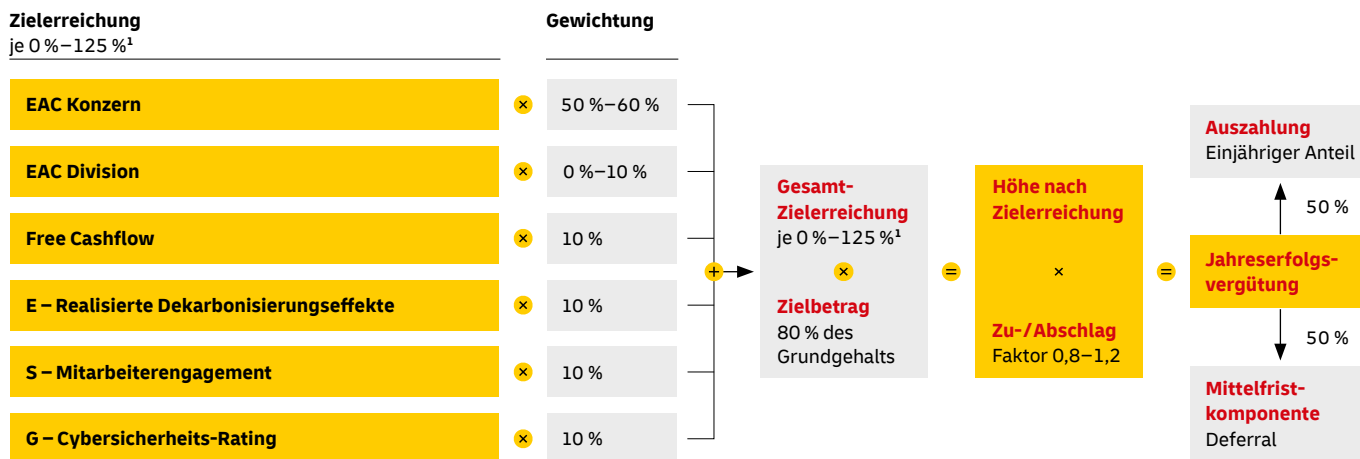
LEISTUNGSKRITERIEN 2025

Leistungskriterium	Gewichtung	Anreizwirkung / Strategiebezug
EAC Konzern ¹	50 % / 60 % ²	- Kernsteuerungsgröße im Unternehmen - Ergänzt das EBIT um die Kapitalkostenkomponente, sodass der effiziente Einsatz von Ressourcen gefördert und das operative Geschäft auf nachhaltige Wertsteigerung und Mittelzufluss ausgerichtet wird
EAC Division ¹	0 % / 10 % ²	- Individuelle Leistungsmessung im jeweiligen Vorstandsbezug - Anreiz für hohe Profitabilität in jeweiliger Division
Free Cashflow	10 %	- Kernsteuerungsgröße im Unternehmen - Ist ein Maß dafür, wie viel Cash das Unternehmen unter Berücksichtigung von operativen Zahlungen sowie Investitions-, Leasing- und Zinszahlungen generiert - Gibt an, wie viele Zahlungsmittel dem Unternehmen für Dividenden, zur Schuldentilgung oder für andere Zwecke (zum Beispiel Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen) zur Verfügung stehen
E – Realisierte Dekarbonisierungseffekte	10 %	Dient der Umsetzung des Ziels, CO₂ Emissionen zu reduzieren und klimafreundliche Logistikdienstleistungen anzubieten
S – Mitarbeiterengagement	10 %	Misst den Erfolg bei der Erreichung des Ziels, Arbeitgeber erster Wahl zu sein
G – Cybersicherheits-Rating	10 %	- Misst den Erfolg des Cybersicherheitsmanagements - Dient der Sicherstellung einer vertrauenswürdigen, transparenten und gesetzeskonformen Geschäftspraxis

1 Einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill (im gesamten Vergütungsbericht kurz: EAC).

2 Die Gewichtung des EAC Konzern beträgt bei den Vorstandsmitgliedern mit Divisionsverantwortung 50 % und des EAC der jeweils verantworteten Division 10 %. Für die übrigen Vorstandsmitglieder ist das EAC Konzern mit 60 % gewichtet; aufgrund der besonderen Bedeutung der individuellen Leistung für das Ergebnis des Gesamtkonzerns wurde beim Vorstandsvorsitzenden sowie bei den für Finanzen und Personal verantwortlichen Vorstandsmitgliedern von der Vereinbarung individueller Ziele abgesehen.

BERECHNUNG DER JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG 2025



1 Unterhalb einer Zielerreichung von 62,5 % ist das jeweilige Ziel verfehlt.

Der Aufsichtsrat hat im Frühjahr 2026 für die finanziellen Ziele eine Zielerreichung wie folgt festgestellt:

FINANZIELLE ZIELE 2025 – ZIELERREICHUNG

Ziel	Zielwert MIO €	Ist-Wert MIO €	Zielerreichung %
EAC Konzern	2.252	2.354	111,33
EAC Division			
Post & Paket Deutschland	214	258	125,00
Global Forwarding, Freight	312	63	0,00
Express	1.697	1.764	109,85
Supply Chain	438	469	117,61
eCommerce	27	132	125,00
Free Cashflow Konzern	2.543 ¹	2.951 ²	125,00

1 Inklusive pauschal budgetierter 250 Mio. € für M&A.

2 Berichteter FCF ohne M&A (3.201 Mio. €) nach Abzug der pauschal budgetierten 250 Mio. € für M&A-Aktivitäten.

Entsprechend den Festlegungen des Vergütungssystems enthielten die Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder zu 30 % Nachhaltigkeitsziele. Die drei Nachhaltigkeitskategorien waren mit jeweils 10 % gewichtet.

Umwelt – „E-Ziel“: Die wesentliche Auswirkung der Geschäftstätigkeit von DHL Group auf die Umwelt besteht im Ausstoß von logistikbezogenen Treibhausgasen (THG), die unmittelbar in Bezug auf das Transportgeschäft entstehen und zum Klimawandel beitragen. In dieser unternehmensspezifischen Betrachtung berücksichtigt der Konzern die entstandenen THG-Emissionen der Scopes 1 und 2 sowie die Scope-3-Emissionen in den GHG-Protocol-Kategorien 3 Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten, 4 Eingekaufte Transportleistungen und 6 Geschäftsreisen. Das Ziel von DHL Group ist, die verursachten THG-Emissionen sowie die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu verringern, um die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das globale Klima zu mindern.

Zur Umsetzung des strategischen Ziels der Emissionsreduzierung wurde der Vorstand auch in 2025 an der Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“ gemessen. Mit gezielten Maßnahmen sollten 2025 Realisierte Dekarbonisierungseffekte von 2 MIO t CO₂e WtW erzielt werden; die im Berichtsjahr realisierte Einsparung betrug 2.083 kt CO₂e WtW. Das entsprechende Vorstandsziel wurde zu 120,75 % erreicht.

Soziale Verantwortung – „S-Ziel“: Mit rund 584.000 Beschäftigten gehört DHL Group zu den größten privaten Arbeitgebern weltweit und verfolgt konsequent das Ziel, sich als Arbeitgeber erster Wahl zu positionieren. Mit ihrem täglichen Einsatz tragen die Mitarbeitenden maßgeblich zur Qualität der Dienstleistungen von DHL Group bei und stärken das Vertrauen der Kunden. DHL Group schafft Rahmenbedingungen, die Motivation und Leistungsfähigkeit fördern, damit qualifizierte und engagierte Menschen gewonnen, weiterentwickelt und langfristig an das Unternehmen gebunden werden können. Jedes Jahr misst der Konzern die Zufriedenheit und das Engagement der Beschäftigten über eine konzernweite anonyme Befragung. Mit diesem wichtigen Instrument wird ermittelt, wo DHL Group auf dem Weg zum Arbeitgeber erster Wahl steht. Aus der Analyse der jährlichen Befragung leitet der Konzern die Steuerungsgröße „Mitarbeiterengagement“ ab, die das aggregierte und gewichtete Ergebnis von fünf Aussagen der konzernweiten Befragung der Beschäftigten darstellt.

In 2025 haben erneut 77 % der Beschäftigten die Gelegenheit genutzt, ihre Meinung zu äußern und Feedback zu geben. Es wird als Grundlage genutzt, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Beschäftigten ihr volles Potenzial entfalten können, und damit dem strategischen Ziel, Arbeitgeber erster Wahl zu sein, gerecht zu werden. Das Unternehmen will die Kennzahl „Mitarbeiterengagement“ bis 2030 konzernweit konstant auf einem hohen Niveau von mindestens 80 % halten. In 2025 lag das „Mitarbeiterengagement“ wie im Vorjahr bei 82 %, sodass die Zielgröße erneut übertroffen wurde. Der Zielerreichungsgrad des entsprechenden Vorstandsziels lag bei 116,67 %.

KENNZAHL MITARBEITERENGAGEMENT – ENTWICKLUNG

Mitarbeiterengagement	2021	2022	2023	2024	2025
Zustimmung in %	84	83	83	82	82

Unternehmensführung – „G-Ziel“: DHL Group schützt mit ihrem Cybersicherheitsmanagement die Informationen des Konzerns, der Geschäftspartner und der Beschäftigten sowie die IT-Systeme vor unbefugten Zugriffen oder Manipulationen und Datenmissbrauch. Außerdem wird dadurch eine dauerhafte Verfügbarkeit und Handlungssicherheit ermöglicht. Die internen Richtlinien und Prozesse basieren auf dem internationalen Standard ISO 27002; die IT-Rechenzentren sind nach ISO 27001 zertifiziert.

Die Cybersicherheit wird durch die externe Rating-Agentur BitSight unabhängig bewertet. Dieses Rating beruht auf der technischen Analyse etwaiger Schwachstellen und weist das bewertete Unternehmen auf mögliche Sicherheitsrisiken hin; dies erfolgt täglich durch einen automatisierten Service. Im Gegensatz zu einer Selbsteinschätzung bietet ein externes Cybersicherheits-Rating höhere Transparenz und ermöglicht durch die Standardisierung eine Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen. DHL Group vergleicht ihre Performance mit DAX-40-Unternehmen sowie mit Großkunden und Logistikunternehmen, die nicht über den DAX 40 abgedeckt sind. Der Zielwert bestimmt sich aus dem Anspruch, im oberen Quartil dieser Vergleichsgruppe zu liegen.

Für 2025 strebte DHL Group daher zunächst ein Rating von mindestens 710 Punkten an. Nach einer Änderung in der Bewertungsskala, die durch BitSight im Juli 2025 vorgenommen wurde, lag der Zielwert für 2025 bei 720 Punkten. Die Bewertung von DHL Group betrug zum Jahresende 780 von 820 erreichbaren Punkten. Damit wurde das Ziel für das Berichtsjahr 2025 übertroffen.

NICHTFINANZIELLE ZIELE 2025 – ZIELERREICHUNG

Ziel	Zielinhalt	Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung %
E – Environment	Maßnahmen zur absoluten CO ₂ -Reduktion im Konzern – Realisierte Dekarbonisierungseffekte	2.000 ¹	2.083 ¹	120,75
S – Social	Mitarbeiterbefragung (EOS) – Mitarbeiterengagement auf Konzernebene	80 ²	82 ²	116,67
G – Governance	Cybersicherheits-Rating	720 ³	780 ³	125,00

1 kt CO₂e WtW.

2 Zustimmung in %.

3 Punkte.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Frühjahr 2026 vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichungen in der Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2025:

GESAMT-ZIELERREICHUNG FÜR DIE JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2025 (IN %)

Vorstandsmitglied	Zielerreichung EAC Konzern	Zielerreichung EAC Division	Zielerreichung Free Cashflow	Zielerreichung Environment	Zielerreichung Social	Zielerreichung Governance	Gewichtete Gesamt- Zielerreichung
Dr. Tobias Meyer	111,33	n. a.	125,00	120,75	116,67	125,00	115,54
Oscar de Bok	111,33	117,61 / 0,00 ¹	125,00	120,75	116,67	125,00	111,74
Pablo Ciano	111,33	125,00	125,00	120,75	116,67	125,00	116,91
Nikola Hagleitner	111,33	125,00	125,00	120,75	116,67	125,00	116,91
Melanie Kreis	111,33	n. a.	125,00	120,75	116,67	125,00	115,54
Dr. Thomas Ogilvie	111,33	n. a.	125,00	120,75	116,67	125,00	115,54
John Pearson	111,33	109,85	125,00	120,75	116,67	125,00	115,39
Hendrik Venter (seit 16. August 2025)	111,33	117,61	125,00	120,75	116,67	125,00	116,17

1 Für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 15.08.2025 wurde Oscar de Bok an der Zielerreichung der von ihm in diesem Zeitraum verantworteten Division Supply Chain gemessen. Diese betrug 117,61 %. Ab Übernahme der Division Global Forwarding, Freight zum 16.08.2025 war für die Messung der divisionalen Zielerreichung das Ergebnis von Global Forwarding, Freight maßgeblich. Der Zielerreichungsgrad dieser Division betrug 0,00 %.

Die eine Hälfte der festgelegten Jahreserfolgsvergütung wird nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2025 im Frühjahr 2026 ausgezahlt. Die andere Hälfte wird in die Mittelfristkomponente (Deferral) überführt. Eine Auszahlung daraus erfolgt erst nach Ablauf der zweijährigen Nachhaltigkeitsphase, das heißt nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2027 im Frühjahr 2028, und nur, wenn zusätzlich während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird. Die Auszahlungsbeträge für das Geschäftsjahr 2025 können der Tabelle **Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** entnommen werden.

Anpassung aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen

Nach einer hervorragenden Erfolgsbilanz als CEO der Division DHL Supply Chain hat sich Oscar de Bok im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Tim Scharwath bereit erklärt, ab dem 16. August 2025 die Division Global Forwarding, Freight zu übernehmen. Wäre Oscar de Bok weiterhin für Supply Chain verantwortlich geblieben, hätte er sein ressortabhängiges Erfolgsziel im Rahmen der Jahreserfolgsvergütung für das gesamte Jahr 2025 mit 117,61 % deutlich übererfüllt. Demgegenüber ist das ressortabhängige Erfolgsziel von Tim Scharwath, in das Oscar de Bok im August 2025 in unveränderter Form eingetreten ist, verfehlt worden. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Jahreserfolgsvergütung in der nach Zielerreichung errechneten Höhe die tatsächliche Leistung von Oscar de Bok im Geschäftsjahr 2025 bei einer Gesamtschau nicht angemessen abbilden würde. Er hat daher entschieden, dass außergewöhnliche Umstände zur Anwendung des Anpassungsfaktors vorliegen, der nach dem geltenden Vergütungssystem eine Adjustierung der errechneten Höhe der Jahreserfolgsvergütung in einem Korridor bis zu +/- 20 % ermöglicht. Um Oscar de Bok rechnerisch so zu stellen, wie er gestanden hätte, wenn er die von ihm bislang geleitete Division Supply Chain während des gesamten Geschäftsjahres weitergeführt hätte, hat der Aufsichtsrat die aus der Zielerreichung errechnete Höhe der Jahreserfolgsvergütung um rund 4 % angehoben. Dies entspricht einem Betrag von 34.026 €.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat sich erneut davon überzeugt, dass im Bereich des Arbeitsschutzes auch in 2025 vielfältige Maßnahmen ergriffen wurden, um das Risiko von Unfällen mit Todesfolge (Fatalities) so weit wie möglich zu verringern. Die Anzahl der unfallbedingten Todesfälle im Vergleich zum Vorjahr ist deutlich gesunken. Im Berichtsjahr war kein Todesfall eines eigenen Mitarbeiters zu beklagen. DHL Group musste allerdings einen tödlichen Unfall eines externen weisungsbefugten Beschäftigten und einen tödlichen Unfall aus dem Kreis der Vertragspartner verzeichnen. Ein sicheres Arbeitsumfeld hat bei DHL Group höchste Priorität. Der Konzern verfolgt im Bereich der Arbeitssicherheit daher einen ganzheitlichen Ansatz, dessen Erfolg sich auch in der mittlerweile über mehrere Jahre anhaltenden Reduktion der Unfallrate (LTIFR – Lost Time Injury Frequency Rate) widerspiegelt. Diese ist, gerechnet auf 1 Mio. Arbeitsstunden, von 21,9 in 2017 auf nunmehr 13,3 in 2025 gesunken. Die Bedeutung des Ziels, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, wird dadurch unterstrichen, dass der Aufsichtsrat beschlossen hat, in 2026 auch die Vergütung des Vorstands an die LTIFR-Entwicklung zu knüpfen.

Mittelfristkomponente (Deferral 2023)

Am 31. Dezember 2025 endete die Nachhaltigkeitsphase des in 2023 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung (Deferral). Voraussetzung für seine Auszahlung war, dass das EAC nach Ablauf der Nachhaltigkeitsphase höher liegen musste als im Ausgangsjahr oder dass der EAC-Wert während der Nachhaltigkeitsphase kumuliert positiv war, das heißt, dass die Kapitalkosten verdient worden sind. Letzteres war der Fall.

ZIELERREICHUNG MITTELFRISTKOMPONENTE 2023

2023	2024	2025	Frühjahr 2026
Jahreserfolgsvergütung	Deferral		Feststellung Zielerreichung
	KRITERIUM 1 ¹ : $EAC\ 2025 > EAC\ 2023$		$2.354 < 2.860$ ✕
	oder		
	KRITERIUM 2 ¹ : $EAC\ 2024 + EAC\ 2025 > 0$		$2.207 + 2.354 > 0$ ✓

1 EAC (MIO €).

Die Mittelfristkomponente 2023 wird nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2025 im Frühjahr 2026 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die individuellen Auszahlungsbeträge werden in der Tabelle **Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** dargestellt.

Langfristkomponente (Long-Term-Incentive-Plan, LTIP)

Die Langfristkomponente, die in 2025 letztmals in Form von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights, SAR) mit einem Wert in Höhe eines individuellen Grundgehalts zugeteilt wurde, setzt Anreize für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung. Die sechs Erfolgskriterien sind aktienkursbezogen. Sie sind teilweise an den absoluten Erfolg der Deutsche-Post-Aktie, teilweise an den Erfolg der Aktie im Vergleich zum STOXX Europe 600 Index geknüpft. Bei Erreichen jeweils eines Erfolgskriteriums wird 1/6 der ursprünglich zugeteilten SAR ausübbar.

Sind am Ende der vierjährigen Sperrfrist ausschließlich die auf den STOXX Europe 600 bezogenen Aktienkursziele erreicht, muss der Aktienkurs zusätzlich gegenüber dem Ausgabekurs gesteigert worden sein bzw. werden, sonst erfolgen keine Auszahlungen.

Die Details zur Ausgestaltung der Langfristkomponente können der Übersicht **Die Vergütungsbestandteile – Überblick** sowie der Beschreibung des Vergütungssystems 2021 auf der **Internetseite der Gesellschaft** [entnommen](#) werden.

Langfristkomponente (LTIP), Tranche 2021

Am 31. August 2025 endete die Sperrfrist der LTIP-Tranche 2021, die vor vier Jahren zu einem Ausgabepreis von 58,68 € zugeteilt wurde. Die absolute Performance der Deutsche-Post-Aktie gegenüber dem Ausgangswert der Aktie betrug -31,96 %, der relative Wert gegenüber dem STOXX Europe 600 betrug -47,94 %. Damit wurden sämtliche Erfolgsziele verfehlt. Aufgrund der Zielverfehlung sind keine der im Geschäftsjahr 2021 zugeteilten SAR ausübbar geworden. Die Tranche 2021 ist ersatz- und entschädigungslos verfallen, sodass hieraus zu keiner Zeit Zahlungen fließen.

ZIELERREICHUNG FÜR DIE SAR-TRANCHE 2021

Erfolgsziele SAR	Hürden	Zielerreichung
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	×
	+0 %	×
Absolute Aktienkurssteigerung	+25 %	×
	+20 %	×
	+15 %	×
	+10 %	×

ABSOLUTE PERFORMANCE DER DEUTSCHE-POST-AKTIE UND RELATIVE PERFORMANCE GEGENÜBER DEM STOXX EUROPE 600

2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)					Komplettverfall wegen Zielverfehlung – keine Ausübungen möglich	
58,68 € ¹				39,93 € ³		
471,78 Punkte ²				547,16 Punkte ³		

1 Ausgabepreis (Durchschnittskurs der Deutsche-Post-Aktie während der letzten 20 Handelstage vor dem Ausgabebetag).

2 Startwert des STOXX Europe 600 (Durchschnittswert während der letzten 20 Handelstage vor dem Ausgabebetag).

3 Durchschnittskurs und -indexwert der letzten 60 Handelstage vor Ablauf der Sperrfrist.

Langfristkomponente (LTIP), Tranche 2025

Zum 1. September 2025 wurden den Vorstandsmitgliedern als Tranche 2025 erneut SAR zugeteilt. Die Vorstandsmitglieder haben jeweils eine Anzahl von SAR erhalten, die wertmäßig ihrem individuellen Grundgehalt am Zuteilungstichtag entsprach. Der Gesamtwert der zugeteilten Rechte lag im Geschäftsjahr 2025 bei 8,23 MIO € (Vorjahr: 8,18 MIO €). Der Wert eines SAR zum Zuteilungstichtag wurde vom Aktuar der Gesellschaft versicherungsmathematisch berechnet. Er lag bei 9,39 €. Die Anzahl der den einzelnen Vorstandsmitgliedern in 2025 zugeteilten SAR kann der Tabelle **Gesamtbestand SAR zum 31.12.2025**, der Wert der jeweils zugeteilten SAR kann der Tabelle **Zielvergütung** entnommen werden.

ERFOLGSKRITERIEN DER SAR-TRANCHE 2025

Erfolgsziele SAR	Hürden	Zielerreichung
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	606,76 Punkte
	+0 %	551,60 Punkte
Absolute Aktienkurssteigerung	+25 %	50,37 €
	+20 %	48,35 €
	+15 %	46,34 €
	+10 %	44,32 €

Der Wert des Index lag am Zuteilungsstichtag bei 551,60 Punkten. Der Ausgabepreis betrug 40,29 €. Aus der Tranche 2025 erfolgen Zahlungen frühestens ab dem 1. September 2029 unter der Voraussetzung, dass zumindest eines der insgesamt sechs Teilziele erreicht wird. Wird kein Teilziel erreicht, verfallen die SAR ersatzlos, das heißt, hieraus erfolgen zu keinem Zeitpunkt Zahlungen.

Gesamtüberblick Langfristkomponente (LTIP)

Nachfolgend sind die grundlegenden Rahmenbedingungen aller Tranchen der Langfristkomponente zusammengefasst, deren Sperrfrist oder Ausübungszeitraum im Geschäftsjahr 2025 noch nicht beendet war:

ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZU DEN LTIP-TRANCHEN 2019–2025

SAR-Tranche	Zuteilungszeitpunkt	Ausgabepreis (Ausübungspreis) €	Startwert des Index	Ende der Sperrfrist	Ende des Ausübungszeitraums
2019	1. September 2019	28,88	371,81	31. August 2023	31. August 2025
2020	1. September 2020	37,83	368,10	31. August 2024	Tranche verfallen
2021	1. September 2021	58,68	471,78	31. August 2025	Tranche verfallen
2022	1. September 2022	39,06	434,34	31. August 2026	31. August 2028
2023	1. September 2023	43,26	456,06	31. August 2027	31. August 2029
2024	1. September 2024	37,53	508,75	31. August 2028	31. August 2030
2025	1. September 2025	40,29	551,60	31. August 2029	31. August 2031

GESAMTBESTAND SAR ZUM 31.12.2025

	Im Geschäftsjahr zugeteilte SAR	Gesamtbestand der SAR unter Sperrfrist ¹		Gesamtbestand der ausübaren SAR ²	
	2025	Stückzahl zum 31.12.2025	Wert ³ zum 31.12.2025 (€)	Stückzahl zum 31.12.2025	Wert ³ zum 31.12.2025 (€)
Dr. Tobias Meyer	159.750	607.518	1.257.813	0	0
Oscar de Bok	99.042	412.356	1.030.021	0	0
Pablo Ciano	103.998	410.172	1.014.682	0	0
Nikola Hagleitner	103.998	410.172	1.014.682	0	0
Melanie Kreis	107.118	451.806	1.138.206	0	0
Dr. Thomas Ogilvie	107.118	439.500	1.097.465	0	0
John Pearson	103.998	426.126	1.069.502	0	0
Hendrik Venter	91.590	91.590	53.656	0	0

1 Bereits zugeteilte SAR, deren Sperrfrist zum Ende des jeweiligen Berichtsjahres noch nicht abgelaufen ist. Ob und wie viele dieser SAR ausübbar werden, hängt von der Erreichung der sechs aktienkursbasierten Teilziele je Tranche ab.

2 SAR, deren Sperrfrist zum Ende des jeweiligen Berichtsjahres bereits abgelaufen ist und die noch bis zum Ablauf der jeweiligen Ausübungsfrist ausgeübt werden können. Die Höhe des konkreten Erlöses hängt vom Ausübungsverhalten ab und steht darüber hinaus unter dem Vorbehalt des vorherigen Eingreifens der vereinbarten Cap-Regelungen. Die LTIP-Tranchen 2020 und 2021 sind aufgrund Verfehlung aller vereinbarten Teilziele ersatz- und entschädigungslos verfallen, sodass sie nicht ausgeübt werden können und hieraus zu keinem Zeitpunkt Zahlungen fließen werden.

3 Rückstellungswert zum 31.12.2025.

Über die Auszahlungsbeträge aus der Ausübung von SAR im Geschäftsjahr 2025 wird in der Tabelle **Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** auf individueller Basis berichtet.

ANWENDUNG VON MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Im Geschäftsjahr 2025 gab es für den Aufsichtsrat keine Veranlassung, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

KREDITE

Mitglieder des Vorstands haben vom Unternehmen keine Kredite erhalten.

HÖHE DER ZIELVERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Die nachfolgende Tabelle Zielvergütung weist für die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen als Jahreserfolgsvergütung (inklusive Deferral) den Zielwert bei 100 % Zielerreichung aus, die Langfristkomponente wird mit dem beizulegenden Zeitwert zum Zuteilungszeitpunkt berichtet. Für die Pensionszusagen wird der Versorgungsaufwand, das heißt der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 (Service Cost), dargestellt. Ergänzt werden diese Angaben um die Werte, die im Minimum und im Maximum erreicht werden können, sowie um einen Vorjahresvergleich.

ZIELVERGÜTUNG

	Dr. Tobias Meyer Vorstandsvorsitzender					
	2024	Min. 2024	Max. 2024	2025 ¹	Min. 2025	Max. 2025
Grundgehalt	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000
Nebenleistungen	33.332	33.332	33.332	33.927	33.927	33.927
Summe	1.533.332	1.533.332	1.533.332	1.533.927	1.533.927	1.533.927
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	600.000	0	750.000 ²	600.000	0	750.000 ²
Mehrjährige variable Vergütung	2.100.007	0	4.500.000	2.100.053	0	4.500.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	1.500.007	0	3.750.000	1.500.053	0	3.750.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	600.000	0	750.000 ²	600.000	0	750.000 ²
Summe	4.233.339	1.533.332	6.783.332	4.233.980	1.533.927	6.783.927
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	521.103	521.103	521.103	559.470	559.470	559.470
Gesamtvergütung	4.754.442	2.054.435	7.304.435	4.793.450	2.093.397	7.343.397
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			n. a. ³			n. a. ³

- Wie bereits im Vergütungsbericht 2024 erläutert, wird Tobias Meyer drei Jahre nach Übernahme des Vorstandsvorsitzes ab dem 1. Mai 2026 eine Grundvergütung in Höhe von 1.750.000 € erhalten. Dieser Gehaltsanpassungsschritt wurde bereits im Zuge seiner Bestellung zum Vorsitzenden des Vorstandes beschlossen, um die Vergütung von Tobias Meyer in Richtung eines seinen Aufgaben und Verantwortlichkeiten entsprechenden Gehaltsniveaus zu entwickeln.
- Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.
- Der Zielvergütungs-Cap kann rechnerisch nicht erreicht werden.

ZIELVERGÜTUNG

	Oscar de Bok Global Forwarding, Freight					
	2024	Min. 2024	Max. 2024	2025 ¹	Min. 2025	Max. 2025
Grundgehalt	930.000	930.000	930.000	941.625	941.625	941.625
Nebenleistungen	20.271	20.271	20.271	22.058	22.058	22.058
Summe	950.271	950.271	950.271	963.683	963.683	963.683
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	372.000	0	465.000 ²	376.650	0	470.813 ²
Mehrjährige variable Vergütung	1.302.004	0	4.185.000	1.306.654	0	4.190.813
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.004	0	3.720.000	930.004	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	372.000	0	465.000 ²	376.650	0	470.813 ²
Summe	2.624.275	950.271	5.600.271	2.646.987	963.683	5.625.309
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	322.726	322.726	322.726	340.781	340.781	340.781
Gesamtvergütung	2.947.001	1.272.997	5.922.997	2.987.768	1.304.464	5.966.090
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

- Im Rahmen der turnusmäßigen Gehaltsüberprüfung nach drei Jahren Vertragslaufzeit wurde die Grundvergütung von Oscar de Bok zum 1. Oktober 2025 auf 976.500 € p.a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst. Die Höhe der erreichbaren Maximalvergütung ist unverändert geblieben.
- Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

ZIELVERGÜTUNG

Pablo Ciano eCommerce						
	2024	Min. 2024	Max. 2024	2025 ¹	Min. 2025	Max. 2025
Grundgehalt	889.167	889.167	889.167	949.375	949.375	949.375
Nebenleistungen	34.882	34.882	34.882	31.511	31.511	31.511
Summe	924.049	924.049	924.049	980.886	980.886	980.886
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	355.667	0	444.584 ²	379.750	0	474.688 ²
Mehrfährige variable Vergütung	1.285.671	0	4.164.584	1.356.291	0	4.380.688
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.004	0	3.720.000	976.541	0	3.906.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	355.667	0	444.584 ²	379.750	0	474.688 ²
Summe	2.565.387	924.049	5.533.217	2.716.927	980.886	5.836.262
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	299.004	299.004	299.004	359.492	359.492	359.492
Gesamtvergütung	2.864.391	1.223.053	5.832.221	3.076.419	1.340.378	6.195.754
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

1 Im Rahmen der turnusmäßigen Gehaltsüberprüfung bei Vertragsverlängerung wurde die Grundvergütung von Pablo Ciano zum 1. August 2025 auf 976.500 € p.a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst. Die Höhe der erreichbaren Maximalvergütung ist unverändert geblieben.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

ZIELVERGÜTUNG

Nikola Hagleitner Post & Paket Deutschland						
	2024	Min. 2024	Max. 2024	2025 ¹	Min. 2025	Max. 2025
Grundgehalt	895.000	895.000	895.000	953.250	953.250	953.250
Nebenleistungen	19.207	19.207	19.207	14.585	14.585	14.585
Summe	914.207	914.207	914.207	967.835	967.835	967.835
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	358.000	0	447.500 ²	381.300	0	476.625 ²
Mehrfährige variable Vergütung	1.288.004	0	4.167.500	1.357.841	0	4.382.625
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.004	0	3.720.000	976.541	0	3.906.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	358.000	0	447.500 ²	381.300	0	476.625 ²
Summe	2.560.211	914.207	5.529.207	2.706.976	967.835	5.827.085
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	295.146	295.146	295.146	361.777	361.777	361.777
Gesamtvergütung	2.855.357	1.209.353	5.824.353	3.068.753	1.329.612	6.188.862
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

1 Im Rahmen der turnusmäßigen Gehaltsüberprüfung bei Vertragsverlängerung wurde die Grundvergütung von Nikola Hagleitner zum 1. Juli 2025 auf 976.500 € p.a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst. Die Höhe der erreichbaren Maximalvergütung ist unverändert geblieben.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

ZIELVERGÜTUNG

	Melanie Kreis Finanzen					
	2024	Min. 2024	Max. 2024	2025 ¹	Min. 2025	Max. 2025
Grundgehalt	1.005.795	1.005.795	1.005.795	1.010.824	1.010.824	1.010.824
Nebenleistungen	18.552	18.552	18.552	19.556	19.556	19.556
Summe	1.024.347	1.024.347	1.024.347	1.030.380	1.030.380	1.030.380
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	402.318	0	502.898 ²	404.330	0	505.412 ²
Mehrfährige variable Vergütung	1.408.130	0	4.526.078	1.410.168	0	4.528.592
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	1.005.812	0	4.023.180	1.005.838	0	4.023.180
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	402.318	0	502.898 ²	404.330	0	505.412 ²
Summe	2.834.795	1.024.347	6.053.323	2.844.878	1.030.380	6.064.384
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	346.360	346.360	346.360	370.396	370.396	370.396
Gesamtvergütung	3.181.155	1.370.707	6.399.683	3.215.274	1.400.776	6.434.780
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

1 Im Rahmen der turnusmäßigen Gehaltsüberprüfung nach drei Jahren Vertragslaufzeit wurde die Grundvergütung von Melanie Kreis zum 1. November 2025 auf 1.035.969 € p.a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst. Die Höhe der erreichbaren Maximalvergütung ist unverändert geblieben.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

ZIELVERGÜTUNG

	Dr. Thomas Ogilvie Personal					
	2024	Min. 2024	Max. 2024	2025 ¹	Min. 2025	Max. 2025
Grundgehalt	976.500	976.500	976.500	986.265	986.265	986.265
Nebenleistungen	10.566	10.566	10.566	8.597	8.597	8.597
Summe	987.066	987.066	987.066	994.862	994.862	994.862
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	390.600	0	488.250 ²	394.506	0	493.133 ²
Mehrfährige variable Vergütung	1.367.142	0	4.394.250	1.400.344	0	4.516.313
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	976.542	0	3.906.000	1.005.838	0	4.023.180
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	390.600	0	488.250 ²	394.506	0	493.133 ²
Summe	2.744.808	987.066	5.869.566	2.789.712	994.862	6.004.308
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	340.584	340.584	340.584	356.665	356.665	356.665
Gesamtvergütung	3.085.392	1.327.650	6.210.150	3.146.377	1.351.527	6.360.973
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

1 Im Rahmen der turnusmäßigen Gehaltsüberprüfung bei Vertragsverlängerung wurde die Grundvergütung von Thomas Ogilvie zum 1. September 2025 auf 1.005.795 € p.a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst. Die Höhe der erreichbaren Maximalvergütung ist unverändert geblieben.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

ZIELVERGÜTUNG

John Pearson Express						
	2024	Min. 2024	Max. 2024	2025 ¹	Min. 2025	Max. 2025
Grundgehalt	930.000	930.000	930.000	976.500	976.500	976.500
Nebenleistungen	58.810	58.810	58.810	92.287	92.287	92.287
Summe	988.810	988.810	988.810	1.068.787	1.068.787	1.068.787
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	372.000	0	465.000 ²	390.600	0	488.250 ²
Mehrfährige variable Vergütung	1.302.004	0	4.185.000	1.367.141	0	4.394.250
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.004	0	3.720.000	976.541	0	3.906.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	372.000	0	465.000 ²	390.600	0	488.250 ²
Summe	2.662.814	988.810	5.638.810	2.826.528	1.068.787	5.951.287
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	322.681	322.681	322.681	353.276	353.276	353.276
Gesamtvergütung	2.985.495	1.311.491	5.961.491	3.179.804	1.422.063	6.304.563
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

1 Im Rahmen der turnusmäßigen Gehaltsüberprüfung nach drei Jahren Vertragslaufzeit wurde die Grundvergütung von John Pearson zum 1. Januar 2025 auf 976.500 € p.a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst. Die Höhe der erreichbaren Maximalvergütung ist unverändert geblieben.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

ZIELVERGÜTUNG

Hendrik Venter Supply Chain (seit 16. August 2025)						
	2024	Min. 2024	Max. 2024	2025	Min. 2025	Max. 2025
Grundgehalt	-	-	-	323.656	323.656	323.656
Nebenleistungen	-	-	-	7.557	7.557	7.557
Summe	-	-	-	331.213	331.213	331.213
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	-	-	-	129.462	0	161.828 ¹
Mehrfährige variable Vergütung	-	-	-	989.492	0	3.601.828
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	-	-	-	860.030	0	3.440.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	-	-	-	129.462	0	161.828 ¹
Summe	-	-	-	1.450.167	331.213	4.094.869
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) ³	-	-	-	100.333	100.333	100.333
Gesamtvergütung	-	-	-	1.550.500	431.546	4.195.202
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			-			n. a. ²

1 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

2 Der Begrenzungsbetrag in Höhe von 5,15 Mio. € p.a. kann rechnerisch nicht erreicht werden.

3 Bei Hendrik Venter: Versorgungsentgelt.

GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Die nachfolgende Tabelle enthält für die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen für den einjährigen Anteil der Jahreserfolgsvergütung den Betrag, der sich aus der Erreichung der für 2025 gesetzten Ziele ergibt (Jahreserfolgsvergütung 2025). Bei Oscar de Bok ist ein Betrag in Höhe von € 34.026 nach Anwendung des Anpassungsfaktors enthalten (**Anpassung aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen**). Als Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag desjenigen Deferrals ausgewiesen, dessen Bemessungsperiode mit Ablauf des Geschäftsjahres endete. Dies war im Geschäftsjahr 2025 das Deferral 2023. Die Jahreserfolgsvergütung 2025 und das Deferral 2023 werden

nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2025 im Frühjahr 2026 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Tabellen geben außerdem den zugeflossenen Betrag (Auszahlungsbetrag) aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2025 ausgeübt wurden. Weiterhin wird aus Transparenzgründen auch der Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19) angegeben. Sämtliche Angaben erfolgen im Vorjahresvergleich.

GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR

	Dr. Tobias Meyer Vorstandsvorsitzender		Oscar de Bok Global Forwarding, Freight		Pablo Ciano eCommerce	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Grundgehalt	1.500.000	1.500.000	930.000	941.625	889.167	949.375
Nebenleistungen	33.332	33.927	20.271	22.058	34.882	31.511
Summe	1.533.332	1.533.927	950.271	963.683	924.049	980.886
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	609.271	693.250	391.372	437.553	374.188	443.959
Mehrjährige variable Vergütung ¹	427.754	1.782.027	430.799	364.138	168.487	293.730
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	427.754	-	430.799	-	168.487	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2023	-	487.669	-	364.138	-	293.730
LTIP-Tranche 2018	-	-	-	-	-	-
LTIP-Tranche 2019	-	1.294.358	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	2.570.357	4.009.204	1.772.442	1.765.374	1.466.724	1.718.575
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	521.103	559.470	322.726	340.781	299.004	359.492
Summe	3.091.460	4.568.674	2.095.168	2.106.155	1.765.728	2.078.067

1 Die LTIP-Tranchen 2020 und 2021 sind aufgrund der Verfehlung aller vereinbarten Teilziele ersatz- und entschädigungslos verfallen, sodass hieraus zu keinem Zeitpunkt Zahlungen fließen werden.

GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR

	Nikola Hagleitner Post & Paket Deutschland		Melanie Kreis Finanzen		Dr. Thomas Ogilvie Personal	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Grundgehalt	895.000	953.250	1.005.795	1.010.824	976.500	986.265
Nebenleistungen	19.207	14.585	18.552	19.556	10.566	8.597
Summe	914.207	967.835	1.024.347	1.030.380	987.066	994.862
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	331.893	445.771	408.535	467.169	396.636	455.819
Mehrjährige variable Vergütung ¹	190.615	293.730	1.749.061	374.424	940.893	1.074.337
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	190.615	-	484.108	-	458.761	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2023	-	293.730	-	374.424	-	351.978
LTIP-Tranche 2018	-	-	1.264.953	-	482.132	-
LTIP-Tranche 2019	-	-	-	-	-	722.359
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	1.436.715	1.707.336	3.181.943	1.871.973	2.324.595	2.525.018
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	295.146	361.777	346.360	370.396	340.584	356.665
Summe	1.731.861	2.069.113	3.528.303	2.242.369	2.665.179	2.881.683

1 Die LTIP-Tranchen 2020 und 2021 sind aufgrund der Verfehlung aller vereinbarten Teilziele ersatz- und entschädigungslos verfallen, sodass hieraus zu keinem Zeitpunkt Zahlungen fließen werden.

GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR

	John Pearson Express		Hendrik Venter Supply Chain (seit 16. August 2025)	
	2024	2025	2024	2025
Grundgehalt	930.000	976.500	-	323.656
Nebenleistungen	58.810	92.287	-	7.557
Summe	988.810	1.068.787	-	331.213
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	379.393	450.728	-	150.396
Mehrjährige variable Vergütung ¹	442.011	735.395	-	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	442.011	-	-	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2023	-	349.417	-	-
LTIP-Tranche 2018	-	-	-	-
LTIP-Tranche 2019	-	385.978	-	-
Sonstiges	-	-	-	-
Summe	1.810.214	2.254.910	-	481.609
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) ²	322.681	353.276	-	100.333
Summe	2.132.895	2.608.186	-	581.942

1 Die LTIP-Tranchen 2020 und 2021 sind aufgrund der Verfehlung aller vereinbarten Teilziele ersatz- und entschädigungslos verfallen, sodass hieraus zu keinem Zeitpunkt Zahlungen fließen werden.

2 Bei Hendrik Venter: Versorgungsentgelt.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG

Die Vergütung des Vorstands entsprach im Geschäftsjahr 2025 sämtlichen im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen.

Entsprechend den Anforderungen von § 162 AktG ist als gewährte und geschuldete Vergütung die Vergütung anzugeben, die im Geschäftsjahr zugeflossen oder die noch nicht zugeflossen, aber fällig geworden ist. Die Tabelle **Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG im Geschäftsjahr 2025** weist daher neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen als einjährige variable Vergütung den Zufluss aus der im Frühjahr 2025 gezahlten Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2024 aus. Für die Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag des 2025 ausgezahlten Deferrals 2022 ausgewiesen. Die Tabelle gibt außerdem den Auszahlungsbetrag aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2025 ausgeübt wurden.

Entsprechend den regulatorischen Anforderungen werden nachfolgend die Zielerreichungen, die den in 2025 erfolgten Auszahlungen der Jahreserfolgsvergütung 2024, des Deferrals 2022 sowie der LTIP-Tranche 2019 zugrunde lagen, näher erläutert.

Jahreserfolgsvergütung 2024 – Zielerreichung

Die Jahreserfolgsvergütung 2024 beruht auf dem Vergütungssystem in der von der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2021 (TOP 10) gebilligten Fassung. Es ist auf der [Internetseite der Gesellschaft](#)  zugänglich. Die Mitglieder des Vorstands haben eine Jahreserfolgsvergütung erhalten, deren individuelle Höhe sich nach dem Grad richtete, in dem vorab festgelegte Zielwerte erreicht, unter- oder überschritten wurden.

Die Struktur der Jahreserfolgsvergütung 2024 war wie folgt ausgestaltet:

LEISTUNGSKRITERIEN 2024

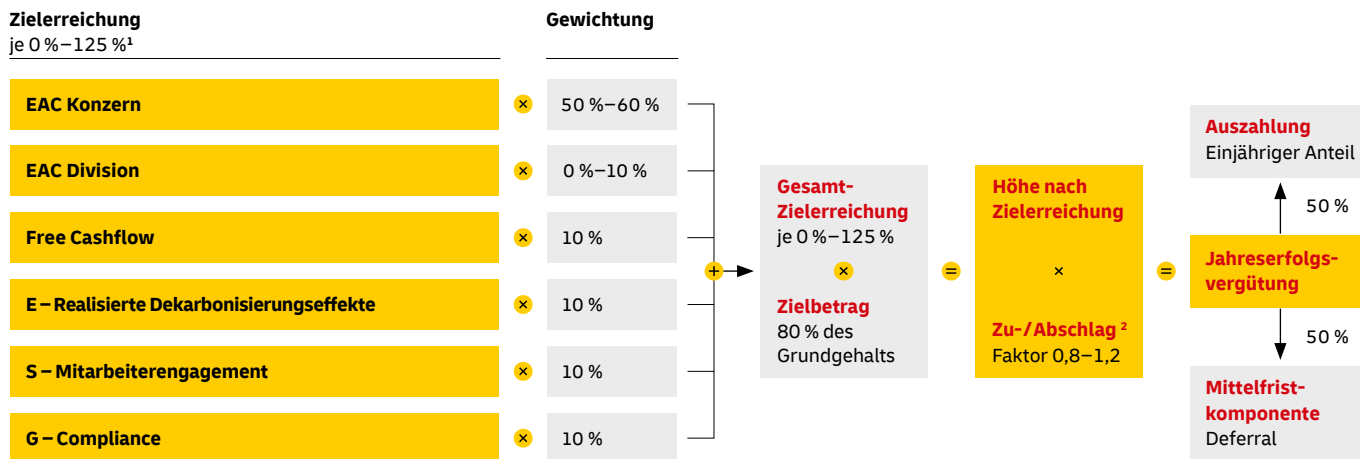
Leistungskriterium	Gewichtung	Anreizwirkung / Strategiebezug
EAC Konzern ¹	50 % / 60 % ²	- Kernsteuerungsgröße im Unternehmen - Ergänzt das EBIT um die Kapitalkostenkomponente, sodass der effiziente Einsatz von Ressourcen gefördert und das operative Geschäft auf nachhaltige Wertsteigerung und Mittelzufluss ausgerichtet wird
EAC Division ¹	0 % / 10 % ²	- Individuelle Leistungsmessung im jeweiligen Vorstandsbezug - Anreiz für hohe Profitabilität in jeweiliger Division
Free Cashflow	10 %	- Kernsteuerungsgröße im Unternehmen - Ist ein Maß dafür, wie viel Cash das Unternehmen unter Berücksichtigung von operativen Zahlungen sowie Investitions-, Leasing- und Zinszahlungen generiert - Gibt an, wie viele Zahlungsmittel dem Unternehmen für Dividenden, zur Schuldentilgung oder für andere Zwecke (zum Beispiel Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen) zur Verfügung stehen
E – Realisierte Dekarbonisierungseffekte	10 %	Dient der Umsetzung des Ziels, CO ₂ Emissionen zu reduzieren und klimafreundliche Logistikdienstleistungen anzubieten
S – Mitarbeiterengagement	10 %	Misst den Erfolg bei der Erreichung des Ziels, Arbeitgeber erster Wahl zu sein
G – Cybersicherheits-Rating	10 %	- Misst den Erfolg des Cybersicherheitsmanagements - Dient der Sicherstellung einer vertrauenswürdigen, transparenten und gesetzeskonformen Geschäftspraxis

¹ Einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill.

² Die Gewichtung des EAC Konzern beträgt bei den Vorstandsmitgliedern mit Divisionsverantwortung 50 % und das EAC der jeweils verantworteten Division 10 %. Für die übrigen Vorstandsmitglieder ist das EAC Konzern mit 60 % gewichtet.

Die individuelle Höhe der Jahreserfolgsvergütung 2024 wurde wie folgt berechnet:

BERECHNUNG DER JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG 2024



¹ Unterhalb einer Zielerreichung von 62,5 % ist das jeweilige Ziel verfehlt.

² Von der Zu-/Abschlagsmöglichkeit wurde kein Gebrauch gemacht.

Der Aufsichtsrat hat im Frühjahr 2025 für die finanziellen Ziele eine Zielerreichung wie folgt festgestellt:

FINANZIELLE ZIELE 2024 – ZIELERREICHUNG

Ziel	Zielwert MIO €	Ist-Wert MIO €	Zielerreichung %
EAC Konzern	2.353	2.207	88,38
EAC Division			
Post & Paket Deutschland	57	40	0,00
Global Forwarding, Freight	507	362	0,00
Express	1.769	1.701	92,80
Supply Chain	379	436	125,00
eCommerce	41	54	125,00
Free Cashflow Konzern	2.340	2.944	125,00

Die Nachhaltigkeitsziele wurden wie folgt erreicht:

NICHTFINANZIELLE ZIELE 2024 – ZIELERREICHUNG

Ziel	Zielinhalt	Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung %
E – Environmental	Maßnahmen zur absoluten CO ₂ -Reduktion im Konzern – Realisierte Dekarbonisierungseffekte	1.515 ¹	1.584 ¹	122,70
S – Social	Mitarbeiterbefragung (EOS) – Mitarbeiterengagement auf Konzernebene	80 ²	82 ²	112,50
G – Governance	Cybersicherheits-Rating	690 ³	750 ³	125,00

¹ kt CO₂e WtW.

² Zustimmung in %.

³ Punkte.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die im Frühjahr 2025 vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichungen in der Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2024:

GESAMT-ZIELERREICHUNG FÜR DIE JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2024 (IN %)

Vorstandsmitglied	Zielerreichung EAC Konzern	Zielerreichung EAC Division	Zielerreichung Free Cashflow	Zielerreichung Environmental	Zielerreichung Social	Zielerreichung Governance	Gewichtete Gesamt- Zielerreichung
Dr. Tobias Meyer	88,38	n. a.	125,00	122,70	112,50	125,00	101,55
Oscar de Bok	88,38	125,00	125,00	122,70	112,50	125,00	105,21
Pablo Ciano	88,38	125,00	125,00	122,70	112,50	125,00	105,21
Nikola Hagleitner	88,38	0,00	125,00	122,70	112,50	125,00	92,71
Melanie Kreis	88,38	n. a.	125,00	122,70	112,50	125,00	101,55
Dr. Thomas Ogilvie	88,38	n. a.	125,00	122,70	112,50	125,00	101,55
John Pearson	88,38	92,80	125,00	122,70	112,50	125,00	101,99
Tim Scharwath	88,38	0,00	125,00	122,70	112,50	125,00	92,71

Die auf Basis der Zielerreichung festgelegte Jahreserfolgsvergütung wurde nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 im Frühjahr 2025 hälftig ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde in die Mittelfristkomponente überführt. Eine Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2026 im Frühjahr 2027, sofern während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird.

Deferral 2022

Am 31. Dezember 2024 endete die Nachhaltigkeitsphase des in 2022 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung (Deferral). Voraussetzung für seine Auszahlung war, dass das EAC nach Ablauf der Nachhaltigkeitsphase höher liegen musste als im Ausgangsjahr oder dass der EAC-Wert während der Nachhaltigkeitsphase kumuliert positiv war, das heißt, dass die Kapitalkosten verdient worden sind. Letzteres war der Fall.

ZIELERREICHUNG MITTELFRISTKOMPONENTE 2022

2022	2023	2024	Frühjahr 2025
Jahreserfolgsvergütung	Deferral		Feststellung Zielerreichung
	KRITERIUM 1 ¹ : EAC 2024 > EAC 2022		2.207 < 5.117 ² ✕
	oder		
	KRITERIUM 2 ¹ : EAC 2023 + EAC 2024 > 0		2.860 + 2.207 > 0 ✓

1 EAC (MIO €).

2 EAC 2022 angepasst, siehe Geschäftsbericht 2023, Anhang, Textziffer 4.

Die aufgeschobenen Beträge wurden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 im Frühjahr 2025 ausgezahlt.

Langfristkomponente (LTIP), Tranche 2019

Im Geschäftsjahr wurden von den Vorstandsmitgliedern SAR der in 2019 zugeteilten Tranche des Long-Term-Incentive-Plans ausgeübt. Als Teil des Vergütungssystems für den Vorstand ist er von der Hauptversammlung am 28. April 2010, am 24. April 2018 und am 6. Mai 2021 gebilligt worden.

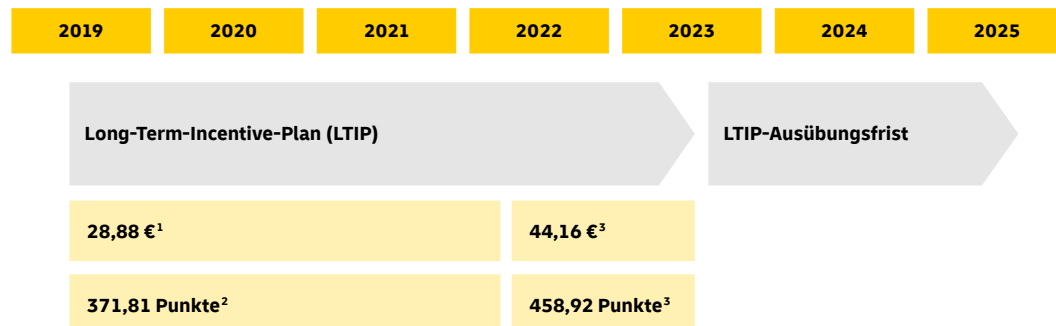
Die Ziele der im Jahr 2019 zugeteilten SAR-Tranche, aus der in 2025 Zahlungen geflossen sind, sind wie folgt erreicht worden:

ZIELERREICHUNG FÜR DIE SAR-TRANCHEN 2019

Erfolgsziele SAR	Hürden	Zielerreichung
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	✓
	+0 %	✓
Absolute Aktienkurssteigerung	+25 %	✓
	+20 %	✓
	+15 %	✓
	+10 %	✓

Damit wurden alle Teilziele erreicht.

ABSOLUTE PERFORMANCE DER DEUTSCHE-POST-AKTIE UND RELATIVE PERFORMANCE GEGENÜBER DEM STOXX EUROPE 600



1 Ausgabepreis (Durchschnittskurs der Deutsche-Post-Aktie während der letzten 20 Handelstage vor dem Ausgabetag).

2 Startwert des STOXX Europe 600 (Durchschnittswert während der letzten 20 Handelstage vor dem Ausgabetag).

3 Durchschnittskurs und -indexwert der letzten 60 Handelstage vor Ablauf der Sperrfrist.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2025:

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG IM GESCHÄFTSJAHRE 2025

€	Dr. Tobias Meyer Vorstandsvorsitzender		Oscar de Bok Global Forwarding, Freight		Pablo Ciano eCommerce	
Grundgehalt	1.500.000	38,8 %	941.625	52,7 %	949.375	62,3 %
Nebenleistungen	33.927	0,9 %	22.058	1,2 %	31.511	2,1 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	1.533.927	39,7 %	963.683	54,0 %	980.886	64,4 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	609.271	15,8 %	391.372	21,9 %	374.188	24,6 %
Mehrfährige variable Vergütung	1.722.112	44,6 %	430.799	24,1 %	168.487	11,1 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	427.754	11,1 %	430.799	24,1 %	168.487	11,1 %
LTIP-Tranche 2019	1.294.358	33,5 %	-	-	-	-
Summe variable Vergütungsbestandteile	2.331.383	60,3 %	822.171	46,0 %	542.675	35,6 %
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3.865.310	100,0 %	1.785.854	100,0 %	1.523.561	100 %

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

€	Nikola Hagleitner Post & Paket Deutschland		Melanie Kreis Finanzen		Dr. Thomas Ogilvie Personal	
Grundgehalt	953.250	64,0 %	1.010.824	52,6 %	986.265	38,3 %
Nebenleistungen	14.585	1,0 %	19.556	1,0 %	8.597	0,3 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	967.835	64,9 %	1.030.380	53,6 %	994.862	38,7 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	331.893	22,3 %	408.535	21,2 %	396.636	15,4 %
Mehrfährige variable Vergütung	190.615	12,8 %	484.108	25,2 %	1.181.120	45,9 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	190.615	12,8 %	484.108	25,2 %	458.761	17,8 %
LTIP-Tranche 2019	-	-	-	-	722.359	28,1 %
Summe variable Vergütungsbestandteile	522.508	35,1 %	892.643	46,4 %	1.577.756	61,3 %
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.490.343	100,0 %	1.923.023	100,0 %	2.572.618	100,0 %

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

€	John Pearson Express	
Grundgehalt	976.500	42,9 %
Nebenleistungen	92.287	4,1 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	1.068.787	47,0 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	379.393	16,7 %
Mehrfährige variable Vergütung	827.989	36,4 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	442.011	19,4 %
LTIP-Tranche 2019	385.978	17,0 %
Summe variable Vergütungsbestandteile	1.207.382	53,0 %
Sonstiges	-	-
Gesamtvergütung	2.276.169	100,0 %

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

€	Hendrik Venter Supply Chain (seit 16. August 2025)	
Grundgehalt	323.656	75,0 %
Nebenleistungen	7.557	1,8 %
Versorgungsentgelt	100.333	23,2 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	431.546	100,0 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	-	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	-	-
LTIP-Tranche 2019	-	-
Summe variable Vergütungsbestandteile	-	-
Sonstiges	-	-
Gesamtvergütung	431.546	100,0 %

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

€	Tim Scharwath Global Forwarding, Freight (bis 15. August 2025)	
Grundgehalt	615.064	28,1 %
Nebenleistungen	11.190	0,5 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	626.254	28,6 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	362.116	16,6 %
Mehrfährige variable Vergütung	1.198.780	54,8 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	458.761	21,0 %
LTIP-Tranche 2019	740.019	33,8 %
Summe variable Vergütungsbestandteile	1.560.896	71,4 %
Sonstiges	-	-
Gesamtvergütung ¹	2.187.150	100,0 %

¹ Für weitere Informationen siehe auch **Vergütung 2025 - ehemalige Vorstandsmitglieder**.

EINHALTUNG VON VERGÜTUNGSOBERGRENZEN

Die Vergütungsobergrenzen sind eingehalten worden.

Das im Geschäftsjahr 2025 geltende und von der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem sieht für die Begrenzung der Auszahlungshöhe einen Gesamt-Cap vor. Dieser bezieht sich zum einen auf den Höchstbetrag, der aus der Zielvergütung eines Geschäftsjahres maximal erlöst werden kann (Maximalvergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 7 AktG, „Zielvergütungs-Cap“). Zum anderen ist auch der einem Geschäftsjahr zuzurechnende Zufluss durch einen Höchstbetrag begrenzt („Zufluss-Cap“).

Für ordentliche Vorstandsmitglieder beläuft sich der Zielvergütungs-Cap (Maximalvergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 7 AktG) auf 5,15 MIO €, für den Vorstandsvorsitzenden auf 8,15 MIO €; er gilt in dieser Form seit 2021. Für den Zufluss-Cap gelten ebenfalls Höchstbeträge von 5,15 MIO € bzw. 8,15 MIO €; er gilt seit dem Geschäftsjahr 2022.

In die Bestimmung der Maximalbeträge werden die Vergütungskomponenten wie nachfolgend dargestellt einbezogen:

GESAMT-CAPS: EINBEZOGENE VERGÜTUNGSELEMENTE (BEISPIEL)

Zielvergütungs-Cap 2025	Zufluss-Cap 2025
Einbezogene Vergütungsbestandteile • Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2025 • Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2025 • Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2025 • Nebenleistungen 2025 • Grundgehalt 2025 • bAV (Service Cost ¹) 2025	Einbezogene Vergütungsbestandteile • Long-Term-Incentive-Plan Tranchen 2019 / 2020 / 2021 ² • Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2023 • Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2025 • Nebenleistungen 2025 • Grundgehalt 2025 • bAV (Service Cost ¹) 2025

¹ Bei Auszahlung eines Versorgungsentgelts: Höhe des Versorgungsentgelts.

² Der Zuflusszeitpunkt der Tranchen ist abhängig vom Zeitpunkt der Ausübung innerhalb der zweijährigen Ausübungsfrist.

Über die Einhaltung der Maximalvergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 7 AktG kann im vorliegenden Vergütungsbericht erstmals für die Zielvergütung des Geschäftsjahres 2021 individualisiert berichtet werden, da mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 die Auszahlungsbeträge aus der Zielvergütung 2021 final feststanden. Kürzungen waren nicht vorzunehmen:

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG GEM. § 162 ABS. 1 NR. 7 AKTG (ZIELVERGÜTUNGS-CAP 2021) – AKTIVE VORSTANDSMITGLIEDER

€	Maximalvergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 7 AktG	Erzielte Vergütung	Kürzungsbetrag
Dr. Tobias Meyer	5.150.000	1.969.957	0
Oscar de Bok	5.150.000	1.781.341	0
Melanie Kreis	5.150.000	2.341.752	0
Dr. Thomas Ogilvie	5.150.000	2.270.817	0
John Pearson	5.150.000	2.029.188	0

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG GEM. § 162 ABS. 1 NR. 7 AKTG (ZIELVERGÜTUNGS-CAP 2021) – AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER

€	Maximalvergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 7 AktG	Erzielte Vergütung	Kürzungsbetrag
Ken Allen	5.150.000	2.456.584	0
Dr. Frank Appel	8.150.000	5.604.625	0
Tim Scharwath	5.150.000	2.229.176	0

Über die genannten Gesamt-Caps hinaus enthält das Vergütungssystem bereits seit vielen Jahren auch Caps für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile.

Aufgrund der bereits vor Inkrafttreten des § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG bestehenden Cap-Regelungen wurde im Geschäftsjahr 2025 eine Auszahlung an das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Tim Scharwath durch Anwendung des für das Jahr 2019 geltenden Zielvergütungs-Caps gekürzt.

VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG

Vorstand und Aufsichtsrat sind im Sommer 2025 gemeinsam mit Tim Scharwath übereingekommen, dass dies der richtige Zeitpunkt für den Wechsel in der Verantwortung für die Division Global Forwarding, Freight war. Mit Oscar de Bok und Hendrik Venter standen jetzt geeignete und erfahrene interne Nachfolger für die von Tim Scharwath verantwortete Division bzw. für die Division Supply Chain bereit, die im Jahr zuvor aufgrund der Entwicklung der Strategie 2030 in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen noch nicht gleichermaßen verfügbar waren. Die Abgeltung der Ansprüche von Tim Scharwath erfolgte auf Grundlage seines Anstellungsvertrags und lag deutlich unter dem „Abfindungs-Cap“ des Deutschen Corporate Governance Kodex. Einzelheiten hierzu können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. In dieser werden die Bezüge aller ehemaligen Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, ausgewiesen:

VERGÜTUNG 2025 – EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

€	Ken Allen		Frank Appel	
Feste Vergütung				
Grundgehalt	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	-	-	-
Variable Vergütung				
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	275.871	100 %	1.016.518	100 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	275.871	100 %	1.016.518	100 %
LTI Tranche 2019	-	-	-	-
Pensionszahlungen	-	-	-	-
Sonstige Zahlungen	-	-	-	-
Gesamtvergütung	275.871	100 %	1.016.518	100 %

VERGÜTUNG 2025 – EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

€	John Gilbert		Tim Scharwath	
Feste Vergütung				
Grundgehalt	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	-	-	-
Variable Vergütung				
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	-	-	-	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	-	-	-	-
LTI Tranche 2019	-	-	-	-
Pensionszahlungen	13.273	100 %	-	-
Sonstige Zahlungen	-	-	3.401.464 ¹	100 %
Gesamtvergütung	13.273	100 %	3.401.464	100 %

1 Abgeltung vertraglicher Ansprüche: Der ausgewiesene Abgeltungsbetrag wurde auf der Grundlage des Grundgehalts sowie der Jahreserfolgsvergütung (inkl. Deferral 2024) für das Geschäftsjahr 2024 berechnet. Die Langfristkomponente, die Service Cost für die betriebliche Altersversorgung sowie die Nebenleistungen sind bei der Berechnung der Höhe der Abgeltungszahlung unberücksichtigt geblieben.

Darüber hinaus haben 12 Versorgungsempfänger im Geschäftsjahr 2025 insgesamt Zahlungen in Höhe von 6,0 MIO € erhalten.

2. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 17 der Satzung der Deutsche Post AG geregelt. Die Vergütungsregelung wurde von der Hauptversammlung am 6. Mai 2022 mit einer Zustimmungsquote von 99,07 % der abgegebenen Stimmen beschlossen.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten nach derzeitiger Regelung eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 100.000 € zuzüglich Sitzungsgeld. Die Beschränkung auf eine feste Vergütung gewährleistet eine unabhängige Wahrnehmung der Kontroll- und Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrats.

Für den Aufsichtsratsvorsitz sowie den Vorsitz eines Ausschusses erhöht sich die Vergütung um 100 %, für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitz und für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss um 50 %. Dies gilt nicht für den Vermittlungs- und den Nominierungsausschuss.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten – wie in den Vorjahren – ein Sitzungsgeld von 1.000 € für jede Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses, an der sie teilgenommen haben. Das Sitzungsgeld wird nur insoweit geschuldet, als die Summe der in einem Geschäftsjahr anfallenden Sitzungsgelder 10 % der gesamten Vergütung des Aufsichtsratsmitglieds, einschließlich erhaltener Aufwandsentschädigungen, nicht erreicht. Die feste jährliche Vergütung sowie das Sitzungsgeld werden mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung des nachfolgenden Geschäftsjahres fällig. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen angehören oder die Funktion eines Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden ausüben, erhalten die Vergütung zeitanteilig. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf Erstattung der ihnen bei der Ausübung ihres Amtes entstehenden baren Auslagen.

In der Hauptversammlung 2026 ist turnusmäßig eine erneute Beschlussfassung über die Vergütung des Aufsichtsrats erforderlich. Die letzte Anpassung der Aufsichtsratsvergütung erfolgte im Jahr 2022. Da in den vergangenen Jahren das Maß der Verantwortung, die Komplexität der Aufgaben sowie die zeitlichen Anforderungen an die Aufsichtsratsstätigkeit weiter zugenommen haben, soll der Hauptversammlung 2026 eine Anpassung der Grundvergütung der Aufsichtsratsmitglieder von bisher 100.000 € um 15 % auf 115.000 € pro Jahr vorgeschlagen werden, die aufgrund des bestehenden Multiplikationsmechanismus für die Übernahme von Vorsitz- und Ausschusstätigkeiten zu einer Erhöhung der Gesamtvergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder von ebenfalls rund 15 % führt. Die Vergütungsstruktur soll im Übrigen unverändert bleiben. Die vorgeschlagene Vergütungserhöhung soll dazu beitragen, dass auch in Zukunft geeignete Kandidaten für den Aufsichtsrat gewonnen und gehalten werden können. Sie steht im Einklang mit der unternehmensinternen Gehaltsentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Inflationsentwicklung der letzten Jahre und stellt im Hinblick auf das Marktumfeld einen eher moderaten Anpassungsschritt dar.

Die Vergütung für die Tätigkeiten des Aufsichtsrats, die im Jahr 2025 erbracht wurden, beträgt – wie im Vorjahr – insgesamt 3,8 MIO €. In der Tabelle „B“ wird sie individuell ausgewiesen. Außerdem wird in der Tabelle „A“ die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 i. S. v. § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung als gewährte Vergütung 2025 gezeigt.

A. GEWÄHRTE VERGÜTUNG 2025 I. S. V. § 162 ABS. 1 NR. 1 AKTG ¹

Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung (GV)
	€	€	€	€
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	200.000	250.000	21.000	471.000
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	150.000	200.000	20.000	370.000
Prof. Dr. Dr. Ann-Kristin Achleitner (ab 3. Mai 2024)	66.393	33.196	12.000	111.589
Silke Busch	100.000	-	6.000	106.000
Dr. Mario Daberkow	100.000	-	6.000	106.000
Ingrid Deltenre	100.000	100.000	15.000	215.000
Jörg von Dosky	100.000	50.000	14.000	164.000
Dr. Hans Ulrich Engel (ab 3. Mai 2024)	66.393	66.393	12.000	144.786
Thomas Held	100.000	100.000	16.000	216.000
Dr. Heinrich Hiesinger	100.000	50.000	12.000	162.000
Prof. Dr. Luise Hölscher ²	100.000	100.000	17.000	217.000
Mario Jacobasch	100.000	50.000	10.000	160.000
Thorsten Kühn	100.000	50.000	10.000	160.000
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	100.000	-	6.000	106.000
Yusuf Özdemir	100.000	50.000	13.000	163.000
Lawrence Rosen	100.000	50.000	14.000	164.000
Dr. Katrin Suder	100.000	-	6.000	106.000
Stephan Teuscher	100.000	100.000	17.000	217.000
Stefanie Weckesser	100.000	50.000	14.000	164.000
Stefan B. Wintels	100.000	50.000	12.000	162.000

¹ Vergütung für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024, gezahlt im Frühjahr 2025.

² Der den beamtenrechtlich genehmigten Eigenanteil i. H. v. 6.100 € übersteigende Anteil der Vergütung wurde auf Wunsch von Luise Hölscher unmittelbar an die Bundeskasse abgeführt.

GEWÄHRTE VERGÜTUNG 2025 – AUSGESCHIEDENE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung (GV)
	€	€	€	€
Simone Menne (bis 3. Mai 2024)	33.879	16.940	2.000	52.819
Dr. Stefan Schulte (bis 3. Mai 2024)	33.879	33.879	2.000	69.758

B. VERGÜTUNG FÜR DIE TÄTIGKEIT IM GESCHÄFTSJAHR 2025 ¹

Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung (GV)
	€	€	€	€
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender bis 2. Mai 2025)	66.850	83.562	6.000	156.412
Dr. Katrin Suder (Vorsitzende ab 2. Mai 2025)	166.849	133.700	20.000	320.549
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	150.000	200.000	24.000	374.000
Prof. Dr. Dr. Ann-Kristin Achleitner	100.000	50.000	14.000	164.000
Dr. Rolf Bösingher ² (ab 2. Juli 2025)	50.137	46.577	5.000	101.714
Silke Busch	100.000	-	7.000	107.000
Dr. Mario Daberkow	100.000	-	7.000	107.000
Ingrid Deltenre	100.000	100.000	17.000	217.000
Jörg von Dosky	100.000	50.000	14.000	164.000
Dr. Hans Ulrich Engel	100.000	100.000	14.000	214.000
Thomas Held	100.000	100.000	20.000	220.000
Dr. Heinrich Hiesinger	100.000	83.425	15.000	198.425
Prof. Dr. Luise Hölscher ² (bis 25. Juni 2025)	48.219	48.221	9.000	105.440
Mario Jacubasch (bis 17. Dezember 2025)	96.164	48.084	11.000	155.248
Thorsten Kühn	100.000	50.000	12.000	162.000
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	100.000	-	7.000	107.000
Yusuf Özdemir	100.000	50.000	14.000	164.000
Prof. Dr. Georg A. Pölzl (ab 2. Mai 2025)	66.849	-	6.000	72.849
Lawrence Rosen	100.000	50.000	13.000	163.000
Stephan Teuscher	100.000	100.000	21.000	221.000
Stefanie Weckesser	100.000	50.000	13.000	163.000
Stefan B. Wintels	100.000	50.000	15.000	165.000

¹ Wird im Frühjahr 2026 ausgezahlt.

² Der den beamtenrechtlich genehmigten Eigenanteil i. H. v. 6.100 € übersteigende Anteil der Vergütung wird auf Wunsch von Luise Hölscher und Rolf Bösingher unmittelbar an die Bundeskasse abgeführt.

3. VERGÜTUNGSENTWICKLUNG DER VORSTANDS-MITGLIEDER, DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER SOWIE DER ARBEITNEHMER AUF VOLLZEIT-ÄQUIVALENZBASIS IN RELATION ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Die folgende Tabelle stellt die Höhe der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie der in den letzten zehn Jahren ausgeschiedenen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie die Vergütung der übrigen Belegschaft und ausgewählte Ertragskennziffern dar. Der Ertrag wird anhand des Konzernjahresergebnisses, des EAC Konzern sowie des Free Cashflow Konzern, wie im jeweiligen Geschäftsjahr ausgewiesen, gezeigt. Diese Kennziffern sind wesentliche Steuerungsgrößen des Konzerns und daher auch wesentliche Leistungskriterien für die Jahreserfolgsvergütung des Vorstands. Entsprechend der regulatorischen Vorgabe, die auf die Ertragsentwicklung der Gesellschaft abstellt, wurde die Darstellung um den Jahresüberschuss der Deutsche Post AG ergänzt. Für die in den Vergleich einbezogene durchschnittliche Gesamtvergütung der Arbeitnehmer wurde der Personalaufwand von DHL Group, geteilt durch die Anzahl der Arbeitnehmer von DHL Group im Jahresdurchschnitt und auf Vollzeitkräfte umgerechnet, berücksichtigt. Bei der Ermittlung des Personalaufwandes sowie der Arbeitnehmerzahl wurde der Vorstand nicht berücksichtigt. Um insoweit Konsistenz im Vergleich zur gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder herzustellen, wurden darüber hinaus die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung herausgerechnet.

VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

	Prozentuale Veränderung 2020 / 2021	Prozentuale Veränderung 2021 / 2022	Prozentuale Veränderung 2022 / 2023	2024	Prozentuale Veränderung 2023 / 2024	2025	Prozentuale Veränderung 2024 / 2025
Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder							
€							
Dr. Tobias Meyer	28	29	162	2.427.728 ¹	-40	3.865.310	59
Oscar de Bok	35	22	28	1.681.113	-1	1.785.854	6
Pablo Ciano	-	n. a. ²	192	1.217.779	12	1.523.561	25
Nikola Hagleitner	-	n. a. ²	143	1.207.937	13	1.490.343	23
Melanie Kreis	464	-81	179	2.983.381 ³	-41	1.923.023	-36
Dr. Thomas Ogilvie	238	-61	174	2.278.039 ³	-50	2.572.618	13
John Pearson	21	35	179	1.762.852 ¹	-63	2.276.169	29
Hendrik Venter (ab 16. August 2025)	-	-	-	-	-	431.546 ⁴	n. a. ²
Entwicklung der Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder							
€							
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	1	-1	40	468.000	0	471.000	1
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	1	0	39	364.000	0	370.000	2
Prof. Dr. Dr. Ann-Kristin Achleitner (ab 3. Mai 2024)	-	-	-	-	-	111.589 ⁴	n. a. ²
Silke Busch	-	-	-	69.301 ⁴	n. a. ²	106.000	53
Dr. Mario Daberkow	3	-1	39	104.000	0	106.000	2
Ingrid Deltenre	16	17	40	212.000	-1	215.000	1
Jörg von Dosky	3	-1	100	161.000	7	164.000	2
Dr. Hans Ulrich Engel (ab 3. Mai 2024)	-	-	-	-	-	144.786 ⁴	n. a. ²
Thomas Held	2	8	70	213.000	1	216.000	1
Dr. Heinrich Hiesinger	92	29	36	159.000	1	162.000	2

VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

	Prozentuale Veränderung 2020 / 2021	Prozentuale Veränderung 2021 / 2022	Prozentuale Veränderung 2022 / 2023	2024	Prozentuale Veränderung 2023 / 2024	2025	Prozentuale Veränderung 2024 / 2025
Prof. Dr. Luise Hölscher	-	-	n. a. ²	213.000 ⁵	32	217.000 ⁵	2
Mario Jacobasch	3	13	83	158.000	0	160.000	1
Thorsten Kühn	n. a. ²	170	40	158.000	0	160.000	1
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	3	-1	39	104.000	0	106.000	2
Yusuf Özdemir	-	n. a. ²	329	161.000	0	163.000	1
Lawrence Rosen	n. a. ²	165	100	160.000	7	164.000	3
Dr. Katrin Suder	-	-	-	69.301 ⁴	n. a. ²	106.000	53
Stephan Teuscher	16	17	35	216.000	1	217.000	0
Stefanie Weckesser	4	-3	38	161.000	-1	164.000	2
Stefan B. Wintels	-	-	n. a. ²	159.000	52	162.000	2

Entwicklung der Vergütung im Berichtsjahr ausgeschiedener Vorstandsmitglieder

€							
Tim Scharwath (bis 15. August 2025)	207	-61	161	2.338.352 ³	-48	5.588.614 ⁶	139

Entwicklung der Vergütung in den Vorjahren ausgeschiedener Vorstandsmitglieder

€							
Ken Allen	167	-4	-61	1.198.459 ⁷	-67	275.871 ⁷	-77
Dr. Frank Appel	2	-44	607	6.147.764 ⁷	-84	1.016.518 ⁷	-83
John Gilbert	-	-	-	-	-	13.273	n. a. ²

Entwicklung der Vergütung ausgeschiedener Aufsichtsratsmitglieder

€							
Simone Menne (bis 3. Mai 2024)	4	-3	38	159.000	-1	52.819 ⁴	-67
Dr. Stefan Schulte (bis 3. Mai 2024)	3	-3	39	211.000	0	69.758 ⁴	-67

Entwicklung der durchschnittlichen Gesamtvergütung der Belegschaft

€							
Gesamtbelegschaft DHL Group ⁸	2	6	3	49.419	4	50.539	2

**Ertragsentwicklung
MIO €**

Konzernjahresergebnis ⁹	70	6	-31	3.332	-9	3.501	5
EAC Konzern	136	-1	-44	2.207	-23	2.354	7
Free Cashflow Konzern	61	-25	-4	2.944	0	3.201 ¹⁰	9
Jahresüberschuss Deutsche Post AG (HGB)	35	-34	7	2.825	1	2.656	-6

1 Keine Auszahlungen aus der Langfristkomponente.

2 Vorjahresvergleich nicht möglich.

3 Gegenüber Vorjahr gesunkene Auszahlungen aus der Langfristkomponente.

4 Zeiträtliche Vergütung im Jahr des Eintritts / Austritts.

5 Der den beamtenrechtlich genehmigten Eigenanteil i.H.v. 6.100 € übersteigende Anteil der Vergütung wurde auf Wunsch von Luise Hölscher unmittelbar an die Bundeskasse abgeführt.

6 Enthält eine Abgeltung vertraglicher Ansprüche in Höhe von € 3.401.464.

7 Vergütung aus nachlaufenden Vergütungskomponenten.

8 Nicht um Währungseffekte bereinigt. Veränderung ohne Währungseffekte (für alle Jahre berechnet mit den Plankursen 2025): 2020/2021: 2 %; 2021/2022: 3 %; 2022/2023: 5 %; 2023/2024: 4 %; 2024/2025: 4 %.

9 Nach Abzug von nicht beherrschenden Anteilen.

10 Ohne M&A.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Deutsche Post AG, Bonn

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutschen Post AG, Bonn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Düsseldorf, den 4. März 2026

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Frank Beine
Wirtschaftsprüfer

Sebastian Paus
Wirtschaftsprüfer