

VERGÜTUNGSSYSTEM

INHALT

VERGÜTUNGSSYSTEM 2026 FÜR DEN VORSTAND

1. Überarbeitung des Vergütungssystems
2. Ziele und Grundsätze des Vergütungssystems
3. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems
4. Komponenten der Vorstandsvergütung
5. Vergütungsstruktur
6. Festlegung der Zielgesamtvergütung
7. Begrenzung der variablen Vergütung und maximale Gesamtvergütung
8. Die Vergütungsbestandteile im Detail
9. Einbehalt und Rückforderung von variabler Vergütung (Malus- und Clawback)
10. Share Ownership Guidelines
11. Vergütung bei unterjährigem Vertragsbeginn oder unterjährigem Vertragsende
12. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte
13. Vergütung von Dritten
14. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

VERGÜTUNGSSYSTEM 2026 FÜR DEN VORSTAND

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Post AG wurde zuletzt der ordentlichen Hauptversammlung 2021 vorgelegt und von ihr mit einer Mehrheit von 93,39 % gebilligt. In Vorbereitung der Vorlage an die Hauptversammlung 2025 hat der Aufsichtsrat es intensiv überprüft, um die Weiterentwicklung der strategischen Prioritäten von DHL Group und die Bedeutung von Nachhaltigkeit, wie sie in der Strategie 2030 verankert sind, abzubilden.

1. Überarbeitung des Vergütungssystems

Das überarbeitete Vergütungssystem tritt zum 01.01.2026 in Kraft und gilt für Verträge, die nach diesem Zeitpunkt neu abgeschlossen werden. Die bereits aktiven Vorstandsmitglieder haben ihre Bereitschaft zur Umstellung ihrer laufenden Vorstandsverträge auf das überarbeitete System signalisiert.

1.1 Änderungen des Vergütungssystems ab 2026

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die vom Aufsichtsrat beschlossenen Änderungen des Vergütungssystems und die ihnen zugrundeliegenden Erwägungen.

ÄNDERUNGSÜBERSICHT STRUKTUR

Gegenstand	Bisherige Regelung	Neue Regelung ab 2026	Zugrundeliegende Erwägungen / Erläuterungen
Betriebliche Altersversorgung	Beitragsorientierte Versorgungszusage	Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge	Ausschluss typischer Altersversorgungsrisiken (Langlebighkeits- und Verzinsungsrisiko). Reduktion von Komplexität. Für am 01.01.2026 aktive Vorstandsmitglieder gilt eine Übergangsregelung. Sie können sich für eine Weiterführung ihrer Versorgungszusage bis zum regulären Ende ihres laufenden Vorstandsvertrages entscheiden.
Jahreserfolgsvergütung	Jahreserfolgsvergütung mit Deferral <ul style="list-style-type: none"> EAC Konzern (50 % / 60 %) EAC Division (10 %) Free Cashflow (10 %) 30 % ESG-Ziele: jeweils 10 % für „Environmental“, „Social“ und „Governance“ Ausgestaltung der Auszahlungskurve: <ul style="list-style-type: none"> Zielerreichungskorridor der Einzelziele: 0 % bis 125 %. Zielbetrag (Wert bei 100 % Zielerreichung): 80 % der Grundvergütung Unterer Schwellenwert 62,5 % Zielerreichung, darunter ist das Ziel verfehlt; bei Erreichen des unteren Schwellenwerts: (zielgewichtete) Auszahlung von 50 % der Grundvergütung. Auszahlung: 50 % im Folgejahr, 50 % nach weiteren zwei Jahren (Deferral) 	Jahreserfolgsvergütung ohne Deferral <ul style="list-style-type: none"> EBIT Konzern (40 % / 60 %) EBIT Division und / oder Kundenziel(e) (20 %) Free Cashflow (10 %) 30 % ESG-Ziele: keine systemseitig vorgegebene Gewichtung der Kategorien Ausgestaltung der Auszahlungskurve: <ul style="list-style-type: none"> Zielerreichungskorridor der Einzelziele: 0 % bis 200 %. Zielbetrag (Wert bei 100 % Zielerreichung): unverändert 80 % der Grundvergütung Unterer Schwellenwert: 50 % Zielerreichung, darunter ist das Ziel verfehlt; bei Erreichen des unteren Schwellenwerts: (zielgewichtete) Auszahlung von 40 % der Grundvergütung Auszahlung: 100 % im Folgejahr 	Erfolgsziele <ul style="list-style-type: none"> Umstellung des wesentlichen finanziellen Leistungskriteriums in der Jahreserfolgsvergütung auf das EBIT, das bei DHL Group eine wesentliche Steuerungskennzahl zur Messung der Profitabilität der Geschäftsbereiche bzw. des Konzerns und daher auch Bestandteil der Kapitalmarkt-Guidance ist. Das EBIT wird auch bei den Führungskräften und Mitarbeitern als finanzielle Kennzahl der variablen Vergütung verwendet. Die Steuerung der Kapitaleffizienz von DHL Group wird zukünftig anhand des ROIC in der Langfristkomponente für den Vorstand gemessen. Operativ verantwortliche Vorstände werden zukünftig stärker am Erfolg der von ihnen jeweils verantworteten Division gemessen. Die Messung erfolgt am EBIT der verantworteten Division und / oder aufgrund von Kundenzielen. Flexiblere Ausgestaltung der ESG-Verzielung eröffnet die Möglichkeit einer Schwerpunktsetzung. Bei mehreren Zielen achtet der Aufsichtsrat auf eine angemessene Gewichtung jedes Einzelziels. Als mögliche Zielkriterien kommen nur die aus der Materialitätsanalyse abgeleiteten steuerungsrelevanten Kriterien in Betracht. In Jahreserfolgsvergütung und LTI werden unterschiedliche ESG-Zielkriterien verwendet, um eine Doppelincentivierung zu vermeiden. Ausgestaltung der Zielerreichungskurve <ul style="list-style-type: none"> Beibehaltung des auch im Marktvergleich niedrigen Zielbetrags der Jahreserfolgsvergütung ermöglicht eine höhere Gewichtung der Langfristkomponente und trägt so zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Ausweitung des Zielerreichungskorridors schafft einen höheren Anreiz zur Übererfüllung der operativen Jahresziele. Festlegung eines ausgeglichenen Chancen-Risiko-Profiles in der Jahreserfolgsvergütung: Dem breiten Korridor einer Zielerreichung bis zum Erreichen der unteren Hürde wird eine höhere Chance bei Zielübererfüllung gegenübergestellt. Der Aufsichtsrat wird bei der jährlichen Zielvereinbarung eine entsprechend dem Chance-Risiko-Profil ambitionierte Festlegung der Zielwerte sowie der unteren und oberen Schwellenwerte sicherstellen. Streichung des Deferrals <ul style="list-style-type: none"> Das Deferral ist aufgrund einer stärkeren Gewichtung der Langfristkomponente im Vergütungssystem sowie der Einführung einer Clawback-Regelung und von Share Ownership Guidelines entbehrlich. Streichung des Deferrals reduziert Komplexität.

Gegenstand	Bisherige Regelung	Neue Regelung ab 2026	Zugrundeliegende Erwägungen / Erläuterungen
Langfristkomponente (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: Stock Appreciation Rights (SAR-Plan) mit vierjähriger Sperrfrist und zweijähriger Ausübungsfrist • 6 Erfolgsziele (1 / 6 der zugeteilten SAR ausübbar je erreichtes Ziel): <ul style="list-style-type: none"> — Absolute Aktienkurssteigerung (+10%; +15%; +20%, +25%) — Relative Performance im Vergleich zum STOXX Europe 600 (+0%; +10%) • Laufzeit und Performancezeitraum: 4 Jahre + 2 Jahre Ausübungsfrist • Zuteilungsbetrag: 100 % des Grundgehalts • Keine Übererfüllung möglich, d. h. es kann maximal die zugeteilte Anzahl SAR vergütet werden • Maximaler Auszahlungsbetrag (Einzel-Cap): 250 % des Zuteilungswerts für den Vorstandsvorsitzenden, 400 % des Zuteilungswerts für die ordentlichen Vorstandsmitglieder • Hürdenlogik • Eigeninvestment i. H. v. 10 % der Grundvergütung 	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: Performance Share-Plan (PSP) mit vierjähriger Sperrfrist • Drei gleich gewichtete Erfolgskategorien: <ul style="list-style-type: none"> — 1 / 3: Kapitalrendite, gemessen am ROIC — 1 / 3: relative TSR-Performance ggü. STOXX Europe 600 Gross Return-Index, Korridor: +0 % bis +25 %; Zielwert: +10 % — 1 / 3: ein oder mehrere ESG-Ziele aus einer oder mehreren ESG-Kategorien • Laufzeit: 4 Jahre Performancezeitraum: 3 Jahre + 1 Jahr Haltefrist für interne ROIC und ESG-Ziele, 4 Jahre für TSR • Zuteilungsbetrag: 160 % des Grundgehalts • Übererfüllung möglich: Es kann maximal die 2,5-fache Anzahl der zugeteilten PSUs vergütet werden • Maximaler Auszahlungsbetrag (Einzel-Cap): 300 % des Zuteilungswerts für alle Vorstandsmitglieder • Lineare Zielmessung • Kein Eigeninvestment 	<p>Umstellung auf einen Performance Share-Plan (PSP) mit ausgewogenem Chancen-Risiko-Profil</p> <p>Erfolgsziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleiche Gewichtung der drei Erfolgskategorien berücksichtigt die Interessen aller beteiligten Stakeholder. • Verwendung des ROIC als Kriterium zur Messung der Kapitaleffizienz trägt den Investorenerwartungen Rechnung und ist aus Unternehmenssicht sinnvoll. • Plantyp und Verwendung des relativen TSR als Erfolgskriterium stellen Gleichlauf der Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder sicher. • Indexvergleich mit dem STOXX Europe 600 trägt dem einzigartigen Geschäftsmodell von DHL Group Rechnung und bietet für die Investoren durch einen Vergleich mit den 600 größten börsennotierten Unternehmen der europäischen Industrieländer eine gute Performanceeinschätzung im gesamtwirtschaftlichen Umfeld. • Einbezug von ESG-Kriterien in die Langfristkomponente trägt der mehrjährigen Perspektive dieser Ziele Rechnung und schafft einen weiteren Anreiz zu ihrer Erreichung. Bei mehreren Zielen achtet der Aufsichtsrat auf eine angemessene hohe Gewichtung jedes Einzelziels. • In Jahreserfolgsvergütung und LTI werden unterschiedliche ESG-Zielkriterien verwendet, um eine Doppelincentivierung zu vermeiden. <p>Ausgestaltung der Zielerreichungskurve</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Zuteilungswerts dient der Stärkung einer Anreizstruktur zur Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Innerhalb der variablen Vergütung beträgt das Verhältnis der Jahreserfolgsvergütung zur Langfristkomponente zukünftig 1 / 3 zu 2 / 3. Der Anteil der Langfristkomponente an der Gesamtvergütung beträgt über 40 %. • Unveränderte Laufzeit von 4 Jahren. Für das Erfolgsziel Relativer TSR beträgt die Performanceperiode 4 Jahre. Eine dreijährige Performanceperiode für die internen Erfolgsziele stellt das Vorhandensein einer validen Datengrundlage für die Verzielung sicher. Die Ziele können auf Basis der auf drei Jahre angelegten Mittelfristplanung von DHL Group festgelegt werden. Durch die angeschlossene einjährige Haltefrist wird auch bei den internen Erfolgszielen eine Laufzeit von 4 Jahren erreicht. • Möglichkeit einer Steigerung der ursprünglich zugeteilten PSU-Anzahl schafft einen weiteren Anreiz zur Übererfüllung der langfristigen strategischen Ziele und trägt zur nachhaltigen Entwicklung bei. • Für eine Zielerreichung beim relativen TSR muss mindestens ein Gleichlauf mit dem STOXX Europe 600 Gross Return-Index erreicht werden, d. h. es erfolgt keine Auszahlung bei einer Performance unterhalb der Entwicklung der Vergleichsgruppe. Bei den internen Erfolgszielen wird der Aufsichtsrat bei Zuteilung der Langfristkomponente eine entlang der Planung und entsprechend dem Chancen-Risiko-Profil ambitionierte Festlegung der Zielwerte sowie der unteren und oberen Schwellenwerte sicherstellen. • Festlegung des maximalen Auszahlungsbetrag auf 300 % des Zielbetrags für alle Vorstandsmitglieder dient der Schaffung einer einheitlichen Anreizstruktur und stellt ein zusätzliches Begrenzungselement bei Übererfüllung dar. • Messung in einem Zielkorridor (lineare Zielmessung) anstelle einer Hürdensystematik ist marktüblich und unter Anreizgesichtspunkten sinnvoll. <p>Weitere Ausgestaltungselemente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entfall der Ausübungsfrist ist aufgrund des Wechsels des Plantyps zwingend. • Das Aktionärsinteresse wird durch die Einführung von Share Ownership Guidelines wesentlich gestärkt; das relativ geringe Eigeninvestment in der Langfristkomponente kann daher entfallen. • Die Auszahlung erfolgt in bar. Der Auszahlungsbetrag wird unter Berücksichtigung des Dividendenäquivalents berechnet. Verlässliche Dividendenzahlungen sind seit jeher ein Kernbestandteil der Finanzstrategie von DHL Group. Die Einbeziehung des Dividendenäquivalents in die Gestaltung des Performance Share-Plans stärkt den Gleichlauf der Interessen von Aktionären und Vorstandsmitgliedern. Das Dividendenäquivalent wird ausschließlich für PSUs gezahlt, die aufgrund der erreichten Ziele ausgezahlt werden.

Gegenstand	Bisherige Regelung	Neue Regelung ab 2026	Zugrundeliegende Erwägungen / Erläuterungen
Share Ownership Guidelines	Nur Eigeninvestment	Einführung Share Ownership Guidelines	Einführung von Share Ownership Guidelines stärkt den Gleichlauf der Interessen der Vorstandsmitglieder und der Investoren. Das Eigeninvestment kann entfallen.
Clawback-Regelung	Keine vertraglich vereinbarte Rückforderungsregelung bei Compliance-Verstößen	Einführung einer expliziten Rückforderungsregelung bei Compliance-Verstößen	Stärkung der Eingriffsmöglichkeiten bei Fehlverhalten der Vorstandsmitglieder
Gesamt-Cap	<ul style="list-style-type: none"> Gesamt-Cap: 8,15 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 5,15 Mio. EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder Zufluss-Cap: 8,15 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 5,15 Mio. EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 	<ul style="list-style-type: none"> Gesamt-Cap: 10,5 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 6,5 Mio. EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder Zufluss-Cap: entfällt 	<ul style="list-style-type: none"> Anhebung des Gesamt-Caps zur angemessenen Abbildung des Chancen-Risiko-Profiles in der Zielvergütung. Anhebungsvolumen beschränkt sich im Wesentlichen auf einen Inflationsausgleich der in 2017 eingeführten Cap-Höhen. Aufgrund der niedrigen Positionierung der bisherigen Gesamt-Caps im Marktvergleich bestand auch aus Marktsicht Raum für eine Anhebung. Zufluss-Cap kann aufgrund des Wegfalls der Ausübungsperiode in der Langfristkomponente entfallen. Beschränkung auf einen Gesamt-Cap reduziert Komplexität.

1.2 Auswirkungen der Änderungen des Vergütungssystems auf die Zielvergütungshöhe ab 2026

Um das Vergütungssystem noch stärker als bisher auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten, wird die Langfristkomponente in der variablen Vergütung stärker gewichtet. Der Zuteilungsbetrag der Langfristkomponente beträgt ab 2026 das 1,6-Fache des jeweiligen Grundgehalts der Vorstandsmitglieder. Der Zielbetrag der Jahreserfolgsvergütung in Höhe des 0,8-Fachen der Grundvergütung ist unverändert geblieben. Das Grundgehalt wird wie bisher bei Wiederbestellungen sowie nach einer Vertragslaufzeit von drei Jahren überprüft und ausgehend von einem im Marktvergleich niedrigen Einstiegsgehalt angepasst. Aus Anlass der Überarbeitung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat keine Grundgehaltsanpassungen vorgenommen.

Die Zielvergütung ist zukünftig zu mehr als 60 % variabel ausgestaltet. Das Verhältnis des langfristigen variablen Vergütungsbestandteils zum kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil beträgt 2 / 3 zu 1 / 3. Die Höhe von Vergütungszahlungen hängt damit weit überwiegend von der Erreichung der zugrundeliegenden anspruchsvollen Zielsetzungen ab und damit von der langfristig positiven Entwicklung der Gesellschaft. Durch die Erhöhung des Zuteilungsbetrages der Langfristkomponente steigt die Zielgesamtvergütung um rd. 19 %.

Bei seiner Entscheidung über die Erhöhung des Zuteilungsbetrages der Langfristvergütung und die hieraus resultierende Erhöhung der Zielvergütung hat sich der Aufsichtsrat von den nach § 87 Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) maßgeblichen Beurteilungskriterien leiten lassen. Hiernach hat er bei der Festsetzung der Vergütung dafür Sorge zu tragen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und der persönlichen Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und sie die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Lage der Gesellschaft

Die Lage der Gesellschaft stellt sich auch in einem zunehmend volatilen makroökonomischen Umfeld als sehr solide dar. Trotz der anhaltend schwachen Weltkonjunktur liegt die Ertragslage von DHL Group auf einem Niveau, das deutlich über dem der Vor-Pandemie-Jahre liegt. Auch nach der korrigierten Ergebnisprognose für 2024 erwartet DHL Group mittelfristig ein EBIT von mindestens 7 MRD EUR.

Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder und persönliche Leistung

Für DHL Group haben sich in den letzten Jahren vielfältige neue Herausforderungen ergeben, die das Geschäftsumfeld wesentlich komplexer machen. Wesentliche Treiber dieser gestiegenen Komplexität sind z. B. die Globalisierung, weltwirtschaftliche Unsicherheiten, eine volatile Nachfrage, gesteigerte Nachhaltigkeitsanforderungen und die rasante Digitalisierung und Automatisierung. Die hieraus resultierenden Anforderungen an die persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Die Vorstandsmitglieder tragen heute Verantwortung für ein global tätiges Unternehmen mit rund 600.000 Beschäftigten in über 220 Ländern und Territorien, das in seiner Größe und Struktur nicht annähernd vergleichbar ist mit dem ehemals vorrangig in Deutschland agierenden Unternehmen.

Vergütungsentwicklung des Vorstands

Die Vorstandsmitglieder werden auf Basis von Gehaltsstufen vergütet, die seit über 20 Jahren im Wesentlichen unverändert geblieben sind. Dabei wurde die erzielbare variable Vergütung sowie die maximal mögliche Gesamtvergütung sogar abgesenkt: Bei ihrer Einführung war die Langfristkomponente mit einer sehr hohen Einzelbegrenzung versehen. Darüber hinaus war die Vergütung insgesamt unbegrenzt. Die Einzelbegrenzung wurde inzwischen abgesenkt und die Vergütung insgesamt mit einer maximalen Begrenzung versehen, die unterhalb der Summe der einzelnen maximal möglichen Vergütungsbestandteile liegt.

Vergütungsentwicklung der Mitarbeiter

In den vergangenen Jahren haben in regelmäßigen Abständen Anpassungen der Vergütung in allen Mitarbeitergruppen von DHL Group stattgefunden. Diese Vergütungsanpassungen orientieren sich an Parametern wie z. B. der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, der Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung im Arbeitsmarkt sowie weiteren volkswirtschaftlichen Faktoren, die vergleichbar auch für die Vorstandsvergütung gelten. In den letzten 20 Jahren ist die Vergütung der Tarifmitarbeiter der Deutsche Post AG um 67 % gestiegen, im außertariflichen Bereich um rund 43 %.

Wettbewerbsfähigkeit der Vorstandsvergütung

Zur Gewinnung und Bindung der am besten geeigneten Kandidaten ist eine wettbewerbsfähige Vorstandsvergütung von entscheidender Bedeutung.

Die im Auftrag des Aufsichtsrats von unabhängigen Vergütungsberatern durchgeführten Marktanalysen der letzten Jahre haben ergeben, dass die bisherige Zielgesamtvergütung ebenso wie die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder deutlich unterhalb des marktüblichen Bereichs des Vergleichsmarkts positioniert war.

Die Analyse der Marktüblichkeit wurde im Vergleich mit den DAX40-Unternehmen durchgeführt. Ein Vergleich mit Unternehmen der gleichen Branche ist aufgrund des einzigartigen und umfassenden Geschäftsmodells von DHL Group nicht sinnvoll. Es existiert kein Unternehmen mit einer ähnlich diversen Geschäftsstruktur und Größe im Logistikbereich, das als Wettbewerber für einen Vergleich auf Gruppenebene dienen könnte. Ein Vergleich mit Wettbewerbern könnte nur auf Ebene der einzelnen Geschäftsparten durchgeführt werden. Da dieser jedoch die globale Gesamtverantwortung der Vorstandsmitglieder für DHL Group nicht sinnvoll und angemessen abbildet, wäre ein solcher Branchenvergleich verfehlt.

Die unternehmensspezifische Positionierung von DHL Group liegt gemessen an den Kriterien Marktkapitalisierung, Umsatz und Anzahl der Mitarbeiter im Vergleichsmarkt DAX am 85. Perzentil (Stand: September 2024,) das auch nach der Anpassung der Zielvergütung weiterhin unterschritten wird.

1.3 Anpassung der Maximalvergütung (Gesamt-Cap)

Für den Vorstandsvorsitzenden gilt zukünftig ein Gesamt-Cap in Höhe von 10,5 Mio. EUR und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder ein Gesamt-Cap in Höhe von jeweils 6,5 Mio. EUR. Die vorgenommene Anpassung beschränkt sich im Wesentlichen auf einen reinen Inflationsausgleich. Der Gesamt-Cap wurde im Jahr 2017 mit einem Maximalbetrag von 8 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und 5 Mio. EUR für jedes ordentliche Vorstandsmitglied eingeführt. Diese Begrenzungen galten allerdings ohne Nebenleistungen. Um den geänderten regulatorischen Erfordernissen Rechnung zu tragen, wurden ab 2021 Nebenleistungen in den Gesamt-Cap einbezogen und die Beträge in diesem Zusammenhang geringfügig auf 8,15 Mio. EUR bzw. 5,15 Mio. EUR angehoben. Bis zum Inkrafttreten des überarbeiteten Vergütungssystems Anfang 2026 sind damit die Cap-Beträge seit neun Jahren im Wesentlichen unverändert geblieben. Unter Einbeziehung der für 2024 und 2025 prognostizierten Daten beträgt die Inflationsrate im gleichen Zeitraum 28,5 % (Stand: September 2024).

Die ab 2026 geltenden neuen Maximalvergütungshöhen liegen für den Vorstandsvorsitzenden sowie die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf Basis der neuesten verfügbaren Marktdaten für 2024 im oberen Mittelfeld des DAX und damit weiterhin deutlich unter der unternehmensspezifischen Positionierung.

2. Ziele und Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Vorstand setzt Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Es orientiert sich in hohem Maße an der langfristigen Wertschaffung für die Aktionäre.

Mit der Strategie 2030 „Nachhaltiges Wachstum beschleunigen“ stärkt DHL Group ihre führende Position in der globalen Logistik. Die Strategie beruht auf dem starken bestehenden Fundament, sie wird angetrieben durch das Ziel der Klimaneutralität und ist auf Wachstum ausgerichtet.

Die Zieldimensionen bleiben weiterhin richtungsweisend für die Art und Weise, wie das Unternehmen geführt wird. Mit der Strategie 2030 hat DHL Group daher die ursprünglichen drei Zieldimensionen um eine vierte Dimension ergänzt. Neben dem Anspruch, „Arbeitgeber erster Wahl“, „Anbieter erster Wahl“ und „Investment erster Wahl“ zu sein, will DHL Group auch „Grüne Logistik erster Wahl“ bieten.

Das Vergütungssystem für den Vorstand fördert die Umsetzung aller vier strategischen Zieldimensionen, um nachhaltiges Wachstum zu beschleunigen. Die wesentlichen finanziellen Steuerungskennzahlen sind gleichzeitig die wesentlichen Leistungsindikatoren zur Bemessung der variablen Vergütung. So werden Anreize für den effizienten Einsatz von Ressourcen gesetzt, um das operative Geschäft auf nachhaltige Wertsteigerung und Mittelzufluss auszurichten. Den strategischen ökologischen, sozialen und auf gute Governance bezogenen Nachhaltigkeitszielen von DHL Group trägt das Vergütungssystem Rechnung, indem diese umfassend in das Zielformatportfolio sowohl der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen Vergütungskomponenten integriert werden.

Entscheidungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie zur Struktur und Höhe der Vergütung trifft der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der nachfolgenden Grundsätze:

Grundsätze bei der Festlegung der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur **Förderung der Geschäftsstrategie**.

Die Vergütungsstruktur ist auf eine **langfristige und nachhaltige Entwicklung** des Konzerns ausgerichtet.

Die Leistungskriterien orientieren sich neben **operativen** vor allem an **strategischen Zielsetzungen**.

Durch ambitionierte Zielsetzungen werden besondere Leistungen angemessen honoriert, während Zielverfehlungen die Vergütung vermindern (**Pay for Performance**).

Das Vergütungssystem berücksichtigt die **Belange der Aktionäre, der Belegschaft** und der sonstigen mit dem Unternehmen **verbundenen Gruppen (Stakeholder)** in besonderem Maße.

Der Aufsichtsrat achtet auf **durchgängige Zielsetzungen** zwischen Vorstand und Führungskräften.

Die Vergütung weist ein **angemessenes** Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Unternehmens auf und ist auch im Vergleich zu anderen Unternehmen üblich.

Ziel des Aufsichtsrats ist es, innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten, um für die Gesellschaft weltweit die besten Kandidatinnen und Kandidaten für Vorstandspositionen zu gewinnen und zu halten.

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK – in der Fassung vom 28. April 2022).

3. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Gemäß §§ 87 Abs. 1 und 87a AktG setzt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und beschließt das zugrundeliegende Vergütungssystem. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Präsidialausschuss unterstützt, der die Beschlüsse des Aufsichtsrats vorbereitet. Die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat wird vom Präsidialausschuss vorbereitet. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. Zieht der Aufsichtsrat externe Berater hinzu, achtet er bei der Auswahl auf deren Unabhängigkeit.

Da das Gesetz die Zuständigkeit für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat zuweist, ist das Entstehen von Interessenkonflikten von vornherein weitgehend ausgeschlossen. Interessenkonflikte einzelner Aufsichtsratsmitglieder sind in der Vergangenheit nicht aufgetreten. Sollten in der Zukunft Interessenkonflikte entstehen, sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, diese unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenzulegen. In diesem Fall würden diese Aufsichtsratsmitglieder an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat bzw. in den Ausschüssen nicht teilnehmen.

Im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

4. Komponenten der Vorstandsvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die feste Vergütung besteht aus Grundgehalt und Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder in geringem Umfang Nebenleistungen. Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des überarbeiteten Vergütungssystems aktiven Vorstandsmitglieder können sich in Bezug auf die Altersversorgung noch für eine Weiterführung ihrer Versorgungszusage bis zum Ende der laufenden Bestelldauer entscheiden. Ein Vorstandsmitglied beabsichtigt, von dieser Übergangregelung Gebrauch zu machen.

Erfolgsabhängig und damit variabel werden die kurzfristige variable Vergütung (Jahreserfolgsvergütung) sowie die langfristige variable Vergütung (Langfristkomponente) gewährt.

Das Vergütungssystem enthält darüber hinaus eine Verpflichtung, Aktien der Gesellschaft dauerhaft zu halten (Share Ownership Guidelines) sowie Malus- und Clawback-Regelungen, durch die das Unternehmen die Möglichkeit erhält, Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern. Es wird abgerundet durch einen Abfindungs-Cap entsprechend den Regelungen des DCGK, der mögliche Abfindungszahlungen begrenzt.

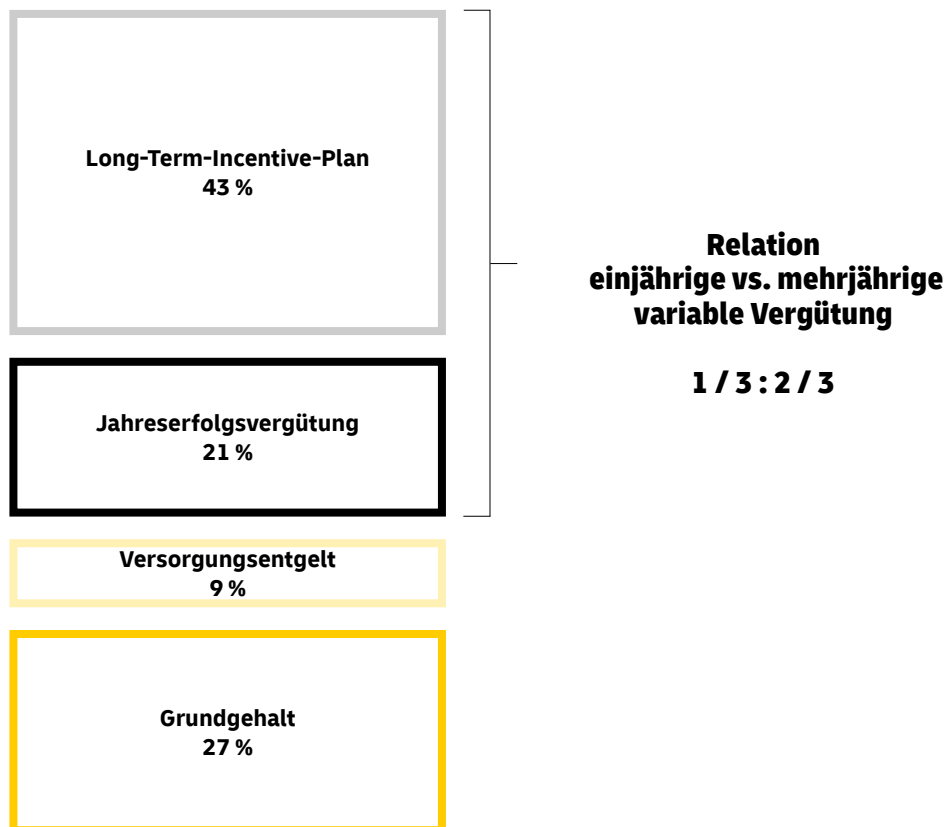
ÜBERSICHT ÜBER DIE KOMPONENTEN DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Feste Vergütung	Grundgehalt	Fixe vertraglich vereinbarte Jahresvergütung, die in gleichen Teilbeträgen monatlich ausgezahlt wird	
	Nebenleistungen	Sach- und sonstige Bezüge wie Dienstwagennutzung, Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung in analoger Anwendung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, Leistungen bei doppelter Haushaltsführung	
	Versorgungsentgelt	Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge anstelle betrieblicher Altersversorgung Höhe: 35 % des jeweiligen Grundgehalts Übergangsregelung für laufende Verträge	
Variable Vergütung	Jahreserfolgsvergütung	Erfolgsziele	40 % bzw. 60 %: EBIT Konzern ¹ 20 %: Divisionsziel – EBIT Division und / oder Kundenziel(e) 10 %: Free Cashflow Konzern ² 30 %: ESG-Ziele Zielerreichung: 0 – 200 % Anpassungsmöglichkeit bei außergewöhnlichen Entwicklungen + / - 20 %
		Auszahlung	In bar nach Feststellung des Konzernabschlusses
	Langfristkomponente	Plantyp	Performance Share-Plan (virtuell)
		Erfolgsziele	1 / 3 Kapitalrendite (ROIC) 1 / 3 Relativer Total Shareholder Return (TSR) 1 / 3 ESG-Ziele Zielerreichung: 0 – 250 %
	Auszahlung	In bar nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit (0 – 300 % des Zielbetrages)	
Sonstige Regelungen	Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Compliance-Clawback: Rückforderungsmöglichkeit in Bezug auf die variable Vergütung Aufsichtsrat kann Auszahlungsbetrag aus zugeteilten PSUs bei außergewöhnlichen Entwicklungen begrenzen Zugewiesene PSUs werden eingezogen und verfallen bei Nichterreichen der Erfolgsziele ersatzlos Bei außergewöhnlichen Entwicklungen Möglichkeit eines Abschlags von bis zu 20 % in der Jahreserfolgsvergütung Innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfristen zusätzliche Geltung der gesetzlichen Rückforderungsansprüche 	
	Share Ownership Guidelines	Aktienhaltevorschrift: Höhe beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 150 % des Grundgehalts, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 % des Grundgehalts	
	Leistung bei Vertragsbeendigung	Zahlungen sind entsprechend DCGK begrenzt auf den Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrages. Es werden maximal zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen gezahlt (Abfindungs-Cap). Der Abfindungs-Cap wird ohne Werte von zugeteilten Rechten aus dem Long-Term-Incentive-Plan berechnet.	

1 40 % für die divisionsverantwortlichen Vorstandsmitglieder, 60 % für den Vorstandsvorsitzenden und die übrigen Vorstandsmitglieder
2 Ohne M&A

5. Vergütungsstruktur

Gemäß § 87 Abs. 1 Satz 2 und 3 AktG achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der variablen Vergütung auf eine überwiegend mehrjährige Ausgestaltung, d. h. dass die langfristige Vergütungskomponente die kurzfristige übersteigt. Hierdurch wird eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert. Gleichzeitig bleibt durch den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung stets auch ein Fokus auf den jährlichen Zielen, deren Erreichung die Grundlage für eine positive langfristige Entwicklung bildet. Die Zielvergütungsstruktur stellt sich wie folgt dar:



Die Summe der darüber hinaus gewährten Nebenleistungen beträgt im Regelfall deutlich unter 5 % des jeweiligen Grundgehalts. Nebenleistungen sollen in der Regel den Betrag von 15 % des Grundgehalts nicht überschreiten.

6. Festlegung der Zielgesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied dessen konkrete Zielgesamtvergütung in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem fest. Die Zielgesamtvergütung umfasst alle Vergütungsbestandteile und ist der Betrag, der aus einer Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile von 100 % resultiert.

Bei einer fünfjährigen Vertragsdauer überprüft er die Höhe der Zielgesamtvergütung drei Jahre nach Vertragsbeginn.

Bei der Festlegung der Zielgesamtvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat neben dem angemessenen Verhältnis der Vergütung zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens. Er prüft die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des externen Marktumfelds (horizontale Angemessenheit) und der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt (vertikale Angemessenheit). Für die Beurteilung der horizontalen Angemessenheit werden die DAX-Unternehmen als Vergleichsgruppe herangezogen; die Positionierung innerhalb der Vergleichsgruppe wird unter Berücksichtigung der Marktstellung der Deutsche Post AG auf Basis der Kennzahlen Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung ermittelt. In vertikaler Hinsicht berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft der Gesellschaft in Deutschland, auch in der zeitlichen Entwicklung. Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat die obersten Managementebenen in den bei der Gesellschaft festgelegten Managementstufen B bis D definiert. Die weitere Belegschaft besteht aus den weiteren Führungskräften sowie den außertariflich und tariflich beschäftigten Mitarbeitern, bei denen repräsentative Vergütungsgruppen betrachtet werden.

7. Begrenzung der variablen Vergütung und maximale Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat betragsmäßige Höchstgrenzen für alle variablen Vergütungsbestandteile festgelegt. Der Maximalbetrag, der aus der Jahreserfolgsvergütung erlöst werden kann, ist auf das 1,6-Fache des jeweiligen Grundgehalts eines Vorstandsmitglieds begrenzt. Bei außergewöhnlichen Entwicklungen kann dieser Maximalbetrag ausnahmsweise um 20 % erhöht werden. Aus der Langfristkomponente können die Vorstandsmitglieder je Tranche maximal das 4,8-Fache ihres jeweiligen Grundgehalts erzielen. Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus den Auszahlungsbetrag im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen begrenzen.

Auszahlungen sind außerdem durch die Festlegung einer Maximalvergütung (Gesamt-Cap) begrenzt. Die Maximalvergütung ist der Betrag, den die Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr (unabhängig vom Zeitpunkt des Zuflusses) nicht übersteigen darf; er stellt insoweit die absolute Höchstgrenze dar. Diese Höchstgrenze kann nur bei entsprechender Zielerreichung der ambitionierten Leistungskriterien der variablen Vergütung bzw. einer erheblichen Steigerung des Aktienkurses der Gesellschaft erreicht werden. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr ist wie folgt festgelegt:

	Vorstandsvorsitzender	Ordentliche Vorstandsmitglieder
Maximalvergütung gem. § 87 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	10.500.000 €	6.500.000 €

In die Maximalvergütung werden die Vergütungsbestandteile wie nachfolgend (beispielhaft für das Geschäftsjahr 2026) dargestellt einbezogen:

Maximalvergütung

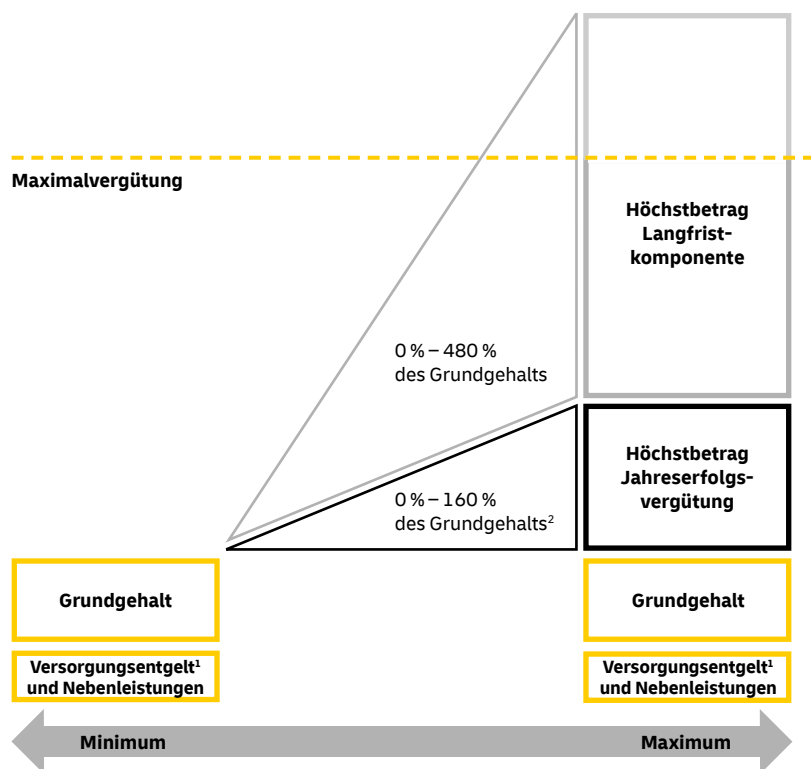
Einbezogene Vergütungsbestandteile

- Langfristkomponente Tranche 2026
- Jahreserfolgsvergütung 2026
- Nebenleistungen 2026
- Grundgehalt 2026
- Versorgungsentgelt¹ 2026

¹ Bei Inanspruchnahme der Übergangsregelung: Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) 2026

Im Jahr der Auszahlung einer Ausgleichsleistung nach Ziffer 8.1 erhöht sich der Gesamt-Cap für das Vorstandsmitglied, dem die Ausgleichsleistung gezahlt wird, um den Ausgleichsbetrag. Der Gesamtbetrag der Ausgleichszahlungen darf 80 % der Maximalvergütung nicht überschreiten.

Aus dem Zusammenspiel der Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile und der festgelegten Maximalvergütung ergibt sich die nachfolgende Bandbreite der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder:



1 Bei Inanspruchnahme der Übergangsregelung: Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)

2 Bei außergewöhnlichen Entwicklungen ggf. zzgl. eines Zuschlags von 20 %.

8. Die Vergütungsbestandteile im Detail

8.1. Feste Vergütung

Das Grundgehalt dient zur Sicherung eines angemessenen, nicht variablen Einkommens und vermeidet das Eingehen unangemessener Risiken. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Der Aufsichtsrat überprüft die Höhe des Grundgehaltes bei jeder Entscheidung über eine Verlängerung des Vorstandsmandats sowie nach drei Jahren Vertragslaufzeit. Dabei hat sich bereits seit vielen Jahren die Praxis bewährt, die Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder, ausgehend von einem im Marktvergleich relativ niedrigen Einstiegsniveau, über die Dauer der Bestellung stufenweise anzuheben.

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen, die entsprechend den steuerlichen Vorschriften als geldwerter Vorteil versteuert werden. Dazu gehören insbesondere die Bereitstellung eines Firmenwagens (ggf. inklusive Fahrer) sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung in entsprechender Anwendung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften. Die Gesellschaft achtet darauf, die Gewährung weiterer Nebenleistungen so restriktiv wie möglich zu handhaben. Hält der Aufsichtsrat solche Leistungen im Einzelfall für erforderlich, können hierzu beispielsweise zählen: Leistungen bei Einsatz außerhalb des Heimatlandes, Leistungen bei doppelter Haushaltsführung, Kostenerstattung im Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme in Deutschland (z. B. Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit behördlichen Anmeldungen, Übernahme von Steuerberatungskosten, Erstattung des Aufwands für Heimfahrten). Der Betrag der Nebenleistungen wird begrenzt. Nebenleistungen sollen in der Regel den Betrag von 15 % des Grundgehalts nicht überschreiten. Darüber hinaus können im Einzelfall Ausgleichszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagte und entgangene Vergütungen gewährt werden, deren Höhe gem. Ziffer 7 begrenzt ist.

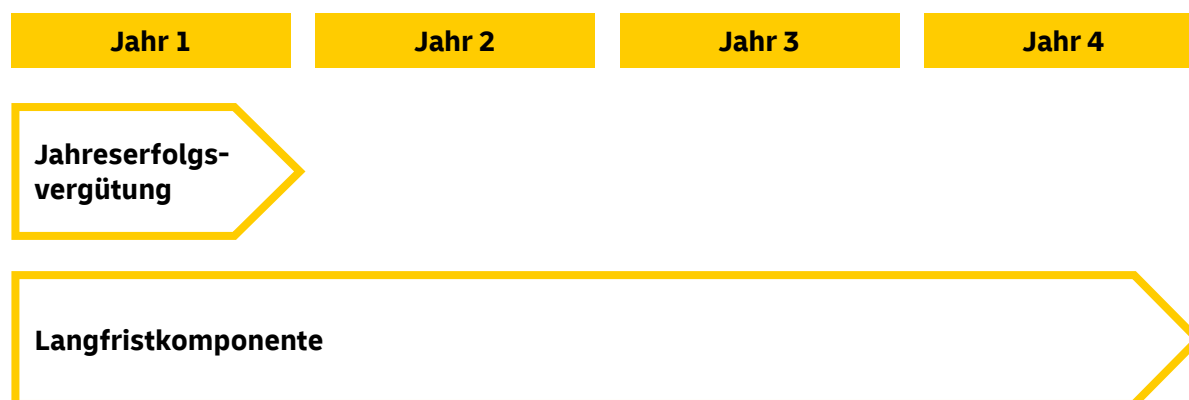
Anstelle der bisherigen arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusage erhalten die Vorstandsmitglieder ein Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge in Höhe von 35 % ihres individuellen Grundgehalts, das mit der Gehaltszahlung für den Monat Dezember ausgezahlt wird. Maßgeblich ist die Höhe des jährlichen Grundgehalts zum Stichtag 1. Dezember. Bei unterjährigem Eintritt bzw. Ausscheiden wird das Versorgungsentgelt zeitanteilig gezahlt. Durch die Einführung eines Versorgungsentgelts entfallen für die Gesellschaft alle Zinsrisiken und biometrischen Risiken für die Finanzierung einer Versorgungszusage. Das Versorgungsentgelt wird nicht als Grundlage für die Bemessung der variablen Vergütungsbestandteile herangezogen.

Für die zum 01.01.2026 bereits bestellten Vorstandsmitglieder besteht eine Übergangsregelung: Sie können sich für eine Weiterführung ihrer beitragsorientierten Versorgungszusage bis zum Ende der laufenden Bestelldauer entscheiden. Ab dem Zeitpunkt ihrer Neubestellung erhalten auch diese nur noch ein Versorgungsentgelt. Ein Vorstandsmitglied beabsichtigt, von dieser Übergangsregelung Gebrauch zu machen. Die bis zur Umstellung auf das Versorgungsentgelt verdienten Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung werden aufrechterhalten. Für diese Anwartschaften gelten die Regelungen der Versorgungszusage fort.

8.2. Variable Vergütung

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt anhand von ausgewählten strategischen Leistungskriterien und ambitioniert gesetzten Ziel- und Schwellenwerten Anreize, um die Gesellschaft im Einklang mit der Geschäftsstrategie sowie im Sinne der Aktionäre und der weiteren Stakeholder zu führen. Dabei legt die Jahresarfolgsvergütung den Fokus auf die jährlichen, aus der strategischen Planung abgeleiteten Ziele der Gesellschaft. Die Langfristkomponente zielt auf die Erreichung der Ziele aus der langfristigen strategischen Planung ab. Durch die Aufnahme von ESG-Kriterien ins Zielfportfolio beider variabler Vergütungskomponenten wird ein einheitlicher Anreiz für nachhaltiges Handeln gesetzt, das ein wesentlicher Teil der Geschäftsstrategie ist und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Übersicht Laufzeiten variable Vergütung



ÜBERSICHT LEISTUNGSKRITERIEN VARIABLE VERGÜTUNG

	Leistungskriterium	Gewichtung	Strategiebezug / Anreizwirkung
Jahreserfolgsvergütung	EBIT Konzern	40 % / 60 % ¹	<ul style="list-style-type: none"> Kernsteuerungsgröße für das Konzernmanagement Setzt einen Anreiz für profitables Wachstum des operativen Geschäfts
	EBIT Division und / oder Kundenziel(e)	0 % / 20 % ¹	<ul style="list-style-type: none"> Individuelle Leistungsmessung im jeweiligen Vorstandsbereich Anreiz für marktführende Leistung in jeder Division
	Free Cashflow ²	10 %	<ul style="list-style-type: none"> Kernsteuerungsgröße für das Konzernmanagement Anreiz zur Generierung von ausreichenden Zahlungsmitteln für Dividenden, zur Schuldentilgung oder für andere Zwecke (z. B. Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen)
	ESG-Leistungskriterien	30 %	<ul style="list-style-type: none"> ESG-Leistungskriterien stellen Weichen für einen nachhaltigen Erfolg in der Zukunft Für jeden der drei ESG-Bereiche wurden klare strategische Ziele definiert: DHL Group strebt eine umweltfreundliche Logistik an, will bester Arbeitgeber für alle werden und setzt auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Nur die aus der Materialitätsanalyse abgeleiteten Leistungskriterien sind mögliche Bemessungskriterien für die Vorstandsvergütung.³ In Jahreserfolgsvergütung und LTI werden unterschiedliche Leistungskriterien verwendet, um eine Doppelincentivierung zu vermeiden.
Langfristkomponente	ROIC	1 / 3	<ul style="list-style-type: none"> Setzt im Einklang mit der Unternehmensstrategie Anreize, die Kapitaleffizienz zu erhöhen. Der Aufsichtsrat definiert den für die Zielsetzungen maßgeblichen ROIC. Hierüber wird im Vergütungsbericht detailliert und transparent berichtet.
	Relativer TSR	1 / 3	<ul style="list-style-type: none"> Kapitalmarktorientiertes Leistungskriterium, das einen Anreiz zur langfristigen Outperformance der Vergleichsgruppe setzt Steht im Einklang mit dem Ziel des Konzerns, den Aktionären eine attraktive Anlagemöglichkeit zu bieten.
	ESG-Leistungskriterien	1 / 3	<ul style="list-style-type: none"> ESG-Leistungskriterien stellen Weichen für einen nachhaltigen Erfolg in der Zukunft Aufnahme in die Langfristvergütung stellt eine nachhaltige Verfolgung der vom Konzern definierten strategischen ESG-Ziele sicher Festlegung der Leistungskriterien ebenfalls nur im Rahmen der in der Materialitätsanalyse definierten Leistungskriterien³ In Jahreserfolgsvergütung und LTI werden unterschiedliche Zielkriterien verwendet, um eine Doppelincentivierung zu vermeiden.

1 40 % / 20 % für die divisionsverantwortlichen Vorstandsmitglieder, 60 % / 0 % für den Vorstandsvorsitzenden und die übrigen Vorstandsmitglieder

2 Ohne M&A

3 Aus der Materialitätsanalyse wurden folgende steuerungsrelevante Leistungskriterien abgeleitet: Logistikbezogene Treibhausgas (THG)-Emissionen, Realisierte Dekarbonisierungseffekte, Mitarbeiterengagement, Frauenanteil im mittleren und oberen Management, Unfallrate (LTI_{FR}) pro 200.000 Arbeitsstunden, Anteil der gültigen Schulungszertifikate im mittleren und oberen Management für Compliance-relevante Schulungen und Cybersicherheits-Rating. Der Aufsichtsrat kann bei Fortentwicklung der Materialitätsanalyse weitere nicht-finanzielle Leistungskriterien zulassen, die sich auf die Energie-, Klima- oder Ressourceneffizienz, Umweltauswirkungen, soziale Verantwortung, Diversität oder verantwortungsvolle Unternehmensführung bei DHL Group beziehen. Er berichtet über die Zulassung von weiteren steuerungsrelevanten Leistungskriterien im nächsten Vergütungsbericht.

Die Ziel- und Schwellenwerte für die variable Vergütung ändern sich während des Bemessungszeitraums grundsätzlich nicht.

Unberührt bleibt die Möglichkeit, dass der Aufsichtsrat planwidrige Regelungslücken in Vergütungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern nach allgemeinen Vertragsgrundsätzen ergänzt und dadurch Ergebnisse vermeidet, die nicht dem Regelungsplan der Vergütungsvereinbarung und dem der Vereinbarung zugrundeliegenden, von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem entsprechen. Das kommt etwa in Betracht, wenn die variable Vergütung durch eine Änderung der IFRS oder eine M&A-Transaktion beeinflusst wird und dies bei Abschluss der Vergütungs- oder Zielvereinbarung nicht berücksichtigt worden ist.

Sollte der Aufsichtsrat eine Anpassung vornehmen, so wird diese ex post im Vergütungsbericht ausführlich erläutert.

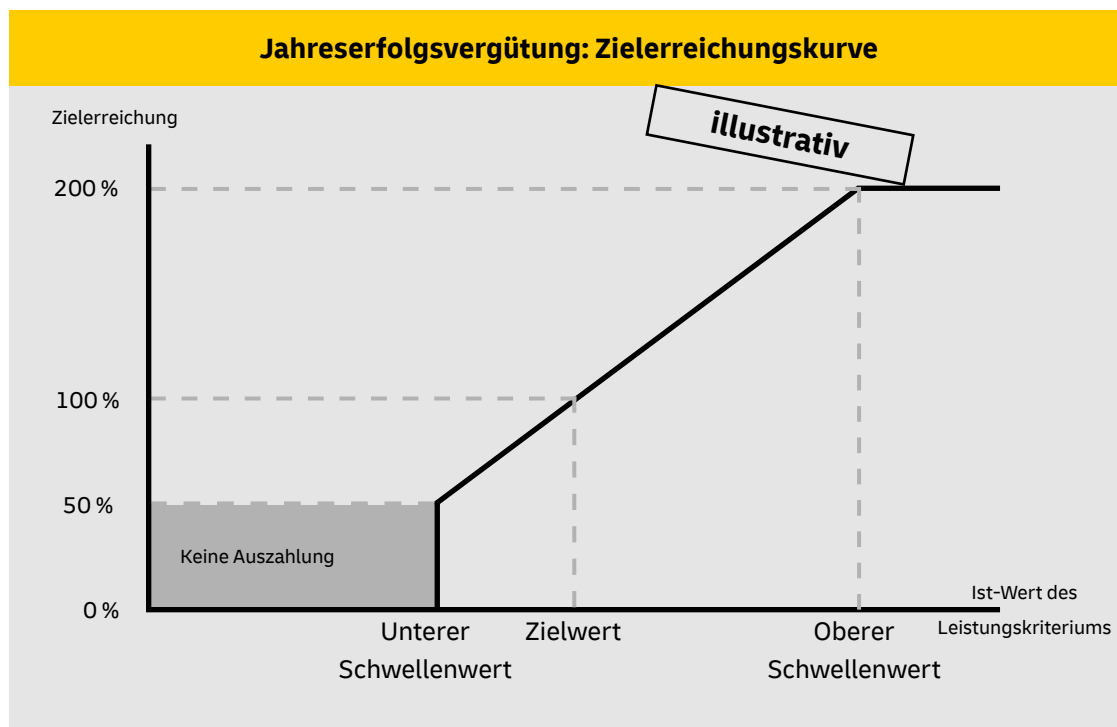
8.2.1 Kurzfristige variable Vergütung: Jahreserfolgsvergütung

Die Jahreserfolgsvergütung ist im Einklang mit der Strategie 2030 auf ein profitables und nachhaltiges Wachstum des operativen Geschäfts ausgerichtet. Die festgelegten Leistungskriterien berücksichtigen sowohl die Gesamtverantwortung des Vorstands für die Gruppe als auch die Leistung der Vorstandsmitglieder in den von ihnen verantworteten Divisionen.

Zielvereinbarung und Zielerreichung

Die tatsächliche Höhe der Jahreserfolgsvergütung richtet sich nach dem Grad, zu dem die vorher definierten Leistungskriterien erreicht wurden. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festlegung der Zielwerte sowie der unteren und oberen Schwellenwerte der einzelnen Leistungskriterien auf ambitionierte Zielsetzungen.

Der Auszahlungsbetrag für eine Gesamtzielerreichung von 100 % (Zielwert) ist auf 80 % des Grundgehalts festgelegt. Der Zielerreichungsgrad jedes Leistungskriteriums kann zwischen 0 % und 200 % (oberer Schwellenwert) liegen. Unterhalb einer Zielerreichung von 50 % (unterer Schwellenwert) ist das Leistungskriterium verfehlt; es erfolgt keine Auszahlung. Bei einer maximalen Zielerreichung ist der Auszahlungsbetrag, der sich aus der Zielerreichung ergibt, auf das Doppelte des Zielbetrags begrenzt (Cap). Zwischen dem unteren Schwellenwert und dem Zielwert bzw. dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert erfolgt die Erfolgsmessung linear.



Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung für die einzelnen Leistungskriterien ermittelt und zu einem gewichteten Durchschnitt zusammengefasst (Gesamtzielerreichung). Der Prozentsatz der Gesamtzielerreichung multipliziert mit dem individuellen Zielbetrag ergibt rechnerisch den aus der Zielerreichung resultierenden Auszahlungsbetrag aus der Jahreserfolgsvergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr.

Soweit sich die Leistungskriterien und ihre Gewichtung nicht bereits aus dem Vergütungssystem ergeben (ESG- bzw. Kundenziele) werden diese sowie ihre Gewichtung ex ante veröffentlicht. Die konkreten Zielwerte und der Zielerreichungsgrad werden ex post im Vergütungsbericht erläutert.

Anpassung bei außergewöhnlichen Entwicklungen

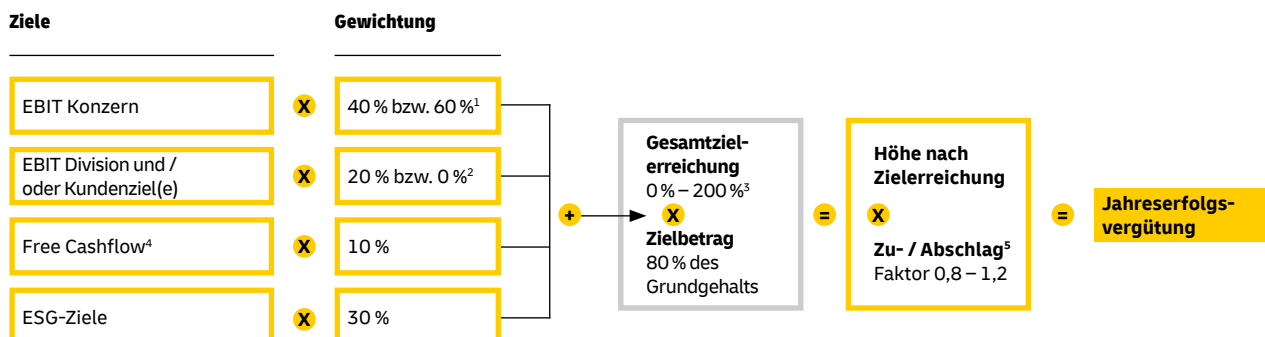
Der Aufsichtsrat kann die errechnete Jahreserfolgsvergütung bei außergewöhnlichen Entwicklungen anpassen, indem er einen Zu- bzw. Abschlag in Höhe von bis zu 20 % vornimmt (Bonus- / Malus-Möglichkeit). Ein Zu- bzw. Abschlag wird vom Aufsichtsrat nur vorgenommen, wenn die Jahreserfolgsvergütung in der nach Zielerreichung errechneten Höhe die tatsächliche Leistung eines Vorstandsmitglieds bei einer Gesamtschau nicht angemessen abbildet. Mögliche Fallgruppen sind insbesondere: außergewöhnliche Erfolge oder Misserfolge bei der nachhaltigen Weiterentwicklung von DHL Group, außergewöhnliche Entwicklungen und / oder eine außerordentliche Änderung von Marktumständen, außergewöhnliche Innovationsleistung, besondere Fehlleistungen in Führungsverhalten und Integrität.

Soweit der Aufsichtsrat auf dieser Grundlage eine Anpassung der Höhe der Jahreserfolgsvergütung vornimmt, wird im Vergütungsbericht des Folgejahres, der der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt wird, eine detaillierte Erläuterung veröffentlicht.

Auszahlung der Jahreserfolgsvergütung

Die auf Basis der Zielerreichung und ggf. eines Zu- oder Abschlags festgelegte Jahreserfolgsvergütung wird im Frühjahr des Folgejahres nach Feststellung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahlt.

ZUSAMMENFASSENDER ÜBERBLICK: BERECHNUNG JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG



1 40 % für die divisionsverantwortlichen Vorstandsmitglieder, 60 % für den Vorstandsvorsitzenden und die übrigen Vorstandsmitglieder

2 20 % für die divisionsverantwortlichen Vorstandsmitglieder, 0 % für den Vorstandsvorsitzenden und die übrigen Vorstandsmitglieder

3 Unterhalb einer Zielerreichung von 50 % ist das Ziel verfehlt.

4 Ohne M&A

5 Nur bei außergewöhnlichen Entwicklungen

8.2.2. Langfristige variable Vergütung: Performance Share Plan

Die langfristige variable Vergütung besteht aus einem Performance Share Plan mit einer Laufzeit (Sperrfrist) von vier Jahren. Er setzt Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der auf nachhaltiges, profitables Wachstum ausgerichteten Strategie 2030, indem die Auszahlungen an die Leistungskriterien Kapitalrendite (ROIC), die Gesamtaktionärsrendite im Verhältnis zum STOXX Europe 600 (Relativer Total Shareholder Return – TSR) sowie die strategisch relevanten Nachhaltigkeitskriterien (ESG-Kriterien) geknüpft sind.

Zuteilung von Performance Share Units

Die Gesellschaft teilt den Vorstandsmitgliedern jährlich zum 1. Januar (Ausgabetag) eine vorläufige Anzahl von virtuellen Aktien (Performance Share Units – PSUs) mit jeweils vierjähriger Sperrfrist zu. Bei unterjährigem Eintritt bzw. Ausscheiden erfolgt grundsätzlich eine zeiträtterliche Zuteilung.

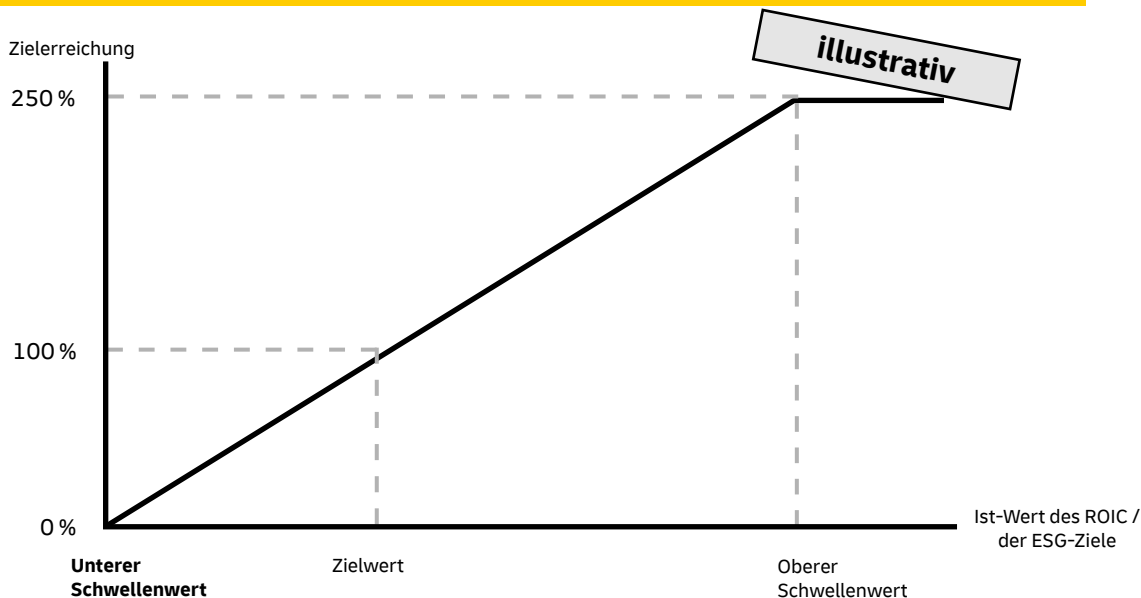
Die vorläufige Anzahl der PSUs wird ermittelt, indem der Zielbetrag (Zuteilungsbetrag) in Höhe des 1,6-fachen Grundgehalts durch den Aktienkurs der Deutsche-Post-Aktie zum Beginn der Performance-Periode (Anfangskurs) geteilt wird. Maßgeblicher Anfangskurs ist der durchschnittliche Xetra-Schlusskurs der Deutsche-Post-Aktie in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode.

Erfolgsziele und Zielerreichung

Wie viele der zugeteilten PSUs nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist vergütet werden, hängt von der Zielerreichung in den drei Erfolgskategorien ROIC, Relativer TSR und ESG-Ziele nach Ablauf der Performanceperiode ab.

Für die **Erfolgskategorie ROIC** legt der Aufsichtsrat vor jedem Ausgabetag jeweils einen unteren Schwellenwert, einen Zielwert sowie einen oberen Schwellenwert fest. Dies gilt auch für die **ESG-Ziele**, die der Aufsichtsrat jährlich festlegt. Der Aufsichtsrat definiert den für die Zielsetzungen maßgeblichen ROIC. Hierüber wird im Vergütungsbericht detailliert und transparent berichtet. Die Zielwerte werden aus der Mittelfristplanung des Konzerns abgeleitet. Sie werden aus wettbewerbsbezogenen Erwägungen zum Ende der Wartezeit veröffentlicht.

Zielerreichungskurve der Erfolgskategorien ROIC und ESG-Ziele



Für die **Erfolgskategorie Relativer TSR** ist der untere Schwellenwert bei einer gleichlaufenden Entwicklung (Performance) des TSR der Deutsche-Post-Aktie und des TSR des STOXX Europe 600 (Outperformance um 0 Prozentpunkte) erreicht. Der Zielwert ist erreicht, wenn der TSR der Deutsche-Post-Aktie den TSR des STOXX Europe 600 um 10 Prozentpunkte übertrifft (Outperformance um 10 Prozentpunkte). Der obere Schwellenwert ist erreicht, wenn der TSR der Deutsche-Post-Aktie den TSR des STOXX Europe 600 um 25 % Prozentpunkte übertrifft (Outperformance um 25 Prozentpunkte).

Die maßgebliche Performanceperiode für die Erfolgskategorie Relativer TSR entspricht der Sperrfrist und beträgt somit vier Jahre. Für die Erfolgskategorien ROIC und ESG-Ziele beträgt die maßgebliche Performanceperiode drei Jahre, gerechnet ab dem Ausgabebetrag. An die dreijährige Performanceperiode schließt sich eine einjährige Wartezeit an. Die jeweilige Kapitalrendite (ROIC) wird für jedes Geschäftsjahr der dreijährigen Performanceperiode separat ermittelt, addiert und anschließend für die Ermittlung der Zielerreichung gedrittelt. Diese Berechnungsmethode kann auch für ausgewählte ESG-Ziele zur Anwendung kommen.

Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt für jede Erfolgskategorie separat. Ist mehr als ein Ziel in der Erfolgskategorie ESG-Ziele vereinbart, wird ein gewichteter Gesamtzielerreichungsgrad in dieser Kategorie gebildet. Wird in den Erfolgskategorien nur der untere Schwellenwert oder ein Wert darunter erreicht, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei Erreichen des Zielwerts beträgt die Zielerreichung 100 % und bei Erreichen oder Überschreiten des oberen Schwellenwerts 250 %. Die Messung der Zielerreichung zwischen unterem Schwellenwert und Zielwert sowie Zielwert und oberem Schwellenwert erfolgt linear.

Wird für keine der Erfolgskategorien der untere Schwellenwert erreicht, verfallen die vorläufig zugeteilten PSUs ersatz- und entschädigungslos.

Die Zielerreichung wird nach Ablauf der Sperrfrist auf Einzelzielbasis im Vergütungsbericht detailliert erläutert.

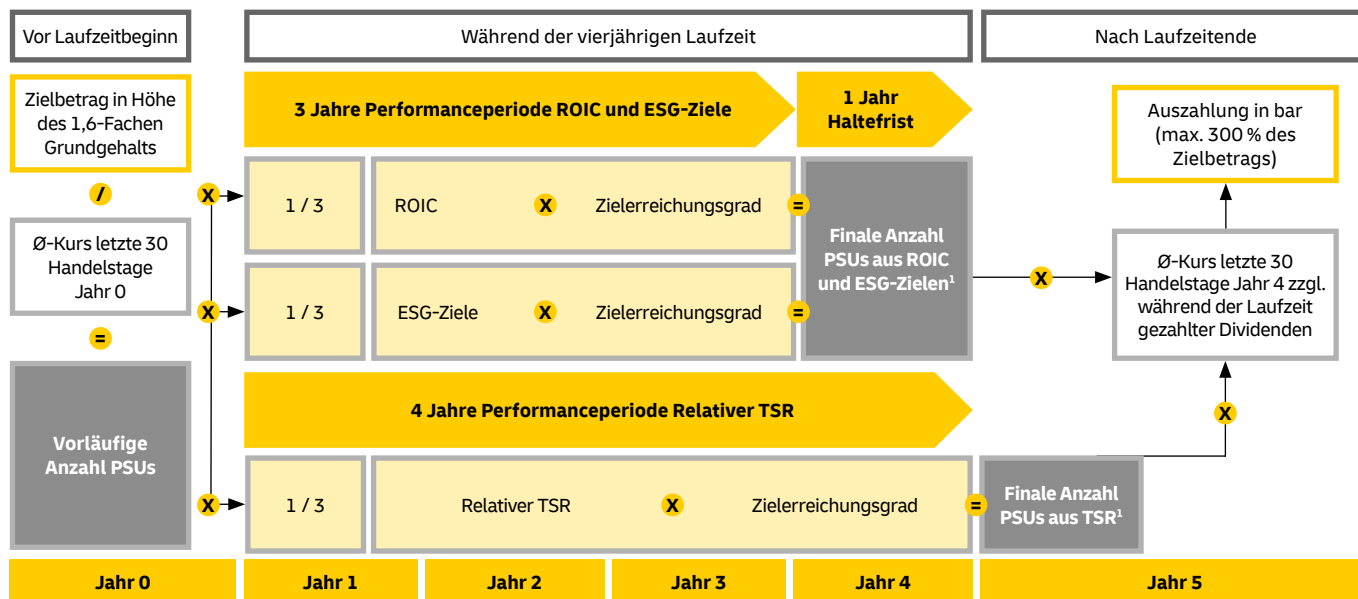
Ermittlung des Auszahlungsbetrags

Die Bedienung des Performance Share Plans erfolgt durch Barzahlung an das jeweilige Vorstandsmitglied. Der Auszahlungsbetrag wird durch Multiplikation der endgültigen Anzahl von PSUs mit dem Endkurs zuzüglich des auf die endgültige Anzahl von PSUs entfallenden Dividendenäquivalents, d. h. des Betrages, der während der vierjährigen Sperrfrist als Dividende für die endgültige Anzahl von PSUs gezahlt worden wäre, ermittelt.

Die endgültige Anzahl von PSUs wird ermittelt, indem jeweils ein Drittel der vorläufig zugeteilten PSUs mit den jeweiligen Zielerreichungsgraden der einzelnen Erfolgskategorien multipliziert und die so errechneten Stückzahlen addiert werden. Der Endkurs ist der durchschnittliche Xetra-Schlusskurs der Deutsche-Post-Aktie in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Ablauf der vierjährigen Sperrfrist.

Die Auszahlung erfolgt im Frühjahr des Jahres, das auf den Ablauf der jeweiligen Sperrfrist folgt. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 300 % des ursprünglichen Zuteilungsbetrages begrenzt (Cap). Bei außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat die Vergütung aus der Langfristkomponente zusätzlich begrenzen. Wird eine solche Anpassung vorgenommen, wird sie im Vergütungsbericht ausführlich erläutert. Darüber hinaus gilt die Regelung zur Maximalvergütung (Gesamt-Cap). Die nachfolgende Übersicht gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Funktionsweise der Langfristkomponente.

ÜBERSICHT FUNKTIONSWEISE DER LANGFRISTKOMONENTE



¹ Die maximale Gesamtzahl aller PSUs nach Zielerreichung ist auf 250 % der vorläufig zugeteilten PSUs begrenzt.

Regelungen zum Verfall von PSUs

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds aufgrund des Eintritts in den Ruhestand oder vorzeitigen Ruhestand, aufgrund von Invalidität oder von Tod werden die zugeteilten PSUs, deren korrespondierende Sperrfrist zum Zeitpunkt der wirksamen rechtlichen Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen ist, aufrechterhalten. Das Gleiche gilt, wenn (1) das Dienstverhältnis auf Veranlassung der Gesellschaft endet, ohne dass ein Grund vorliegt, der die Gesellschaft zur außerordentlichen Kündigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) berechtigt, (2) die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied kein Angebot auf Verlängerung des Vertrages macht oder (3) das Vorstandsmitglied von seinem Recht zur Kündigung im Fall eines Change of Control Gebrauch gemacht hat. In allen anderen Fällen verfallen die zugeteilten PSUs, deren korrespondierende Sperrfrist zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen ist, ersatz- und entschädigungslos.

9. Einbehalt und Rückforderung von variabler Vergütung (Malus und Clawback)

Das Vergütungssystem für den Vorstand sieht mehrere Möglichkeiten des Einbehalts von variablen Vergütungsbestandteilen vor. Die Gewährung der Langfristkomponente erfolgt mit der Maßgabe, dass der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag im Fall außergewöhnlicher Entwicklungen begrenzen kann. Bei der Jahreserfolgsvergütung kann der Aufsichtsrat Abschläge von bis zu 20 % aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen vornehmen. Dadurch hat er u. a. die Möglichkeit, im Fall von negativen Erfolgsbeiträgen die Vergütung zu kürzen.

Darüber hinaus enthalten die Vorstandsverträge eine Regelung, nach der die Gesellschaft die Auszahlung aus der Jahreserfolgsvergütung und der Langfristkomponente ganz oder teilweise verweigern sowie geleistete Zahlungen in den zwei Jahren seit Auszahlung zurückfordern kann, wenn das Vorstandsmitglied in schwerwiegender Weise gegen den Code of Conduct von DHL Group oder seine gesetzlichen Pflichten verstoßen hat (Compliance-Clawback).

Innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfristen finden zusätzlich die gesetzlichen Rückforderungsansprüche Anwendung.

10. Share Ownership Guidelines

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, einen signifikanten Bestand an Aktien der Deutsche Post AG aufzubauen und mindestens während der Dauer ihrer Amtszeit zu halten (Share Ownership Guidelines). Für den Vorstandsvorsitzenden gilt eine Aktienhalteverpflichtung in Höhe des 1,5-Fachen seines Grundgehalts, für die weiteren Vorstandsmitglieder in Höhe eines Grundgehalts. Der Zeitraum, während dessen der Aktienbestand aufgebaut werden muss, beträgt vier Jahre (Aufbauphase) ab dem Zeitpunkt der Erstbestellung. Für Vorstandsmitglieder, die ihren Vertrag zum 01.01.2026 auf das neue Vergütungssystem umstellen, gilt einheitlich eine Aufbauphase bis zum 31.12.2029. Wird das Grundgehalt erhöht, ist der Nachweis über zusätzlich erforderliche Aktien innerhalb von zwei Jahren nach der Erhöhung zu erbringen, jedoch nicht vor dem Ende der regulären Aufbauphase.

11. Vergütung bei unterjährigem Vertragsbeginn oder unterjährigem Vertragsende

Bei unterjährigem Vertragsbeginn bzw. unterjährigem Vertragsende werden das Grundgehalt, das Versorgungsentgelt bzw. ggf. der Versorgungsbeitrag sowie die Jahreserfolgsvergütung zeitanteilig gezahlt. Bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt erhält das Vorstandsmitglied die Langfristkomponente ebenfalls nur mit einem zeitanteiligen Zuteilungsbetrag. Endet das Dienstverhältnis auf Veranlassung der Gesellschaft, erfolgt im Jahr des Ausscheidens keine ratierte Kürzung des Zuteilungsbetrages. Darüber hinaus gelten die Regelungen zum Verfall von PSUs gem. Ziffer 8.2.2.

12. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

12.1. Vertragslaufzeit

Die Vorstandsverträge werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Bei einer erstmaligen Bestellung in den Vorstand gilt in der Regel eine Bestelldauer von drei Jahren, bei Wiederbestellungen in der Regel von fünf Jahren.

12.2. Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Dauernde Arbeitsunfähigkeit und Tod

Die Vorstandsverträge sehen ein vorzeitiges Vertragsende vor, wenn das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsvertrags dauernd arbeitsunfähig wird. Die Beendigung tritt mit dem Ablauf des Quartals ein, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist. Dauernde Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied aus gesundheitlichen Gründen länger als sechs Monate außerstande ist, seiner Tätigkeit nachzugehen, und die Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit innerhalb weiterer sechs Monate nicht zu erwarten ist.

Endet der Vorstandsvertrag durch Tod oder dauernde Arbeitsunfähigkeit, so werden das Grundgehalt sowie der Zielbetrag der Jahreserfolgsvergütung jeweils zeitanteilig für die Dauer von sechs Monaten nach dem Ablauf des Monats fortgezahlt, in dem der Vorstandsvertrag endet, längstens jedoch bis zum vorgesehenen Vertragsende.

Kontrollwechsel

Bei einem Kontrollwechsel („Change of Control“) haben die Vorstandsmitglieder das vertragliche Recht, innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach dem Kontrollwechsel mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ihr Amt aus wichtigem Grund niederzulegen und den Vorstandsvertrag zu kündigen (Sonderkündigungsrecht). Für den Fall der Ausübung des Sonderkündigungsrechts sind keine Abfindungsleistungen vorgesehen.

Einvernehmliche Beendigung

Entsprechend der Empfehlung des DCGK regeln die Vorstandsverträge, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsvertrages vergüten dürfen (Abfindungs-Cap). In die Berechnung des Abfindungs-Caps fließt die langfristige variable Vergütung nicht mit ein. Erfolgt die vorzeitige Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds, wird keine Abfindung gezahlt.

Die Auszahlung der Jahreserfolgsvergütung für die aktive Tätigkeit erfolgt auch bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsvertrages zu den ursprünglich vereinbarten Bedingungen und Zeitpunkten, d. h., eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht. Dasselbe gilt für die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung, sofern diese nach dem Ausscheiden entsprechend den Planbedingungen aufrecht zu erhalten ist (vgl. hierzu im Einzelnen unter 8.2.2.)

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand einem einjährigen Wettbewerbsverbot. Die Gesellschaft zahlt dem Vorstandsmitglied während der Dauer eine Karenzentschädigung in Höhe des Grundgehalts. Anderweitiges Arbeitseinkommen wird angerechnet. Entsprechend der Empfehlung des DCGK wird die Karenzentschädigung auf Abfindungszahlungen angerechnet. Soweit ein Vorstandsmitglied noch Ansprüche aus einer ihm erteilten Versorgungszusage hat, wird die Karenzentschädigung bei der Pensionszahlung mindernd berücksichtigt. Die Gesellschaft kann vor oder gleichzeitig mit dem Ende des Vorstandsvertrags auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichten. Sie wird dann sechs Monate nach Zugang der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung frei.

12.3. Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen vom Vorstandsmitglied nicht verschuldeten Grund eintritt, werden die Bezüge für die Dauer von längstens zwölf Monaten fortgezahlt, nicht aber über das vereinbarte Vertragsende hinaus.

13. Vergütung von Dritten

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats-, Beiratsmandate oder ähnliche Ämter oder Tätigkeiten bei Gesellschaften, an denen die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, sowie Ämter oder Tätigkeiten in Verbänden oder Organisationen, denen die Gesellschaft oder eine Konzerngesellschaft angehört oder die von der Gesellschaft oder einer Konzerngesellschaft gefördert werden („Konzernmandate“), zu übernehmen. Eine etwaige Vergütung hieraus ist in voller Höhe an die Gesellschaft abzuführen.

Die Übernahme von Ämtern und Tätigkeiten, bei denen es sich nicht um Konzernmandate handelt, bedarf der vorherigen Zustimmung des Präsidiums des Aufsichtsrats. Eine Vergütung aus solchen Mandaten ist nicht an die Gesellschaft abzuführen.

14. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Die Abweichung bedarf eines Beschlusses des Aufsichtsrats, der ausdrücklich auf die Abweichung von dem durch die Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem des Vorstands hinweist. In dem Beschluss sind die Abweichung von dem Vergütungssystem des Vorstands, die begünstigten Vorstandsmitglieder sowie die Dauer und die Gründe für die Abweichung festzustellen. Im Vergütungsbericht ist über die Abweichung vom Vergütungssystem zu berichten. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die variable Vergütung und die auf einzelne Vergütungsbestandteile bezogenen Caps, nicht aber der Gesamt-Cap.

Außerdem kann der Aufsichtsrat die Aufbauphase der Share Ownership Guidelines zeitweise aussetzen, sofern andernfalls das Risiko eines unzulässigen Insiderhandels besteht. Eine etwaige Aussetzung wird im Vergütungsbericht offengelegt.