

10.

Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung des Präsidialausschusses vor, das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wie nachfolgend dargestellt zu billigen.

Vergütungssystem für den Vorstand

1. UNTERNEHMENSSTRATEGIE ALS GRUNDLAGE FÜR DIE AUSGESTALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Logistik ist eine attraktive Branche mit guten Aussichten auf kontinuierliches Wachstum. Wie viele andere Branchen verändert sich auch die Logistik rasant und mit zunehmender Geschwindigkeit. Das bringt nicht nur neue Herausforderungen, sondern auch große Chancen für zukünftiges Wachstum. Um dieses Potenzial bestmöglich zu nutzen, wurde die Strategie 2025 formuliert. Aufbauend auf dem durch die Strategie 2020 gelegten Fundament wird die neue Strategie dazu beitragen, die Position als Marktführer in der globalen Logistik zu festigen und auszubauen. Für marktführende Leistungen bleiben deren konzernweite Konsistenz und Standardisierung sowie ein effektives Management von grundlegender Bedeutung, während die konsequente Fokussierung auf das profitable Kerngeschäft der Divisionen das anhaltend große Potenzial für langfristig profitables Wachstum erschließt. Eine Kombination aus bekannten und zukunftsweisenden Strategieelementen ist deswegen der Schlüssel zum Erfolg:



STRATEGIE 2025
Spitzenleistungen in einer digitalen Welt



2. ÜBERARBEITUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IN 2020

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Post AG gilt in seiner wesentlichen Struktur schon seit vielen Jahren. Anlässlich der Änderung der regulatorischen Rahmenbedingungen aufgrund von ARUG II sowie der Überarbeitung des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem im Jahr 2020 intensiv überprüft. Ein Schwerpunkt dieser Überprüfung lag auch auf der Berücksichtigung von Investorenfeedback. Der Aufsichtsrat hat daher am 11. Dezember 2020 Änderungen am Vergütungssystem beschlossen, wie in der folgenden Tabelle im Überblick dargestellt.

Änderungen im Vergütungssystem		
Gegenstand	Bisherige Regelung	Neue Regelung
Jahreserfolgsvergütung	Zielstruktur: <ul style="list-style-type: none"> • 75 % finanzielle Ziele • 25 % nichtfinanzielle Ziele, davon 12,5 % aus dem Bereich ESG Berechnung: Auf Basis der Zielerreichung	Ab 2022
		Zielstruktur: <ul style="list-style-type: none"> • 70 % finanzielle Ziele • 30 % nichtfinanzielle Ziele, alle aus dem Bereich ESG: 10 % „Environmental“ 10 % „Social“ 10 % „Governance“ Berechnung: Auf Basis der Zielerreichung, in Ausnahmefällen Anwendung einer Zu- / Abschlagsmöglichkeit von bis zu 20 %
Maximalvergütung	Begrenzung der gewährten und ab 2022 der zugeflossenen Vergütung unter Ausschluss von Nebenleistungen	Ab 2021 bzw. 2022
		Ab 2021 Begrenzung der gewährten und ab 2022 der zugeflossenen Vergütung einschließlich Nebenleistungen
Kontrollwechsel	Anspruch auf Abfindung bei Kündigung im Fall des Change of Control	Ab 2021
		Kein Anspruch auf Abfindung bei Kündigung im Fall des Change of Control

Versorgung	<ul style="list-style-type: none"> • Variable Verzinsung mit iBoxx Corporates AA 10+ Annual Yield • Mindestverzinsung 2,25 % 	Ab 2021
		<ul style="list-style-type: none"> • Variable Verzinsung mit der gewichteten jährlichen Verzinsung des Pensionsvermögens der Deutschen Post in Deutschland • Mindestverzinsung 1 %

3. GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

Das Vergütungssystem für den Vorstand setzt Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns 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.

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 möglichst weitgehend im Einklang mit dem Vergütungssystem der Führungskräfte unterhalb des Vorstands steht, sodass vergleichbare Leistungsanreize gesetzt werden. Bei der Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütungshöhen orientiert sich der Aufsichtsrat daher an den folgenden Leitlinien:

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 entsprechend die Vergütung vermindern (Pay for Performance).
Das Vergütungssystem berücksichtigt die Belange der Aktionäre, der Belegschaft und der sonstigen mit dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder).
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.

4. VERFAHREN ZUR FESTSETZUNG, UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und beschließt das zugrunde liegende Vergütungssystem. Dabei wird er von seinem Präsidialausschuss unterstützt, der die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems überwacht und die Beschlüsse des Aufsichtsrats vorbereitet. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Berater hinzu. Er achtet 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 offen zu legen. In diesem Fall würden diese Aufsichtsratsmitglieder an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat bzw. in den Ausschüssen nicht teilnehmen.

4.1. Überprüfung des Vergütungssystems

Die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat wird vom Präsidialausschuss vorbereitet. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. Das Vergütungssystem wird im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung vorgelegte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

4.2. Festsetzung der Vergütungshöhen

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied dessen konkrete Ziel- und Maximalvergütung fest. Im Rahmen einer fünfjährigen Vertragsdauer wird die Vergütung drei Jahre nach Vertragsbeginn überprüft. Bei der Festsetzung legt der Aufsichtsrat Wert darauf, die Vorstandsmitglieder angemessen zu vergüten. Kriterien dafür sind Aufgaben, persönliche Leistung und Erfahrung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie wirtschaftliche Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens und die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Marktumfelds (horizontale Angemessenheit) und der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt (vertikale Angemessenheit).

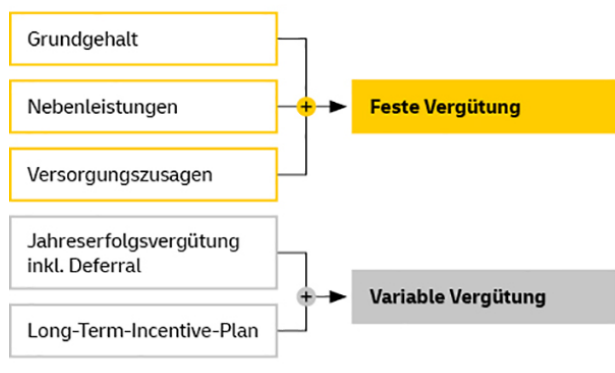
Für die Beurteilung der horizontalen Angemessenheit werden die DAX-Unternehmen als Vergleichsgruppe herangezogen; die Positionierung innerhalb der Vergleichsgruppe wird unter Berücksichtigung der Marktstellung der Deutschen Post auf Basis der Kennzahlen Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung 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 übrige Belegschaft besteht aus den weiteren Führungskräften sowie den außertariflich und tariflich beschäftigten Mitarbeitern, bei denen repräsentative Vergütungsgruppen betrachtet werden.

5. KOMPONENTEN DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die feste Vergütung besteht aus Grundgehalt, Nebenleistungen und Versorgungszusagen. Die variable Vergütung besteht aus der kurzfristigen Jahreserfolgsvergütung, die zum Teil durch eine verzögerte Auszahlung (Deferral) in eine mittelfristige Vergütungskomponente überführt wird, sowie einer langfristigen variablen Vergütung, dem Long-Term-Incentive-Plan (LTIP).

Die einzelnen erfolgsabhängigen Komponenten unterscheiden sich dabei unter anderem nach Laufzeit und nach den zur Bemessung der Leistung herangezogenen Kriterien.

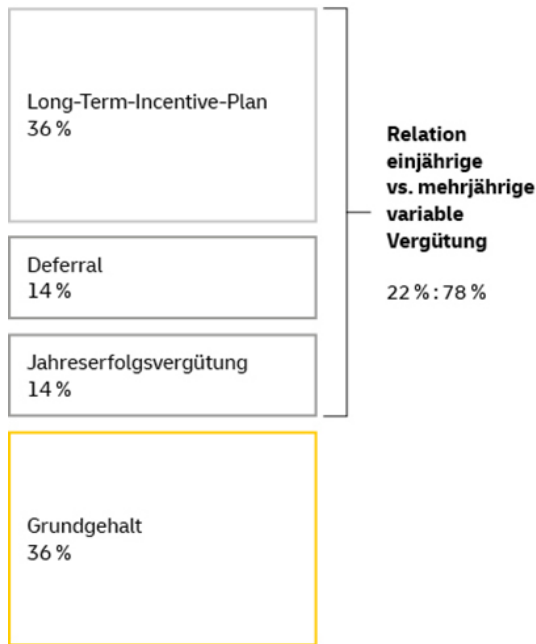
Vergütungskomponenten



6. VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Der Aufsichtsrat achtet bei der Festlegung der variablen Vergütung auf eine überwiegend mehrjährige Ausgestaltung, das heißt, die lang- und mittelfristigen Vergütungskomponenten übersteigen die kurzfristigen. Damit wird eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert. Gleichzeitig bleibt durch den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung stets auch ein Fokus auf den operativen jährlichen Zielen, deren Erreichung die Grundlage für die zukünftige Entwicklung bildet. Die Zielvergütungsstruktur stellt sich (ohne Nebenleistungen und Versorgungszusage) wie folgt dar:

Zielvergütungsstruktur



Als weitere Bestandteile betragen die Versorgungsbeiträge 35 % des jeweiligen Grundgehalts. Nebenleistungen (ohne eventuelle Ausgleichszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagte, aber entgangene variable Vergütungen) sollen in der Regel den Betrag von 15 % des Grundgehalts nicht überschreiten. Im Geschäftsjahr 2020 lagen sie im Regelfall deutlich unter 5 % des jeweiligen Grundgehalts, bei Auslandsbezug im Einzelfall bei bis zu rund 10 % des Grundgehalts.

7. DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM ÜBERBLICK

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems, ihre Zielsetzung und die Anknüpfung an die Strategie sowie ihre Ausgestaltung.

Vergütungsbestandteile		
Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Feste Vergütung		
Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Fixe vertraglich vereinbarte Jahresvergütung, die in der Regel in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich ausgezahlt wird Im Wesentlichen Privatnutzung von Dienstwagen (ggf. inklusive Fahrer), Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung in analoger Anwendung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften und Leistungen bei doppelter Haushaltsführung
Nebenleistungen		
Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> Sichert eine adäquate Versorgung im Alter ab 	<ul style="list-style-type: none"> Jährlicher Beitrag in Höhe von 35 % des Grundgehalts 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 %
Variable Vergütung		
Jahreserfolgsvergütung mit Mittelfristkomponente (Deferral)	<ul style="list-style-type: none"> Stellt profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> Zielwert: 80 % des jeweiligen Grundgehalts Auszahlung: 50 % im Folgejahr, 50 % nach weiteren zwei Jahren (Nachhaltigkeitsphase) und nur, wenn

	<p>des Vorstands und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder sicher</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>am Ende der Nachhaltigkeitsphase die Kapitalkosten verdient wurden (Mittelfristkomponente)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deferral als reine Malusregelung ausgestaltet • Bis 2021: <ul style="list-style-type: none"> • 75 % finanzielle und 25 % nichtfinanzielle Erfolgsziele • Höchstbetrag (Cap): 100 % des jeweiligen Grundgehalts • Ab 2022: <ul style="list-style-type: none"> • 70 % finanzielle Erfolgsziele und 30 % ESG-Ziele • Zu-/Abschlagsmöglichkeit von bis zu 20 % bei außergewöhnlichen Entwicklungen • Höchstbetrag (Cap): 120 % des jeweiligen Grundgehalts bei außergewöhnlichen Entwicklungen
Langfristkomponente Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)	<ul style="list-style-type: none"> • Fördert eine nachhaltig positive Entwicklung des Unternehmenswertes und verknüpft die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre 	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: Stock Appreciation Rights (Wertsteigerungsrechte) • Zuteilungsbetrag: 100 % des Grundgehalts • Eigeninvestment: 10 % des Grundgehalts • Aktienkursbasierte Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> • Absolute Aktienkurssteigerung • Relative Performance im Vergleich zum STOXX Europe 600 • Höchstbetrag (Cap): 4x Grundgehalt (2,5x Grundgehalt für den Vorstandsvorsitzenden) • Ausübbarkeit: gemäß Zielerreichung der Erfolgsziele nach vier Jahren • Auszahlung in bar: im fünften und sechsten Jahr nach Gewährung, abhängig vom individuellen Ausübungszeitpunkt

8. DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM DETAIL

8.1. Feste Vergütung

8.1.1. GRUNDGEHALT UND NEBENLEISTUNGEN

Die Gewährung eines festen Grundgehalts fördert eine unabhängige, risikoadjustierte und eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft. Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen, die als geldwerter Vorteil versteuert werden. Dazu können insbesondere gehören: die Bereitstellung eines Firmenwagens auch zur privaten Nutzung; Nutzung eines Fahrers; Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung; die Übernahme von Kosten für Sicherheitseinrichtungen am privaten Wohnhaus; Leistungen bei Einsatz außerhalb des Heimatlands wie Umzugskostenerstattungen, Leistungen bei doppelter Haushaltsführung, Kostenerstattung im Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme in Deutschland (zum Beispiel für die Beauftragung eines Relocation Services, für behördliche Anmeldungen, Übernahme von Steuerberatkosten); 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 Ausgleichszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagte und entgangene variable Vergütungen gewährt werden. Im Jahr der Auszahlung der Ausgleichsleistung erhöht sich das Gesamt-Cap (dazu Ziffer 9.) um den Ausgleichsbetrag.

8.1.2. VERSORGUNGSZUSAGEN

Vorstandsmitglieder erhalten eine Versorgungszusage auf der Basis eines beitragsorientierten Systems. Hierbei schreibt das Unternehmen für jedes Vorstandsmitglied einen jährlichen Beitrag auf einem virtuellen Versorgungskonto gut. Ab 2021 zugeteilte Versorgungsbeiträge werden mit der gewichteten jährlichen Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensionseinrichtungen der Deutschen Post des Jahres, für das die Verzinsung gewährt wird, verzinst. Die Mindestverzinsung beträgt 1 %.

Die wesentlichen Merkmale der beitragsorientierten Versorgungszusage zeigt die nachfolgende Tabelle:

Beitragsorientierte Versorgungszusage	
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	Versorgungsbeiträge bis 2020: iBoxx Corporates AA 10+ Annual Yield, mindestens 2,25 % Versorgungsbeiträge ab 2021: Gewichtete jährliche Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensionseinrichtungen der Deutschen Post, mindestens 1 %
Anpassung von Renten	1 % jährlich

Vorstandsmitglieder, die ihren Lebensmittelpunkt im Ausland haben, können anstelle dieser Versorgungszusage jährlich einen Betrag in Höhe von 35 % des jeweiligen Grundgehalts erhalten, der direkt ausgezahlt wird (Versorgungsentgelt). Seit Einführung der beitragsorientierten Versorgungszusage im Jahr 2008 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

Dem Vorstandsvorsitzenden wurde bei seiner ersten Bestellung im Jahr 2002 die damals in der Gesellschaft übliche endgehaltsabhängige Versorgungszusage erteilt. Details hierzu werden im Vergütungsbericht veröffentlicht.

8.2. Variable Vergütung

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt anhand von ausgewählten strategischen Leistungskriterien und ambitioniert gesetzten Zielen Anreize, um die Gesellschaft im Einklang mit der Geschäftsstrategie sowie im Sinne der Aktionäre und der weiteren Stakeholder zu führen. 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 in Form der Gewährung von Stock Appreciation Rights zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes ab und verknüpft durch ihre aktienkursbasierten Erfolgsziele und ihre bis zu sechsjährige Laufzeit die Interessen der Vorstandsmitglieder unmittelbar mit dem langfristigen Aktionärsinteresse. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter findet nicht statt. Eine Zahlung von Sonderboni ist nicht vorgesehen.

Laufzeiten der variablen Vergütung in der Zielvergütung



8.2.1. JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG MIT MITTELFRISTKOMPONENTE (DEFERRAL)

Die Jahreserfolgsvergütung soll Anreize für die Vorstandsmitglieder setzen, sich auf die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen Geschäftsprioritäten zu konzentrieren. Profitables Wachstum soll unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder erreicht werden. Durch das Deferral mit zusätzlichem Leistungskriterium soll die Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf eine langfristige Entwicklung des Unternehmens gestärkt werden.

Leistungskriterien

Die für die Bemessung der Leistung der Vorstandsmitglieder festgelegten Leistungskriterien der Jahreserfolgsvergütung richten sich an finanziellen und an nichtfinanziellen Zielen aus. Dabei unterstützt jedes Leistungskriterium die Umsetzung der unternehmerischen Ziele der Gesellschaft und ihrer Divisionen im Sinne der strategischen Zieldimensionen.

Im Sinne einer wertorientierten Unternehmenssteuerung werden die finanziellen Ziele aus den wesentlichen Steuerungsgrößen des Konzerns abgeleitet mit dem Ziel, bei effizientem Kapitaleinsatz die Profitabilität zu steigern. Als wesentliche finanzielle Kennzahlen werden daher das EBIT after Asset Charge (einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill – im Folgenden kurz EAC) des Konzerns und der Divisionen sowie der Free Cashflow (FCF) des Konzerns zur Leistungsmessung verwendet.

Bis einschließlich 2021 beträgt der Anteil der finanziellen Ziele 75 %, der Anteil der nichtfinanziellen Ziele 25 %. Ab dem Geschäftsjahr 2022 wird der Anteil der nichtfinanziellen Ziele auf 30 % erhöht. Die individuellen Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder enthalten im Jahr 2021 als nichtfinanzielle Zielsetzung aus dem Bereich ESG ein Mitarbeiterziel sowie weitere Einzelziele, die die individuellen Arbeitsschwerpunkte und Prioritäten der einzelnen Vorstandsmitglieder im jeweiligen Geschäftsjahr abbilden.

Die nichtfinanziellen Ziele werden ab 2022 Nachhaltigkeitsziele sein. Nachhaltigkeit ist Kernelement der Strategie 2025. Die Deutsche Post hat zusammen mit ihren Stakeholdern wesentliche Themen für den Konzern identifiziert, die in die ESG-Bereiche Umwelt, Soziale Verantwortung und Governance gegliedert werden. Alle drei ESG-Bereiche werden zukünftig mit einer Gewichtung von jeweils 10 % in das Zielportfolio der Jahreserfolgsvergütung aufgenommen. Durch diese Verzahnung mit der Vorstandsvergütung wird die Bedeutung von Nachhaltigkeit für den Konzern noch weiter unterstrichen. Aus dem Bereich der sozialen Verantwortung wird das Mitarbeiterziel Mitarbeiterengagement beibehalten. Für den Bereich Umwelt wird die Verbesserung der Energieeffizienz aufgenommen. Aus dem Bereich der Governance-Themen wird der Fokus im Jahr 2022 auf Vorbeugung gegen Korruption und Bestechung gelegt. In den Folgejahren können auch andere ESG-Ziele vereinbart werden, die auf der Strategie beruhen und für deren Umsetzung wesentlich sind (zum Beispiel Datenschutz und -sicherheit, Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte).

Der Konzern verfolgt klare und messbare Ziele im Bereich Nachhaltigkeit. Der Fortschritt in den jeweiligen Bereichen kann daher anhand von Schlüsselindikatoren ab 2022 objektiv und klar gemessen werden. Die Details hierzu werden ex post im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen.

Die Leistungskriterien und deren Gewichtung stellen sich wie folgt dar:

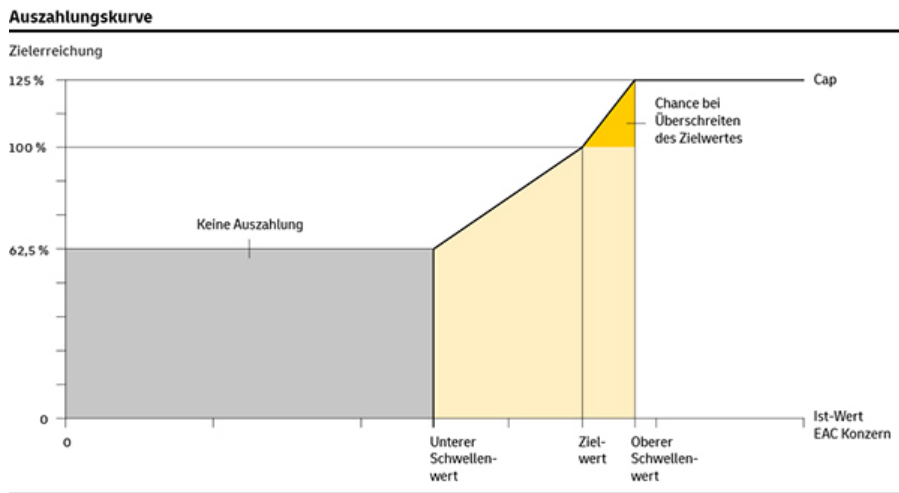
Überblick Leistungskriterien		
Leistungskriterium	Gewichtung¹	Anreizwirkung/Strategiebezug
EAC Konzern	55 %/65 % ab 2022: 50 %/60 %	<ul style="list-style-type: none"> • Kernsteuerungsgröße im Unternehmen • Ergänzt das EBIT um die Kapitalkostenkomponente, sodass der effiziente Einsatz von Ressourcen gefördert und das operative Geschäft auf nachhaltige Wertsteigerung und Mittelzufluss ausgerichtet wird
EAC Division	0 %/10 %	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Leistungsmessung im jeweiligen Vorstandsbereich • Anreiz für marktführende Leistung in jeder Division
Free Cashflow	10 %	<ul style="list-style-type: none"> • Kernsteuerungsgröße im Unternehmen • Ist ein Maß dafür, wie viel Cash das Unternehmen unter Berücksichtigung von operativen Zahlungsverpflichtungen 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
Nichtfinanzielle Ziele (bis 2021) <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterengagement • Einzelziele im Einklang mit der Konzernstrategie 	25 % (jeweils 12,5 %)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber erster Wahl für alle werden • Erfasst wird die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und ihre Motivation, zum Unternehmenserfolg beizutragen • Vergleich mit externen Referenzwerten zeigt Stärken auf und gibt Hinweis auf Handlungsfelder • Möglichkeit, jährlich operative Schwerpunkte in Abhängigkeit von aktuellen Prioritäten und dem Umsetzungsgrad der Strategie zu setzen • Zum Beispiel Umsetzung der für den dauerhaften Geschäftserfolg notwendigen Digitalisierungsinitiativen, Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit
Nichtfinanzielle Ziele (ab 2022) <ul style="list-style-type: none"> • E – Verbesserung Energieeffizienz • S – Mitarbeiterengagement • G – Verankerung von Compliance als integraler Bestandteil aller Geschäftsaktivitäten 	30 % (jeweils 10 %)	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeit ist Kernelement der Strategie 2025 • ESG-Ziele sind integraler Bestandteil zur Erreichung unseres Unternehmenszwecks „Menschen verbinden, Leben verbessern“ • E – Dient der Umsetzung des Ziels, alle logistikbezogenen Emissionen auf null zu reduzieren • S – Misst den Erfolg bei der Erreichung des Ziels, Arbeitgeber erster Wahl zu werden • G – Incentiviert die Geschäftstätigkeit nach ethischen Standards und fördert dadurch die Minimierung von Geschäftsrisiken
¹ Die Gewichtung des Konzern-EAC beträgt für den Vorstandsvorsitzenden sowie für den Finanz- und den Personalvorstand 65 %, ab 2022 beträgt sie 60 %. Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus im Einzelfall aus strategischen Gründen zum Beginn der Leistungsperiode eine abweichende Gewichtung der Leistungskriterien festlegen. Auch im Fall einer abweichenden Gewichtung sollte der Anteil der finanziellen Zielsetzungen mindestens 75 %, ab 2022 mindestens 70 % betragen.		

Zielvereinbarung und Zielerreichung

Der Aufsichtsrat achtet bei der Festlegung der Zielwerte sowie der unteren und oberen Schwellenwerte auf adäquate und ambitionierte Zielsetzungen. Bei einer Unterschreitung des unteren Schwellenwerts eines Leistungskriteriums

reduziert sich der auf dieses Kriterium entfallende Anteil der variablen Vergütung auf null. Bei einem Übertreffen des oberen Schwellenwerts eines Leistungskriteriums ist der auf dieses Kriterium entfallende Anteil der variablen Vergütung auf einen Höchstbetrag (Cap) begrenzt. Somit ergibt sich ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil in der Vergütung.

Die tatsächliche Höhe der Jahreserfolgsvergütung richtet sich nach dem Grad, zu dem die vorher definierten Leistungskriterien erreicht wurden. Der Zielbetrag für eine Gesamt-Zielerreichung von 100 % ist auf 80 % des Grundgehalts festgelegt. Der Zielerreichungsgrad jedes Leistungskriteriums kann zwischen 0 % und 125 % (oberer Schwellenwert) liegen. Unterhalb einer Zielerreichung von 62,5 % (unterer Schwellenwert) ist das Leistungskriterium verfehlt; es erfolgt keine Auszahlung. Bei einer maximalen Zielerreichung ist der Auszahlungsbetrag, der sich aus der Zielerreichung ergibt, auf 100 % des Grundgehalts begrenzt. Die Auszahlungskurve stellt sich am Beispiel des Konzern-EAC wie folgt dar:



Die Details zu Zielvereinbarungen und Zielerreichungen werden ex post im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen.

Anpassung bei außergewöhnlichen Entwicklungen

Der Aufsichtsrat kann ab dem Geschäftsjahr 2022 die errechnete Jahreserfolgsvergütung bei außergewöhnlichen Entwicklungen anpassen, indem er einen Zu- bzw. Abschlag in Höhe von bis zu 20 % vornehmen kann (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 Fälle sind insbesondere: außergewöhnliche Erfolge oder Misserfolge bei der nachhaltigen Weiterentwicklung bzw. Reorganisation von Deutsche Post DHL Group, außergewöhnliche Entwicklungen und/oder eine außerordentliche Änderung von Marktumständen, außergewöhnliche Innovationsleistung, besondere Fehlleistungen in Führungsverhalten und Integrität. Die maximale Höhe der Jahreserfolgsvergütung nach Anwendung der Zu- bzw. Abschlagsmöglichkeit bei außergewöhnlichen Entwicklungen kann daher 120 % des Grundgehalts betragen.

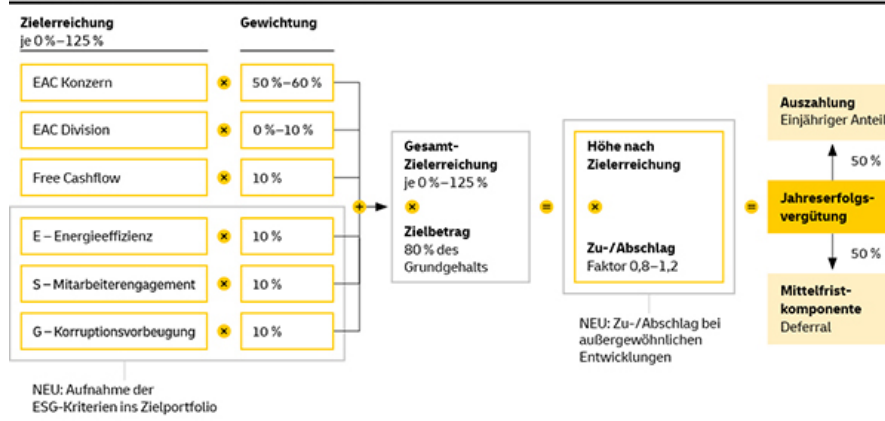
Soweit der Aufsichtsrat auf dieser Grundlage die Höhe der Jahreserfolgsvergütung anpasst, wird dies im Vergütungsbericht des Folgejahres, der der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt wird, detailliert erläutert.

Überführung in die Mittelfristkomponente

50 % der auf Basis der Zielerreichung und ab dem Jahr 2022 ggf. eines Zu- oder Abschlags festgelegten Jahreserfolgsvergütung werden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr ausgezahlt.

Die übrigen 50 % werden in eine mehrjährige Vergütungskomponente, die Mittelfristkomponente (Deferral), überführt. Eine Auszahlung daraus erfolgt erst nach Ablauf einer zweijährigen Nachhaltigkeitsphase und nur, wenn zusätzlich während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird. Das ist der Fall, wenn das EAC nach Ablauf der Nachhaltigkeitsphase höher ist als im Ausgangsjahr oder wenn der EAC-Wert während der Nachhaltigkeitsphase kumuliert positiv ist, das heißt, dass mindestens die Kapitalkosten (inklusive Kapitalkosten auf Goodwill) verdient werden müssen. Eine Übererfüllung führt nicht zu einer Erhöhung des Betrags. Es handelt sich um eine reine Malusregelung. Wird das Nachhaltigkeitskriterium nicht erreicht, wird das Deferral nicht ausgezahlt; es verfällt ersatzlos.

Berechnung der Jahreserfolgsvergütung ab 2022



Beispielhafte Berechnung: Höhe der Jahreserfolgsvergütung (ab 2022, fiktive Werte)

//Zielbetrag (=80 % der Grundvergütung) **EUR 744.000**

//Zielerreichung

EAC-Konzern: 125 %, gewichtet: $125 \% \times 50 \% = 62,50 \%$

EAC-Division: 100 %, gewichtet: $100 \% \times 10 \% = 10,00 \%$

FCF: 125 %, gewichtet: $125 \% \times 10 \% = 12,50 \%$

E-Energieeffizienz: 100 %, gewichtet: $100 \% \times 10 \% = 10,00 \%$

S-Mitarbeiterziel: 80 %, gewichtet: $80 \% \times 10 \% = 8,00 \%$

G-Korruptionsvorbeugung: 110 %, gewichtet: $110 \% \times 10 \% = 11,00 \%$

Gesamtzielerreichung (Summe der gewichteten Einzelzielerreichungen) = **114 %**

//Zuschlag aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen: **10 %**

//Gesamtbetrag Jahreserfolgsvergütung: $\text{EUR } 744.000 \times 114 \% \times 1,1 = \text{EUR } 932.976$

50 % Auszahlung im Folgejahr: **EUR 466.488**

50 % nach zwei Jahren (sofern Nachhaltigkeitskriterium erreicht): **EUR 466.488**

8.2.2. LANGFRISTKOMPONENTE (LONG-TERM-INCENTIVE-PLAN, LTIP)

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern als Langfristkomponente jährlich eine aktienkursbasierte Barvergütung durch Ausgabe von Wertsteigerungsrechten, so genannten Stock Appreciation Rights (SAR). Der LTIP setzt mit einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren je Tranche Anreize für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung. Die Vorstandsmitglieder müssen vor der Gewährung der jeweiligen Tranche ein Eigeninvestment in Höhe von 10 % ihres Grundgehalts am Gewährungsstichtag hinterlegen, vorrangig in Aktien der Gesellschaft. Dieses Eigeninvestment ist während der Sperrfrist zu halten. Verlangt ein Vorstandsmitglied das Eigeninvestment vor Ablauf der Sperrfrist zurück, verfallen sämtliche SAR aus der betreffenden Tranche.

Den Mitgliedern des Vorstands wird jährlich eine Anzahl von SAR mit einer vierjährigen Sperrfrist gewährt, die einem Wert in Höhe von 100 % des Grundgehalts am Gewährungsstichtag entspricht; die sich hieraus ergebende SAR-Stückzahl wird vom Aktuar der Gesellschaft finanzmathematisch berechnet und auf die nächste durch sechs teilbare Zahl gerundet. Aus den gewährten SAR fließt den Vorstandsmitgliedern frühestens nach Ablauf der Sperrfrist eine Vergütung zu. Nach Ablauf der Sperrfrist wird zunächst ermittelt, ob die vorab festgelegten Erfolgsziele erreicht wurden. Im Sinne der strategischen Zieldimension, erste Wahl als Investment zu werden, sind sechs aktienkursbezogene Erfolgsziele definiert, zwei davon mit einem Indexvergleich. Die Erfolgsziele sind nicht an die Zahlung einer Dividende geknüpft. Bei Erreichen eines jeden Erfolgsziels wird ein Sechstel der am Anfang der Sperrfrist gewährten SAR ausübbar.

Vier Erfolgsziele können über die absolute Steigerung des Aktienkurses der Deutschen Post erreicht werden, wenn der Endkurs der Deutsche-Post-Aktie am Ende der Sperrfrist mindestens 10 %, 15 %, 20 % oder 25 % über dem Ausgabepreis liegt (absolute Aktienkursziele). Der Ausgabepreis wird zu Beginn der Sperrfrist auf Grundlage des 20-Tages-Durchschnittskurses der Deutsche-Post-Aktie vor dem Gewährungsstichtag festgelegt. Der Endkurs wird am Ende der vierjährigen Sperrfrist auf Grundlage des 60-Tages-Durchschnittskurses vor Ablauf der Sperrfrist ermittelt. Durch die vier absoluten Aktienkursziele wird die Wichtigkeit der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft sowie die Steigerung des Unternehmenswertes betont und die Vergütung des Vorstands spürbar am Interesse der Aktionäre ausgerichtet.

Die zwei weiteren Erfolgsziele sind an die Performance der Aktie im Verhältnis zur Performance des STOXX Europe 600 Index gekoppelt. Sie sind verdient, wenn die Wertentwicklung der Aktie der des Index entspricht bzw. ihn um mehr als 10 % überschreitet (relative Aktienkursziele). Die Wertentwicklung des Index wird ebenfalls anhand des 20-Tages- bzw. des 60-Tages-Durchschnittswerts ermittelt. Somit wird auch der Erfolg der Gesellschaft im Vergleich zur Marktentwicklung in den Fokus gerückt. Der Aufsichtsrat erwägt mittelfristig eine Aufnahme von aus der Strategie des Konzerns abgeleiteten ESG-Zielen in die Langfristkomponente.

Mechanik der Stock Appreciation Rights

Erfolgsziele SAR	Hürden	Anzahl ausübbarer SAR
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	1/6
	+0 %	1/6
Absolute Aktienkurssteigerung	+25 %	1/6
	+20 %	1/6
	+15 %	1/6
	+10 %	1/6

Die SAR können innerhalb einer Ausübungsfrist von zwei Jahren nach Ablauf der Sperrfrist zu einem oder mehreren Zeitpunkten unter Beachtung der insiderrechtlichen Regelungen ausgeübt werden, innerhalb dieser Frist nicht ausgeübte SAR verfallen.

Die Ausübung eines SAR berechtigt das Vorstandsmitglied zum Barausgleich in Höhe der Differenz zwischen dem Durchschnitt der Schlusskurse der Deutsche-Post-Aktie während der letzten fünf Handelstage vor dem Ausübungstag und dem zu Beginn der vierjährigen Sperrfrist festgelegten Ausgabepreis. Das Vorstandsmitglied erhält daher nur dann eine Zahlung, wenn der Aktienkurs den Ausgabepreis der SAR übersteigt. Somit schafft der LTIP für bis zu sechs Jahre einen Anreiz, den Kurs der Deutsche-Post-Aktie zu steigern.

Aus dem LTIP kann der Vorstandsvorsitzende je Tranche maximal einen Betrag in Höhe des 2,5-Fachen seines Grundgehalts, die ordentlichen Vorstandsmitglieder können maximal einen Betrag in Höhe des 4-Fachen ihres Grundgehalts Erlösen.

Beispielhafte Berechnung des SAR-Ausübungserlöses (fiktive Werte)

//Anzahl gewährte SAR: **250.000 Stück**

//Ausgabepreis: **EUR 35**

//Zielerreichung

Absolute Kursziele: 2 von 4 Zielen erreicht

Relative Erfolgsziele: 1 von 2 Zielen erreicht

Summe erreichte Erfolgsziele: **3 von 6** Zielen

//Anzahl ausübbarer SAR am Ende der Sperrfrist: $3/6 \times 250.000$ Stück = **125.000 Stück**

//Aktienkurs (5-Tages-Durchschnitt) bei Ausübung: **EUR 41**

//Wert eines SAR zum Zeitpunkt der Ausübung: EUR 41 – EUR 35 = **EUR 6**

//Ausübungserlös bei Ausübung aller ausübbarer SAR: EUR 6 x 125.000 Stück = **EUR 750.000**

Nicht ausübbarer SAR verfallen im Fall des Ausscheidens ersatzlos, sofern nicht eine der folgenden Ausnahmen vorliegt: Eine entsprechende Zielerreichung zum Ende der Sperrfrist vorausgesetzt, können bereits zugeteilte SAR bis zum Ende der jeweiligen Ausübungsfrist ausgeübt werden, wenn ein Vorstandsmitglied auf Veranlassung der Gesellschaft vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit ausscheidet oder das Dienstverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer endet, ohne dass die Gesellschaft ihm ein Angebot zur Verlängerung gemacht hat. Das Gleiche gilt bei Eintritt in den Ruhestand oder den vorzeitigen Ruhestand. Auch bei Kündigung im Fall des Change of Control kann das Vorstandsmitglied die bereits zugeteilten SAR nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist bei Vorliegen der in den jeweils geltenden Planbedingungen geregelten Ausübungsvoraussetzungen bis zum Ende der jeweiligen Ausübungsfrist ausüben.

Liegt keine dieser Ausnahmen vor, müssen auch die zum Zeitpunkt des Ausscheidens ausübbarer SAR innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ausgeübt werden, sonst verfallen auch diese ersatzlos. Im Todesfall veranlasst die Gesellschaft unverzüglich die Ausübung.

9. BEGRENZUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG UND MAXIMALE GESAMTVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat hat für die Vorstandsmitglieder betragsmäßige Höchstgrenzen für alle variablen Vergütungsbestandteile festgelegt. Wie bereits erläutert, ist der Maximalbetrag, der aus der Jahreserfolgsvergütung inklusive des aufgeschobenen Anteils (Deferral) Erlöst werden kann, bis zum Jahr 2021 auf 100 % des Grundgehalts begrenzt. Ab dem Jahr 2022 kann der Maximalbetrag bei Anwendung der Zuschlagsmöglichkeit im Ausnahmefall 120 % des Grundgehalts betragen; im Regelfall bleibt er auf 100 % des Grundgehalts begrenzt. Aus dem LTIP kann der

Vorstandsvorsitzende je Tranche maximal einen Betrag in Höhe des 2,5-Fachen seines Grundgehalts, die ordentlichen Vorstandsmitglieder können maximal einen Betrag in Höhe des 4-Fachen ihres Grundgehalts erlösen. Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus den Auszahlungsbetrag im Fall außergewöhnlicher Entwicklungen begrenzen.

Zudem sieht das Vergütungssystem für die Begrenzung der Auszahlungshöhe ein Gesamt-Cap vor. Dabei ist zum einen die Vergütung begrenzt, die sich aus der Gewährung eines Jahres ergibt. Für ordentliche Vorstandsmitglieder beläuft sich der Gewährungs-Cap bis zum Jahr 2020 auf 5 MIO € ohne Nebenleistungen, ab dem Jahr 2021 auf 5,15 MIO € einschließlich Nebenleistungen. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft er sich bis zum Jahr 2020 auf 8 MIO € ohne Nebenleistungen, ab dem Jahr 2021 auf 8,15 MIO € einschließlich Nebenleistungen. Ab dem Geschäftsjahr 2022 ist zusätzlich der einem Geschäftsjahr zuzurechnende Zufluss mit einem Höchstbetrag von 5,15 MIO € bzw. 8,15 MIO € versehen. Im Jahr der Auszahlung einer Ausgleichsleistung nach Ziffer 8.1.1. erhöht sich der Gesamt-Cap für das Vorstandsmitglied, dem die Ausgleichsleistung gezahlt wird, um den Ausgleichsbetrag.

Beispielhafte Darstellung der einbezogenen Vergütungselemente		
Gesamt-Cap der gewährten Vergütung: Beispielsjahr 2020	Gesamt-Cap der gewährten Vergütung: Beispielsjahr 2021	Gesamt-Cap-Zufluss: Beispielsjahr 2022
Einbezogene Vergütungsbestandteile <ul style="list-style-type: none"> • Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2020 • Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2020 • Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2020 • Grundgehalt 2020 • bAV (Service Cost¹) 2020 	Einbezogene Vergütungsbestandteile <ul style="list-style-type: none"> • Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2021 • Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2021 • Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2021 • Nebenleistungen 2021 • Grundgehalt 2021 • bAV (Service Cost¹) 2021 	Einbezogene Vergütungsbestandteile <ul style="list-style-type: none"> • Long-Term-Incentive-Plan Tranchen 2016/2017/2018² • Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2020 • Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2022 • Nebenleistungen 2022 • Grundgehalt 2022 • bAV (Service Cost¹) 2022
¹ Bei Auszahlung eines Versorgungsentgelts: Höhe des Versorgungsentgelts ² Der Zuflusszeitpunkt der Tranchen ist abhängig vom Zeitpunkt der Ausübung innerhalb der zweijährigen Ausübungsfrist.		

Bandbreite der Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden



¹ Bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern beträgt der Höchstbetrag aus dem LTIP 400 % des Grundgehalts.

10. MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN IN DER VARIABLEN VERGÜTUNG

Nach der Empfehlung G.11 des DCGK in der Fassung vom 20. März 2020 soll der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine

variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können. Der ersten Empfehlung wird dadurch entsprochen, dass die Gewährung der SAR mit der Maßgabe erfolgt, dass der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag im Fall außergewöhnlicher Entwicklungen begrenzen kann. Ab dem Jahr 2022 kann der Aufsichtsrat darüber hinaus bei außergewöhnlichen Entwicklungen jeweils in Höhe von bis zu 20 % einen Zu- oder Abschlag auf die Jahreserfolgsvergütung vornehmen. Der zweiten Empfehlung wird in Form eines Einbehalts dadurch entsprochen, dass die variablen Vergütungsbestandteile vollständig oder teilweise ausfallen können. Zudem werden 50 % der sich aus der Zielerreichung ergebenden Jahreserfolgsvergütung in der Mittelfristkomponente mit einer zweijährigen Nachhaltigkeitsphase verknüpft. Diese Mittelfristkomponente wird vollständig einbehalten, wenn das Nachhaltigkeitsziel EAC während der Nachhaltigkeitsphase nicht erreicht wird. Die gewährten SAR werden eingezogen und verfallen ersatzlos, wenn und soweit die absoluten oder relativen Erfolgsziele während der vierjährigen Sperrfrist nicht erreicht werden. Innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfristen finden zusätzlich die gesetzlichen Clawback-Vorschriften Anwendung.

11. SHARE OWNERSHIP

Die Vorstandsvergütung ist aufgrund der aktienkursbasierten Zielorientierung des LTIP sehr weitreichend und unmittelbar mit dem Aktionärsinteresse verknüpft und ein Gleichlauf mit diesem ist sichergestellt. Je SAR-Tranche kann ein Vorstandsmitglied (vorbehaltlich des vorherigen Eingreifens des Gesamt-Caps) aus jeder einzelnen Tranche maximal das 2,5-Fache (Vorstandsvorsitzender) bzw. das 4-Fache (Vorstandsmitglieder) eines Grundgehalts Erlösen. Schon bei der Betrachtung nur eines Jahres führt dies zu einer aktienkursorientierten Anreizwirkung, die weit über einem Jahresgrundgehalt liegt. In der Mehrjahresbetrachtung kumuliert sich dieser Effekt. Darüber hinaus müssen die Vorstandsmitglieder zur Teilnahme am LTIP je Tranche ein Eigeninvestment in Höhe von 10 % ihres Grundgehalts am Gewährungsstichtag leisten, das vorrangig in Aktien der Gesellschaft zu erbringen ist.

12. LAUFZEIT UND ZUSAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT IM VORSTAND

Bei einer erstmaligen Bestellung in den Vorstand betragen die Bestelldauer und die Dauer des Vorstandsvertrags in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen beträgt die Dauer in der Regel fünf Jahre.

Kündigung bei Kontrollwechsel

Für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) ist den Mitgliedern des Vorstands das Recht eingeräumt, 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.

Arbeitsunfähigkeit, Tod

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 zwölf Monaten, längstens bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags, fortgezahlt. Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsvertrags dauernd arbeitsunfähig, so endet der Vorstandsvertrag mit dem Ablauf des Quartals, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

Endet der Vorstandsvertrag durch Tod oder dauernde Arbeitsunfähigkeit, so werden das Grundgehalt sowie die maximale Jahreserfolgsvergütung jeweils pro rata temporis für die Dauer von sechs Monaten nach dem Ablauf des Monats fortgezahlt, in dem der Vorstandsvertrag endet, längstens jedoch bis zum vorgesehenen Vertragsende. Im Fall des Vertragsendes durch Tod erfolgt die Zahlung an die anspruchsberechtigten Hinterbliebenen als Gesamtgläubiger.

Einvernehmliche Beendigung

Bei einvernehmlicher Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellperiode auf Veranlassung des Unternehmens werden die Zusagen aus den Dienstverträgen bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt. Die Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt zu den ursprünglich vereinbarten Bedingungen und Zeitpunkten. Eine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt nicht. Die Vorstandsverträge sehen entsprechend der Empfehlung des DCGK eine Vereinbarung vor, dass im Fall vorzeitiger einvernehmlicher Beendigung der Vorstandstätigkeit nicht mehr als der Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags vergütet wird. Dabei sind Zahlungen begrenzt auf den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen (Abfindungs-Cap). Der Abfindungs-Cap wird ohne Werte von zugewiesenen Rechten aus einem LTIP berechnet. Erfolgt die vorzeitige einvernehmliche Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds, wird keine Abfindung gezahlt; die Jahreserfolgsvergütung wird zeitanteilig und entsprechend der Zielerreichung am Ende des Bemessungszeitraums ausgezahlt. Für Ansprüche aus dem LTIP gelten die unter Ziffer 8.2.2. dargestellten Regelungen.

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 eine Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet. Ebenso wird eine etwaige Pensionszahlung angerechnet. Die Gesellschaft kann vor oder gleichzeitig mit dem Ende des Vorstandsvertrags auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots mit der Wirkung verzichten, dass sie sechs Monate nach Zugang der Erklärung von der Verpflichtung befreit wird, die Karenzentschädigung zu zahlen.

13. MANDATSBEZÜGE

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats- und Beiratsmandate sowie 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 angehört (Konzernmandate), zu übernehmen. Eine etwaige Vergütung hieraus ist in voller Höhe an die Gesellschaft abzuführen.

Die Übernahme von externen Ämtern und Tätigkeiten 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 das Gesamt-Cap.