

# Vergütungsbericht 2022

# INHALT

<b>VERGÜTUNGSBERICHT</b>	<b>3</b>
<b>1. Vergütung für die Mitglieder des Vorstands</b>	<b>3</b>
DAS GESCHÄFTSJAHR 2022	3
DAS VERGÜTUNGSJAHR 2022 AUF EINEN BLICK	4
AUSBlick AUF DAS VERGÜTUNGSJAHR 2023	6
DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE – ÜBERBLICK	7
DETAILS FESTE VERGÜTUNG	9
DETAILS VARIABLE VERGÜTUNG	11
ANWENDUNG VON MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN	19
KREDITE	19
HÖHE DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022	19
GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022	25
GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 1 AKTG	27
EINHALTUNG VON VERGÜTUNGSOBERGRENZEN	33
VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER	34
<b>2. Vergütung des Aufsichtsrats</b>	<b>35</b>
<b>3. Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis in Relation zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>	<b>38</b>
<b>Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG</b>	<b>40</b>

# VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutsche Post AG im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung. Er wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes. Über diesen Vergütungsbericht hinausgehende Informationen zu dem von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und zu der in den Hauptversammlungen 2021 und 2022 beschlossenen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind auf der [Internetseite der Gesellschaft](#) dargestellt. Die ordentliche Hauptversammlung hat am 6. Mai 2022 den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 mit einer Mehrheit von 87,76 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Aufgrund dieser positiven Zustimmungquote wurden für das Geschäftsjahr 2022 keine grundlegenden Änderungen in der Darstellung der Vergütung vorgenommen und der transparente Ausweis der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat des vergangenen Jahres auch für 2022 fortgeführt. Der Vergütungsbericht 2022 wird der ordentlichen Hauptversammlung am 4. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt werden.

## 1. Vergütung für die Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder beruht auf dem im Dezember 2020 vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung 2021 mit einer Mehrheit von 93,39 % der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde. Das System setzt Anreize für eine er-

folgreiche 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 (DCGK). Ziel des Aufsichtsrats ist es darüber hinaus, die Vergütung so auszugestalten, dass sie marktüblich und wettbewerbsfähig ist, um die besten Kandidatinnen und Kandidaten für Vorstandspositionen zu gewinnen und zu halten. Bei der Ausgestaltung der Vergütung achtet der Aufsichtsrat zudem darauf, dass diese im Einklang mit dem Vergütungssystem der Führungskräfte steht und für Vorstand und Führungskräfte übereinstimmende Leistungsanreize gesetzt werden.

### DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Deutsche Post DHL Group ist trotz des erneut schwierigen Marktumfeldes, das im Geschäftsjahr besonders von der andauernden Pandemie, vom Krieg in der Ukraine sowie von einem unsicheren globalen Wirtschaftsausblick und steigender Inflation geprägt war, weiter gewachsen. Auch in dem sich im Jahresverlauf abschwächenden konjunkturellen Umfeld konnte der Konzern seine weltumspannenden Netzwerke dank flexibler Strukturen und intensiver Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen effizient auslasten. Die Basis für diesen Erfolg bildet das ausbalancierte globale Logistikgeschäft sowie das Engagement der Beschäftigten. Wirtschaftliche Unwägbarkeiten und operative Herausforderungen konnten dadurch im Jahresverlauf weiterhin gut aufgefangen werden. Auch wenn die globale Wachstumsdynamik im Verlauf des Geschäftsjahres 2022 nachgelassen hat, ist es Deutsche Post DHL Group gelungen, das Geschäftsjahr erneut mit einem Rekordergebnis abzuschließen.

Dies ist maßgeblich auf die Leistung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Managements weltweit zurückzuführen. Mit der „Strategie 2025“ hat die Unternehmensleitung den Fokus frühzeitig auf die profitablen Logistik-Kerngeschäfte gelegt und treibt dabei die Digitalisierung, den E-Commerce und die Entwicklung rund um das Thema „Nachhaltigkeit“ voran. Der Konzern beobachtet die nachlassende globale Wachstumsdynamik aufmerksam und nutzt bewährte Steuerungsinstrumente. Hierdurch ist Deutsche Post DHL Group auch für zukünftige Herausforderungen in einem volatilen Marktumfeld gut aufgestellt. Dies macht Deutsche Post DHL Group weltweit zu einem verlässlichen Partner für alle Kunden.

Ungeachtet des herausfordernden gesamtwirtschaftlichen Umfelds hat Deutsche Post DHL Group die Umsetzung des Nachhaltigkeitsfahrplans, der „ESG-Roadmap“, konsequent fortgeführt und vielfältige „grüne Lösungen“ für klimafreundliche Logistik in allen Konzerndivisionen eingeführt oder weiter entwickelt.

So hat Express im Berichtsjahr weitere Lieferverträge für nachhaltige Flugkraftstoffe abschließen können. Zudem wurde die Modernisierung der Flugzeugflotte fortgeführt und das Netz der Kooperationen mit Transportpartnern ausgebaut. Darüber hinaus absolvierte Alice, das erste vollelektrische Flugzeug, erfolgreich den Jungfernflug. Erste Flugzeuge dieser Bauart sollen ab 2027 ausgeliefert und dann für Zubringerflüge in den Vereinigten Staaten eingesetzt werden. Außerdem wurde der Ausbau der internationalen E-Fahrzeug-Flotte vorangetrieben.

Global Forwarding, Freight hat seine Partnerschaften zum Insetting mit nachhaltigem Kraftstoff ausgebaut. Insetting bietet im Gegensatz zum Offsetting die Chance, Klimaschutz in der eigenen Lieferkette gezielt umzusetzen und durch direkte Substitution fossiler Brennstoffe einen positiven Einfluss auf die Zielerreichung von Deutsche Post DHL

Group zu ermöglichen. Mit der Green Carrier Certification schafft die Division Transparenz über die Nachhaltigkeit der Subunternehmer. Als eines der ersten Unternehmen der Logistikbranche bietet Global Forwarding, Freight Luft- und Seefrachtlösungen an, die auf nachhaltigen Kraftstoffen basieren. Die Kundenplattform myDHLi bietet in sämtlichen Modulen Treibhausgas („THG“)-Reports in Echtzeit und unterstützt damit die Kundschaft in der Luft- und Seefracht beim Erreichen ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele.

Supply Chain treibt die Dekarbonisierung in den Lieferketten mit einem hochmodernen, nachhaltigen Produktportfolio für CO<sub>2</sub>-neutrale Lagerhaltung, Transporte und Verpackung voran. Im Berichtsjahr lag der Fokus auf dem Ausbau CO<sub>2</sub>-neutraler Lagerhäuser und nachhaltigem Transport; ein Beispiel ist der Einsatz biogasbetriebener Lkw in Großbritannien.

eCommerce Solutions hat sich auf den Ausbau der E-Flotte und die verstärkte Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen fokussiert. Außerdem hat die Division in weiteren Ländern GoGreen-Produkte ins Portfolio aufgenommen.

Post & Paket Deutschland hat den Ausbau der E-Fahrzeug-Flotte konsequent fortgeführt und bereits rund 23.000 E-Fahrzeuge in der Abholung und Zustellung im Einsatz. Eine weitere Maßnahme zur Förderung der Nachhaltigkeit ist die Nutzung der Bahn für den Transport von Paketen. Mit dem Service „Bahntransport“ wird darüber hinaus den Privatkunden beim Paketversand die gezielte Wahl des Schienentransports und damit die Vermeidung von THG-Emissionen ermöglicht.

## **DAS VERGÜTUNGSJAHR 2022 AUF EINEN BLICK**

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems an Leitlinien orientiert, die Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns setzen und sich in hohem Maß an der langfristigen Wertschaffung für die Aktionäre ausrichten.

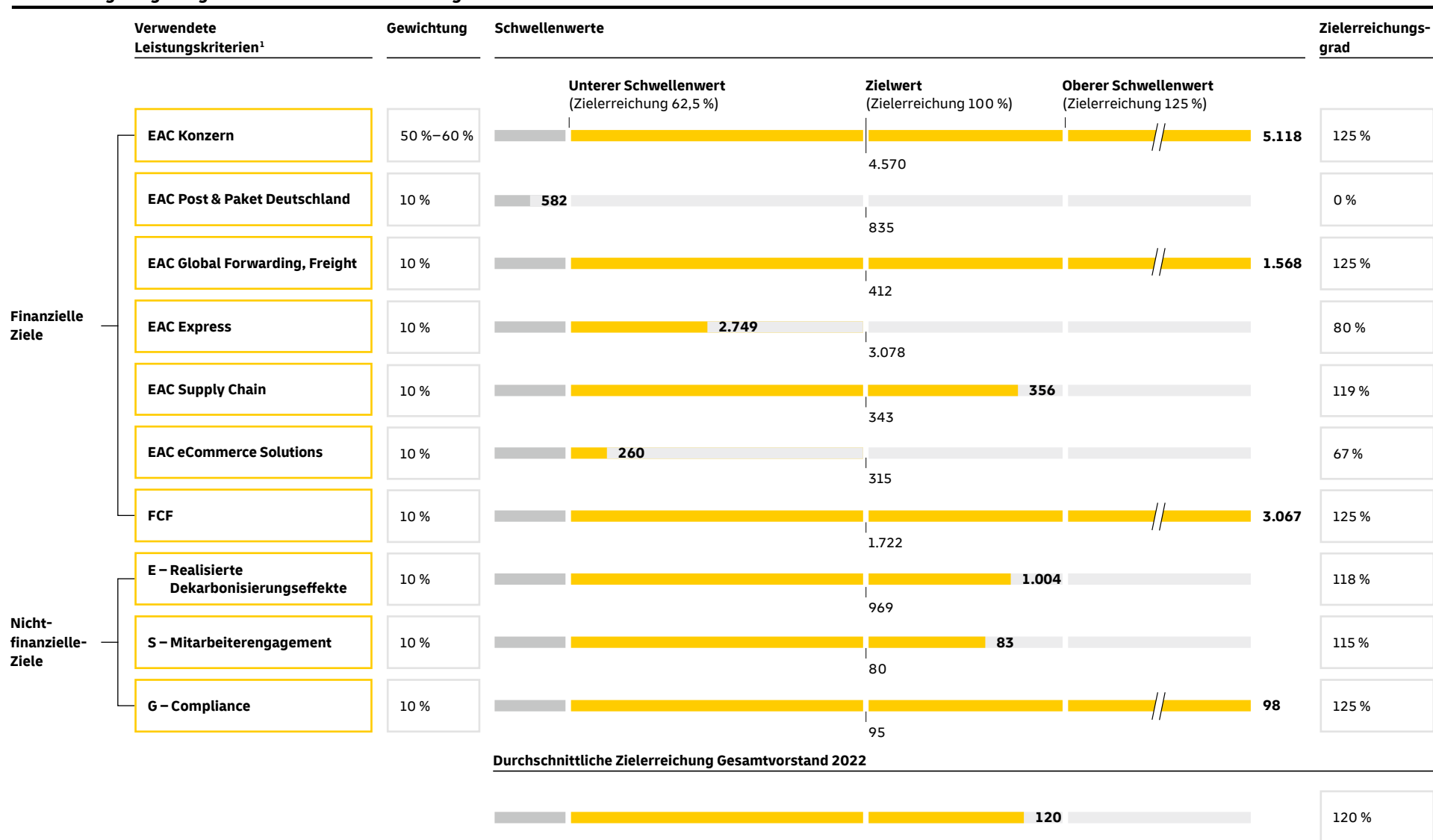
Die Zielerreichung der finanziellen Ziele in der Jahreserfolgsvergütung bildet die insgesamt starke Leistung von Deutsche Post DHL Group im Geschäftsjahr 2022 ab, wobei die DHL-Divisionen wesentlicher Treiber für das starke Umsatz- und Ergebniswachstum waren. Trotz signifikanter Investitionen als Grundlage für zukünftiges Wachstum und der damit einhergehenden Erhöhung der Nettovermögensbasis konnte bei der zentralen Steuerungskennzahl EBIT after Asset Charge (EAC) das sehr gute Niveau des Vorjahres gehalten werden. Aufgrund des Abschlusses des Hillebrand-Erwerbs sowie weiterer kleinerer Akquisitionen lag der berichtete Free Cashflow (FCF) erwartungsgemäß leicht unter dem Vorjahreswert. Ohne M&A-Aktivitäten ist der FCF im Vorjahresvergleich um 13 % auf rund 4,6 MRD € angestiegen. Bei den nichtfinanziellen Leistungskriterien, die in 2022 erstmals ausschließlich an der Unternehmensstrategie ausgerichtete ESG-Ziele waren, lag die Zielerreichung zwischen dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert. Insgesamt lag der Gesamt-Zielerreichungsgrad bei der Jahreserfolgsvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 zwischen 110,82 % und 123,32 %. Die für die Auszahlung des im Geschäftsjahr 2020 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung maßgeblichen Ziele wurden ebenfalls erreicht.

Die Ergebnisse in der Langfristkomponente spiegeln sowohl die positive Entwicklung der Deutsche-Post-Aktie im Vier-Jahres-Vergleich als auch die schwache Aktienkursentwicklung im Geschäftsjahr 2022 wider. Bei der in 2018 zugeteilten Langfristvergütung, deren Sperrfrist im Geschäftsjahr 2022 endete, wurde die Hälfte der Performanceziele erreicht.

Die folgenden Tabellen geben unterteilt nach den einzelnen variablen Vergütungskomponenten einen ersten Überblick über die Zielerreichung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022:



## Jahreserfolgsvergütung 2022: Übersicht Zielerreichung



<sup>1</sup> Finanzielle Ziele (MIO €); Realisierte Dekarbonisierungseffekte (kt CO<sub>2</sub>e WTW); Mitarbeiterengagement (% Zustimmung); Compliance (Anzahl Zertifikate in Prozent); EAC: EBIT after Asset Charge (einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill); die Gewichtung des EAC Konzern beträgt bei den Vorstandsmitgliedern mit Divisionsverantwortung 50 % und das EAC der jeweils verantworteten Division 10 %. Für die übrigen Vorstandsmitglieder ist das EAC Konzern mit 60 % gewichtet.

**Zielerreichung Mittelfristkomponente 2020**

2020	2021	2022	Frühjahr 2023
Jahreserfolgsvergütung	Deferral		Feststellung Zielerreichung/Auszahlung
	KRITERIUM 1 <sup>1</sup> : EAC 2022 > EAC 2020		5.118 > 2.212 <sup>2</sup>
	KRITERIUM 2 <sup>1</sup> : EAC 2021 + 2022 > 0		5.186 + 5.118 > 0

<sup>1</sup> EAC (MIO €) <sup>2</sup> 2.535 MIO € ohne StreetScooter

**Zielerreichung für die SAR-Tranche 2018**

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

**AUSBLICK AUF DAS VERGÜTUNGSJAHR 2023**

Auch in 2023 wird die Vergütung für den Vorstand in hohem Maße mit der nachhaltigen Unternehmensentwicklung verknüpft sein. Im Einklang mit den im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen wird der Vorstand neben den finanziellen Kenngrößen EAC und FCF weiterhin an den Fortschritten des Unternehmens im Umgang mit den Zielen in den Bereichen Umwelt, soziale Verantwortung und Unternehmensführung („ESG“) gemessen. Der ESG-Anteil im Zielfortfolio der Jahreserfolgsvergütung beträgt weiterhin 30 %, wobei die einzelnen ESG-Teilbereiche unverändert mit jeweils 10 % gewichtet werden.

In 2023 wird aus dem Bereich Umwelt („E“) weiterhin die Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“ und aus dem Bereich Soziales („S“) die Kennzahl „Mitarbeiterengagement“ für den Vorstand vergütungsrelevant bleiben.

In 2022 haben Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen, die Cybersicherheit durch die externe Rating-Agentur BitSight unabhängig bewerten zu lassen und diese Bewertung als steuerungsrelevante Kennzahl ab 2023 zu berichten. Dieses Cybersicherheits-Rating bewertet die Sicherheitslage und weist das bewertete Unternehmen auf mögliche Sicherheitsrisiken hin; die Bewertung der Sicherheitslage erfolgt täglich durch einen automatisierten Service. Im Gegensatz zu manuellen Einschätzungen bietet ein Cybersicherheits-Rating Transparenz und ermöglicht durch die Standardisierung eine Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen. Die Bewertung im Berichtsjahr betrug zum Jahresende 700 von 900 Punkten. Für 2023 strebt Deutsche Post DHL Group eine Positionierung im obersten Quartil der Referenzgruppe bei BitSight an und erwartet ein Rating von mindestens 710 Punkten. Die Rating-Agentur hat nach dem Zeitpunkt der Berichtserstellung angekündigt, methodische Änderungen durchzuführen, die sich auf die Bewertungsskala auswirken werden und die Ergebnisdarstellung beeinflussen können. Sollten diese die Bewertung beeinflussen, werden entsprechende Effekte rückblickend im Vergütungsbericht beschrieben.

Der Aufsichtsrat hat entschieden, dass das Cybersicherheits-Rating im Bereich „Governance“ („G“) für den Konzernvorstand in 2023 vergütungsrelevant wird. Diese Kennzahl ersetzt die im Vorjahr verwendete Kennzahl der Compliance-relevanten Schulungen im mittleren und oberen Management, bei denen zu Ende 2022 eine hohe Abdeckungsquote von 98 % bereits erreicht war. Einzelheiten zur ESG-Roadmap sowie zu den verwendeten Kennzahlen werden unter **Leistungskriterien** erläutert.

## DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE – ÜBERBLICK

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

### Vergütungsbestandteile

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Feste Vergütung</b>		
Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixe vertraglich vereinbarte Jahresvergütung, die in der Regel in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich ausgezahlt wird</li> </ul>
Nebenleistungen		
Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sichert eine adäquate Versorgung im Alter ab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jährlicher Beitrag in Höhe von 35 % des Grundgehalts</li> <li>• Bis einschließlich 2020 zugeteilte Versorgungsbeiträge: Verzinsung gemäß „iBoxx Corporates AA 10+ Annual Yield“, mindestens jedoch 2,25 %</li> <li>• Ab 2021 zugeteilte Versorgungsbeiträge: Verzinsung gem. gewichteter jährlicher Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensionseinrichtungen der Deutschen Post, mindestens jedoch 1 %</li> </ul>
<b>Variable Vergütung</b>		
Jahreserfolgsvergütung mit Mittelfristkomponente (Deferral)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellt profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands, der nachhaltigen Unternehmensentwicklung und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder sicher</li> <li>• Setzt Anreize für Vorstandsmitglieder, sich auf die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen Geschäftsprioritäten zu konzentrieren</li> <li>• Durch das Deferral mit zusätzlichem Leistungskriterium wird die Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf eine langfristige Entwicklung des Unternehmens gestärkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielwert: 80 % des jeweiligen Grundgehalts</li> <li>• Auszahlung: 50 % im Folgejahr, 50 % nach weiteren zwei Jahren (Nachhaltigkeitsphase) und nur, wenn am Ende der Nachhaltigkeitsphase die Kapitalkosten verdient wurden (Mittelfristkomponente)</li> <li>• Deferral als Malusregelung ausgestaltet</li> <li>• 70 % finanzielle Erfolgsziele und 30 % ESG-Ziele</li> <li>• Zu-/Abschlagsmöglichkeit von bis zu 20 % bei außergewöhnlichen Entwicklungen</li> <li>• Höchstbetrag (Cap): 120 % des jeweiligen Grundgehalts bei außergewöhnlichen Entwicklungen</li> </ul>
Langfristkomponente Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fördert eine nachhaltig positive Entwicklung des Unternehmenswertes und verknüpft die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantyp: Stock Appreciation Rights (Wertsteigerungsrechte)</li> <li>• Zuteilungsbetrag: 100 % des Grundgehalts</li> <li>• Eigeninvestment: 10 % des Grundgehalts. Eigeninvestment ist durch die Vorstandsmitglieder in Aktien der Gesellschaft zu leisten; aus insiderrechtlichen Erwägungen ist ausnahmsweise auch die Erbringung in Geld möglich. In 2022 haben alle Vorstandsmitglieder das Eigeninvestment in Aktien erbracht</li> <li>• Aktienkursbasierte Erfolgsziele:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absolute Aktienkurssteigerung</li> <li>• Relative Performance im Vergleich zum STOXX Europe 600</li> </ul> </li> <li>• Höchstbetrag (Cap): 4x Grundgehalt (2,5x Grundgehalt für den Vorstandsvorsitzenden)</li> <li>• Ausübbarkeit: gemäß Zielerreichung der Erfolgsziele nach vier Jahren</li> <li>• Auszahlung in bar: im fünften und sechsten Jahr nach Gewährung, abhängig vom individuellen Ausübungszeitpunkt</li> </ul>

Für alle Vorstandsmitglieder gelten die nachfolgenden sonstigen Vertragsbedingungen:

### Sonstige Vertragsbedingungen

Bestandteil	Details der Ausgestaltung
Begrenzung maximale Gesamtvergütung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Neben Einzelbegrenzungen der variablen Vergütungsbestandteile besteht ein Gesamt-Cap. Dabei ist zum einen die Vergütung begrenzt, die sich aus der Zielvergütung eines Jahres ergibt (Zielvergütungs-Cap; Cap der gewährten Vergütung gemäß der Terminologie des DCGK 2017). Seit 2022 ist zusätzlich der einem Geschäftsjahr zuzurechnende Zufluss begrenzt</li><li>• Cap-Höhe für ordentliche Vorstandsmitglieder: 5,15 MIO € (Cap Zielvergütung bis einschließlich 2020: 5 MIO € ohne Nebenleistungen); Cap-Höhe Vorstandsvorsitzender: 8,15 MIO € (Cap Zielvergütung bis einschließlich 2020: 8 MIO € ohne Nebenleistungen)</li></ul>
Malus- und Clawback-Regelungen variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zuteilung der SAR erfolgt mit der Maßgabe, dass der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag bei außergewöhnlichen Entwicklungen begrenzen kann</li><li>• Bei außergewöhnlichen Entwicklungen Möglichkeit eines Zu- oder Abschlags auf die Jahreserfolgsvergütung von jeweils bis zu 20 %</li><li>• 50 % der sich aus der Zielerreichung ergebenden Jahreserfolgsvergütung werden in der Mittelfristkomponente mit einer zweijährigen Nachhaltigkeitsphase verknüpft. Mittelfristkomponente wird einbehalten, wenn das Nachhaltigkeitsziel EAC während der Nachhaltigkeitsphase nicht erreicht wird</li><li>• Zugeteilte SAR werden eingezogen und verfallen ersatzlos, wenn und soweit die absoluten und relativen Erfolgsziele während der vierjährigen Sperrfrist nicht erreicht werden</li><li>• Innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfristen zusätzlich gesetzliche Clawback-Vorschriften</li></ul>
Share Ownership	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aufgrund der aktienkursbasierten Zielorientierung des LTIP sehr weitreichende und unmittelbare Verknüpfung mit dem Aktionärsinteresse. Gleichlauf ist sichergestellt</li><li>• Erlösmöglichkeit je Tranche: das 2,5-Fache (Vorstandsvorsitzender) bzw. 4-Fache (Vorstandsmitglieder) eines Grundgehalts. Kumulation dieses Effekts in der Mehrjahresbetrachtung</li><li>• Eigeninvestment in Höhe von 10 % des jährlichen Grundgehalts je LTIP-Tranche erforderlich, das von den Vorstandsmitgliedern vorrangig in Aktien der Gesellschaft zu erbringen ist</li></ul>
Mandatsbezüge	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vergütung aus Konzernmandaten: Abführungspflicht in voller Höhe</li><li>• Vergütung aus externen Mandaten: keine Abführungsverpflichtung</li></ul>
<b>Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand</b>	
Kontrollwechsel	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vorstandsmitglieder haben innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Kontrollwechsel ein Sonderkündigungsrecht (Frist: drei Monate zum Monatsende). Kein Abfindungsanspruch bei Ausübung dieses Rechts</li></ul>
Arbeitsunfähigkeit, Tod	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit: Fortzahlung der Bezüge für zwölf Monate, längstens bis zum Vertragsende, sofern Vertragsende früher eintritt</li><li>• Dauernde Arbeitsunfähigkeit: Vertragsende mit Ablauf des Quartals, in dem dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist</li><li>• Ende des Vorstandsvertrags durch Tod oder dauernde Arbeitsunfähigkeit: Jahresgrundgehalt und maximale Jahreserfolgsvergütung werden jeweils pro rata temporis für die Dauer von sechs Monaten nach dem Ablauf des Monats fortgezahlt, in dem der Vorstandsvertrag endet, längstens bis zum vorgesehenen Vertragsende</li></ul>
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dauer: ein Jahr nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand</li><li>• Karenzentschädigung: ein Grundgehalt</li><li>• Anrechnung von anderweitigem Arbeitseinkommen, Abfindungszahlungen und Pensionszahlungen. Gesellschaft kann auf Wettbewerbsverbot verzichten. Pflicht zur Zahlung der Karenzentschädigung entfällt sechs Monate nach Zugang der Erklärung</li></ul>
Einvernehmliche Beendigung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Einvernehmliche Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellperiode auf Veranlassung des Unternehmens: Zusagen aus den Dienstverträgen werden bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt. Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt zu den ursprünglich vereinbarten Bedingungen und Zeitpunkten. Vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt nicht</li><li>• Vorzeitige einvernehmliche Beendigung der Vorstandstätigkeit: Vergütung von nicht mehr als dem Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags. Zahlungen sind begrenzt auf den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen (Abfindungs-Cap). In die Berechnung des Abfindungs-Caps fließt die Langfristvergütung nicht mit ein</li><li>• Vorzeitige einvernehmliche Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds: keine Zahlung einer Abfindung; zeitanteilige Zahlung der Jahreserfolgsvergütung entsprechend Zielerreichung am Ende des Bemessungszeitraums</li><li>• Ansprüche aus dem LTIP: Vgl. detaillierte Darstellung im Vergütungssystem</li></ul>



Weitere Details zu den Vergütungsbestandteilen und den sonstigen Vertragsbedingungen können der Beschreibung des Vergütungssystems auf der [Internetseite der Gesellschaft](#) entnommen werden. Die Vergütung entspricht im Geschäftsjahr 2022 sämtlichen im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen.

## DETAILS FESTE VERGÜTUNG

Die Grundgehälter der ganzjährig aktiven ordentlichen Vorstandsmitglieder lagen im Geschäftsjahr 2022 zwischen 877.500 € und 981.383 €. Der Vorstandsvorsitzende hat unverändert ein Grundgehalt in Höhe von 2.060.684 € erhalten. Die Vorstandsmitglieder erhielten Nebenleistungen, die zwischen rund 1 % und 11 % ihres Grundgehalts lagen. Die Beträge sind auf individueller Basis in der Tabelle [Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr](#) ausgewiesen.

Der Aufsichtsrat überprüft die Marktüblichkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung regelmäßig. Hierbei wird er von einem unabhängigen Vergütungsberater unterstützt. Im Zusammenhang mit ihrer Wiederbestellung wurden die Grundvergütungen von Oscar de Bok, Tobias Meyer und John Pearson im Geschäftsjahr auf 930.000 € erhöht. Die Grundvergütung von Melanie Kreis wurde im Rahmen ihrer Wiederbestellung für weitere fünf Jahre im Geschäftsjahr auf 1.005.795 € erhöht. Die Maximalvergütung in Höhe von 5,15 MIO € ist in allen Fällen unverändert geblieben. Bei den genannten Änderungen handelt es sich um Anpassungsschritte, die der Aufsichtsrat ausgehend von einem im DAX-Vergleichsmarkt niedrigen Einstiegsgehalt bereits seit Jahren in festen Zeitabständen und im Zusammenhang mit dem Beginn einer neuen Bestellperiode vorsieht. Die Zielgesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder liegt unterhalb des Medians der DAX-40-Vergleichsgruppe.

Die Vorstandsmitglieder verfügen über einzelvertragliche unmittelbare Pensionszusagen. Mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden wurden diese auf der Basis eines beitragsorientierten Systems erteilt. Die wesentlichen Merkmale dieser Zusagen können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

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

Dem Vorstandsvorsitzenden wurde bei seiner ersten Bestellung im Jahr 2002 die damals in der Gesellschaft übliche endgehaltsabhängige Versorgungszusage erteilt. Die Versorgung schließt seine Hinterbliebenen mit ein. Sie ist grundsätzlich auf eine laufende Ruhegeldleistung gerichtet. Stattdessen kann jedoch auch eine Kapitalzahlung gewählt werden. Frank Appel hat den maximalen Versorgungsgrad von 50 % des letzten Grundgehalts erreicht und kann die Versorgungsleistungen nach seinem Ausscheiden in Anspruch nehmen. Die Zusage ist wie folgt ausgestaltet:

Merkmale	Beschreibung
Art der Altersleistung	Rentenzahlung mit Kapitalzahlungsoption
Renteneintrittsalter	Renteneintrittsalter nach Vertrag: 55 Jahre (nicht zur Anwendung gekommen), Bezug erst nach Ausscheiden
Höhe der Altersrente	50 % des letzten Grundgehalts
Invaliditätsversorgung	50 % des letzten Grundgehalts
Hinterbliebenenversorgung	Witwe: 60 % des Ruhegehalts des ursprünglich Versorgungsberechtigten Kinder: 20 % des Ruhegehalts des ursprünglich Versorgungsberechtigten, max. bis Vollendung des 27. Lebensjahres Insgesamt max. 100 % des Ruhegehalts des ursprünglich Versorgungsberechtigten
Anpassung von Renten	Gemäß Verbraucherpreisindex für Deutschland

Der im Geschäftsjahr 2022 angefallene Dienstzeitaufwand (Service Cost) gemäß IAS 19 und die nach IFRS ermittelten Barwerte der Versorgungszusagen zum Ende des Geschäftsjahres 2022 können der nachfolgenden Tabelle jeweils im Vorjahresvergleich entnommen werden:

**Individualausweis der beitragsorientierten Versorgungszusagen**

€	Service Cost für 2021	Service Cost für 2022 <sup>2</sup>	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2021	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2022
Ken Allen <sup>1</sup> (bis 31. Juli 2022)	358.934	202.711	4.757.201	0
Oscar de Bok	279.741	294.798	1.004.648	1.260.448
Pablo Ciano (seit 1. August 2022)	–	–	–	125.790
Nikola Hagleitner (seit 1. Juli 2022)	–	–	–	189.516
Melanie Kreis	393.193	330.287	3.018.198	3.205.635
Tobias Meyer	309.016	290.795	1.289.409	1.474.750
Thomas Ogilvie	412.754	318.862	1.447.362	1.693.798
John Pearson	263.390	296.692	808.683	1.193.613
Tim Scharwath	355.136	321.082	1.397.765	1.728.741
<b>Gesamt</b>	<b>2.372.164</b>	<b>2.055.227</b>	<b>13.723.266</b>	<b>10.872.291</b>

<sup>1</sup> Ken Allen ist mit Ablauf des 31.07.2022 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Da er zum Zeitpunkt seines Ausscheidens das Renteneintrittsalter bereits überschritten hatte, ist das Versorgungskapital gemäß Versorgungszusage an ihn ausgezahlt worden, vgl. auch Tabelle [Vergütung 2022 – ehemalige Vorstandsmitglieder](#). Versorgungsansprüche von Ken Allen gegen die Gesellschaft bestanden daher zum 31.12.2022 nicht mehr. <sup>2</sup> Die Höhe der Service Cost 2022 ist aufgrund der Änderung des Rechnungszinses tendenziell niedriger als im Vorjahr. In Einzelfällen haben Grundgehaltsanhebungen diesem Effekt entgegengewirkt.

**Individualausweis der endgehaltsabhängigen Alt-Versorgungszusage für den Vorstandsvorsitzenden**

€	Erreichter Versorgungsgrad %	Service Cost für 2021	Service Cost für 2022	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2021	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2022
Frank Appel, Vorsitzender <sup>1</sup>	50	1.476.356	1.259.211	28.122.547	30.629.901

<sup>1</sup> Dem Vorstandsvorsitzenden wurde bei seiner ersten Bestellung in 2002 die damals in der Gesellschaft übliche endgehaltsabhängige unmittelbare Pensionszusage erteilt. Nach der in 2023 stattfindenden Hauptversammlung scheidet er aus dem Unternehmen aus.

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

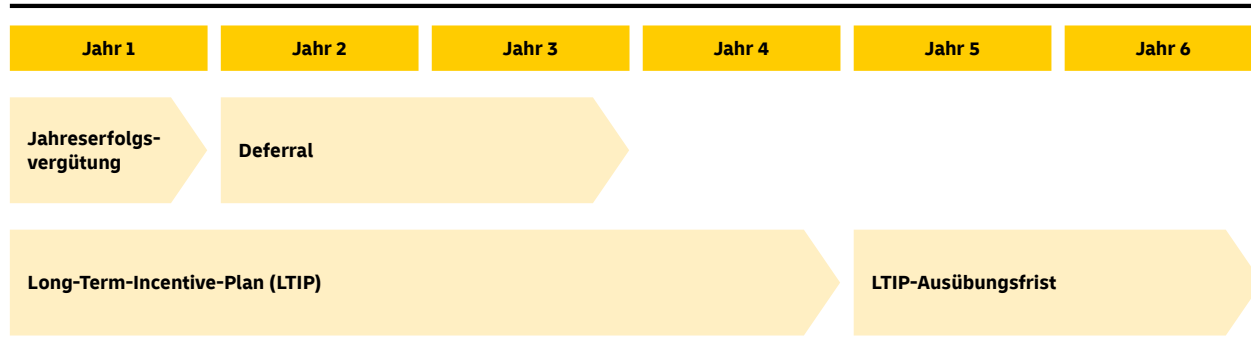


### DETAILS VARIABLE VERGÜTUNG

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt einen Großteil der Gesamtvergütung des Vorstands dar. Sie setzt sich aus der Jahreserfolgsvergütung, verbunden mit einer Mittelfristkomponente, und einer Langfristkomponente zusammen. Die variable Vergütung ist an die Leistung des Vorstands gekoppelt und setzt Anreize für die Umsetzung der Unternehmensstrategie und eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens im Interesse aller Stakeholder, also aller Interessen- und Anspruchsgruppen. Dabei legt die Jahreserfolgsvergütung in Kombi-

nation mit ihrer Mittelfristkomponente, die eine zweijährige Nachhaltigkeitsphase mit eigenem Leistungskriterium vorsieht, den Fokus auf die jährlichen, aus der Strategie abgeleiteten Ziele der Gesellschaft und stellt gleichzeitig sicher, dass diese nachhaltig verfolgt werden. Die Langfristkomponente zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes ab und verknüpft durch ihre aktienkursbasierten Erfolgsziele und mit ihrer bis zu sechs-jährigen Laufzeit die Interessen der Vorstandsmitglieder unmittelbar mit dem langfristigen Aktionärsinteresse.

#### Laufzeiten der variablen Vergütung



**Jahreserfolgsvergütung**

Die Jahreserfolgsvergütung 2022 basiert zu 70 % auf finanziellen Zielen und zu 30 % auf nichtfinanziellen ESG-Zielen.

Die Struktur der Jahreserfolgsvergütung ist wie folgt ausgestaltet:

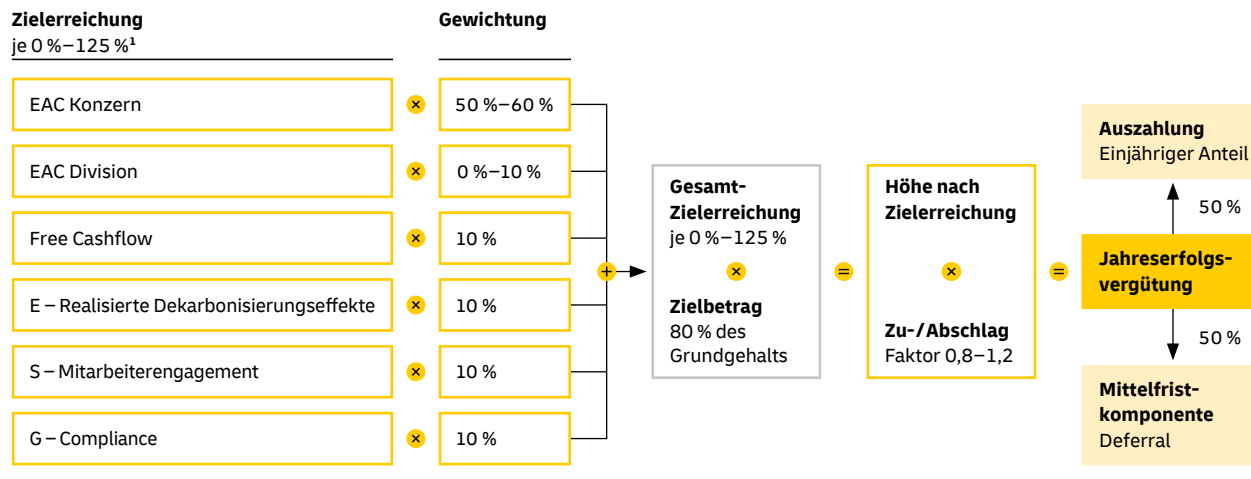
**Leistungskriterien 2022**

Leistungskriterium	Gewichtung	Anreizwirkung/Strategiebezug
<b>EAC Konzern<sup>1</sup></b>	50 %/60 % <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kernsteuerungsgröße im Unternehmen</li> <li>• Ergänzt das EBIT um die Kapitalkostenkomponente, sodass der effiziente Einsatz von Ressourcen gefördert und das operative Geschäft auf nachhaltige Wertsteigerung und Mittelzufluss ausgerichtet wird</li> </ul>
<b>EAC Division<sup>1</sup></b>	0 %/10 % <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle Leistungsmessung im jeweiligen Vorstandsbereich</li> <li>• Anreiz für marktführende Leistung in jeder Division</li> </ul>
<b>Free Cashflow</b>	10 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kernsteuerungsgröße im Unternehmen</li> <li>• Ist ein Maß dafür, wie viel Cash das Unternehmen unter Berücksichtigung von operativen Zahlungsverpflichtungen sowie Investitions-, Leasing- und Zinszahlungen generiert</li> <li>• Gibt an, wie viele Zahlungsmittel dem Unternehmen für Dividenden, zur Schuldentilgung oder für andere Zwecke (zum Beispiel Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen) zur Verfügung stehen</li> </ul>
<b>E – Realisierte Dekarbonisierungseffekte</b>	10 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dient der Umsetzung des Ziels, alle logistikbezogenen Emissionen auf null zu reduzieren</li> </ul>
<b>S – Mitarbeiterengagement</b>	10 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misst den Erfolg bei der Erreichung des Ziels, Arbeitgeber erster Wahl zu werden</li> </ul>
<b>G – Compliance</b>	10 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentiviert die Geschäftstätigkeit nach ethischen Standards und fördert dadurch die Minimierung von Geschäftsrisiken</li> </ul>

<sup>1</sup> Einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill (im gesamten Vergütungsbericht kurz: EAC)

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

**Berechnung der Jahreserfolgsvergütung 2022**



<sup>1</sup> Unterhalb einer Zielerreichung von 62,5 % ist das jeweilige Ziel verfehlt.

Der Aufsichtsrat hat im Frühjahr 2023 für die finanziellen Ziele eine Zielerreichung wie folgt festgestellt:

**Finanzielle Ziele 2022 – Zielerreichung**

Ziel	Zielwert MIO €	Ist-Wert MIO €	Zielerreichung %
<b>EAC Konzern</b>	4.570	5.118	125,00
<b>EAC Division</b>			
Post & Paket Deutschland	835	582	0,00
Global Forwarding, Freight	412	1.568	125,00
Express	3.078	2.749	79,97
Supply Chain	343	356	119,12
eCommerce Solutions	315	260	67,26
<b>Free Cashflow Konzern</b>	1.722	3.067	125,00

Entsprechend den Festlegungen des Vergütungssystems enthielten die Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder in 2022 zu 30 % ESG-Ziele. Die drei Nachhaltigkeitskategorien waren mit jeweils 10 % gewichtet.

Mit der ESG-Roadmap hat Deutsche Post DHL Group vor allem die Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz verstärkt und auf Dekarbonisierungsmaßnahmen ausgerichtet sowie die strategischen Ansätze in den Bereichen soziale Verantwortung und Unternehmensführung konkretisiert. Im Jahr 2021 wurde turnusgemäß die Materialitätsanalyse aktualisiert. Daraus wurden sechs Themen ermittelt, auf die die Gruppe mit ihrem Geschäft einen wesentlichen Einfluss hat oder die sich umgekehrt auf das Geschäft auswirken können. Diese Themen bildeten auch die Grundlage für die Ausrichtung der ESG-Roadmap, die im Geschäftsjahr 2022 gemeinsam mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat überprüft wurde: Die sechs Fokusthemen – 1. Klimaschutz mit Fokus auf die Treibhausgas (THG)-Emissionen, 2. Engagement der Beschäftigten, 3. Vielfalt und Inklusion, 4. Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz, 5. Compliance und 6. Cybersicherheit – wurden bestätigt. Weitere Informationen zum Nachhaltigkeitsfahrplan von Deutsche Post DHL Group können der Nichtfinanziellen Erklärung auf der [Internetseite der Gesellschaft](#) entnommen werden.

„E-Ziel“: Die wesentliche Auswirkung der Geschäftstätigkeit von Deutsche Post DHL Group auf die Umwelt besteht im Ausstoß von Treibhausgasen (THG), die zum Klimawandel beitragen. Im Rahmen der ESG-Roadmap von Deutsche Post DHL Group wurden daher Maßnahmen definiert und ambitionierte Ziele gesetzt, um diese Auswirkungen zu mindern.

Bis zum Jahr 2030 will der Konzern seine Emissionen auf unter 29 MIO Tonnen CO<sub>2</sub>e senken. Dieses Ziel beinhaltet auch die Transportleistungen der Subunternehmer (Scope 3). Es wurde auf der Grundlage der Anforderungen der Initiative für wissenschaftsbasierte Ziele (Science-Based Targets) entwickelt und unterstützt die globalen Bemühungen zur Begrenzung der globalen Erwärmung im Einklang mit dem Pariser Abkommen der Vereinten Nationen. Die Science Based Targets Initiative hat in 2022 folgende Teilziele verifiziert und als im Einklang mit der Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 Grad bewertet: Ausgehend vom Basisjahr 2021 hat sich Deutsche Post DHL Group verpflichtet, die absoluten direkten Emissionen aus der Nutzung von Kraftstoffen und die indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie (Scopes 1 und 2) bis 2030 um 42 % zu reduzieren. Die absoluten Scope-3-Emissionen aus kraftstoff- und energiebezogenen Aktivitäten, vorgelagertem Transport und Vertrieb sowie Geschäftsreisen sollen bis 2030 um 25 % reduziert werden.

Bis 2050 sollen die THG-Emissionen der Logistikdienstleistungen auf netto null reduziert werden. Das heißt, Deutsche Post DHL Group verringert die Emissionen (Scopes 1, 2 und 3) durch aktive Reduktionsmaßnahmen auf ein unvermeidbares Minimum, das durch anerkannte Gegenmaßnahmen (ohne Offsetting) vollständig kompensiert werden soll.

Im Jahr 2022 hat Deutsche Post DHL Group wie geplant neue Steuerungsgrößen eingeführt: die absoluten logistikbezogenen THG-Emissionen als mittel- und langfristige Zielgröße und die Realisierten Dekarbonisierungseffekte. Mit der Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“ werden die Emissionen berechnet, die durch

den Einsatz von Energien aus erneuerbaren Quellen und nachhaltigen Technologien im Vergleich zu konventionellen Energien und Technologien vermieden werden konnten. Die Berechnungsmethodik der THG-Emissionen basiert auf anerkannten internationalen Standards wie dem Greenhouse Gas Protocol, der DIN EN 16258 und dem Rahmenwerk des Global Logistics Emissions Council. Bei den Realisierten Dekarbonisierungseffekten werden zusätzlich die Richtlinien des Smart Freight Centres für Insetting und Emissionsberechnung aus nachhaltigen Flugkraftstoffen berücksichtigt. In der Berichterstattung werden die logistikbezogenen THG-Emissionen einschließlich der Vorkette aus der Kraftstoffproduktion ausgewiesen (Well-to-Wheel). Sie bezieht die durch die Transportpartner verursachten oder vermiedenen THG-Emissionen (Scope 3) mit ein. Die gesetzlich geforderten Beimischungen von nachhaltigen Kraftstoffen sind in den Realisierten Dekarbonisierungseffekten nicht enthalten.

Zur Umsetzung dieses strategischen Ziels der Emissionsreduzierung wurde der Vorstand in 2022 an der Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“ gemessen. Mit gezielten Maßnahmen sollten in 2022 Realisierte Dekarbonisierungseffekte von 969 Kilotonnen CO<sub>2</sub>e erzielt werden. Diese Zielsetzung wurde erreicht: In 2022 wurden 1.004 Kilotonnen CO<sub>2</sub>e eingespart. Das entsprechende Vorstandsziel wurde zu 118,23 % erreicht.

„S-Ziel“: Wie in den Vorjahren enthielten die Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder aus dem Bereich der sozialen Zielsetzungen das Mitarbeiterziel „Mitarbeiterengagement“. Im Rahmen der jährlichen konzernweiten Befragung (Employee Opinion Survey, kurz EOS) können alle Beschäftigten die Strategie und Werte des Unternehmens sowie seine Arbeitsbedingungen anonym bewerten. Aus den Ergebnissen leitet das Unternehmen die Steuerungsgröße „Mitarbeiterengagement“ ab.

In 2022 haben erneut 75 % der Beschäftigten die Gelegenheit genutzt, ihre Meinung zu äußern und wertvolles Feedback zu geben. Es wird als Grundlage im Unternehmen genutzt, um bestmögliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und damit dem strategischen Ziel, „Arbeitgeber erster Wahl“ zu sein, zu entsprechen. Das Unternehmen will die Kennzahl „Mitarbeiterengagement“ konzernweit konstant auf einem hohen Niveau von über 80 % halten. Dieses Ziel wurde trotz des volatilen Umfelds im Jahr 2022 erreicht. Das „Mitarbeiterengagement“ lag in 2022 bei einem Wert von 83 %. Das dem Vorstand zur Erreichung des oberen Schwellenwerts gesetzte Ziel einer weiteren Steigerung des Mitarbeiterengagements gegenüber dem Vorjahr wurde damit verfehlt. Die Zielerreichung dieses Ziels lag aufgrund der Überschreitung des Zielwerts von 80 % um 3 Prozentpunkte bei 115,00 %.

### Kennzahl Mitarbeiterengagement – Entwicklung

Mitarbeiterengagement	2018	2019	2020	2021	2022
Zustimmung in %	76	77	82 <sup>1</sup>	84	83

<sup>1</sup> Aufgrund einer Veränderung des Fragebogens angepasster, nicht vergütungsrelevanter Wert: 83

„G-Ziel“: Um eine vertrauenswürdige, transparente und gesetzeskonforme Geschäftspraxis sicherzustellen, ergreift Deutsche Post DHL Group Maßnahmen, deren Schwerpunkt in der Schulung von Führungskräften zu Compliance-relevanten Inhalten, der Kompetenz für Cybersicherheit, in der Gestaltung nachhaltiger und stabiler Beziehungen zu den Geschäftspartnern sowie der vollständigen Integration der ESG-Kennzahlen in die Steuerungsprozesse und Anreizsysteme liegt. Rechtskonformes Verhalten in der Ausübung der Geschäftstätigkeiten und im Umgang mit Beschäftigten sicherzustellen, ist originäre Aufgabe aller Führungsgremien im Konzern. Diesem Anspruch entsprechend sind verschiedene Compliance-relevante Schulungen für Führungskräfte im mittleren und oberen Management verpflichtend. Deutsche Post DHL Group ist überzeugt, dass nur gut informierte Führungskräfte sich potenzieller Compliance-Risiken bewusst sind und sicherstellen können, dass solche Risiken in angemessener Weise mitigiert werden. Als Basis dienen die Compliance-Schulungen, die aus dem Core Compliance Curriculum (Antikorruption, Wettbewerbskonformität, Verhaltenskodex) und dem Training zum Datenschutz bestehen. Alle bereits geschulten Beschäftigten müssen im zweijährlichen Rhythmus ihre Zertifizierung aktualisieren. Der Anteil an gültigen Schulungszertifikaten unter den Führungskräften im oberen und mittleren Management ist seit 2022 bei Deutsche Post DHL Group steuerungsrelevant und war in 2022 Bestandteil der Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder.

Ausgehend von einer Abdeckungsquote von 87 % zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die

Zielsetzung 2022 wurde mit den Vorstandsmitgliedern ein Zielwert von 95 % vereinbart. Die für den Vorstand zur Erreichung des oberen Schwellenwerts beschlossene Zielsetzung eines Anteils gültiger Schulungszertifikate von 96 % wurde Ende 2022 erreicht. Vereinbart war zudem, dass bei Auftreten eines wesentlichen Compliance-Falls im Verantwortungsbereich eines Vorstandsmitglieds der Aufsichtsrat trotz Erreichen der Schulungs-Zielgrößen feststellen kann, dass das Ziel nicht erreicht ist. Ein solcher wesentlicher Compliance-Fall ist dem Aufsichtsrat nicht zur Kenntnis gelangt.

Für 2023 hat der Aufsichtsrat – wie zuvor erläutert – beschlossen, den Fokus des Governance-Ziels auf Cybersicherheit zu legen. Das Ziel „Zertifikate Compliance-relevanter Schulungen im mittleren und oberen Management“ wird daher durch die Kennzahl „Cybersicherheits-Rating“ ersetzt. Weitere Informationen zum Cybersicherheits-Rating werden unter [➔ Ausblick auf das Vergütungsjahr 2023](#) dargestellt und können der Nichtfinanziellen Erklärung, die auf der [@ Internetseite der Gesellschaft](#) veröffentlicht ist, entnommen werden.

#### Nichtfinanzielle Ziele 2022 – Zielerreichung

Ziel	Zielinhalt	Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung %
E – Environment	Maßnahmen zur absoluten CO <sub>2</sub> -Reduktion im Konzern	969 <sup>1</sup>	1.004 <sup>1</sup>	118,23
S – Social	Mitarbeiterbefragung (EOS) – Mitarbeiterengagement auf Konzernebene	80 <sup>2</sup>	83 <sup>2</sup>	115,00
G – Governance	Compliance-relevante Schulungen im mittleren und oberen Management	95 <sup>3</sup>	98 <sup>3</sup>	125,00

<sup>1</sup> kt CO<sub>2</sub>e WtW <sup>2</sup> Zustimmung in % <sup>3</sup> Anzahl Zertifikate in %

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Frühjahr 2023 vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichungen der Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2022:

**Gesamt-Zielerreichung für die Jahreserfolgsvergütung im Geschäftsjahr 2022 (in %)**

Vorstandsmitglied	Zielerreichung EAC Konzern	Zielerreichung EAC Division	Zielerreichung Free Cashflow	Zielerreichung Environment	Zielerreichung Social	Zielerreichung Governance	Gesamt-Zielerreichung
Frank Appel	125,00	n.a.	125,00	118,23	115,00	125,00	123,32
Ken Allen (bis 31. Juli 2022)	125,00	67,26	125,00	118,23	115,00	125,00	117,55
Oscar de Bok	125,00	119,12	125,00	118,23	115,00	125,00	122,73
Pablo Ciano (seit 1. August 2022)	125,00	67,26	125,00	118,23	115,00	125,00	117,55
Nikola Hagleitner (seit 1. Juli 2022)	125,00	0,00	125,00	118,23	115,00	125,00	110,82
Melanie Kreis	125,00	n.a.	125,00	118,23	115,00	125,00	123,32
Tobias Meyer	125,00	0,00 <sup>1</sup>	125,00	118,23	115,00	125,00	117,07
Thomas Ogilvie	125,00	n.a.	125,00	118,23	115,00	125,00	123,32
John Pearson	125,00	79,97	125,00	118,23	115,00	125,00	118,82
Tim Scharwath	125,00	125,00	125,00	118,23	115,00	125,00	123,32

<sup>1</sup> Zielerreichung der von Herrn Meyer bis zum 30.06.2022 verantworteten Division Post & Paket Deutschland

Die eine Hälfte der auf Basis der Zielerreichung festgelegten Jahreserfolgsvergütung wird nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 im Frühjahr 2023 ausgezahlt. Die andere Hälfte wird in die Mittelfristkomponente (Deferral) überführt. Eine Auszahlung daraus erfolgt erst nach Ablauf der zweijährigen Nachhaltigkeitsphase, das heißt nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 im Frühjahr 2025, und nur, wenn zusätzlich während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird. Die aus der dargestellten Gesamt-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 sich ergebenden Auszahlungsbeträge können der Tabelle **➤ Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** entnommen werden.

**Anpassung aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen**

Für das Geschäftsjahr 2022 erfolgte keine Anpassung der sich aus der Zielerreichung ergebenden Höhe der Jahreserfolgsvergütung aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

**Mittelfristkomponente (Deferral 2020)**

Am 31. Dezember 2022 endete die Nachhaltigkeitsphase des in 2020 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung (Deferral). Voraussetzung für seine Auszahlung war, dass nach Ablauf der zweijährigen Nachhaltigkeitsphase mindestens die Kapitalkosten verdient sein mussten, das heißt, dass das EAC nach Ablauf der Nachhaltigkeitsphase höher liegen musste als im Ausgangsjahr oder dass der EAC-Wert während der Nachhaltigkeitsphase kumuliert positiv war. Beides war der Fall:



**Zielerreichung Mittelfristkomponente 2020**

2020	2021	2022	Frühjahr 2023
Jahreserfolgsvergütung	Deferral		Feststellung Zielerreichung/Auszahlung
	<b>KRITERIUM 1<sup>1</sup>:</b> EAC 2022 > EAC 2020		5.118 > 2.212 <sup>2</sup>
	<b>KRITERIUM 2<sup>1</sup>:</b> EAC 2021 + 2022 > 0		5.186 + 5.118 > 0

<sup>1</sup> EAC (MIO €) <sup>2</sup> 2.535 MIO € ohne StreetScooter

Die aus der Zielerreichung resultierenden Beträge werden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 im Frühjahr 2023 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die individuellen Auszahlungsbeträge werden in der Tabelle [Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr](#) dargestellt.

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

Die Langfristkomponente, die in Form von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights, SAR) jährlich mit einem Wert in Höhe eines individuellen Grundgehalts zugeteilt wird, setzt mit einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren je Tranche Anreize für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung. Die Erfolgskriterien sind aktienkursbezogen. Sie sind teilweise an den absoluten Erfolg der Deutsche-Post-Aktie, teilweise an den Erfolg der Aktie im Vergleich zum STOXX Europe 600 Index geknüpft.

Bei Erreichen jeweils eines Erfolgskriteriums wird 1/6 der ursprünglich zugeteilten SAR ausübbar.

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

Die Details zur Ausgestaltung der Langfristkomponente können der Übersicht [Vergütungsbestandteile](#) sowie der Beschreibung des Vergütungssystems auf der [Inter-netseite der Gesellschaft](#) entnommen werden.

**LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP), TRANCHE 2018**

Am 31. August 2022 endete die Sperrfrist der LTIP-Tranche 2018, die vor vier Jahren zu einem Ausgabepreis von 31,08 € zugeteilt wurde. Die absolute Performance der Deutsche-Post-Aktie gegenüber dem Ausgangswert der

Aktie betrug 19,92 %, der relative Wert gegenüber dem STOXX Europe 600 betrug 9,99 %. Damit wurden sowohl das absolute Erfolgsziel einer Steigerung um 20 % gegenüber dem Ausgangswert als auch das relative Erfolgsziel einer Outperformance des STOXX Europe 600 um 10 % knapp verfehlt. Es sind daher lediglich zwei absolute und ein relatives Teilziel erreicht worden, sodass die Hälfte der im Geschäftsjahr 2018 zugeteilten SAR ausübbar wurde.

Die Vorstandsmitglieder können diese SAR bis zum 31. August 2024 ausüben. Auszahlungen erfolgen nur, wenn zum Ausübungszeitpunkt der Kurs der Deutsche-Post-Aktie (5-Tages-Durchschnitt) 31,08 € überschreitet. Im Geschäftsjahr 2022 hat kein Vorstandsmitglied SAR der Tranche 2018 ausgeübt.

**Zielerreichung für die SAR-Tranche 2018**

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

**Absolute Performance der Deutsche-Post-Aktie und relative Performance gegenüber dem STOXX Europe 600**

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)				LTIP-Ausübungsfrist		
31,08 € <sup>1</sup>				37,27 € <sup>3</sup>		
385,02 Punkte <sup>2</sup>				423,26 Punkte <sup>3</sup>		

<sup>1</sup> Ausgabepreis (Durchschnittskurs der Deutsche-Post-Aktie während der letzten 20 Handelstage vor dem Ausgabebetag)

<sup>2</sup> Startwert des Index (Durchschnittswert während der letzten 20 Handelstage vor dem Ausgabebetag)

<sup>3</sup> Durchschnittskurs und -indexwert der letzten 60 Handelstage vor Ablauf der Sperrfrist

**LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP), TRANCHE 2022**

Zum 1. September 2022 wurden den Vorstandsmitgliedern als Tranche 2022 erneut SAR zugeteilt. Die Vorstandsmitglieder haben jeweils eine Anzahl von SAR erhalten, die wertmäßig ihrem individuellen Grundgehalt am Zuteilungsstichtag entsprach. Der Gesamtwert der zugeteilten Rechte lag im Geschäftsjahr 2022 bei 9,34 MIO € (Vorjahr: 8,34 MIO €). Der Wert eines SAR zum Zuteilungsstichtag wurde vom Aktuar der Gesellschaft versicherungsmathematisch berechnet. Er lag bei 7,94 €. Die Anzahl der den einzelnen Vorstandsmitgliedern in 2022 zugeteilten SAR kann der Tabelle **Gesamtbestand SAR**, der Wert der jeweils zugeteilten SAR kann der Tabelle **Zielvergütung** entnommen werden.

Der Wert des Index lag am Zuteilungsstichtag bei 434,34 Punkten. Der Ausgabepreis betrug 39,06 €. Aus der Tranche 2022 erfolgen Zahlungen frühestens ab dem 1. September 2026 unter der Voraussetzung, dass zumindest eines der insgesamt sechs Teilziele erreicht wird. Wird kein Teilziel erreicht, verfallen die SAR ersatzlos, das heißt, hieraus erfolgen zu keinem Zeitpunkt Zahlungen.

**Erfolgskriterien der SAR-Tranche 2022**

Erfolgsziele SAR	Hürden	Zielerreichung
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	477,78 Punkte
	+0 %	434,34 Punkte
Absolute Aktienkurssteigerung	+25 %	48,83 €
	+20 %	46,88 €
	+15 %	44,92 €
	+10 %	42,97 €

**GESAMTÜBERBLICK LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP)**

Nachfolgend sind die grundlegenden Rahmenbedingungen aller Tranchen der Langfristkomponente zusammengefasst, deren Sperrfrist oder Ausübungszeitraum im Geschäftsjahr 2022 noch nicht beendet war:

**Allgemeine Informationen zu den LTIP-Tranchen 2016–2022**

SAR-Tranche	Zuteilungszeitpunkt	Ausgabepreis (Ausübungspreis) €	Startwert des Index	Ende der Sperrfrist	Ende des Ausübungszeitraums
2016	1. September 2016	28,18	343,06	31. August 2020	31. August 2022
2017	1. September 2017	34,72	375,59	31. August 2021	31. August 2023
2018	1. September 2018	31,08	385,02	31. August 2022	31. August 2024
2019	1. September 2019	28,88	371,81	31. August 2023	31. August 2025
2020	1. September 2020	37,83	368,10	31. August 2024	31. August 2026
2021	1. September 2021	58,68	471,78	31. August 2025	31. August 2027
2022	1. September 2022	39,06	434,34	31. August 2026	31. August 2028

**Gesamtbestand SAR**

	Im Geschäftsjahr zuteilte SAR	Gesamtbestand der SAR unter Sperrfrist <sup>1</sup>		Gesamtbestand der ausübenden SAR <sup>3</sup>	
		Stückzahl zum 31.12.2022	Wert <sup>2</sup> zum 31.12.2022 €	Stückzahl zum 31.12.2022	Wert <sup>2</sup> zum 31.12.2022 €
Frank Appel	259.536	1.339.482	2.346.687	711.447	2.036.781
Ken Allen	0	542.862	1.847.776	98.298	484.609
Oscar de Bok	108.318	255.222	143.376	0	0
Pablo Ciano	108.318	108.318	25.635	0	0
Nikola Hagleitner	108.318	108.318	25.635	0	0
Melanie Kreis	122.988	629.754	1.359.758	92.535	456.198
Tobias Meyer	117.132	518.040	1.053.916	0	0
Thomas Ogilvie	117.132	562.032	1.141.171	63.522	313.163
John Pearson	117.132	518.040	1.053.916	0	0
Tim Scharwath	117.132	595.686	1.268.495	68.604	338.218

<sup>1</sup> Bereits zuteilte SAR, deren Sperrfrist zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres noch nicht abgelaufen ist. Ob und wie viele dieser SAR ausübbar werden, hängt von der Erreichung der sechs aktienkursbasierten Teilziele je Tranche ab. <sup>2</sup> Rückstellungswert zum 31.12.2022 <sup>3</sup> SAR, deren Sperrfrist zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres bereits abgelaufen ist und die noch bis zum Ablauf der jeweiligen Ausübungsfrist ausgeübt werden können. Die Höhe des konkreten Erlöses hängt vom Ausübungsverhalten ab und steht darüber hinaus unter dem Vorbehalt des vorherigen Eingreifens der vereinbarten Cap-Regelungen.

Über die Auszahlungsbeträge aus der Ausübung von SAR im Geschäftsjahr 2022 wird in der Tabelle **Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** auf individueller Basis berichtet.

**ANWENDUNG VON MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN**

Wie unter **Langfristkomponente (LTIP), Tranche 2018** näher erläutert, ist nur die Hälfte der in 2018 ursprünglich gewährten SAR ausübbar geworden. Die andere Hälfte wurde eingezogen und ist ersatzlos verfallen, weil die maßgeblichen absoluten oder relativen Erfolgsziele zum Ende der vierjährigen Sperrfrist nicht erreicht wurden. Im Geschäftsjahr 2022 gab es für den Aufsichtsrat darüber hinaus keine Veranlassung, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

**KREDITE**

Mitglieder des Vorstands haben vom Unternehmen keine Kredite erhalten.

**HÖHE DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHRE 2022**

Die nachfolgende Tabelle Zielvergütung weist für das Geschäftsjahr 2022 neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen als Jahreserfolgsvergütung (inklusive Deferral) den Zielwert bei 100 % Zielerreichung aus, die Langfristkomponente wird mit dem beizulegenden Zeitwert zum Zuteilungszeitpunkt berichtet. Für die Pensionszusagen wird der Versorgungsaufwand, das heißt der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 (Service Cost), dargestellt. Ergänzt werden diese Angaben um die Werte, die im Minimum und im Maximum erreicht werden können, sowie um einen Vorjahresvergleich.

**Zielvergütung**

€	Frank Appel Vorstandsvorsitzender					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	2.060.684	2.060.684	2.060.684	2.060.684	2.060.684	2.060.684
Nebenleistungen	48.114	48.114	48.114	45.977	45.977	45.977
<b>Summe</b>	<b>2.108.798</b>	<b>2.108.798</b>	<b>2.108.798</b>	<b>2.106.661</b>	<b>2.106.661</b>	<b>2.106.661</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	824.274	0	1.030.342	824.274	0	1.030.342
Mehrjährige variable Vergütung	2.884.970	0	6.182.053	2.884.990	0	6.182.053
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	2.060.696	0	5.151.711	2.060.716	0	5.151.711
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	824.274	0	1.030.342	824.274	0	1.030.342
<b>Summe</b>	<b>5.818.042</b>	<b>2.108.798</b>	<b>9.321.193</b>	<b>5.815.925</b>	<b>2.106.661</b>	<b>9.319.056</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	1.476.356	1.476.356	1.476.356	1.259.211	1.259.211	1.259.211
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>7.294.398</b>	<b>3.585.154</b>	<b>10.797.549</b>	<b>7.075.136</b>	<b>3.365.872</b>	<b>10.578.267</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>8.150.000</b>			<b>8.150.000</b>

€	Ken Allen eCommerce Solutions (bis 31. Juli 2022)					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	1.005.795	1.005.795	1.005.795	586.714	586.714	586.714
Nebenleistungen	98.633	98.633	98.633	55.137	55.137	55.137
<b>Summe</b>	<b>1.104.428</b>	<b>1.104.428</b>	<b>1.104.428</b>	<b>641.851</b>	<b>641.851</b>	<b>641.851</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	402.318	0	502.898	234.686	0	293.357
Mehrjährige variable Vergütung	1.408.153	0	4.526.078	234.686	0	293.357
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	1.005.835	0	4.023.180	-	-	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	402.318	0	502.898	234.686	0	293.357
<b>Summe</b>	<b>2.914.899</b>	<b>1.104.428</b>	<b>6.133.404</b>	<b>1.111.223</b>	<b>641.851</b>	<b>1.228.565</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	358.934	358.934	358.934	202.711	202.711	202.711
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.273.833</b>	<b>1.463.362</b>	<b>6.492.338</b>	<b>1.313.934</b>	<b>844.562</b>	<b>1.431.276</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>

**Zielvergütung**

€	Oscar de Bok Supply Chain					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	751.250	751.250	751.250	877.500	877.500	877.500
Nebenleistungen	16.943	16.943	16.943	16.874	16.874	16.874
<b>Summe</b>	<b>768.193</b>	<b>768.193</b>	<b>768.193</b>	<b>894.374</b>	<b>894.374</b>	<b>894.374</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	300.500	0	375.625	351.000	0	438.750
Mehrjährige variable Vergütung	1.015.538	0	3.235.625	1.211.045	0	3.878.750
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	715.038	0	2.860.000	860.045	0	3.440.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	300.500	0	375.625	351.000	0	438.750
<b>Summe</b>	<b>2.084.231</b>	<b>768.193</b>	<b>4.379.443</b>	<b>2.456.419</b>	<b>894.374</b>	<b>5.211.874</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	279.741	279.741	279.741	294.798	294.798	294.798
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.363.972</b>	<b>1.047.934</b>	<b>4.659.184</b>	<b>2.751.217</b>	<b>1.189.172</b>	<b>5.506.672</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			n.a.			<b>5.150.000</b>

€	Pablo Ciano eCommerce Solutions (seit 1. August 2022)					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	-	-	-	358.333	358.333	358.333
Nebenleistungen	-	-	-	14.195	14.195	14.195
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>372.528</b>	<b>372.528</b>	<b>372.528</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	-	-	-	143.333	0	179.167
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	-	1.003.378	0	3.619.167
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	-	-	-	860.045	0	3.440.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	-	-	-	143.333	0	179.167
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.519.239</b>	<b>372.528</b>	<b>4.170.862</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.519.239</b>	<b>372.528</b>	<b>4.170.862</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>						<b>n.a.</b>

**Zielvergütung**

€	Nikola Hagleitner Post & Paket Deutschland (seit 1. Juli 2022)					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	-	-	-	430.000	430.000	430.000
Nebenleistungen	-	-	-	8.816	8.816	8.816
<b>Summe</b>	-	-	-	<b>438.816</b>	<b>438.816</b>	<b>438.816</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	-	-	-	172.000	0	215.000
Mehrfähige variable Vergütung	-	-	-	1.032.045	0	3.655.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	-	-	-	860.045	0	3.440.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	-	-	-	172.000	0	215.000
<b>Summe</b>	-	-	-	<b>1.642.861</b>	<b>438.816</b>	<b>4.308.816</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	-	-	-	<b>1.642.861</b>	<b>438.816</b>	<b>4.308.816</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>						<b>n.a.</b>

€	Melanie Kreis Finanzen					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	976.500	976.500	976.500	981.383	981.383	981.383
Nebenleistungen	19.972	19.972	19.972	17.948	17.948	17.948
<b>Summe</b>	<b>996.472</b>	<b>996.472</b>	<b>996.472</b>	<b>999.331</b>	<b>999.331</b>	<b>999.331</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	390.600	0	488.250	392.553	0	490.692
Mehrfähige variable Vergütung	1.367.135	0	4.394.250	1.369.078	0	4.396.692
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	976.535	0	3.906.000	976.525	0	3.906.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	390.600	0	488.250	392.553	0	490.692
<b>Summe</b>	<b>2.754.207</b>	<b>996.472</b>	<b>5.878.972</b>	<b>2.760.962</b>	<b>999.331</b>	<b>5.886.715</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	393.193	393.193	393.193	330.287	330.287	330.287
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.147.400</b>	<b>1.389.665</b>	<b>6.272.165</b>	<b>3.091.249</b>	<b>1.329.618</b>	<b>6.217.002</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>

**Zielvergütung**

€	Tobias Meyer Global Business Services					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	823.750	823.750	823.750	912.500	912.500	912.500
Nebenleistungen	23.738	23.738	23.738	28.218	28.218	28.218
<b>Summe</b>	<b>847.488</b>	<b>847.488</b>	<b>847.488</b>	<b>940.718</b>	<b>940.718</b>	<b>940.718</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	329.500	0	411.875	365.000	0	456.250
Mehrjährige variable Vergütung	1.189.530	0	3.851.875	1.295.028	0	4.176.250
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	860.030	0	3.440.000	930.028	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	329.500	0	411.875	365.000	0	456.250
<b>Summe</b>	<b>2.366.518</b>	<b>847.488</b>	<b>5.111.238</b>	<b>2.600.746</b>	<b>940.718</b>	<b>5.573.218</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	309.016	309.016	309.016	290.795	290.795	290.795
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.675.534</b>	<b>1.156.504</b>	<b>5.420.254</b>	<b>2.891.541</b>	<b>1.231.513</b>	<b>5.864.013</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>

	Thomas Ogilvie Personal					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000
Nebenleistungen	14.338	14.338	14.338	12.386	12.386	12.386
<b>Summe</b>	<b>944.338</b>	<b>944.338</b>	<b>944.338</b>	<b>942.386</b>	<b>942.386</b>	<b>942.386</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	372.000	0	465.000	372.000	0	465.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.302.003	0	4.185.000	1.302.028	0	4.185.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.003	0	3.720.000	930.028	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	372.000	0	465.000	372.000	0	465.000
<b>Summe</b>	<b>2.618.341</b>	<b>944.338</b>	<b>5.594.338</b>	<b>2.616.414</b>	<b>942.386</b>	<b>5.592.386</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	412.754	412.754	412.754	318.862	318.862	318.862
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.031.095</b>	<b>1.357.092</b>	<b>6.007.092</b>	<b>2.935.276</b>	<b>1.261.248</b>	<b>5.911.248</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>

**Zielvergütung**

€	John Pearson Express					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	860.000	860.000	860.000	930.000	930.000	930.000
Nebenleistungen	56.548	56.548	56.548	102.076	102.076	102.076
<b>Summe</b>	<b>916.548</b>	<b>916.548</b>	<b>916.548</b>	<b>1.032.076</b>	<b>1.032.076</b>	<b>1.032.076</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	344.000	0	430.000	372.000	0	465.000
Mehrfährige variable Vergütung	1.204.030	0	3.870.000	1.302.028	0	4.185.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	860.030	0	3.440.000	930.028	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	344.000	0	430.000	372.000	0	465.000
<b>Summe</b>	<b>2.464.578</b>	<b>916.548</b>	<b>5.216.548</b>	<b>2.706.104</b>	<b>1.032.076</b>	<b>5.682.076</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	263.390	263.390	263.390	296.692	296.692	296.692
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.727.968</b>	<b>1.179.938</b>	<b>5.479.938</b>	<b>3.002.796</b>	<b>1.328.768</b>	<b>5.978.768</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>

€	Tim Scharwath Global Forwarding, Freight					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000
Nebenleistungen	25.665	25.665	25.665	23.931	23.931	23.931
<b>Summe</b>	<b>955.665</b>	<b>955.665</b>	<b>955.665</b>	<b>953.931</b>	<b>953.931</b>	<b>953.931</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	372.000	0	465.000	372.000	0	465.000
Mehrfährige variable Vergütung	1.302.003	0	4.185.000	1.302.028	0	4.185.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.003	0	3.720.000	930.028	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	372.000	0	465.000	372.000	0	465.000
<b>Summe</b>	<b>2.629.668</b>	<b>955.665</b>	<b>5.605.665</b>	<b>2.627.959</b>	<b>953.931</b>	<b>5.603.931</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	355.136	355.136	355.136	321.082	321.082	321.082
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.984.804</b>	<b>1.310.801</b>	<b>5.960.801</b>	<b>2.949.041</b>	<b>1.275.013</b>	<b>5.925.013</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>



## GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Die nachfolgende Tabelle enthält neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen für den einjährigen Anteil der Jahreserfolgsvergütung den Betrag, der sich aus der Erreichung der für 2022 gesetzten Ziele ergibt (Jahreserfolgsvergütung 2022). Als Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag desjenigen Deferrals ausgewiesen, dessen Bemessungsperiode mit Ablauf des Geschäftsjah-

res endete. Dies war im Geschäftsjahr 2022 das Deferral 2020. Die Jahreserfolgsvergütung 2022 und das Deferral 2020 werden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 im Frühjahr 2023 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Tabellen geben außerdem den zugeflossenen Betrag (Auszahlungsbetrag) aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2022 ausgeübt wurden. Weiterhin wird aus Transparenzgründen auch der Versorgungsaufwand

(Service Cost nach IAS 19) angegeben. Sämtliche Angaben erfolgen im Vorjahresvergleich.

Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder ist im Vergleich zum Vorjahr zum Teil deutlich gesunken. Dies ist im Wesentlichen auf deutlich niedrigere Auszahlungen aus dem aktienbasierten Langfristprogramm (SAR-Programm) zurückzuführen.

### Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr

€	Frank Appel Vorstandsvorsitzender		Ken Allen eCommerce Solutions (bis 31. Juli 2022)		Oscar de Bok Supply Chain		Pablo Ciano eCommerce Solutions (seit 1. August 2022)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Grundgehalt	2.060.684	2.060.684	1.005.795	586.714	751.250	877.500	–	358.333
Nebenleistungen	48.114	45.977	98.633	55.137	16.943	16.874	–	14.195
<b>Summe</b>	<b>2.108.798</b>	<b>2.106.661</b>	<b>1.104.428</b>	<b>641.851</b>	<b>768.193</b>	<b>894.374</b>	<b>–</b>	<b>372.528</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	1.009.735	1.016.518	496.611	275.871	366.704	430.799	–	168.487
Mehrfährige variable Vergütung	7.291.003	2.606.656	8.214.217	3.193.295	71.482	321.750	–	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	754.520	–	402.217	–	71.482	–	–	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	–	1.020.039	–	502.898	–	321.750	–	–
LTIP Tranche 2015	3.216.709	–	3.906.000	–	–	–	–	–
LTIP Tranche 2016	3.319.774	1.586.617	3.906.000	–	–	–	–	–
LTIP Tranche 2017	–	–	–	2.690.397	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>10.409.536</b>	<b>5.729.835</b>	<b>9.815.256</b>	<b>4.111.017</b>	<b>1.206.379</b>	<b>1.646.923</b>	<b>–</b>	<b>541.015</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	1.476.356	1.259.211	358.934	202.711	279.741	294.798	–	–
<b>Summe</b>	<b>11.885.892</b>	<b>6.989.046</b>	<b>10.174.190</b>	<b>4.313.728</b>	<b>1.486.120</b>	<b>1.941.721</b>	<b>–</b>	<b>541.015</b>



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

Die Vergütung des Vorstands entsprach im Geschäftsjahr 2022 sämtlichen im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen.

Entsprechend den Anforderungen von § 162 AktG ist als gewährte und geschuldete Vergütung die Vergütung anzugeben, die im Geschäftsjahr zugeflossen oder die noch nicht zugeflossen, aber fällig geworden ist. Die Tabelle **► Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2022** weist daher neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen als einjährige variable Vergütung den Zufluss aus der im Frühjahr 2022 gezahlten Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 aus. Für die Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag des 2022 ausgezahlten Deferrals 2019 ausgewiesen. Die Tabelle gibt außerdem den Auszahlungsbetrag aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2022 ausgeübt wurden.

Entsprechend den regulatorischen Anforderungen werden nachfolgend die Zielerreichungen, die den in 2022 erfolgten Auszahlungen der Jahreserfolgsvergütung 2021, des Deferrals 2019 sowie der LTIP-Tranchen 2016–2017 zugrunde lagen, näher erläutert.

### Jahreserfolgsvergütung 2021 – Zielerreichung

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

Die Struktur der Jahreserfolgsvergütung 2021 war wie folgt ausgestaltet:

### Leistungskriterien 2021

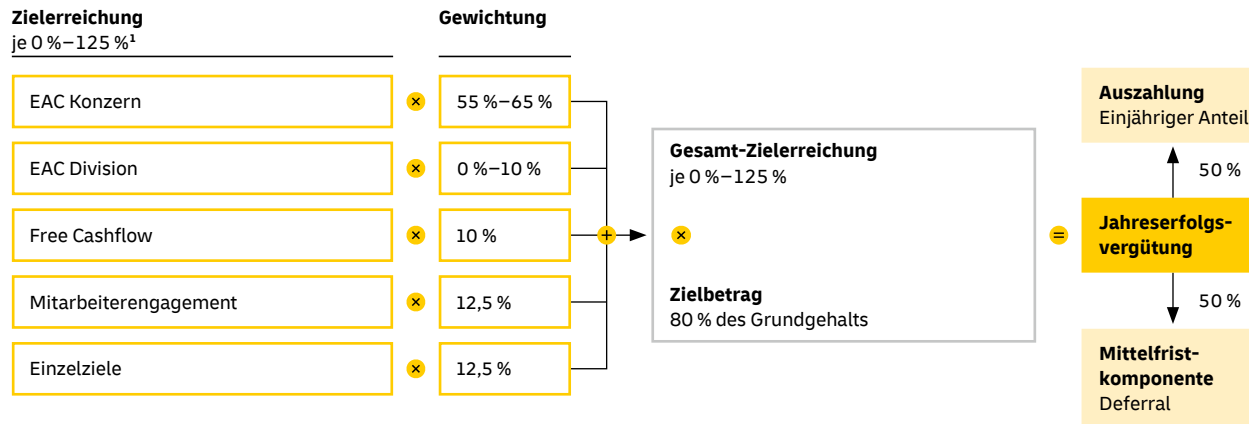
Leistungskriterium	Gewichtung	Anreizwirkung/Strategiebezug
<b>EAC Konzern<sup>1</sup></b>	55 % / 65 % <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kernsteuerungsgröße im Unternehmen</li> <li>• Ergänzt das EBIT um die Kapitalkostenkomponente, sodass der effiziente Einsatz von Ressourcen gefördert und das operative Geschäft auf nachhaltige Wertsteigerung und Mittelzufluss ausgerichtet wird</li> </ul>
<b>EAC Division<sup>1</sup></b>	0 % / 10 % <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle Leistungsmessung im jeweiligen Vorstandsbereich</li> <li>• Anreiz für marktführende Leistung in jeder Division</li> </ul>
<b>Free Cashflow</b>	10 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kernsteuerungsgröße im Unternehmen</li> <li>• Ist ein Maß dafür, wie viel Cash das Unternehmen unter Berücksichtigung von operativen Zahlungsverpflichtungen sowie Investitions-, Leasing- und Zinszahlungen generiert</li> <li>• Gibt an, wie viele Zahlungsmittel dem Unternehmen für Dividenden, zur Schuldentilgung oder für andere Zwecke (zum Beispiel Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen) zur Verfügung stehen</li> </ul>
<b>Nichtfinanzielle Ziele</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterengagement</li> <li>• Individualziele im Einklang mit der Konzernstrategie</li> </ul>	25 % (jeweils 12,5 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber erster Wahl für alle werden</li> <li>• Erfasst werden die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und ihre Motivation, zum Unternehmenserfolg beizutragen</li> <li>• Vergleich mit externen Referenzwerten zeigt Stärken auf und gibt Hinweis auf Handlungsfelder</li> <li>• Möglichkeit, jährlich operative Schwerpunkte in Abhängigkeit von aktuellen Prioritäten und dem Umsetzungsgrad der Strategie zu setzen</li> <li>• Zum Beispiel Umsetzung der für den dauerhaften Geschäftserfolg notwendigen Digitalisierungsinitiativen, Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit</li> </ul>

<sup>1</sup> Einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill (im gesamten Vergütungsbericht kurz: EAC)

<sup>2</sup> Die Gewichtung des EAC Konzern beträgt für den Vorstandsvorsitzenden sowie den Finanz- und den Personalvorstand 65 %. Bei den übrigen Vorstandsmitgliedern ist das EAC Konzern mit 55 % und das EAC der jeweils verantworteten Division mit 10 % gewichtet.

Die individuelle Höhe der Jahreserfolgsvergütung 2021 wurde wie folgt berechnet:

**Berechnung der Jahreserfolgsvergütung 2021**



<sup>1</sup> Unterhalb einer Zielerreichung von 62,5 % ist das jeweilige Ziel verfehlt.

Der Aufsichtsrat hat im Frühjahr 2022 für die finanziellen Ziele eine Zielerreichung wie folgt festgestellt:

**Finanzielle Ziele 2021 – Zielerreichung**

Ziel	Zielwert MIO €	Ist-Wert MIO €	Zielerreichung %
<b>EAC Konzern</b>	2.285	5.186	125,00
<b>EAC Division</b>			
Post & Paket Deutschland	890	1.156	125,00
Global Forwarding, Freight	113	753	125,00
Express	1.365	3.107	125,00
Supply Chain	211	218	110,94
eCommerce Solutions	100	317	125,00
<b>Free Cashflow Konzern</b>	1.706	4.092	125,00



Im Geschäftsjahr 2021 enthielten die individuellen Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder als nichtfinanzielle Zielsetzung aus dem Bereich ESG das Mitarbeiterziel „Zustimmung zur Kennzahl Mitarbeiterengagement“. Trotz der pandemiebedingten Herausforderungen im Geschäftsjahr konnte in 2021 ein Allzeithoch von 84 % Zustimmung erzielt werden.

### Kennzahl Mitarbeiterengagement – Entwicklung

Mitarbeiterengagement	2017	2018	2019	2020	2021
Zustimmung in %	75	76	77	82 <sup>1</sup>	84

<sup>1</sup> Aufgrund einer Veränderung des Fragebogens angepasster, nicht vergütungsrelevanter Wert: 83

Das dem Vorstand gesetzte Ziel wurde mit einem Zielerreichungsgrad von 112,5 % erreicht.

Darüber hinaus waren weitere Individualziele vereinbart, die die individuellen Arbeitsschwerpunkte und Prioritäten der einzelnen Vorstandsmitglieder in 2021 abbildeten:

### Individualziele 2021

Vorstandsmitglied	Ziel	Zielerreichungsgrad %
Frank Appel	Strategie, Schwerpunkte 2021: Digitalisierungs- und ESG-Strategie	117,50
Ken Allen	Signifikante Volumensteigerung auf der „DHL Parcel Connect“-Plattform	125,00
Oscar de Bok	„Accelerated Digitalization“-Programm: Einsatz von Technologie in den Niederlassungen	125,00
Melanie Kreis	Finalisierung und Kommunikation der Finanzstrategie 2025, Transformation der ERP-Landschaft	112,50
Tobias Meyer	Kapazität für Wachstum: Investitionen zur Schaffung zusätzlicher Sortierkapazität pro Stunde	125,00
Thomas Ogilvie	Umsetzung der HR-Roadmap-Fokusthemen	120,00
John Pearson	Digitalisierung: Verfolgung der priorisierten Digitalisierungsinitiativen	125,00
Tim Scharwath	Ausweitung myDHLi im Bereich Ocean Freight und Air Freight	125,00

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die im Frühjahr 2022 vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichungen der Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2021:

**Gesamt-Zielerreichung für die Jahreserfolgsvergütung im Geschäftsjahr 2021 (in %)**

Vorstandsmitglied	Zielerreichung EAC Konzern	Zielerreichung EAC Division	Zielerreichung Free Cashflow	Zielerreichung Mitarbeiterziel	Zielerreichung Individualziele	Gesamt-Zielerreichung
Frank Appel	125,00	n.a.	125,00	112,50	117,50	122,50
Ken Allen	125,00	125,00	125,00	112,50	125,00	123,44
Oscar de Bok	125,00	110,94	125,00	112,50	125,00	122,03
Melanie Kreis	125,00	n.a.	125,00	112,50	112,50	121,88
Tobias Meyer	125,00	125,00	125,00	112,50	125,00	123,44
Thomas Ogilvie	125,00	n.a.	125,00	112,50	120,00	122,81
John Pearson	125,00	125,00	125,00	112,50	125,00	123,44
Tim Scharwath	125,00	125,00	125,00	112,50	125,00	123,44

Die auf Basis der Zielerreichung festgelegte Jahreserfolgsvergütung wurde nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 im Frühjahr 2022 hälftig ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde in die Mittelfristkomponente überführt. Eine Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 im Frühjahr 2024, sofern während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird.

**Deferral 2019**

Am 31. Dezember 2021 endete die Nachhaltigkeitsphase des in 2019 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung 2019 (Deferral). Als Teil der Jahreserfolgsvergütung 2019 beruht dieses Deferral auf der von der ordentlichen Hauptversammlung am 24. April 2018 (TOP 8) gebilligten Fassung des Vergütungssystems, das auf den Seiten 25 ff. des Geschäftsberichts 2018 beschrieben ist. 50 % der Jahreserfolgsvergütung 2019 wurden in eine Mittelfristkomponente mit drei-

jährigem Bemessungszeitraum – ein Jahr Leistungsphase, zwei Jahre Nachhaltigkeitsphase – überführt (Deferral). Voraussetzung für eine Auszahlung aus dieser Mittelfristkomponente war, dass nach Ablauf der Nachhaltigkeitsphase das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird. Hierzu mussten

mindestens die Kapitalkosten verdient werden. Weitere Einzelheiten zum Deferral 2019, das in seiner Struktur dem Deferral 2020 entspricht, können den Ausführungen unter **➤ Mittelfristkomponente (Deferral 2020)** entnommen werden. Die Zielsetzung wurde wie nachfolgend dargestellt erreicht:

**Zielerreichung Mittelfristkomponente 2019**

2019	2020	2021	Frühjahr 2022
Jahreserfolgsvergütung	Deferral		Feststellung Zielerreichung/Auszahlung
	<b>KRITERIUM 1<sup>1</sup>:</b> EAC 2021 > EAC 2019		5.186 > 1.513
	<b>KRITERIUM 2<sup>2</sup>:</b> EAC 2020 + 2021 > 0		2.212 <sup>2</sup> + 5.186 > 0

<sup>1</sup> EAC (MIO €) <sup>2</sup> 2.535 MIO € ohne StreetScooter

Die aufgeschobenen Beträge wurden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 im Frühjahr 2022 ausgezahlt.

**Langfristkomponente (LTIP), Tranchen 2016–2017**

Im Geschäftsjahr wurden von den Vorstandsmitgliedern SAR der in 2016 und 2017 zugeteilten Tranchen des Long-Term-Incentive-Plans ausgeübt, der vom Aufsichtsrat bereits in 2006 beschlossen wurde und der in seiner wesentlichen Struktur auch heute noch gilt. Als Teil des Vergütungssystems für den Vorstand ist er von der Hauptversammlung am 28. April 2010, am 24. April 2018 und am 6. Mai 2021 gebilligt worden.

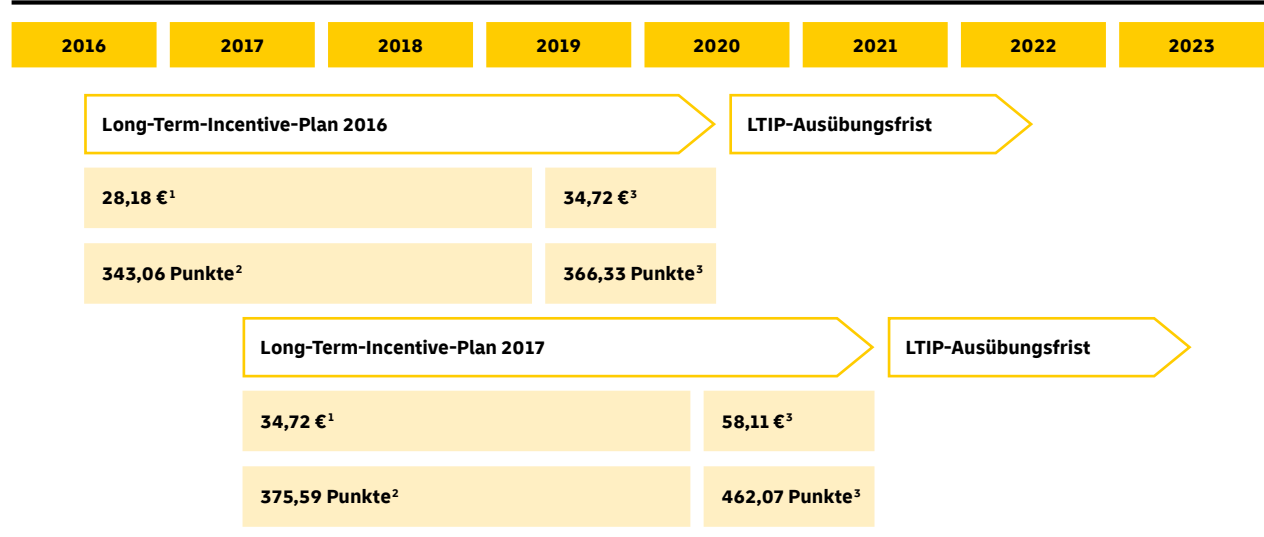
Die Ziele der in den Jahren 2016 und 2017 zugeteilten SAR-Tranchen, aus denen in 2022 Zahlungen geflossen sind, sind wie folgt erreicht worden:

**Zielerreichung für die SAR-Tranche**

Erfolgsziele SAR	Hürden	2016	2017
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	✓	✓
	+0 %	✓	✓
Absolute Aktienkurssteigerung	+25 %	✗	✓
	+20 %	✓	✓
	+15 %	✓	✓
	+10 %	✓	✓

Damit sind bei der Tranche 2016 insgesamt 5/6 und bei der Tranche 2017 alle der ursprünglich zugeteilten SAR ausübbar geworden.

**Details zur absoluten und relativen Performance der SAR-Tranchen 2016–2017**



<sup>1</sup> Ausgabepreis (Durchschnittskurs der Deutsche-Post-Aktie während der letzten 20 Handelstage vor dem Ausgabebetag)  
<sup>2</sup> Startwert des Index (Durchschnittswert während der letzten 20 Handelstage vor dem Ausgabebetag)  
<sup>3</sup> Durchschnittskurs und -indexwert der letzten 60 Handelstage vor Ablauf der Sperrfrist

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2022:

**Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2022**

€	Frank Appel Vorstandsvorsitzender		Ken Allen eCommerce Solutions (bis 31. Juli 2022)		Oscar de Bok Supply Chain		Pablo Ciano eCommerce Solutions (seit 1. August 2022)	
Grundgehalt	2.060.684	37,8 %	586.714	13,9 %	877.500	65,9 %	358.333	96,2 %
Nebenleistungen	45.977	0,8 %	55.137	1,3 %	16.874	1,3 %	14.195	3,8 %
<b>Summe feste Vergütungsbestandteile</b>	<b>2.106.661</b>	<b>38,6 %</b>	<b>641.851</b>	<b>15,2 %</b>	<b>894.374</b>	<b>67,1 %</b>	<b>372.528</b>	<b>100,0 %</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	1.009.735	18,5 %	496.611	11,7 %	366.704	27,5 %	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	2.341.137	42,9 %	3.092.614	73,1 %	71.482	5,4 %	–	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	754.520	13,8 %	402.217	9,5 %	71.482	5,4 %	–	–
LTIP Tranche 2016	1.586.617	29,1 %	–	–	–	–	–	–
LTIP Tranche 2017	–	–	2.690.397	63,6 %	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>3.350.872</b>	<b>61,4 %</b>	<b>3.589.225</b>	<b>84,8 %</b>	<b>438.186</b>	<b>32,9 %</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
Abfindungsbeträge	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.457.533</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4.231.076</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.332.560</b>	<b>100,0 %</b>	<b>372.528</b>	<b>100,0 %</b>
	Nikola Hagleitner Post & Paket Deutschland (seit 1. Juli 2022)		Melanie Kreis Finanzen		Tobias Meyer Global Business Services		Thomas Ogilvie Personal	
Grundgehalt	430.000	98,0 %	981.383	54,2 %	912.500	58,7 %	930.000	55,8 %
Nebenleistungen	8.816	2,0 %	17.948	1,0 %	28.218	1,8 %	12.386	0,7 %
<b>Summe feste Vergütungsbestandteile</b>	<b>438.816</b>	<b>100,0 %</b>	<b>999.331</b>	<b>55,2 %</b>	<b>940.718</b>	<b>60,6 %</b>	<b>942.386</b>	<b>56,5 %</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	–	–	476.044	26,3 %	406.727	26,2 %	456.863	27,4 %
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	335.963	18,5 %	205.947	13,3 %	268.388	16,1 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	–	–	335.963	18,5 %	205.947	13,3 %	268.388	16,1 %
LTIP Tranche 2016	–	–	–	–	–	–	–	–
LTIP Tranche 2017	–	–	–	–	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>812.007</b>	<b>44,8 %</b>	<b>612.674</b>	<b>39,4 %</b>	<b>725.251</b>	<b>43,5 %</b>
Abfindungsbeträge	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>438.816</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.811.338</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.553.392</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.667.637</b>	<b>100,0 %</b>



**Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2022**

€	John Pearson Express		Tim Scharwath Global Forwarding, Freight	
Grundgehalt	930.000	54,1 %	930.000	54,3 %
Nebenleistungen	102.076	5,9 %	23.931	1,4 %
<b>Summe feste Vergütungsbestandteile</b>	<b>1.032.076</b>	<b>60,0 %</b>	<b>953.931</b>	<b>55,6 %</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	424.625	24,7 %	459.188	26,8 %
Mehrfährige variable Vergütung	262.977	15,3 %	301.043	17,6 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	262.977	15,3 %	301.043	17,6 %
LTIP Tranche 2016	–	–	–	–
LTIP Tranche 2017	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>687.602</b>	<b>40,0 %</b>	<b>760.231</b>	<b>44,4 %</b>
Abfindungsbeträge	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.719.678</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.714.162</b>	<b>100,0 %</b>

**EINHALTUNG VON VERGÜTUNGSBEREICHEN**

Die derzeit geltenden Vergütungsobergrenzen sind eingehalten worden.

Das im Geschäftsjahr 2022 geltende und von der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem sieht für die Begrenzung der Auszahlungshöhe (inkl. der auf das Geschäftsjahr entfallenden Service Cost für die betriebliche Altersversorgung) einen Gesamt-Cap vor. Dieser bezieht sich zum einen auf den Höchstbetrag, der aus der Zielvergütung eines Geschäftsjahres maximal erlöst werden kann (Zielvergütungs-Cap, entsprechend den Begrifflichkeiten des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 „Gewährungs-Cap“). Über die Einhaltung der Maximalvergütung, also des Gewährungs-Caps, kann erst dann berichtet werden, wenn die letzte Vergütungskomponente aus dem Geschäfts-

jahr 2021 zur Auszahlung kommt. Dies ist in Abhängigkeit von der Zielerreichung der LTIP-Tranche 2021 und den individuellen Ausübungszeitpunkten der einzelnen Vorstandsmitglieder während der zweijährigen Ausübungsfrist in den Jahren 2025 bis 2027 der Fall.

Zum anderen ist auch der einem Geschäftsjahr zurechnende Zufluss durch einen Höchstbetrag begrenzt („Zufluss-Cap“ in der Terminologie des DCGK 2017). Für ordentliche Vorstandsmitglieder beläuft sich der Gewährungs-Cap auf 5,15 MIO €, für den Vorstandsvorsitzenden auf 8,15 MIO €, er gilt in dieser Form seit 2021. Für den Zufluss-Cap gelten ebenfalls Höchstbeträge von 5,15 MIO € bzw. 8,15 MIO €, er gilt ab dem Geschäftsjahr 2022.

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

**Gesamt-Caps: Einbezogene Vergütungselemente (Beispiel)**

Gewährungs-Cap 2022	Zufluss-Cap 2022
<b>Einbezogene Vergütungsbestandteile</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2022</li> <li>• Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2022</li> <li>• Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2022</li> <li>• Nebenleistungen 2022</li> <li>• Grundgehalt 2022</li> <li>• bAV (Service Cost<sup>1</sup>) 2022</li> </ul>	<b>Einbezogene Vergütungsbestandteile</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Long-Term-Incentive-Plan Tranchen 2016/2017/2018<sup>2</sup></li> <li>• Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2020</li> <li>• Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2022</li> <li>• Nebenleistungen 2022</li> <li>• Grundgehalt 2022</li> <li>• bAV (Service Cost<sup>1</sup>) 2022</li> </ul>

<sup>1</sup> Bei Auszahlung eines Versorgungsentgelts: Höhe des Versorgungsentgelts

<sup>2</sup> Der Zuflusszeitpunkt der Tranchen ist abhängig vom Zeitpunkt der Ausübung innerhalb der zweijährigen Ausübungsfrist.

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

Aufgrund der bereits vor Inkrafttreten des § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG bestehenden Cap-Regelungen waren im Geschäftsjahr 2022 Auszahlungen an den Vorstandsvorsitzenden durch Anwendung des Tranchen-Caps der LTIP-Tranche 2016 zu begrenzen. Darüber hinaus wurde die Auszahlung an das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Ken Allen aufgrund des für die Zielvergütung 2017 geltenden

Gesamt-Caps gekürzt. Dieser belief sich auf 5 MIO € ohne Nebenleistungen.

### VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER

Die Bezüge der ehemaligen Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

#### Vergütung 2022 – ehemalige Vorstandsmitglieder

€	Ken Allen <sup>1</sup>		John Gilbert		Lawrence Rosen		Walter Scheurle	
<b>Feste Vergütung</b>								
Grundgehalt	-	-	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung</b>								
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	-	-	-	-	-	-	-	-
Mehrfähige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	-	-	278.930	100 %	-	-	-	-
LTIP Tranche 2016	-	-	-	-	1.463.604	100 %	-	-
<b>Pensionszahlungen</b>	<b>5.043.298</b>	<b>100 %</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>642.471</b>	<b>100 %</b>
Sonstige Zahlungen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.043.298</b>	<b>100 %</b>	<b>278.930</b>	<b>100 %</b>	<b>1.463.604</b>	<b>100 %</b>	<b>642.471</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Ken Allen ist mit Ablauf des 31.07.2022 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Da er zum Zeitpunkt seines Ausscheidens das Renteneintrittsalter bereits überschritten hatte, ist das Versorgungskapital gemäß Versorgungszusage an ihn ausgezahlt worden. Versorgungsansprüche von Ken Allen gegen die Gesellschaft bestehen daher nicht mehr. Zahlungen an Ken Allen aus nachlaufender variabler Vergütung erfolgen unter der Voraussetzung, dass die maßgeblichen Zielsetzungen erreicht werden, zu den regulären Auszahlungszeitpunkten. Soweit Zahlungen erfolgen, werden diese vollumfänglich und individualisiert im Vergütungsbericht ausgewiesen.

Weitere zehn Versorgungsempfänger haben im Geschäftsjahr 2022 insgesamt Zahlungen in Höhe von 4,5 MIO € erhalten.

## 2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 17 der Satzung der Deutsche Post AG geregelt. Der im Frühjahr 2022 für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 gezahlten Vergütung lag die von der Hauptversammlung 2021 mit 99,46 % der abgegebenen Stimmen gebilligte Vergütungsregelung zugrunde. Für die im Frühjahr 2023 für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 zu zahlende Vergütung gilt die von der Hauptversammlung am 6. Mai 2022 mit einer Zustimmungquote von 99,07 % der abgegebenen Stimmen beschlossene Vergütungsregelung.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten danach für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 eine ausschließlich feste jährliche Vergütung in Höhe von 100.000 € (Vorjahr: 70.000 €). Die Beschränkung auf eine feste Vergütung gewährleistet eine unabhängige Wahrnehmung der Kontroll- und Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrats.

Für den Aufsichtsratsvorsitzenden sowie den Vorsitzenden eines Ausschusses erhöht sich die Vergütung um 100 %, für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und für das Mitglied eines Ausschusses um 50 %. Dies gilt nicht für den Vermittlungs- und den Nominierungsausschuss.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten – wie im Vorjahr – ein Sitzungsgeld von 1.000 € für jede Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses, an der sie teilgenommen haben. Für Geschäftsjahre ab 2022 wird das Sitzungsgeld nur insoweit geschuldet, als die Summe der in einem Geschäftsjahr anfallenden Sitzungsgelder 10 % der gesamten Vergütung des Aufsichtsratsmitglieds, einschließlich erhaltener Aufwandsentschädigungen, nicht erreicht. Die feste jährliche Vergütung sowie das Sitzungsgeld werden mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung des nachfolgenden Geschäftsjahres fällig. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen angehören oder die Funktion eines Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden ausüben, erhalten die Vergütung zeitanteilig. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf Erstattung der ihnen bei der Ausübung ihres Amtes entstehenden baren Auslagen.

Die Vergütung für die Tätigkeiten des Aufsichtsrats, die im Jahr 2022 erbracht wurden, beträgt insgesamt 3,7 MIO € (Vorjahr: 2,6 MIO €). In der folgenden Tabelle wird sie individuell ausgewiesen. Außerdem wird hier die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 i. S. v. § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung als gewährte Vergütung 2022 gezeigt.

**Gewährte Vergütung 2022<sup>1</sup>**

€

Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung (GV)
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	140.000	175.000	19.000	<b>334.000</b>
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	105.000	140.000	18.000	<b>263.000</b>
Dr. Günther Bräunig (bis 6. Mai 2022)	70.000	35.000	11.000	<b>116.000</b>
Dr. Mario Daberkow	70.000	–	5.000	<b>75.000</b>
Ingrid Deltenre	70.000	70.000	13.000	<b>153.000</b>
Jörg von Dosky	70.000	–	5.000	<b>75.000</b>
Gabriele Gülzau	70.000	–	5.000	<b>75.000</b>
Thomas Held	70.000	45.208	9.000	<b>124.208</b>
Dr. Heinrich Hiesinger	70.000	35.000	11.000	<b>116.000</b>
Prof. Dr. Luise Hölscher (seit 30. März 2022)	–	–	–	–
Mario Jacubasch	70.000	10.208	6.000	<b>86.208</b>
Thorsten Kühn	70.000	35.000	8.000	<b>113.000</b>
Dr. Jörg Kukies (bis 9. März 2022)	70.000	70.000	16.000	<b>156.000</b>
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	70.000	–	5.000	<b>75.000</b>
Simone Menne	70.000	35.000	12.000	<b>117.000</b>
Yusuf Özdemir (seit 9. September 2021)	23.333	10.208	4.000	<b>37.541</b>
Lawrence Rosen	70.000	–	5.000	<b>75.000</b>
Dr. Stefan Schulte	70.000	70.000	12.000	<b>152.000</b>
Stephan Teuscher <sup>2</sup>	70.000	70.000	18.000	<b>158.000</b>
Stefanie Weckesser	70.000	35.000	12.000	<b>117.000</b>
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt	70.000	–	5.000	<b>75.000</b>
Stefan B. Wintels (seit 6. Mai 2022)	–	–	–	–

<sup>1</sup> Vergütung für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021, gezahlt im Frühjahr 2022    <sup>2</sup> Für sein Mandat im Aufsichtsrat der DHL Hub Leipzig GmbH (bis 26.08.2022) erhält Stephan Teuscher 1.500 €.

**Vergütung für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022<sup>1</sup>**

€				
Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung (GV)
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	200.000	250.000	18.000	<b>468.000</b>
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	150.000	200.000	15.000	<b>365.000</b>
Dr. Günther Bräunig (bis 6. Mai 2022)	37.500	18.750	2.000	<b>58.250</b>
Dr. Mario Daberkow	100.000	–	4.000	<b>104.000</b>
Ingrid Deltenre	100.000	100.000	14.000	<b>214.000</b>
Jörg von Dosky	100.000	39.583	11.000	<b>150.583</b>
Gabriele Gülzau	100.000	–	4.000	<b>104.000</b>
Thomas Held	100.000	100.000	11.000	<b>211.000</b>
Dr. Heinrich Hiesinger	100.000	50.000	8.000	<b>158.000</b>
Prof. Dr. Luise Hölscher (seit 30. März 2022)	79.167	75.000	12.000	<b>166.167</b>
Mario Jacobasch	100.000	50.000	8.000	<b>158.000</b>
Thorsten Kühn	100.000	50.000	8.000	<b>158.000</b>
Dr. Jörg Kukies (bis 9. März 2022)	20.833	20.833	4.000	<b>45.666</b>
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	100.000	–	4.000	<b>104.000</b>
Simone Menne	100.000	50.000	11.000	<b>161.000</b>
Yusuf Özdemir	100.000	50.000	11.000	<b>161.000</b>
Lawrence Rosen	100.000	39.583	11.000	<b>150.583</b>
Dr. Stefan Schulte	100.000	100.000	12.000	<b>212.000</b>
Stephan Teuscher <sup>2</sup>	100.000	100.000	13.000	<b>213.000</b>
Stefanie Weckesser	100.000	50.000	12.000	<b>162.000</b>
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt	100.000	–	4.000	<b>104.000</b>
Stefan B. Wintels (seit 6. Mai 2022)	66.667	33.333	6.000	<b>106.000</b>

<sup>1</sup> Wird im Frühjahr 2023 ausgezahlt. <sup>2</sup> Für sein Mandat im Aufsichtsrat der DHL Hub Leipzig GmbH (bis 26.08.2022) erhält Stephan Teuscher 1.000 € (Vorjahr 1.500 €).

**Gewährte Vergütung 2022 – ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder**

€				
Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung (GV)
Thomas Koczelnik (bis 31. August 2021)	46.667	70.000	13.000	<b>129.667</b>

### 3. Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis in Relation zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

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

#### Vergütungs- und Ertragsentwicklung

	2020	2021	+/- %	2022	+/- %
<b>Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder</b>					
€					
Frank Appel	9.432.162 <sup>1</sup>	9.665.320 <sup>1</sup>	2	5.457.533	-44
Ken Allen	3.595.679	9.614.450 <sup>1</sup>	167	4.231.076	-56
Oscar de Bok	808.338	1.089.943 <sup>2</sup>	35	1.332.560 <sup>2</sup>	22
Pablo Ciano	-	-	-	372.528 <sup>4</sup>	n.a. <sup>5</sup>
Nikola Hagleitner	-	-	-	438.816 <sup>4</sup>	n.a. <sup>5</sup>
Melanie Kreis	1.697.454	9.580.272 <sup>1,3</sup>	464	1.811.338 <sup>2</sup>	-81
Tobias Meyer	942.596	1.203.688 <sup>2</sup>	28	1.553.392 <sup>2</sup>	29
Thomas Ogilvie	1.280.487	4.328.559 <sup>3</sup>	238	1.667.637	-61
John Pearson	1.051.893	1.274.048 <sup>2</sup>	21	1.719.678 <sup>2</sup>	35
Tim Scharwath	1.427.054	4.381.877 <sup>3</sup>	207	1.714.162	-61
<b>Entwicklung der Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b>					
€					
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	332.000	336.000	1	334.000	-1
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	261.000	264.000	1	263.000	0
Dr. Günther Bräunig	97.875	116.000	19	116.000	0
Dr. Mario Daberkow	74.000	76.000	3	75.000	-1
Ingrid Deltenre	113.000	130.667	16	153.000	17
Jörg von Dosky	74.000	76.000	3	75.000	-1
Gabriele Gülzau	74.000	76.000	3	75.000	-1
Thomas Held	113.000	115.000	2	124.208	8
Dr. Heinrich Hiesinger	46.750 <sup>4</sup>	89.667	92	116.000	29
Mario Jacobasch	74.000	76.000	3	86.208	13
Thorsten Kühn	-	41.917 <sup>4</sup>	n.a. <sup>5</sup>	113.000	170
Dr. Jörg Kukies	-	115.167 <sup>4</sup>	n.a. <sup>5</sup>	156.000	35
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	74.000	76.000	3	75.000	-1
Simone Menne	116.000	121.000	4	117.000	-3
Yusuf Özdemir	-	-	-	37.541 <sup>4</sup>	n.a. <sup>5</sup>
Lawrence Rosen	-	28.250 <sup>4</sup>	n.a. <sup>5</sup>	75.000	165
Dr. Stefan Schulte	151.000	156.000	3	152.000	-3
Stephan Teuscher	116.000	134.667	16	158.000	17
Stefanie Weckesser	116.000	121.000	4	117.000	-3
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt	74.000	76.000	3	75.000	-1



## Vergütungs- und Ertragsentwicklung

	2020	2021	+/- %	2022	+/- %
<b>Entwicklung der Vergütung ausgeschiedener Vorstandsmitglieder</b>					
<b>€</b>					
Ken Allen	–	–	–	5.043.298 <sup>7</sup>	n.a. <sup>5</sup>
John Gilbert	2.631.306 <sup>1,6</sup>	122.295 <sup>6</sup>	–95	278.930 <sup>6</sup>	128
Lawrence Rosen	4.149.892 <sup>6,7</sup>	2.605.945 <sup>6</sup>	–37	1.463.604 <sup>6</sup>	–44
Walter Scheurle	611.970 <sup>8</sup>	610.134 <sup>8</sup>	0	642.471	5
<b>Entwicklung der Vergütung ausgeschiedener Aufsichtsratsmitglieder</b>					
<b>€</b>					
Thomas Koczelnik	194.000	200.000	3	129.667 <sup>4</sup>	–35
<b>Entwicklung der durchschnittlichen Gesamtvergütung der Belegschaft</b>					
<b>€</b>					
Gesamtbelegschaft Deutsche Post DHL Group <sup>9</sup>	42.258	43.160	2	45.954	6
<b>Ertragsentwicklung</b>					
<b>MIO €</b>					
Konzernjahresergebnis <sup>10</sup>	2.979	5.053	70	5.359	6
EAC Konzern	2.199	5.186	136	5.118	–1
Free Cashflow Konzern	2.535	4.092	61	3.067 <sup>11</sup>	–25
Jahresüberschuss Deutsche Post AG (HGB)	2.915	3.935	35	2.601	–34

<sup>1</sup> Enthält Auszahlungen aus mehreren LTIP-Tranchen

<sup>2</sup> Anpassungsschritt zur Entwicklung der Vergütung auf ein marktübliches Gehaltsniveau

<sup>3</sup> Enthält erstmals seit Amtsantritt Auszahlungen aus der Langfristkomponente

<sup>4</sup> Zeiträtliche Vergütung im Jahr des Eintritts/Austritts

<sup>5</sup> Vorjahresvergleich nicht möglich

<sup>6</sup> Vergütung aus nachlaufenden Vergütungskomponenten

<sup>7</sup> Einmalbetrag aus der Kapitalisierung der betrieblichen Altersversorgung

<sup>8</sup> Laufende Versorgung

<sup>9</sup> Nicht um Währungseffekte bereinigt. Veränderung ohne Währungseffekte: 2020/2021: 2 %; 2021/2022: 3 %

<sup>10</sup> Nach Abzug von nicht beherrschenden Anteilen

<sup>11</sup> Inkl. M&A-Aktivitäten. Ohne M&A: 4.607 (+13 %)



## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Deutsche Post AG, Bonn

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Post AG, Bonn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis

(IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Düsseldorf, den 8. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dietmar Prümm  
Wirtschaftsprüfer

Thomas Schicke  
Wirtschaftsprüfer