

GOVERNANCE

Erklärung zur Unternehmensführung

gemäß §§ 289 f, 315 d HGB für die Deutsche Post AG und Deutsche Post DHL Group

Gesellschaft entspricht allen Kodex-Empfehlungen

Im März 2020 ist der neue Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) in Kraft getreten. Vorstand und Aufsichtsrat haben sich mit den dort niedergelegten Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen befasst und im Dezember 2020 beschlossen, auch zu den Empfehlungen des neuen Kodex eine uneingeschränkte Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG) abzugeben:

„Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche Post AG erklären, dass allen Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der am 24. April/19. Mai 2017 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Fassung vom 7. Februar 2017 auch nach Abgabe der Entsprechenserklärung im Dezember 2019 entsprochen wurde und künftig allen Empfehlungen des Kodex in der am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Fassung vom 16. Dezember 2019 entsprochen werden soll.“

Die Anregungen des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 werden ebenfalls ohne Ausnahme umgesetzt.

Die aktuelle Entsprechenserklärung sowie die Erklärungen zur Unternehmensführung und Entsprechenserklärungen der letzten fünf Jahre können auf der Internetseite der Gesellschaft eingesehen werden.

Grundsätze verantwortungsvoller Unternehmensführung und gemeinsame Werte

Grundlage unserer Geschäftsbeziehungen und -aktivitäten sowie Bestandteil der Konzernstrategie ist eine verantwor-


tungsvolle Geschäftspraxis im Einklang mit den geltenden Gesetzen, ethischen Standards und internationalen Leitlinien. Zu einem solchen Handeln verpflichten wir auch unsere Lieferanten. Die Beziehungen zu unseren Aktionären, Beschäftigten und dem Unternehmen verbundenen Gruppen, die bei ihrer Entscheidung für Deutsche Post DHL Group als Anbieter, Arbeitgeber und Investment zunehmend auch Kriterien der verantwortlichen Unternehmensführung zugrunde legen, werden gefördert.

Der  **Verhaltenskodex** ist als konzernweites Rahmenwerk für Richtlinien und Regeln im Unternehmen fest verankert und gilt in allen Unternehmensbereichen und Regionen. Im Berichtsjahr wurde er aktualisiert. Zum einen haben wir Kernthemen der Strategie 2025 wie Nachhaltigkeit und Digitalisierung aufgegriffen. Zum anderen haben wir den Kodex im Einklang mit darüberhinausgehenden Richtlinien und Regeln im Konzern abgeglichen und erweitert. Das betrifft beispielsweise die Kapitel „Verbot von Korruption und Bestechung“ sowie „Menschenrechte“. Der Verhaltenskodex orientiert sich an den Prinzipien des UN Global Compact, den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und folgt anerkannten rechtlichen Standards, einschließlich maßgeblicher Antikorruptionsgesetze und -vereinbarungen. Wir respektieren die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Außerdem unterstützen wir als langjähriger Partner der Vereinten Nationen die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs).

Im Verhaltenskodex wird auch unser Verständnis zur Diversität niedergelegt. Vielfalt und gegenseitiger Respekt sind Teil der Grundwerte, die im Konzern zu guter Zusammenarbeit und damit zum wirtschaftlichen Erfolg beitragen. Die wesentlichen Kriterien für die Auswahl und Entwick-

lung von Beschäftigten sind ihre Fähigkeiten und Qualifikationen. Im Diversity Council, dem Führungskräfte der Zentralfunktionen und Unternehmensbereiche unter dem Vorsitz des für das Ressort Personal verantwortlichen Vorstandsmitglieds angehören, wird über die strategische Ausrichtung des Diversity-Managements und die divisionalen Anforderungen beraten. Seine Mitglieder sind zugleich Botschafter für und Förderer von Vielfalt in den Divisionen. Die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat unterstützen die Diversity-Strategie unter besonderer Berücksichtigung des Ziels, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Zur Geschäftspraxis gehört es auch, die Kompetenz als Post- und Logistikdienstleister zum Nutzen von Gesellschaft und Umwelt einzusetzen und die Beschäftigten zu motivieren, sich persönlich zu engagieren.

Integres und rechtlich einwandfreies Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit trägt sehr wesentlich zum Erhalt unserer Reputation bei und ist Grundlage für den nachhaltigen Geschäftserfolg von Deutsche Post DHL Group. Im Fokus unseres Compliance-Management-Systems (CMS) steht die Prävention gegen Korruption und wettbewerbswidriges Handeln. In die laufende Verbesserung und Weiterentwicklung des CMS fließen auch die Ergebnisse der Compliance-Audits sowie Erkenntnisse aus gemeldeten Verstößen ein,  **Compliance**.

Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat

Als deutsche börsennotierte Aktiengesellschaft wird die Deutsche Post AG von den Mitgliedern des Vorstands geleitet, die von den Mitgliedern des Aufsichtsrats bestellt, beraten und kontrolliert werden.


Die Geschäftsordnung für den Vorstand regelt Grundsätze der inneren Ordnung, der Geschäftsführung und Vertretung sowie der Zusammenarbeit im Vorstand. Die Mitglieder des Vorstands führen ihre Ressorts in eigener


Verantwortung, soweit nicht Entscheidungen von besonderer Bedeutung und Tragweite für die Gesellschaft oder den Konzern von der Gesamtheit der Mitglieder des Vorstands zu treffen sind. Sie sind gehalten, ressortbezogene Interessen dem Gesamtwohl des Unternehmens unterzuordnen und den Gesamtvorstand laufend über wesentliche Entwicklungen in ihrem Verantwortungsbereich zu informieren.

Der Vorsitzende des Vorstands leitet dessen Geschäfte, koordiniert ressortbezogene Vorgänge mit den Gesamtzielen und Plänen des Unternehmens und stellt die Ausführung der Unternehmenspolitik sicher. Die Mitglieder des Vorstands dürfen bei ihren Entscheidungen weder persönliche Interessen verfolgen noch Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, für sich nutzen. Interessenkonflikte sind dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dem Vorsitzenden des Vorstands unverzüglich offenzulegen; die anderen Vorstandsmitglieder sind hierüber zu informieren.

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand. Dabei werden neben den Anforderungen des Aktiengesetzes und des DCGK die vom Aufsichtsrat für die Zusammensetzung des Vorstands vorgesehenen Diversitätskriterien zugrunde gelegt, darunter auch die festgelegte Zielgröße für den Anteil von Frauen im Vorstand. Unter Berücksichtigung der konkreten Qualifikationsanforderungen erstellt der Präsidialausschuss ein Profil, wählt unter den verfügbaren Kandidaten die besonders geeigneten für Gespräche aus und unterbreitet dem Aufsichtsrat seinen Besetzungsvorschlag. Die Erstbestellung von Mitgliedern des Vorstands erfolgt für längstens drei Jahre. Kein Mitglied des Vorstands nimmt ein Aufsichtsratsmandat in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft oder eine vergleichbare Funktion wahr. Der Aufsichtsrat hat festgelegt, dass das Mandat der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich spätestens in dem Jahr ablaufen sollte, in dem das Vorstandsmitglied sein

65. Lebensjahr vollendet. Die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O) des Unternehmens sieht für die Mitglieder des Vorstands einen den Anforderungen des Aktiengesetzes entsprechenden Selbstbehalt vor.

Die  **Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat** regelt die Grundsätze seiner inneren Ordnung, einen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte des Vorstands sowie die Tätigkeit der Aufsichtsratsausschüsse. Der von den Mitgliedern aus ihrer Mitte gewählte Vorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Vorstandsmitgliedern gegenüber vertritt der Aufsichtsrat die Gesellschaft. Die Hauptversammlung legt die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fest. Verträge der Gesellschaft mit Aufsichtsratsmitgliedern außerhalb der Tätigkeit im Aufsichtsrat und der Anstellungsverträge mit den Vertretern der Arbeitnehmer bestehen nicht.

Der Aufsichtsrat tagt mindestens zweimal im Halbjahr, regelmäßig auch ohne den Vorstand. Außerordentliche Sitzungen finden statt, wenn kurzfristig Entscheidungen zu treffen sind oder Beratungsbedarf entsteht. Im Geschäftsjahr 2020 sind die Mitglieder des Aufsichtsrats zu sechs Plenumsitzungen, 25 Ausschusssitzungen sowie einer Klausurtagung zusammengekommen – aufgrund der Pandemie-Einschränkungen teilweise unter telefonischer Zuschaltung – wie im  **Bericht des Aufsichtsrats** dargestellt. Einzelne Tagesordnungspunkte der Sitzungen hat der Aufsichtsrat ohne Teilnahme aller Mitglieder des Vorstands nur in Anwesenheit des Vorstandsvorsitzenden behandelt. Im September hat der Aufsichtsrat ohne den Vorstand getagt. Die Teilnahmequote lag mit nahezu 100 % auf einem sehr hohen Niveau, sie ist im Bericht des Aufsichtsrats individualisiert ausgewiesen.

Vorstand und Aufsichtsrat erörtern regelmäßig die Konzernstrategie, Ziele und Strategien der Unternehmensbereiche, die Lage und Geschäftsentwicklung der Gesell-

schaft und des Konzerns, wichtige Geschäftsvorfälle, den Verlauf von Akquisitionen und Investitionen, die Compliance und das Compliance-Management, die Risikolage und das Risikomanagement sowie alle wichtigen Fragen der Geschäftsplanung und ihrer Umsetzung. Von besonderer Bedeutung waren im Berichtsjahr die Auswirkungen der Pandemie auf die Gesundheit der Mitarbeiter und die Geschäftsentwicklung der Unternehmensbereiche einschließlich der dort im Einzelnen getroffenen Maßnahmen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat zeitnah und umfassend über alle wichtigen Themen. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats steht in ständigem Austausch mit dem Vorstandsvorsitzenden über aktuelle Themen.

Entscheidungen des Aufsichtsrats werden in getrennten Vorbesprechungen der Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer sowie in den Ausschüssen vorbereitet. Über die Arbeit und die Entscheidungen der Ausschüsse wird der Aufsichtsrat in jeder Plenumsitzung informiert. Die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen nehmen die Mitglieder des Aufsichtsrats eigenverantwortlich wahr und werden dabei von der Gesellschaft angemessen unterstützt. Kernelement ist der jährliche Directors' Day, der im abgelaufenen Geschäftsjahr im Dezember stattgefunden hat. Interne Referenten haben zu aktuellen Themen und Entwicklungen vorgetragen und standen für Fragen zur Verfügung.

Unabhängigkeit der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats sind unabhängig im Sinne des DCGK. Das bisherige selbst gesetzte Ziel eines Anteils von mindestens 75 % unabhängigen Aufsichtsratsmitgliedern im gesamten Aufsichtsrat und das im Dezember 2020 an dessen Stelle beschlossene, anspruchsvollere Ziel von mindestens 60 % unabhängigen Aufsichtsratsmitgliedern

auf Anteilseignerseite werden damit übertroffen. Die KfW Bankengruppe als größter Aktionär der Gesellschaft hält aktuell 20,49 % der Anteile an der Deutsche Post AG und übt damit keine Kontrolle aus. Dementsprechend sind auch Dr. Jörg Kukies und Dr. Günther Bräunig unabhängig. Kein Anteilseignervertreter gehört dem Aufsichtsrat seit mehr als zwölf Jahren an. Dem Aufsichtsrat gehört mit Lawrence Rosen nur ein ehemaliges Mitglied des Vorstands an. Seine Tätigkeit im Vorstand liegt mehr als vier Jahre zurück.

Kein Mitglied des Aufsichtsrats überschreitet die festgelegte Altersgrenze von 72 Jahren, übt Organ- oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern aus oder steht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber.

Wirksamkeit der Tätigkeit des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Wirksamkeit seiner Tätigkeit im Plenum und in den Ausschüssen. Grundlage der Prüfung sind ein Fragebogen, Einzelgespräche der Aufsichtsratsmitglieder mit dem Vorsitzenden und die Erörterung in einer Sitzung des Aufsichtsrats in Abwesenheit des Vorstands. Anregungen aus dem Kreis der Aufsichtsratsmitglieder werden auch unterjährig aufgegriffen und umgesetzt. Im Geschäftsjahr 2020 hat sich der Aufsichtsrat in der Septembersitzung mit der Effizienz seiner Tätigkeit befasst. Er ist zu dem Schluss gekommen, dass er seine Überwachungs- und Beratungsaufgaben effektiv und effizient wahrgenommen hat. Die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Aufsichtsrat und mit den Vorstandsmitgliedern ermöglicht eine sachgerechte und professionelle Aufgabenerfüllung. Auch Organisation und Durchführung der Sitzungen sowie die rechtzeitige Bereitstellung der für die Entscheidungsfindung erforderlichen Informationen tragen hierzu bei.

Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats (Kompetenzprofil)

Der Aufsichtsrat hat die von ihm beschlossenen Ziele für seine Zusammensetzung zuletzt im Dezember 2020 im Hinblick auf die Empfehlung C.6 des neuen DCGK angepasst. Der Zielwert für die angemessene Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder bezieht sich jetzt allein auf die Anteilseignerseite. Mit 60 % liegt er höher als der zuvor unter Berücksichtigung auch der Arbeitnehmervertreter bestimmte Wert. Die Ziele bilden zugleich das Kompetenzprofil ab, das sich der Aufsichtsrat gegeben hat:

- ❶ Der Aufsichtsrat orientiert sich bei seinen Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern an die Hauptversammlung allein am Wohl des Unternehmens. In diesem Rahmen strebt er an, dass der Anteil der im Sinne von C.6 DCGK unabhängigen Vertreter der Anteilseigner mindestens 60 % und der Frauenanteil im gesamten Aufsichtsrat mindestens 30 % beträgt.
- ❷ Der Aufsichtsrat strebt weiterhin an, bei künftigen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung Kandidaten, die aufgrund ihrer Herkunft, Ausbildung oder beruflichen Tätigkeit über internationale Kenntnisse und Erfahrung verfügen, zu berücksichtigen.
- ❸ Der Aufsichtsrat soll in seiner Gesamtheit kompetenter Berater des Vorstands bei Zukunftsfragen sein, zu denen der Aufsichtsrat insbesondere die digitale Transformation zählt.
- ❹ Der Aufsichtsrat soll in seiner Gesamtheit über genügend Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung verfügen. Dies schließt Kenntnisse über internationale Entwicklungen der Rechnungslegung ein. Der Aufsichtsrat sieht zudem in der Unabhängigkeit seiner Mitglieder eine Gewähr für die Integrität des Rechnungslegungsprozesses und die Sicherung der Unabhängigkeit der Abschlussprüfer.

- ❺ Interessenkonflikte bei Aufsichtsratsmitgliedern stehen einer unabhängigen Beratung und Überwachung des Vorstands entgegen. Der Aufsichtsrat entscheidet in jedem Einzelfall im Rahmen der Gesetze und unter Berücksichtigung des DCGK, wie er mit potenziellen oder auftretenden Interessenkonflikten umgeht.
- ❻ Gemäß der vom Aufsichtsrat beschlossenen und in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats verankerten Altersgrenze wird bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern berücksichtigt, dass die Amtszeit spätestens mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung, die auf die Vollendung des 72. Lebensjahres folgt, enden soll. Die Mitglieder sollen dem Aufsichtsrat in der Regel nicht länger als drei volle Amtsperioden angehören.

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats entspricht diesen Zielsetzungen und erfüllt das Kompetenzprofil. Der Aufsichtsrat hat Zielsetzungen und Kompetenzprofil bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung 2020 und jetzt auch bei seinen Wahlvorschlägen an die diesjährige Hauptversammlung berücksichtigt.

Vorstandsgremien und Aufsichtsratsausschüsse

Alle Mitglieder des Vorstands treffen für jeden Unternehmensbereich einmal jährlich zu einem Business Review Meeting zusammen. Zusätzliche Review Meetings finden je Unternehmens- oder Querschnittsbereich zwischen dem Vorstandsvorsitzenden, dem für Finanzen zuständigen Vorstandsmitglied und Vertretern des Managements des jeweiligen Unternehmensbereichs statt. In den Review Meetings werden strategische Maßnahmen, operative Themen sowie die Entwicklung des Budgets der Unternehmensbereiche erörtert.

Die Mitglieder der Aufsichtsratsausschüsse bereiten die Beschlussfassungen des Plenums vor und erledigen die

ihnen nach dem Gesetz, der Satzung und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats übertragenen Aufgaben.

Der Präsidialausschuss bereitet die Beschlussfassung des Plenums über die Bestellung der Vorstandsmitglieder, die Ausgestaltung ihrer Anstellungsverträge (inklusive Vergütung), das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, die Festlegung der Ziele für die variable Vergütung und die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung vor. Darüber hinaus befasst er sich mit der langfristigen Nachfolgeplanung für den Vorstand.

Der Finanz- und Prüfungsausschuss prüft die Rechnungslegung, überwacht den Rechnungslegungsprozess, die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagements und der internen Revision sowie die Abschlussprüfung, insbesondere die Prüfungsqualität und die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers. Er bereitet den Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Bestellung des Abschlussprüfers vor und ist verantwortlich für die Durchführung des Auswahlverfahrens. Weiter befasst sich der Finanz- und Prüfungsausschuss mit der Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung. Er erteilt auch die Zustimmung, wenn der Abschlussprüfer mit der Erbringung von Nichtprüfungsleistungen beauftragt werden soll. Er befasst sich mit der Compliance des Unternehmens und erörtert die Halbjahresfinanzberichte und Quartalsmitteilungen vor deren Veröffentlichung mit dem Vorstand. Er macht nach eigener Prüfung Vorschläge zur Billigung von Jahres- und Konzernabschluss durch den Aufsichtsrat. Seit dem 1. Januar 2020 befindet der Finanz- und Prüfungsausschuss zusätzlich, so erforderlich, über die Erteilung der Zustimmung des Aufsichtsrats zu wesentlichen Geschäften der Gesellschaft mit nahestehenden Personen.

Der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses, Dr. Stefan Schulte, ist unabhängig und Finanzexperte im Sinne der §§ 100 Abs. 5, 107 Abs. 4 AktG und D.4 DCGK.

Er steht in keiner Beziehung zur Gesellschaft, zu ihren Organen oder zu Anteilseignern, die seine Unabhängigkeit in Frage stellen könnte.

Mit dem Abschlussprüfer ist vereinbart, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats und der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses über während der Prüfung auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe unverzüglich informiert werden, soweit diese nicht umgehend beseitigt werden. Darüber hinaus ist vereinbart, dass der Abschlussprüfer dem Aufsichtsrat unverzüglich über alle wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse im Prüfungsverlauf berichtet. Ferner hat der Abschlussprüfer den Aufsichtsrat zu informieren, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, aus denen sich ergibt, dass die von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärungen zum DCGK unrichtig sind. Zwischen dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und dem Abschlussprüfer findet ein regelmäßiger Austausch auch außerhalb der Sitzungen statt.




Der Strategieausschuss bereitet die Beratungen des Aufsichtsrats zur Strategie vor und erörtert regelmäßig die Wettbewerbssituation des Unternehmens und der Unternehmensbereiche. Darüber hinaus befasst er sich vorbereitend mit Unternehmenserwerben oder -veräußerungen, denen der Aufsichtsrat zustimmen muss.

Der Nominierungsausschuss unterbreitet den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat Empfehlungen für die Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern durch die Hauptversammlung.

Der Personalausschuss erörtert die Grundsätze des Personalwesens für den Konzern.

Der Vermittlungsausschuss nimmt die ihm durch das Mitbestimmungsgesetz zugewiesenen Aufgaben wahr: Er unterbreitet dem Aufsichtsrat einen Vorschlag für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern in den Fällen, in denen

eine solche nicht mit der erforderlichen Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der Mitglieder des Aufsichtsrats zustande kommt. Der Ausschuss hat im zurückliegenden Geschäftsjahr nicht getagt.

Über die Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse im Geschäftsjahr 2020 informiert auch der  **Bericht des Aufsichtsrats**. Die Mitglieder des Aufsichtsrats und deren Mandate finden Sie auf  **Seite 7 f.**, die Mitglieder des Vorstands und deren Mandate auf  **Seite 6**.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

<p>Präsidialausschuss</p> <p>Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitz) Andrea Kocsis (stv. Vorsitz) Rolf Bauermeister (bis 15. Juli 2020) Ingrid Deltenre Werner Gatzter (bis 12. Februar 2020) Thomas Held Thorsten Kühn (seit 4. September 2020) Dr. Jörg Kukies (seit 23. April 2020)</p>	<p>Strategieausschuss</p> <p>Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitz) Andrea Kocsis (stv. Vorsitz) Rolf Bauermeister (bis 15. Juli 2020) Dr. Günther Bräunig Dr. Heinrich Hiesinger (seit 4. September 2020) Thomas Koczelnik Roland Oetker (bis 27. August 2020) Stephan Teuscher (seit 4. September 2020)</p>
<p>Personalausschuss</p> <p>Andrea Kocsis (Vorsitz) Dr. Nikolaus von Bomhard (stv. Vorsitz) Ingrid Deltenre (seit 4. September 2020) Thomas Koczelnik Roland Oetker (bis 27. August 2020)</p>	<p>Nominierungsausschuss</p> <p>Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitz) Ingrid Deltenre Werner Gatzter (bis 12. Februar 2020) Dr. Jörg Kukies (seit 23. April 2020)</p>
<p>Finanz- und Prüfungsausschuss</p> <p>Dr. Stefan Schulte (Vorsitz) Stephan Teuscher (stv. Vorsitz) Werner Gatzter (bis 12. Februar 2020) Thomas Koczelnik Dr. Jörg Kukies (seit 23. April 2020) Simone Menne Stefanie Weckesser</p>	<p>Vermittlungsausschuss (gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG)</p> <p>Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitz) Andrea Kocsis (stv. Vorsitz) Rolf Bauermeister (bis 15. Juli 2020) Dr. Heinrich Hiesinger (seit 4. September 2020) Thorsten Kühn (seit 4. September 2020) Roland Oetker (bis 27. August 2020)</p>

Diversität

Bei der Auswahl von Mitgliedern des Vorstands achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese über unterschiedliche Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen und sich mit Blick auf das Profil des gesamten Vorstands sinnvoll ergänzen. Eine langfristige Nachfolgeplanung in allen Unternehmensbereichen gewährleistet, dass auch in Zukunft qualifizierte Kandidaten für die Besetzung von Vorstandspositionen zur Verfügung stehen. Dabei spielt auch die frühzeitige Förderung von Frauen im Unternehmen eine entscheidende Rolle. Die aktuelle Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand bis zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 beträgt 2:8.


Der Vorstand hat als Zielgröße für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands bei Deutsche Post AG jeweils 30 % festgelegt. Diese Zielgrößen sollen bis zum 31. Dezember 2024 erreicht werden. Die beiden Führungsebenen sind dabei nach Berichtslinien abgegrenzt: Der ersten Führungsebene gehören die Führungskräfte der Berichtslinie N-1 an, der zweiten Führungsebene die der Berichtslinie N-2. Das Unternehmen beabsichtigt, auch den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf globaler Ebene zu erhöhen, und hat sich daher zum Ziel gesetzt, bis 2025 den Anteil von Frauen im mittleren und oberen Management auf 30 % anzuheben. Dieser Anteil ist in den vergangenen Jahren bereits kontinuierlich gestiegen und lag am 31. Dezember 2020 bei 23,2 %.

Diversitätskriterien, die dem Aufsichtsrat im Hinblick auf seine eigene Zusammensetzung wichtig sind, finden Sie in der Darstellung seiner Ziele. Der in den Zielen verankerte und für den Aufsichtsrat auch gesetzlich geltende Mindestanteil von 30 % Frauen wird mit 35 % übertroffen.

Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre üben ihre Rechte, insbesondere ihr Auskunfts- und Stimmrecht, in der Hauptversammlung aus. Jede Aktie der Gesellschaft gewährt eine Stimme. Die Tagesordnung mit den Beschlussempfehlungen für die Hauptversammlung und weitere Informationen stehen spätestens mit der Einberufung auf der Internetseite der Gesellschaft zur Einsicht bereit. Bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern wird für jeden Kandidaten ein ausführlicher Lebenslauf veröffentlicht. Wir erleichtern unseren Aktionären die Ausübung ihrer Stimmrechte dadurch, dass wir neben der Möglichkeit der Briefwahl Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft benennen, die das Stimmrecht ausschließlich gemäß den von den Aktionären erteilten Weisungen ausüben. Die Bevollmächtigung der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ist ebenso wie die Briefwahl auch über den von der Gesellschaft angebotenen Online-Service möglich. Wegen der Pandemie wurde die Hauptversammlung 2020 gemäß den hierfür geltenden gesetzlichen Bestimmungen virtuell durchgeführt. Die Aktionäre hatten die Möglichkeit, bis zwei Tage vor der Hauptversammlung Fragen elektronisch einzureichen, und konnten ihr Stimmrecht per Briefwahl ausüben oder die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft mit der weisungsgebundenen Ausübung des Stimmrechts bevollmächtigen. Auch die Hauptversammlung 2021 wird aufgrund der andauernden Pandemie als virtuelle Veranstaltung stattfinden.

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre zur Billigung vorzulegen. Die Hauptversammlung 2018 hat das System der Vorstandsvergütung mit einer Zustimmung von rund 89 % gebilligt. Das Vergütungssystem gilt im Wesentlichen unverändert fort, wie im  **Vergütungsbericht** näher erläutert wird. Dort finden Sie auch Angaben zur Vergütung der einzelnen Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat hat im Dezember 2020 unter Beachtung der Anforderungen des durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) geänderten Aktiengesetzes und im Einklang mit den Empfehlungen und Anregungen des überarbeiteten DCGK Anpassungen des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Das angepasste Vergütungssystem wird der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt. Vorstand und Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung überdies ihren Vorschlag für die Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder unterbreiten. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und der Beschluss der Hauptversammlung über die Aufsichtsratsvergütung werden auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich sein.

Übernahmerechtliche Angaben

Angaben nach §§ 289 a Abs. 1, 315 a Abs. 1 HGB und erläuternder Bericht

Zusammensetzung des gezeichneten Kapitals, Stimmrechte und Übertragung von Aktien

Zum 31. Dezember 2020 betrug das Grundkapital der Gesellschaft 1.239.059.409 €, eingeteilt in ebenso viele auf den Namen lautende Stückaktien (Aktien ohne Nennbetrag). Jede Aktie gewährt die gleichen gesetzlich und/oder in der Satzung vorgesehenen Rechte und Pflichten und in der Hauptversammlung je eine Stimme. Keinem Aktionär und keiner Aktionärsgruppe stehen Sonderrechte zu, insbesondere solche, die Kontrollbefugnisse verleihen.

Die Ausübung der Stimmrechte und die Übertragung der Aktien richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und der Satzung. Die Satzung beschränkt weder die Ausübung der Stimmrechte noch die Übertragung von Aktien.

Kapitalbeteiligungen von mehr als 10 %

Die KfW Bankengruppe (KfW), Frankfurt am Main, ist mit einer Beteiligung von 20,49 % am Grundkapital unser größter Aktionär. Die Bundesrepublik Deutschland ist mittelbar über die KfW an der Deutsche Post AG beteiligt.


Ernennung und Abberufung der Vorstandsmitglieder

Die Mitglieder des Vorstands werden nach den gesetzlichen Vorschriften bestellt und abberufen, vgl. §§ 84, 85 Aktiengesetz (AktG) und § 31 Mitbestimmungsgesetz (MitbestG). Gemäß § 6 der Satzung besteht der Vorstand aus mindestens zwei Mitgliedern. Im Übrigen wird die Zahl der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat bestimmt.

Satzungsänderungen

Die Satzung kann gemäß §§ 119 Abs. 1 Ziff. 6, 179 Abs. 1 Satz 1 AktG durch Beschluss der Hauptversammlung geändert werden. Gemäß § 21 Abs. 2 der Satzung in Verbindung mit §§ 179 Abs. 2, 133 Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung über Satzungsänderungen grundsätzlich mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen und mit der einfachen Mehrheit des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals. Soweit das Gesetz für Satzungsänderungen zwingend eine größere Mehrheit vorschreibt, ist diese Mehrheit entscheidend.

Befugnisse des Vorstands, insbesondere zu Aktienaussgabe und Aktienrückkauf

Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats bis zu 160 MIO neue, auf den Namen lautende Stückaktien auszugeben (Genehmigtes Kapital). Die Einzelheiten ergeben sich aus § 5 Abs. 2 der Satzung. Die Satzung ist auf der  [Internetseite der Gesellschaft](#) und im elektronischen Unternehmensregister abrufbar. Sie kann ferner beim Handelsregister des Amtsgerichts Bonn eingesehen werden.

Der Vorstand ist bzw. war ferner durch Beschlüsse der Hauptversammlungen vom 27. Mai 2014 (zu Tagesordnungspunkt 8), vom 28. April 2017 (zu Tagesordnungspunkt 7), vom 24. April 2018 (zu Tagesordnungspunkt 6) und vom 27. August 2020 (zu den Tagesordnungspunkten 7 und 8) ermächtigt, Bezugsrechte auf Aktien auszugeben. Die Ermächtigungsbeschlüsse sind aus den notariellen Sitzungsniederschriften ersichtlich, die beim Handelsregister des Amtsgerichts Bonn einsehbar sind. Die Hauptversammlung hat zur Bedienung von noch auszugebenden oder bereits ausgegebenen Bezugsrechten bedingte Kapitalerhöhungen beschlossen. Die Einzelheiten sind in § 5 der

Satzung bestimmt. Zum 31. Dezember 2020 sind Bezugsrechte ausgegeben, die bei Vorliegen der Voraussetzungen mit bis zu 29.678.108 Aktien der Deutsche Post AG zu bedienen sind. Unter den erteilten Ermächtigungen können noch bis zu 49.350.484 weitere Bezugsrechte ausgegeben werden.

Die Hauptversammlung vom 28. April 2017 hat die Gesellschaft ermächtigt, bis zum 27. April 2022 eigene Aktien im Umfang von bis zu 10 % des bei Beschlussfassung bestehenden Grundkapitals zu erwerben. Die Einzelheiten hierzu einschließlich der Möglichkeiten der Verwendung der aufgrund dieser oder einer vorangehenden Ermächtigung erworbenen eigenen Aktien ergeben sich aus dem von der Hauptversammlung am 28. April 2017 (Tagesordnungspunkt 8) gefassten Ermächtigungsbeschluss. Ergänzend dazu hat die Hauptversammlung vom 28. April 2017 den Vorstand ermächtigt, in dem zu Tagesordnungspunkt 8 beschlossenen Rahmen eigene Aktien auch unter Einsatz von Derivaten zu erwerben (Tagesordnungspunkt 9). Auf der Grundlage des Ermächtigungsbeschlusses hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2.003.334 eigene Aktien erworben. Zum 31. Dezember 2020 hielt die Gesellschaft keine eigenen Aktien.

Wesentliche Vereinbarungen, die unter der Bedingung eines Kontrollwechsels infolge eines Übernahmeangebots stehen, und Entschädigungsvereinbarungen für den Fall eines Übernahmeangebots mit Vorstandsmitgliedern oder Arbeitnehmern

Es besteht ein Vertrag zwischen der Deutsche Post AG und einem Bankenkonsortium über eine syndizierte Kreditlinie in Höhe von 2 MRD €. Im Fall eines Kontrollwechsels im Sinne des Vertrags hat jedes Mitglied des Bankenkonsortiums unter bestimmten Voraussetzungen das Recht,

seinen Anteil an der Kreditlinie sowie seinen jeweiligen Anteil an ausstehenden Krediten zu kündigen und deren Rückzahlung zu verlangen. Weiterhin sehen die Anleihebedingungen der unter dem im März 2012 etablierten „Debt Issuance Programme“ emittierten Anleihen sowie der im Dezember 2017 begebenen Wandelanleihe Kontrollwechselbestimmungen vor. Im Fall eines Kontrollwechsels im Sinne der Bedingungen gewähren diese den Gläubigern unter bestimmten Voraussetzungen das Recht, die vorzeitige Rückzahlung der jeweiligen Schuldverschreibungen zu verlangen. Schließlich besteht im Zusammenhang mit Vertriebskooperationen ein Factoringvertrag im Volumen von maximal 70 MIO €, der im Fall eines Kontrollwechsels im Sinne des Vertrags vom Factor außerordentlich gekündigt werden kann.

Für den Fall eines Kontrollwechsels ist allen Mitgliedern des Vorstands das Recht eingeräumt, innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach dem Kontrollwechsel mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ihr Amt jeweils aus wichtigem Grund niederzulegen und den Vorstandsvertrag zu kündigen (Sonderkündigungsrecht). Der bislang für den Fall der Ausübung des Sonderkündigungsrechts vorgesehene Abfindungsanspruch entfällt ab dem Geschäftsjahr 2021. Beim Jahresbonusplan mit Share Matching für Führungskräfte wird im Fall eines Kontrollwechsels der Gesellschaft die Haltefrist für die Aktien mit sofortiger Wirkung unwirksam. Die teilnehmenden Führungskräfte erhalten zeitnah die volle Zahl der ihrem Aktieneinsatz entsprechenden Matching Shares (oder deren Wert in Geld). In einem derartigen Fall trägt der Arbeitgeber alle nachteiligen steuerlichen Folgen, die sich aus der Verkürzung der Haltefrist ergeben. Davon ausgenommen sind Steuern, die normalerweise nach der Haltefrist anfallen.

Vergütung

Der Vergütungsbericht beschreibt das System der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020 und erläutert detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Er ist nach den Erfordernissen des Handelsgesetzbuchs (HGB), der Deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS), der International Financial Reporting Standards (IFRS) sowie entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) erstellt worden. Er enthält darüber hinaus freiwillig bereits ausgewählte Angaben entsprechend den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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

Änderungen im Vergütungssystem

Gegenstand	Bisherige Regelung	Neue Regelung
Jahreserfolgsvergütung	<p>Zielstruktur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75 % finanzielle Ziele • 25 % nichtfinanzielle Ziele, davon 12,5 % aus dem Bereich ESG <p>Berechnung: Auf Basis der Zielerreichung</p>	<p>Ab 2022</p> <p>Zielstruktur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70 % finanzielle Ziele • 30 % nichtfinanzielle Ziele, alle aus dem Bereich ESG: 10 % „Environmental“ 10 % „Social“ 10 % „Governance“ <p>Berechnung: Auf Basis der Zielerreichung, in Ausnahmefällen Anwendung einer Zu-/Abschlagsmöglichkeit von bis zu 20 %</p>
Maximalvergütung	Begrenzung der gewährten und ab 2022 der zugeflossenen Vergütung unter Ausschluss von Nebenleistungen	<p>Ab 2021 bzw. 2022</p> <p>Ab 2021 Begrenzung der gewährten und ab 2022 der zugeflossenen Vergütung einschließlich Nebenleistungen</p>
Kontrollwechsel	Anspruch auf Abfindung bei Kündigung im Fall des Change of Control	<p>Ab 2021</p> <p>Kein Anspruch auf Abfindung bei Kündigung im Fall des Change of Control</p>
Versorgung	<ul style="list-style-type: none"> • Variable Verzinsung mit iBoxx Corporates AA 10+ Annual Yield • Mindestverzinsung 2,25 % 	<p>Ab 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variable Verzinsung mit der gewichteten jährlichen Verzinsung des Pensionsvermögens der Deutschen Post in Deutschland • Mindestverzinsung 1 %

Alle amtierenden Vorstandsmitglieder haben ihre laufenden Anstellungsverträge auf die geänderten Bedingungen umgestellt.

Das Vergütungssystem wurde zuletzt von der Hauptversammlung 2018 mit 88,56 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der Hauptversammlung 2021 wird es erstmals gemäß § 120 a AktG zur Billigung vorgelegt werden.

Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

Das Vergütungssystem für den Vorstand setzt Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns und orientiert sich in hohem Maß an der langfristigen Wertschaffung für die Aktionäre. Dies geschieht unter Beachtung der Anforderungen des Aktiengesetzes und im Einklang mit den Empfehlungen und Anregungen des 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 Vorstandpositionen zu gewinnen und zu halten.

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

Grundsätze bei der Festlegung der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie.

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

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

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

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

Der Aufsichtsrat achtet auf durchgängige Zielsetzungen zwischen Vorstand und Führungskräften.

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

Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und beschließt das zugrunde liegende Vergütungssystem. Dabei wird er von seinem Präsidialausschuss unterstützt, der die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems überwacht und die Beschlüsse des Aufsichtsrats vorbereitet. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Berater hinzu. Er achtet bei der Auswahl auf deren Unabhängigkeit.

Festsetzung der Vergütungshöhen

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

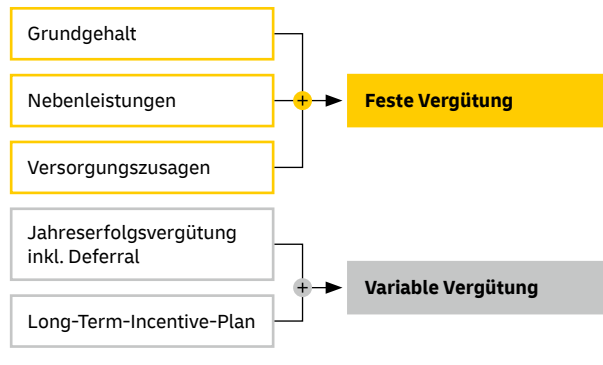
Für die Beurteilung der horizontalen Angemessenheit werden die DAX-Unternehmen als Vergleichsgruppe herangezogen; die Positionierung innerhalb der Vergleichsgruppe wird unter Berücksichtigung der Marktstellung der Deutschen Post auf Basis der Kennzahlen Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung ermittelt. In vertikaler Hinsicht berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft der Gesellschaft in Deutschland, auch in der zeitlichen Entwicklung. Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat die obersten Managementebenen in den bei der Gesellschaft festgelegten Managementstufen B bis D definiert. Die übrige Belegschaft besteht aus den weiteren Führungskräften sowie den außertariflich und tariflich beschäftigten Mitarbeitern, bei denen repräsentative Vergütungsgruppen betrachtet werden.

Komponenten der Vorstandsvergütung

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

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

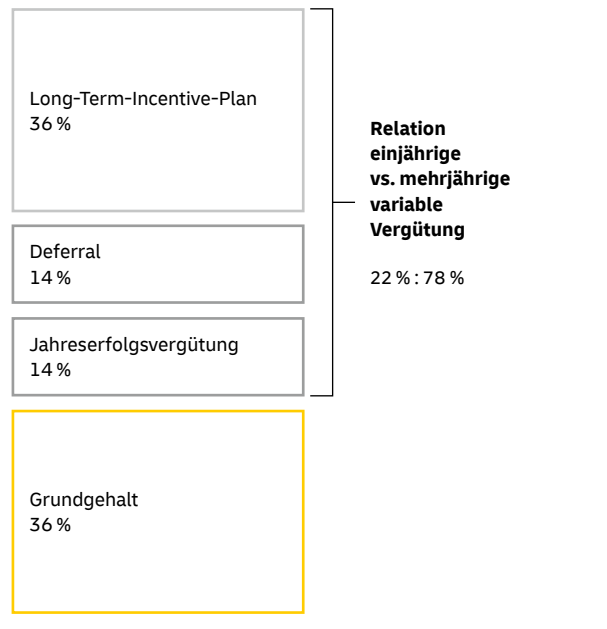
Vergütungskomponenten



Vergütungsstruktur

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

Zielvergütungsstruktur



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

Die Vergütungsbestandteile im Überblick


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

Vergütungsbestandteile

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Feste Vergütung		
Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnt und hält Vorstandsmitglieder, die aufgrund ihrer Erfahrung und Kompetenz die Strategie entwickeln und erfolgreich umsetzen können; fördert zugleich eine unabhängige, risikoadjustierte und eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Fixe vertraglich vereinbarte Jahresvergütung, die in der Regel in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich ausbezahlt wird
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> • Im Wesentlichen Privatnutzung von Dienstwagen (ggf. inklusive Fahrer), Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung in analoger Anwendung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften und Leistungen bei doppelter Haushaltsführung
Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> • Sichert eine adäquate Versorgung im Alter ab 	<ul style="list-style-type: none"> • Jährlicher Beitrag in Höhe von 35 % des Grundgehalts • Verzinsung: Bis einschließlich 2020 zugeteilte Versorgungsbeiträge gemäß „iBoxx Corporates AA 10+ Annual Yield“, mindestens jedoch 2,25 % • Ab 2021 zugeteilte Versorgungsbeiträge: Gewichtete jährliche Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensions-einrichtungen der Deutschen Post, mindestens jedoch 1 %
Variable Vergütung		
Jahreserfolgsvergütung mit Mittelfristkomponente (Deferral)	<ul style="list-style-type: none"> • Stellt profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder sicher • Setzt Anreize für Vorstandsmitglieder, sich auf die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen Geschäftsprioritäten zu konzentrieren • Durch das Deferral mit zusätzlichem Leistungskriterium wird die Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf eine langfristige Entwicklung des Unternehmens gestärkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Zielwert: 80 % des jeweiligen Grundgehalts • Auszahlung: 50 % im Folgejahr, 50 % nach weiteren zwei Jahren (Nachhaltigkeitsphase) und nur, wenn am Ende der Nachhaltigkeitsphase die Kapitalkosten verdient wurden (Mittelfristkomponente) • Deferral als reine Malusregelung ausgestaltet • Bis 2021: <ul style="list-style-type: none"> • 75 % finanzielle und 25 % nichtfinanzielle Erfolgsziele • Höchstbetrag (Cap): 100 % des jeweiligen Grundgehalts • Ab 2022: <ul style="list-style-type: none"> • 70 % finanzielle Erfolgsziele und 30 % ESG-Ziele • Zu-/Abschlagsmöglichkeit von bis zu 20 % bei außergewöhnlichen Entwicklungen • Höchstbetrag (Cap): 120 % des jeweiligen Grundgehalts bei außergewöhnlichen Entwicklungen
Langfristkomponente Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)	<ul style="list-style-type: none"> • Fördert eine nachhaltig positive Entwicklung des Unternehmenswertes und verknüpft die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre 	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: Stock Appreciation Rights (Wertsteigerungsrechte) • Zuteilungsbetrag: 100 % des Grundgehalts • Eigeninvestment: 10 % des Grundgehalts • Aktienkursbasierte Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> • Absolute Aktienkurssteigerung • Relative Performance im Vergleich zum STOXX Europe 600 • Höchstbetrag (Cap): 4x Grundgehalt (2,5x Grundgehalt für den Vorstandsvorsitzenden) • Ausübbarkeit: gemäß Zielerreichung der Erfolgsziele nach vier Jahren • Auszahlung in bar: im fünften und sechsten Jahr nach Gewährung, abhängig vom individuellen Ausübungszeitpunkt

1. Feste Vergütung

GRUNDGEHALT UND NEBENLEISTUNGEN

Die Gewährung eines festen Grundgehalts fördert eine unabhängige, risikoadjustierte und eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft. Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen, die als geldwerter Vorteil versteuert werden. Dazu können insbesondere gehören: die Bereitstellung eines Firmenwagens auch zur privaten Nutzung; Nutzung eines Fahrers; Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung; die Übernahme von Kosten für Sicherheitseinrichtungen am privaten Wohnhaus; Leistungen bei Einsatz außerhalb des Heimatlands wie Umzugskosten-erstattungen, Leistungen bei doppelter Haushaltsführung, Kostenerstattung im Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme in Deutschland (zum Beispiel für die Beauftragung eines Relocation Services, für behördliche Anmeldungen, Übernahme von Steuerberatungskosten); Erstattung des Aufwands für Heimfahrten. Der Betrag der Nebenleistungen wird begrenzt. Nebenleistungen sollen in der Regel den Betrag von 15 % des Grundgehalts nicht überschreiten. Darüber hinaus können Ausgleichszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für bei ehemaligen Arbeitgebern zugesagte und entgangene variable Vergütungen gewährt werden. Im Jahr der Auszahlung der Ausgleichsleistung erhöht sich das Gesamt-Cap (dazu ) um den Ausgleichsbetrag.

VERSORGUNGSZUSAGEN

Vorstandsmitglieder erhalten eine Versorgungszusage auf der Basis eines beitragsorientierten Systems, deren wesentliche Merkmale die folgende Tabelle zeigt. Hierbei schreibt das Unternehmen für jedes Vorstandsmitglied einen jährlichen Beitrag auf einem virtuellen Versorgungskonto gut. Im Rahmen der Überprüfung des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat dazu entschieden, die

Verzinsung der ab 2021 erbrachten Versorgungsbeiträge nicht mehr an eine externe Referenzgröße zu koppeln, sondern an der Rendite, die mit dem betrieblichen Altersversorgungsvermögen der Mitarbeiter in Deutschland erzielt wird, auszurichten. Maßgeblich ist daher für diese Versorgungsbeiträge die gewichtete jährliche Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensions-einrichtungen der Deutschen Post des Jahres, für das die Verzinsung gewährt wird. Gleichzeitig wurde die Mindestverzinsung auf 1 % abgesenkt.

Beitragsorientierte Versorgungszusage

Merkmal	Beschreibung
Art der Altersleistung	Kapitalzahlung mit Rentenoption
Renteneintrittsalter	62 Jahre
Beitragshöhe	35 % des Grundgehalts, begrenzt auf 15 Jahre
Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung	Auszahlung des Versorgungskontos ohne Risikoleistung
Verzinsung	Versorgungsbeiträge bis 2020: iBoxx Corporates AA 10+ Annual Yield, mindestens 2,25 % Versorgungsbeiträge ab 2021: Gewichtete jährliche Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensions-einrichtungen der Deutschen Post, mindestens 1 %
Anpassung von Renten	1 % jährlich

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

Dem Vorstandsvorsitzenden wurde bei seiner ersten Bestellung im Jahr 2002 die damals in der Gesellschaft übliche endgehaltsabhängige Versorgungszusage erteilt, deren Details die folgende Tabelle zeigt.

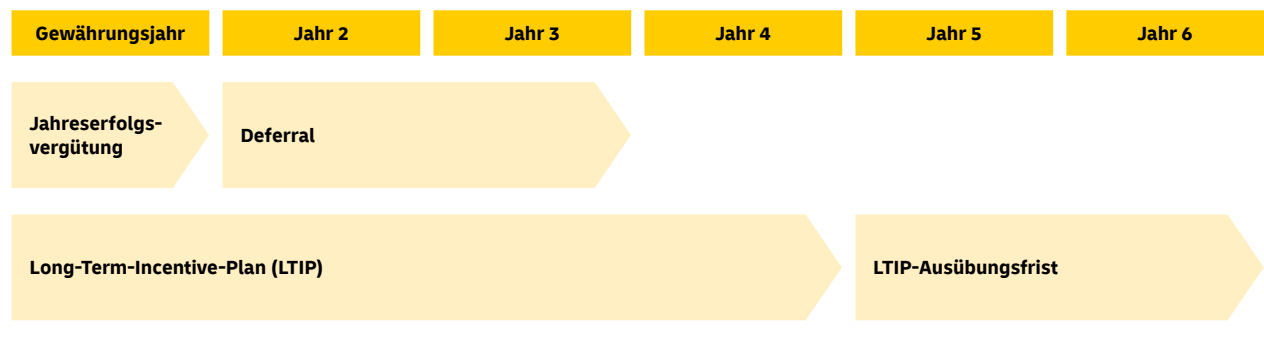
Endgehaltsabhängige Versorgungszusage

Merkmal	Beschreibung
Art der Altersleistung	Rentenzahlung mit Kapitalzahlungsoption
Renteneintrittsalter	Renteneintrittsalter nach Vertrag: 55 Jahre (nicht angewandt), 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

2. Variable Vergütung

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt anhand von ausgewählten strategischen Leistungskriterien und ambitioniert gesetzten Zielen Anreize, um die Gesellschaft im Einklang mit der Geschäftsstrategie sowie im Sinne der Aktionäre und der weiteren Stakeholder zu führen. Dabei legt die Jahreserfolgsvergütung in Kombination mit ihrer Mittelfristkomponente, die eine zweijährige Nachhaltigkeitsphase mit eigenem Leistungskriterium vorsieht, den Fokus auf die jährlichen, aus der Strategie abgeleiteten Ziele der Gesellschaft und stellt gleichzeitig sicher, dass diese nachhaltig verfolgt werden. Die Langfristkomponente in Form der Gewährung von Stock Appreciation Rights zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes ab und verknüpft durch ihre aktienkursbasierten Erfolgsziele und ihre bis zu sechsjährige Laufzeit die Interessen der Vorstandsmitglieder unmittelbar mit dem langfristigen Aktionärsinteresse. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter findet nicht statt. Eine Zahlung von Sonderboni ist nicht vorgesehen.

Laufzeiten der variablen Vergütung in der Zielvergütung



JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG MIT MITTELFRISTKOMPONENTE (DEFERRAL)

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

Leistungskriterien

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

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

Bis einschließlich 2021 beträgt der Anteil der finanziellen Ziele 75 %, der Anteil der nichtfinanziellen Ziele 25 %. Ab dem Geschäftsjahr 2022 wird der Anteil der nichtfinanziellen Ziele auf 30 % erhöht. Die individuellen Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder enthalten im Jahr 2021

als nichtfinanzielle Zielsetzung aus dem Bereich ESG ein Mitarbeiterziel sowie weitere Einzelziele, die die individuellen Arbeitsschwerpunkte und Prioritäten der einzelnen Vorstandsmitglieder im jeweiligen Geschäftsjahr abbilden.

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

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

Die Leistungskriterien und deren Gewichtung stellen sich wie folgt dar:

Überblick Leistungskriterien

Leistungskriterium	Gewichtung ¹	Anreizwirkung/ Strategiebezug
EAC Konzern	55 %/65 % ab 2022: 50 %/60 %	<ul style="list-style-type: none"> • Kernsteuerungsgröße im Unternehmen • Ergänzt das EBIT um die Kapitalkostenkomponente, sodass der effiziente Einsatz von Ressourcen gefördert und das operative Geschäft auf nachhaltige Wertsteigerung und Mittelzufluss ausgerichtet wird
EAC Division	0 %/10 %	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Leistungsmessung im jeweiligen Vorstandsbereich • Anreiz für marktführende Leistung in jeder Division
Free Cashflow	10 %	<ul style="list-style-type: none"> • Kernsteuerungsgröße im Unternehmen • Ist ein Maß dafür, wie viel Cash das Unternehmen unter Berücksichtigung von operativen Zahlungsverpflichtungen sowie Investitions-, Leasing- und Zinszahlungen generiert • Gibt an, wie viele Zahlungsmittel dem Unternehmen für Dividenden, zur Schuldentilgung oder für andere Zwecke (zum Beispiel Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen) zur Verfügung stehen
Nichtfinanzielle Ziele (bis 2021) <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterengagement • Einzelziele im Einklang mit der Konzernstrategie 	25 % (jeweils 12,5 %)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber erster Wahl für alle werden • Erfasst wird die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und ihre Motivation, zum Unternehmenserfolg beizutragen • Vergleich mit externen Referenzwerten zeigt Stärken auf und gibt Hinweis auf Handlungsfelder • Möglichkeit, jährlich operative Schwerpunkte in Abhängigkeit von aktuellen Prioritäten und dem Umsetzungsgrad der Strategie zu setzen • Zum Beispiel Umsetzung der für den dauerhaften Geschäftserfolg notwendigen Digitalisierungsinitiativen, Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit
Nichtfinanzielle Ziele (ab 2022) <ul style="list-style-type: none"> • E – Verbesserung Energieeffizienz • S – Mitarbeiterengagement • G – Verankerung von Compliance als integraler Bestandteil aller Geschäftsaktivitäten 	30 % (jeweils 10 %)	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeit ist Kernelement der Strategie 2025 • ESG-Ziele sind integraler Bestandteil zur Erreichung unseres Unternehmenszwecks „Menschen verbinden, Leben verbessern“ <ul style="list-style-type: none"> • E – Dient der Umsetzung des Ziels, alle logistikbezogenen Emissionen auf null zu reduzieren • S – Misst den Erfolg bei der Erreichung des Ziels, Arbeitgeber erster Wahl zu werden • G – Incentiviert die Geschäftstätigkeit nach ethischen Standards und fördert dadurch die Minimierung von Geschäftsrisiken

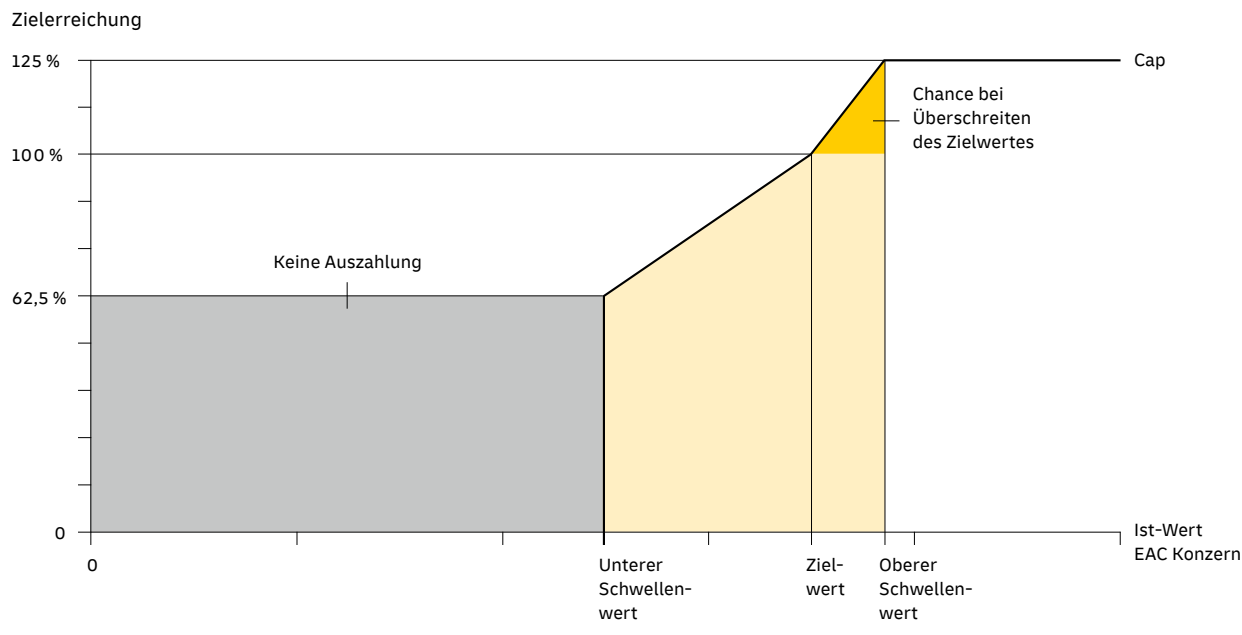
Zielvereinbarung und Zielerreichung

Der Aufsichtsrat achtet bei der Festlegung der Zielwerte sowie der unteren und oberen Schwellenwerte auf adäquate und ambitionierte Zielsetzungen. Bei einer Unterschreitung des unteren Schwellenwerts eines Leistungskriteriums reduziert sich der auf dieses Kriterium entfallende Anteil der variablen Vergütung auf null. Bei einem Übertreffen des oberen Schwellenwerts eines Leistungskriteriums ist der auf dieses Kriterium entfallende Anteil der variablen Vergütung auf einen Höchstbetrag (Cap) begrenzt. Somit ergibt sich ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil in der Vergütung.

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

¹ Die Gewichtung des Konzern-EAC beträgt für den Vorstandsvorsitzenden sowie für den Finanz- und den Personalvorstand 65 %, ab 2022 beträgt sie 60 %. Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus im Einzelfall aus strategischen Gründen zum Beginn der Leistungsperiode eine abweichende Gewichtung der Leistungskriterien festlegen. Auch im Fall einer abweichenden Gewichtung sollte der Anteil der finanziellen Zielsetzungen mindestens 75 %, ab 2022 mindestens 70 % betragen.

Auszahlungskurve



Die Details zu Zielvereinbarungen und Zielerreichungen werden unter [Vergütung des Konzernvorstands im Geschäftsjahr 2020](#) ausgewiesen.

Anpassung bei außergewöhnlichen Entwicklungen

Der Aufsichtsrat kann ab dem Geschäftsjahr 2022 die errechnete Jahreserfolgsvergütung bei außergewöhnlichen Entwicklungen anpassen, indem er einen Zu- bzw. Abschlag in Höhe von bis zu 20 % vornehmen kann (Bonus-/Malus-Möglichkeit). Ein Zu- bzw. Abschlag wird vom Aufsichtsrat nur vorgenommen, wenn die Jahreserfolgsvergütung in der nach Zielerreichung errechneten Höhe die tatsächliche Leistung eines Vorstandsmitglieds bei einer Gesamtschau nicht angemessen abbildet. Mögliche Fälle sind insbeson-

dere: außergewöhnliche Erfolge oder Misserfolge bei der nachhaltigen Weiterentwicklung bzw. Reorganisation von Deutsche Post DHL Group, außergewöhnliche Entwicklungen und/oder eine außerordentliche Änderung von Marktumständen, außergewöhnliche Innovationsleistung, besondere Fehlleistungen in Führungsverhalten und Integrität. Die maximale Höhe der Jahreserfolgsvergütung nach Anwendung der Zu- bzw. Abschlagsmöglichkeit bei außergewöhnlichen Entwicklungen kann daher 120 % des Grundgehalts betragen.

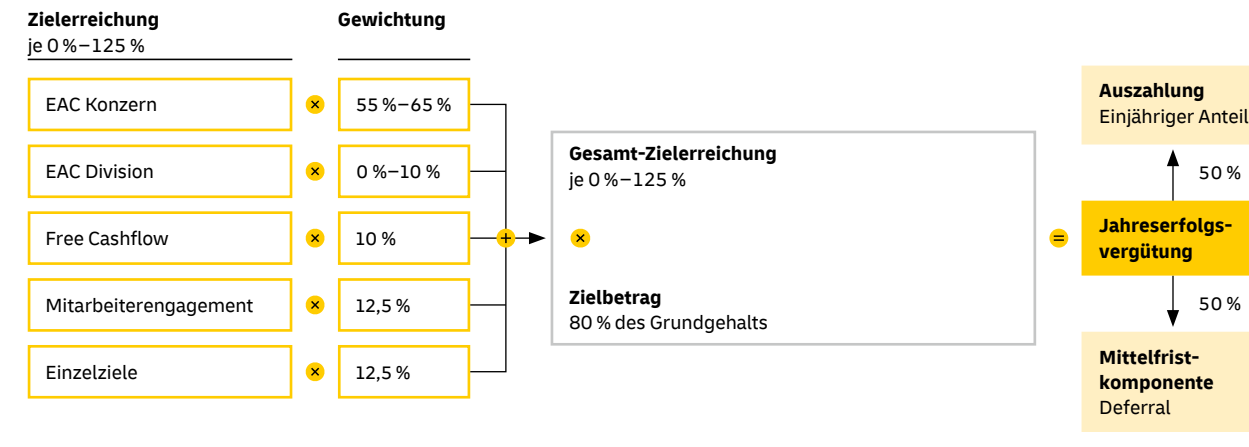
Soweit der Aufsichtsrat auf dieser Grundlage die Höhe der Jahreserfolgsvergütung anpasst, wird dies im Vergütungsbericht des Folgejahres, der der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt wird, detailliert erläutert.

Überführung in die Mittelfristkomponente

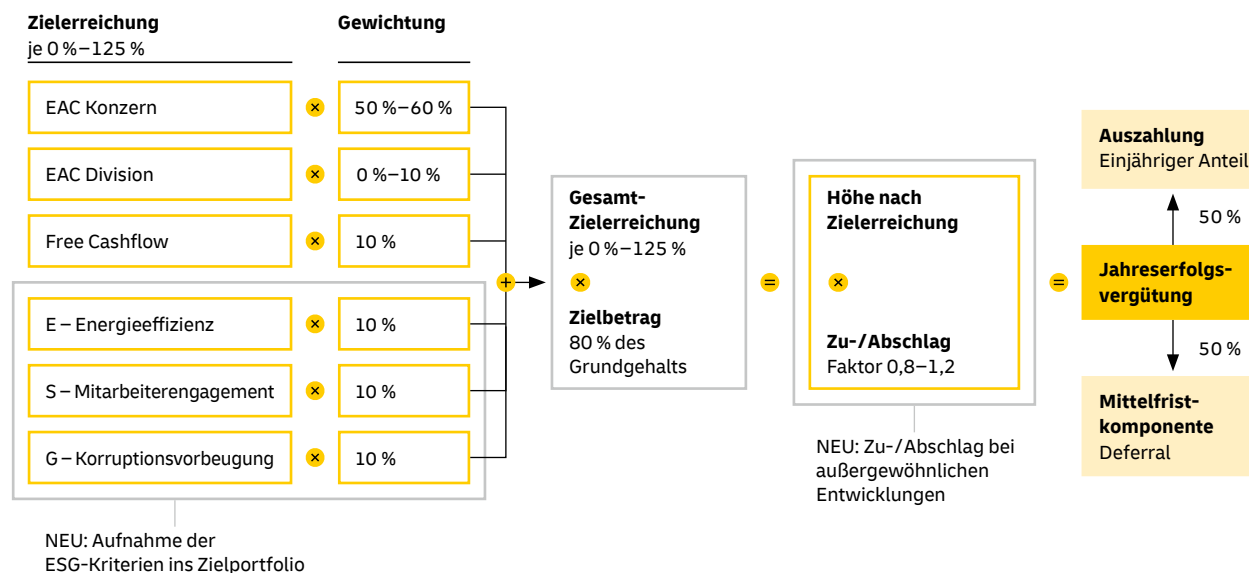
50 % der auf Basis der Zielerreichung und ab dem Jahr 2022 ggf. eines Zu- oder Abschlags festgelegten Jahreserfolgsvergütung werden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr ausgezahlt.

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

Berechnung der Jahreserfolgsvergütung bis 2021



Berechnung der Jahreserfolgsvergütung ab 2022



LANGFRISTKOMPONENTE

(LONG-TERM-INCENTIVE-PLAN, LTIP)

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

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

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

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

Mechanik der Stock Appreciation Rights

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

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

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

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

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

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

3. Begrenzung der variablen Vergütung und maximale Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat für die Vorstandsmitglieder betragsmäßige Höchstgrenzen für alle variablen Vergütungsbestandteile festgelegt. Wie bereits erläutert, ist der Maximalbetrag, der aus der Jahreserfolgsvergütung inklusive des aufgeschobenen Anteils (Deferral) erlöst werden kann, bis zum Jahr 2021 auf 100 % des Grundgehalts begrenzt. Ab dem Jahr 2022 kann der Maximalbetrag bei Anwendung der Zuschlagsmöglichkeit im Ausnahmefall 120 % des Grundgehalts betragen; im Regelfall bleibt er auf 100 % des Grundgehalts begrenzt. Aus dem LTIP kann der Vorstandsvorsitzende je Tranche maximal einen Betrag in Höhe des 2,5-Fachen seines Grundgehalts, die ordentlichen Vorstandsmitglieder können maximal einen Betrag in Höhe des 4-Fachen ihres Grundgehalts erlösen. Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus den Auszahlungsbetrag im Fall außergewöhnlicher Entwicklungen begrenzen.

Zudem sieht das Vergütungssystem für die Begrenzung der Auszahlungshöhe ein Gesamt-Cap vor. Dabei ist zum einen die Vergütung begrenzt, die sich aus der Gewährung eines Jahres ergibt. Für ordentliche Vorstandsmitglieder beläuft sich der Gewährungs-Cap bis zum Jahr 2020 auf 5 MIO € ohne Nebenleistungen, ab dem Jahr 2021 auf 5,15 MIO € einschließlich Nebenleistungen. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft er sich bis zum Jahr 2020 auf 8 MIO € ohne Nebenleistungen, ab dem Jahr 2021 auf 8,15 MIO € einschließlich Nebenleistungen. Ab dem Geschäftsjahr 2022 ist zusätzlich der einem Geschäftsjahr zuzurechnende Zufluss mit einem Höchstbetrag von 5,15 MIO € bzw. 8,15 MIO € versehen. Im Jahr der Auszahlung einer Ausgleichsleistung nach **Ziffer 1** erhöht sich der Gesamt-Cap für das Vorstandsmitglied, dem die Ausgleichsleistung gezahlt wird, um den Ausgleichsbetrag.

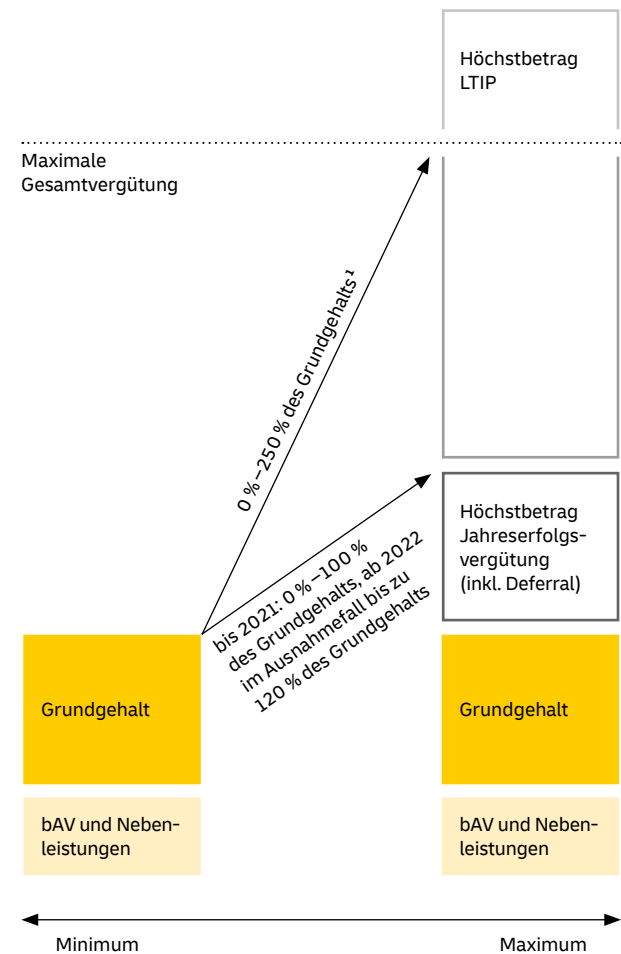
Beispielhafte Darstellung der einbezogenen Vergütungselemente

Gesamt-Cap der gewährten Vergütung: Beispielsjahr 2020	Gesamt-Cap der gewährten Vergütung: Beispielsjahr 2021	Gesamt-Cap-Zufluss: Beispielsjahr 2022
Einbezogene Vergütungsbestandteile <ul style="list-style-type: none"> • Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2020 • Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2020 • Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2020 • Grundgehalt 2020 • bAV (Service Cost¹) 2020 	Einbezogene Vergütungsbestandteile <ul style="list-style-type: none"> • Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2021 • Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2021 • Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2021 • Nebenleistungen 2021 • Grundgehalt 2021 • bAV (Service Cost¹) 2021 	Einbezogene Vergütungsbestandteile <ul style="list-style-type: none"> • Long-Term-Incentive-Plan Tranchen 2016/2017/2018² • Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2020 • Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2022 • Nebenleistungen 2022 • Grundgehalt 2022 • bAV (Service Cost¹) 2022

¹ Bei Auszahlung eines Versorgungsentgelts: Höhe des Versorgungsentgelts

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

Bandbreite der Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden



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

4. Sonstige Vertragsbedingungen

MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN IN DER VARIABLEN VERGÜTUNG

Nach der Empfehlung G.11 des DCGK in der Fassung vom 20. März 2020 soll der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können. Der ersten Empfehlung wird dadurch entsprochen, dass die Gewährung der SAR mit der Maßgabe erfolgt, dass der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag im Fall außergewöhnlicher Entwicklungen begrenzen kann. Ab dem Jahr 2022 kann der Aufsichtsrat darüber hinaus bei außergewöhnlichen Entwicklungen jeweils in Höhe von bis zu 20 % einen Zu- oder Abschlag auf die Jahreserfolgsvergütung vornehmen. Der zweiten Empfehlung wird in Form eines Einbehalts dadurch entsprochen, dass die variablen Vergütungsbestandteile vollständig oder teilweise ausfallen können. Zudem werden 50 % der sich aus der Zielerreichung ergebenden Jahreserfolgsvergütung in der Mittelfristkomponente mit einer zweijährigen Nachhaltigkeitsphase verknüpft. Diese Mittelfristkomponente wird vollständig einbehalten, wenn das Nachhaltigkeitsziel EAC während der Nachhaltigkeitsphase nicht erreicht wird. Die gewährten SAR werden eingezogen und verfallen ersatzlos, wenn und soweit die absoluten oder relativen Erfolgsziele während der vierjährigen Sperrfrist nicht erreicht werden. Innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfristen finden zusätzlich die gesetzlichen Clawback-Vorschriften Anwendung.

SHARE OWNERSHIP

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

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

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

Kündigung bei Kontrollwechsel

Für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) ist den Mitgliedern des Vorstands das Recht eingeräumt, innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach dem Kontrollwechsel mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ihr Amt aus wichtigem Grund niederzulegen und den Vorstandsvertrag zu kündigen (Sonderkündigungsrecht). Der bislang für den Fall der Ausübung des

Sonderkündigungsrechts vorgesehene Abfindungsanspruch entfällt ab dem Geschäftsjahr 2021.


Arbeitsunfähigkeit, Tod

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen vom Vorstandsmitglied nicht verschuldeten Grund eintritt, werden die Bezüge für die Dauer von zwölf Monaten, längstens bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags, fortgezahlt. Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsvertrags dauernd arbeitsunfähig, so endet der Vorstandsvertrag mit dem Ablauf des Quartals, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

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

Einvernehmliche Beendigung

Bei einvernehmlicher Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellperiode auf Veranlassung des Unternehmens werden die Zusagen aus den Dienstverträgen bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt. Die Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt zu den ursprünglich vereinbarten Bedingungen und Zeitpunkten. Eine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt nicht. Die Vorstandsverträge sehen entsprechend der Empfehlung des DCGK eine Vereinbarung

vor, dass im Fall vorzeitiger einvernehmlicher Beendigung der Vorstandstätigkeit nicht mehr als der Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags vergütet wird. Dabei sind Zahlungen begrenzt auf den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen (Abfindungs-Cap). Der Abfindungs-Cap wird ohne Werte von zugewiesenen Rechten aus einem LTIP berechnet. Erfolgt die vorzeitige einvernehmliche Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds, wird keine Abfindung gezahlt; die Jahreserfolgsvergütung wird zeitanteilig und entsprechend der Zielerreichung am Ende des Bemessungszeitraums ausgezahlt. Für Ansprüche aus dem  **LTIP** gelten die dort dargestellten Regelungen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand einem einjährigen Wettbewerbsverbot. Die Gesellschaft zahlt dem Vorstandsmitglied während der Dauer eine Karenzentschädigung in Höhe des Grundgehalts. Anderweitiges Arbeitseinkommen wird angerechnet. Entsprechend der Empfehlung des DCGK wird eine Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet. Ebenso wird eine etwaige Pensionszahlung angerechnet. Die Gesellschaft kann vor oder gleichzeitig mit dem Ende des Vorstandsvertrags auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots mit der Wirkung verzichten, dass sie sechs Monate nach Zugang der Erklärung von der Verpflichtung befreit wird, die Karenzentschädigung zu zahlen.

Mandatsbezüge

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats- und Beiratsmandate sowie ähnliche Ämter oder Tätigkeiten bei Gesellschaften, an denen die

Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, sowie Ämter oder Tätigkeiten in Verbänden oder Organisationen, denen die Gesellschaft angehört (Konzernmandate), zu übernehmen. Eine etwaige Vergütung hieraus ist in voller Höhe an die Gesellschaft abzuführen.

Die Übernahme von externen Ämtern und Tätigkeiten bedarf der vorherigen Zustimmung des Präsidiums des Aufsichtsrats. Eine Vergütung aus solchen Mandaten ist nicht an die Gesellschaft abzuführen.

Vergütung des Konzernvorstands im Geschäftsjahr 2020

Im Folgenden wird die Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 beschrieben. Dies beinhaltet detaillierte Informationen zur Gesamtvergütung, zur Zielsetzung und -erreicherung der variablen Komponenten sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

AUSWIRKUNGEN DER PANDEMIE

In der globalen Gesundheitskrise spielen unsere Logistikdienstleistungen und unser weltweites Netzwerk eine entscheidende Rolle – sei es durch den Versand von medizinischer Ausrüstung und Material an Mitarbeiter des Gesundheitswesens, durch die Lieferung von wichtigen Produkten an Privatkunden oder durch die Suche nach Lösungen für Unternehmen, um deren Fähigkeit zur Fortführung der Geschäfte zu erhalten. Hierzu war es seit Beginn der Krise notwendig, auch die Geschäftstätigkeit des Konzerns Deutsche Post DHL Group kontinuierlich anzupassen, um mögliche Auswirkungen abzumildern. Die Gewährleistung der Sicherheit der Mitarbeiter und Kunden stand dabei immer an erster Stelle. Die globale

Geschäftstätigkeit in über 220 Ländern und Territorien mit rund 570.000 Mitarbeitern weltweit und die sehr große Anzahl von Geschäfts- und Privatkunden machen es erforderlich, auf die sich ständig verändernde pandemische Lage mit starken regionalen Unterschieden schnell zu reagieren. Dabei war es entscheidend, im Lichte dieser fortdauernden Veränderungen stets fein abgestimmte Maßnahmen zu ergreifen. Im Berichtsjahr konnten die wirtschaftlichen Unwägbarkeiten und operativen Herausforderungen der COVID-19-Pandemie im Jahresverlauf daher gut aufgefangen und der Geschäftsbetrieb sichergestellt werden. Im Konzern konnten sogar rund 25.000 zusätzliche Stellen geschaffen und in Anerkennung der herausragenden Leistungen in der Pandemie zudem allen Mitarbeitern weltweit ein Sonderbonus in Höhe von jeweils 300 € gezahlt werden. Darüber hinaus hatte die Unternehmensführung durch den gezielten Aufbau der E-Commerce-Aktivitäten bereits vorher die Basis gelegt, um von der Beschleunigung dieses strukturellen Trends 2020 maßgeblich zu profitieren. Die gute Geschäftsentwicklung, die sich in den wesentlichen Steuerungsgrößen des Konzerns und der Divisionen und daher auch in der Zielerreichung des Vorstands widerspiegelt, ist auf eine sowohl kurz- als auch langfristig erfolgreiche Unternehmensführung zurückzuführen. Die Veränderung der gesamtwirtschaftlichen Lage hatte allerdings Auswirkungen auf die im Berichtsjahr gewährte Langfristkomponente: Die Anzahl der im Geschäftsjahr 2020 zugeteilten SAR ist unter anderem aufgrund der krisenbedingten Volatilität der Deutsche-Post-Aktie im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken. In der Gesamtschau bildet das Vorstandsvergütungssystem die Effekte der Pandemie also angemessen ab.

Aufgrund entsprechender vertraglicher Vereinbarungen, die bereits im Geschäftsjahr 2019 getroffen worden waren, wurden die Grundgehälter von Tim Scharwath und Thomas Ogilvie im Berichtsjahr erhöht. Hierbei handelt es sich um Anpassungsschritte, die die Gesellschaft ausgehend von einem im DAX-Vergleichsmarkt niedrigen Einstiegsgehalt bereits seit Jahren mit Beginn der zweiten Bestellperiode vorsieht. Auch die Vergütung von Melanie Kreis wurde aufgrund eines solchen üblichen Anpassungsschrittes im Rahmen der vertraglich vereinbarten Gehaltsüberprüfung nach sechs Dienstjahren zum 1. November 2020 angepasst; im Geschäftsjahr 2020 zeigt sich hierdurch im Grundgehalt ein Effekt in Höhe von rund 7.750 € im Vergleich zum Vorjahr. Die Entscheidung, Melanie Kreis von der üblichen Gehaltsentwicklung nicht auszunehmen, hat der Aufsichtsrat im Jahr 2020 nach sorgfältiger Abwägung unter Einbeziehung der Lage der Gesellschaft in der Pandemie getroffen. Bei Melanie Kreis und Tim Scharwath haben die beschriebenen Gehaltsanpassungen zu keiner Erhöhung der Ziel-Gesamtvergütung geführt; ihre Ziel-Gesamtvergütungen sind im Vorjahresvergleich sogar gesunken.

GESAMTVERGÜTUNG

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands belief sich nach den anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften im Geschäftsjahr 2020 auf insgesamt 12,56 MIO € (Vorjahr: 13,62 MIO €). Davon entfielen 8,26 MIO € auf erfolgsunabhängige Komponenten (Vorjahr: 8,15 MIO €) und 4,30 MIO € auf die ausgezahlte Jahreserfolgsvergütung (inklusive Deferral 2018) als erfolgsbezogene Komponente (Vorjahr: 5,47 MIO €). Weitere 3,88 MIO € der Jahreserfolgsvergütung wurden in die Mittelfristkomponente (Deferral) überführt (Vorjahr: 2,88 MIO €) und werden im Jahr 2023 ausgezahlt, wenn das Nachhaltigkeitskriterium EAC erfüllt ist.

Die Vorstandsmitglieder erhielten im Geschäftsjahr 2020 zusätzlich insgesamt 816.498 Stück SAR (Vorjahr: 2.322.978 Stück), die zum Ausgabezeitpunkt einen Wert von 8,00 MIO € (Vorjahr: 9,90 MIO €) hatten.

GRUNDGEHALT UND NEBENLEISTUNGEN

Die Grundgehälter der ordentlichen Vorstandsmitglieder lagen zwischen 715.000 € und 1.005.795 €. Der Vorstandsvorsitzende hat ein Grundgehalt in Höhe von 2.060.684 € erhalten.

Im Geschäftsjahr 2020 haben die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen erhalten, die zwischen rund 1 % und 10 % ihres Grundgehalts betragen.

VERSORGUNGSZUSAGEN

Die folgende Übersicht zeigt die für die beitragsorientierten Versorgungszusagen im Geschäftsjahr 2020 geleisteten Beiträge sowie die Anwartschaftsbarwerte (DBO) der Pensionszusagen in individualisierter Form.

Individualausweis der beitragsorientierten Versorgungszusagen

€	Beitragssumme für 2019	Beitragssumme für 2020	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2019	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2020
Ken Allen	352.028	352.028	3.888.461	4.378.058
Oscar de Bok (seit 1. Oktober 2019)	62.563	250.250	517.661	788.925
Melanie Kreis	325.500	325.500	2.294.996	2.863.862
Tobias Meyer (seit 1. April 2019)	187.688	250.250	745.611	1.147.360
Thomas Ogilvie	250.250	301.000	758.257	1.240.551
John Pearson (seit 1. Januar 2019)	250.250	250.250	267.327	549.361
Tim Scharwath	250.250	301.000	711.698	1.092.752
Gesamt	1.678.529	2.030.278	9.184.011	12.060.869

Individualausweis der endgehaltsabhängigen Alt-Versorgungszusage für den Vorstandsvorsitzenden

	Pensionszusagen				
	Versorgungsgrad am 31. Dez. 2019 %	Versorgungsgrad am 31. Dez. 2020 %	Maximalversorgungsgrad %	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2019 €	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2020 €
Frank Appel, Vorsitzender	50	50	50	26.570.684	31.533.867
Gesamt				26.570.684	31.533.867

Ehemalige Mitglieder des Vorstands bzw. deren Hinterbliebene erhielten im Geschäftsjahr 2020 Bezüge in Höhe von 8,9 MIO € (Vorjahr: 6,3 MIO €). Der nach internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelte Verpflichtungsumfang (DBO) für laufende Pensionen belief sich auf 105 MIO € (Vorjahr: 100 MIO €).

JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG INKLUSIVE MITTELFRIST-KOMPONENTE (DEFERRAL) 2020

Entsprechend den Festlegungen im Vergütungssystem waren die mit den Vorstandsmitgliedern getroffenen Zielvereinbarungen im Geschäftsjahr 2020 in Bezug auf die **Leistungskriterien** und deren Gewichtung ausgestaltet.

Die Zielwerte der finanziellen Ziele entsprachen den im Dezember 2019 jeweils festgelegten Planwerten für das Geschäftsjahr 2020. Mit den divisionsverantwortlichen Vorstandsmitgliedern wurde bereits bei der Zielsetzung für 2020 vereinbart, dass aus StreetScooter sich ergebende Effekte auf das EAC des Konzerns bei diesen nicht berücksichtigt werden.

Zielerreichung Jahreserfolgsvergütung 2020

Leistungskriterium	Zielwert MIO €	Ist-Wert MIO €	Zielerreichungsgrad %
EAC Konzern¹	2.070	2.212	125,00
	2.111 ²	2.535 ²	125,00
EAC Division¹			
Post & Paket Deutschland	1.023	1.050	120,45
Global Forwarding, Freight	111	74	85,98
Express	1.079	1.697	125,00
Supply Chain	237	-44	0,00
eCommerce Solutions	-38	67	125,00
Free Cashflow	1.129	2.535	125,00
Zustimmung zum KPI Mitarbeiterengagement (%)	77	82	125,00

¹ Einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill

² Ohne StreetScooter

Um neben der kollektiven Leistung des Vorstands zusätzlich die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder in ihre Vergütung einfließen zu lassen, waren zudem individuelle Ziele vereinbart. Der Fokus der Individualziele lag auf den operativen Schwerpunkten in Abhängigkeit von den Jahresprioritäten und dem Umsetzungsstand der Strategie. Im Berichtsjahr waren mit den Vorstandsmitgliedern vorrangig Ziele im Zusammenhang mit den für den dauernden Geschäftserfolg notwendigen Digitalisierungsinitiativen der jeweiligen Ressorts vereinbart.

Aufgrund der festgestellten Zielerreichung betrug die durchschnittliche Höhe der Jahreserfolgsvergütung (einschließlich Deferral) 97,49 % eines Grundgehalts. Die Höhe der ausbezahlten Jahreserfolgsvergütung kann auf individueller Basis der Tabelle [▶ Zufluss](#) entnommen werden. Die gleichen Beträge wurden in die Mittelfristkomponente (Deferral) überführt und kommen im Frühjahr 2023 zur Auszahlung, wenn nach Ablauf der zweijährigen Nachhaltigkeitsphase mindestens die Kapitalkosten verdient wurden. Andernfalls verfallen die aufgeschobenen Beträge ersatzlos.

MITTELFRISTKOMPONENTE (DEFERRAL) 2018

Voraussetzung für die Auszahlung des in 2018 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung (Deferral) war ebenfalls, 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. Die individuellen Auszahlungsbeträge aus dem Deferral 2018 können der Tabelle [▶ Zufluss](#) entnommen werden.

LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP), TRANCHE 2016

Am 31. August 2020 endete die Sperrfrist der vor vier Jahren gewährten SAR-Tranche 2016. Der für die absolute Zielerreichung relevante 60-Tages-Durchschnittskurs der Deutsche-Post-Aktie lag um rund 23 % über dem Startwert aus 2016. Damit wurden drei von vier absoluten Teilzielen erreicht. Die relative Performance gegenüber dem STOXX Europe 600 lag bei rund 16 %, sodass beide relativen Teilziele erreicht wurden. Insgesamt wurden somit fünf von sechs Teilzielen erreicht, sodass fünf Sechstel der im Geschäftsjahr 2016 gewährten SAR ausübbar geworden sind. Die Vorstandsmitglieder können diese SAR bis zum 31. August 2022 ausüben. Ein Sechstel der ursprünglich gewährten SAR ist ersatzlos verfallen.

LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP), TRANCHE 2020

Zum 1. September 2020 wurden den Vorstandsmitgliedern als Tranche 2020 erneut SAR gewährt. Die Vorstandsmitglieder haben jeweils eine Anzahl von SAR erhalten, die ihrem individuellen Grundgehalt am Gewährungsstichtag entsprach. Der Wert eines SAR zum Gewährungsstichtag wurde vom Aktuar der Gesellschaft versicherungsmathematisch berechnet. Er lag bei 9,80 €.

Long-Term-Incentive-Plan: Anzahl gewährter SAR

Stück	SAR Tranche 2019	SAR Tranche 2020
Frank Appel, Vorsitzender	656.568	210.276
Ken Allen	336.210	102.636
Oscar de Bok (seit 1. Oktober 2019)	–	72.960
Melanie Kreis	310.878	94.902
Tobias Meyer (seit 1. April 2019)	239.010	72.960
Thomas Ogilvie	253.824	94.902
John Pearson (seit 1. Januar 2019)	239.010	72.960
Tim Scharwath	287.478	94.902

Der Vergleich der gewährten SAR zeigt, dass die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020 in der Regel weniger als ein Drittel der im Vorjahr gewährten SAR erhalten haben. Dies beruht zum einen darauf, dass im Geschäftsjahr 2019 nach den bis dahin geltenden Zuteilungsregeln im Durchschnitt SAR gewährt wurden, die 139 % des individuellen Grundgehalts am Gewährungsstichtag entsprachen; im Geschäftsjahr 2020 wurden dagegen allen Vorstandsmitgliedern SAR gewährt, die 100 % des individuellen Grundgehalts entsprachen. Zum anderen ist der Wert eines SAR gegenüber dem Vorjahr im Wesentlichen aufgrund der deutlichen Steigerung der Volatilität der Deutsche-Post-Aktie in der Pandemie deutlich gestiegen, sodass auch unter diesem Aspekt weniger Stücke zu gewähren waren.

Der Startwert des Index lag am Gewährungsstichtag (1. September 2020) bei 368,10 Punkten. Der Ausgabepreis betrug 37,83 €. Zahlungen aus der Tranche 2020 erfolgen frühestens ab dem 1. September 2024 unter der Voraussetzung, dass zumindest einige der insgesamt sechs Teilziele erreicht werden. Wird kein Teilziel erreicht, verfallen die SAR ersatzlos, das heißt, hieraus erfolgen zu keinem Zeitpunkt Zahlungen. Der individuelle Wert der im Geschäftsjahr 2020 den einzelnen Vorstandsmitgliedern gewährten SAR kann der Tabelle [▶ Zielvergütung](#) entnommen werden.

Die folgende Tabelle fasst die grundlegenden Rahmenbedingungen aller Tranchen zusammen, deren Sperrfrist oder Ausübungszeitraum im Geschäftsjahr 2020 noch lief:

SAR-Tranchen

Tranche	Gewährungszeitpunkt	Ausgabepreis (Ausübungspreis) €	Ende der Sperrfrist	Ende des Ausübungszeitraums
2014	1. September 2014	24,14	31. August 2018	31. August 2020
2015	1. September 2015	25,89	31. August 2019	31. August 2021
2016	1. September 2016	28,18	31. August 2020	31. August 2022
2017	1. September 2017	34,72	31. August 2021	31. August 2023
2018	1. September 2018	31,08	31. August 2022	31. August 2024
2019	1. September 2019	28,88	31. August 2023	31. August 2025
2020	1. September 2020	37,83	31. August 2024	31. August 2026

LEISTUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT IM VORSTAND


Im Geschäftsjahr 2020 hat kein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit im Vorstand beendet, sodass keine Leistungen in diesem Zusammenhang zu erbringen waren.

KREDITE


Mitglieder des Vorstands haben vom Unternehmen keine Kredite erhalten.

HÖHE DER VERGÜTUNG

Die folgenden Tabellen, die sich an den Mustertabellen des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 orientieren, machen detaillierte und je Vorstandsmitglied individualisierte Angaben zu den in den Geschäftsjahren 2019 und 2020 gewährten Zuwendungen (Zielvergütung) und zu den geleisteten Zahlungen (Zufluss).

Die Tabelle  **Zielvergütung** weist neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen als Jahreserfolgsvergütung (inklusive Deferral) den Zielwert aus, der für das Geschäftsjahr 2020 gewährt wurde. Dies ist der Wert bei einer Zielerreichung von 100 %. Außerdem wird die im Berichtsjahr gewährte Langfristkomponente (Tranche 2020) mit dem

beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung berichtet. Für die Pensionszusagen wird der Versorgungsaufwand, das heißt der Dienstzeitaufwand nach IAS 19, dargestellt. Ergänzt wird die Darstellung um die Werte, die im Minimum bzw. im Maximum erreicht werden können.

Die Tabelle  **Zufluss** enthält für das Grundgehalt sowie die Nebenleistungen dieselben Werte wie die Tabelle „Zielvergütung“. Für die einjährige variable Vergütung wird der Zufluss für das Geschäftsjahr 2020 (Auszahlungsbetrag) angegeben. Für die Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag desjenigen Deferral ausgewiesen, dessen Bemessungsperiode mit Ablauf des Berichtsjahres endete. Im Berichtsjahr war dies das Deferral 2018. Die Tabelle gibt außerdem den zugeflossenen Betrag (Auszahlungsbetrag) aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponenten wieder, die im Geschäftsjahr 2020 ausgeübt wurden. Weiterhin wird im Einklang mit der bisherigen Mustertabelle „Zufluss“ für die Altersversorgung der Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand nach IAS 19) aufgeführt.

Sämtliche Werte werden im Vorjahresvergleich angegeben. Die individualisierte tabellarische Darstellung endet mit dem individualisierten Vergütungsausweis nach den handelsrechtlichen Vorschriften (HGB/DRS 17).

Zielvergütung

€	Frank Appel Vorstandsvorsitzender				Ken Allen eCommerce Solutions			
	2019	2020	Min. 2020	Max. 2020	2019	2020	Min. 2020	Max. 2020
Grundgehalt	2.060.684	2.060.684	2.060.684	2.060.684	1.005.795	1.005.795	1.005.795	1.005.795
Nebenleistungen	50.933	49.759	49.759	49.759	100.672	101.726	101.726	101.726
Summe	2.111.617	2.110.443	2.110.443	2.110.443	1.106.467	1.107.521	1.107.521	1.107.521
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	824.274	824.274	0	1.030.342	402.318	402.318	0	502.898
Mehrfährige variable Vergütung	3.621.254	2.884.979	0	6.182.053	1.834.573	1.408.151	0	4.526.078
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	2.796.980	2.060.705	0	5.151.711	1.432.255	1.005.833	0	4.023.180
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	824.274	824.274	0	1.030.342	402.318	402.318	0	502.898
Summe	6.557.145	5.819.696	2.110.443	9.322.838	3.343.358	2.917.990	1.107.521	6.136.497
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	1.093.499	1.280.054	1.280.054	1.280.054	348.733	351.897	351.897	351.897
Gesamtvergütung	7.650.644	7.099.750	3.390.497	10.602.892	3.692.091	3.269.887	1.459.418	6.488.394
Begrenzung des maximalen Auszahlungsbetrags (ohne Nebenleistungen) aus der gewährten Vergütung 2020				8.000.000				5.000.000





	Oscar de Bok Supply Chain (seit 1. Oktober 2019)				Melanie Kreis Finanzen			
	2019	2020	Min. 2020	Max. 2020	2019	2020	Min. 2020	Max. 2020
Grundgehalt	178.750	715.000	715.000	715.000	930.000	937.750 ¹	937.750	937.750
Nebenleistungen	13.499	21.856	21.856	21.856	20.674	17.849	17.849	17.849
Summe	192.249	736.856	736.856	736.856	950.674	955.599	955.599	955.599
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	71.500	286.000	0	357.500	372.000	375.100	0	468.875
Mehrfährige variable Vergütung	71.500	1.001.008	0	3.217.500	1.696.340	1.305.140	0	4.188.875
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	–	715.008	0	2.860.000	1.324.340	930.040	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	71.500	286.000	0	357.500	372.000	375.100	0	468.875
Summe	335.249	2.023.864	736.856	4.311.856	3.019.014	2.635.839	955.599	5.613.349
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	–	225.189	225.189	225.189	309.440	346.444	346.444	346.444
Gesamtvergütung	335.249	2.249.053	962.045	4.537.045	3.328.454	2.982.283	1.302.043	5.959.793
Begrenzung des maximalen Auszahlungsbetrags (ohne Nebenleistungen) aus der gewährten Vergütung 2020				n.a.				5.000.000

	Tobias Meyer Post & Paket Deutschland (seit 1. April 2019)				Thomas Ogilvie Personal und Corporate Incubations			
	2019	2020	Min. 2020	Max. 2020	2019	2020	Min. 2020	Max. 2020
Grundgehalt	536.250	715.000	715.000	715.000	763.333	883.333 ²	883.333	883.333
Nebenleistungen	20.045	21.649	21.649	21.649	14.079	12.578	12.578	12.578
Summe	556.295	736.649	736.649	736.649	777.412	895.911	895.911	895.911
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	214.500	286.000	0	357.500	305.333	353.333	0	441.667
Mehrfährige variable Vergütung	1.232.683	1.001.008	0	3.217.500	1.386.623	1.283.373	0	4.161.667
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	1.018.183	715.008	0	2.860.000	1.081.290	930.040	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	214.500	286.000	0	357.500	305.333	353.333	0	441.667
Summe	2.003.478	2.023.657	736.649	4.311.649	2.469.368	2.532.617	895.911	5.499.245
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	–	267.454	267.454	267.454	242.938	338.495	338.495	338.495
Gesamtvergütung	2.003.478	2.291.111	1.004.103	4.579.103	2.712.306	2.871.112	1.234.406	5.837.740
Begrenzung des maximalen Auszahlungsbetrags (ohne Nebenleistungen) aus der gewährten Vergütung 2020				n.a.				5.000.000

	John Pearson Express (seit 1. Januar 2019)				Tim Scharwath Global Forwarding, Freight			
	2019	2020	Min. 2020	Max. 2020	2019	2020	Min. 2020	Max. 2020
Grundgehalt	715.000	715.000	715.000	715.000	799.583	900.833 ²	900.833	900.833
Nebenleistungen	86.469	73.916	73.916	73.916	40.620	28.398	28.398	28.398
Summe	801.469	788.916	788.916	788.916	840.203	929.231	929.231	929.231
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	286.000	286.000	0	357.500	319.833	360.333	0	450.417
Mehrfährige variable Vergütung	1.304.183	1.001.008	0	3.217.500	1.544.489	1.290.373	0	4.170.417
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	1.018.183	715.008	0	2.860.000	1.224.656	930.040	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	286.000	286.000	0	357.500	319.833	360.333	0	450.417
Summe	2.391.652	2.075.924	788.916	4.363.916	2.704.525	2.579.937	929.231	5.550.065
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	246.341	263.357	263.357	263.357	244.868	261.072	261.072	261.072
Gesamtvergütung	2.637.993	2.339.281	1.052.273	4.627.273	2.949.393	2.841.009	1.190.303	5.811.137
Begrenzung des maximalen Auszahlungsbetrags (ohne Nebenleistungen) aus der gewährten Vergütung 2020				n.a.				5.000.000

¹ Regulärer Anpassungsschritt, siehe  Auswirkungen der Pandemie ² Regulärer Anpassungsschritt, der bereits im Jahr 2019 vertraglich vereinbart wurde, siehe  Auswirkungen der Pandemie

	John Pearson Express (seit 1. Januar 2019)		Tim Scharwath Global Forwarding, Freight	
	2019	2020	2019	2020
Grundgehalt	715.000	715.000	799.583	900.833 ⁴
Nebenleistungen	86.469	73.916	40.620	28.398
Summe	801.469	788.916	840.203	929.231
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	262.977	357.500	301.043	436.358
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	196.780	129.773
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2017	–	–	196.780	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018	–	–	–	129.773
LTIP Tranche 2013	–	–	–	–
LTIP Tranche 2014	–	–	–	–
LTIP Tranche 2015	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–
Summe	1.064.446	1.146.416	1.338.026	1.495.362
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	246.341	263.357	244.868	261.072
Summe	1.310.787	1.409.773	1.582.894	1.756.434

¹ Frank Appel erhält keine Zahlung, da er auf die Jahreserfolgsvergütung 2018 inklusive Deferral verzichtet hatte,  **Geschäftsbericht 2018**. ² Regulärer Anpassungsschritt, siehe  **Auswirkungen der Pandemie**. ³ Melanie Kreis erhält keine Zahlung, da sie auf die Jahreserfolgsvergütung 2018 inklusive Deferral verzichtet hatte,  **Geschäftsbericht 2018**. ⁴ Regulärer Anpassungsschritt, der bereits im Jahr 2019 vertraglich vereinbart wurde, siehe  **Auswirkungen der Pandemie**

Vergütung nach HGB (DRS 17)

€	Frank Appel Vorstandsvorsitzender		Ken Allen eCommerce Solutions	
	2019	2020	2019	2020
Grundgehalt	2.060.684	2.060.684	1.005.795	1.005.795
Nebenleistungen	50.933	49.759	100.672	101.726
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	754.520	1.020.039	402.217	502.898
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2017	952.351	–	487.945	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018	–	0 ¹	–	195.124
LTIP Tranche 2019	2.796.980	–	1.432.255	–
LTIP Tranche 2020	–	2.060.705	–	1.005.833
Summe	6.615.468	5.191.187	3.428.884	2.811.376

	Oscar de Bok Supply Chain (seit 1. Oktober 2019)		Melanie Kreis Finanzen		Tobias Meyer Post & Paket Deutschland (seit 1. April 2019)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Grundgehalt	178.750	715.000	930.000	937.750 ²	536.250	715.000
Nebenleistungen	13.499	21.856	20.674	17.849	20.045	21.649
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	71.482	321.750	335.963	457.153	205.947	356.200
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2017	-	-	405.892	-	-	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018	-	-	-	0 ³	-	-
LTIP Tranche 2019	-	-	1.324.340	-	1.018.183	-
LTIP Tranche 2020	-	715.008	-	930.040	-	715.008
Summe	263.731	1.773.614	3.016.869	2.342.792	1.780.425	1.807.857

	Thomas Ogilvie Personal und Corporate Incubations		John Pearson Express (seit 1. Januar 2019)		Tim Scharwath Global Forwarding, Freight	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Grundgehalt	763.333	883.333 ⁴	715.000	715.000	799.583	900.833 ⁴
Nebenleistungen	14.079	12.578	86.469	73.916	40.620	28.398
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	268.388	427.865	262.977	357.500	301.043	436.358
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2017	116.188	-	-	-	196.780	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018	-	96.275	-	-	-	129.773
LTIP Tranche 2019	1.081.290	-	1.018.183	-	1.224.656	-
LTIP Tranche 2020	-	930.040	-	715.008	-	930.040
Summe	2.243.278	2.350.091	2.082.629	1.861.424	2.562.682	2.425.402

¹ Frank Appel erhält keine Zahlung, da er auf die Jahreserfolgsvergütung 2018 inklusive Deferral verzichtet hatte,  **Geschäftsbericht 2018**. ² Regulärer Anpassungsschritt, siehe  **Auswirkungen der Pandemie**. ³ Melanie Kreis erhält keine Zahlung, da sie auf die Jahreserfolgsvergütung 2018 inklusive Deferral verzichtet hatte,  **Geschäftsbericht 2018**. ⁴ Regulärer Anpassungsschritt, der bereits im Jahr 2019 vertraglich vereinbart wurde, siehe  **Auswirkungen der Pandemie**

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 17 der Satzung der Deutsche Post AG geregelt. Sie erhalten demnach wie im Vorjahr eine ausschließlich feste jährliche Vergütung in Höhe von 70.000 €.

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. 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 erhalten wie im Vorjahr ein Sitzungsgeld von 1.000 € für jede Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses, an der sie teilnehmen. Sie haben Anspruch auf Erstattung der ihnen bei der Ausübung ihres Amtes entstehenden baren Auslagen. Umsatzsteuern auf Aufsichtsratsvergütung und Auslagen werden erstattet.

Die Vergütung für das Jahr 2020 beträgt insgesamt wie im Vorjahr 2,6 MIO €. In der folgenden Tabelle wird sie individuell ausgewiesen.

Aufsichtsratsvergütung

€	2019			2020		
	Fixum	Sitzungs-geld	Gesamt	Fixum	Sitzungs-geld	Gesamt
Aufsichtsratsmitglieder						
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitz)	315.000	17.000	332.000	315.000	21.000	336.000
Andrea Kocsis (stv. Vorsitz)	245.000	16.000	261.000	245.000	19.000	264.000
Rolf Bauermeister (bis 15. Juli 2020)	140.000	12.000	152.000	75.833	9.000	84.833
Dr. Günther Bräunig	91.875	6.000	97.875	105.000	11.000	116.000
Dr. Mario Daberkow	70.000	4.000	74.000	70.000	6.000	76.000
Ingrid Deltenre	105.000	8.000	113.000	116.667	14.000	130.667
Jörg von Dosky	70.000	4.000	74.000	70.000	6.000	76.000
Werner Gatzler (bis 12. Februar 2020)	140.000	14.000	154.000	17.500	–	17.500
Gabriele Gülzau	70.000	4.000	74.000	70.000	6.000	76.000
Thomas Held	105.000	8.000	113.000	105.000	10.000	115.000
Dr. Heinrich Hiesinger	43.750	3.000	46.750	81.667	8.000	89.667
Mario Jacobasch	70.000	4.000	74.000	70.000	6.000	76.000
Thomas Koczelnik	175.000	19.000	194.000	175.000	25.000	200.000
Thorsten Kühn (seit 28. August 2020)	–	–	–	37.917	4.000	41.917
Dr. Jörg Kukies (seit 16. April 2020)	–	–	–	99.167	16.000	115.167
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	70.000	4.000	74.000	70.000	6.000	76.000
Simone Menne	105.000	11.000	116.000	105.000	16.000	121.000
Roland Oetker (bis 27. August 2020)	140.000	12.000	152.000	93.333	9.000	102.333
Lawrence Rosen (seit 27. August 2020)	–	–	–	26.250	2.000	28.250
Dr. Stefan Schulte	140.000	11.000	151.000	140.000	16.000	156.000
Stephan Teuscher ¹	105.000	11.000	116.000	116.667	18.000	134.667
Stefanie Weckesser	105.000	11.000	116.000	105.000	16.000	121.000
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt	70.000	4.000	74.000	70.000	6.000	76.000

¹ Für sein Mandat im Aufsichtsrat der DHL Hub Leipzig GmbH erhält Stephan Teuscher 1.500 € pro Jahr.