

# Vergütungsbericht 2021

# INHALT

|   |           |
|---|-----------|
| <b>VERGÜTUNGSBERICHT</b>  | <b>3</b>  |
| <b>1. Vergütung für die Mitglieder des Vorstands</b>  | <b>3</b>  |
| DAS GESCHÄFTSJAHR 2021  | 3         |
| DAS VERGÜTUNGSJAHR 2021 AUF EINEN BLICK   | 3         |
| AUSBlick AUF DAS VERGÜTUNGSJAHR 2022  | 5         |
| DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE – ÜBERBLICK  | 6         |
| DETAILS FESTE VERGÜTUNG   | 8         |
| DETAILS VARIABLE VERGÜTUNG  | 9         |
| ANWENDUNG VON MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN  | 15        |
| KREDITE   | 15        |
| HÖHE DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021   | 15        |
| GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021  | 20        |
| GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 1 AKTG  | 22        |
| EINHALTUNG VON VERGÜTUNGSOBERGRENZEN  | 26        |
| VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER  | 27        |
| <b>2. Vergütung des Aufsichtsrats</b>   | <b>28</b> |
| <b>3. Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis in Relation zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b> | <b>29</b> |
| <b>Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers</b>   | <b>32</b> |

# VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutsche Post AG im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung. Er wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes. Über diesen Vergütungsbericht hinausgehende Informationen zu dem von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und zu der beschlossenen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind auf der [@ Internetseite der Gesellschaft](#) dargestellt.

Über die gesetzlichen Anforderungen gemäß § 162 Abs. 3 AktG hinaus wurde der Vergütungsbericht durch den Abschlussprüfer auch einer materiellen Prüfung unterzogen. Er wird der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2022 zur Billigung vorgelegt werden.

## 1. Vergütung für die Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder beruht auf dem im Dezember 2020 vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung 2021 mit einer Mehrheit von 93,39 % der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde. Das System setzt Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns und orientiert sich in hohem Maß an der langfristigen Wertschaffung für die Aktionäre. Dies geschieht unter Beachtung der Anforderungen des Aktiengesetzes und im Einklang mit den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate

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

### DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

2021 war erneut ein herausforderndes Jahr, in dem die vielfältigen Logistikdienstleistungen und das weltweite Netzwerk von Deutsche Post DHL Group eine bedeutende Rolle spielten. Im zweiten Jahr der Pandemie war es unverändert wichtig, auf neue Gegebenheiten zügig zu reagieren, notwendige Ressourcen gezielt aufzustocken und kritische Lieferketten abzusichern. Wirtschaftliche Unwägbarkeiten und operative Herausforderungen konnten im Jahresverlauf weiterhin gut aufgefangen und der Geschäftsbetrieb sichergestellt werden. Die höhere Nachfrage nach Logistiklösungen aufgrund des spürbar anziehenden Welthandels wurde durch eine stetige Optimierung der Prozesse und hieraus resultierende höhere Effizienz erfolgreich in profitables Wachstum umgewandelt.

Deutsche Post DHL Group hat daher die Ergebnisprognose in 2021 dreimal erhöht und konnte das Geschäftsjahr mit Rekordergebnissen bei allen wichtigen Steuereckdaten abschließen. Die Gesamttrendite der Deutsche Post-Aktie (Total Return) des Jahres 2021 betrug 43,3 % und übertraf damit sowohl den DAX (15,8 %) als auch den MSCI World Transport Index (16,1 %) deutlich.

Dies ist maßgeblich auf die Leistung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Managements weltweit zu-

rückzuführen. Mit der 2019 vorgestellten „Strategie 2025“ hat die Unternehmensleitung den Fokus frühzeitig auf die profitablen Logistik-Kerngeschäfte gelegt und treibt konsequent Digitalisierung, E-Commerce und Nachhaltigkeit voran. Hierdurch ist Deutsche Post DHL Group auch für zukünftige Herausforderungen gut aufgestellt.

Aufgrund der positiven Geschäftsentwicklung wurden im Konzern in 2021 weltweit rund 20.000 Arbeitsplätze neu geschaffen. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Konzerns wurde in Anerkennung ihrer herausragenden Leistungen in der Pandemie erneut ein Sonderbonus in Höhe von jeweils 300 € ausbezahlt.

Das Unternehmen hat auch einen entscheidenden Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie geleistet, indem bis Ende 2021 mehr als 1,8 Milliarden Impfdosen in 174 Länder geliefert wurden.

### DAS VERGÜTUNGSJAHR 2021 AUF EINEN BLICK

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems an Leitlinien orientiert, die Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns setzen und sich in hohem Maß an der langfristigen Wertschaffung für die Aktionäre ausrichten. Die Zielerreichung der Vorstandsmitglieder basiert daher auf den starken Ergebnissen des Unternehmens im Geschäftsjahr 2021 und der Aktienkursentwicklung.

Bei der Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 lag der Zielerreichungsgrad der einzelnen Vorstandsmitglieder zwischen 121,9 % und 123,4 %. Die Individualziele wurden in einem Bereich zwischen 112,5 % und 125 % erreicht. Die für die Auszahlung des im Geschäftsjahr 2019 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung maßgeblichen Ziele wurden ebenfalls erreicht. Auch

bei der in 2017 zugeteilten Langfristvergütung, deren Sperrfrist im Geschäftsjahr 2021 endete, wurden alle Teilziele erreicht. Die folgenden Tabellen geben unterteilt nach den einzelnen variablen Vergütungskomponenten einen ersten Überblick über die Zielerreichung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021.

Jahreserfolgsvergütung 2021: Übersicht Zielerreichung

|   | Verwendete Leistungskriterien <sup>1</sup> | Gewichtung | Verwendete Leistungskriterien <sup>1</sup>    |                                 |   | Zielerreichungsgrad |
|---|--|------------|---|---------------------------------|---|---------------------|
|   |  |            | Unterer Schwellenwert (Zielerreichung 62,5 %) | Zielwert (Zielerreichung 100 %) | Oberer Schwellenwert (Zielerreichung 125 %) |                     |
| Investment erster Wahl                                      | EAC Konzern                                | 55 %–65 %  |   | 5.186                           |   | 125 %               |
|   | EAC Post & Paket Deutschland               | 10 %       |   | 2.285                           |   | 125 %               |
|   | EAC Global Forwarding, Freight             | 10 %       |   | 890                             |   | 125 %               |
|   | EAC Express                                | 10 %       |   | 113                             |   | 125 %               |
|   | EAC Supply Chain                           | 10 %       |   | 1.365                           | 218   | 111 %               |
|   | EAC eCommerce Solutions                    | 10 %       |   | 211                             |   | 125 %               |
|   | FCF  | 10 %       |   | 100                             |   | 125 %               |
| Arbeitgeber erster Wahl                                     | Mitarbeiterengagement                      | 12,5 %     |   | 1.706                           | 84  | 113 %               |
| Anbieter erster Wahl  | Individualziele (Ø)                        | 12,5 %     |   | 83                              | 122   | 122 %               |
| <b>Durchschnittliche Zielerreichung Gesamtvorstand 2021</b> |  |            |   |                                 |   |                     |
|   |  |            |   |                                 | 123   | 123 %               |

<sup>1</sup> Finanzielle Ziele (MIO €); Mitarbeiterengagement (% Zustimmung); Individualziele (%); EAC: EBIT after Asset Charge (einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill)

**Zielerreichung Mittelfristkomponente 2019**

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

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

**Zielerreichung für die SAR-Tranche 2017**

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

**AUSBLICK AUF DAS VERGÜTUNGSJAHR 2022**

Entsprechend den im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen wird die Vergütung für den Vorstand ab 2022 noch stärker mit einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung verknüpft sein. Die drei Bereiche Umwelt, Soziale Verantwortung und Unternehmensführung (kurz „ESG“) wurden mit jeweils 10 % ins Zielportfolio der Jahreserfolgsvergütung aufgenommen. Weitere Informationen zum Nachhaltigkeitsfahrplan von Deutsche Post DHL Group können der Nichtfinanziellen Erklärung auf der [@ Internetseite der Gesellschaft](#) entnommen werden.

„E-Ziel“: Im Kampf gegen den Klimawandel hat sich Deutsche Post DHL Group ehrgeizige Zwischenziele gesetzt, um bis 2050 alle logistikbezogenen Emissionen auf netto null zu reduzieren. Die Treibhausgasemissionen (Emissionen von Kohlenstoffdioxid und vergleichbaren Treibhausgasen, Maßeinheit: CO<sub>2</sub>e) werden ab 2021 nach dem Well-to-Wheel-Ansatz ausgewiesen, das heißt, es wird die gesamte Prozesskette bei der Herstellung und Bereitstellung von Energie für den Transportbereich in die Berechnung mit einbezogen. Deutsche Post DHL Group

hat sich das mittelfristige Ziel gesetzt, den Ausstoß dieser Emissionen bis 2030 unter Berücksichtigung des erwarteten weiteren Wachstums der weltweiten Logistikaktivitäten auf unter 29 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>e zu senken. Diese Zielsetzung umfasst unverändert auch die Transportleistungen der Subunternehmer (Scope 3 gemäß Greenhouse Gas Protocol). Zur Umsetzung dieses strategischen Ziels wird der Vorstand bereits in 2022 an der Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“ gemessen, das heißt daran, wie viele Treibhausgasemissionen durch Dekarbonisierungsmaßnahmen vermieden werden konnten.

„S-Ziel“: Im Bereich der Sozialen Verantwortung legt Deutsche Post DHL Group einen Schwerpunkt auf das Engagement der Beschäftigten. Mit rund 590.000 Beschäftigten ist Deutsche Post DHL Group eines der beschäftigungsstärksten Unternehmen der Welt. Motivierte Beschäftigte sind die Voraussetzung für exzellente Servicequalität und damit für die Zufriedenheit der Kundschaft und den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens. Der Konzern hat daher den Anspruch bestätigt, die Zustimmung zur Kennzahl „Mitarbeiterengagement“ konstant auf einem hohen Niveau von über 80 % zu halten. Hiermit wird das Engagement der Beschäftigten für das Unternehmen und ihre Motivation, zum Unternehmenserfolg beizutragen, gemessen. Die Zustimmung wird in der jährlich stattfindenden weltweiten Befragung der Beschäftigten erhoben. Wie bereits in den vergangenen Jahren, wird der Vorstand auch in 2022 an dieser Zielsetzung gemessen.

„G-Ziel“: Deutsche Post DHL Group will ein Vorbild für verantwortungsvolle Unternehmensführung in der Logistikbranche und ein vertrauenswürdiges Unternehmen sein. Integres und rechtlich einwandfreies Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Beschäftigten, dem Kapitalmarkt und der Öffentlichkeit trägt zudem wesentlich zur Reputation von Deutsche Post DHL Group bei und ist Grundlage für

einen nachhaltigen Geschäftserfolg. Diesem Anspruch in der Geschäftspraxis stets gerecht zu werden, ist wesentliche Aufgabe aller Führungskräfte im Konzern. Dementsprechend sind verschiedene Compliance-relevante Schulungen für Führungskräfte im mittleren und oberen Management in Form des sog. Compliance Curriculum (Anti-Korruptionstraining, Wettbewerbskonformität, Verhaltenskodex) und des Datenschutztrainings verpflichtend. Alle bereits Geschulten müssen im zweijährlichen Rhythmus ihre Zertifizierung aktualisieren. Der Anteil an gültigen Schulungszertifikaten bei den Führungskräften im oberen und mittleren Management ist in 2022 für den Vorstand vergütungsrelevant. Bei Auftreten eines wesentlichen Compliance-Falls im Verantwortungsbereich eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat, trotz Erreichung der Schulungs-Zielgrößen, feststellen, dass das Ziel nicht erreicht ist.

## DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE – ÜBERBLICK

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

### Vergütungsbestandteile

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

Für alle Vorstandsmitglieder gelten die nachfolgenden sonstigen Vertragsbedingungen:

### Sonstige Vertragsbedingungen

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

Weitere Details zu den Vergütungsbestandteilen und den sonstigen Vertragsbedingungen können der Beschreibung des Vergütungssystems auf der [Internetseite der Gesellschaft](#) entnommen werden. Die Vergütung entspricht im Geschäftsjahr 2021 sämtlichen im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen.

## DETAILS FESTE VERGÜTUNG

Die Grundgehälter der ordentlichen Vorstandsmitglieder lagen im Geschäftsjahr 2021 zwischen 751.250 € und 1.005.795 €. Der Vorstandsvorsitzende hat unverändert ein Grundgehalt in Höhe von 2.060.684 € erhalten. Die Vorstandsmitglieder erhielten Nebenleistungen, die zwischen rund 2 % und 10 % ihres Grundgehalts lagen. Die Beträge sind auf individueller Basis in der Tabelle [Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr](#) ausgewiesen.

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

| Merkmal                                     | Beschreibung  |
|---|---|
| Art der Altersleistung                      | Kapitalzahlung mit Rentenoption   |
| Renteneintrittsalter                        | 62 Jahre  |
| Beitragshöhe                                | 35 % des Grundgehalts, begrenzt auf 15 Jahre  |
| Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung | Auszahlung des Versorgungskontos ohne Risikoleistung  |
| Verzinsung                                  | Gewichtete jährliche Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensionseinrichtungen der Deutschen Post, mindestens 1 % |
| Anpassung von Renten                        | 1 % jährlich  |

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

| 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<br>Kinder: 20 % des Ruhegehalts des ursprünglich Versorgungsberechtigten, max. bis Vollendung des 27. Lebensjahres<br>Insgesamt max. 100 % des Ruhegehalts des ursprünglich Versorgungsberechtigten |
| Anpassung von Renten      | Gemäß Verbraucherpreisindex für Deutschland  |

Die im Geschäftsjahr 2021 angefallenen Service Costs gemäß IAS 19 und die nach IFRS ermittelten Barwerte der Versorgungszusagen zum Ende des Geschäftsjahres 2021 können der nachfolgenden Tabelle jeweils im Vorjahresvergleich entnommen werden.

## Individualausweis der beitragsorientierten Versorgungszusagen

| €              | Service Cost für 2020 | Service Cost für 2021 | Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2020 | Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2021 |
|----------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Ken Allen      | 351.897               | 358.934               | 4.378.058                       | 4.757.201                       |
| Oscar de Bok   | 225.189               | 279.741               | 788.925                         | 1.004.648                       |
| Melanie Kreis  | 346.444               | 393.193               | 2.863.862                       | 3.018.198                       |
| Tobias Meyer   | 267.454               | 309.016               | 1.147.360                       | 1.289.409                       |
| Thomas Ogilvie | 338.495               | 412.754               | 1.240.551                       | 1.447.362                       |
| John Pearson   | 263.357               | 263.390               | 549.361                         | 808.683                         |
| Tim Scharwath  | 261.072               | 355.136               | 1.092.752                       | 1.397.765                       |
| <b>Gesamt</b>  | <b>2.053.908</b>      | <b>2.372.164</b>      | <b>12.060.869</b>               | <b>13.723.266</b>               |





### Jahreserfolgsvergütung

Die Jahreserfolgsvergütung 2021 basiert zu 75 % auf finanziellen und zu 25 % auf nichtfinanziellen Zielen. Die Struktur der Jahreserfolgsvergütung ist wie folgt ausgestaltet:

### Leistungskriterien 2021<sup>1</sup>

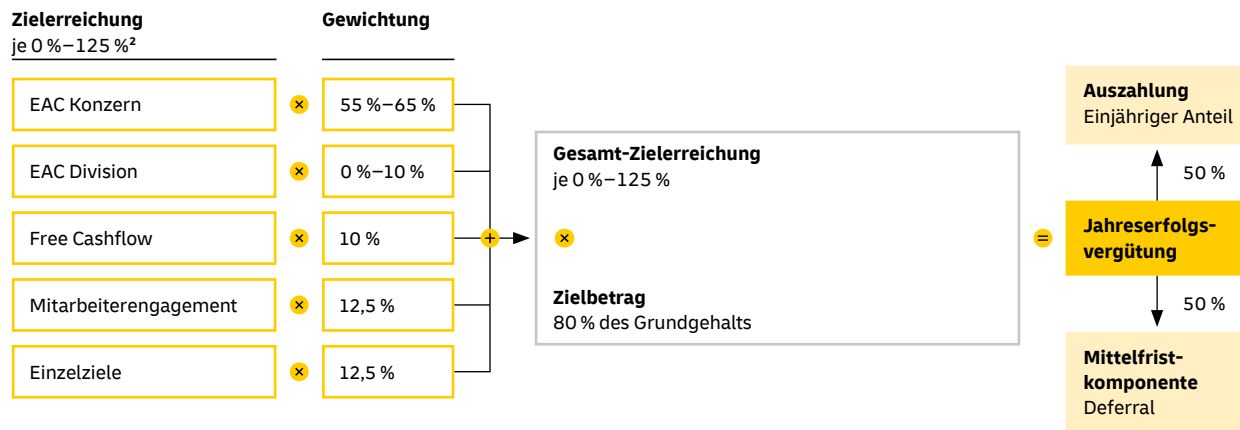
| Leistungskriterium  | Gewichtung               | Anreizwirkung / Strategiebezug  |
|---|--------------------------|---|
| <b>EAC Konzern<sup>2</sup></b>  | 55 % / 65 % <sup>3</sup> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kernsteuerungsgröße im Unternehmen</li> <li>• Ergänzt das EBIT um die Kapitalkostenkomponente, sodass der effiziente Einsatz von Ressourcen gefördert und das operative Geschäft auf nachhaltige Wertsteigerung und Mittelzufluss ausgerichtet wird</li> </ul>   |
| <b>EAC Division<sup>2</sup></b>   | 0 % / 10 % <sup>3</sup>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle Leistungsmessung im jeweiligen Vorstandsbereich</li> <li>• Anreiz für marktführende Leistung in jeder Division</li> </ul>   |
| <b>Free Cashflow</b>  | 10 %                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kernsteuerungsgröße im Unternehmen</li> <li>• Ist ein Maß dafür, wie viel Cash das Unternehmen unter Berücksichtigung von operativen Zahlungsverpflichtungen sowie Investitions-, Leasing- und Zinszahlungen generiert</li> <li>• Gibt an, wie viele Zahlungsmittel dem Unternehmen für Dividenden, zur Schuldentilgung oder für andere Zwecke (zum Beispiel Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen) zur Verfügung stehen</li> </ul>  |
| <b>Nichtfinanzielle Ziele</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterengagement</li> <li>• Individualziele im Einklang mit der Konzernstrategie</li> </ul> | 25 %<br>(jeweils 12,5 %) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber erster Wahl für alle werden</li> <li>• Erfasst wird die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und ihre Motivation, zum Unternehmenserfolg beizutragen</li> <li>• Vergleich mit externen Referenzwerten zeigt Stärken auf und gibt Hinweis auf Handlungsfelder</li> <li>• Möglichkeit, jährlich operative Schwerpunkte in Abhängigkeit von aktuellen Prioritäten und dem Umsetzungsgrad der Strategie zu setzen</li> <li>• Zum Beispiel Umsetzung der für den dauerhaften Geschäftserfolg notwendigen Digitalisierungsinitiativen, Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit</li> </ul> |

<sup>1</sup> Ab 2022 sieht das Vergütungssystem 30 % nichtfinanzielle Ziele aus dem Bereich ESG vor, wobei die drei ESG-Kategorien jeweils mit 10 % gewichtet werden. Die Gewichtung des EAC Konzern wird dann um 5 % verringert.

<sup>2</sup> einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill (im gesamten Vergütungsbericht kurz: EAC)

<sup>3</sup> Die Gewichtung des EAC Konzern beträgt für den Vorstandsvorsitzenden sowie den Finanz- und den Personalvorstand 65 %. Bei den übrigen Vorständen ist das EAC Konzern mit 55 % und das EAC der jeweils verantworteten Division mit 10 % gewichtet.

**Berechnung der Jahreserfolgsvergütung 2021<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Ab 2022 sieht das Vergütungssystem 30 % nichtfinanzielle Ziele aus dem Bereich ESG vor, wobei die drei ESG-Kategorien jeweils mit 10 % gewichtet werden. Die Gewichtung des EAC Konzern wird dann um 5 % verringert. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat dann die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen durch einen Zu-/Abschlag Rechnung zu tragen. Der aus der Zielerreichung sich ergebende Betrag wird dann mit dem Faktor 0,8–1,2 multipliziert.

<sup>2</sup> Unterhalb einer Zielerreichung von 62,5 % ist das jeweilige Ziel verfehlt.

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

**Finanzielle Ziele 2021 – Zielerreichung**

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

Die Zielwerte der finanziellen Ziele hat der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres 2021 auf Basis der Planwerte festgesetzt. Die starke Ergebnisentwicklung, in deren Folge die Ergebnisprognose insgesamt dreimal erhöht wurde, beruht maßgeblich auf der vom Vorstand beschlossenen „Strategie 2025“ sowie den herausragenden Leistungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Führungsteams (vgl. auch **Das Geschäftsjahr 2021**). Eine Anpassung der Zielwerte wurde daher nicht vorgenommen.

Im Geschäftsjahr 2021 enthielten die individuellen Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder als nichtfinanzielle Zielsetzung aus dem Bereich ESG das Mitarbeiterziel „Zustimmung zur Kennzahl Mitarbeiterengagement“. Das Mitarbeiterengagement wird im Rahmen einer jährlichen konzernweiten Befragung der Beschäftigten (Employee Opinion Survey, kurz: „EOS“) erhoben und auch in **2022** vergütungsrelevant bleiben. Sämtliche Beschäftigte sind eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Die Teilnahme an der Umfrage ist freiwillig und anonym. Die Ergebnisse werden nicht individuell, sondern in aggregierter Form ausgewertet. Rund 75 % der Beschäftigten nehmen diese Gelegenheit jedes Jahr wahr und geben so ein aussagekräftiges Feedback dazu, wie sie die Unternehmenslage und das Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten beurteilen, wie sehr sie sich mit den Werten und der Strategie von Deutsche Post DHL Group identifizieren und in welchen Handlungsfeldern gegebenenfalls Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet werden müssen. Beim Mitarbeiterengagement konnte in den letzten Jahren eine kontinuierliche Verbesserung und trotz der pandemiebedingten Herausforderungen im Geschäftsjahr sogar ein Allzeithoch von 84 % Zustimmung erzielt werden.

**Kennzahl Mitarbeiterengagement – Entwicklung**

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

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

Darüber hinaus wurden letztmalig für 2021 weitere Individualziele vereinbart, die die individuellen Arbeitsschwerpunkte und Prioritäten der einzelnen Vorstandsmitglieder im jeweiligen Geschäftsjahr abbildeten:

**Individualziele 2021**

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

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

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

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

Die eine Hälfte der auf Basis der Zielerreichung festgelegten Jahreserfolgsvergütung wird nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 im Frühjahr 2022 ausgezahlt. Die andere Hälfte wird in die Mittelfristkomponente (Deferral) überführt. Eine Auszahlung daraus erfolgt erst nach Ablauf der zweijährigen Nachhaltigkeitsphase, das heißt nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 im Frühjahr 2024, und nur, wenn zusätzlich während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird. Die aus der dargestellten Gesamt-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 sich ergebenden Auszahlungsbeträge können der Tabelle **Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** entnommen werden.

**Mittelfristkomponente (Deferral 2019)**

Am 31.12.2021 endete die Nachhaltigkeitsphase des in 2019 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung (Deferral). Voraussetzung für seine Auszahlung war, dass nach Ablauf der zweijährigen Nachhaltigkeitsphase mindestens die Kapitalkosten verdient sein mussten, das heißt, dass das EAC nach Ablauf der Nachhaltigkeitsphase höher liegen musste als im Ausgangsjahr oder dass der EAC-Wert während der Nachhaltigkeitsphase kumuliert positiv war. Beides war der Fall:

**Zielerreichung Mittelfristkomponente 2019**

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

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

Die Beträge werden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 im Frühjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die individuellen Auszahlungsbeträge sind in der Tabelle [▶ Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr](#) dargestellt.

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

Die Langfristkomponente, die in Form von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights – SAR) jährlich mit einem Wert in Höhe eines individuellen Grundgehalts zugeteilt wird, setzt mit einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren je Tranche Anreize für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung. Die Erfolgskriterien sind aktienkursbezogen. Sie sind teilweise an den absoluten Erfolg

der Deutsche-Post-Aktie, teilweise an den Erfolg der Aktie im Vergleich zum STOXX Europe 600 Index geknüpft. Bei Erreichen jeweils eines Erfolgskriteriums wird 1/6 der ursprünglich zugeteilten SAR ausübbar.

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

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

**LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP), TRANCHE 2017**

Am 31. August 2021 endete die Sperrfrist der vor vier Jahren zugeteilten SAR-Tranche 2017. Es sind alle absoluten und relativen Teilziele erreicht, sodass alle im Geschäftsjahr 2017 zugeteilten SAR ausübbar wurden:

**Zielerreichung für die SAR-Tranche 2017**

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

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

| 2017                            | 2018 | 2019 | 2020 | 2021                       | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|------|------|------|----------------------------|------|------|
| Long-Term-Incentive-Plan (LTIP) |      |      |      | LTIP-Ausübungsfrist        |      |      |
| 34,72 € <sup>1</sup>            |      |      |      | 58,11 € <sup>3</sup>       |      |      |
| 375,59 Punkte <sup>2</sup>      |      |      |      | 462,07 Punkte <sup>3</sup> |      |      |

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

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

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

Die Vorstandsmitglieder können diese SAR bis zum 31. August 2023 ausüben. Soweit Vorstandsmitglieder bereits im Geschäftsjahr 2021 SAR der Tranche 2017 ausgeübt haben, können die Ausübungserlöse auf individueller Basis der Tabelle [▶ Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr](#) entnommen werden.

**LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP), TRANCHE 2021**

Zum 1. September 2021 wurden den Vorstandsmitgliedern als Tranche 2021 erneut SAR zugeteilt. Die Vorstandsmitglieder haben jeweils eine Anzahl von SAR erhalten, die wertmäßig ihrem individuellen Grundgehalt am Zuteilungsstichtag entsprach. Der Gesamtwert der zugeteilten Rechte lag im Geschäftsjahr 2021 bei 8,34 MIO €

(Vorjahr: 8,00 MIO €). Der Wert eines SAR zum Zuteilungsstichtag wurde vom Aktuar der Gesellschaft versicherungsmathematisch berechnet. Er lag bei 9,67 €. Die Anzahl der den einzelnen Vorstandsmitgliedern in 2021 zugeteilten SAR kann der Tabelle [▶ Gesamtbestand SAR](#), der Wert der jeweils zugeteilten SAR kann der Tabelle [▶ Zielvergütung](#) entnommen werden.

Der Wert des Index lag am Zuteilungsstichtag bei 471,78 Punkten. Der Ausgabepreis betrug 58,68 €. Aus der Tranche 2021 erfolgen Zahlungen frühestens ab dem 1. September 2025 unter der Voraussetzung, dass zumindest eines der insgesamt sechs Teilziele erreicht wird. Wird kein Teilziel erreicht, verfallen die SAR ersatzlos, das heißt, hieraus erfolgen zu keinem Zeitpunkt Zahlungen.

**GESAMTÜBERBLICK LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP)**

Nachfolgend sind die grundlegenden Rahmenbedingungen aller Tranchen der Langfristkomponente zusammengefasst, deren Sperrfrist oder Ausübungszeitraum im Geschäftsjahr 2021 noch nicht beendet war:

**Allgemeine Informationen zu den SAR-Tranchen 2015–2021**

| SAR-Tranche | Zuteilungszeitpunkt | Ausgabepreis<br>(Ausübungspreis)<br>€ | Startwert des Index | Ende der Sperrfrist | Ende des Ausübungszeitraums |
|-------------|---------------------|---------------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|
| 2015        | 1. September 2015   | 25,89                                 | 378,89              | 31. August 2019     | 31. August 2021             |
| 2016        | 1. September 2016   | 28,18                                 | 343,06              | 31. August 2020     | 31. August 2022             |
| 2017        | 1. September 2017   | 34,72                                 | 375,59              | 31. August 2021     | 31. August 2023             |
| 2018        | 1. September 2018   | 31,08                                 | 385,02              | 31. August 2022     | 31. August 2024             |
| 2019        | 1. September 2019   | 28,88                                 | 371,81              | 31. August 2023     | 31. August 2025             |
| 2020        | 1. September 2020   | 37,83                                 | 368,10              | 31. August 2024     | 31. August 2026             |
| 2021        | 1. September 2021   | 58,68                                 | 471,78              | 31. August 2025     | 31. August 2027             |

**Gesamtbestand SAR**

|                | Im Geschäftsjahr<br>zugeeilte SAR | Gesamtbestand der SAR unter Sperrfrist <sup>1</sup> |  | Gesamtbestand der ausübaren SAR <sup>3</sup> |  |
|----------------|-----------------------------------|---|--|--|--|
|                |                                   | Stückzahl zum<br>31.12.2021                         | Wert <sup>2</sup> zum<br>31.12.2021<br>€ | Stückzahl zum<br>31.12.2021                  | Wert <sup>2</sup> zum<br>31.12.2021<br>€ |
| Frank Appel    | 213.102                           | 1.409.484   | 6.956.484                                | 715.678                                      | 7.096.675                                |
| Ken Allen      | 104.016                           | 739.458   | 5.486.265                                | 280.170                                      | 3.989.621                                |
| Oscar de Bok   | 73.944                            | 146.904   | 310.376                                  | 0  | 0  |
| Melanie Kreis  | 100.986                           | 691.836   | 5.118.761                                | 0  | 0  |
| Tobias Meyer   | 88.938                            | 400.908   | 2.029.314                                | 0  | 0  |
| Thomas Ogilvie | 96.174                            | 571.944   | 3.928.988                                | 0  | 0  |
| John Pearson   | 88.938                            | 400.908   | 2.029.314                                | 0  | 0  |
| Tim Scharwath  | 96.174                            | 615.762   | 4.306.711                                | 0  | 0  |

<sup>1</sup> Bereits zugeteilte SAR, deren Sperrfrist zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres noch nicht abgelaufen ist. Ob und wie viele dieser SAR ausübbar werden, hängt von der Erreichung der sechs aktienkursbasierten Teilziele je Tranche ab. <sup>2</sup> Rückstellungswert zum 31.12.2021 <sup>3</sup> SAR, deren Sperrfrist zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres bereits abgelaufen ist und die noch bis zum Ablauf der jeweiligen Ausübungsfrist ausgeübt werden können. Die Höhe des konkreten Erlöses hängt vom Ausübungsverhalten ab und steht darüber hinaus unter dem Vorbehalt des vorherigen Eingreifens der vereinbarten Cap-Regelungen.

Über die Auszahlungsbeträge aus der Ausübung von SAR im Geschäftsjahr 2021 wird in der Tabelle **Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** auf individueller Basis berichtet.

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

Im Geschäftsjahr 2021 gab es für den Aufsichtsrat keine Veranlassung, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

**KREDITE**

Mitglieder des Vorstands haben vom Unternehmen keine Kredite erhalten.

**HÖHE DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHRE 2021**

Die nachfolgende Tabelle „Zielvergütung“ weist für das Geschäftsjahr 2021 neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen als Jahreserfolgsvergütung (inklusive Deferral) den Zielwert bei 100 % Zielerreichung aus, die Langfristkomponente wird mit dem beizulegenden Zeitwert zum Zuteilungszeitpunkt berichtet. Für die Pensionszusagen wird der Versorgungsaufwand, das heißt der Dienstzeitaufwand nach IAS 19, dargestellt. Ergänzt werden diese Angaben um die Werte, die im Minimum bzw. im Maximum erreicht werden können, sowie um einen Vorjahresvergleich.

**Zielvergütung**

| €   | Frank Appel<br>Vorstandsvorsitzender |                  |                   |                  |                  |                   |
|---|--------------------------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|
|   | 2020                                 | Min. 2020        | Max. 2020         | 2021             | Min. 2021        | Max. 2021         |
| Grundgehalt   | 2.060.684                            | 2.060.684        | 2.060.684         | 2.060.684        | 2.060.684        | 2.060.684         |
| Nebenleistungen   | 49.759                               | 49.759           | 49.759            | 48.114           | 48.114           | 48.114            |
| <b>Summe</b>  | <b>2.110.443</b>                     | <b>2.110.443</b> | <b>2.110.443</b>  | <b>2.108.798</b> | <b>2.108.798</b> | <b>2.108.798</b>  |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil  | 824.274                              | 0                | 1.030.342         | 824.274          | 0                | 1.030.342         |
| Mehrjährige variable Vergütung  | 2.884.979                            | 0                | 6.182.053         | 2.884.970        | 0                | 6.182.053         |
| LTIP mit vierjähriger Sperrfrist  | 2.060.705                            | 0                | 5.151.711         | 2.060.696        | 0                | 5.151.711         |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit  | 824.274                              | 0                | 1.030.342         | 824.274          | 0                | 1.030.342         |
| <b>Summe</b>  | <b>5.819.696</b>                     | <b>2.110.443</b> | <b>9.322.838</b>  | <b>5.818.042</b> | <b>2.108.798</b> | <b>9.321.193</b>  |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)  | 1.280.054                            | 1.280.054        | 1.280.054         | 1.476.356        | 1.476.356        | 1.476.356         |
| <b>Gesamtvergütung</b>  | <b>7.099.750</b>                     | <b>3.390.497</b> | <b>10.602.892</b> | <b>7.294.398</b> | <b>3.585.154</b> | <b>10.797.549</b> |
| <b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:<br/>2020 ohne Nebenleistungen/2021 mit Nebenleistungen</b> |                                      |                  | <b>8.000.000</b>  |                  |                  | <b>8.150.000</b>  |

|   | Ken Allen<br>eCommerce Solutions |                  |                  |                  |                  |                  |
|---|----------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
|   | 2020                             | Min. 2020        | Max. 2020        | 2021             | Min. 2021        | Max. 2021        |
| Grundgehalt   | 1.005.795                        | 1.005.795        | 1.005.795        | 1.005.795        | 1.005.795        | 1.005.795        |
| Nebenleistungen   | 101.726                          | 101.726          | 101.726          | 98.633           | 98.633           | 98.633           |
| <b>Summe</b>  | <b>1.107.521</b>                 | <b>1.107.521</b> | <b>1.107.521</b> | <b>1.104.428</b> | <b>1.104.428</b> | <b>1.104.428</b> |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil  | 402.318                          | 0                | 502.898          | 402.318          | 0                | 502.898          |
| Mehrjährige variable Vergütung  | 1.408.151                        | 0                | 4.526.078        | 1.408.153        | 0                | 4.526.078        |
| LTIP mit vierjähriger Sperrfrist  | 1.005.833                        | 0                | 4.023.180        | 1.005.835        | 0                | 4.023.180        |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit  | 402.318                          | 0                | 502.898          | 402.318          | 0                | 502.898          |
| <b>Summe</b>  | <b>2.917.990</b>                 | <b>1.107.521</b> | <b>6.136.497</b> | <b>2.914.899</b> | <b>1.104.428</b> | <b>6.133.404</b> |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)  | 351.897                          | 351.897          | 351.897          | 358.934          | 358.934          | 358.934          |
| <b>Gesamtvergütung</b>  | <b>3.269.887</b>                 | <b>1.459.418</b> | <b>6.488.394</b> | <b>3.273.833</b> | <b>1.463.362</b> | <b>6.492.338</b> |
| <b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:<br/>2020 ohne Nebenleistungen/2021 mit Nebenleistungen</b> |                                  |                  | <b>5.000.000</b> |                  |                  | <b>5.150.000</b> |



**Zielvergütung**

| €   | Oscar de Bok<br>Supply Chain |                |                  |                  |                  |                  |
|---|------------------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
|   | 2020                         | Min. 2020      | Max. 2020        | 2021             | Min. 2021        | Max. 2021        |
| Grundgehalt   | 715.000                      | 715.000        | 715.000          | 751.250          | 751.250          | 751.250          |
| Nebenleistungen   | 21.856                       | 21.856         | 21.856           | 16.943           | 16.943           | 16.943           |
| <b>Summe</b>  | <b>736.856</b>               | <b>736.856</b> | <b>736.856</b>   | <b>768.193</b>   | <b>768.193</b>   | <b>768.193</b>   |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil  | 286.000                      | 0              | 357.500          | 300.500          | 0                | 375.625          |
| Mehrjährige variable Vergütung  | 1.001.008                    | 0              | 3.217.500        | 1.015.538        | 0                | 3.235.625        |
| LTIP mit vierjähriger Sperrfrist  | 715.008                      | 0              | 2.860.000        | 715.038          | 0                | 2.860.000        |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit  | 286.000                      | 0              | 357.500          | 300.500          | 0                | 375.625          |
| <b>Summe</b>  | <b>2.023.864</b>             | <b>736.856</b> | <b>4.311.856</b> | <b>2.084.231</b> | <b>768.193</b>   | <b>4.379.443</b> |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)  | 225.189                      | 225.189        | 225.189          | 279.741          | 279.741          | 279.741          |
| <b>Gesamtvergütung</b>  | <b>2.249.053</b>             | <b>962.045</b> | <b>4.537.045</b> | <b>2.363.972</b> | <b>1.047.934</b> | <b>4.659.184</b> |
| <b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:<br/>2020 ohne Nebenleistungen/2021 mit Nebenleistungen</b> |                              |                | <b>n. a.</b>     |                  |                  | <b>n. a.</b>     |

|   | Melanie Kreis<br>Finanzen |                  |                  |                  |                  |                  |
|---|---------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
|   | 2020                      | Min. 2020        | Max. 2020        | 2021             | Min. 2021        | Max. 2021        |
| Grundgehalt   | 937.750                   | 937.750          | 937.750          | 976.500          | 976.500          | 976.500          |
| Nebenleistungen   | 17.849                    | 17.849           | 17.849           | 19.972           | 19.972           | 19.972           |
| <b>Summe</b>  | <b>955.599</b>            | <b>955.599</b>   | <b>955.599</b>   | <b>996.472</b>   | <b>996.472</b>   | <b>996.472</b>   |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil  | 375.100                   | 0                | 468.875          | 390.600          | 0                | 488.250          |
| Mehrjährige variable Vergütung  | 1.305.140                 | 0                | 4.188.875        | 1.367.135        | 0                | 4.394.250        |
| LTIP mit vierjähriger Sperrfrist  | 930.040                   | 0                | 3.720.000        | 976.535          | 0                | 3.906.000        |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit  | 375.100                   | 0                | 468.875          | 390.600          | 0                | 488.250          |
| <b>Summe</b>  | <b>2.635.839</b>          | <b>955.599</b>   | <b>5.613.349</b> | <b>2.754.207</b> | <b>996.472</b>   | <b>5.878.972</b> |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)  | 346.444                   | 346.444          | 346.444          | 393.193          | 393.193          | 393.193          |
| <b>Gesamtvergütung</b>  | <b>2.982.283</b>          | <b>1.302.043</b> | <b>5.959.793</b> | <b>3.147.400</b> | <b>1.389.665</b> | <b>6.272.165</b> |
| <b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:<br/>2020 ohne Nebenleistungen/2021 mit Nebenleistungen</b> |                           |                  | <b>5.000.000</b> |                  |                  | <b>5.150.000</b> |

**Zielvergütung**

| €   | Tobias Meyer<br>Post & Paket Deutschland |                  |                  |                  |                  |                  |
|---|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
|   | 2020                                     | Min. 2020        | Max. 2020        | 2021             | Min. 2021        | Max. 2021        |
| Grundgehalt   | 715.000                                  | 715.000          | 715.000          | 823.750          | 823.750          | 823.750          |
| Nebenleistungen   | 21.649                                   | 21.649           | 21.649           | 23.738           | 23.738           | 23.738           |
| <b>Summe</b>  | <b>736.649</b>                           | <b>736.649</b>   | <b>736.649</b>   | <b>847.488</b>   | <b>847.488</b>   | <b>847.488</b>   |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil  | 286.000                                  | 0                | 357.500          | 329.500          | 0                | 411.875          |
| Mehrjährige variable Vergütung  | 1.001.008                                | 0                | 3.217.500        | 1.189.530        | 0                | 3.851.875        |
| LTIP mit vierjähriger Sperrfrist  | 715.008                                  | 0                | 2.860.000        | 860.030          | 0                | 3.440.000        |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit  | 286.000                                  | 0                | 357.500          | 329.500          | 0                | 411.875          |
| <b>Summe</b>  | <b>2.023.657</b>                         | <b>736.649</b>   | <b>4.311.649</b> | <b>2.366.518</b> | <b>847.488</b>   | <b>5.111.238</b> |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)  | 267.454                                  | 267.454          | 267.454          | 309.016          | 309.016          | 309.016          |
| <b>Gesamtvergütung</b>  | <b>2.291.111</b>                         | <b>1.004.103</b> | <b>4.579.103</b> | <b>2.675.534</b> | <b>1.156.504</b> | <b>5.420.254</b> |
| <b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:<br/>2020 ohne Nebenleistungen/2021 mit Nebenleistungen</b> |  |                  | <b>n. a.</b>     |                  |                  | <b>5.150.000</b> |

|   | Thomas Ogilvie<br>Personal |                  |                  |                  |                  |                  |
|---|----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
|   | 2020                       | Min. 2020        | Max. 2020        | 2021             | Min. 2021        | Max. 2021        |
| Grundgehalt   | 883.333                    | 883.333          | 883.333          | 930.000          | 930.000          | 930.000          |
| Nebenleistungen   | 12.578                     | 12.578           | 12.578           | 14.338           | 14.338           | 14.338           |
| <b>Summe</b>  | <b>895.911</b>             | <b>895.911</b>   | <b>895.911</b>   | <b>944.338</b>   | <b>944.338</b>   | <b>944.338</b>   |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil  | 353.333                    | 0                | 441.667          | 372.000          | 0                | 465.000          |
| Mehrjährige variable Vergütung  | 1.283.373                  | 0                | 4.161.667        | 1.302.003        | 0                | 4.185.000        |
| LTIP mit vierjähriger Sperrfrist  | 930.040                    | 0                | 3.720.000        | 930.003          | 0                | 3.720.000        |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit  | 353.333                    | 0                | 441.667          | 372.000          | 0                | 465.000          |
| <b>Summe</b>  | <b>2.532.617</b>           | <b>895.911</b>   | <b>5.499.245</b> | <b>2.618.341</b> | <b>944.338</b>   | <b>5.594.338</b> |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)  | 338.495                    | 338.495          | 338.495          | 412.754          | 412.754          | 412.754          |
| <b>Gesamtvergütung</b>  | <b>2.871.112</b>           | <b>1.234.406</b> | <b>5.837.740</b> | <b>3.031.095</b> | <b>1.357.092</b> | <b>6.007.092</b> |
| <b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:<br/>2020 ohne Nebenleistungen/2021 mit Nebenleistungen</b> |                            |                  | <b>5.000.000</b> |                  |                  | <b>5.150.000</b> |

**Zielvergütung**

| €   | John Pearson<br>Express |                  |                  |                  |                  |                  |
|---|-------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
|   | 2020                    | Min. 2020        | Max. 2020        | 2021             | Min. 2021        | Max. 2021        |
| Grundgehalt   | 715.000                 | 715.000          | 715.000          | 860.000          | 860.000          | 860.000          |
| Nebenleistungen   | 73.916                  | 73.916           | 73.916           | 56.548           | 56.548           | 56.548           |
| <b>Summe</b>  | <b>788.916</b>          | <b>788.916</b>   | <b>788.916</b>   | <b>916.548</b>   | <b>916.548</b>   | <b>916.548</b>   |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil  | 286.000                 | 0                | 357.500          | 344.000          | 0                | 430.000          |
| Mehrfährige variable Vergütung  | 1.001.008               | 0                | 3.217.500        | 1.204.030        | 0                | 3.870.000        |
| LTIP mit vierjähriger Sperrfrist  | 715.008                 | 0                | 2.860.000        | 860.030          | 0                | 3.440.000        |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit  | 286.000                 | 0                | 357.500          | 344.000          | 0                | 430.000          |
| <b>Summe</b>  | <b>2.075.924</b>        | <b>788.916</b>   | <b>4.363.916</b> | <b>2.464.578</b> | <b>916.548</b>   | <b>5.216.548</b> |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)  | 263.357                 | 263.357          | 263.357          | 263.390          | 263.390          | 263.390          |
| <b>Gesamtvergütung</b>  | <b>2.339.281</b>        | <b>1.052.273</b> | <b>4.627.273</b> | <b>2.727.968</b> | <b>1.179.938</b> | <b>5.479.938</b> |
| <b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:<br/>2020 ohne Nebenleistungen/2021 mit Nebenleistungen</b> |                         |                  | <b>n. a.</b>     |                  |                  | <b>5.150.000</b> |

|   | Tim Scharwath<br>Global Forwarding, Freight |                  |                  |                  |                  |                  |
|---|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
|   | 2020  | Min. 2020        | Max. 2020        | 2021             | Min. 2021        | Max. 2021        |
| Grundgehalt   | 900.833                                     | 900.833          | 900.833          | 930.000          | 930.000          | 930.000          |
| Nebenleistungen   | 28.398                                      | 28.398           | 28.398           | 25.665           | 25.665           | 25.665           |
| <b>Summe</b>  | <b>929.231</b>                              | <b>929.231</b>   | <b>929.231</b>   | <b>955.665</b>   | <b>955.665</b>   | <b>955.665</b>   |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil  | 360.333                                     | 0                | 450.417          | 372.000          | 0                | 465.000          |
| Mehrfährige variable Vergütung  | 1.290.373                                   | 0                | 4.170.417        | 1.302.003        | 0                | 4.185.000        |
| LTIP mit vierjähriger Sperrfrist  | 930.040                                     | 0                | 3.720.000        | 930.003          | 0                | 3.720.000        |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit  | 360.333                                     | 0                | 450.417          | 372.000          | 0                | 465.000          |
| <b>Summe</b>  | <b>2.579.937</b>                            | <b>929.231</b>   | <b>5.550.065</b> | <b>2.629.668</b> | <b>955.665</b>   | <b>5.605.665</b> |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)  | 261.072                                     | 261.072          | 261.072          | 355.136          | 355.136          | 355.136          |
| <b>Gesamtvergütung</b>  | <b>2.841.009</b>                            | <b>1.190.303</b> | <b>5.811.137</b> | <b>2.984.804</b> | <b>1.310.801</b> | <b>5.960.801</b> |
| <b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:<br/>2020 ohne Nebenleistungen/2021 mit Nebenleistungen</b> |   |                  | <b>5.000.000</b> |                  |                  | <b>5.150.000</b> |

## GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Die nachfolgende Tabelle „Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr“ orientiert sich an der bislang im Vergütungsbericht enthaltenen Tabelle „Zufluss“ entsprechend der Mustertabelle des DCGK i. d. F. vom 7. Februar 2017. Sie enthält neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen für den einjährigen Anteil der Jahreserfolgsvergütung den Betrag, der sich aus der Erreichung der für 2021 gesetzten Ziele ergibt (Jahreserfolgsvergütung 2021). Als Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag desjenigen Deferrals ausgewiesen, dessen Bemessungsperiode mit Ablauf des Geschäftsjahres endete. Dies war im Geschäftsjahr 2021 das Deferral 2019. Die Jahreserfolgsvergütung

2021 bzw. das Deferral 2019 werden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 im Frühjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Tabellen geben außerdem den zugeflossenen Betrag (Auszahlungsbetrag) aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2021 ausgeübt wurden. Weiterhin wird aus Transparenzgründen auch der Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19) angegeben. Sämtliche Angaben erfolgen im Vorjahresvergleich.

Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder ist im Vergleich zum Vorjahr zum Teil deutlich angestiegen. Dies ist im Wesentlichen auf Effekte zurückzuführen, die sich aus der Laufzeit der Mehrjahreskomponente ergeben. Einige Vorstandsmitglieder haben in 2021 innerhalb der

zweijährigen Ausübungsfrist mehrere SAR-Tranchen ausgeübt, sodass ein Kumulationseffekt eingetreten ist. Darüber hinaus haben die Vorstandsmitglieder Melanie Kreis, Thomas Ogilvie und Tim Scharwath im Geschäftsjahr 2021 erstmals seit ihrer Bestellung SAR ausgeübt.

Der gemäß Vergütungssystem geltende Zufluss-Cap wird den einem Geschäftsjahr zuzurechnenden Zufluss ab 2022 für den Vorstandsvorsitzenden auf 8,15 MIO € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 5,15 MIO € begrenzen. Die Einzelheiten zur Berechnung dieses Caps können der Tabelle **Gesamt-Caps: Einbezogene Vergütungselemente** entnommen werden.

### Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr

| €  | Frank Appel<br>Vorstandsvorsitzender |                   | Ken Allen<br>eCommerce Solutions |                   | Oscar de Bok<br>Supply Chain |                  |
|--|--------------------------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|------------------------------|------------------|
|  | 2020                                 | 2021              | 2020                             | 2021              | 2020                         | 2021             |
| Grundgehalt                                | 2.060.684                            | 2.060.684         | 1.005.795                        | 1.005.795         | 715.000                      | 751.250          |
| Nebenleistungen                            | 49.759                               | 48.114            | 101.726                          | 98.633            | 21.856                       | 16.943           |
| <b>Summe</b>                               | <b>2.110.443</b>                     | <b>2.108.798</b>  | <b>1.107.521</b>                 | <b>1.104.428</b>  | <b>736.856</b>               | <b>768.193</b>   |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil | 1.020.039                            | 1.009.735         | 502.898                          | 496.611           | 321.750                      | 366.704          |
| Mehrfährige variable Vergütung             | 5.614.848                            | 7.291.003         | 1.793.120                        | 8.214.217         | –                            | 71.482           |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018      | 0                                    | –                 | 195.124                          | –                 | –                            | –                |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019      | –                                    | 754.520           | –                                | 402.217           | –                            | 71.482           |
| LTIP Tranche 2014                          | 3.925.166                            | –                 | 1.597.996                        | –                 | –                            | –                |
| LTIP Tranche 2015                          | 1.689.682                            | 3.216.709         | –                                | 3.906.000         | –                            | –                |
| LTIP Tranche 2016                          | –                                    | 3.319.774         | –                                | 3.906.000         | –                            | –                |
| LTIP Tranche 2017                          | –                                    | –                 | –                                | –                 | –                            | –                |
| Sonstiges                                  | –                                    | –                 | –                                | –                 | –                            | –                |
| <b>Summe</b>                               | <b>8.745.330</b>                     | <b>10.409.536</b> | <b>3.403.539</b>                 | <b>9.815.256</b>  | <b>1.058.606</b>             | <b>1.206.379</b> |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)     | 1.280.054                            | 1.476.356         | 351.897                          | 358.934           | 225.189                      | 279.741          |
| <b>Summe</b>                               | <b>10.025.384</b>                    | <b>11.885.892</b> | <b>3.755.436</b>                 | <b>10.174.190</b> | <b>1.283.795</b>             | <b>1.486.120</b> |

## Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr

| €  | Melanie Kreis<br>Finanzen |                   | Tobias Meyer<br>Post & Paket Deutschland |                  | Thomas Ogilvie<br>Personal                  |                  |
|--|---------------------------|-------------------|--|------------------|---|------------------|
|  | 2020                      | 2021              | 2020                                     | 2021             | 2020  | 2021             |
| Grundgehalt                                | 937.750                   | 976.500           | 715.000                                  | 823.750          | 883.333                                     | 930.000          |
| Nebenleistungen                            | 17.849                    | 19.972            | 21.649                                   | 23.738           | 12.578                                      | 14.338           |
| <b>Summe</b>                               | <b>955.599</b>            | <b>996.472</b>    | <b>736.649</b>                           | <b>847.488</b>   | <b>895.911</b>                              | <b>944.338</b>   |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil | 457.153                   | 476.044           | 356.200                                  | 406.727          | 427.865                                     | 456.863          |
| Mehrjährige variable Vergütung             | 0                         | 8.462.610         | –  | 205.947          | 96.275                                      | 3.128.469        |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018      | 0                         | –                 | –  | –                | 96.275                                      | –                |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019      | –                         | 335.963           | –  | 205.947          | –   | 268.388          |
| LTIP Tranche 2014                          | –                         | –                 | –  | –                | –   | –                |
| LTIP Tranche 2015                          | –                         | 2.227.020         | –  | –                | –   | –                |
| LTIP Tranche 2016                          | –                         | 2.860.000         | –  | –                | –   | –                |
| LTIP Tranche 2017                          | –                         | 3.039.627         | –  | –                | –   | 2.860.081        |
| Sonstiges                                  | –                         | –                 | –  | –                | –   | –                |
| <b>Summe</b>                               | <b>1.412.752</b>          | <b>9.935.126</b>  | <b>1.092.849</b>                         | <b>1.460.162</b> | <b>1.420.051</b>                            | <b>4.529.670</b> |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)     | 346.444                   | 393.193           | 267.454                                  | 309.016          | 338.495                                     | 412.754          |
| <b>Summe</b>                               | <b>1.759.196</b>          | <b>10.328.319</b> | <b>1.360.303</b>                         | <b>1.769.178</b> | <b>1.758.546</b>                            | <b>4.942.424</b> |
|  |                           |                   | John Pearson<br>Express                  |                  | Tim Scharwath<br>Global Forwarding, Freight |                  |
|  |                           |                   | 2020                                     | 2021             | 2020  | 2021             |
| Grundgehalt                                |                           |                   | 715.000                                  | 860.000          | 900.833                                     | 930.000          |
| Nebenleistungen                            |                           |                   | 73.916                                   | 56.548           | 28.398                                      | 25.665           |
| <b>Summe</b>                               |                           |                   | <b>788.916</b>                           | <b>916.548</b>   | <b>929.231</b>                              | <b>955.665</b>   |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil |                           |                   | 357.500                                  | 424.625          | 436.358                                     | 459.188          |
| Mehrjährige variable Vergütung             |                           |                   | –  | 262.977          | 129.773                                     | 3.161.124        |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018      |                           |                   | –  | –                | 129.773                                     | –                |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019      |                           |                   | –  | 262.977          | –   | 301.043          |
| LTIP Tranche 2014                          |                           |                   | –  | –                | –   | –                |
| LTIP Tranche 2015                          |                           |                   | –  | –                | –   | –                |
| LTIP Tranche 2016                          |                           |                   | –  | –                | –   | –                |
| LTIP Tranche 2017                          |                           |                   | –  | –                | –   | 2.860.081        |
| Sonstiges                                  |                           |                   | –  | –                | –   | –                |
| <b>Summe</b>                               |                           |                   | <b>1.146.416</b>                         | <b>1.604.150</b> | <b>1.495.362</b>                            | <b>4.575.977</b> |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)     |                           |                   | 263.357                                  | 263.390          | 261.072                                     | 355.136          |
| <b>Summe</b>                               |                           |                   | <b>1.409.773</b>                         | <b>1.867.540</b> | <b>1.756.434</b>                            | <b>4.931.113</b> |

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

Die Vergütung des Vorstands entsprach im Geschäftsjahr 2021 sämtlichen im **Vergütungssystem** getroffenen Festlegungen.

Entsprechend den Anforderungen von § 162 AktG ist als gewährte und geschuldete Vergütung die Vergütung anzugeben, die im Geschäftsjahr zugeflossen oder die noch nicht zugeflossen, aber fällig geworden ist. Die Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2021“ weist daher neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen als einjährige variable Vergütung den Zufluss aus der im Frühjahr 2021 gezahlten Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2020 aus. Für die Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag des 2021 ausgezahlten Deferrals 2018 ausgewiesen. Die Tabelle gibt außerdem den Auszahlungsbetrag aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2021 ausgeübt wurden.

Entsprechend den regulatorischen Anforderungen werden nachfolgend die Zielerreichungen, die den in 2021 erfolgten Auszahlungen der Jahreserfolgsvergütung 2020, des Deferrals 2018 sowie der LTI-Tranchen 2015–2017 zugrunde lagen, näher erläutert.

### Jahreserfolgsvergütung 2020 – Zielerreichung

Die Jahreserfolgsvergütung 2020 beruht auf dem Vergütungssystem in der von der ordentlichen Hauptversammlung am 24. April 2018 (TOP 8) gebilligten Fassung. Es ist auf Seite 25 ff. des Geschäftsberichts 2018 beschrieben. Die Mitglieder des Vorstands haben eine Jahreserfolgsvergütung erhalten, deren individuelle Höhe sich nach dem Grad richtete, in dem vorab festgelegte Zielwerte erreicht, unter- oder überschritten wurden. Die Jahreserfolgsvergütung ist auf den Betrag der Jahresfestvergütung begrenzt.

Sie entspricht in ihrer Struktur den unter **Jahreserfolgsvergütung** dargestellten Grundsätzen. Das gilt auch für die Berechnungsmodalitäten. Der Aufsichtsrat hat im Frühjahr 2021 eine Zielerreichung wie folgt festgestellt:

### Finanzielle Ziele und Mitarbeiterziel 2020

| Leistungskriterium              | Zielwert <sup>1</sup><br>MIO € | Ist-Wert <sup>1</sup><br>MIO € | Zielerreichungsgrad<br>% |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| <b>EAC Konzern<sup>2</sup></b>  | 2.070                          | 2.212                          | 125,00                   |
|                                 | 2.111 <sup>3</sup>             | 2.535 <sup>3</sup>             | 125,00                   |
| <b>EAC Division<sup>2</sup></b> |                                |                                |                          |
| 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                   |
| <b>Free Cashflow</b>            | 1.129                          | 2.535                          | 125,00                   |
| <b>Mitarbeiterengagement</b>    | 77                             | 82                             | 125,00                   |

<sup>1</sup> Finanzielle Ziele (MIO €); Mitarbeiterengagement (% Zustimmung)

<sup>2</sup> Einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill

<sup>3</sup> Ohne StreetScooter

### Individualziele 2020

| Vorstandsmitglied | Zielinhalt  | Zielerreichungsgrad<br>% |
|-------------------|---|--------------------------|
| Frank Appel       | Umsetzung Strategie 2020/Strategie 2025   | 115,00                   |
| Ken Allen         | Signifikante Volumensteigerung auf der „DHL Parcel Connect“-Plattform   | 125,00                   |
| Oscar de Bok      | „Accelerated Digitalization“-Programm: Einsatz von Technologie in den Niederlassungen                                 | 125,00                   |
| Melanie Kreis     | Weiterentwicklung IKS-Prozesse für HR, IT und Compliance; Umsetzung von Handlungsempfehlungen aus dem Prüfungsprozess | 100,00                   |
| Tobias Meyer      | Digitale Optimierung der Routenplanung („On Track“)   | 125,00                   |
| Thomas Ogilvie    | Umsetzung der HR-Roadmap-Fokusthemen; Management-Portfolio „Corporate Incubations“                                    | 93,75                    |
| John Pearson      | Starke „Jahr eins“-Erfolgsbilanz bei den Digitalisierungsinitiativen; Umsatzwachstum Produktbereich TDI               | 125,00                   |
| Tim Scharwath     | Ausweitung myDHLi-Quote im Bereich Ocean Freight und Air Freight  | 125,00                   |

**Gesamt-Zielerreichung für die Jahreserfolgsvergütung im Geschäftsjahr 2020 (in %)**

| Vorstandsmitglied | Zielerreichung EAC Konzern | Zielerreichung EAC Division | Zielerreichung Free Cashflow | Zielerreichung Mitarbeiterziel | Zielerreichung Individualziele | Gesamt-Zielerreichung |
|-------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Frank Appel       | 125,00                     | n.a.                        | 125,00                       | 125,00                         | 115,00                         | 123,75                |
| Ken Allen         | 125,00                     | 125,00                      | 125,00                       | 125,00                         | 125,00                         | 125,00                |
| Oscar de Bok      | 125,00                     | 0,00                        | 125,00                       | 125,00                         | 125,00                         | 112,50                |
| Melanie Kreis     | 125,00                     | n.a.                        | 125,00                       | 125,00                         | 100,00                         | 121,88                |
| Tobias Meyer      | 125,00                     | 120,45                      | 125,00                       | 125,00                         | 125,00                         | 124,55                |
| Thomas Ogilvie    | 125,00                     | n.a.                        | 125,00                       | 125,00                         | 93,75                          | 121,09                |
| John Pearson      | 125,00                     | 125,00                      | 125,00                       | 125,00                         | 125,00                         | 125,00                |
| Tim Scharwath     | 125,00                     | 85,98                       | 125,00                       | 125,00                         | 125,00                         | 121,10                |

Die auf Basis der Zielerreichung festgelegte Jahreserfolgsvergütung wurde hälftig nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2020 im Frühjahr 2021 ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde in die Mittelfristkomponente überführt. Eine Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 im Frühjahr 2023, sofern während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird.

**Deferral 2018**

Am 31. Dezember 2020 endete die Nachhaltigkeitsphase des in 2018 zur Hälfte aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung 2018 (Deferral). Als Teil der Jahreserfolgsvergütung 2018 beruht dieses Deferral ebenfalls auf der von der ordentlichen Hauptversammlung am 24. April 2018 (TOP 8) gebilligten Fassung des Vergütungssystems, das auf den Seiten 25 ff. des Geschäftsberichts 2018 beschrieben ist. 50 % der Jahreserfolgsvergütung 2018 wurden in eine Mittelfristkomponente mit dreijährigem Bemessungszeitraum – ein Jahr Leistungsphase, zwei Jahre Nachhaltigkeitsphase – überführt (Deferral). Voraussetzung für eine Auszahlung aus dieser Mittelfristkompo-

nente war, dass nach Ablauf der Nachhaltigkeitsphase das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird. Hierzu mussten mindestens die Kapitalkosten verdient werden. Weitere Einzelheiten zum Deferral 2018, das in seiner Struktur dem Deferral 2019 entspricht, können den Ausführungen unter **► Mittelfristkomponente (Deferral 2019)** entnommen werden. Die Zielsetzung wurde wie nachfolgend dargestellt erreicht:

**Zielerreichung Mittelfristkomponente 2018**

| 2018                   | 2019   | 2020 | Frühjahr 2021                          |
|------------------------|--|------|--|
| Jahreserfolgsvergütung | Deferral                                       |      | Feststellung Zielerreichung/Auszahlung |
|                        | KRITERIUM 1 <sup>1</sup> : EAC 2020 > EAC 2018 |      | 2.212 <sup>2</sup> > 716               |
|                        | KRITERIUM 2 <sup>1</sup> : EAC 2019 + 2020 > 0 |      | 1.513 + 2.212 <sup>2</sup> > 0         |

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

Die aufgeschobenen Beträge wurden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2020 im Frühjahr 2021 ausgezahlt.

### Langfristkomponente (LTIP), Tranchen 2015–2017

Im Geschäftsjahr wurden von den Vorstandsmitgliedern SAR der in 2015 bis 2017 zugeteilten Tranchen des Long-Term-Incentive-Plans ausgeübt, der vom Aufsichtsrat bereits in 2006 beschlossen wurde und der in seiner wesentlichen Struktur auch heute noch gilt. Als Teil des Vergütungssystems für den Vorstand ist er von der Hauptversammlung am 28. April 2010, am 24. April 2018 und am 06. Mai 2021 gebilligt worden.

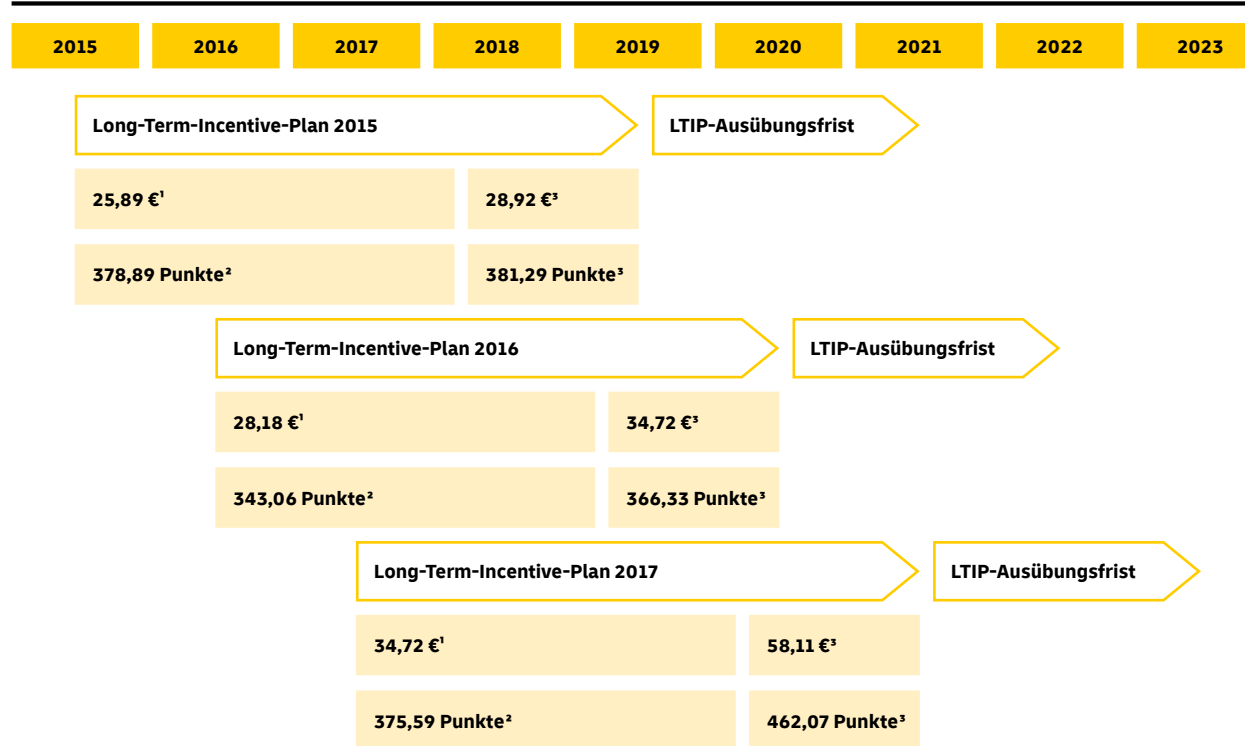
Die Ziele der in den Jahren 2015 bis 2017 zugeteilten SAR-Tranchen sind wie folgt erreicht worden:

### Zielerreichung für die SAR-Tranche

| Erfolgsziele SAR                       | Hürden | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|--------|------|------|------|
| Performance gegenüber STOXX Europe 600 | +10 %  | ✓    | ✓    | ✓    |
|  | +0 %   | ✓    | ✓    | ✓    |
| Absolute Aktienkurssteigerung          | +25 %  | ✗    | ✗    | ✓    |
|  | +20 %  | ✗    | ✓    | ✓    |
|  | +15 %  | ✗    | ✓    | ✓    |
|  | +10 %  | ✓    | ✓    | ✓    |

Damit sind bei der Tranche 2015 insgesamt 3/6, bei der Tranche 2016 insgesamt 5/6 und bei der Tranche 2017 alle der ursprünglich zugeteilten SAR ausübbar geworden.

### Details zur absoluten und relativen Performance der SAR-Tranchen 2015–2017



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

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

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



Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2021:

**Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2021**

| €  | Frank Appel<br>Vorstandsvorsitzender |                | Ken Allen<br>eCommerce Solutions         |                | Oscar de Bok<br>Supply Chain |                |
|--|--------------------------------------|----------------|--|----------------|------------------------------|----------------|
| Grundgehalt                                  | 2.060.684                            | 21,3 %         | 1.005.795                                | 10,5 %         | 751.250                      | 68,9 %         |
| Nebenleistungen                              | 48.114                               | 0,5 %          | 98.633                                   | 1,0 %          | 16.943                       | 1,6 %          |
| <b>Summe feste Vergütungsbestandteile</b>    | <b>2.108.798</b>                     | <b>21,8 %</b>  | <b>1.104.428</b>                         | <b>11,5 %</b>  | <b>768.193</b>               | <b>70,5 %</b>  |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil   | 1.020.039                            | 10,6 %         | 502.898                                  | 5,2 %          | 321.750                      | 29,5 %         |
| Mehrjährige variable Vergütung               | 6.536.483                            | 67,6 %         | 8.007.124                                | 83,3 %         | –                            | –              |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018        | 0 <sup>1</sup>                       | 0,0 %          | 195.124                                  | 2,0 %          | –                            | –              |
| LTIP Tranche 2015                            | 3.216.709                            | 33,3 %         | 3.906.000                                | 40,6 %         | –                            | –              |
| LTIP Tranche 2016                            | 3.319.774                            | 34,3 %         | 3.906.000                                | 40,6 %         | –                            | –              |
| LTIP Tranche 2017                            | –                                    | –              | –  | –              | –                            | –              |
| Sonstiges                                    | –                                    | –              | –  | –              | –                            | –              |
| <b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b> | <b>7.556.522</b>                     | <b>78,2 %</b>  | <b>8.510.022</b>                         | <b>88,5 %</b>  | <b>321.750</b>               | <b>29,5 %</b>  |
| Abfindungsbeträge                            | –                                    | –              | –  | –              | –                            | –              |
| <b>Gesamtvergütung</b>                       | <b>9.665.320</b>                     | <b>100,0 %</b> | <b>9.614.450</b>                         | <b>100,0 %</b> | <b>1.089.943</b>             | <b>100,0 %</b> |
|  | Melanie Kreis<br>Finanzen            |                | Tobias Meyer<br>Post & Paket Deutschland |                | Thomas Ogilvie<br>Personal   |                |
| Grundgehalt                                  | 976.500                              | 10,2 %         | 823.750                                  | 68,4 %         | 930.000                      | 21,5 %         |
| Nebenleistungen                              | 19.972                               | 0,2 %          | 23.738                                   | 2,0 %          | 14.338                       | 0,3 %          |
| <b>Summe feste Vergütungsbestandteile</b>    | <b>996.472</b>                       | <b>10,4 %</b>  | <b>847.488</b>                           | <b>70,4 %</b>  | <b>944.338</b>               | <b>21,8 %</b>  |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil   | 457.153                              | 4,8 %          | 356.200                                  | 29,6 %         | 427.865                      | 9,9 %          |
| Mehrjährige variable Vergütung               | 8.126.647                            | 84,8 %         | –  | –              | 2.956.356                    | 68,3 %         |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018        | 0 <sup>2</sup>                       | 0,0 %          | –  | –              | 96.275                       | 2,2 %          |
| LTIP Tranche 2015                            | 2.227.020                            | 23,2 %         | –  | –              | –                            | –              |
| LTIP Tranche 2016                            | 2.860.000                            | 29,9 %         | –  | –              | –                            | –              |
| LTIP Tranche 2017                            | 3.039.627                            | 31,7 %         | –  | –              | 2.860.081                    | 66,1 %         |
| Sonstiges                                    | –                                    | –              | –  | –              | –                            | –              |
| <b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b> | <b>8.583.800</b>                     | <b>89,6 %</b>  | <b>356.200</b>                           | <b>29,6 %</b>  | <b>3.384.221</b>             | <b>78,2 %</b>  |
| Abfindungsbeträge                            | –                                    | –              | –  | –              | –                            | –              |
| <b>Gesamtvergütung</b>                       | <b>9.580.272</b>                     | <b>100,0 %</b> | <b>1.203.688</b>                         | <b>100,0 %</b> | <b>4.328.559</b>             | <b>100,0 %</b> |

<sup>1</sup> Frank Appel hat keine Zahlung erhalten, da er auf die Jahreserfolgsvergütung 2018 inklusive Deferral verzichtet hat.

<sup>2</sup> Melanie Kreis hat keine Zahlung erhalten, da sie auf die Jahreserfolgsvergütung 2018 inklusive Deferral verzichtet hat.

**Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2021**

| €  | John Pearson<br>Express |                | Tim Scharwath<br>Global Forwarding, Freight |                |
|--|-------------------------|----------------|---|----------------|
| Grundgehalt                                  | 860.000                 | 67,5 %         | 930.000                                     | 21,2 %         |
| Nebenleistungen                              | 56.548                  | 4,4 %          | 25.665                                      | 0,6 %          |
| <b>Summe feste Vergütungsbestandteile</b>    | <b>916.548</b>          | <b>71,9 %</b>  | <b>955.665</b>                              | <b>21,8 %</b>  |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil   | 357.500                 | 28,1 %         | 436.358                                     | 10,0 %         |
| Mehrfährige variable Vergütung               | –                       | –              | 2.989.854                                   | 68,2 %         |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018        | –                       | –              | 129.773                                     | 3,0 %          |
| LTIP Tranche 2015                            | –                       | –              | –   | –              |
| LTIP Tranche 2016                            | –                       | –              | –   | –              |
| LTIP Tranche 2017                            | –                       | –              | 2.860.081                                   | 65,3 %         |
| Sonstiges                                    | –                       | –              | –   | –              |
| <b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b> | <b>357.500</b>          | <b>28,1 %</b>  | <b>3.426.212</b>                            | <b>78,2 %</b>  |
| Abfindungsbeträge                            | –                       | –              | –   | –              |
| <b>Gesamtvergütung</b>                       | <b>1.274.048</b>        | <b>100,0 %</b> | <b>4.381.877</b>                            | <b>100,0 %</b> |

**EINHALTUNG VON VERGÜTUNGSOBERGRENZEN**

Die derzeit geltenden Vergütungsobergrenzen sind eingehalten worden.

Das im Geschäftsjahr 2021 geltende und von der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2021 (TOP 10, Ziffer 9) gebilligte Vergütungssystem sieht für die Begrenzung der Auszahlungshöhe (inkl. der auf das Geschäftsjahr entfallenden Service Cost für die betriebliche Altersversorgung) einen Gesamt-Cap vor. Dieser bezieht sich zum einen auf den Höchstbetrag, der aus der Zielvergütung eines Geschäftsjahres maximal erlöst werden kann (Zielvergütungs-Cap, entsprechend den Begrifflichkeiten des DCGK in

der Fassung vom 7. Februar 2017 „Gewährungs-Cap“). Zum anderen ist auch der einem Geschäftsjahr zuzurechnende Zufluss durch einen Höchstbetrag begrenzt („Zufluss-Cap“ in der Terminologie des DCGK 2017). Für ordentliche Vorstandsmitglieder beläuft sich der Gewährungs-Cap auf 5,15 MIO €, für den Vorstandsvorsitzenden auf 8,15 MIO €, er gilt in dieser Form seit 2021. Für den Zufluss-Cap gelten ebenfalls Höchstbeträge von 5,15 MIO € bzw. 8,15 MIO €, er gilt ab dem Geschäftsjahr 2022.

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

**Gesamt-Caps: Einbezogene Vergütungselemente**
**Gewährungs-Cap  
(Zielvergütungs-Cap):  
Beispielsjahr 2021**
**Einbezogene  
Vergütungsbestandteile**

- Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2021
- Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2021
- Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2021
- Nebenleistungen 2021
- Grundgehalt 2021
- bAV (Service Cost<sup>1</sup>) 2021

**Zufluss-Cap:  
Beispielsjahr 2022**
**Einbezogene  
Vergütungsbestandteile**

- Long-Term-Incentive-Plan Tranchen 2016/2017/2018<sup>2</sup>
- Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2020
- Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2022
- Nebenleistungen 2022
- Grundgehalt 2022
- bAV (Service Cost<sup>1</sup>) 2022

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

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

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

Aufgrund der bereits vor Inkrafttreten des § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG bestehenden Cap-Regelungen und insbesondere des Einzel-Caps der zugeteilten SAR-Tranchen waren im Geschäftsjahr 2021 Auszahlungen an den Vorstandsvorsitzenden und die aktiven Vorstandsmitglieder Ken Allen, Melanie Kreis, Thomas Ogilvie und Tim Scharwath sowie das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Jürgen Gerdes zu begrenzen. Die Auszahlungen an Melanie Kreis sowie an

das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Jürgen Gerdes wurden zudem aufgrund des für die Zielvergütung 2017 geltenden Gesamt-Caps gekürzt. Dieser belief sich auf 5 MIO € ohne Nebenleistungen.

### **VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER**

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

#### **Vergütung 2021 – ehemalige Vorstandsmitglieder**

| €  | Roger Crook      |              | Jürgen Gerdes    |              | John Gilbert   |              | Lawrence Rosen   |              | Walter Scheurle |              |
|--|------------------|--------------|------------------|--------------|----------------|--------------|------------------|--------------|-----------------|--------------|
| <b>Feste Vergütung</b>                     |                  |              |                  |              |                |              |                  |              |                 |              |
| Grundgehalt                                | -                | -            | -                | -            | -              | -            | -                | -            | -               | -            |
| Nebenleistungen                            | -                | -            | -                | -            | -              | -            | -                | -            | -               | -            |
| <b>Variable Vergütung</b>                  |                  |              |                  |              |                |              |                  |              |                 |              |
| Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil | -                | -            | -                | -            | -              | -            | -                | -            | -               | -            |
| Mehrjährige variable Vergütung             | -                | -            | -                | -            | -              | -            | -                | -            | -               | -            |
| Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018      | -                | -            | 40.986           | 0,5 %        | 122.295        | 100 %        | -                | -            | -               | -            |
| LTIP Tranche 2015                          | 1.040.886        | 100 %        | 2.476.851        | 27,6 %       | -              | -            | 2.605.945        | 100 %        | -               | -            |
| LTIP Tranche 2016                          | -                | -            | 3.744.620        | 41,7 %       | -              | -            | -                | -            | -               | -            |
| LTIP Tranche 2017                          | -                | -            | 2.721.769        | 30,3 %       | -              | -            | -                | -            | -               | -            |
| <b>Pensionszahlungen</b>                   | -                | -            | -                | -            | -              | -            | -                | -            | <b>610.134</b>  | <b>100 %</b> |
| Sonstige Zahlungen                         | -                | -            | -                | -            | -              | -            | -                | -            | -               | -            |
| <b>Gesamtvergütung</b>                     | <b>1.040.886</b> | <b>100 %</b> | <b>8.984.226</b> | <b>100 %</b> | <b>122.295</b> | <b>100 %</b> | <b>2.605.945</b> | <b>100 %</b> | <b>610.134</b>  | <b>100 %</b> |

Weitere neun ehemalige Vorstandsmitglieder bzw. deren Hinterbliebene haben im Geschäftsjahr 2021 insgesamt Zahlungen in Höhe von 4,3 MIO € erhalten.

## 2. 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 €. Die Beschränkung auf eine feste Vergütung gewährleistet in besonderer Weise eine unabhängige Wahrnehmung der Kontroll- und Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats.

Für den Aufsichtsratsvorsitzenden sowie den Vorsitzenden eines Ausschusses erhöht sich die Vergütung um

100 %, für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und für das Mitglied eines Ausschusses um 50 %. Dies gilt nicht für den Vermittlungs- und den Nominierungsausschuss. 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 die Tätigkeit, die im Jahr 2021 erbracht wurde, beträgt insgesamt wie im Vorjahr 2,6 MIO €. In der folgenden Tabelle wird sie individuell ausgewiesen. Außerdem wird hier die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2020 i.S.v. § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung als gewährte Vergütung 2021 gezeigt.

| €   | Gewährte Vergütung 2021 <sup>1</sup> |                    |              |                      | Vergütung für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 <sup>2</sup> |                    |              |                      |
|---|--------------------------------------|--------------------|--------------|----------------------|--|--------------------|--------------|----------------------|
|   | Grundvergütung                       | Ausschussvergütung | Sitzungsgeld | Gesamtvergütung (GV) | Grundvergütung   | Ausschussvergütung | Sitzungsgeld | Gesamtvergütung (GV) |
| Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder |                                      |                    |              |                      |  |                    |              |                      |
| Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)             | 140.000                              | 175.000            | 21.000       | <b>336.000</b>       | 140.000  | 175.000            | 19.000       | <b>334.000</b>       |
| Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)                    | 105.000                              | 140.000            | 19.000       | <b>264.000</b>       | 105.000  | 140.000            | 18.000       | <b>263.000</b>       |
| Dr. Günther Bräunig                                 | 70.000                               | 35.000             | 11.000       | <b>116.000</b>       | 70.000   | 35.000             | 11.000       | <b>116.000</b>       |
| Dr. Mario Daberkow                                  | 70.000                               | –                  | 6.000        | <b>76.000</b>        | 70.000   | –                  | 5.000        | <b>75.000</b>        |
| Ingrid Deltenre                                     | 70.000                               | 46.667             | 14.000       | <b>130.667</b>       | 70.000   | 70.000             | 13.000       | <b>153.000</b>       |
| Jörg von Dosky                                      | 70.000                               | –                  | 6.000        | <b>76.000</b>        | 70.000   | –                  | 5.000        | <b>75.000</b>        |
| Gabriele Gülzau                                     | 70.000                               | –                  | 6.000        | <b>76.000</b>        | 70.000   | –                  | 5.000        | <b>75.000</b>        |
| Thomas Held   | 70.000                               | 35.000             | 10.000       | <b>115.000</b>       | 70.000   | 45.208             | 9.000        | <b>124.208</b>       |
| Dr. Heinrich Hiesinger                              | 70.000                               | 11.667             | 8.000        | <b>89.667</b>        | 70.000   | 35.000             | 11.000       | <b>116.000</b>       |
| Mario Jacubasch                                     | 70.000                               | –                  | 6.000        | <b>76.000</b>        | 70.000   | 10.208             | 6.000        | <b>86.208</b>        |
| Thomas Koczelnik (bis 31.08.2021)                   | 70.000                               | 105.000            | 25.000       | <b>200.000</b>       | 46.667   | 70.000             | 13.000       | <b>129.667</b>       |
| Thorsten Kühn (seit 28.08.2020)                     | 26.250                               | 11.667             | 4.000        | <b>41.917</b>        | 70.000   | 35.000             | 8.000        | <b>113.000</b>       |
| Dr. Jörg Kukies (seit 16.04.2020)                   | 49.583                               | 49.583             | 16.000       | <b>115.166</b>       | 70.000   | 70.000             | 16.000       | <b>156.000</b>       |
| Ulrike Lennartz-Pipenbacher                         | 70.000                               | –                  | 6.000        | <b>76.000</b>        | 70.000   | –                  | 5.000        | <b>75.000</b>        |
| Simone Menne  | 70.000                               | 35.000             | 16.000       | <b>121.000</b>       | 70.000   | 35.000             | 12.000       | <b>117.000</b>       |
| Yusuf Özdemir (seit 09.09.2021)                     | –                                    | –                  | –            | –                    | 23.333   | 10.208             | 4.000        | <b>37.541</b>        |
| Lawrence Rosen (seit 27.08.2020)                    | 26.250                               | –                  | 2.000        | <b>28.250</b>        | 70.000   | –                  | 5.000        | <b>75.000</b>        |
| Dr. Stefan Schulte                                  | 70.000                               | 70.000             | 16.000       | <b>156.000</b>       | 70.000   | 70.000             | 12.000       | <b>152.000</b>       |
| Stephan Teuscher <sup>3</sup>                       | 70.000                               | 46.667             | 18.000       | <b>134.667</b>       | 70.000   | 70.000             | 18.000       | <b>158.000</b>       |
| Stefanie Weckesser                                  | 70.000                               | 35.000             | 16.000       | <b>121.000</b>       | 70.000   | 35.000             | 12.000       | <b>117.000</b>       |
| Prof. Dr.-Ing. Katja Windt                          | 70.000                               | –                  | 6.000        | <b>76.000</b>        | 70.000   | –                  | 5.000        | <b>75.000</b>        |

<sup>1</sup> Vergütung für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2020, gezahlt im Frühjahr 2021 <sup>2</sup> Wird im Frühjahr 2022 ausgezahlt. <sup>3</sup> Für sein Mandat im Aufsichtsrat der DHL Hub Leipzig GmbH erhält Stephan Teuscher 1.500 € pro Jahr.



**Gewährte Vergütung 2021 – ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder**

| €  |                |                    |              |                      |
|--|----------------|--------------------|--------------|----------------------|
| Im Geschäftsjahr 2020 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder | Grundvergütung | Ausschussvergütung | Sitzungsgeld | Gesamtvergütung (GV) |
| Rolf Bauermeister (bis 15.07.2020)                           | 37.917         | 37.917             | 9.000        | <b>84.834</b>        |
| Werner Gatzler (bis 12.02.2020)                              | 8.750          | 8.750              | –            | <b>17.500</b>        |
| Roland Oetker (bis 27.08.2020)                               | 46.667         | 46.667             | 9.000        | <b>102.334</b>       |

Die aktuelle Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat der Gesellschaft wurde von der Hauptversammlung im Mai 2021 mit einer Zustimmungsquote von 99,46 % der abgegebenen Stimmen beschlossen.

Der diesjährigen Hauptversammlung schlagen wir eine Erhöhung der zuletzt im Jahr 2014 angepassten Grundvergütung auf 100.000 Euro pro Jahr vor. Die Erhöhung soll den gestiegenen inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen an die Aufsichtsratsstätigkeit und der Entwicklung des Vergütungsniveaus bei vergleichbaren Unternehmen Rechnung tragen.

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

Die folgende Tabelle stellt die Höhe der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der im

Geschäftsjahr aktiven Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie der in den letzten zehn Jahren ausgeschiedenen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie die Vergütung der übrigen Belegschaft und ausgewählte Ertragskennziffern dar. Der Ertrag wird anhand des Konzernjahresergebnisses, des EAC Konzern sowie des Free Cashflow Konzern gezeigt. Diese Kennziffern sind wesentliche Steuerungsgrößen des Konzerns und daher auch wesentliche Leistungskriterien für die Jahreserfolgsvergütung des Vorstands. Entsprechend der regulatorischen Vorgabe, die auf die Ertragsentwicklung der Gesellschaft abstellt, wurde die Darstellung um den Jahresüberschuss der Deutsche Post AG ergänzt. Für die in den Vergleich einbezogene durchschnittliche Gesamtvergütung der Arbeitnehmer wurde der Personalaufwand der Deutsche Post AG, geteilt durch die Anzahl der Arbeitnehmer der Deutsche Post AG zum Stichtag 31. Dezember 2021 und auf Vollzeitkräfte umgerechnet, berücksichtigt. Sowohl im Personalaufwand als auch bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl wurde der Vorstand nicht einbezogen. Um insoweit Konsistenz im Vergleich zur gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder herzustellen, wurden darüber hinaus die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung herausgerechnet.



### Vergütungs- und Ertragsentwicklung

|  | 2020                   | 2021                     | +/- %             |
|--|------------------------|--------------------------|-------------------|
| <b>Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder</b>     |                        |                          |                   |
| €  |                        |                          |                   |
| Frank Appel  | 9.432.162 <sup>1</sup> | 9.665.320 <sup>1</sup>   | 2                 |
| Ken Allen  | 3.595.679              | 9.614.450 <sup>1</sup>   | 167               |
| Oscar de Bok   | 808.338                | 1.089.943 <sup>2</sup>   | 35                |
| Melanie Kreis  | 1.697.454              | 9.580.272 <sup>1,3</sup> | 464               |
| Tobias Meyer   | 942.596                | 1.203.688 <sup>2</sup>   | 28                |
| Thomas Ogilvie   | 1.280.487              | 4.328.559 <sup>3</sup>   | 238               |
| John Pearson   | 1.051.893              | 1.274.048 <sup>2</sup>   | 21                |
| Tim Scharwath  | 1.427.054              | 4.381.877 <sup>3</sup>   | 207               |
| <b>Entwicklung der Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b> |                        |                          |                   |
| €  |                        |                          |                   |
| Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)                            | 332.000                | 336.000                  | 1                 |
| Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)                                   | 261.000                | 264.000                  | 1                 |
| Dr. Günther Bräunig  | 97.875                 | 116.000                  | 19                |
| Dr. Mario Daberkow   | 74.000                 | 76.000                   | 3                 |
| Ingrid Deltenre  | 113.000                | 130.667                  | 16                |
| Jörg von Dosky   | 74.000                 | 76.000                   | 3                 |
| Gabriele Gülzau  | 74.000                 | 76.000                   | 3                 |
| Thomas Held  | 113.000                | 115.000                  | 2                 |
| Dr. Heinrich Hiesinger   | 46.750 <sup>4</sup>    | 89.667                   | 92                |
| Mario Jacubasch  | 74.000                 | 76.000                   | 3                 |
| Thomas Koczelnik   | 194.000                | 200.000                  | 3                 |
| Thorsten Kühn  | -                      | 41.917 <sup>4</sup>      | n.a. <sup>5</sup> |
| Dr. Jörg Kukies  | -                      | 115.167 <sup>4</sup>     | n.a. <sup>5</sup> |
| Ulrike Lennartz-Pipenbacher  | 74.000                 | 76.000                   | 3                 |
| Simone Menne   | 116.000                | 121.000                  | 4                 |
| Lawrence Rosen   | -                      | 28.250 <sup>4</sup>      | n.a. <sup>5</sup> |
| Dr. Stefan Schulte   | 151.000                | 156.000                  | 3                 |
| Stephan Teuscher   | 116.000                | 134.667                  | 16                |
| Stefanie Weckesser   | 116.000                | 121.000                  | 4                 |
| Prof. Dr.-Ing. Katja Windt   | 74.000                 | 76.000                   | 3                 |



**Vergütungs- und Ertragsentwicklung**

|   | 2020                     | 2021                     | +/- % |
|---|--------------------------|--------------------------|-------|
| <b>Entwicklung der Vergütung ausgeschiedener Vorstandsmitglieder</b>      |                          |                          |       |
| <b>€</b>  |                          |                          |       |
| Roger Crook   | 1.346.748 <sup>6</sup>   | 1.040.886 <sup>6</sup>   | -23   |
| Jürgen Gerdes   | 2.282.769 <sup>1,6</sup> | 8.984.226 <sup>1,6</sup> | 294   |
| John Gilbert  | 2.631.306 <sup>1,6</sup> | 122.295 <sup>6</sup>     | -95   |
| Lawrence Rosen  | 4.149.892 <sup>6,7</sup> | 2.605.945 <sup>6</sup>   | -37   |
| Walter Scheurle   | 611.970 <sup>8</sup>     | 610.134 <sup>8</sup>     | 0     |
| <b>Entwicklung der Vergütung ausgeschiedener Aufsichtsratsmitglieder</b>  |                          |                          |       |
| <b>€</b>  |                          |                          |       |
| Rolf Bauermeister   | 152.000                  | 84.833 <sup>4</sup>      | -44   |
| Werner Gatzer   | 154.000                  | 17.500 <sup>4</sup>      | -89   |
| Roland Oetker   | 152.000                  | 102.333 <sup>4</sup>     | -33   |
| <b>Entwicklung der durchschnittlichen Gesamtvergütung der Belegschaft</b> |                          |                          |       |
| <b>€</b>  |                          |                          |       |
| Gesamtbelegschaft Deutsche Post AG  | 48.161                   | 50.214                   | 4     |
| <b>Ertragsentwicklung</b>   |                          |                          |       |
| <b>MIO €</b>  |                          |                          |       |
| Konzernjahresergebnis <sup>9</sup>  | 2.979                    | 5.053                    | 70    |
| EAC Konzern   | 2.199                    | 5.186                    | 136   |
| Free Cashflow Konzern   | 2.535                    | 4.092                    | 61    |
| Jahresüberschuss Deutsche Post AG (HGB)                                   | 2.915                    | 3.935                    | 35    |

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

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

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

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

<sup>5</sup> Vorjahresvergleich nicht möglich

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

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

<sup>8</sup> Laufende Versorgung

<sup>9</sup> Nach Abzug von nicht beherrschenden Anteilen

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Post AG, Bonn

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutsche Post AG, Bonn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

### Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Deutsche Post AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-) Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Düsseldorf, den 8. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dietmar Prümm  
Wirtschaftsprüfer

Verena Heineke  
Wirtschaftsprüferin