

VERGÜTUNGSBERICHT 2023

INHALT

2 VERGÜTUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

2 Das Geschäftsjahr 2023

4 Das Vergütungsjahr 2023 auf einen Blick

6 Ausblick auf das Vergütungsjahr 2024

7 Die Vergütungsbestandteile – Überblick

8 Details feste Vergütung

10 Details variable Vergütung

17 Anwendung von Malus- und Clawback-Regelungen

17 Kredite

17 Höhe der Zielvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

21 Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023

23 Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG

29 Einhaltung von Vergütungsobergrenzen

30 Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG

30 VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

33 VERGÜTUNGSENTWICKLUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER, DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER SOWIE DER ARBEITNEHMER AUF VOLLZEITÄQUIVALENZBASIS IN RELATION ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

35 VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung. Er wurde durch Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes. Über diesen Vergütungsbericht hinausgehende Informationen zu dem von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und zu der in der Hauptversammlung 2022 beschlossenen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind auf der [Internetseite der Gesellschaft](#) dargestellt. Die ordentliche Hauptversammlung hat am 4. Mai 2023 den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 mit einer Mehrheit von 93,35 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Grundlegende Änderungen in der Darstellung der Vergütung wurden daher nicht vorgenommen und der transparente Ausweis der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat des vergangenen Jahres auch für 2023 fortgeführt. Der Vergütungsbericht 2023 wird der ordentlichen Hauptversammlung am 3. Mai 2024 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 soll Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns setzen 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 2023

Im ersten Jahr ohne unmittelbare Pandemieeffekte hat das Unternehmen trotz des Ausbleibens jeglicher konjunktureller Erholungsimpulse die Ertragslage auf einem Niveau halten können, das deutlich über dem der Vor-Pandemie-Jahre liegt.

Die ausbleibende Erholung der Weltwirtschaft und die Normalisierung des Frachtverkehrs nach dem pandemiebedingten Boom der Jahre 2021 und 2022 haben das abgelaufene Geschäftsjahr geprägt. Erwartungsgemäß hat das operative Ergebnis (EBIT) von 6,3 MRD Euro den Vorjahreswert nicht erreicht. Geringere Frachtvolumen und -raten sowie Wechselkurs- und Treibstoffkosteneffekte haben das DHL-Geschäft belastet. Im Ergebnis der Division Post & Paket Deutschland spiegeln sich Kostensteigerungen und die widrigen regulatorischen Rahmenbedingungen für das deutsche Briefgeschäft wider. Dennoch hat der Konzern im vergangenen Geschäftsjahr einen Free Cashflow von 2,9 MRD Euro erreicht. Damit unterstreicht DHL Group selbst in einem schwachen wirtschaftlichen Umfeld ihre strukturell verbesserte Leistungsfähigkeit und Finanzkraft.

Die Unternehmensbereiche haben sich in 2023 weiter auf ihr profitables Kerngeschäft konzentriert und so sichergestellt, dass die Dienstleistungen für die Kunden zuverlässig erbracht werden konnten. Angesichts der schwachen Konjunkturlage hat DHL Group die Kosten in 2023 im Blick behalten, gleichzeitig aber weiterhin in Wachstumsbereiche des globalen Geschäfts und in die Qualität der Dienstleistungen investiert. Die Digitalisierung ist ein wichtiger Hebel für nachhaltigen Geschäftserfolg. Hier investiert DHL Group in Initiativen, die die Erfahrungen, die Kunden und Beschäftigte mit dem Unternehmen machen, verbessern und die operative Effizienz steigern. Nach wie vor wachsen einige Marktsegmente überdurchschnittlich – zum Beispiel im Bereich E-Commerce. Nachhaltigkeit einschließlich erneuerbarer Energien und batterieelektrischer Automobile, die Globalisierung und Omnichoring sind darüber hinaus Megatrends, die voraussichtlich auch in Zukunft für Wachstum sorgen werden.

DHL Group hat viel Erfahrung im Umgang mit unterschiedlichen Konjunkturzyklen und Krisen in aller Welt. Dank der weltweiten Präsenz und des breitgefächerten Portfolios von Transport- und Logistikdienstleistungen konnte DHL Group auch in 2023 negative Effekte in einigen Geschäftsfeldern mit positiven in anderen teilweise kompensieren. Insgesamt ist DHL Group gut aufgestellt, um nicht nur die aktuellen Herausforderungen zu bewältigen, sondern auch von einem Aufschwung der Weltwirtschaft zu profitieren, sobald dieser einsetzt. Dass DHL Group weltweit ein verlässlicher Partner für alle Kunden ist, ist zu einem wesentlichen Teil auf die Leistung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Managements weltweit zurückzuführen. Wo immer es möglich war, haben diese frühzeitig Maßnahmen zur Minderung von negativen Effekten ergriffen und auch durch eine Verminderung von Komplexität pragmatische und vernünftige Lösungen gefunden.

Ungeachtet der schwierigen makroökonomischen Rahmenbedingungen hat DHL Group die Umsetzung des Nachhaltigkeitsfahrplans, der „ESG Roadmap“, auch in 2023 konsequent fortgeführt. Mit der ESG Roadmap hat DHL Group die Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz (Environment) verstärkt auf Dekarbonisierung ausgerichtet, um den ökologischen Fußabdruck zu mindern. Die strategischen Ansätze in den Bereichen Soziale Verantwortung (Social) und Unternehmensführung (Governance) wurden mit dem Ziel konkretisiert, ein sicheres und motivierendes Arbeitsumfeld zu bieten und transparente, rechtskonforme Geschäftspraktiken konzernweit sicherzustellen. So berücksichtigt der Konzern zugleich Chancen und Risiken im Zusammenhang mit der gebotenen Nachhaltigkeit. Weitere Einzelheiten zur ESG Roadmap können der Nichtfinanziellen Erklärung auf der [Internetseite der Gesellschaft](#) entnommen werden.

In 2023 hat DHL Group die vielfältigen nachhaltigen Lösungen für klimafreundliche Logistik in allen Konzerndivisionen stetig weiterentwickelt. Im Juni wurde zudem die erste nachhaltigkeitsbezogene Anleihe mit einem Emissionsvolumen von 500 MIO Euro und einer Laufzeit bis 2033 platziert. Die Verzinsung der Anleihe ist an das mittelfristige Ziel von DHL Group geknüpft, die Treibhausgas- (THG-)Emissionen bis 2030 signifikant zu senken.

Express hat weitere Lieferverträge für nachhaltige Flugkraftstoffe abschließen können. Zudem wurde die Modernisierung der Flugzeugflotte für den Einsatz auf interkontinentalen und regionalen Strecken fortgeführt und das Netz der Kooperationen mit Transportpartnern weiter ausgebaut. Außerdem wurde der Ausbau der E-Fahrzeugflotte vorangetrieben.

Global Forwarding, Freight hat weitere Partnerschaften zu „Insetting“ mit nachhaltigem Kraftstoff abgeschlossen. Insetting bietet im Gegensatz zum Offsetting die Chance, Klimaschutz in der eigenen Lieferkette unmittelbar umzusetzen und fossile Brennstoffe zu ersetzen. Mit der Zertifizierung von Transportpartnern durch die Green Carrier Certification schafft die Division Transparenz über die Nachhaltigkeit der Subunternehmer. Rund 1.000 Freight-Nutzer erhalten bereits Emissionsberichte; über myDHLi bietet Global Forwarding, Freight seinen Nutzern Berichte mit Daten für Luft- und Seefracht in Echtzeit. Damit unterstützt Global Forwarding, Freight die Kundschaft beim Erreichen ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele.

Supply Chain treibt die Dekarbonisierung in den Lieferketten mit einem hochmodernen, nachhaltigen Produktportfolio für CO₂-neutrale Lagerhaltung, Transporte und Verpackung voran. Im Berichtsjahr wurde eine Richtlinie für nachhaltige Transporte für relevante Tochtergesellschaften eingeführt, die den effektiven Einsatz nachhaltiger Antriebsarten und Kraftstoffe unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte beschreibt. Daneben lag der Fokus auf dem weiteren Ausbau CO₂-neutraler Lagerhäuser und nachhaltigem Transport. In Großbritannien wurden die Tankstellen der Division Supply Chain in Teilen von Diesel auf HVO (Hydro-treated Vegetable Oil, hydriertes Pflanzenöl) umgestellt. In Irland wird durch Partner die Biogaserzeugung aufgebaut, um LKW mit nachhaltig produziertem Gas betanken zu können.

eCommerce fokussiert sich weiterhin auf den Ausbau der E-Fahrzeugflotte und die verstärkte Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen. In den Niederlanden wird die Zustellung und Abholung auch durch die stärkere Nutzung von HVO klimafreundlich gestaltet.

Post & Paket Deutschland hat den Ausbau der E-Fahrzeugflotte fortgeführt. Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen getestet, um den Transport zwischen den Standorten nachhaltiger zu gestalten. Hieraus wurde der Einsatz von Lkw mit Gasantrieb (nachhaltig hergestelltes, komprimiertes Gas – CNG) für längere Transportstrecken als Lösung ermittelt. Zudem wurde das Angebot nachhaltiger Produkte erweitert. Der CO₂-Nachhaltigkeitsreport bietet Geschäftskunden im nationalen Warenversand zusätzliche Transparenz über ihre durch den Transport verursachten THG-Emissionen.

DAS VERGÜTUNGSJAHR 2023 AUF EINEN BLICK

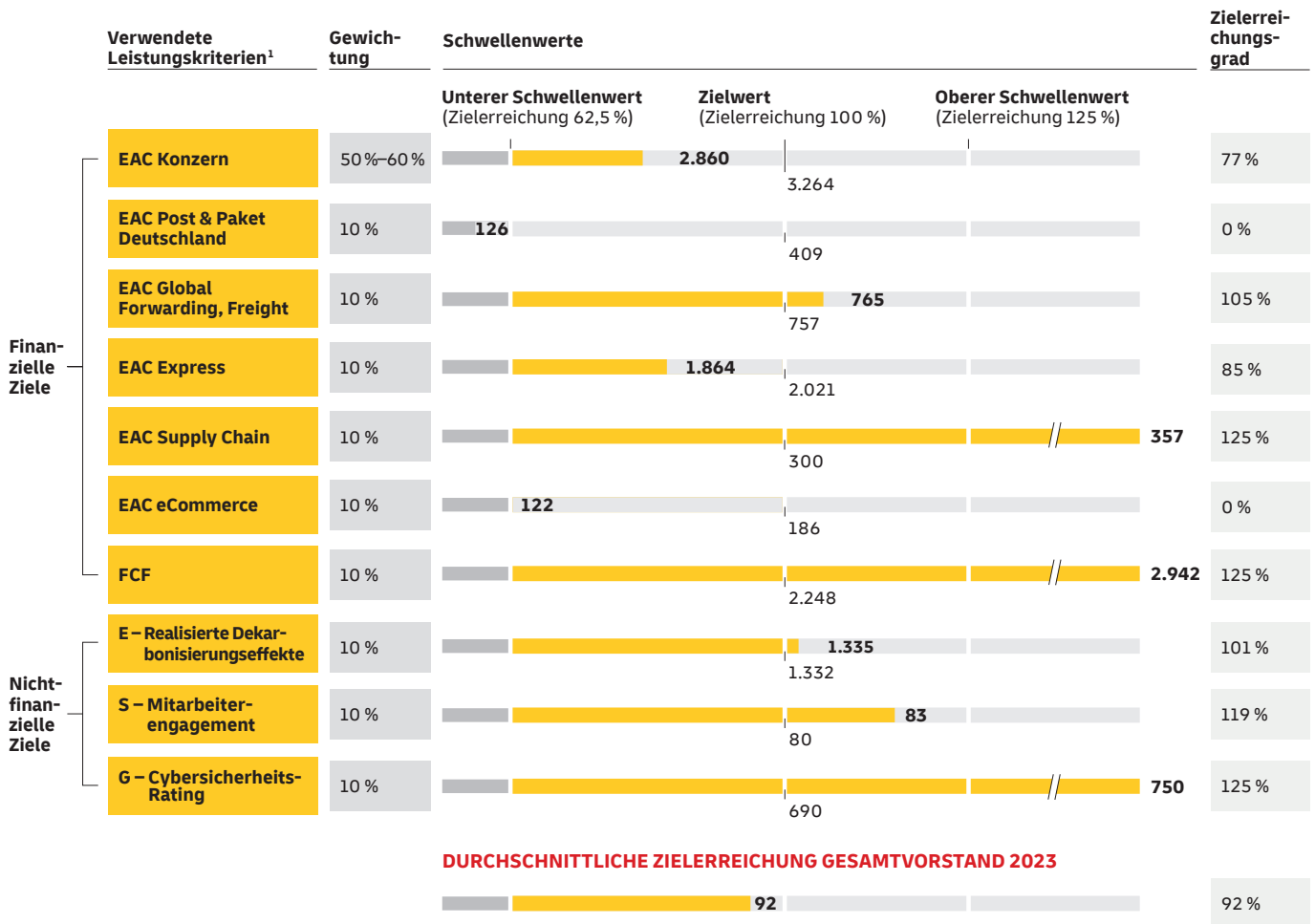
Der Aufsichtsrat hat sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems an Leitlinien orientiert, die Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns setzen und sich in hohem Maß an der langfristigen Wertschaffung für die Aktionäre ausrichten.

Die Zielerreichung der finanziellen Ziele in der Jahreserfolgsvergütung bildet die trotz der makroökonomischen Herausforderungen solide Performance von DHL Group im Geschäftsjahr 2023 ab, wobei die DHL-Divisionen wesentlicher Treiber für das Geschäftsergebnis waren. Bei der zentralen Steuerungskennzahl EBIT after Asset Charge (EAC) konnte erwartungsgemäß das Vorjahresniveau nicht erreicht werden. Der berichtete Free Cashflow (FCF) lag jedoch trotz der schwierigen Rahmenbedingungen nicht wesentlich unter dem Vorjahreswert. Dies unterstreicht die strukturell verbesserte Leistungsfähigkeit und Finanzkraft von DHL Group.

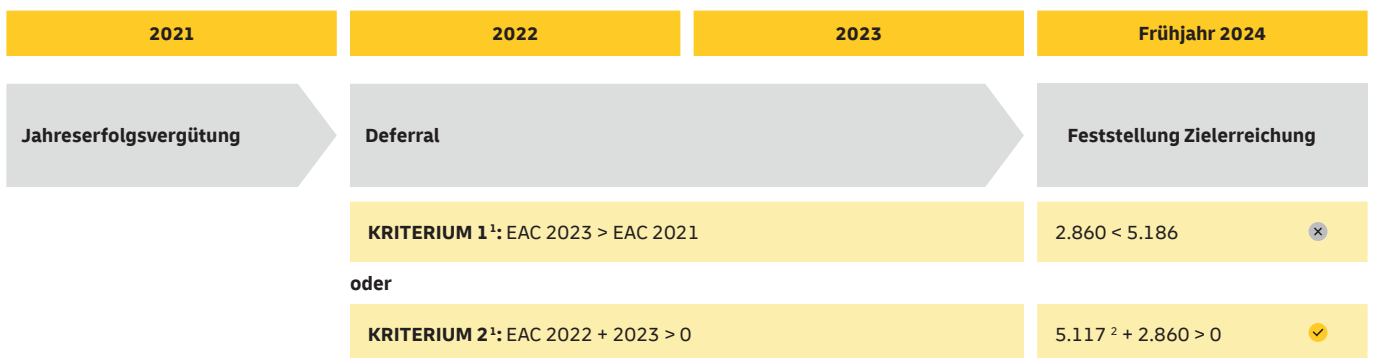
Bei den nichtfinanziellen Leistungskriterien, den ausschließlich an der Unternehmensstrategie ausgerichteten ESG-Zielen, lag die Zielerreichung zwischen rund 101 % und 125 %. Der Gesamt-Zielerreichungsgrad bei der Jahreserfolgsvergütung der Vorstandsmitglieder lag für das Geschäftsjahr 2023 zwischen 85,39 % und 97,89 %. Die für die Auszahlung des im Geschäftsjahr 2021 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung maßgebliche Zielsetzung wurde erreicht, da das EAC des Konzerns während der Nachhaltigkeitsphase kumuliert positiv war.

Die Ergebnisse in der Langfristkomponente (SAR-Tranche 2019) spiegeln die positive Entwicklung der Deutsche-Post-Aktie im Vier-Jahres-Vergleich wider. Bei der in 2019 zugeteilten Langfristvergütung, deren Sperrfrist im Geschäftsjahr 2023 endete, wurden alle Performanceziele erreicht, da der absolute Wert der Deutsche-Post-Aktie gegenüber dem Ausgangswert um 52,91 % gesteigert wurde und sich die relative Kurssteigerung gegenüber dem STOXX Europe 600 auf 29,48 % belief.

Die folgenden Tabellen geben, unterteilt nach den einzelnen variablen Vergütungskomponenten, einen ersten Überblick über die Zielerreichung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023:

JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG 2023: ÜBERSICHT ZIELERREICHUNG


¹ Finanzielle Ziele (MIO €); Realisierte Dekarbonisierungseffekte (kt CO₂e WtW); Mitarbeiterengagement (% Zustimmung); Cybersicherheits-Rating (Punkte); EAC: EBIT after Asset Charge (einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill); die Gewichtung des EAC Konzern beträgt bei den Vorstandsmitgliedern mit Divisionsverantwortung 50 % und das EAC der jeweils verantworteten Division 10 %. Für die übrigen Vorstandsmitglieder ist das EAC Konzern mit 60 % gewichtet.

ZIELERREICHUNG MITTELFRISTKOMPONENTE 2021


¹ EAC (MIO €)

² Vorjahreswert angepasst, siehe Geschäftsbericht 2023, Anhang, Textziffer 4. Die Anpassung hat keine Auswirkungen auf die Zielerreichung der Jahre 2022 und 2023.

ZIELERREICHUNG FÜR DIE SAR-TRANCHE 2019

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

AUSBLICK AUF DAS VERGÜTUNGSJAHR 2024

Auch in 2024 wird die Vergütung für den Vorstand in hohem Maß mit der nachhaltigen Unternehmensentwicklung verknüpft sein. Im Einklang mit den im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen wird der Vorstand neben den finanziellen Kenngrößen EAC und FCF weiterhin an den Fortschritten des Unternehmens im Umgang mit den Zielen in den Bereichen Umwelt, soziale Verantwortung und Unternehmensführung („ESG“) gemessen. Der ESG-Anteil im Zielportfolio der Jahreserfolgsvergütung beträgt weiterhin 30 %, wobei die einzelnen ESG-Teilbereiche unverändert mit jeweils 10 % gewichtet werden.

In 2024 wird aus dem Bereich Umwelt („E“) weiterhin die Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“, aus dem Bereich Soziales („S“) die Kennzahl „Mitarbeiterengagement“ und aus dem Bereich Governance („G“) das „Cybersicherheits-Rating“ vergütungsrelevant bleiben.

Der Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem für den Vorstand in 2024 unter Berücksichtigung von Investorenfeedback intensiv überprüfen und es der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorlegen.

DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE – ÜBERBLICK

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

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Feste Vergütung		
Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnt und hält Vorstandsmitglieder, die aufgrund ihrer Erfahrung und Kompetenz die Strategie entwickeln und erfolgreich umsetzen können; fördert zugleich eine unabhängige, risikoadjustierte und eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Fixe vertraglich vereinbarte Jahresvergütung, die in der Regel in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich ausgezahlt wird
Nebenleistungen		
Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> • Sichert eine adäquate Versorgung im Alter ab 	<ul style="list-style-type: none"> • Jährlicher Beitrag in Höhe von 35 % des Grundgehalts • Bis einschließlich 2020 zugeteilte Versorgungsbeiträge: Verzinsung gemäß „iBoxx Corporates AA 10+ Annual Yield“, mindestens jedoch 2,25 % • Ab 2021 zugeteilte Versorgungsbeiträge: Verzinsung gem. gewichteter jährlicher Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensionseinrichtungen der Deutschen Post, mindestens jedoch 1 %
Variable Vergütung		
Jahreserfolgsvergütung mit Mittelfristkomponente (Deferral)	<ul style="list-style-type: none"> • Fördert profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands, der nachhaltigen Unternehmensentwicklung und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder • Setzt Anreize für Vorstandsmitglieder, sich auf die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen Geschäftsprioritäten zu konzentrieren • Durch das Deferral mit zusätzlichem Leistungskriterium wird die Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf eine langfristige Entwicklung des Unternehmens gestärkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Zielwert: 80 % des jeweiligen Grundgehalts • Auszahlung: 50 % im Folgejahr, 50 % nach weiteren zwei Jahren (Nachhaltigkeitsphase) und nur, wenn am Ende der Nachhaltigkeitsphase die Kapitalkosten verdient wurden (Mittelfristkomponente) • Deferral als Malusregelung ausgestaltet • 70 % finanzielle Erfolgsziele und 30 % ESG-Ziele • Zu-/Abschlagsmöglichkeit von bis zu 20 % bei außergewöhnlichen Entwicklungen • Höchstbetrag (Cap): 120 % des jeweiligen Grundgehalts bei außergewöhnlichen Entwicklungen
Langfristkomponente Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)	<ul style="list-style-type: none"> • Fördert eine nachhaltig positive Entwicklung des Unternehmenswertes und verknüpft die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre 	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: Stock Appreciation Rights (SAR, Wertsteigerungsrechte) • Zuteilungsbetrag: 100 % des Grundgehalts • 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 2023 haben alle Vorstandsmitglieder das Eigeninvestment in Aktien erbracht • Aktienkursbasierte Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> • Absolute Aktienkurssteigerung • Relative Performance im Vergleich zum STOXX Europe 600 • Höchstbetrag (Cap): 4x Grundgehalt (2,5x Grundgehalt für den Vorstandsvorsitzenden) • Ausübbarkeit: gemäß Zielerreichung der Erfolgsziele nach vier Jahren • Auszahlung in bar: im fünften und sechsten Jahr nach Gewährung, abhängig vom individuellen Ausübungszeitpunkt

Für alle Vorstandsmitglieder gelten die nachfolgenden sonstigen Vertragsbedingungen:

SONSTIGE VERTRAGSBEDINGUNGEN

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

Weitere Details zu den Vergütungsbestandteilen und den sonstigen Vertragsbedingungen können der Beschreibung des Vergütungssystems auf der [Internetseite der Gesellschaft](#) entnommen werden. Die Vergütung entsprach im Geschäftsjahr 2023 sämtlichen im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen.

DETAILS FESTE VERGÜTUNG

Die Grundgehälter der ganzjährig aktiven ordentlichen Vorstandsmitglieder lagen im Geschäftsjahr 2023 zwischen 860.000 € und 1.005.795 €. Der neue Vorstandsvorsitzende hat ein Grundgehalt in Höhe von insgesamt 1.310.000 € erhalten, das zeitanteilig seine Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender und als Vorstandsmitglied berücksichtigt. Die Vorstandsmitglieder erhielten Nebenleistungen, die zwischen rund 1 % und 7 % ihres Grundgehalts lagen. Die Beträge sind auf individueller Basis in der Tabelle [Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr](#) ausgewiesen.

Der Aufsichtsrat überprüft die Marktüblichkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung regelmäßig. Bei Bedarf wird er hierbei von einem unabhängigen Vergütungsberater unterstützt.

Die Grundvergütungen von Tim Scharwath und Thomas Ogilvie wurden im Geschäftsjahr um 5 % auf 976.500 € erhöht. Hierbei handelt es sich um Anpassungsschritte, die der Aufsichtsrat, ausgehend von einem relativ zum DAX-Vergleichsmarkt niedrigen Einstiegsgehalt, bereits seit Jahren im Rahmen einer turnusmäßigen Gehaltsüberprüfung nach sechs Jahren Bestelldauer vorsieht. Die Maximalvergütung in Höhe von 5,15 MIO € ist in beiden Fällen unverändert geblieben. Die Zielgesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder liegt weiterhin unterhalb des Medians der DAX 40-Vergleichsgruppe.

Die Vorstandsmitglieder verfügen über einzelvertragliche unmittelbare Pensionszusagen. Mit Ausnahme der Zusage des im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedenen Vorstandsvorsitzenden Frank Appel wurden 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	Bis einschließlich 2020 zugeteilte Versorgungsbeiträge gemäß „iBoxx Corporates AA 10+ Annual Yield“, mindestens jedoch 2,25 % Ab 2021 zugeteilte Versorgungsbeiträge: gewichtete jährliche Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensionseinrichtungen der Deutschen Post, mindestens jedoch 1 %
Anpassung von Renten	1 % jährlich

Der im Geschäftsjahr 2023 angefallene Dienstzeitaufwand (Service Cost) gemäß IAS 19 und die nach IFRS ermittelten Barwerte der Versorgungszusagen zum Ende des Geschäftsjahres 2023 können der nachfolgenden Tabelle jeweils im Vorjahresvergleich entnommen werden:

INDIVIDUALAUSWEIS DER BEITRAGSORIENTIERTEN VERSORGUNGSZUSAGEN

€	Service Cost für 2022	Service Cost für 2023	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2022	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2023
Dr. Tobias Meyer	290.795	322.088	1.474.750	1.872.508
Oscar de Bok	294.798	319.522	1.260.448	1.668.688
Pablo Ciano (seit 1. August 2022)	–	298.999	125.790	447.664
Nikola Hagleitner (seit 1. Juli 2022)	–	293.088	189.516	505.253
Melanie Kreis	330.287	343.151	3.205.635	3.729.736
Dr. Thomas Ogilvie	318.862	323.322	1.693.798	2.111.723
John Pearson	296.692	320.989	1.193.613	1.593.072
Tim Scharwath	321.082	323.062	1.728.741	2.140.419
Gesamt	1.852.516	2.544.221	10.872.291	14.069.063

INDIVIDUALAUSWEIS DER ENDGEHALTSABHÄNGIGEN ALT-VERSORGUNGSZUSAGE DES AUSGESCHIEDENEN VORSTANDSVORSITZENDEN

€	Erreichter Versorgungsgrad %	Service Cost für 2022	Service Cost für 2023	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2022	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2023
Dr. Frank Appel ¹	50	1.259.211	1.337.030	30.629.901	0

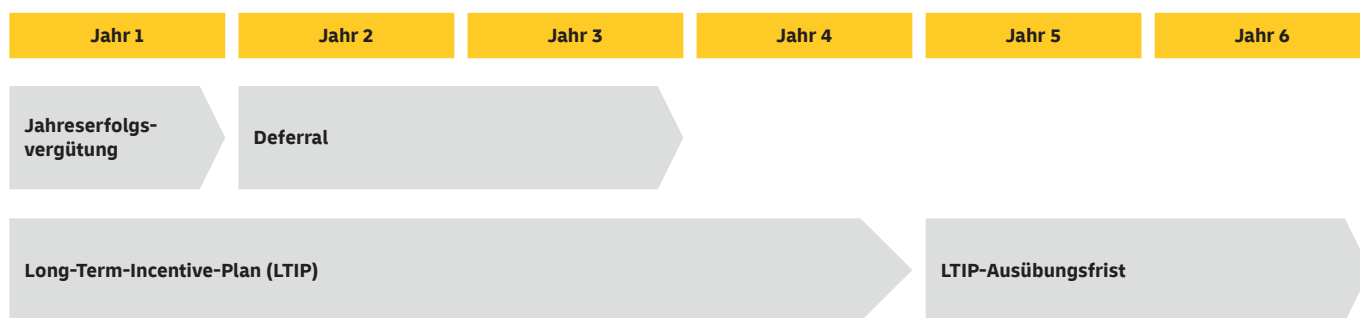
1 Frank Appel ist mit Ablauf des 04.05.2023 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Da er von der Kapitalzahlungsoption Gebrauch gemacht hat und zum Zeitpunkt seines Ausscheidens das Renteneintrittsalter seiner Versorgungszusage bereits überschritten hatte, ist das Versorgungskapital gemäß Versorgungszusage an ihn ausgezahlt worden, vgl. auch Tabelle **Vergütung 2023 – im Berichtsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder**. Versorgungsansprüche von Frank Appel gegen die Gesellschaft bestanden daher zum 31.12.2023 nicht mehr.

Weitere Details zur festen Vergütung können der Übersicht **Vergütungsbestandteile** sowie der Beschreibung des Vergütungssystems auf der **Internetseite der Gesellschaft** entnommen werden.

DETAILS VARIABLE VERGÜTUNG

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt einen Großteil der Gesamtvergütung des Vorstands dar. Sie setzt sich aus der Jahreserfolgsvergütung, verbunden mit einer Mittelfristkomponente, und einer Langfristkomponente zusammen. Die variable Vergütung ist an die Leistung des Vorstands gekoppelt und setzt Anreize für die Umsetzung der Unternehmensstrategie und eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens im Interesse aller Interessen- und Anspruchsgruppen. Dabei legt die Jahreserfolgsvergütung in Kombination mit ihrer Mittelfristkomponente, die eine zweijährige Nachhaltigkeitsphase mit eigenem Leistungskriterium vorsieht, den Fokus auf die jährlichen, aus der Strategie abgeleiteten Ziele der Gesellschaft und stellt gleichzeitig sicher, dass diese nachhaltig verfolgt werden. Die Langfristkomponente zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes ab und verknüpft durch ihre aktienkursbasierten Erfolgsziele und mit ihrer bis zu sechsjährigen Laufzeit die Interessen der Vorstandsmitglieder unmittelbar mit dem langfristigen Aktionärsinteresse.

LAUFZEITEN DER VARIABLEN VERGÜTUNG



Jahreserfolgsvergütung

Die Jahreserfolgsvergütung 2023 basiert zu 70 % auf finanziellen Zielen und zu 30 % auf nichtfinanziellen ESG-Zielen. Die Struktur der Jahreserfolgsvergütung ist wie folgt ausgestaltet:

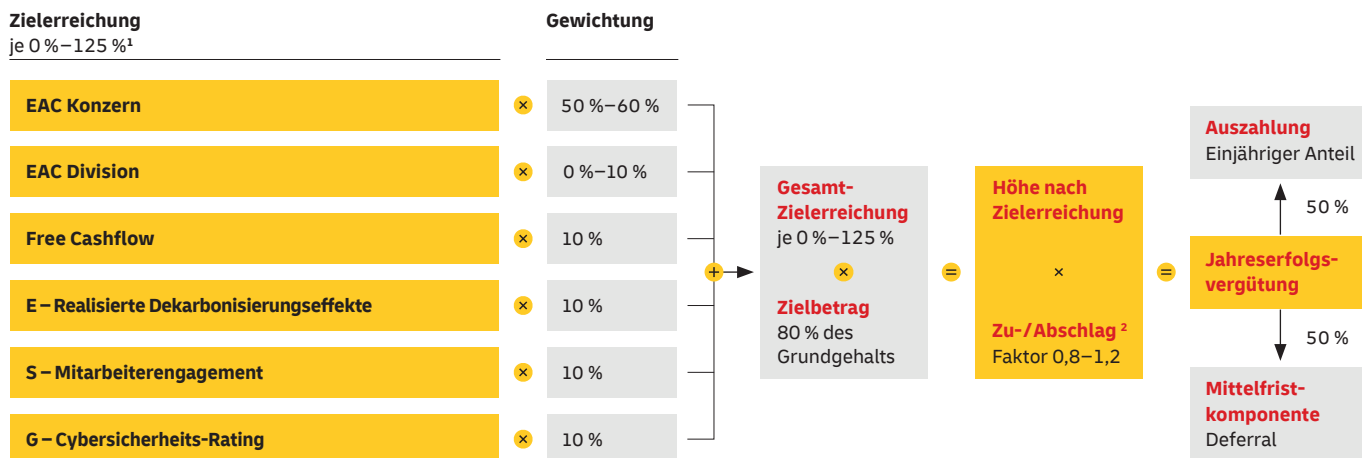
LEISTUNGSKRITERIEN 2023

Leistungskriterium	Gewichtung	Anreizwirkung/Strategiebezug
EAC Konzern ¹	50 % / 60 % ²	<ul style="list-style-type: none"> Kernsteuerungsgröße im Unternehmen Ergänzt das EBIT um die Kapitalkostenkomponente, sodass der effiziente Einsatz von Ressourcen gefördert und das operative Geschäft auf nachhaltige Wertsteigerung und Mittelzufluss ausgerichtet wird
EAC Division ¹	0 % / 10 % ²	<ul style="list-style-type: none"> Individuelle Leistungsmessung im jeweiligen Vorstandsbereich Anreiz für hohe Profitabilität in jeweiliger Division
Free Cashflow	10 %	<ul style="list-style-type: none"> Kernsteuerungsgröße im Unternehmen Ist ein Maß dafür, wie viel Cash das Unternehmen unter Berücksichtigung von operativen Zahlungen sowie Investitions-, Leasing- und Zinszahlungen generiert Gibt an, wie viele Zahlungsmittel dem Unternehmen für Dividenden, zur Schuldentilgung oder für andere Zwecke (zum Beispiel Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen) zur Verfügung stehen
E – Realisierte Dekarbonisierungseffekte	10 %	<ul style="list-style-type: none"> Dient der Umsetzung des Ziels, CO₂-Emissionen zu reduzieren und klimafreundliche Logistikdienstleistungen anzubieten
S – Mitarbeiterengagement	10 %	<ul style="list-style-type: none"> Misst den Erfolg bei der Erreichung des Ziels, Arbeitgeber erster Wahl zu sein
G – Cybersicherheits-Rating	10 %	<ul style="list-style-type: none"> Misst den Erfolg des Cybersicherheits-Managements Dient der Sicherstellung einer vertrauenswürdigen, transparenten und gesetzeskonformen Geschäftspraxis

¹ Einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill (im gesamten Vergütungsbericht kurz: EAC).

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

BERECHNUNG DER JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG 2023



1 Unterhalb einer Zielerreichung von 62,5 % ist das jeweilige Ziel verfehlt.

2 Von der Zu-/ Abschlagsmöglichkeit wurde kein Gebrauch gemacht.

Der Aufsichtsrat hat im Frühjahr 2024 für die finanziellen Ziele eine Zielerreichung wie folgt festgestellt:

FINANZIELLE ZIELE 2023 – ZIELERREICHUNG

Ziel	Zielwert MIO €	Ist-Wert MIO €	Zielerreichung %
EAC Konzern	3.264	2.860	76,80
EAC Division			
Post & Paket Deutschland	409	126	0,00
Global Forwarding, Freight	757	765	105,26
Express	2.021	1.864	85,43
Supply Chain	300	357	125,00
eCommerce	186	122	0,00
Free Cashflow Konzern	2.248	2.942	125,00

Entsprechend den Festlegungen des Vergütungssystems enthielten die Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder in 2023 zu 30 % ESG-Ziele. Die drei Nachhaltigkeitskategorien waren mit jeweils 10 % gewichtet.

Aus der Materialitätsanalyse 2021 (gemäß GRI-Standards Kernoption und HGB) hat DHL Group sechs Themen ermittelt, auf die die Gruppe mit ihrem Geschäft einen wesentlichen Einfluss hat und die sich umgekehrt auf das Geschäft von DHL Group auswirken können: Klima- und Umweltschutz, Engagement der Beschäftigten, Vielfalt und Inklusion, Arbeitssicherheit und Gesundheit, Compliance sowie Cybersicherheit. Diese Themen bildeten auch die Grundlage für die Ausrichtung der ESG Roadmap. Vorstand und Aufsichtsrat haben die Ausrichtung für das Geschäftsjahr 2023 überprüft und bestätigt.

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

Bis zum Jahr 2030 hat sich der Konzern das Ziel gesetzt, seine logistikbezogenen THG-Emissionen auf unter 29 MIO Tonnen CO₂e zu senken. Neben den eigenen THG-Emissionen in Scope 1 und Scope 2 bezieht DHL Group auch die Scope-3-Emissionen aus eingekauften Transportleistungen (Kategorie 4), Kraftstoff- und Energiebezogenen Aktivitäten (Kategorie 3) und Geschäftsreisen (Kategorie 6) in dieses Ziel ein. Es wurde auf der Grundlage der Anforderungen der Initiative für wissenschaftsbasierte Ziele (Science Based Targets) entwickelt und unterstützt die Bemühungen zur Begrenzung der globalen Erwärmung im Einklang mit dem Pariser

Abkommen der Vereinten Nationen. Die Science Based Targets initiative (SBTi) hat dazu folgende Teilziele verifiziert und als im Einklang mit der Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 Grad bewertet: Ausgehend vom Basisjahr 2021 hat sich DHL Group verpflichtet, die direkten netto THG-Emissionen aus der Nutzung von Kraftstoffen und die indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie (Scopes 1 und 2) bis 2030 um 42 % zu reduzieren. Die logistikbezogenen Scope 3-Emissionen aus kraftstoff- und energiebezogenen Aktivitäten, eingekauften Transportleistungen sowie Geschäftsreisen sollen bis 2030 um 25 % reduziert werden. Die Verzinsung der ersten nachhaltigkeitsbezogenen Anleihe von DHL Group ist an diese Teilziele geknüpft.

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

Zur Umsetzung des strategischen Ziels der Emissionsreduzierung wurde der Vorstand auch in 2023 an der Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“ gemessen. Mit gezielten Maßnahmen sollten in 2023 Realisierte Dekarbonisierungseffekte von 1.332 Kilotonnen CO₂e erzielt werden. Diese Zielsetzung wurde mit einer Einsparung von 1.335 Kilotonnen CO₂e leicht übertroffen. Das entsprechende Vorstandsziel wurde zu 101,12 % erreicht.

„S-Ziel“: Im Rahmen der jährlichen konzernweiten Befragung (Employee Opinion Survey, kurz EOS) können alle Beschäftigten die Strategie und die Werte des Unternehmens sowie die Arbeitsbedingungen anonym bewerten. Mit diesem wichtigen Instrument wird ermittelt, wo DHL Group auf dem Weg zum Arbeitgeber erster Wahl steht. Aus der Analyse der jährlichen Befragung leitet das Unternehmen die Steuerungsgröße „Mitarbeiterengagement“ ab, die mit 10 % auch in die Jahreserfolgsvergütung des Vorstands einfließt.

In 2023 haben 77 % der Beschäftigten die Gelegenheit genutzt, ihre Meinung zu äußern und Feedback zu geben. Dies wird als Grundlage genutzt, um bestmögliche Arbeitsbedingungen bei DHL Group zu schaffen und damit dem strategischen Ziel, „Arbeitgeber erster Wahl“ zu sein, zu entsprechen. Das Unternehmen will die Kennzahl „Mitarbeiterengagement“ konzernweit konstant auf einem hohen Niveau von über 80 % halten. Dieses Ziel wurde im Jahr 2023 erreicht. Das „Mitarbeiterengagement“ lag wie im Vorjahr bei einem Wert von 83 %. Das dem Vorstand zur Erreichung des oberen Schwellenwerts gesetzte Ziel einer weiteren Steigerung des Mitarbeiterengagements gegenüber dem Vorjahr wurde dagegen verfehlt. Die Zielerreichung dieses Ziels lag bei 118,75 %.

KENNZAHL MITARBEITERENGAGEMENT – ENTWICKLUNG

Mitarbeiterengagement	2019	2020	2021	2022	2023
Zustimmung in %	77	82 ¹	84	83	83

1 Aufgrund einer Veränderung des Fragebogens angepasster, nicht vergütungsrelevanter Wert: 83.

„G-Ziel“: DHL Group schützt mit ihrem Cybersicherheitsmanagement die Informationen des Konzerns, der Geschäftspartner und der Beschäftigten sowie die IT-Systeme vor unbefugten Zugriffen oder Manipulationen und Datenmissbrauch. Außerdem wird dadurch eine dauerhafte Verfügbarkeit sichergestellt und Handlungssicherheit ermöglicht. Die internen Richtlinien und Prozesse basieren auf dem internationalen Standard ISO 27002; die IT-Rechenzentren sind nach ISO 27001 zertifiziert.

Die Cybersicherheit wird durch die externe Rating-Agentur BitSight unabhängig bewertet. Dieses Rating beruht auf der technischen Analyse etwaiger Schwachstellen und weist das bewertete Unternehmen auf mögliche Sicherheitsrisiken hin; dies erfolgt täglich durch einen automatisierten Service. Im Gegensatz zu einer Selbsteinschätzung bietet ein Cybersicherheits-Rating höhere Transparenz und ermöglicht durch die Standardisierung eine Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen. Die Performance von DHL Group wird mit DAX 40-Unternehmen verglichen sowie mit Großkunden und Logistikunternehmen, die nicht über den DAX 40 abgedeckt sind. Der Zielwert bestimmt sich aus dem Anspruch, im oberen Quartil dieser Vergleichsgruppe zu liegen.

Wie angekündigt, hat sich die Bewertungsskala des Cybersicherheits-Ratings im Berichtsjahr aufgrund methodischer Anpassungen der Rating-Agentur verändert. Der Veränderung folgend wurde der Zielwert für das Geschäftsjahr 2023 von 710 auf 690 Punkte angepasst. Die Bewertung betrug zum Jahresende 750 von 820 erreichbaren Punkten (2022: 700 Punkte). Damit wurde das Ziel für das Berichtsjahr übertroffen.

NICHTFINANZIELLE ZIELE 2023 – ZIELERREICHUNG

Ziel	Zielinhalt	Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung %
E – Environment	Maßnahmen zur absoluten CO ₂ -Reduktion im Konzern – Realisierte Dekarbonisierungseffekte	1.332 ¹	1.335	101,12
S – Social	Mitarbeiterbefragung (EOS) – Mitarbeiterengagement auf Konzernebene	80 ²	83	118,75
G – Governance	Cybersicherheits-Rating	690 ³	750	125,00

 1 kt CO₂e WtW

2 Zustimmung in %.

3 Punkte

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Frühjahr 2024 vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichungen der Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2023:

GESAMT-ZIELERREICHUNG FÜR DIE JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHRE 2023 (IN %)

Vorstandsmitglied	Zielerreichung EAC Konzern	Zielerreichung EAC Division	Zielerreichung Free Cashflow	Zielerreichung Environment	Zielerreichung Social	Zielerreichung Governance	Gewichtete Gesamt-Zielerreichung
Dr. Tobias Meyer (Vorstandsvorsitzender seit 5. Mai 2023)	76,80	n. a.	125,00	101,12	118,75	125,00	93,07
Oscar de Bok	76,80	125,00	125,00	101,12	118,75	125,00	97,89
Pablo Ciano	76,80	0,00	125,00	101,12	118,75	125,00	85,39
Nikola Hagleitner	76,80	0,00	125,00	101,12	118,75	125,00	85,39
Melanie Kreis	76,80	n. a.	125,00	101,12	118,75	125,00	93,07
Dr. Thomas Ogilvie	76,80	n. a.	125,00	101,12	118,75	125,00	93,07
John Pearson	76,80	85,43	125,00	101,12	118,75	125,00	93,93
Tim Scharwath	76,80	105,26	125,00	101,12	118,75	125,00	95,91

Die eine Hälfte der auf Basis der Zielerreichung festgelegten Jahreserfolgsvergütung wird nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 im Frühjahr 2024 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 2025 im Frühjahr 2026, und nur, wenn zusätzlich während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird. Die aus der dargestellten Gesamt-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 sich ergebenden Auszahlungsbeträge können der Tabelle **Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** entnommen werden.

Anpassung aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen

Für das Geschäftsjahr 2023 erfolgte keine Anpassung der sich aus der Zielerreichung ergebenden Höhe der Jahreserfolgsvergütung aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

Mittelfristkomponente (Deferral 2021)

Am 31. Dezember 2023 endete die Nachhaltigkeitsphase des in 2021 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung (Deferral). Voraussetzung für seine Auszahlung war, dass das EAC nach Ablauf der Nachhaltigkeitsphase höher liegen musste als im Ausgangsjahr oder dass der EAC-Wert während der Nachhaltigkeitsphase kumuliert positiv war, das heißt, dass die Kapitalkosten verdient worden sind. Letzteres war der Fall.

ZIELERREICHUNG MITTELFRISTKOMPONENTE 2021

2021	2022	2023	Frühjahr 2024
Jahreserfolgsvergütung	Deferral		Feststellung Zielerreichung
	KRITERIUM 1¹: EAC 2023 > EAC 2021		2.860 < 5.186 <input type="checkbox"/>
	oder		
	KRITERIUM 2¹: EAC 2022 + 2023 > 0		5.117 ² + 2.860 > 0 <input checked="" type="checkbox"/>

1 EAC (MIO €)

2 Vorjahreswert angepasst, siehe Geschäftsbericht 2023, Anhang, Textziffer 4. Die Anpassung hat keine Auswirkungen auf die Zielerreichung der Jahre 2022 und 2023.

Die Mittelfristkomponente 2021 wird nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 im Frühjahr 2024 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die individuellen Auszahlungsbeträge werden in der Tabelle **Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** dargestellt.

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

Die Langfristkomponente, die in Form von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights, SAR) jährlich mit einem Wert in Höhe eines individuellen Grundgehalts zugeteilt wird, setzt mit einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren je Tranche (4 Jahre Sperrfrist, 2 Jahre Ausübungsfrist) Anreize für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung. Die sechs 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 **Die Vergütungsbestandteile – Überblick** sowie der Beschreibung des Vergütungssystems auf der **Internetseite der Gesellschaft** entnommen werden.

LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP), TRANCHE 2019

Am 31. August 2023 endete die Sperrfrist der LTIP-Tranche 2019, die vor vier Jahren zu einem Ausgabepreis von 28,88 € zugeteilt wurde. Die absolute Performance der Deutsche-Post-Aktie gegenüber dem Ausgangswert der Aktie betrug 52,91 %, der relative Wert gegenüber dem STOXX Europe 600 betrug 29,48 %. Damit sind alle im Geschäftsjahr 2019 zugeteilten SAR ausübbar geworden.

Die Vorstandsmitglieder können diese SAR bis zum 31. August 2025 ausüben. Auszahlungen erfolgen nur, wenn zum Ausübungszeitpunkt der Kurs der Deutsche-Post-Aktie (5-Tages-Durchschnitt) 28,88 € überschreitet. Im Geschäftsjahr 2023 haben die Vorstandsmitglieder Tobias Meyer, Tim Scharwath, John Pearson, Thomas Ogilvie und Melanie Kreis sowie das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Ken Allen Rechte aus der Tranche 2019 ausgeübt.

ZIELERREICHUNG FÜR DIE SAR-TRANCHE 2019

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

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)					LTIP-Ausübungsfrist	
28,88 € ¹					44,16 € ³	
371,81 Punkte ²					458,92 Punkte ³	

1 Ausgabepreis (Durchschnittskurs der Deutsche-Post-Aktie während der letzten 20 Handelstage vor dem Ausgabebetag).

2 Startwert des STOXX Europe 600 (Durchschnittswert während der letzten 20 Handelstage vor dem Ausgabebetag).

3 Durchschnittskurs und -indexwert der letzten 60 Handelstage vor Ablauf der Sperrfrist.

LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP), TRANCHE 2023

Zum 1. September 2023 wurden den Vorstandsmitgliedern als Tranche 2023 erneut SAR zugeteilt. Die Vorstandsmitglieder haben jeweils eine Anzahl von SAR erhalten, die wertmäßig ihrem individuellen Grundgehalt am Zuteilungstichtag entsprach. Der Gesamtwert der zugeteilten Rechte lag im Geschäftsjahr 2023 bei 8,04 MIO € (Vorjahr: 9,34 MIO €). Der Wert eines SAR zum Zuteilungstichtag wurde vom Aktuar der Gesellschaft versicherungsmathematisch berechnet. Er lag bei 9,81 €. Die Anzahl der den einzelnen Vorstandsmitgliedern in 2023 zugeteilten SAR kann der Tabelle **Gesamtbestand SAR**, der Wert der jeweils zugeteilten SAR kann der Tabelle **Zielvergütung** entnommen werden.

ERFOLGSKRITERIEN DER SAR-TRANCHE 2023

Erfolgsziele SAR	Hürden	Zielerreichung
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	501,67 Punkte
	+0 %	456,06 Punkte
Absolute Aktienkurssteigerung	+25 %	54,08 €
	+20 %	51,92 €
	+15 %	49,75 €
	+10 %	47,59 €

Der Wert des Index lag am Zuteilungsstichtag bei 456,06 Punkten. Der Ausgabepreis betrug 43,26 €. Aus der Tranche 2023 erfolgen Zahlungen frühestens ab dem 1. September 2027 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 2023 noch nicht beendet war:

ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZU DEN LTIP-TRANCHEN 2017-2023

SAR-Tranche	Zuteilungszeitpunkt	Ausgabepreis (Ausübungspreis) €	Startwert des Index	Ende der Sperrfrist	Ende des Ausübungszeitraums
2017	1. September 2017	34,72	375,59	31. August 2021	31. August 2023
2018	1. September 2018	31,08	385,02	31. August 2022	31. August 2024
2019	1. September 2019	28,88	371,81	31. August 2023	31. August 2025
2020	1. September 2020	37,83	368,10	31. August 2024	31. August 2026
2021	1. September 2021	58,68	471,78	31. August 2025	31. August 2027
2022	1. September 2022	39,06	434,34	31. August 2026	31. August 2028
2023	1. September 2023	43,26	456,06	31. August 2027	31. August 2029

GESAMTBESTAND SAR ZUM 31.12.2023

	Im Geschäftsjahr zugeteilte SAR	Gesamtbestand der SAR unter Sperrfrist ¹		Gesamtbestand der ausübaren SAR ²	
	2023	Stückzahl zum 31.12.2023	Wert ³ zum 31.12.2023 (€)	Stückzahl zum 31.12.2023	Wert ³ zum 31.12.2023 (€)
Dr. Tobias Meyer	152.910	431.940	649.643	99.010	1.582.180
Oscar de Bok	94.806	350.028	609.501	0	0
Pablo Ciano	87.666	195.984	258.191	0	0
Nikola Hagleitner	87.666	195.984	258.191	0	0
Melanie Kreis	102.528	421.404	750.746	92.535	1.275.132
Dr. Thomas Ogilvie	99.546	407.754	734.061	122.346	1.815.341
John Pearson	94.806	373.836	638.237	28.010	447.600
Tim Scharwath	99.546	407.754	734.061	168.604	2.543.363

1 Bereits zugeteilte SAR, deren Sperrfrist zum Ende des jeweiligen Berichtsjahres noch nicht abgelaufen ist. Ob und wie viele dieser SAR ausübbar werden, hängt von der Erreichung der sechs aktienkursbasierten Teilziele je Tranche ab.

2 SAR, deren Sperrfrist zum Ende des jeweiligen Berichtsjahres 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.

3 Rückstellungswert zum 31.12.2023.

Über die Auszahlungsbeträge aus der Ausübung von SAR im Geschäftsjahr 2023 wird in der Tabelle **Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** auf individueller Basis berichtet.

ANWENDUNG VON MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Im Geschäftsjahr 2023 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 ZIELVERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Die nachfolgende Tabelle Zielvergütung weist für das Geschäftsjahr 2023 neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen als Jahreserfolgsvergütung (inklusive Deferral) den Zielwert bei 100 % Zielerreichung aus, die Langfristkomponente wird mit dem beizulegenden Zeitwert zum Zuteilungszeitpunkt berichtet. Für die Pensionszusagen wird der Versorgungsaufwand, das heißt der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 (Service Cost), dargestellt. Ergänzt werden diese Angaben um die Werte, die im Minimum und im Maximum erreicht werden können, sowie um einen Vorjahresvergleich.

ZIELVERGÜTUNG

	Dr. Tobias Meyer Vorstandsvorsitzender (seit 5. Mai 2023)					
	2022	Min. 2022	Max. 2022	2023¹	Min. 2023	Max. 2023
Grundgehalt	912.500	912.500	912.500	1.310.000	1.310.000	1.310.000
Nebenleistungen	28.218	28.218	28.218	31.370	31.370	31.370
Summe	940.718	940.718	940.718	1.341.370	1.341.370	1.341.370
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	365.000	0	456.250 ²	524.000	0	655.000 ²
Mehrfährige variable Vergütung	1.295.028	0	4.176.250	2.024.047	0	4.405.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.028	0	3.720.000	1.500.047	0	3.750.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	365.000	0	456.250 ²	524.000	0	655.000 ²
Summe	2.600.746	940.718	5.573.218	3.889.417	1.341.370	6.401.370
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	290.795	290.795	290.795	322.088	322.088	322.088
Gesamtvergütung	2.891.541	1.231.513	5.864.013	4.211.505	1.663.458	6.723.458
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			n. a.³

1 Aufgrund seiner Bestellung zum Vorstandsvorsitzenden wurde die Grundvergütung von Tobias Meyer auf 1.500.000 € p.a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

3 Der Zielvergütungs-Cap kann rechnerisch nicht erreicht werden.

ZIELVERGÜTUNG

	Oscar de Bok Supply Chain					
	2022	Min. 2022	Max. 2022	2023¹	Min. 2023	Max. 2023
Grundgehalt	877.500	877.500	877.500	930.000	930.000	930.000
Nebenleistungen	16.874	16.874	16.874	18.628	18.628	18.628
Summe	894.374	894.374	894.374	948.628	948.628	948.628
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	351.000	0	438.750 ²	372.000	0	465.000 ²
Mehrfährige variable Vergütung	1.211.045	0	3.878.750	1.302.047	0	4.185.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	860.045	0	3.440.000	930.047	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	351.000	0	438.750 ²	372.000	0	465.000 ²
Summe	2.456.419	894.374	5.211.874	2.622.675	948.628	5.598.628
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	294.798	294.798	294.798	319.522	319.522	319.522
Gesamtvergütung	2.751.217	1.189.172	5.506.672	2.942.197	1.268.150	5.918.150
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

1 Im Zusammenhang mit seiner Wiederbestellung wurde die Grundvergütung von Oscar de Bok bereits im Geschäftsjahr 2022 auf 930.000 € erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst, vgl. **Vergütungsbericht 2022**.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

ZIELVERGÜTUNG

	Pablo Ciano eCommerce (seit 1. August 2022)					
	2022	Min. 2022	Max. 2022	2023¹	Min. 2023	Max. 2023
Grundgehalt	358.333	358.333	358.333	860.000	860.000	860.000
Nebenleistungen	14.195	14.195	14.195	60.843	60.843	60.843
Summe	372.528	372.528	372.528	920.843	920.843	920.843
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	143.333	0	179.167 ²	344.000	0	430.000 ²
Mehrjährige variable Vergütung	1.003.378	0	3.619.167	1.204.003	0	3.870.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	860.045	0	3.440.000	860.003	0	3.440.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	143.333	0	179.167 ²	344.000	0	430.000 ²
Summe	1.519.239	372.528	4.170.862	2.468.846	920.843	5.220.843
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	–	–	–	298.999	298.999	298.999
Gesamtvergütung	1.519.239	372.528	4.170.862	2.767.845	1.219.842	5.519.842
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			n. a.			5.150.000

1 Erstmals Ganzjahreswerte.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

ZIELVERGÜTUNG

	Nikola Hagleitner Post & Paket Deutschland (seit 1. Juli 2022)					
	2022	Min. 2022	Max. 2022	2023¹	Min. 2023	Max. 2023
Grundgehalt	430.000	430.000	430.000	860.000	860.000	860.000
Nebenleistungen	8.816	8.816	8.816	16.935	16.935	16.935
Summe	438.816	438.816	438.816	876.935	876.935	876.935
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	172.000	0	215.000 ²	344.000	0	430.000 ²
Mehrjährige variable Vergütung	1.032.045	0	3.655.000	1.204.003	0	3.870.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	860.045	0	3.440.000	860.003	0	3.440.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	172.000	0	215.000 ²	344.000	0	430.000 ²
Summe	1.642.861	438.816	4.308.816	2.424.938	876.935	5.176.935
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	–	–	–	293.088	293.088	293.088
Gesamtvergütung	1.642.861	438.816	4.308.816	2.718.026	1.170.023	5.470.023
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			n. a.			5.150.000

1 Erstmals Ganzjahreswerte.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

ZIELVERGÜTUNG

	Melanie Kreis Finanzen					
	2022	Min. 2022	Max. 2022	2023¹	Min. 2023	Max. 2023
Grundgehalt	981.383	981.383	981.383	1.005.795	1.005.795	1.005.795
Nebenleistungen	17.948	17.948	17.948	18.338	18.338	18.338
Summe	999.331	999.331	999.331	1.024.133	1.024.133	1.024.133
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	392.553	0	490.692 ²	402.318	0	502.898 ²
Mehrfährige variable Vergütung	1.369.078	0	4.396.692	1.408.118	0	4.526.078
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	976.525	0	3.906.000	1.005.800	0	4.023.180
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	392.553	0	490.692 ²	402.318	0	502.898 ²
Summe	2.760.962	999.331	5.886.715	2.834.569	1.024.133	6.053.109
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	330.287	330.287	330.287	343.151	343.151	343.151
Gesamtvergütung	3.091.249	1.329.618	6.217.002	3.177.720	1.367.284	6.396.260
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

1 Im Zusammenhang mit ihrer Wiederbestellung wurde die Grundvergütung von Melanie Kreis bereits im Geschäftsjahr 2022 auf 1.005.795 € erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst, vgl. [Vergütungsbericht 2022](#).

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

ZIELVERGÜTUNG

	Dr. Thomas Ogilvie Personal					
	2022	Min. 2022	Max. 2022	2023¹	Min. 2023	Max. 2023
Grundgehalt	930.000	930.000	930.000	945.500	945.500	945.500
Nebenleistungen	12.386	12.386	12.386	12.745	12.745	12.745
Summe	942.386	942.386	942.386	958.245	958.245	958.245
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	372.000	0	465.000 ²	378.200	0	472.750 ²
Mehrfährige variable Vergütung	1.302.028	0	4.185.000	1.354.746	0	4.378.750
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.028	0	3.720.000	976.546	0	3.906.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	372.000	0	465.000 ²	378.200	0	472.750 ²
Summe	2.616.414	942.386	5.592.386	2.691.191	958.245	5.809.745
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	318.862	318.862	318.862	323.322	323.322	323.322
Gesamtvergütung	2.935.276	1.261.248	5.911.248	3.014.513	1.281.567	6.133.067
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

1 Im Rahmen der turnusmäßigen Gehaltsüberprüfung wurde die Grundvergütung von Thomas Ogilvie auf 976.500 € p.a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst, vgl. [Details feste Vergütung](#).

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

ZIELVERGÜTUNG

	John Pearson Express					
	2022	Min. 2022	Max. 2022	2023	Min. 2023	Max. 2023
Grundgehalt	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000
Nebenleistungen	102.076	102.076	102.076	66.450	66.450	66.450
Summe	1.032.076	1.032.076	1.032.076	996.450	996.450	996.450
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	372.000	0	465.000 ¹	372.000	0	465.000 ¹
Mehrfürige variable Vergütung	1.302.028	0	4.185.000	1.302.047	0	4.185.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.028	0	3.720.000	930.047	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	372.000	0	465.000 ¹	372.000	0	465.000 ¹
Summe	2.706.104	1.032.076	5.682.076	2.670.497	996.450	5.646.450
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	296.692	296.692	296.692	320.989	320.989	320.989
Gesamtvergütung	3.002.796	1.328.768	5.978.768	2.991.486	1.317.439	5.967.439
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

1 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

ZIELVERGÜTUNG

	Tim Scharwath Global Forwarding, Freight					
	2022	Min. 2022	Max. 2022	2023¹	Min. 2023	Max. 2023
Grundgehalt	930.000	930.000	930.000	957.125	957.125	957.125
Nebenleistungen	23.931	23.931	23.931	15.998	15.998	15.998
Summe	953.931	953.931	953.931	973.123	973.123	973.123
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	372.000	0	465.000 ²	382.850	0	478.563 ²
Mehrfürige variable Vergütung	1.302.028	0	4.185.000	1.359.396	0	4.384.563
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.028	0	3.720.000	976.546	0	3.906.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	372.000	0	465.000 ²	382.850	0	478.563 ²
Summe	2.627.959	953.931	5.603.931	2.715.369	973.123	5.836.249
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	321.082	321.082	321.082	323.062	323.062	323.062
Gesamtvergütung	2.949.041	1.275.013	5.925.013	3.038.431	1.296.185	6.159.311
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

1 Im Rahmen der turnusmäßigen Gehaltsüberprüfung wurde die Grundvergütung von Tim Scharwath auf 976.500 € p.a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst, vgl. **Details feste Vergütung**.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

Die nachfolgende Tabelle enthält neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen für den einjährigen Anteil der Jahreserfolgsvergütung den Betrag, der sich aus der Erreichung der für 2023 gesetzten Ziele ergibt (Jahreserfolgsvergütung 2023). Als Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag desjenigen Deferrals ausgewiesen, dessen Bemessungsperiode mit Ablauf des Geschäftsjahres endete. Dies war im Geschäftsjahr 2023 das Deferral 2021. Die Jahreserfolgsvergütung 2023 und das Deferral 2021 werden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 im Frühjahr 2024 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Tabellen geben außerdem den zugeflossenen Betrag (Auszahlungsbetrag) aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2023 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 gestiegen. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass in 2023 von mehreren Vorstandsmitgliedern SAR ausgeübt wurden. Zum anderen waren zwei Vorstandsmitglieder 2023 erstmals ganzjährig tätig.

GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR

	Dr. Tobias Meyer Vorstandsvorsitzender (seit 5. Mai 2023)		Oscar de Bok Supply Chain		Pablo Ciano eCommerce (seit 1. August 2022)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Grundgehalt	912.500	1.310.000	877.500	930.000	358.333	860.000
Nebenleistungen	28.218	31.370	16.874	18.628	14.195	60.843
Summe	940.718	1.341.370	894.374	948.628	372.528	920.843
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	427.754	487.669	430.799	364.138	168.487	293.730
Mehrfährige variable Vergütung	356.200	2.358.327	321.750	366.704	–	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	356.200	–	321.750	–	–	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2021	–	406.727	–	366.704	–	–
LTIP Tranche 2019	–	1.951.600	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe	1.724.672	4.187.366	1.646.923	1.679.470	541.015	1.214.573
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	290.795	322.088	294.798	319.522	–	298.999
Summe	2.015.467	4.509.454	1.941.721	1.998.992	541.015	1.513.572

GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR

	Nikola Hagleitner Post & Paket Deutschland (seit 1. Juli 2022)		Melanie Kreis Finanzen		Dr. Thomas Ogilvie Personal	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Grundgehalt	430.000	860.000	981.383	1.005.795	930.000	945.500
Nebenleistungen	8.816	16.935	17.948	18.338	12.386	12.745
Summe	438.816	876.935	999.331	1.024.133	942.386	958.245
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	190.615	293.730	484.108	218.037 ¹	458.761	351.978
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	457.153	3.564.679	427.865	3.175.163
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	–	–	457.153	–	427.865	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2021	–	–	–	476.044	–	456.863
LTIP Tranche 2019	–	–	–	3.088.635	–	2.718.300
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe	629.431	1.170.665	1.940.592	4.806.849	1.829.012	4.485.386
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	–	293.088	330.287	343.151	318.862	323.322
Summe	629.431	1.463.753	2.270.879	5.150.000	2.147.874	4.808.708

1 Der einjährige Anteil der Jahreserfolgsvergütung von Frau Kreis wurde aufgrund des Zufluss-Caps 2023 um 156.387 € gekürzt.

GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR

	John Pearson Express		Tim Scharwath Global Forwarding, Freight	
	2022	2023	2022	2023
Grundgehalt	930.000	930.000	930.000	957.125
Nebenleistungen	102.076	66.450	23.931	15.998
Summe	1.032.076	996.450	953.931	973.123
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	442.011	349.417	458.761	367.203
Mehrfährige variable Vergütung	357.500	3.432.115	436.358	3.072.631
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	357.500	–	436.358	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2021	–	424.625	–	459.188
LTIP Tranche 2019	–	3.007.490	–	2.613.443
Sonstiges	–	–	–	–
Summe	1.831.587	4.777.982	1.849.050	4.412.957
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	296.692	320.989	321.082	323.062
Summe	2.128.279	5.098.971	2.170.132	4.736.019

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

Die Vergütung des Vorstands entsprach im Geschäftsjahr 2023 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 AktG im Geschäftsjahr 2023** weist daher neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen als einjährige variable Vergütung den Zufluss aus der im Frühjahr 2023 gezahlten Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 aus. Für die Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag des 2023 ausgezahlten Deferrals 2020 ausgewiesen. Die Tabelle gibt außerdem den Auszahlungsbetrag aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2023 ausgeübt wurden.

Entsprechend den regulatorischen Anforderungen werden nachfolgend die Zielerreichungen, die den in 2023 erfolgten Auszahlungen der Jahreserfolgsvergütung 2022, des Deferrals 2020 sowie der LTIP-Tranchen 2017 und 2019 zugrunde lagen, näher erläutert.

Jahreserfolgsvergütung 2022 – Zielerreichung

Die Jahreserfolgsvergütung 2022 beruht auf dem Vergütungssystem in der von der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2021 (TOP 10) gebilligten Fassung. Es ist auf der **Internetseite der Gesellschaft** zugänglich. Die Mitglieder des Vorstands haben eine Jahreserfolgsvergütung erhalten, deren individuelle Höhe sich nach dem Grad richtete, in dem vorab festgelegte Zielwerte erreicht, unter- oder überschritten wurden.

Die Struktur der Jahreserfolgsvergütung 2022 war wie folgt ausgestaltet:

LEISTUNGSKRITERIEN 2022

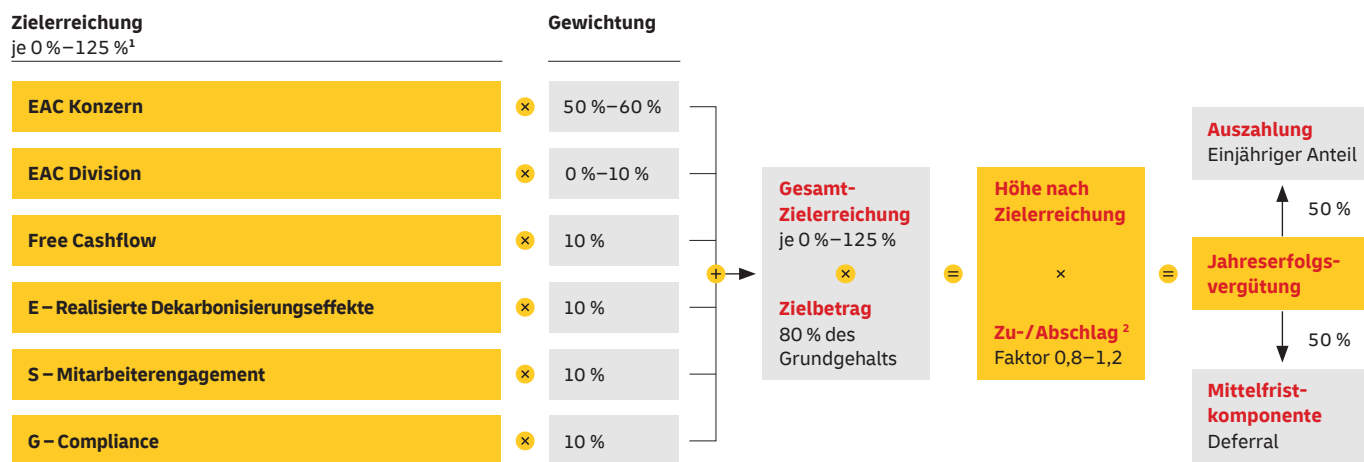
Leistungskriterium	Gewichtung	Anreizwirkung/Strategiebezug
EAC Konzern ¹	50 % / 60 % ²	<ul style="list-style-type: none"> Kernsteuerungsgröße im Unternehmen Ergänzt das EBIT um die Kapitalkostenkomponente, sodass der effiziente Einsatz von Ressourcen gefördert und das operative Geschäft auf nachhaltige Wertsteigerung und Mittelzufluss ausgerichtet wird
EAC Division ¹	0 % / 10 % ²	<ul style="list-style-type: none"> Individuelle Leistungsmessung im jeweiligen Vorstandsbereich Anreiz für hohe Profitabilität in jeweiliger Division
Free Cashflow	10 %	<ul style="list-style-type: none"> Kernsteuerungsgröße im Unternehmen Ist ein Maß dafür, wie viel Cash das Unternehmen unter Berücksichtigung von operativen Zahlungen sowie Investitions-, Leasing- und Zinszahlungen generiert Gibt an, wie viele Zahlungsmittel dem Unternehmen für Dividenden, zur Schuldentilgung oder für andere Zwecke (zum Beispiel Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen) zur Verfügung stehen
E – Realisierte Dekarbonisierungseffekte	10 %	<ul style="list-style-type: none"> Dient der Umsetzung des Ziels, CO₂-Emissionen zu reduzieren und klimafreundliche Logistikdienstleistungen anzubieten
S – Mitarbeiterengagement	10 %	<ul style="list-style-type: none"> Misst den Erfolg bei der Erreichung des Ziels, Arbeitgeber erster Wahl zu sein
G – Compliance	10 %	<ul style="list-style-type: none"> Incentiviert die Geschäftstätigkeit nach ethischen Standards und fördert dadurch die Minimierung von Geschäftsrisiken

1 Einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill (im gesamten Vergütungsbericht kurz: EAC).

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

Die individuelle Höhe der Jahreserfolgsvergütung 2022 wurde wie folgt berechnet:

BERECHNUNG DER JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG 2022



1 Unterhalb einer Zielerreichung von 62,5 % ist das jeweilige Ziel verfehlt.

2 Von der Zu-/Abschlagsmöglichkeit wurde kein Gebrauch gemacht.

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

FINANZIELLE ZIELE 2022 – ZIELERREICHUNG

Ziel	Zielwert MIO €	Ist-Wert MIO €	Zielerreichung %
EAC Konzern	4.570	5.117 ¹	125,00
EAC Division			
Post & Paket Deutschland	835	582	0,00
Global Forwarding, Freight	412	1.568	125,00
Express	3.078	2.749	79,97
Supply Chain	343	356	119,12
eCommerce	315	260	67,26
Free Cashflow Konzern	1.722	3.067	125,00

1 Vorjahreswert angepasst, siehe Geschäftsbericht 2023, Anhang, Textziffer 4. Die Anpassung hat keine Auswirkungen auf die Zielerreichung der Jahre 2022 und 2023.

Die ESG-Ziele wurden wie folgt erreicht:

NICHTFINANZIELLE ZIELE 2022 – ZIELERREICHUNG

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

1 kt CO₂e WtW

2 Zustimmung in %.

3 Anzahl Zertifikate in %.

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

GESAMT-ZIELERREICHUNG FÜR DIE JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHRE 2022 (IN %)

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

1 Zielerreichung der von Herrn Meyer bis zum 30.06.2022 verantworteten Division Post & Paket Deutschland.

Die auf Basis der Zielerreichung festgelegte Jahreserfolgsvergütung wurde nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 im Frühjahr 2023 hälftig ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde in die Mittelfristkomponente überführt. Eine Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 im Frühjahr 2025, sofern während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird.

Deferral 2020

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

ZIELERREICHUNG MITTELFRISTKOMponente 2020

2020	2021	2022	Frühjahr 2023
Jahreserfolgsvergütung	Deferral		Feststellung Zielerreichung
	KRITERIUM 1 ¹ : EAC 2022 > EAC 2020		5.117 ² > 2.212 ³ ✓
	oder		
	KRITERIUM 2 ¹ : EAC 2021 + 2022 > 0		5.186 + 5.117 ² > 0 ✓

1 EAC (MIO €)

2 Vorjahreswert angepasst, siehe Geschäftsbericht 2023, Anhang, Textziffer 4. Die Anpassung hat keine Auswirkungen auf die Zielerreichung der Jahre 2022 und 2023.

3 2.535 MIO € ohne StreetScooter.

Die aufgeschobenen Beträge wurden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 im Frühjahr 2023 ausgezahlt.

Langfristkomponente (LTIP), Tranchen 2017 und 2019

Im Geschäftsjahr wurden von den Vorstandsmitgliedern SAR der in 2017 und 2019 zugeteilten Tranchen des Long-Term-Incentive-Plans ausgeübt, der vom Aufsichtsrat bereits in 2006 beschlossen wurde und der in seiner wesentlichen Struktur auch heute noch gilt. Als Teil des Vergütungssystems für den Vorstand ist er von der Hauptversammlung am 28. April 2010, am 24. April 2018 und am 6. Mai 2021 gebilligt worden.

Die Ziele der in den Jahren 2017 und 2019 zugeteilten SAR-Tranchen, aus denen in 2023 Zahlungen geflossen sind, sind wie folgt erreicht worden:

ZIELERREICHUNG FÜR DIE SAR-TRANCHEN

Erfolgsziele SAR	Hürden	2017	2019
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	✓	✓
	+0 %	✓	✓
Absolute Aktienkurssteigerung	+25 %	✓	✓
	+20 %	✓	✓
	+15 %	✓	✓
	+10 %	✓	✓

Damit sind in beiden Tranchen alle Teilziele erreicht worden.

DETAILS ZUR ABSOLUTEN UND RELATIVEN PERFORMANCE DER SAR-TRANCHEN 2017 UND 2019

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Long-Term-Incentive-Plan 2017				LTIP-Ausübungsfrist					
34,72 € ¹			58,11 € ³						
375,59 Punkte ²			462,07 Punkte ³						
						Long-Term-Incentive-Plan 2019			LTIP-Ausübungsfrist
					28,88 € ¹		44,16 € ³		
					371,81 Punkte ²		458,92 Punkte ³		

1 Ausgabepreis (Durchschnittskurs der Deutsche-Post-Aktie während der letzten 20 Handelstage vor dem Ausgabebetag).

2 Startwert des Index (Durchschnittswert während der letzten 20 Handelstage vor dem Ausgabebetag).

3 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 2023:

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG IM GESCHÄFTSJAHRE 2023

€	Dr. Tobias Meyer Vorstandsvorsitzender (seit 5. Mai 2023)		Oscar de Bok Supply Chain		Pablo Ciano eCommerce (seit 1. August 2022)	
Grundgehalt	1.310.000	32,1 %	930.000	54,7 %	860.000	78,9 %
Nebenleistungen	31.370	0,8 %	18.628	1,1 %	60.843	5,6 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	1.341.370	32,9 %	948.628	55,8 %	920.843	84,5 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	427.754	10,5 %	430.799	25,3 %	168.487	15,5 %
Mehrjährige variable Vergütung	2.307.800	56,6 %	321.750	18,9 %	–	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	356.200	8,7 %	321.750	18,9 %	–	–
LTIP Tranche 2019	1.951.600	47,9 %	–	–	–	–
Summe variable Vergütungsbestandteile	2.735.554	67,1 %	752.549	44,2 %	168.487	15,5 %
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung	4.076.924	100,0 %	1.701.177	100,0 %	1.089.330	100,0 %

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG IM GESCHÄFTSJAHRE 2023

€	Nikola Hagleitner Post & Paket Deutschland (seit 1. Juli 2022)		Melanie Kreis Finanzen		Dr. Thomas Ogilvie Personal	
Grundgehalt	860.000	80,6 %	1.005.795	19,9 %	945.500	20,7 %
Nebenleistungen	16.935	1,6 %	18.338	0,4 %	12.745	0,3 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	876.935	82,1 %	1.024.133	20,3 %	958.245	21,0 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	190.615	17,9 %	484.108	9,6 %	458.761	10,1 %
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	3.545.788	70,2 %	3.146.165	68,9 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	–	–	457.153	9,0 %	427.865	9,4 %
LTIP Tranche 2019	–	–	3.088.635	61,1 %	2.718.300	59,6 %
Summe variable Vergütungsbestandteile	190.615	17,9 %	4.029.896	79,7 %	3.604.926	79,0 %
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung	1.067.550	100,0 %	5.054.029	100,0 %	4.563.171	100,0 %

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG IM GESCHÄFTSJAHRE 2023

€	John Pearson Express		Tim Scharwath Global Forwarding, Freight	
Grundgehalt	930.000	19,4 %	957.125	21,4 %
Nebenleistungen	66.450	1,4 %	15.998	0,4 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	996.450	20,7 %	973.123	21,7 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	442.011	9,2 %	458.761	10,2 %
Mehrjährige variable Vergütung	3.364.990	70,1 %	3.049.801	68,1 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	357.500	7,4 %	436.358	9,7 %
LTIP Tranche 2019	3.007.490	62,6 %	2.613.443	58,3 %
Summe variable Vergütungsbestandteile	3.807.001	79,3 %	3.508.562	78,3 %
Sonstiges	–	–	–	–
Gesamtvergütung	4.803.451	100,0 %	4.481.685	100,0 %

EINHALTUNG VON VERGÜTUNGSOBERGRENZEN

Die derzeit geltenden Vergütungsobergrenzen sind eingehalten worden.

Das im Geschäftsjahr 2023 geltende und von der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem sieht für die Begrenzung der Auszahlungshöhe (inkl. der auf das Geschäftsjahr entfallenden Service Cost für die betriebliche Altersversorgung) einen Gesamt-Cap vor. Dieser bezieht sich zum einen auf den Höchstbetrag, der aus der Zielvergütung eines Geschäftsjahres maximal erlöst werden kann (Zielvergütungs-Cap, entsprechend den Begrifflichkeiten des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 „Gewährungs-Cap“). Über die Einhaltung der Maximalvergütung, also des Gewährungs-Caps, kann erst dann berichtet werden, wenn die letzte Vergütungskomponente aus dem Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung kommt. Dies ist in Abhängigkeit von der Zielerreichung der LTIP-Tranche 2021 und den individuellen Ausübungszeitpunkten der einzelnen Vorstandsmitglieder während der zweijährigen Ausübungsfrist in den Jahren 2025 bis 2027 der Fall.

Zum anderen ist auch der einem Geschäftsjahr 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 (BEISPIEL)

Gewährungs-Cap 2023

Einbezogene Vergütungsbestandteile

- Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2023
- Deferral aus Jahreeserfolgsvergütung 2023
- Sofortanteil Jahreeserfolgsvergütung 2023
- Nebenleistungen 2023
- Grundgehalt 2023
- bAV (Service Cost¹) 2023

Zufluss-Cap 2023

Einbezogene Vergütungsbestandteile

- Long-Term-Incentive-Plan Tranchen 2017/2018/2019²
- Deferral aus Jahreeserfolgsvergütung 2021
- Sofortanteil Jahreeserfolgsvergütung 2023
- Nebenleistungen 2023
- Grundgehalt 2023
- bAV (Service Cost¹) 2023

1 Bei Auszahlung eines Versorgungsentgelts: Höhe des Versorgungsentgelts.

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

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

Aufgrund der bereits vor Inkrafttreten des § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG bestehenden Cap-Regelungen wurden im Geschäftsjahr 2023 Auszahlungen an Melanie Kreis sowie an die ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Frank Appel und Ken Allen durch Anwendung des für die Zielvergütung geltenden Gesamt-Caps gekürzt. Bei Melanie Kreis erfolgte zudem eine Kürzung aufgrund des Zufluss-Caps.

VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG

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

VERGÜTUNG 2023 – IM BERICHTSJAHR AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER

€	Dr. Frank Appel (bis 4. Mai 2023)	
Feste Vergütung		
Grundgehalt	709.053	1,8 %
Nebenleistungen	20.060	0,1 %
Variable Vergütung		
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil ¹	1.016.518	2,6 %
Mehrjährige variable Vergütung		
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	1.020.039	2,6 %
LTIP Tranche 2017	3.074.615	8,0 %
Pensionszahlungen	32.732.870 ²	84,9 %
Sonstige Zahlungen	–	–
Gesamtvergütung	38.573.155	100 %

- 1 Die anteilige Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird entsprechend den regulatorischen Anforderungen im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 berichtet.
 2 Frank Appel hat von der Kapitalzahlungsoption seiner Versorgungszusage Gebrauch gemacht. Das Versorgungskapital gemäß Versorgungszusage wurde daher an ihn ausgezahlt. Das Versorgungskapital wurde über die Gesamtdauer seiner Bestellung seit 2002 erdient. Der Dienstzeitaufwand (Service Cost) unterlag seit 2021 den Cap-Regelungen gemäß Vergütungssystem.

VERGÜTUNG 2023 – EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

€	Ken Allen	
Feste Vergütung		
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	–	–
Variable Vergütung		
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	275.871	7,6 %
Mehrjährige variable Vergütung		
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	502.898	13,9 %
LTIP Tranche 2019	2.841.037	78,5 %
Pensionszahlungen	–	–
Sonstige Zahlungen	–	–
Gesamtvergütung	3.619.806	100 %

Weitere elf Versorgungsempfänger haben im Geschäftsjahr 2023 insgesamt Zahlungen in Höhe von 5,7 MIO € erhalten.

2. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 17 der Satzung der Deutsche Post AG geregelt. Die Vergütungsregelung wurde von der Hauptversammlung am 6. Mai 2022 mit einer Zustimmungsquote von 99,07 % der abgegebenen Stimmen beschlossen.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten danach eine ausschließlich feste jährliche Vergütung in Höhe von 100.000 € zuzüglich Sitzungsgeld. Die Beschränkung auf eine feste Vergütung gewährleistet eine unabhängige Wahrnehmung der Kontroll- und Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrats.

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

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

Die Vergütung für die Tätigkeiten des Aufsichtsrats, die im Jahr 2023 erbracht wurden, beträgt insgesamt, wie im Vorjahr, 3,7 MIO €. In der Tabelle „B“ wird sie individuell ausgewiesen. Außerdem wird in der Tabelle „A“ die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 i. S. v. § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung als gewährte Vergütung 2023 gezeigt.

A. GEWÄHRTE VERGÜTUNG 2023 I. S. V. § 162 ABS. 1 NR. 1 AKTG ¹

Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung (GV)
	€	€	€	€
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	200.000	250.000	18.000	468.000
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	150.000	200.000	15.000	365.000
Dr. Mario Daberkow	100.000	–	4.000	104.000
Ingrid Deltenre	100.000	100.000	14.000	214.000
Jörg von Dosky	100.000	39.042	11.000	150.042
Gabriele Gülzau	100.000	–	4.000	104.000
Thomas Held	100.000	100.000	11.000	211.000
Dr. Heinrich Hiesinger	100.000	50.000	8.000	158.000
Prof. Dr. Luise Hölscher (seit 30. März 2022) ²	75.890	73.975	12.000	161.865
Mario Jacobasch	100.000	50.000	8.000	158.000
Thorsten Kühn	100.000	50.000	8.000	158.000
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	100.000	–	4.000	104.000
Simone Menne	100.000	50.000	11.000	161.000
Yusuf Özdemir	100.000	50.000	11.000	161.000
Lawrence Rosen	100.000	39.042	11.000	150.042
Dr. Stefan Schulte	100.000	100.000	12.000	212.000
Stephan Teuscher ³	100.000	100.000	13.000	213.000
Stefanie Weckesser	100.000	50.000	12.000	162.000
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt	100.000	–	4.000	104.000
Stefan B. Wintels (seit 6. Mai 2022)	65.753	32.878	6.000	104.630

1 Vergütung für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022, gezahlt im Frühjahr 2023.

2 Der den beamtenrechtlich genehmigten Eigenanteil i.H.v. 6.100 € übersteigende Anteil der Vergütung wird auf Wunsch von Luise Hölscher unmittelbar an die Bundeskasse abgeführt.

3 Für sein Mandat im Aufsichtsrat der DHL Hub Leipzig GmbH (bis 26.08.2022) erhält Stephan Teuscher 1.000 €.

GEWÄHRTE VERGÜTUNG 2023 – AUSGESCHIEDENE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung (GV)
	€	€	€	€
Dr. Günther Bräunig (bis 6. Mai 2022)	34.520,22	17.260,74	2.000	53.780,96
Dr. Jörg Kukies (bis 9. März 2022)	18.629,96	18.630,64	4.000	41.260,60

B. VERGÜTUNG FÜR DIE TÄTIGKEIT IM GESCHÄFTSJAHR 2023 ¹

Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung (GV)
	€	€	€	€
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	200.000	250.000	18.000	468.000
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	150.000	200.000	14.000	364.000
Silke Busch (seit 4. Mai 2023)	66.301	–	3.000	69.301
Dr. Mario Daberkow	100.000	–	4.000	104.000
Ingrid Deltenre	100.000	100.000	12.000	212.000
Jörg von Dosky	100.000	50.000	11.000	161.000
Gabriele Gülzau (bis 4. Mai 2023)	33.972	–	1.000	34.972
Thomas Held	100.000	100.000	13.000	213.000
Dr. Heinrich Hiesinger	100.000	50.000	9.000	159.000
Prof. Dr. Luise Hölscher ²	100.000	100.000	13.000	213.000
Mario Jacobasch	100.000	50.000	8.000	158.000
Thorsten Kühn	100.000	50.000	8.000	158.000
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	100.000	–	4.000	104.000
Simone Menne	100.000	50.000	9.000	159.000
Yusuf Özdemir	100.000	50.000	11.000	161.000
Lawrence Rosen	100.000	50.000	10.000	160.000
Dr. Stefan Schulte	100.000	100.000	11.000	211.000
Dr. Katrin Suder (seit 4. Mai 2023)	66.301	–	3.000	69.301
Stephan Teuscher	100.000	100.000	16.000	216.000
Stefanie Weckesser	100.000	50.000	11.000	161.000
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt (bis 4. Mai 2023)	33.972	–	1.000	34.972
Stefan B. Wintels	100.000	50.000	9.000	159.000

1 Wird im Frühjahr 2024 ausgezahlt.

2 Der den beamtenrechtlich genehmigten Eigenanteil i.H.v. 6.100 € übersteigende Anteil der Vergütung wird auf Wunsch von Luise Hölscher unmittelbar an die Bundeskasse abgeführt.

3. VERGÜTUNGSENTWICKLUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER, DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER SOWIE DER ARBEITNEHMER AUF VOLLZEITÄQUIVALENZBASIS IN RELATION ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

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

VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

	2020	2021	Prozentuale Veränderung 2020/2021	2022	Prozentuale Veränderung 2021/2022	2023	Prozentuale Veränderung 2022/2023
Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder							
€							
Dr. Tobias Meyer	942.596	1.203.688 ¹	28	1.553.392 ¹	29	4.076.924 ²	162
Oscar de Bok	808.338	1.089.943 ¹	35	1.332.560 ¹	22	1.701.177	28
Pablo Ciano	–	–	–	372.528 ³	n. a. ⁴	1.089.330	192
Nikola Hagleitner	–	–	–	438.816 ³	n. a. ⁴	1.067.550	143
Melanie Kreis	1.697.454	9.580.272 ^{2,5}	464	1.811.338 ¹	–81	5.054.029 ⁶	179
Dr. Thomas Ogilvie	1.280.487	4.328.559 ²	238	1.667.637	–61	4.563.171 ⁶	174
John Pearson	1.051.893	1.274.048 ¹	21	1.719.678 ¹	35	4.803.451 ²	179
Tim Scharwath	1.427.054	4.381.877 ²	207	1.714.162	–61	4.481.685 ⁶	161
Entwicklung der Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder							
€							
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	332.000	336.000	1	334.000	–1	468.000	40
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	261.000	264.000	1	263.000	0	365.000	39
Dr. Mario Daberkow	74.000	76.000	3	75.000	–1	104.000	39
Ingrid Deltenre	113.000	130.667	16	153.000	17	214.000	40
Jörg von Dosky	74.000	76.000	3	75.000	–1	150.042	100
Gabriele Gülzau	74.000	76.000	3	75.000	–1	104.000	39
Thomas Held	113.000	115.000	2	124.208	8	211.000	70
Dr. Heinrich Hiesinger	46.750 ³	89.667	92	116.000	29	158.000	36
Prof. Dr. Luise Hölscher	–	–	–	–	–	161.865 ^{3,14}	n. a. ⁴

VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

	2020	2021	Prozentuale Veränderung 2020/2021	2022	Prozentuale Veränderung 2021/2022	2023	Prozentuale Veränderung 2022/2023
Mario Jacobasch	74.000	76.000	3	86.208	13	158.000	83
Thorsten Kühn	–	41.917 ³	n. a. ⁴	113.000	170	158.000	40
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	74.000	76.000	3	75.000	–1	104.000	39
Simone Menne	116.000	121.000	4	117.000	–3	161.000	38
Yusuf Özdemir	–	–	–	37.541 ⁵	n. a. ⁴	161.000	329
Lawrence Rosen	–	28.250 ³	n. a. ⁴	75.000	165	150.042	100
Dr. Stefan Schulte	151.000	156.000	3	152.000	–3	212.000	39
Stephan Teuscher	116.000	134.667	16	158.000	17	213.000	35
Stefanie Weckesser	116.000	121.000	4	117.000	–3	162.000	38
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt	74.000	76.000	3	75.000	–1	104.000	39
Stefan B. Wintels	–	–	–	–	–	104.630 ³	n. a. ⁴
Entwicklung der Vergütung im Berichtsjahr ausgeschiedener Vorstandsmitglieder							
€							
Dr. Frank Appel	9.432.162 ^{5,7}	9.665.320 ^{5,7}	2	5.457.533 ⁷	–44	38.573.155 ^{8,9}	607
Entwicklung der Vergütung in den Vorjahren ausgeschiedener Vorstandsmitglieder							
€							
Ken Allen	3.595.679 ⁷	9.614.450 ^{5,7}	167	9.274.374 ^{8,9}	–4	3.619.806 ¹⁰	–61
Entwicklung der Vergütung ausgeschiedener Aufsichtsratsmitglieder							
€							
Dr. Günther Bräunig	97.875	116.000	19	116.000	0	53.781 ³	–54
Dr. Jörg Kukies	–	115.167 ³	n. a. ⁴	156.000	35	41.261 ³	–74
Entwicklung der durchschnittlichen Gesamtvergütung der Belegschaft							
€							
Gesamtbelegschaft DHL Group ¹¹	42.258	43.160	2	45.954	6	47.381	3
Ertragsentwicklung							
MIO €							
Konzernjahresergebnis ¹²	2.979	5.053	70	5.359	6	3.677	–31
EAC Konzern	2.199	5.186	136	5.117 ¹³	–1	2.860	–44
Free Cashflow Konzern	2.535	4.092	61	3.067	–25	2.942	–4
Jahresüberschuss Deutsche Post AG (HGB)	2.915	3.935	35	2.601	–34	2.786	7

1 Anpassungsschritt zur Entwicklung der Vergütung auf ein marktübliches Gehaltsniveau.

2 Enthält erstmals seit Amtsantritt Auszahlungen aus der Langfristkomponente.

3 Zeiträtliche Vergütung im Jahr des Eintritts/Austritts.

4 Vorjahresvergleich nicht möglich.

5 Enthält Auszahlungen aus mehreren LTIP-Tranchen.

6 Enthält Auszahlungen aus der Langfristkomponente. Im Vorjahr wurden keine Rechte ausgeübt.

7 Vergütung als aktives Vorstandsmitglied vgl. Vergütungsbericht des jeweiligen Berichtsjahres.

8 Enthält Einmalbetrag aus der Kapitalisierung der betrieblichen Altersversorgung.

9 Einschließlich der Vergütung als aktives Vorstandsmitglied.

10 Vergütung aus nachlaufenden Vergütungskomponenten.

11 Nicht um Währungseffekte bereinigt. Veränderung ohne Währungseffekte (für alle Jahre berechnet mit den Plankursen 2023): 2020/2021: 3 %; 2021/2022: 3 %, 2022/2023: 5 %.

12 Nach Abzug von nicht beherrschenden Anteilen.

13 Vorjahreswert angepasst, siehe Geschäftsbericht 2023, Anhang, Textziffer 4. Die Anpassung hat keine Auswirkungen auf die Zielerreichung der Jahre 2022 und 2023.

14 Der den beamtenrechtlich genehmigten Eigenanteil i.H.v. 6.100 € übersteigende Anteil der Vergütung wird auf Wunsch von Luise Hölscher unmittelbar an die Bundeskasse abgeführt.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGS- BERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Deutsche Post AG, Bonn

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Post AG, Bonn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Düsseldorf, den 5. März 2024

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Frank Beine
Wirtschaftsprüfer

Martin C. Bornhofen
Wirtschaftsprüfer