

# VERGÜTUNGSBERICHT 2024

## INHALT

### **2 VERGÜTUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS**

2 Das Geschäftsjahr 2024

3 Das Vergütungsjahr 2024 auf einen Blick

5 Ausblick auf die Vergütung in den Folgejahren

8 Die Vergütungsbestandteile – Überblick

10 Details feste Vergütung

11 Details variable Vergütung

18 Anwendung von Malus- und Clawback-Regelungen

18 Kredite

19 Höhe der Zielvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

22 Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024

24 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

### **31 VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS**

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

**36 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 2024 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 3. Mai 2024 den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 mit einer Mehrheit von 94,01% 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 2024 fortgeführt. Der Vergütungsbericht 2024 wird der ordentlichen Hauptversammlung am 2. Mai 2025 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, sodass übereinstimmende Leistungsanreize gesetzt werden.

### DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Das Geschäft war auch in 2024 von der anhaltend schwachen Weltkonjunktur geprägt. Die Unternehmensbereiche haben sich im Berichtsjahr auf die Qualität ihrer Dienstleistungen, Preisanpassungen und eine hohe Kosteneffizienz konzentriert.

In 2024 hat DHL Group ein EBIT von 5.886 MIO € und einen Free Cashflow in Höhe von 2.944 MIO € erzielt. Die Jahresergebnisse zeigen, dass DHL Group mit ihrem breiten Logistikportfolio auch in dem weiterhin herausfordernden makroökonomischen Umfeld sehr gut und resilient aufgestellt ist und im Vergleich zum Vor-Pandemie-Niveau (EBIT 2019: 4.128 MIO €) eine strukturell deutlich verbesserte Ertragskraft besitzt.

Die im September 2024 vorgestellte Strategie 2030 setzt auf diesem starken Fundament auf und legt den Fokus auf die Beschleunigung des Umsatzwachstums, eine weitere Margenverbesserung und eine optimierte Kapitalallokation. Kernelemente der Wachstumsstrategie sind die Konzentration auf wachstumsstarke Branchen, der geografische Fokus auf Wachstumsregionen sowie der Fokus auf E-Commerce und Digital Sales. Das angestrebte Wachstum muss in zweierlei Hinsicht nachhaltig sein: Zum einen muss es wirtschaftlich nachhaltig sein, also eine attraktive Kapitalrendite bieten. Zum anderen muss es ökologisch nachhaltig sein, also Zielsegmente und Kundengruppen ansprechen, die eine zunehmende Zahlungsbereitschaft für klimafreundliche Logistikdienstleistungen zeigen. DHL Group ist überzeugt davon, dass Nachhaltigkeit zunehmend zu einem Differenzierungsmerkmal in der Logistik wird, und will Vorreiter bei CO<sub>2</sub>-armen Logistikprozessen bleiben. Mit der vierten Zieldimension „Grüne Logistik erster Wahl“ hat DHL Group daher den Nachhaltigkeitsfahrplan, die ESG-Roadmap 2021, vollständig in der Konzernstrategie verankert. Auch die strategischen Ansätze in den Bereichen Soziale Verantwortung und Unternehmensführung verfolgen konkrete Ziele: ein sicheres und motivierendes Arbeitsumfeld zu bieten und transparente, rechtskonforme Geschäftspraktiken konzernweit sicherzustellen.

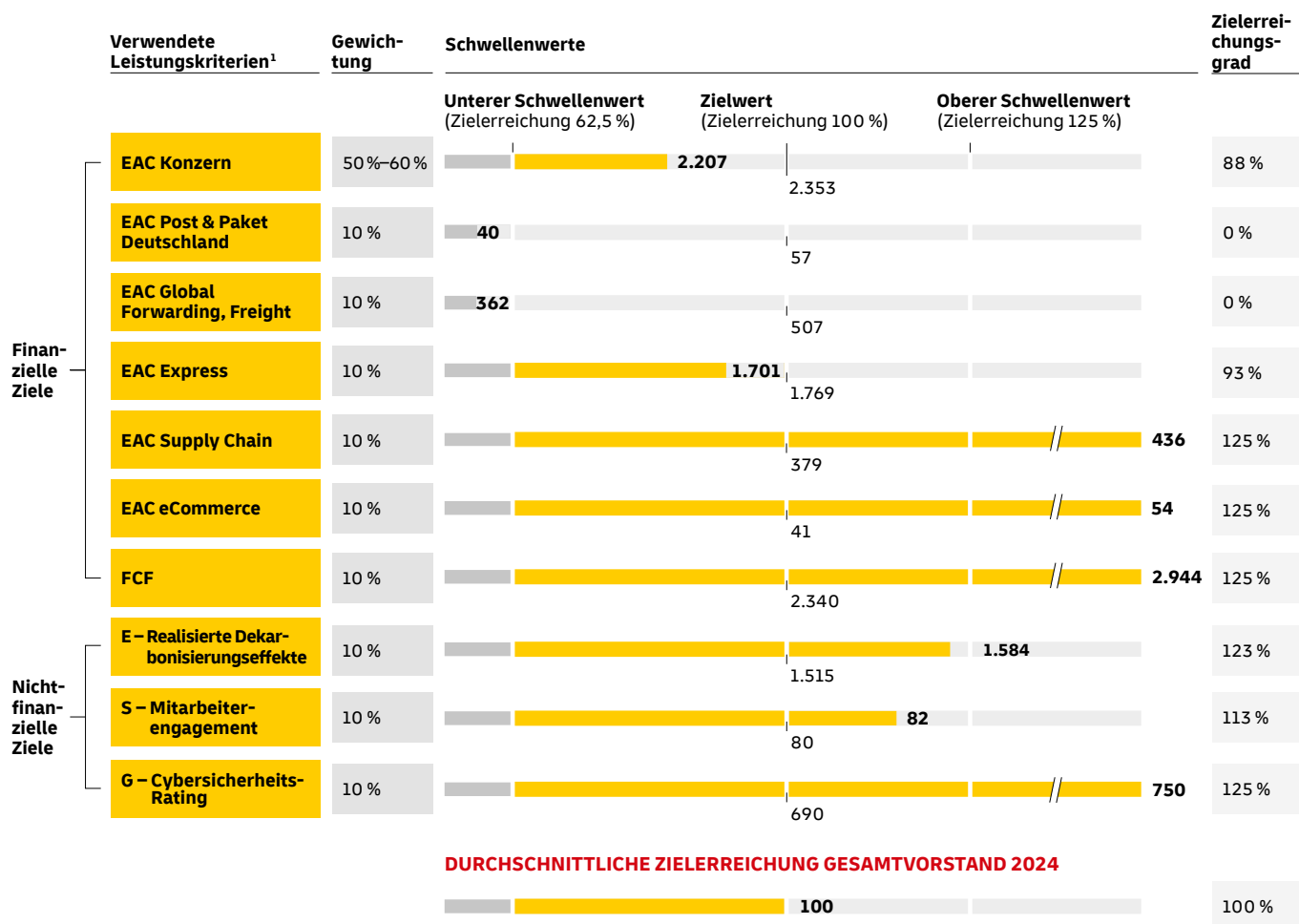
## DAS VERGÜTUNGSJAHR 2024 AUF EINEN BLICK

Die Erreichung der finanziellen Ziele in der Jahresarfolgsvergütung bildet die trotz der makroökonomischen Herausforderungen solide Performance von DHL Group im Geschäftsjahr 2024 ab, wobei die DHL-Divisionen wesentlicher Treiber für das Geschäftsergebnis waren. Bei der zentralen Steuerungskennzahl EBIT after Asset Charge (EAC) lag das Ergebnis 2024 erwartungsgemäß unter dem Vorjahresniveau. Beim berichteten Free Cashflow (FCF) konnte das Vorjahresniveau trotz der schwierigen Rahmenbedingungen gehalten werden. Der starke FCF bildet die Basis für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen verlässlicher, attraktiver Aktienrendite und gezielten Wachstumsinvestitionen im Rahmen der Strategie 2030.

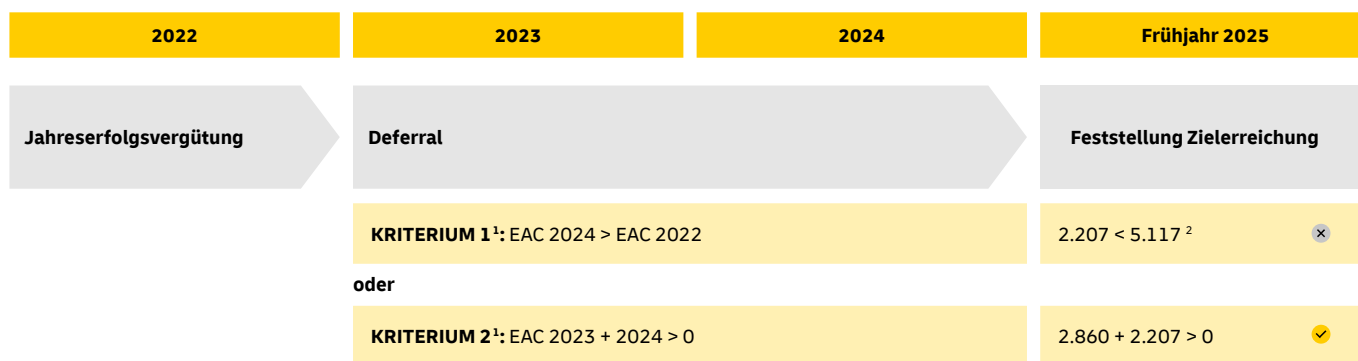
Bei den nichtfinanziellen Leistungskriterien, den ausschließlich an der Unternehmensstrategie ausgerichteten ESG-Zielen, lag die Zielerreichung zwischen rund 113 % und 125 %. Der Gesamt-Zielerreichungsgrad bei der Jahresarfolgsvergütung der Vorstandsmitglieder lag für das Geschäftsjahr 2024 zwischen rund 93 % und rund 105 %. Die für die Auszahlung des im Geschäftsjahr 2022 aufgeschobenen Anteils der Jahresarfolgsvergütung maßgebliche Zielsetzung wurde erreicht, da das EAC des Konzerns während der Nachhaltigkeitsphase kumuliert positiv war.

Bei der Langfristkomponente, deren Sperrfrist im Berichtsjahr endete (SAR-Tranche 2020), wurde dagegen keines der sechs Teilziele erreicht, da die absolute Performance der Deutsche-Post-Aktie zum Ende der Sperrfrist gegenüber dem Ausgangsjahr um weniger als 10% gesteigert wurde und ihre relative Performance gegenüber dem STOXX Europe 600 negativ war. Die SAR-Tranche 2020 ist daher ersatz- und entschädigungslos verfallen, sodass hieraus zu keinem Zeitpunkt Zahlungen fließen werden.

Die folgenden Tabellen geben, unterteilt nach den einzelnen variablen Vergütungskomponenten, einen ersten Überblick über die Zielerreichung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024:

**JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG 2024: ÜBERSICHT ZIELERREICHUNG**


<sup>1</sup> Finanzielle Ziele (MIO €); Realisierte Dekarbonisierungseffekte (kt CO<sub>2</sub>e 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 2022**


<sup>1</sup> EAC (MIO €).

<sup>2</sup> EAC 2022 angepasst, siehe Geschäftsbericht 2023, Anhang, Textziffer 4.

**ZIELERREICHUNG FÜR DIE SAR-TRANCHE 2020**

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

**AUSBLICK AUF DIE VERGÜTUNG IN DEN FOLGEJAHREN**

**Vergütungssystem ab 2026**

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für den Vorstand im Berichtsjahr intensiv überprüft mit dem Ziel, die Weiterentwicklung der strategischen Zieldimensionen, wie sie in der Strategie 2030 verankert sind, im Anreizsystem für die Vorstandsmitglieder angemessen abzubilden. Ein weiterer wesentlicher Fokus der Überarbeitung lag auf der Berücksichtigung von Investorenfeedback sowie einer Modernisierung und Vereinfachung des Vergütungssystems. Dabei hat sich der Aufsichtsrat von folgenden Überlegungen leiten lassen:

- Anpassung der Zielsetzungen in der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung an die strategischen Prioritäten der Strategie 2030
- Möglichkeit der Verankerung der neuen vierten Zieldimension „Grüne Logistik erster Wahl“ sowohl in der kurz- als auch in der langfristigen variablen Vergütung
- Stärkung von „Pay for Performance“ durch höhere Gewichtung der Langfristkomponente in der Zielvergütung und Anhebung der maximal möglichen Zielerreichung in der variablen Vergütung
- Einbeziehung von Investorenfeedback insbesondere zu Share Ownership Guidelines und Compliance-Clawback
- Modernisierung und Vereinfachung, z. B. durch Abschaffung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung

Das überarbeitete Vergütungssystem wird der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt. Es soll zum 1. Januar 2026 in Kraft treten und für Verträge gelten, die nach diesem Zeitpunkt neu abgeschlossen werden. Die Vorstandsmitglieder haben ihre Bereitschaft zur Umstellung ihrer laufenden Vorstandsverträge auf das überarbeitete System signalisiert.

Eine detaillierte Beschreibung des überarbeiteten Vergütungssystems findet sich auf der [Internetseite der Gesellschaft](#). Diese bildet auch die Grundlage für das Votum der Hauptversammlung 2025 über das Vergütungssystem gem. § 120 a Aktiengesetz (im Folgenden: AktG). Die wesentlichen Ausgestaltungsmerkmale des neuen Vergütungssystems und die ihnen jeweils zugrundeliegenden Erwägungen sind nachfolgend dargestellt:

**JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG AB 2026**

Zielbetrag 0,8 x Grundgehalt	<b>30 %</b> ESG-Ziele	Zielerreichung: 0-200 %	<b>Auszahlung</b>  in bar  Maximal <b>160 %</b> des Grundgehalts aus Zielerreichung <sup>2</sup>  Auszahlungen werden durch den Gesamt-Vergütungs-Cap zusätzlich begrenzt	<b>Zugrundeliegende Erwägungen</b>
	<b>10 %</b> Free Cashflow			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Umstellung vom EAC auf das EBIT</b> – Effizienz des Kapitaleinsatzes soll zukünftig in der Langfristkomponente gemessen werden</li> <li>• Um 10 Prozentpunkte <b>höhere Gewichtung der Divisionsziele</b> dient der Stärkung der individuellen Leistungsmessung</li> <li>• Jährliche Festlegung von strategisch relevanten <b>ESG-Zielen</b> eröffnet die Möglichkeit einer Schwerpunktsetzung</li> <li>• Eine Doppelincentivierung wird durch die <b>Auswahl unterschiedlicher ESG-Leistungskriterien</b> für Jahreserfolgsvergütung und Langfristkomponente vermieden. Bei mehreren Zielen achtet der Aufsichtsrat auf eine angemessene Gewichtung jedes Einzelziels</li> <li>• <b>Ausweitung</b> des Zielerreichungskorridors <b>auf 200 %</b> des Gewährungswertes - höherer Anreiz zur Übererfüllung der Jahresziele</li> <li>• <b>Abschaffung Deferral</b> – entbehrlich bei Stärkung der Langfristkomponente</li> </ul>
	<b>20 %<sup>1</sup></b> EBIT Division / Kundenziel(e)			
	<b>40 %<sup>1</sup></b> EBIT Konzern			

1 Gewichtung für die Vorstandsmitglieder mit Divisionsverantwortung, für die übrigen Vorstandsmitglieder: 60 % EBIT Konzern, 0 % EBIT Division / Kundenziel(e)  
 2 Ggf. Zu- / Abschlag bei außergewöhnlichen Entwicklungen, Faktor 0,8-1,2

**LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG AB 2026: PERFORMANCE-SHARE-PLAN**

Laufzeit: 4 Jahre <sup>3</sup>				<b>Zugrundeliegende Erwägungen</b>
Zielbetrag 1,6 x Grundgehalt	<b>Erfolgsziele PSP</b>	<b>Zielmessung</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Auszahlung</b>  in bar  Maximal <b>300 %</b> des Zielbetrags  Auszahlungen werden durch den Gesamt-Vergütungs-Cap zusätzlich begrenzt.
	TSR <sup>1</sup> -Performance gegenüber STOXX Europe 600	+0 % bis +25 % Outperformance Zielwert: 10 %	1/3	
	ROIC <sup>2</sup>	Zielwerte werden je Tranche festgelegt	1/3	
	ESG-Ziele	Ziele werden je Tranche festgelegt	1/3	
Zielerreichung: 0-250 %				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umstellung auf einen <b>Performance-Share-Plan (PSP)</b> mit ausgewogenem Chancen-Risiko-Profil</li> <li>• <b>Drei gleich gewichtete Zielkategorien</b> - Relativer TSR, ROIC sowie ESG-Ziele - berücksichtigen die Interessen aller Stakeholder und schaffen einen Anreiz zur ganzheitlichen Umsetzung der Strategie 2030</li> <li>• <b>Anhebung des Zielbetrags</b> auf 1,6 x Grundgehalt – Stärkung des Anreizes zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft</li> <li>• Zielerreichung bis <b>250 %</b> schafft einen weiteren Anreiz zur Übererfüllung der langfristigen strategische Ziele und trägt zur nachhaltigen Entwicklung bei</li> <li>• <b>Auszahlungsbetrag</b> wird gemäß der Zielerreichung und unter Berücksichtigung des Dividendenäquivalents berechnet</li> <li>• Begrenzung des maximalen Auszahlungsbetrags auf <b>300 %</b> des Zielbetrags für alle Vorstandsmitglieder dient der Schaffung einer einheitlichen Anreizstruktur und stellt ein zusätzliches Begrenzungselement bei Übererfüllung dar</li> </ul>

1 Aktienrendite (Total Shareholder Return - TSR)  
 2 Kapitalrendite (Return on Invested Capital - ROIC)  
 3 ROIC und ESG-Ziele: Zielwerte werden auf Basis der Mittelfristplanung festgelegt, dementsprechend 3 Jahre Performance-Periode + 1 Jahr Haltefrist, TSR-Ziel: 4 Jahre Performance-Periode

**WEITERE ANPASSUNGEN AB 2026**

	Bestandteil	Änderung
<b>Feste Vergütung</b>	<b>Versorgung</b>	Abschaffung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung und Umstellung auf ein Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge, Höhe: unverändert 35 % des Grundgehalts
<b>Sonstige Regelungen</b>	<b>Malus / Clawback</b>	Ergänzung der bestehenden Einbehaltungs- und Rückforderungsmöglichkeiten durch Einführung eines expliziten Rückforderungsrechts bei Compliance-Verstößen
	<b>Share Ownership Guidelines</b>	Einführung von Share Ownership Guidelines Volumen: Vorstandsvorsitzender: 1,5 x Grundgehalt, übrige Vorstandsmitglieder: 1 x Grundgehalt

**Ausblick auf das Vergütungsjahr 2025**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder richtet sich im Vergütungsjahr 2025 noch nach dem im Dezember 2020 vom Aufsichtsrat beschlossenen und von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem.

In der Jahreserfolgsvergütung werden weiterhin die finanziellen Kennziffern EAC und FCF zielrelevant bleiben. Die Umstellung auf das EBIT erfolgt erst nach Inkrafttreten des überarbeiteten Vergütungssystems ab 2026, da dann die Effektivität des Kapitaleinsatzes durch die Kennziffer Return on Invested Capital (ROIC) bei der Langfristkomponente berücksichtigt wird. Durch die Beibehaltung des EAC für 2025 wird sichergestellt, dass der Vorstand durchgängig daran gemessen wird, dass er das DHL Group zur Verfügung stehende Kapital effizient einsetzt. Neben den finanziellen Erfolgen wird der Vorstand darüber hinaus weiterhin an den Fortschritten des Unternehmens im Umgang mit den Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziale Verantwortung und Unternehmensführung („ESG“) gemessen. Die Gewichtung der ESG-Kriterien im Zielfortfolio der Jahreserfolgsvergütung beträgt unverändert 30 %, wobei die einzelnen ESG-Teilbereiche mit jeweils 10 % gewichtet werden.

Aus dem Bereich Umwelt („E“) wird in 2025 weiterhin die Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“, aus dem Bereich Soziale Verantwortung („S“) die Kennzahl „Mitarbeiterengagement“ und aus dem Bereich Unternehmensführung („G“) das „Cybersicherheits-Rating“ vergütungsrelevant bleiben.

## DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE – ÜBERBLICK

Die Vergütung des Vorstands setzte sich entsprechend den Festlegungen des in 2021 von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024 aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

### VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Feste Vergütung</b>		
Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewinnt und hält Vorstandsmitglieder, die aufgrund ihrer Erfahrung und Kompetenz die Strategie entwickeln und erfolgreich umsetzen können; fördert zugleich eine unabhängige, risikoadjustierte und eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixe vertraglich vereinbarte Jahresvergütung, die in der Regel in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich ausgezahlt wird</li> </ul>
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Wesentlichen Privatnutzung von Dienstwagen (ggf. inklusive Fahrer), Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung in analoger Anwendung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften und Leistungen bei doppelter Haushaltsführung</li> </ul>
Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sichert eine adäquate Versorgung im Alter ab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährlicher Beitrag in Höhe von 35 % des Grundgehalts</li> <li>Bis einschließlich 2020 zugeteilte Versorgungsbeiträge: Verzinsung gemäß „iBoxx Corporates AA 10+ Annual Yield“, mindestens jedoch 2,25 %</li> <li>Ab 2021 zugeteilte Versorgungsbeiträge: Verzinsung gem. gewichteter jährlicher Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensionseinrichtungen der Deutschen Post, mindestens jedoch 1 %</li> </ul>
<b>Variable Vergütung</b>		
Jahreserfolgsvergütung mit Mittelfristkomponente (Deferral)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fördert profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands, der nachhaltigen Unternehmensentwicklung und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder</li> <li>Setzt Anreize für Vorstandsmitglieder, sich auf die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen Geschäftsprioritäten zu konzentrieren</li> <li>Durch das Deferral mit zusätzlichem Leistungskriterium wird die Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf eine langfristige Entwicklung des Unternehmens gestärkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zielwert: 80 % des jeweiligen Grundgehalts</li> <li>Auszahlung: 50 % im Folgejahr, 50 % nach weiteren zwei Jahren (Nachhaltigkeitsphase) und nur, wenn am Ende der Nachhaltigkeitsphase die Kapitalkosten verdient wurden (Mittelfristkomponente)</li> <li>Deferral als Malusregelung ausgestaltet</li> <li>70 % finanzielle Erfolgsziele und 30 % ESG-Ziele</li> <li>Zu- / Abschlagsmöglichkeit von bis zu 20 % bei außergewöhnlichen Entwicklungen</li> <li>Höchstbetrag (Cap): 120 % des jeweiligen Grundgehalts bei außergewöhnlichen Entwicklungen</li> </ul>
Langfristkomponente Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fördert eine nachhaltig positive Entwicklung des Unternehmenswertes und verknüpft die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Stock Appreciation Rights (SAR, Wertsteigerungsrechte)</li> <li>Zuteilungsbetrag: 100 % des Grundgehalts</li> <li>Eigeninvestment: 10 % des Grundgehalts. Eigeninvestment ist durch die Vorstandsmitglieder in Aktien der Gesellschaft zu leisten; ausnahmsweise ist auch die Erbringung in Geld möglich. In 2024 haben alle Vorstandsmitglieder das Eigeninvestment in Aktien erbracht</li> <li>Sechs jeweils gleich gewichtete aktienkursbasierte Erfolgsziele:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>Absolute Aktienkurssteigerung (Gewichtung: 4 / 6)</li> <li>Relative Performance im Vergleich zum STOXX Europe 600 (Gewichtung: 2 / 6)</li> </ul> </li> <li>Höchstbetrag (Cap): 4x Grundgehalt (2,5x Grundgehalt für den Vorstandsvorsitzenden)</li> <li>Ausübbarkeit: gemäß Erreichung der Erfolgsziele nach vier Jahren</li> <li>Auszahlung in bar: im fünften und sechsten Jahr nach Gewährung, abhängig vom individuellen Ausübungszeitpunkt</li> </ul>



Für alle Vorstandsmitglieder gelten die nachfolgenden sonstigen Vertragsbedingungen:

---

**SONSTIGE VERTRAGSBEDINGUNGEN**

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

Weitere Details zu den Vergütungsbestandteilen und den sonstigen Vertragsbedingungen können der Beschreibung des Vergütungssystems auf der [Internetseite der Gesellschaft](#) entnommen werden. Die Vergütung entsprach im Geschäftsjahr 2024 sämtlichen im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen.

## DETAILS FESTE VERGÜTUNG

Die Grundgehälter der ordentlichen Vorstandsmitglieder lagen im Geschäftsjahr 2024 zwischen 889.167 € und 1.005.795 €. Der Vorstandsvorsitzende hat ein Grundgehalt in Höhe von 1.500.000 € erhalten. Die Vorstandsmitglieder erhielten Nebenleistungen, die zwischen rund 1 % und 6 % 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.

Wie bei DHL Group üblich wurden die Grundgehälter von Nikola Hagleitner und Pablo Ciano ab dem dritten Jahr der Vorstandstätigkeit angepasst. Ausgehend von einem im DAX-Vergleichsmarkt niedrigen Einstiegsgehalt erfolgte eine Erhöhung auf 930.000 €. Die Maximalvergütung in Höhe von 5,15 MIO € ist in beiden Fällen unverändert geblieben. Die Zielgesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder lag in 2024 weiterhin unterhalb des Medians der DAX 40-Vergleichsgruppe.

Die Vorstandsmitglieder verfügen über einzelvertragliche unmittelbare Pensionszusagen. Diese sind 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 2024 angefallene Dienstzeitaufwand (Service Cost) gemäß IAS 19 und die nach IFRS ermittelten Barwerte der Versorgungszusagen zum Ende des Geschäftsjahres 2024 können der nachfolgenden Tabelle jeweils im Vorjahresvergleich entnommen werden:

### INDIVIDUALAUSWEIS DER BEITRAGSORIENTIERTEN VERSORGUNGSZUSAGEN

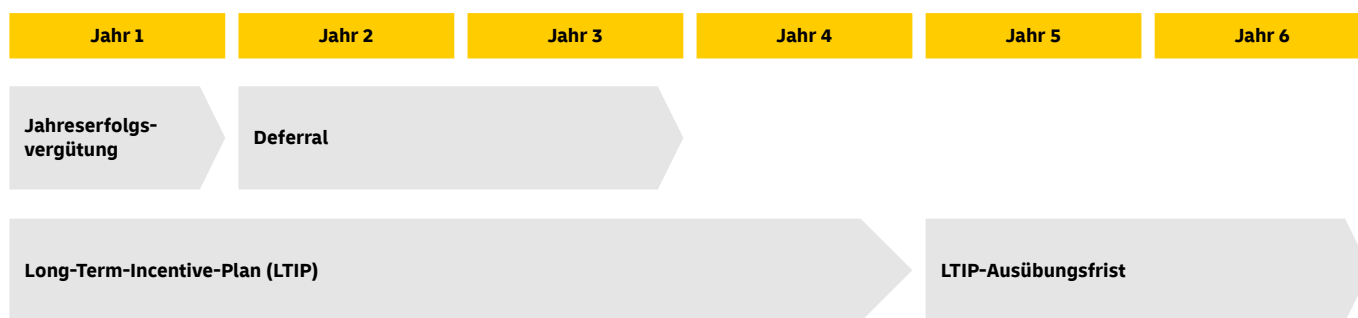
€	Service Cost für 2023	Service Cost für 2024	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2023	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2024
Dr. Tobias Meyer	322.088	521.103	1.872.508	2.518.994
Oscar de Bok	319.522	322.726	1.668.688	2.128.502
Pablo Ciano	298.999	299.004	447.664	787.960
Nikola Hagleitner	293.088	295.146	505.253	850.787
Melanie Kreis	343.151	346.360	3.729.736	4.379.908
Dr. Thomas Ogilvie	323.322	340.584	2.111.723	2.596.879
John Pearson	320.989	322.681	1.593.072	2.029.198
Tim Scharwath	323.062	338.704	2.140.419	2.584.140
<b>Gesamt</b>	<b>2.544.221</b>	<b>2.786.308</b>	<b>14.069.063</b>	<b>17.876.368</b>

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. Sie 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 die Interessen der Vorstandsmitglieder unmittelbar mit dem langfristigen Aktionärsinteresse.

### LAUFZEITEN DER VARIABLEN VERGÜTUNG



### Jahreserfolgsvergütung

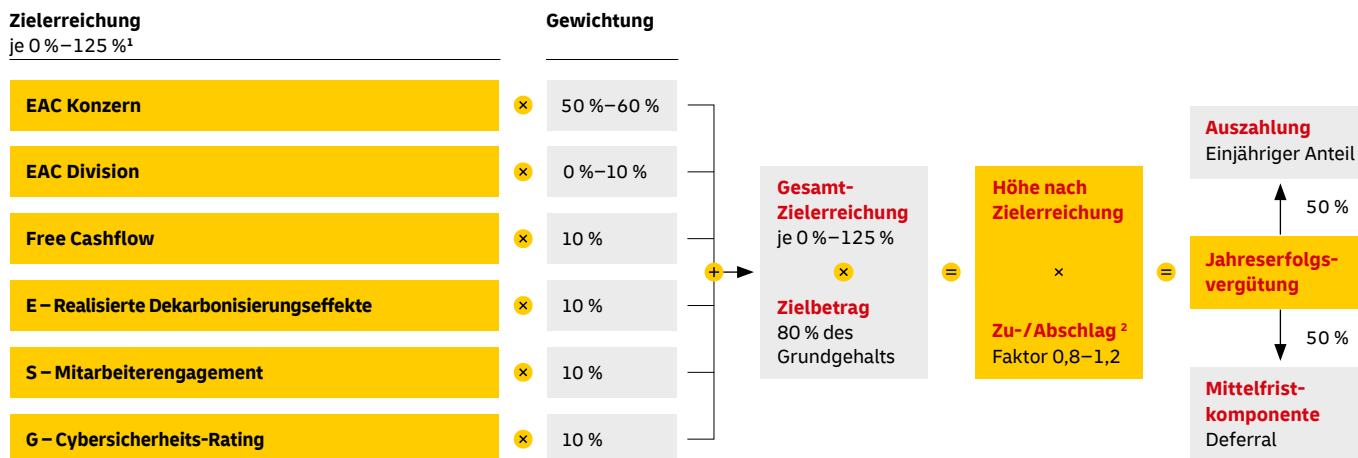
Die Jahreserfolgsvergütung 2024 basiert zu 70 % auf finanziellen Zielen und zu 30 % auf nichtfinanziellen ESG-Zielen. Die Struktur der Jahreserfolgsvergütung ist wie folgt ausgestaltet:

### LEISTUNGSKRITERIEN 2024

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

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

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

**BERECHNUNG DER JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG 2024**


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 2025 für die finanziellen Ziele eine Zielerreichung wie folgt festgestellt:

**FINANZIELLE ZIELE 2024 – ZIELERREICHUNG**

Ziel	Zielwert MIO €	Ist-Wert MIO €	Zielerreichung %
<b>EAC Konzern</b>	2.353	2.207	88,38
<b>EAC Division</b>			
Post & Paket Deutschland	57	40	0,00
Global Forwarding, Freight	507	362	0,00
Express	1.769	1.701	92,80
Supply Chain	379	436	125,00
eCommerce	41	54	125,00
<b>Free Cashflow Konzern</b>	2.340	2.944	125,00

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

DHL Group hat die Wesentlichkeitsanalyse nach den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) unter Berücksichtigung der finanziellen Wesentlichkeit und der Wesentlichkeit der Auswirkungen durchgeführt. Dabei wurden zunächst die Auswirkungen, Risiken und Chancen in internen Expertenrunden identifiziert und bewertet sowie vertiefende Auswertungen durchgeführt. Anschließend wurde das Ergebnis mit internen und externen Stakeholdern erörtert. Danach stuft DHL Group die ESRS-Themen Klimaschutz, Eigene Belegschaft, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Unternehmenspolitik sowie Cybersicherheit als unternehmensspezifisches Thema materiell ein. Diese Themen bildeten auch die Grundlage für die Ausrichtung der Strategie 2030. Vorstand und Aufsichtsrat haben die Ausrichtung im Berichtsjahr überprüft und bestätigt.

„E-Ziel“: Die wesentliche Auswirkung der Geschäftstätigkeit von DHL Group auf die Umwelt besteht im Ausstoß von logistikbezogenen Treibhausgasen (THG), die zum Klimawandel beitragen. Die hierdurch verursachten THG-Emissionen sowie die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen will DHL Group verringern, um die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das globale Klima zu mindern.

DHL Group plant, die THG-Emissionen durch erhöhte Effizienz und eine Abkehr von fossilen Kraftstoffen bzw. Energieträgern substanziell bis zum Jahr 2030 im Einklang mit der Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 Grad (Scopes 1 und 2) und

auf deutlich unter 2 Grad (Scope 3) zu reduzieren. Hierzu hat sich DHL Group das mittelfristige, absolute Ziel gesetzt, die logistikbezogenen THG-Emissionen von 40 MIO t CO<sub>2</sub>e im Basisjahr 2021 auf unter 29 MIO t CO<sub>2</sub>e im Jahr 2030 zu senken. Zur Erreichung dieses Ziels wurden folgende relative Teilziele gesetzt: Die direkten THG-Emissionen (Scopes 1 und 2) will DHL Group um 42 % senken (Anteil 2021: 18,7 %). Die indirekten THG-Emissionen (Scope 3) sollen um 25 % gesenkt werden (Anteil 2021: 81,3 %). Die folgenden Scope3-Kategorien des Greenhouse Gas Protocol werden mit einbezogen: kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten (Kategorie 3), Eingekaufte Transportleistungen (Kategorie 4) und Geschäftsreisen (Kategorie 6). Diese Ziele wurden auf der Grundlage der Anforderungen der Initiative für wissenschaftsbasierte Ziele (Science-Based Targets) entwickelt und unterstützen die globalen Bemühungen zur Begrenzung der globalen Erwärmung im Einklang mit dem Pariser Abkommen der Vereinten Nationen. Die Festsetzung der Ziele erfolgte in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat. Die Ziele und Maßnahmen sind durch die Umwelt- und Energierichtlinie konzernweit verankert. An die beiden relevanten Teilziele ist auch die Verzinsung der ersten nachhaltigkeitsbezogenen Anleihe von DHL Group geknüpft.

Bis 2050 will DHL Group die THG-Emissionen der Logistikdienstleistungen (Scopes 1, 2 und 3) auf netto null reduzieren. Das heißt, DHL Group will diese Emissionen (Scopes 1, 2 und 3) verringern gegenüber dem Basisjahr 2021 durch aktive Reduktionsmaßnahmen um 90 %. Das 2050-Ziel bezieht zusätzlich die THG-Emissionen aus erworbenen Produkten und Dienstleistungen (Kategorie 1) sowie Anlagegütern (Kategorie 2) ein. Unvermeidbare verbleibende THG-Emissionen sollen durch dann anerkannte Gegenmaßnahmen kompensiert werden. Auch für dieses Ziel wurde die Modellierung der Klimaszenarien und die Science Based Targets initiative (SBTi)-Methodik genutzt. Die Validierung durch die SBTi ist im September 2024 erfolgt.

Zur Umsetzung des strategischen Ziels der Emissionsreduzierung wurde der Vorstand auch in 2024 an der Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“ gemessen. Mit gezielten Maßnahmen sollten 2024 Realisierte Dekarbonisierungseffekte von 1,5 MIO t CO<sub>2</sub>e erzielt werden; die im Berichtsjahr realisierte Einsparung betrug 1.584 Kilotonnen CO<sub>2</sub>e. Das entsprechende Vorstandsziel wurde zu 122,70 % erreicht.

„S-Ziel“: Mit weltweit mehr als 600.000 Beschäftigten ist DHL Group einer der größten privaten Arbeitgeber. DHL Group hat den Anspruch, Arbeitgeber erster Wahl zu sein. DHL Group will kompetente und engagierte Menschen für sich gewinnen, sie kontinuierlich weiterentwickeln und langfristig binden. Denn nur motivierte Beschäftigte liefern exzellente Dienstleistungsqualität, stellen die Kundschaft zufrieden und sichern so den nachhaltigen Erfolg der Geschäftstätigkeit von DHL Group. Jedes Jahr misst DHL Group die Zufriedenheit und das Engagement der Beschäftigten über eine konzernweite Befragung. Alle Beschäftigten können darin die Strategie und 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 das aggregierte und gewichtete Ergebnis von fünf Aussagen der Beschäftigten darstellt und mit 10 % auch in die Jahreserfolgsvergütung des Vorstands einfließt.

In 2024 haben 77 % der Beschäftigten die Gelegenheit genutzt, ihre Meinung zu äußern und Feedback zu geben. Es wird als Grundlage genutzt, um bestmögliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und damit dem strategischen Ziel, „Arbeitgeber erster Wahl“ zu sein, zu entsprechen. Das Unternehmen will die Kennzahl „Mitarbeiterengagement“ bis 2030 konzernweit konstant auf einem hohen Niveau von mindestens 80 % halten. In 2024 lag das „Mitarbeiterengagement“ bei 82%, sodass dieses Ziel erneut erreicht wurde. Der Zielerreichungsgrad lag bei 112,50 %.

#### KENNZAHL MITARBEITERENGAGEMENT – ENTWICKLUNG

Mitarbeiterengagement	2020	2021	2022	2023	2024
Zustimmung in %	82 <sup>1</sup>	84	83	83	82

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 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 (Rating). 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 externes Cybersicherheits-Rating höhere Transparenz und ermöglicht durch die Standardisierung eine Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen. DHL Group vergleicht ihre Performance mit DAX-40-Unternehmen 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. Die Bewertung betrug zum Jahresende 750 von 820 erreichbaren Punkten. Damit wurde das Ziel für das Berichtsjahr übertroffen.

**NICHTFINANZIELLE ZIELE 2024 – ZIELERREICHUNG**

Ziel	Zielinhalt	Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung %
E – Environment	Maßnahmen zur absoluten CO <sub>2</sub> -Reduktion im Konzern – Realisierte Dekarbonisierungseffekte	1.515 <sup>1</sup>	1.584	122,70
S – Social	Mitarbeiterbefragung (EOS) – Mitarbeiterengagement auf Konzernebene	80 <sup>2</sup>	82	112,50
G – Governance	Cybersicherheits-Rating	690 <sup>3</sup>	750	125,00

1 kt CO<sub>2</sub>e WtW.

2 Zustimmung in %.

3 Punkte.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Frühjahr 2025 vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichungen in der Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2024:

**GESAMT-ZIELERREICHUNG FÜR DIE JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2024 (IN %)**

Vorstandsmitglied	Zielerreichung EAC Konzern	Zielerreichung EAC Division	Zielerreichung Free Cashflow	Zielerreichung Environment	Zielerreichung Social	Zielerreichung Governance	Gewichtete Gesamt-Zielerreichung
Dr. Tobias Meyer	88,38	n. a.	125,00	122,70	112,50	125,00	101,55
Oscar de Bok	88,38	125,00	125,00	122,70	112,50	125,00	105,21
Pablo Ciano	88,38	125,00	125,00	122,70	112,50	125,00	105,21
Nikola Hagleitner	88,38	0,00	125,00	122,70	112,50	125,00	92,71
Melanie Kreis	88,38	n. a.	125,00	122,70	112,50	125,00	101,55
Dr. Thomas Ogilvie	88,38	n. a.	125,00	122,70	112,50	125,00	101,55
John Pearson	88,38	92,80	125,00	122,70	112,50	125,00	101,99
Tim Scharwath	88,38	0,00	125,00	122,70	112,50	125,00	92,71

Die eine Hälfte der auf Basis der Zielerreichung festgelegten Jahreserfolgsvergütung wird nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 im Frühjahr 2025 ausbezahlt. 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 2026 im Frühjahr 2027, und nur, wenn zusätzlich während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird. Die Auszahlungsbeträge, die sich aus der dargestellten Gesamt-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 ergeben, können der Tabelle **Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** entnommen werden.

### Anpassung aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen

Im Berichtsjahr musste DHL Group vier Unfälle eigener Beschäftigter mit tödlichem Ausgang verzeichnen; das sind sieben weniger als im Vorjahr. Aus dem Kreis der externen weisungsgebundenen Arbeitnehmer war unverändert ein Unfall mit tödlichem Ausgang und aus dem Kreis der Vertragspartner waren sechs tödliche Unfälle auf von DHL betriebenen Betriebsstätten zu beklagen.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat sich ausführlich mit diesen Unfällen befasst und sich davon überzeugt, dass bei DHL Group vom Vorstand ausgehend ein strukturierter, ganzheitlicher und globaler Managementprozess besteht, um derartige Unfälle zu vermeiden. Dieser sieht bei Eintritt eines Todesfalles die sofortige Information des Vorstandsvorsitzenden vor. Für jeden Todesfall wird eine detaillierte Ursachenanalyse durchgeführt. Können Risiken durch konkrete Maßnahmen verringert werden, werden diese zunächst für die betroffene Einheit abgeleitet. Alle Einzelfälle und hieraus abgeleitete Maßnahmen werden danach auf Konzernebene in den zuständigen Gremien vorgestellt und diskutiert. Dies soll sicherstellen, dass Maßnahmen bei ähnlicher Gefährdungslage auch in anderen Einheiten des Konzerns Berücksichtigung finden.

Durch diesen Prozess werden Risiken kontinuierlich analysiert und so weit wie möglich verringert. Der Erfolg des ganzheitlichen Ansatzes zeigt sich auch in der mittlerweile über mehrere Jahre anhaltenden Reduktion des LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate, Anzahl der Unfälle mit Arbeitszeitausfall pro 1 MIO Arbeitsstunden), der von 21,9 in 2017 auf nunmehr 14,5 in 2024 gesunken ist. Risiken, die aus der Teilnahme am Straßenverkehr resultieren, sind von DHL Group allerdings nur in begrenztem Maß beeinflussbar. Die durchgeführten Präventivmaßnahmen leisten einen wichtigen Beitrag zur Unfallverhütung, können diese jedoch leider nicht gänzlich ausschließen.

Der Aufsichtsrat hat sich über die vom Personalausschuss durchgeführte Prüfung berichten lassen und hat angesichts des strukturierten Prozesses und der hieraus abgeleiteten umfangreichen Folgemaßnahmen zur Unfallverhütung für das Geschäftsjahr 2024 keine Veranlassung dazu gesehen, die sich aus der Zielerreichung ergebende Höhe der Jahreserfolgsvergütung aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen anzupassen. Der Aufsichtsrat wird sich auch künftig über die Entwicklung der Unfallrate unterrichten und behält sich vor, diese in Abhängigkeit von der weiteren Entwicklung auch als Bemessungsgröße für die variable Vergütung festzulegen.

### Mittelfristkomponente (Deferral 2022)

Am 31. Dezember 2024 endete die Nachhaltigkeitsphase des in 2022 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 2022

2022	2023	2024	Frühjahr 2025
Jahreserfolgsvergütung	Deferral		Feststellung Zielerreichung
	<b>KRITERIUM 1<sup>1</sup>: EAC 2024 &gt; EAC 2022</b>		2.207 < 5.117 <sup>2</sup> ✘
	<b>oder</b>		
	<b>KRITERIUM 2<sup>1</sup>: EAC 2023 + 2024 &gt; 0</b>		2.860 + 2.207 > 0 ✔

1 EAC (MIO €).

2 EAC 2022 angepasst, siehe Geschäftsbericht 2023, Anhang, Textziffer 4.

Die Mittelfristkomponente 2022 wird nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 im Frühjahr 2025 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 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.

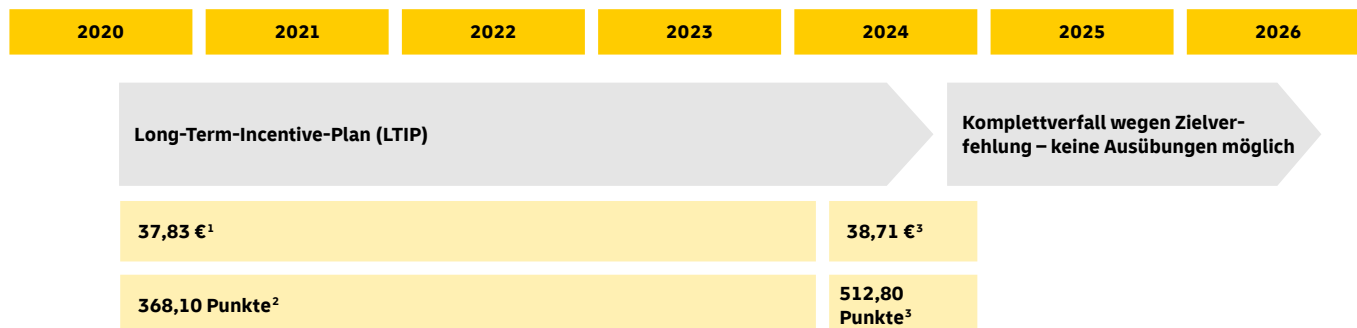
**Langfristkomponente (LTIP), Tranche 2020**

Am 31. August 2024 endete die Sperrfrist der LTIP-Tranche 2020, die vor vier Jahren zu einem Ausgabepreis von 37,83 € zugeteilt wurde. Die absolute Performance der Deutsche-Post-Aktie gegenüber dem Ausgangswert der Aktie betrug 2,34 %, der relative Wert gegenüber dem STOXX Europe 600 betrug – 36,97 %. Damit wurden sämtliche Erfolgsziele verfehlt. Aufgrund der Zielverfehlung sind keine der im Geschäftsjahr 2020 zugeteilten SAR ausübbar geworden. Die Tranche 2020 ist ersatz- und entschädigungslos verfallen, sodass hieraus zu keiner Zeit Zahlungen fließen.

**ZIELERREICHUNG FÜR DIE SAR-TRANCHE 2020**

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**


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 2024**

Zum 1. September 2024 wurden den Vorstandsmitgliedern als Tranche 2024 erneut SAR zugeteilt. Die Vorstandsmitglieder haben jeweils eine Anzahl von SAR erhalten, die wertmäßig ihrem individuellen Grundgehalt am Zuteilungsstichtag entspricht. Der Gesamtwert der zugeteilten Rechte lag im Geschäftsjahr 2024 bei 8,18 MIO € (Vorjahr: 8,04 MIO €). Der Wert eines SAR zum Zuteilungsstichtag wurde vom Aktuar der Gesellschaft versicherungsmathematisch berechnet. Er lag bei 8,44 €. Die Anzahl der den einzelnen Vorstandsmitgliedern in 2024 zugeteilten SAR kann der Tabelle **Gesamtbestand SAR zum 31.12.2024**, der Wert der jeweils zugeteilten SAR kann der Tabelle **Zielvergütung** entnommen werden.

**ERFOLGSKRITERIEN DER SAR-TRANCHE 2024**

Erfolgsziele SAR	Hürden	Zielerreichung
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	559,63 Punkte
	+0 %	508,75 Punkte
Absolute Aktienkurssteigerung	+25 %	46,92 €
	+20 %	45,04 €
	+15 %	43,16 €
	+10 %	41,29 €

Der Wert des Index lag am Zuteilungsstichtag bei 508,75 Punkten. Der Ausgabepreis betrug 37,53 €. Aus der Tranche 2024 erfolgen Zahlungen frühestens ab dem 1. September 2028 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 2024 noch nicht beendet war:

#### ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZU DEN LTIP-TRANCHEN 2018–2024

SAR-Tranche	Zuteilungszeitpunkt	Ausgabepreis (Ausübungspreis) €	Startwert des Index	Ende der Sperrfrist	Ende des Ausübungszeitraums
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	Tranche verfallen
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
2024	1. September 2024	37,53	508,75	31. August 2028	31. August 2030

#### GESAMTBESTAND SAR ZUM 31.12.2024

	Im Geschäftsjahr zugeteilte SAR	Gesamtbestand der SAR unter Sperrfrist <sup>1</sup>		Gesamtbestand der ausübaren SAR <sup>2</sup>	
	2024	Stückzahl zum 31.12.2024	Wert <sup>3</sup> zum 31.12.2024 (€)	Stückzahl zum 31.12.2024	Wert <sup>3</sup> zum 31.12.2024 (€)
Dr. Tobias Meyer	177.726	536.706	167.411	99.010	521.783
Oscar de Bok	110.190	387.258	136.674	0	0
Pablo Ciano	110.190	306.174	133.508	0	0
Nikola Hagleitner	110.190	306.174	133.508	0	0
Melanie Kreis	119.172	445.674	151.627	0	0
Dr. Thomas Ogilvie	115.704	428.556	145.727	58.824	310.002
John Pearson	110.190	411.066	142.432	28.010	147.613
Tim Scharwath	115.704	428.556	145.727	100.000	527.000

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 31.12.2024.

Über die Auszahlungsbeträge aus der Ausübung von SAR im Geschäftsjahr 2024 wird in der Tabelle **Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr** auf individueller Basis berichtet.

### ANWENDUNG VON MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Im Geschäftsjahr 2024 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 2024

Die nachfolgende Tabelle Zielvergütung weist für das Geschäftsjahr 2024 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

	<b>Dr. Tobias Meyer Vorstandsvorsitzender (seit 5. Mai 2023)</b>					
	<b>2023<sup>1</sup></b>	<b>Min. 2023</b>	<b>Max. 2023</b>	<b>2024</b>	<b>Min. 2024</b>	<b>Max. 2024</b>
Grundgehalt	1.310.000	1.310.000	1.310.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000
Nebenleistungen	31.370	31.370	31.370	33.332	33.332	33.332
<b>Summe</b>	<b>1.341.370</b>	<b>1.341.370</b>	<b>1.341.370</b>	<b>1.533.332</b>	<b>1.533.332</b>	<b>1.533.332</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	524.000	0	655.000 <sup>2</sup>	600.000	0	750.000 <sup>2</sup>
Mehrfährige variable Vergütung	2.024.047	0	4.405.000	2.100.007	0	4.500.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	1.500.047	0	3.750.000	1.500.007	0	3.750.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	524.000	0	655.000 <sup>2</sup>	600.000	0	750.000 <sup>2</sup>
<b>Summe</b>	<b>3.889.417</b>	<b>1.341.370</b>	<b>6.401.370</b>	<b>4.233.339</b>	<b>1.533.332</b>	<b>6.783.332</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	322.088	322.088	322.088	521.103	521.103	521.103
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.211.505</b>	<b>1.663.458</b>	<b>6.723.458</b>	<b>4.754.442</b>	<b>2.054.435</b>	<b>7.304.435</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>n. a.<sup>3</sup></b>			<b>n. a.<sup>3</sup></b>

1 Im Zuge seiner Bestellung zum Vorstandsvorsitzenden wurde die Grundvergütung von Tobias Meyer auf 1.500.000 € p.a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst. Ab dem 1. Mai 2026 wird Tobias Meyer eine Grundvergütung in Höhe von 1.750.000 € erhalten. Dieser zweite Gehaltsanpassungsschritt wurde ebenfalls bereits im Zuge seiner Bestellung zum Vorsitzenden des Vorstandes beschlossen, um die Vergütung von Tobias Meyer in Richtung eines seinen Aufgaben und Verantwortlichkeiten entsprechenden Gehaltsniveaus zu entwickeln. Die Zielvergütung wird auch nach den erfolgten Anpassungen und unter Geltung des überarbeiteten Vergütungssystems ab 2026 noch unterhalb des Marktniveaus und deutlich unterhalb der unternehmensspezifischen Positionierung im Vergleichsmarkt DAX40 liegen (Analyse auf Basis der aktuell verfügbaren Vergütungsdaten 2024 des DAX40).

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

3 Der Zielvergütungs-Cap kann rechnerisch nicht erreicht werden.

### ZIELVERGÜTUNG

	<b>Oscar de Bok Supply Chain</b>					
	<b>2023</b>	<b>Min. 2023</b>	<b>Max. 2023</b>	<b>2024</b>	<b>Min. 2024</b>	<b>Max. 2024</b>
Grundgehalt	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000
Nebenleistungen	18.628	18.628	18.628	20.271	20.271	20.271
<b>Summe</b>	<b>948.628</b>	<b>948.628</b>	<b>948.628</b>	<b>950.271</b>	<b>950.271</b>	<b>950.271</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	372.000	0	465.000 <sup>1</sup>	372.000	0	465.000 <sup>1</sup>
Mehrfährige variable Vergütung	1.302.047	0	4.185.000	1.302.004	0	4.185.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.047	0	3.720.000	930.004	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	372.000	0	465.000 <sup>1</sup>	372.000	0	465.000 <sup>1</sup>
<b>Summe</b>	<b>2.622.675</b>	<b>948.628</b>	<b>5.598.628</b>	<b>2.624.275</b>	<b>950.271</b>	<b>5.600.271</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	319.522	319.522	319.522	322.726	322.726	322.726
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.942.197</b>	<b>1.268.150</b>	<b>5.918.150</b>	<b>2.947.001</b>	<b>1.272.997</b>	<b>5.922.997</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>

1 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

**ZIELVERGÜTUNG**

	<b>Pablo Ciano eCommerce</b>					
	<b>2023</b>	<b>Min. 2023</b>	<b>Max. 2023</b>	<b>2024<sup>1</sup></b>	<b>Min. 2024</b>	<b>Max. 2024</b>
Grundgehalt	860.000	860.000	860.000	889.167	889.167	889.167
Nebenleistungen	60.843	60.843	60.843	34.882	34.882	34.882
<b>Summe</b>	<b>920.843</b>	<b>920.843</b>	<b>920.843</b>	<b>924.049</b>	<b>924.049</b>	<b>924.049</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	344.000	0	430.000 <sup>2</sup>	355.667	0	444.584 <sup>2</sup>
Mehrfährige variable Vergütung	1.204.003	0	3.870.000	1.285.671	0	4.164.584
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	860.003	0	3.440.000	930.004	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	344.000	0	430.000 <sup>2</sup>	355.667	0	444.584 <sup>2</sup>
<b>Summe</b>	<b>2.468.846</b>	<b>920.843</b>	<b>5.220.843</b>	<b>2.565.387</b>	<b>924.049</b>	<b>5.533.217</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	298.999	298.999	298.999	299.004	299.004	299.004
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.767.845</b>	<b>1.219.842</b>	<b>5.519.842</b>	<b>2.864.391</b>	<b>1.223.053</b>	<b>5.832.221</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>

1 Ausgehend von einem im Marktvergleich niedrigen Einstiegsniveau wurde die Grundvergütung von Pablo Ciano ab dem dritten Jahr der Vorstandstätigkeit ab dem 1. August 2024 auf 930.000 € p. a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst, vgl. **Details feste Vergütung**.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

**ZIELVERGÜTUNG**

	<b>Nikola Hagleitner Post &amp; Paket Deutschland</b>					
	<b>2023</b>	<b>Min. 2023</b>	<b>Max. 2023</b>	<b>2024<sup>1</sup></b>	<b>Min. 2024</b>	<b>Max. 2024</b>
Grundgehalt	860.000	860.000	860.000	895.000	895.000	895.000
Nebenleistungen	16.935	16.935	16.935	19.207	19.207	19.207
<b>Summe</b>	<b>876.935</b>	<b>876.935</b>	<b>876.935</b>	<b>914.207</b>	<b>914.207</b>	<b>914.207</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	344.000	0	430.000 <sup>2</sup>	358.000	0	447.500 <sup>2</sup>
Mehrfährige variable Vergütung	1.204.003	0	3.870.000	1.288.004	0	4.167.500
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	860.003	0	3.440.000	930.004	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	344.000	0	430.000 <sup>2</sup>	358.000	0	447.500 <sup>2</sup>
<b>Summe</b>	<b>2.424.938</b>	<b>876.935</b>	<b>5.176.935</b>	<b>2.560.211</b>	<b>914.207</b>	<b>5.529.207</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	293.088	293.088	293.088	295.146	295.146	295.146
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.718.026</b>	<b>1.170.023</b>	<b>5.470.023</b>	<b>2.855.357</b>	<b>1.209.353</b>	<b>5.824.353</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>

1 Ausgehend von einem im Marktvergleich niedrigen Einstiegsniveau wurde die Grundvergütung von Nikola Hagleitner ab dem dritten Jahr der Vorstandstätigkeit ab dem 1. Juli 2024 auf 930.000 € p. a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst, vgl. **Details feste Vergütung**.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

**ZIELVERGÜTUNG**

	<b>Melanie Kreis Finanzen</b>					
	<b>2023</b>	<b>Min. 2023</b>	<b>Max. 2023</b>	<b>2024</b>	<b>Min. 2024</b>	<b>Max. 2024</b>
Grundgehalt	1.005.795	1.005.795	1.005.795	1.005.795	1.005.795	1.005.795
Nebenleistungen	18.338	18.338	18.338	18.552	18.552	18.552
<b>Summe</b>	<b>1.024.133</b>	<b>1.024.133</b>	<b>1.024.133</b>	<b>1.024.347</b>	<b>1.024.347</b>	<b>1.024.347</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	402.318	0	502.898 <sup>1</sup>	402.318	0	502.898 <sup>1</sup>
Mehrfährige variable Vergütung	1.408.118	0	4.526.078	1.408.130	0	4.526.078
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	1.005.800	0	4.023.180	1.005.812	0	4.023.180
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	402.318	0	502.898 <sup>1</sup>	402.318	0	502.898 <sup>1</sup>
<b>Summe</b>	<b>2.834.569</b>	<b>1.024.133</b>	<b>6.053.109</b>	<b>2.834.795</b>	<b>1.024.347</b>	<b>6.053.323</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	343.151	343.151	343.151	346.360	346.360	346.360
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.177.720</b>	<b>1.367.284</b>	<b>6.396.260</b>	<b>3.181.155</b>	<b>1.370.707</b>	<b>6.399.683</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>

1 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

**ZIELVERGÜTUNG**

	<b>Dr. Thomas Ogilvie Personal</b>					
	<b>2023<sup>1</sup></b>	<b>Min. 2023</b>	<b>Max. 2023</b>	<b>2024</b>	<b>Min. 2024</b>	<b>Max. 2024</b>
Grundgehalt	945.500	945.500	945.500	976.500	976.500	976.500
Nebenleistungen	12.745	12.745	12.745	10.566	10.566	10.566
<b>Summe</b>	<b>958.245</b>	<b>958.245</b>	<b>958.245</b>	<b>987.066</b>	<b>987.066</b>	<b>987.066</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	378.200	0	472.750 <sup>2</sup>	390.600	0	488.250 <sup>2</sup>
Mehrfährige variable Vergütung	1.354.746	0	4.378.750	1.367.142	0	4.394.250
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	976.546	0	3.906.000	976.542	0	3.906.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	378.200	0	472.750 <sup>2</sup>	390.600	0	488.250 <sup>2</sup>
<b>Summe</b>	<b>2.691.191</b>	<b>958.245</b>	<b>5.809.745</b>	<b>2.744.808</b>	<b>987.066</b>	<b>5.869.566</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	323.322	323.322	323.322	340.584	340.584	340.584
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.014.513</b>	<b>1.281.567</b>	<b>6.133.067</b>	<b>3.085.392</b>	<b>1.327.650</b>	<b>6.210.150</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>

1 Im Rahmen der turnusmäßigen Gehaltsüberprüfung wurde die Grundvergütung von Thomas Ogilvie ab dem 1. September 2023 auf 976.500 € p.a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

**ZIELVERGÜTUNG**

	<b>John Pearson Express</b>					
	<b>2023</b>	<b>Min. 2023</b>	<b>Max. 2023</b>	<b>2024</b>	<b>Min. 2024</b>	<b>Max. 2024</b>
Grundgehalt	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000
Nebenleistungen	66.450	66.450	66.450	58.810	58.810	58.810
<b>Summe</b>	<b>996.450</b>	<b>996.450</b>	<b>996.450</b>	<b>988.810</b>	<b>988.810</b>	<b>988.810</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	372.000	0	465.000 <sup>1</sup>	372.000	0	465.000 <sup>1</sup>
Mehrfürige variable Vergütung	1.302.047	0	4.185.000	1.302.004	0	4.185.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.047	0	3.720.000	930.004	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	372.000	0	465.000 <sup>1</sup>	372.000	0	465.000 <sup>1</sup>
<b>Summe</b>	<b>2.670.497</b>	<b>996.450</b>	<b>5.646.450</b>	<b>2.662.814</b>	<b>988.810</b>	<b>5.638.810</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	320.989	320.989	320.989	322.681	322.681	322.681
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.991.486</b>	<b>1.317.439</b>	<b>5.967.439</b>	<b>2.985.495</b>	<b>1.311.491</b>	<b>5.961.491</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>

1 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

**ZIELVERGÜTUNG**

	<b>Tim Scharwath Global Forwarding, Freight</b>					
	<b>2023<sup>1</sup></b>	<b>Min. 2023</b>	<b>Max. 2023</b>	<b>2024</b>	<b>Min. 2024</b>	<b>Max. 2024</b>
Grundgehalt	957.125	957.125	957.125	976.500	976.500	976.500
Nebenleistungen	15.998	15.998	15.998	14.757	14.757	14.757
<b>Summe</b>	<b>973.123</b>	<b>973.123</b>	<b>973.123</b>	<b>991.257</b>	<b>991.257</b>	<b>991.257</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	382.850	0	478.563 <sup>2</sup>	390.600	0	488.250 <sup>2</sup>
Mehrfürige variable Vergütung	1.359.396	0	4.384.563	1.367.142	0	4.394.250
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	976.546	0	3.906.000	976.542	0	3.906.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	382.850	0	478.563 <sup>2</sup>	390.600	0	488.250 <sup>2</sup>
<b>Summe</b>	<b>2.715.369</b>	<b>973.123</b>	<b>5.836.249</b>	<b>2.748.999</b>	<b>991.257</b>	<b>5.873.757</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	323.062	323.062	323.062	338.704	338.704	338.704
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.038.431</b>	<b>1.296.185</b>	<b>6.159.311</b>	<b>3.087.703</b>	<b>1.329.961</b>	<b>6.212.461</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:</b>			<b>5.150.000</b>			<b>5.150.000</b>

1 Im Rahmen der turnusmäßigen Gehaltsüberprüfung wurde die Grundvergütung von Tim Scharwath ab dem 1. Juni 2023 auf 976.500 € p.a. erhöht und damit die Zielvergütung gemäß Vergütungssystem angepasst.

2 Ohne Anpassungsmöglichkeit aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

**GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024**

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 2024 gesetzten Ziele ergibt (Jahreserfolgsvergütung 2024). Als Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag desjenigen Deferrals ausgewiesen, dessen Bemessungsperiode mit Ablauf des Geschäftsjahres endete. Dies war im Geschäftsjahr 2024 das Deferral 2022. Die Jahreserfolgsvergütung 2024 und das Deferral 2022 werden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 im Frühjahr 2025 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Tabellen geben außerdem den zugeflossenen Betrag (Auszahlungsbetrag) aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2024 ausgeübt wurden. Weiterhin wird aus Transparenzgründen auch der Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19) angegeben. Sämtliche Angaben erfolgen im Vorjahresvergleich.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im Vergleich zum Vorjahr zum Teil deutlich gesunken. Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass in 2024 von den betreffenden Vorstandsmitgliedern keine SAR ausgeübt oder geringere Erlöse erzielt wurden.

**GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR**

	<b>Dr. Tobias Meyer Vorstandsvorsitzender (seit 5. Mai 2023)</b>		<b>Oscar de Bok Supply Chain</b>		<b>Pablo Ciano eCommerce</b>	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Grundgehalt	1.310.000	1.500.000	930.000	930.000	860.000	889.167
Nebenleistungen	31.370	33.332	18.628	20.271	60.843	34.882
<b>Summe</b>	<b>1.341.370</b>	<b>1.533.332</b>	<b>948.628</b>	<b>950.271</b>	<b>920.843</b>	<b>924.049</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	487.669	609.271	364.138	391.372	293.730	374.188
Mehrfürige variable Vergütung	2.358.327	427.754	366.704	430.799	–	168.487
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2021	406.727	–	366.704	–	–	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	–	427.754	–	430.799	–	168.487
LTIP Tranche 2018	–	–	–	–	–	–
LTIP Tranche 2019	1.951.600	–	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>4.187.366</b>	<b>2.570.357</b>	<b>1.679.470</b>	<b>1.772.442</b>	<b>1.214.573</b>	<b>1.466.724</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	322.088	521.103	319.522	322.726	298.999	299.004
<b>Summe</b>	<b>4.509.454</b>	<b>3.091.460</b>	<b>1.998.992</b>	<b>2.095.168</b>	<b>1.513.572</b>	<b>1.765.728</b>

**GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR**

	<b>Nikola Hagleitner Post &amp; Paket Deutschland</b>		<b>Melanie Kreis Finanzen</b>		<b>Dr. Thomas Ogilvie Personal</b>	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Grundgehalt	860.000	895.000	1.005.795	1.005.795	945.500	976.500
Nebenleistungen	16.935	19.207	18.338	18.552	12.745	10.566
<b>Summe</b>	<b>876.935</b>	<b>914.207</b>	<b>1.024.133</b>	<b>1.024.347</b>	<b>958.245</b>	<b>987.066</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	293.730	331.893	218.037 <sup>1</sup>	408.535	351.978	396.636
Mehrfürige variable Vergütung	–	190.615	3.564.679	1.749.061	3.175.163	940.893
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2021	–	–	476.044	–	456.863	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	–	190.615	–	484.108	–	458.761
LTIP Tranche 2018	–	–	–	1.264.953	–	482.132
LTIP Tranche 2019	–	–	3.088.635	–	2.718.300	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>1.170.665</b>	<b>1.436.715</b>	<b>4.806.849</b>	<b>3.181.943</b>	<b>4.485.386</b>	<b>2.324.595</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	293.088	295.146	343.151	346.360	323.322	340.584
<b>Summe</b>	<b>1.463.753</b>	<b>1.731.861</b>	<b>5.150.000</b>	<b>3.528.303</b>	<b>4.808.708</b>	<b>2.665.179</b>

<sup>1</sup> 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	
	2023	2024	2023	2024
Grundgehalt	930.000	930.000	957.125	976.500
Nebenleistungen	66.450	58.810	15.998	14.757
<b>Summe</b>	<b>996.450</b>	<b>988.810</b>	<b>973.123</b>	<b>991.257</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	349.417	379.393	367.203	362.116
Mehrfährige variable Vergütung	3.432.115	442.011	3.072.631	979.465
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2021	424.625	–	459.188	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2022	–	442.011	–	458.761
LTIP Tranche 2018	–	–	–	520.704
LTIP Tranche 2019	3.007.490	–	2.613.443	–
Sonstiges	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>4.777.982</b>	<b>1.810.214</b>	<b>4.412.957</b>	<b>2.332.838</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	320.989	322.681	323.062	338.704
<b>Summe</b>	<b>5.098.971</b>	<b>2.132.895</b>	<b>4.736.019</b>	<b>2.671.542</b>

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

Die Vergütung des Vorstands entsprach im Geschäftsjahr 2024 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 2024** weist daher neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen als einjährige variable Vergütung den Zufluss aus der im Frühjahr 2024 gezahlten Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 aus. Für die Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag des 2024 ausgezahlten Deferrals 2021 ausgewiesen. Die Tabelle gibt außerdem den Auszahlungsbetrag aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2024 ausgeübt wurden.

Entsprechend den regulatorischen Anforderungen werden nachfolgend die Zielerreichungen, die den in 2024 erfolgten Auszahlungen der Jahreserfolgsvergütung 2023, des Deferrals 2021 sowie der LTIP-Tranche 2018 zugrunde lagen, näher erläutert.

**Jahreserfolgsvergütung 2023 – Zielerreichung**

Die Jahreserfolgsvergütung 2023 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 2023 war wie folgt ausgestaltet:

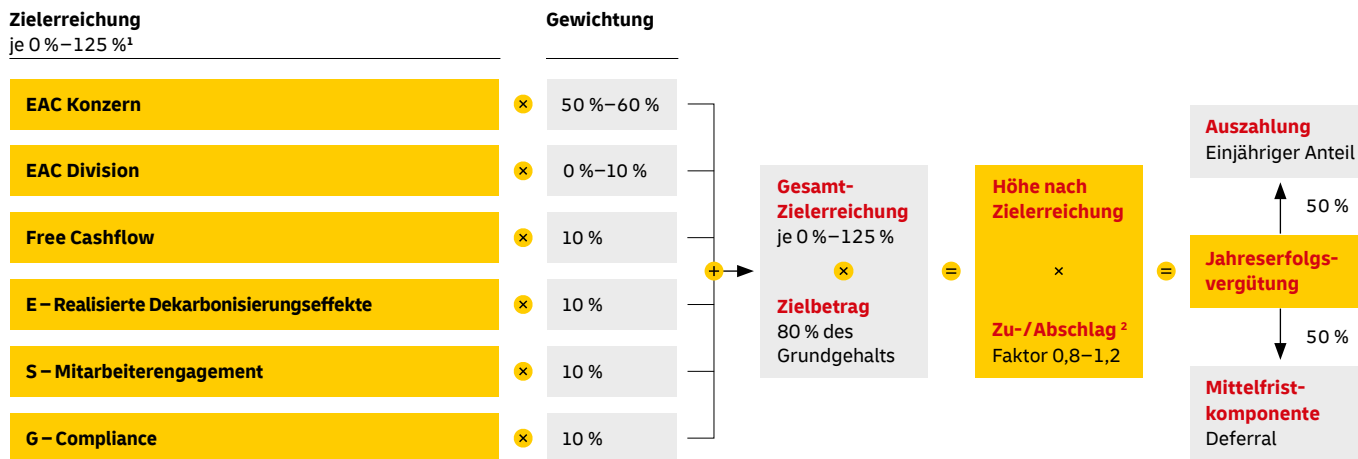
**LEISTUNGSKRITERIEN 2023**

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

1 Einschließlich Kapitalkosten auf Goodwill und vor Wertminderung auf Goodwill.

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 2023 wurde wie folgt berechnet:

**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 %
<b>EAC Konzern</b>	3.264	2.860	76,80
<b>EAC Division</b>			
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
<b>Free Cashflow Konzern</b>	2.248	2.942	125,00

Die ESG-Ziele wurden wie folgt erreicht:

**NICHTFINANZIELLE ZIELE 2023 – ZIELERREICHUNG**

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

1 kt CO<sub>2</sub>e WtW.

2 Zustimmung in %.

3 Punkte.

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

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

Vorstandsmitglied	Zielerreichung EAC Konzern	Zielerreichung EAC Division	Zielerreichung Free Cashflow	Zielerreichung Environmental	Zielerreichung Social	Zielerreichung Governance	Gewichtete Gesamt- Zielerreichung
Dr. Tobias Meyer (Vorstands- vorsitzender 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 auf Basis der Zielerreichung festgelegte Jahresarbeitsvergütung wurde nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 im Frühjahr 2024 hälftig ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde in die Mittelfristkomponente überführt. Eine Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2025 im Frühjahr 2026, sofern während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird.

### 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 1 <sup>1</sup> : EAC 2023 > EAC 2021		2.860 > 5.186 <span style="float:right">✘</span>
	oder		
	KRITERIUM 2 <sup>2</sup> : EAC 2022 + 2023 > 0		5.117 <sup>2</sup> + 2.860 > 0 <span style="float:right">✔</span>

1 EAC (MIO €).

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

Die aufgeschobenen Beträge wurden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 im Frühjahr 2024 ausgezahlt.

### Langfristkomponente (LTIP), Tranche 2018

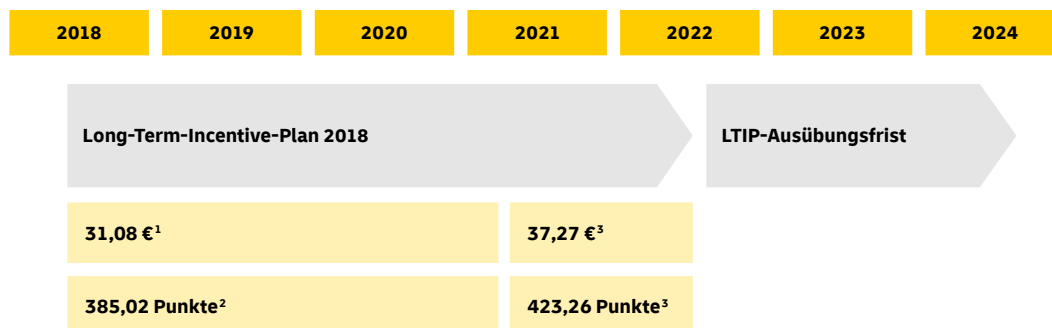
Im Geschäftsjahr wurden von den Vorstandsmitgliedern SAR der in 2018 zugeteilten Tranche des Long-Term-Incentive-Plans ausgeübt. Als Teil des Vergütungssystems für den Vorstand ist er von der Hauptversammlung am 28. April 2010, am 24. April 2018 und am 6. Mai 2021 gebilligt worden.

Die Ziele der im Jahr 2018 zugeteilten SAR-Tranche, aus der in 2024 Zahlungen geflossen sind, sind wie folgt erreicht worden:

### ZIELERREICHUNG FÜR DIE SAR-TRANCHEN

Erfolgsziele SAR	Hürden	2018
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	✘
	+0 %	✔
Absolute Aktienkurssteigerung	+25 %	✘
	+20 %	✘
	+15 %	✔
	+10 %	✔

Damit wurde die Hälfte der sechs Teilziele erreicht.

**DETAILS ZUR ABSOLUTEN UND RELATIVEN PERFORMANCE DER SAR-TRANCHEN 2018**


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 2024:

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG IM GESCHÄFTSJAHRE 2024**

€	Dr. Tobias Meyer Vorstandsvorsitzender		Oscar de Bok Supply Chain		Pablo Ciano eCommerce	
Grundgehalt	1.500.000	61,8 %	930.000	55,3 %	889.167	73,0 %
Nebenleistungen	33.332	1,4 %	20.271	1,2 %	34.882	2,9 %
<b>Summe feste Vergütungsbestandteile</b>	<b>1.533.332</b>	<b>63,2 %</b>	<b>950.271</b>	<b>56,5 %</b>	<b>924.049</b>	<b>75,9 %</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	487.669	20,1 %	364.138	21,7 %	293.730	24,1 %
Mehrjährige variable Vergütung	406.727	16,8 %	366.704	21,8 %	–	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2021	406.727	16,8 %	366.704	21,8 %	–	–
LTIP Tranche 2018	–	–	–	–	–	–
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>894.396</b>	<b>36,8 %</b>	<b>730.842</b>	<b>43,5 %</b>	<b>293.730</b>	<b>24,1 %</b>
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.427.728</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.681.113</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.217.779</b>	<b>100,0 %</b>

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2024**

€	Nikola Hagleitner Post & Paket Deutschland		Melanie Kreis Finanzen		Dr. Thomas Ogilvie Personal	
Grundgehalt	895.000	74,1 %	1.005.795	33,7 %	976.500	42,9 %
Nebenleistungen	19.207	1,6 %	18.552	0,6 %	10.566	0,5 %
<b>Summe feste Vergütungsbestandteile</b>	<b>914.207</b>	<b>75,7 %</b>	<b>1.024.347</b>	<b>34,3 %</b>	<b>987.066</b>	<b>43,3 %</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	293.730	24,3 %	218.037	7,3 %	351.978	15,5 %
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	1.740.997	58,4 %	938.995	41,2 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2021	–	–	476.044	16,0 %	456.863	20,1 %
LTIP Tranche 2018	–	–	1.264.953	42,4 %	482.132	21,2 %
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>293.730</b>	<b>24,3 %</b>	<b>1.959.034</b>	<b>65,7 %</b>	<b>1.290.973</b>	<b>56,7 %</b>
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.207.937</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.983.381</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.278.039</b>	<b>100,0 %</b>

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 2 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2024**

€	John Pearson Express		Tim Scharwath Global Forwarding, Freight	
Grundgehalt	930.000	52,8 %	976.500	41,8 %
Nebenleistungen	58.810	3,3 %	14.757	0,6 %
<b>Summe feste Vergütungsbestandteile</b>	<b>988.810</b>	<b>56,1 %</b>	<b>991.257</b>	<b>42,4 %</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	349.417	19,8 %	367.203	15,7 %
Mehrfährige variable Vergütung	424.625	24,1 %	979.892	41,9 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2021	424.625	24,1 %	459.188	19,6 %
LTIP Tranche 2018	–	–	520.704	22,3 %
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>774.042</b>	<b>43,9 %</b>	<b>1.347.095</b>	<b>57,6 %</b>
Sonstiges	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.762.852</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.338.352</b>	<b>100,0 %</b>

## EINHALTUNG VON VERGÜTUNGSOBERGRENZEN

Die derzeit geltenden Vergütungsobergrenzen sind eingehalten worden.

Das im Geschäftsjahr 2024 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 seit dem Geschäftsjahr 2022.

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

**GESAMT-CAPS: EINBEZOGENE VERGÜTUNGSELEMENTE (BEISPIEL)**
**Gewährungs-Cap 2024**
**Einbezogene Vergütungsbestandteile**

- Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2024
- Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2024
- Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2024
- Nebenleistungen 2024
- Grundgehalt 2024
- bAV (Service Cost <sup>1</sup>) 2024

**Zufluss-Cap 2024**
**Einbezogene Vergütungsbestandteile**

- Long-Term-Incentive-Plan Tranchen 2018 / 2019 / 2020 <sup>2</sup>
- Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2022
- Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2024
- Nebenleistungen 2024
- Grundgehalt 2024
- bAV (Service Cost <sup>1</sup>) 2024

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 wurde im Geschäftsjahr 2024 eine Auszahlung an das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Frank Appel durch Anwendung des für die Zielvergütung geltenden Gesamt-Caps gekürzt.

**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 2024 – EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER**

€	Ken Allen		Frank Appel	
<b>Feste Vergütung</b>				
Grundgehalt	–	–	–	–
Nebenleistungen	–	–	–	–
<b>Variable Vergütung</b>				
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	–	–	263.956	4,3 %
Mehrfährige variable Vergütung	1.198.459	100 %	5.883.808	95,7 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2021	496.611	41,4 %	1.009.735	16,4 %
LTIP Tranche 2018	701.848	58,6 %	1.537.295	25,0 %
LTIP Tranche 2019	–	–	3.336.778	54,3 %
<b>Pensionszahlungen</b>				
Sonstige Zahlungen	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.198.459</b>	<b>100 %</b>	<b>6.147.764</b>	<b>100 %</b>

12 Versorgungsempfänger haben im Geschäftsjahr 2024 insgesamt Zahlungen in Höhe von 5,9 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 ausschließlich eine 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. Das Sitzungsgeld wird 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 2024 erbracht wurden, beträgt insgesamt 3,8 MIO € (Vorjahr 3,7 MIO €). In der Tabelle „B“ wird sie individuell ausgewiesen. Außerdem wird in der Tabelle „A“ die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 i. S. v. § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung als gewährte Vergütung 2024 gezeigt.

**A. GEWÄHRTE VERGÜTUNG 2024 I. S. V. § 162 ABS. 1 NR. 1 AKTG <sup>1</sup>**

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

1 Vergütung für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023, gezahlt im Frühjahr 2024.

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.



**GEWÄHRTE VERGÜTUNG 2024 – AUSGESCHIEDENE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER**

Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung (GV)
	€	€	€	€
Gabriele Gülzau (bis 4. Mai 2023)	33.972	–	1.000	<b>34.972</b>
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt (bis 4. Mai 2023)	33.972	–	1.000	<b>34.972</b>

**B. VERGÜTUNG FÜR DIE TÄTIGKEIT IM GESCHÄFTSJAHR 2024 <sup>1</sup>**

Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung (GV)
	€	€	€	€
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	200.000	250.000	21.000	<b>471.000</b>
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	150.000	200.000	20.000	<b>370.000</b>
Prof. Dr. Dr. Ann-Kristin Achleitner (ab 3. Mai 2024)	66.393	33.196	12.000	<b>111.589</b>
Silke Busch	100.000	–	6.000	<b>106.000</b>
Dr. Mario Daberkow	100.000	–	6.000	<b>106.000</b>
Ingrid Deltenre	100.000	100.000	15.000	<b>215.000</b>
Jörg von Dosky	100.000	50.000	14.000	<b>164.000</b>
Dr. Hans Ulrich Engel (ab 3. Mai 2024)	66.393	66.393	12.000	<b>144.786</b>
Thomas Held	100.000	100.000	16.000	<b>216.000</b>
Dr. Heinrich Hiesinger	100.000	50.000	12.000	<b>162.000</b>
Prof. Dr. Luise Hölscher <sup>2</sup>	100.000	100.000	17.000	<b>217.000</b>
Mario Jacobasch	100.000	50.000	10.000	<b>160.000</b>
Thorsten Kühn	100.000	50.000	10.000	<b>160.000</b>
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	100.000	–	6.000	<b>106.000</b>
Simone Menne (bis 3. Mai 2024)	33.879	16.940	2.000	<b>52.819</b>
Yusuf Özdemir	100.000	50.000	13.000	<b>163.000</b>
Lawrence Rosen	100.000	50.000	14.000	<b>164.000</b>
Dr. Stefan Schulte (bis 3. Mai 2024)	33.879	33.879	2.000	<b>69.758</b>
Dr. Katrin Suder	100.000	–	6.000	<b>106.000</b>
Stephan Teuscher	100.000	100.000	17.000	<b>217.000</b>
Stefanie Weckesser	100.000	50.000	14.000	<b>164.000</b>
Stefan B. Wintels	100.000	50.000	12.000	<b>162.000</b>

<sup>1</sup> Wird im Frühjahr 2025 ausgezahlt.

<sup>2</sup> 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 VORSTANDS- MITGLIEDER, DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER SOWIE DER ARBEITNEHMER AUF VOLLZEIT- ÄQUIVALENZBASIS IN RELATION ZUR ERTRAGS- ENTWICKLUNG 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, wie im jeweiligen Geschäftsjahr ausgewiesen, 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

	Prozentuale Veränderung 2020 / 2021	Prozentuale Veränderung 2021 / 2022	2023	Prozentuale Veränderung 2022 / 2023	2024	Prozentuale Veränderung 2023 / 2024
<b>Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder</b>						
<b>€</b>						
Dr. Tobias Meyer	28	29	4.076.924 <sup>1</sup>	162	2.427.728 <sup>2</sup>	-40
Oscar de Bok	35	22	1.701.177	28	1.681.113	-1
Pablo Ciano	-	n. a. <sup>3</sup>	1.089.330	192	1.217.779	12
Nikola Hagleitner	-	n. a. <sup>3</sup>	1.067.550	143	1.207.937	13
Melanie Kreis	464	-81	5.054.029 <sup>4</sup>	179	2.983.381 <sup>5</sup>	-41
Dr. Thomas Ogilvie	238	-61	4.563.171 <sup>4</sup>	174	2.278.039 <sup>5</sup>	-50
John Pearson	21	35	4.803.451 <sup>1</sup>	179	1.762.852 <sup>2</sup>	-63
Tim Scharwath	207	-61	4.481.685 <sup>4</sup>	161	2.338.352 <sup>5</sup>	-48
<b>Entwicklung der Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b>						
<b>€</b>						
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	1	-1	468.000	40	468.000	0
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	1	0	365.000	39	364.000	0
Silke Busch	-	-	-	-	69.301 <sup>6</sup>	n. a. <sup>3</sup>
Dr. Mario Daberkow	3	-1	104.000	39	104.000	0
Ingrid Deltenre	16	17	214.000	40	212.000	-1
Jörg von Dosky	3	-1	150.042	100	161.000	7
Thomas Held	2	8	211.000	70	213.000	1
Dr. Heinrich Hiesinger	92	29	158.000	36	159.000	1
Prof. Dr. Luise Hölscher	-	-	161.865 <sup>6,7</sup>	n. a. <sup>3</sup>	213.000 <sup>7</sup>	32
Mario Jacobasch	3	13	158.000	83	158.000	0
Thorsten Kühn	n. a. <sup>3</sup>	170	158.000	40	158.000	0

**VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG**

	Prozentuale Veränderung 2020 / 2021	Prozentuale Veränderung 2021 / 2022	2023	Prozentuale Veränderung 2022 / 2023	2024	Prozentuale Veränderung 2023 / 2024
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	3	-1	104.000	39	104.000	0
Simone Menne	4	-3	161.000	38	159.000	-1
Yusuf Özdemir	-	n. a. <sup>3</sup>	161.000	329	161.000	0
Lawrence Rosen	n. a. <sup>3</sup>	165	150.042	100	160.000	7
Dr. Stefan Schulte	3	-3	212.000	39	211.000	0
Dr. Katrin Suder	-	-	-	-	69.301 <sup>6</sup>	n. a. <sup>3</sup>
Stephan Teuscher	16	17	213.000	35	216.000	1
Stefanie Weckesser	4	-3	162.000	38	161.000	-1
Stefan B. Wintels	-	-	104.630 <sup>6</sup>	n. a. <sup>3</sup>	159.000	52

**Entwicklung der Vergütung in den Vorjahren ausgeschiedener Vorstandsmitglieder**

€						
Ken Allen	167	-4	3.619.806 <sup>8</sup>	-61	1.198.459 <sup>8</sup>	-67
Dr. Frank Appel	2	-44	38.573.155 <sup>9,10</sup>	607	6.147.764 <sup>8</sup>	-84

**Entwicklung der Vergütung ausgeschiedener Aufsichtsratsmitglieder**

€						
Gabriele Gülzau	3	-1	104.000	39	34.972 <sup>6</sup>	-66
Prof. Dr.-Ing Katja Windt	3	-1	104.000	39	34.972 <sup>6</sup>	-66

**Entwicklung der durchschnittlichen Gesamtvergütung der Belegschaft**

€						
Gesamtbelegschaft DHL Group <sup>11</sup>	2	6	47.381	3	49.419	4

**Ertragsentwicklung**

MIO €						
Konzernjahresergebnis <sup>12</sup>	70	6	3.677	-31	3.332	-9
EAC Konzern	136	-1	2.860	-44	2.207	-23
Free Cashflow Konzern	61	-25	2.942	-4	2.944	0
Jahresüberschuss Deutsche Post AG (HGB)	35	-34	2.786	7	2.825	1

1 Enthält erstmals seit Amtsantritt Auszahlungen aus der Langfristkomponente.

2 Keine Auszahlungen aus der Langfristkomponente.

3 Vorjahresvergleich nicht möglich.

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

5 Gegenüber Vorjahr gesunkene Auszahlungen aus der Langfristkomponente.

6 Zeitratierliche Vergütung im Jahr des Eintritts / Austritts.

7 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.

8 Vergütung aus nachlaufenden Vergütungskomponenten.

9 Enthält Einmalbetrag aus der Kapitalisierung der betrieblichen Altersversorgung.

10 Einschließlich der Vergütung als aktives Vorstandsmitglied.

11 Nicht um Währungseffekte bereinigt. Veränderung ohne Währungseffekte (für alle Jahre berechnet mit den Plankursen 2024): 2020/2021: 2 %; 2021/2022: 3 %, 2022/2023: 5 %, 2023/2024: 4%.

12 Nach Abzug von nicht beherrschenden Anteilen.

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

An die Deutsche Post AG, Bonn

## Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutschen Post AG, Bonn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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 2025

## Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Frank Beine  
Wirtschaftsprüfer

Martin C. Bornhofen  
Wirtschaftsprüfer