

# Deutsche Post DHL Group

**Deutsche Post AG**

**Bonn**

WKN 555200

ISIN DE0005552004

## **Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung**

Wir berufen hiermit die

### **ordentliche Hauptversammlung der Deutsche Post AG**

ein, die am Freitag, den 6. Mai 2022, 10.00 Uhr in der Zentrale der Deutsche Post AG (Post Tower), Charles-de-Gaulle-Straße 20, 53113 Bonn, stattfindet.

Die ordentliche Hauptversammlung am 6. Mai 2022 wird auf der Grundlage von § 1 des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsgesetz zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie (COVMG) in der Fassung vom 10. September 2021 als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten durchgeführt, ausgenommen die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter (dazu näher die Hinweise unter „Weitere Angaben zur Einberufung“).

### **Tagesordnung**

#### **1.**

#### **Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts für die Gesellschaft und den Konzern mit dem erläuternden Bericht zu den Angaben nach §§ 289a, 315a HGB sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021**

Zu TOP 1 ist eine Beschlussfassung durch die Hauptversammlung nicht erforderlich, da der Aufsichtsrat den Jahres- und Konzernabschluss bereits gebilligt hat. Die vorgelegten Unterlagen dienen der Unterrichtung der Hauptversammlung über das abgelaufene Geschäftsjahr und die Lage der Gesellschaft sowie des Konzerns.

#### **2.**

#### **Verwendung des Bilanzgewinns**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2021 in Höhe von Euro 10.238.668.733,92 wie folgt zu verwenden:

Verteilung an die Aktionäre durch Ausschüttung einer Dividende von Euro 1,80 je dividendenberechtigter Stückaktie	Euro 2.204.993.341,80
Einstellung in andere Gewinnrücklagen	Euro 0,00
Gewinnvortrag	Euro 8.033.675.392,12

Bis zur Hauptversammlung kann sich die Anzahl der dividendenberechtigten Stückaktien verändern. In diesem Fall wird der

Hauptversammlung ein entsprechend angepasster Gewinnverwendungsvorschlag unterbreitet, der eine unveränderte Dividende pro dividendenberechtigter Stückaktie sowie einen entsprechend angepassten Gewinnvortrag vorsieht.

### **3.**

#### **Entlastung der Mitglieder des Vorstands**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitgliedern des Vorstands Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.

### **4.**

#### **Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.

### **5.**

#### **Bestellung des Prüfers für den Jahres- und Konzernabschluss und die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2022**

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung des Finanz- und Prüfungsausschusses vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, zum Abschlussprüfer für die Gesellschaft und den Konzern und zum Prüfer für die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2022 zu wählen.

### **6.**

#### **Bestellung des Prüfers für den Jahres- und Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2023 und die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für die Zeit vom 1. Januar 2023 bis zur ordentlichen Hauptversammlung 2024**

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung des Finanz- und Prüfungsausschusses vor, die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München, zum Abschlussprüfer für die Gesellschaft und den Konzern für das Geschäftsjahr 2023 und zum Prüfer für die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten zu wählen, die ab dem 1. Januar 2023 bis zur ordentlichen Hauptversammlung 2024 erstellt werden.

Die EU-Abschlussprüferverordnung (Verordnung (EU) 537/2014) sieht vor, dass Gesellschaften von öffentlichem Interesse den Abschlussprüfer in regelmäßigen Abständen wechseln müssen. Spätestens im Jahr 2024 hat daher ein Wechsel des Abschlussprüfers der Gesellschaft zu erfolgen. Der Finanz- und Prüfungsausschuss hat seine Beschlussempfehlung an den Aufsichtsrat in dem nach Artikel 16 der EU-Abschlussprüferverordnung vorgeschriebenen Auswahlverfahren vorbereitet.

### **7.**

#### **Wahlen zum Aufsichtsrat**

Herr Dr. Günther Bräunig hat sein Mandat im Aufsichtsrat der Deutsche Post AG infolge seines Ausscheidens aus der KfW Bankengruppe mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung am 6. Mai 2022 niedergelegt. Herr Dr. Jörg Kukies ist im Zusammenhang mit der Beendigung seiner Tätigkeit als Staatssekretär im Bundesministerium der Finanzen mit Wirkung zum 9. März 2022 aus dem Aufsichtsrat der Deutsche Post AG ausgeschieden. Zwei Vertreter der Anteilseigner sind daher neu zu wählen. Es ist beabsichtigt, die Wahlen im Wege der Einzelabstimmung durchzuführen.

Unter Berücksichtigung der vom Aufsichtsrat beschlossenen Ziele für seine Zusammensetzung (Kompetenzprofil) schlägt der Aufsichtsrat vor,

- a) Frau Prof. Dr. Luise Hölscher, Mannheim, Staatssekretärin im Bundesministerium der Finanzen, und
- b) Herrn Stefan B. Wintels, Frankfurt am Main, Vorsitzender des Vorstands der KfW Bankengruppe,

für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 beschließt, zu Mitgliedern des Aufsichtsrats zu wählen.

Der Aufsichtsrat der Deutsche Post AG setzt sich gemäß §§ 96 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1, 101 Abs. 1 AktG und § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vom 4. Mai 1976 sowie nach § 10 Abs. 1 der Satzung aus je zehn Mitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer und zu jeweils mindestens 30% aus Frauen und Männern zusammen. Im Aufsichtsrat der Gesellschaft müssen jeweils mindestens sechs Sitze von Frauen und von Männern besetzt sein, um die gesetzliche Mindestquote (§ 96 Abs. 2 Satz 1 AktG) zu erfüllen. Die gesetzliche Mindestquote von 30% ist vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen, da weder die Anteilseignervertreter noch die Arbeitnehmervertreter der Gesamterfüllung widersprechen haben. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats entspricht den gesetzlichen Vorgaben zur Mindestquote von Frauen und Männern bereits ohne Berücksichtigung der heute zur Wahl stehenden Kandidaten. Weitere Informationen zu den Kandidaten erhalten Sie im Anschluss an die weiteren Angaben zur Einberufung.

## **8.**

### **Ermächtigung zur Ausgabe von Bezugsrechten an Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen und an Führungskräfte der Gesellschaft und mit ihr verbundenen Unternehmen, Schaffung eines bedingten Kapitals gegen Sacheinlage (Bedingtes Kapital 2022/1) sowie Satzungsänderung**

Die derzeit bestehende Ermächtigung des Vorstands vom 27. August 2020, Bezugsrechte an Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen und an Führungskräfte der Gesellschaft und mit ihr verbundenen Unternehmen auszugeben, läuft am 26. August 2023 aus. Sie soll durch eine neue Ermächtigung ersetzt werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

#### **a) Ermächtigung zur Ausgabe von Bezugsrechten**

Der Vorstand wird ermächtigt, bis zum 5. Mai 2027 (Ermächtigungszeitraum) bis zu insgesamt 20.000.000 Performance Share Units mit Bezugsrechten auf insgesamt bis zu 20.000.000 auf den Namen lautende Stückaktien der Deutsche Post AG mit einem anteiligen Betrag des Grundkapitals von je Euro 1,00 an Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen und an Führungskräfte der Gesellschaft und mit ihr verbundenen Unternehmen auszugeben.

Jede Performance Share Unit gewährt (i) einen Anspruch auf Vergütung in Höhe des Börsenkurses einer Aktie der Deutsche Post AG (Vergütungsbetrag) sowie (ii) das Recht zum Bezug einer auf den Namen lautenden Stückaktie der Deutsche Post AG mit einem anteiligen Betrag des Grundkapitals von je Euro 1,00 gegen Einbringung des auf eine Performance Share Unit entfallenden Vergütungsbetrags als Sacheinlage nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen (Bezugsrecht). Der Vergütungsbetrag bemisst sich anfänglich nach dem Börsenkurs einer Aktie der Deutsche Post AG am Ausgabebetrag (Basisvergütung) und erhöht bzw. vermindert sich entsprechend der Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Deutsche Post AG während der Dauer von vier Jahren seit dem Ausgabebetrag (Wartezeit). Der Vergütungsbetrag lautet auf Zahlung in Euro und wird von der Gesellschaft vollständig durch Ausgabe von Aktien geleistet, soweit nicht die Gesellschaft Erfüllung durch Zahlung wählt oder der Vergütungsbetrag nach den nachfolgenden Bedingungen ersatz- und entschädigungslos entfällt. Der Börsenkurs der Aktien der Deutsche Post AG bemisst sich nach dem nicht volumengewichteten Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse während der Referenzperiode (Börsenkurs). Die Referenzperiode sind am Ausgabebetrag die 20 vorausgehenden Börsenhandelstage (Anfangskurs) und am letzten Tag der Wartezeit die 60 vorausgehenden Börsenhandelstage (Endkurs).

Die Performance Share Units können mit Zustimmung des Vorstands auch von mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen ausgegeben werden. Für diesen Fall ist der Vorstand berechtigt, den Bezugsberechtigten nach näherer Maßgabe dieser Ermächtigung neue, auf den Namen lautende Aktien der Gesellschaft zu gewähren und die Zahlung des Vergütungsbetrags zu garantieren. Wenn und soweit die Performance Share Units durch ein mit der Gesellschaft verbundenes Unternehmen ausgegeben werden, besteht der Vergütungsbetrag nach Einbringung in die Gesellschaft im Wege der Sacheinlage durch den Bezugsberechtigten als Zahlungsanspruch der Gesellschaft gegen das mit der Gesellschaft verbundene Unternehmen fort.

### **(1) Bezugsberechtigte und Aufteilung**

Der Kreis der Bezugsberechtigten umfasst die Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen sowie Führungskräfte der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen, soweit sie in dem Role Classification System (RCS) der Deutsche Post DHL Group ein RCS Grade B bis F haben (Bezugsberechtigte). An die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Post AG werden keine Performance Share Units ausgegeben. An die Führungskräfte, die Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen sind, kann insgesamt ein Anteil von bis zu 30% der Performance Share Units ausgegeben werden. Die übrigen Performance Share Units stehen für die Ausgabe an die Führungskräfte zur Verfügung, die Arbeitnehmer der Gesellschaft und der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen sind und über eines der vorgenannten RCS Grades verfügen. In den jährlichen Tranchen kann an die nachfolgend benannten Gruppen jeweils maximal die genannte Zahl von Performance Share Units ausgegeben werden:

Gruppe	Gegenwärtiger Anteil an der Gesamtzahl der Führungskräfte	Maximale Anzahl der jährlich zuteilenden Units
Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der DPAG verbundenen Unternehmen	10 Prozent	1 Mio.
Arbeitnehmer der DPAG	23 Prozent	2 Mio.
Arbeitnehmer der mit der DPAG verbundenen Unternehmen	67 Prozent	5 Mio.

Während der Dauer der Ermächtigung nach Buchstabe a) kann sich der Anteil der Führungskräfte in den genannten Gruppen (+/- 15 Prozent) verändern.

### **(2) Ausgabezeiträume (Erwerbszeiträume)**

Die Gesellschaft kann die Bezugsrechte (jeweils mit den Performance Share Units) innerhalb des Ermächtigungszeitraums in jährlichen Tranchen, jeweils vom Tage nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft bis zum 30. November des Jahres (einschließlich) ausgeben. Im Jahr 2022 endet der Ausgabezeitraum frühestens vier Wochen nach Eintragung des bedingten Kapitals (unten lit. b)) in das Handelsregister. Der Vorstand setzt in seiner Entscheidung über die Ausgabe der Performance Share Units den Tag der Ausgabe für die jeweilige Tranche fest (Ausgabebetag).

### **(3) Keine Ausgabe von Aktien während der Wartezeit**

Aktien zur Bedienung der Bezugsrechte aus den Performance Share Units können nicht vor Ablauf der Wartezeit von vier Jahren seit dem Ausgabebetag ausgegeben werden.

### **(4) Erfolgsziele**

Die Ausgabe von Aktien auf die Bezugsrechte ist davon abhängig, dass am letzten Tag der Wartezeit zumindest eines der nachfolgenden Erfolgsziele erreicht wird. Für je sechs gewährte Bezugsrechte gilt: Bis zu vier Aktien können entsprechend der nachfolgenden Staffelung ausgegeben werden, wenn und soweit die Performanceziele für die Kursentwicklung erreicht werden; bis zu zwei Aktien können entsprechend der nachfolgenden Staffelung ausgegeben werden, wenn und soweit die Outperformanceziele erreicht werden.

(a) Die Performanceziele für die Kursentwicklung sind erreicht, wenn der Endkurs der Aktie der Gesellschaft den Anfangskurs wie folgt überschreitet:

- Eine Aktie kann ausgegeben werden, wenn der Endkurs den Anfangskurs um mindestens 10% übersteigt.
- Zwei Aktien können ausgegeben werden, wenn der Endkurs den Anfangskurs um mindestens 15% übersteigt.

- Drei Aktien können ausgegeben werden, wenn der Endkurs den Anfangskurs um mindestens 20% übersteigt.
- Vier Aktien können ausgegeben werden, wenn der Endkurs den Anfangskurs um mindestens 25% übersteigt.

(b) Die Outperformanceziele sind erreicht, wenn eine der nachfolgenden Bedingungen erfüllt wird:

- Eine Aktie kann ausgegeben werden, wenn die prozentuale Entwicklung der Aktie der Gesellschaft während der Wartezeit (Endkurs ./ Anfangskurs) mindestens der prozentualen Entwicklung des STOXX Europe 600 Index (SXXP) oder eines vergleichbaren Nachfolgeindex (Endwert ./ Startwert) entspricht.
- Zwei Aktien können ausgegeben werden, wenn die prozentuale Entwicklung der Aktie der Gesellschaft während der Wartezeit (Endkurs ./ Anfangskurs) die prozentuale Entwicklung des STOXX Europe 600 Index (SXXP) oder eines vergleichbaren Nachfolgeindex (Endwert ./ Startwert) mindestens um zehn Prozentpunkte übertrifft.

Der Startwert ist der nicht volumengewichtete Durchschnitt des Indexwerts (Schlusswert) an den 20 dem Ausgabetag vorausgehenden Börsenhandelstagen. Der Endwert ist der nicht volumengewichtete Durchschnitt des Indexwerts (Schlusswert) an den 60 dem letzten Tag der Wartezeit vorausgehenden Börsenhandelstagen.

(c) Wenn und soweit die Performanceziele für die Kursentwicklung bzw. die Outperformanceziele am letzten Tag der Wartezeit nicht erfüllt sind, vermitteln die an das Erreichen der Performanceziele bzw. Outperformanceziele geknüpften Bezugsrechte kein Recht auf die Ausgabe von Aktien mehr.

(d) Wenn am letzten Tag der Wartezeit der Endkurs den Anfangskurs nicht übersteigt, werden Aktien wegen Erreichens der Outperformanceziele nur und erst ausgegeben, wenn der Börsenkurs der Aktien den Anfangskurs nachträglich überschreitet (Ausgabevoraussetzung). Als Referenzperiode zur Bemessung des Börsenkurses sind dabei die jeweils 20 vorausgehenden Börsenhandelstage zugrunde zu legen. Wenn die Ausgabevoraussetzung nicht innerhalb von zwei Jahren seit Ablauf der Wartezeit erfüllt wird, vermitteln die an das Erreichen der Outperformanceziele geknüpften Bezugsrechte kein Recht auf die Ausgabe von Aktien mehr.

#### **(5) Beschränkung der Ausgabe von Aktien auf Bezugsrechte (Cap)**

Wenn der Endbetrag der Gesamtvergütung den Anfangsbetrag der Gesamtvergütung um mehr als 200 Prozent übersteigt (Cap), vermindert sich die Zahl der Bezugsrechte, auf die Aktien ausgegeben werden können, im Verhältnis des Capbetrags (Zähler) zum Endbetrag der Gesamtvergütung (Nenner). Die Zahl der Bezugsrechte ist auf die nächste ganze Zahl aufzurunden. Der Endbetrag der Gesamtvergütung entspricht der Summe der Vergütungsbeträge aus den Performance Share Units, die in einer Tranche an einen Bezugsberechtigten ausgegeben worden sind und für die die Voraussetzungen zur Ausgabe von Aktien oder, wenn die Gesellschaft Erfüllung durch Zahlung wählt, zur Zahlung des Vergütungsbetrags gegeben sind. Der Anfangsbetrag der Gesamtvergütung entspricht der Summe der Vergütungsbeträge der in dieser Tranche an den Bezugsberechtigten ausgegebenen Performance Share Units am Ausgabetag. Der Capbetrag ist die Summe aus dem Anfangsbetrag der Gesamtvergütung und der Erhöhung um 200 Prozent.

#### **(6) Zuteilung der Aktien und Ausgabebetrag/Verfallen von Bezugsrechten**

Wenn und soweit die Voraussetzungen für die Ausgabe der Aktien am letzten Tag der Wartezeit gegeben sind, findet die Ausgabe von Aktien an die Bezugsberechtigten unmittelbar nach Ablauf der Wartezeit statt. Wenn die Ausgabevoraussetzung nach Ziffer (4) (d) innerhalb von zwei Jahren seit Ablauf der Wartezeit eintritt, findet die Aktienaussgabe unmittelbar nach Eintritt der Ausgabevoraussetzung statt. Einer Ausübungserklärung der Bezugsberechtigten bedarf es nicht. Die Aktien werden gegen Einbringung des auf die jeweilige Performance Share Unit entfallenden Vergütungsbetrags im Wege einer Sacheinlage zum Ausgabebetrag in Höhe des anteiligen Betrags der ausgegebenen Aktien am Grundkapital ausgegeben. Wenn und soweit die Erfolgsziele nicht erreicht werden oder die Bezugsrechte wegen Überschreitung des Cap oder aus anderem Grund kein Recht auf die Ausgabe von Aktien mehr vermitteln, verfallen die Bezugsrechte und der Vergütungsbetrag, der auf die nicht zu bedienenden Bezugsrechte entfällt, ersatz- und entschädigungslos.

#### **(7) Anpassung bei Kapitalmaßnahmen**

Wenn die Gesellschaft unter Einräumung eines unmittelbaren oder mittelbaren Bezugsrechts an ihre Aktionäre das Grundkapital erhöht oder eigene Aktien veräußert oder neue Schuldverschreibungen mit Wandlungs- und/oder Optionsrechten ausgibt, kann den Bezugsberechtigten Verwässerungsschutz mit dem Ziel gewährt werden, dass die Kapitalmaßnahme den wirtschaftlichen Inhalt der Performance Share Units nicht berührt. Dies schließt die Anpassung der Zahl der Bezugsrechte im Rahmen des gegebenenfalls nach § 218 AktG erhöhten Bedingten Kapitals 2022/1 ein. Ein Verwässerungsschutz kann ferner bei einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und einer Kapitalherabsetzung gewährt werden. Der Vorstand ist ermächtigt, Verwässerungsschutz mit dem Ziel, den wirtschaftlichen Inhalt der Performance Share Units zu erhalten, auch in weiteren Fällen zu gewähren. Die Einzelheiten bestimmen die Bezugsbedingungen. § 9 Abs. 1 AktG bleibt unberührt.

#### **(8) Ersetzungsrecht der Gesellschaft**

Die Gesellschaft kann sich das Recht vorbehalten, anstelle der Lieferung von neuen Aktien aus dem Bedingten Kapital 2022/1 den Vergütungsbetrag der auszugebenden Aktien auszuzahlen oder eigene Aktien, die sie in ihrem Bestand hält oder zu diesem Zweck erwirbt, zu liefern.

#### **(9) Sonstige Regelungen**

Die Bezugsrechte sind vererblich, nicht aber übertragbar oder veräußerbar. Sie können nicht verpfändet werden.

Die neuen Aktien, die zur Bedienung der Bezugsrechte ausgegeben werden, nehmen von Beginn des Geschäftsjahres an, in dem sie ausgegeben werden, am Gewinn teil.

Die Performance Share Units und die darauf auszugebenden Aktien können von einem Kreditinstitut mit der Verpflichtung übernommen werden, sie nach Weisung der Gesellschaft an die Bezugsberechtigten zu übertragen. Kreditinstituten gleichgestellt sind die nach § 53 Abs. 1 Satz 1 oder § 53b Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 des Gesetzes über das Kreditwesen tätigen Unternehmen.

#### **(10) Weitere Einzelheiten**

Der Vorstand wird ermächtigt, die weiteren Einzelheiten für die Gewährung und Erfüllung von Bezugsrechten sowie die Ausgabe der Aktien aus dem bedingten Kapital festzusetzen. Zu diesen Einzelheiten gehören im Rahmen der vorstehenden Ermächtigung insbesondere

- die Festlegung der Zahl der an die einzelnen Bezugsberechtigten oder an Gruppen von Bezugsberechtigten auszugebenden Performance Share Units durch Vorgabe von Bemessungskriterien oder eigene Auswahl;
- bei Ausgabe der Performance Share Units durch ein mit der Gesellschaft verbundenes Unternehmen: die Übernahme einer Einstandspflicht für die Erfüllung des Vergütungsbetrags (§ 328 Abs. 1 BGB);
- Bestimmungen über die Durchführung und das Verfahren der Zuteilung von Performance Share Units und die weiteren Einzelheiten der Aktienausgabe;
- Regelungen über die Behandlung von Performance Share Units, wenn der Bezugsberechtigte bei Ablauf der Wartezeit nicht mehr in einem ungekündigten Dienst- oder Anstellungsverhältnis zur Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen steht, ferner bei Ausscheiden eines Unternehmens, eines Betriebes oder Betriebsteiles aus dem Konzern und bei einem Change of Control oder Delisting;
- Regelungen zum Verwässerungsschutz von Bezugsberechtigten im Rahmen der vorstehenden Ermächtigung.

#### **b) Bedingtes Kapital**

Das Grundkapital wird um bis zu Euro 20.000.000 durch die Ausgabe von bis zu 20.000.000 auf den Namen lautenden Stückaktien bedingt erhöht (Bedingtes Kapital 2022/1). Die bedingte Kapitalerhöhung dient der Gewährung von Bezugsrechten an Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen und an Führungskräfte der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen, soweit sie in dem Role Classification System (RCS) der Deutsche Post DHL Group ein RCS Grade B bis F haben (Bezugsberechtigte). Die Bezugsrechte dürfen nur auf der Grundlage des vorstehenden

Ermächtigungsbeschlusses (lit. a)) ausgegeben werden. Die Aktien werden an die Bezugsberechtigten gegen Einbringung des auf die in Übereinstimmung mit dem vorstehenden Ermächtigungsbeschluss ausgegebenen Performance Share Units im Zeitpunkt der Aktienausgabe entfallenden Vergütungsbetrags im Wege einer Sacheinlage zum Ausgabebetrag in Höhe des anteiligen Betrags der ausgegebenen Aktien am Grundkapital ausgegeben. Dabei wird jeweils eine Aktie gegen Einbringung des bei Ablauf der Wartezeit bestehenden Vergütungsbetrags aus einer Performance Share Unit ausgegeben. Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur insoweit durchgeführt, als Aktien auf die gewährten Bezugsrechte ausgegeben werden und die Gesellschaft die Bezugsrechte nicht durch Barzahlung oder Lieferung von eigenen Aktien ablöst. Die neuen Aktien nehmen vom Beginn des Geschäftsjahres an, in dem sie ausgegeben werden, am Gewinn teil. Wenn an die Stelle eines Verfalls der Bezugsrechte ein Anspruch auf Herausgabe der bezogenen Aktien an die Gesellschaft tritt, können die herausgegebenen Aktien durch Entscheidung des Vorstands eingezogen werden.

#### **c) Satzungsänderung**

Nach § 5 Abs. 6 der Satzung wird folgender neuer Abs. 7 eingefügt; die bisherigen Absätze 7 bis 10 werden zu Absätzen 9 bis 12:

„Das Grundkapital ist um bis zu Euro 20.000.000 durch die Ausgabe von bis zu 20.000.000 auf den Namen lautenden Stückaktien bedingt erhöht (Bedingtes Kapital 2022/1). Die bedingte Kapitalerhöhung dient der Gewährung von Bezugsrechten an Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen und an Führungskräfte der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen, soweit sie in dem Role Classification System (RCS) der Deutsche Post DHL Group ein RCS Grade B bis F haben (Bezugsberechtigte). Die Bezugsrechte dürfen nur auf der Grundlage des Ermächtigungsbeschlusses der ordentlichen Hauptversammlung vom 6. Mai 2022 ausgegeben werden. Die Aktien werden an die Bezugsberechtigten gegen Einbringung des auf die in Übereinstimmung mit dem Ermächtigungsbeschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 6. Mai 2022 ausgegebenen Performance Share Units im Zeitpunkt der Aktienausgabe entfallenden Vergütungsbetrags im Wege einer Sacheinlage zum Ausgabebetrag in Höhe des anteiligen Betrags der ausgegebenen Aktien am Grundkapital ausgegeben. Dabei wird jeweils eine Aktie gegen Einbringung des bei Ablauf der Wartezeit bestehenden Vergütungsbetrags aus einer Performance Share Unit ausgegeben. Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur insoweit durchgeführt, als Aktien auf die gewährten Bezugsrechte ausgegeben werden und die Gesellschaft die Bezugsrechte nicht durch Barzahlung oder Lieferung von eigenen Aktien ablöst. Die neuen Aktien nehmen vom Beginn des Geschäftsjahres an, in dem sie ausgegeben werden, am Gewinn teil. Wenn an die Stelle eines Verfalls der Bezugsrechte ein Anspruch auf Herausgabe der bezogenen Aktien an die Gesellschaft tritt, können die herausgegebenen Aktien durch Entscheidung des Vorstands eingezogen werden.“

#### **d) Ermächtigung zur Fassungsänderung**

Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, die Fassung von § 5 Abs. 1 und 7 der Satzung jeweils entsprechend der Ausgabe von Bezugsaktien anzupassen. Dasselbe gilt, wenn und soweit die Bezugsrechte nicht mehr bedient werden können.

#### **e) Aufhebung der Ermächtigung vom 27. August 2020**

Die Ermächtigung der ordentlichen Hauptversammlung vom 27. August 2020 zur Ausgabe von Bezugsrechten an Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen und an Führungskräfte der Gesellschaft und mit ihr verbundenen Unternehmen (Tagesordnungspunkt 7) wird mit Wirkung ab der Eintragung der unter Buchstabe c) beschlossenen Satzungsänderung in das Handelsregister aufgehoben.

#### **Bericht des Vorstands an die Hauptversammlung zu TOP 8**

Die Deutsche Post AG hat 2014 ein Programm zur langfristigen Incentivierung von Führungskräften durch Ausgabe von sog. Performance Share Units aufgelegt. Performance Share Units sind am Aktienkurs orientierte Rechte, die am Ende der Wartezeit mit Aktien der Gesellschaft bedient werden. Eine Zahlung auf die Performance Share Units ist nur vorgesehen, wenn die Gesellschaft die Zahlung wählt. Die Bezugsberechtigten können nach Ausgabe der Aktien entscheiden, ob sie als Aktionäre an der Gesellschaft beteiligt bleiben oder die Aktien über den Markt verkaufen. Die Aktionärsbasis der Gesellschaft wird in der Tendenz verbreitert, das Eigenkapital gestärkt. Die Gesellschaft vermeidet den Abfluss von liquiden Mitteln. Der Personalaufwand aus dem Performance Share Plan kann in der Finanzberichterstattung der Gesellschaft stetig und ohne Einfluss von zwischenzeitlichen Kursschwankungen ausgewiesen werden.

Die Führungskräfte sollen mit dieser langfristigen variablen Vergütungskomponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage einen Anreiz erhalten, zu einer langfristigen Entwicklung des Unternehmens beizutragen und an Kurssteigerungen zu partizipieren. Die langfristige Struktur fördert die Bindung an das Unternehmen. Die am Aktienkurs orientierte variable Vergütung stärkt das Vertrauen der Kapitalmärkte in das Unternehmen und sein Management.

Am Performance Share Plan können Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen sowie Führungskräfte der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen teilnehmen, sofern sie den RCS (Role Classification System) Grades B bis F zugeordnet sind. Das Role Classification System ist das konzernweite Klassifizierungssystem für die Rollen der Führungskräfte. Gegenwärtig sind rund 2100 Führungskräfte im Konzern den genannten RCS Grades zugeordnet. Der Vorstand bestimmt durch die Vorgabe von Bemessungskriterien oder eigene Auswahl den Kreis der berechtigten Personen und den Umfang der ihnen jeweils zu gewährenden Performance Share Units. Die Performance Share Units können mit Zustimmung des Vorstands auch von mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen ausgegeben werden. Für diesen Fall ist der Vorstand berechtigt, den Inhabern der Performance Share Units nach näherer Maßgabe der vorstehenden Bedingungen neue, auf den Namen lautende Aktien der Gesellschaft zu gewähren und die Zahlung des Vergütungsbetrags zu garantieren. Das entspricht dem Ziel des Performance Share Plan, über ein einheitliches Anreizsystem für Führungskräfte im gesamten Konzern zu verfügen. Bei der Ausgabe von Performance Share Units an Führungskräfte der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen setzt sich der Vorstand mit den Organen des Unternehmens ins Benehmen. Zu den Führungskräften des Konzerns gehören auch Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen. An diese Führungskräfte kann insgesamt ein Anteil von bis zu 30% der Performance Share Units ausgegeben werden. Wenn sie sowohl Mitglied der Geschäftsführung eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens als auch Führungskraft der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens sind, erhalten sie keine doppelte Zuteilung von Performance Share Units. Ihre prozentuale Beteiligung ist in der Rubrik „Arbeitnehmer der DPAG“ berücksichtigt. Für Mitglieder des Vorstands der Deutsche Post AG ist eine Teilnahme am Performance Share Plan nicht vorgesehen. Um die Abwicklung zu erleichtern, können die Performance Share Units bzw. nach Ablauf der Wartezeit die auszugebenden Aktien von einem Kreditinstitut mit der Verpflichtung übernommen werden, sie nach Weisung der Gesellschaft an die Bezugsberechtigten zu übertragen. Kreditinstituten gleichgestellt sind die nach § 53 Abs. 1 Satz 1 oder § 53b Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 des Gesetzes über das Kreditwesen tätigen Unternehmen.

Das Bedingte Kapital 2022/1 hat einen Betrag von Euro 20.000.000; das entspricht einem Anteil von ca. 1,61%\* des Grundkapitals. Es bleibt damit deutlich hinter der gesetzlichen Höchstgrenze von 10% des Grundkapitals zurück. Der Vorstand wird dafür Sorge tragen, dass sich das Gesamtvolumen der Vergütungszusagen, die unter Einbeziehung von anderen Vergütungsprogrammen nach den jeweiligen Planbedingungen eine Bedienung in Aktien der Gesellschaft vorsehen oder am Aktienkurs der Gesellschaft orientiert sind, auf nicht mehr als 5% des Grundkapitals der Gesellschaft bezieht.

Die Bezugsrechte sollen nach der gegenwärtigen Planung in jährlichen Tranchen ausgegeben werden. Die Tranchen werden voraussichtlich einen in etwa gleichen Umfang haben. Der Vorstand behält sich allerdings vor, über die Ausgabe von Bezugsrechten und den Umfang der einzelnen Tranchen jährlich unter Berücksichtigung der Gesamtsituation des Unternehmens zu entscheiden. Zu Schwankungen im jährlichen Umfang kann es zudem kommen, wenn sich die Zahl der teilnehmenden Führungskräfte, etwa aufgrund eines Unternehmenserwerbs oder aufgrund sonstiger Umstände, ändert.

Die Ausgabe von Aktien aus dem Bedingten Kapital 2022/1 findet nicht vor Ablauf von vier Jahren seit Ausgabe der Performance Share Units statt. Sie hängt davon ab, dass die im Ermächtigungsbeschluss benannten Erfolgsziele erreicht werden. Die Erfolgsziele sind am Aktienkurs der Deutsche Post-Aktie orientiert. Der Performance Share Plan sieht sowohl absolute als auch relative Erfolgsziele vor. Die absoluten Erfolgsziele orientieren sich allein an der Entwicklung des Aktienkurses während der vierjährigen Wartezeit. Die relativen Erfolgsziele beruhen auf einem Vergleich der Aktienkursentwicklung der Deutsche Post-Aktien mit einem Vergleichsindex, setzen aber darüber hinaus eine absolute Steigerung des Börsenkurses voraus. Als Vergleichsindex ist der STOXX Europe 600 Index (SXXP, Preisindex) ausgewählt worden. Er repräsentiert 600 Unternehmenswerte aus 17 europäischen Ländern und gehört zu den Benchmark-Indizes der STOXX-Indizes. Er umfasst ein breites Spektrum an europäischen Aktienwerten und ist damit ein geeigneter Referenzwert (Benchmark) für die Entwicklung der europäischen Aktienmärkte. Wenn der Börsenkurs während der Wartezeit nicht gesteigert werden kann, hängt die Ausgabe von Aktien hinsichtlich der an den relativen Erfolgszielen orientierten Bezugsrechte ungeachtet der Erreichung der relativen Erfolgsziele davon ab, dass eine Steigerung des Börsenkurses gegenüber dem Anfangskurs während der zwei Jahre nach Ablauf der Wartezeit erreicht wird. Ist das nicht der Fall, vermitteln die an das Erreichen der relativen Erfolgsziele geknüpften Bezugsrechte kein Recht auf die Ausgabe von Aktien mehr. Sowohl die absoluten als auch die relativen Erfolgsziele sind gestaffelt: Eine höhere Performance erhöht die Zahl der zu bedienenden Bezugsrechte. Wenn nicht alle Performanceziele erreicht werden, führt dies zu einer Verringerung der Zahl der zu bedienenden Bezugsrechte. Der mit den Performance Share

Units verbundene Vorteil ist durch ein Cap limitiert: Die Zahl der zu bedienenden Bezugsrechte vermindert sich, wenn und soweit der Vergütungsbetrag den Gesamtvergütungsbetrag der in dieser Tranche an den Bezugsberechtigten ausgegebenen Performance Share Units am Ausgabebetrag um mehr als 200 Prozent übersteigt.

Wenn die Voraussetzungen für die Aktienaussgabe gegeben sind, werden die Aktien unmittelbar ausgegeben. Einer Ausübungserklärung der Bezugsberechtigten bedarf es nicht. Die Bezugsberechtigten können nicht individuell entscheiden, zu welchem Zeitpunkt die Aktien ausgegeben werden. Der administrative Aufwand für die Abwicklung der Bezugsrechte über mehrere Ausübungsperioden entfällt. Zudem kann nicht der Fall eintreten, dass die Bedienung der Bezugsrechte zu einem Konflikt mit gesetzlichen Insiderhandelsverboten führt. Um den Einfluss von kurzfristigen Kursschwankungen auszuschließen, werden zur Ermittlung des Börsenkurses nicht Stichtagskurse verwendet, sondern der nicht volumengewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den zwanzig bzw. sechzig vorausgehenden Handelstagen.

Der Vorstand wird ermächtigt, die weiteren Einzelheiten für die Gewährung und Erfüllung von Bezugsrechten sowie die Ausgabe der Aktien aus dem bedingten Kapital festzusetzen, darunter Regelungen über die Behandlung von Performance Share Units, wenn der Bezugsberechtigte bei Ablauf der Wartezeit nicht mehr in einem ungekündigten Dienst- oder Anstellungsverhältnis zur Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen steht. Da der Performance Share Plan auch eine Bindung der Führungskräfte an das Unternehmen bezweckt, ist beabsichtigt, die Bedienung der Bezugsrechte im Grundsatz davon abhängig zu machen, dass der Bezugsberechtigte bei Ablauf der Wartezeit in einem ungekündigten Dienst- oder Anstellungsverhältnis zur Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen steht. Der Vorstand möchte aber flexibel entscheiden können, in welchen Fällen er davon Ausnahmen zulässt. Es ist etwa naheliegend, in den Bezugsbedingungen zu regeln, dass der Eintritt des Bezugsberechtigten in den Ruhestand nicht zum Verfall von Bezugsrechten führt. Die Ausgabebedingungen können zudem vorsehen, dass an die Stelle des Verfalls der Bezugsrechte ein Anspruch auf Herausgabe der bezogenen Aktien und/oder aller Rechte und Vorteile aus etwa bezogenen Aktien tritt. Wenn an die Stelle eines Verfalls der Bezugsrechte ein Anspruch auf Herausgabe der bezogenen Aktien an die Gesellschaft tritt, können die herausgegebenen Aktien durch Entscheidung des Vorstands eingezogen werden.

Die Gesellschaft möchte bei der Durchführung des Performance Share Plan über ein hohes Maß an Flexibilität verfügen. Sie behält sich daher das Recht vor, anstelle der Lieferung von neuen Aktien aus dem Bedingten Kapital 2022/1 den jeweiligen Vergütungsbetrag auszuzahlen oder eigene Aktien, die sie in ihrem Bestand hält oder zu diesem Zweck erwirbt, zu liefern. Die Zahlung des Vergütungsbetrags führt zwar zu einem Mittelabfluss, vermeidet aber eine Verwässerung durch Ausgabe von neuen Aktien. Die Ausgabe von neuen Aktien wird auch bei Bedienung der Bezugsrechte mit eigenen Aktien vermieden. Der Erwerb eigener Aktien kann bei einer günstigen Kurssituation der Ausgabe von neuen Aktien aus dem bedingten Kapital vorzuziehen sein. Dazu wäre erforderlich, die Aktionäre der Gesellschaft vom Bezug von eigenen Aktien auszuschließen. Der Vorstand ist überzeugt, dass die vorgeschlagene Ermächtigung zur Ausgabe von Performance Share Units an Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen und an Führungskräfte der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen in besonderem Maße geeignet ist, einen langfristigen Leistungsanreiz für die Führungskräfte der Deutsche Post DHL Group zu bewirken und damit im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre zu einer dauerhaften und langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts beizutragen.

Die Gesellschaft verfügt derzeit über ein genehmigtes Kapital in Höhe von Euro 130 Mio. und vier bedingte Kapitalia (Bedingtes Kapital 2017, 2018/1, 2020/1 und 2020/2). Die Bedingten Kapitalia 2017, 2018/1, 2020/1 und 2020/2 wurden für die Bedienung von Wandelschuldverschreibungen bzw. Vergütungsansprüchen von Mitarbeitern geschaffen. Nach aktuellen Berechnungen ist mit einer Inanspruchnahme der bedingten Kapitalia in Höhe von max. Euro 17,97 Mio. für die Bedienung von Wandelschuldverschreibungen (Bedingtes Kapital 2017) bzw. max. Euro 10,62 Mio. für die Bedienung von Vergütungsansprüchen der Führungskräfte mit einem RCS Grade B bis F (Bedingtes Kapital 2018/1 bzw. 2020/1) zu rechnen; dies entspricht einer Quote von 1,45% bzw. 0,86% des Grundkapitals. Die Mitglieder des Vorstands nehmen am Performance Share Plan nicht teil. Die vorgeschlagenen neuen Bedingten Kapitalia 2022 in Höhe von Euro 40 Mio. bzw. Euro 20 Mio. für die Bedienung von Schuldverschreibungen bzw. Vergütungsansprüchen von Mitarbeitern entsprechen einer Quote von 3,23% bzw. 1,61% des Grundkapitals. Unter Berücksichtigung der voraussichtlichen maximalen Inanspruchnahme aller bestehenden Kapitalia ermöglichen bestehende und vorgeschlagene Kapitalia insgesamt eine Ausgabe von Aktien in Höhe von bis zu Euro 218,59 Mio.; dies entspricht einer Quote von 17,64% des Grundkapitals.

\* Soweit nicht anders gekennzeichnet, beziehen sich Angaben zum Grundkapital der Gesellschaft jeweils auf den 18. Februar 2022.

## 9.

### **Ermächtigung zur Ausgabe von Options-, Wandel- und/oder Gewinnschuldverschreibungen sowie Genussrechten (bzw. Kombinationen dieser Instrumente) und zum Ausschluss des Bezugsrechts, Schaffung eines bedingten Kapitals (Bedingtes Kapital 2022/2) sowie Satzungsänderung**

Die derzeit bestehende Ermächtigung des Vorstands vom 27. August 2020, mit Zustimmung des Aufsichtsrats Options-, Wandel- und/oder Gewinnschuldverschreibungen sowie Genussrechte (bzw. Kombinationen dieser Instrumente) auszugeben, läuft am 26. August 2023 aus. Sie soll durch eine neue Ermächtigung ersetzt werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

#### **a) Ermächtigung zur Ausgabe von Options-, Wandel- und/oder Gewinnschuldverschreibungen sowie Genussrechten, Ausschluss des Bezugsrechts**

##### **(1) Nennbetrag, Ermächtigungszeitraum, Aktienzahl**

Der Vorstand wird ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats bis zum 5. Mai 2027 (Ermächtigungszeitraum) einmalig oder mehrmals auf den Inhaber oder Namen lautende Options-, Wandel- und/oder Gewinnschuldverschreibungen sowie Genussrechte unter Einschluss von Kombinationen der vorgenannten Instrumente (nachfolgend zusammen „Schuldverschreibungen“) im Gesamtnennbetrag von bis zu Euro 2.000.000.000 mit oder ohne Laufzeitbeschränkung auszugeben und den Inhabern bzw. Gläubigern der Schuldverschreibungen Options- oder Wandlungsrechte auf bis zu 40.000.000 auf den Namen lautende Aktien der Gesellschaft mit einem anteiligen Betrag des Grundkapitals von insgesamt bis zu Euro 40.000.000 nach näherer Maßgabe der Bedingungen der Schuldverschreibungen zu gewähren. Die Schuldverschreibungen können auch gegen Sacheinlage begeben werden.

Die Schuldverschreibungen können außer in Euro auch – unter Begrenzung auf den entsprechenden Euro-Gegenwert – in der gesetzlichen Währung eines OECD-Landes begeben werden. Sie können durch Konzerngesellschaften der Deutsche Post AG ausgegeben werden; für diesen Fall ist der Vorstand ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats für die Gesellschaft die Garantie für die Schuldverschreibungen zu übernehmen und den Inhabern von Options- oder Wandlungsrechten bzw. Wandlungspflichten aus solchen Schuldverschreibungen neue, auf den Namen lautende Aktien der Deutsche Post AG zu gewähren.

##### **(2) Bezugsrecht und Ausschluss des Bezugsrechts**

Den Aktionären steht grundsätzlich ein Bezugsrecht auf die Schuldverschreibungen zu. Die Schuldverschreibungen können auch von einem oder mehreren Kreditinstituten mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionären zum Bezug anzubieten (mittelbares Bezugsrecht). Kreditinstituten gleichgestellt sind die nach § 53 Abs. 1 Satz 1 oder § 53b Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 des Gesetzes über das Kreditwesen tätigen Unternehmen. Werden die Schuldverschreibungen von Konzerngesellschaften der Deutsche Post AG ausgegeben, hat die Deutsche Post AG sicherzustellen, dass die Schuldverschreibungen den Aktionären der Deutsche Post AG zum Bezug angeboten werden oder das gesetzliche Bezugsrecht der Aktionäre nach Maßgabe dieser Ermächtigung ausgeschlossen wird.

Der Vorstand wird ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre auf Schuldverschreibungen auszuschließen:

- für Spitzenbeträge, die sich aufgrund des Bezugsverhältnisses ergeben;
- soweit es erforderlich ist, um den Inhabern von bereits zuvor ausgegebenen Schuldverschreibungen mit Options- oder Wandlungsrechten bzw. Wandlungspflichten ein Bezugsrecht auf Schuldverschreibungen in dem Umfang einzuräumen, wie es ihnen nach Ausübung der Options- oder Wandlungsrechte bzw. Erfüllung der Wandlungspflichten zustehen würde;
- wenn die Schuldverschreibungen gegen Barleistung ausgegeben werden und der Ausgabepreis der Schuldverschreibungen den nach anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelten theoretischen oder den durch ein anerkanntes marktorientiertes Verfahren ermittelten Marktwert der Schuldverschreibungen zum Zeitpunkt der end-

gültigen Festlegung des Ausgabepreises nicht wesentlich unterschreitet; in diesem Fall dürfen auf die unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre ausgegebenen Schuldverschreibungen nur Options- oder Wandlungsrechte bzw. Wandlungspflichten auf Aktien von bis zu 10% des im Zeitpunkt des Wirksamwerdens oder – soweit niedriger – bei Ausübung dieser Ermächtigung bestehenden Grundkapitals gewährt werden; auf den vorgenannten Höchstbetrag sind Aktien und Bezugsrechte auf Aktien anzurechnen, die seit Beschlussfassung über diese Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre gemäß oder in entsprechender Anwendung von § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG ausgegeben, veräußert bzw. begründet worden sind; ebenfalls anzurechnen sind Aktien, die zur Bedienung von Options-, Wandel- und/oder Gewinnschuldverschreibungen bzw. Genussrechten ausgegeben worden oder auszugeben sind, sofern die vorgenannten Schuldverschreibungen bzw. Genussrechte während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG ausgegeben worden sind;

- wenn und soweit die Schuldverschreibungen gegen Sacheinlage zum Zwecke von Unternehmenszusammenschlüssen oder des Erwerbs von Unternehmen, Unternehmensteilen, Beteiligungen an Unternehmen (einschließlich Aufstockungen) oder anderen Wirtschaftsgütern ausgegeben werden;
- wenn und soweit der Vorstand den Aktionären anbietet, nach ihrer Wahl einen fälligen und zahlbaren Dividendenanspruch gegen die Gesellschaft (ganz oder teilweise) auf der Grundlage dieser Ermächtigung nicht in bar, sondern durch Ausgabe von Schuldverschreibungen der Deutsche Post AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften zu erfüllen.

Der Vorstand wird ferner ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre auf Gewinnschuldverschreibungen und/oder Genussrechte zusätzlich zu den vorstehenden Möglichkeiten des Bezugsrechtsausschlusses auch dann auszuschließen, wenn diese (i) keine Options- oder Wandlungsrechte gewähren und keine Wandlungspflichten begründen, (ii) obligationsähnlich ausgestaltet sind und (iii) die Verzinsung und der Ausgabebetrag der Gewinnschuldverschreibungen bzw. Genussrechte den zum Zeitpunkt der Begebung aktuellen Marktkonditionen entsprechen. Obligationsähnlich sind Gewinnschuldverschreibungen und Genussrechte ausgestaltet, wenn sie keine Mitgliedschaftsrechte begründen, keine Beteiligung am Liquidationserlös und keine gewinnorientierte Verzinsung gewähren. Die Verzinsung ist nicht gewinnorientiert, wenn sie lediglich davon abhängig ist, dass ein Jahresfehlbetrag oder Bilanzverlust durch die Verzinsung nicht entsteht oder dass die Verzinsung die Höhe der an die Aktionäre zu zahlenden Dividende oder eines festgelegten Teils der Dividende nicht überschreitet.

Der Vorstand wird von der Ermächtigung zum Ausschluss des Bezugsrechts nur Gebrauch machen, wenn und soweit der auf die auszugebenden Aktien insgesamt entfallende anteilige Betrag des Grundkapitals 10% nicht überschreitet. Wird während der Laufzeit der unter diesem TOP 9 vorgeschlagenen Ermächtigung bis zu ihrer vollständigen Ausnutzung von anderen zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über diese Ermächtigung bereits bestehenden Ermächtigungen zur Ausgabe von neuen Aktien der Gesellschaft oder zur Ausgabe von Rechten, die den Bezug von neuen Aktien der Gesellschaft ermöglichen oder zu ihm verpflichten, Gebrauch gemacht und dabei das gesetzliche Bezugsrecht der Aktionäre ausgeschlossen, sind die ausgegebenen Aktien oder Rechte zum Bezug von Aktien auf die genannte Grenze anzurechnen, soweit die Ausgabe der Aktien oder Rechte zum Bezug von Aktien nicht der Bedienung aktienbasierter Vergütungsprogramme dient. Angerechnet werden überdies Aktien, die aufgrund bereits begebener Wandelschuldverschreibungen ausgegeben werden, wenn die Wandelschuldverschreibungen unter Ausschluss des gesetzlichen Bezugsrechts der Aktionäre ausgegeben worden sind.

Die vorstehenden Ermächtigungen zum Ausschluss des Bezugsrechts werden unabhängig voneinander erteilt. Sie berühren nicht die Ermächtigung, die Schuldverschreibungen unter Einräumung eines Bezugsrechts an die Aktionäre an ein oder mehrere Kreditinstitute oder gleichgestellte Finanzdienstleistungsunternehmen mit der Verpflichtung zu begeben, sie den Aktionären zum Bezug anzubieten (mittelbares Bezugsrecht).

### **(3) Optionsrecht**

Bei Ausgabe von Schuldverschreibungen mit Optionsrechten werden jeder Schuldverschreibung ein oder mehrere Optionsrechte beigefügt, die den Inhaber nach näherer Maßgabe der vom Vorstand festzulegenden Optionsbedingungen zum Bezug von auf den Namen lautenden Stückaktien der Deutsche Post AG berechtigen. Die Optionsbedingungen können vorsehen, dass der Optionspreis auch durch Übertragung von Schuldverschreibungen, die unter dieser Ermächtigung ausgegeben wurden, und gegebenenfalls eine bare Zuzahlung erfüllt werden kann. Soweit sich Bruchteile von neuen Aktien ergeben, kann

vorgesehen werden, dass diese Bruchteile nach Maßgabe der Options- bzw. Schuldverschreibungsbedingungen, gegebenenfalls gegen Zuzahlung, zum Bezug ganzer Aktien aufaddiert werden können.

#### **(4) Wandlungsrecht**

Im Falle der Ausgabe von Schuldverschreibungen mit Wandlungsrecht erhalten die Inhaber das Recht, ihre Schuldverschreibungen gemäß den vom Vorstand festzulegenden Schuldverschreibungsbedingungen in auf den Namen lautende Stückaktien der Deutsche Post AG umzutauschen. Das Umtauschverhältnis ergibt sich aus der Division des Nennbetrags oder des Ausgabebetrags einer Schuldverschreibung durch den festgesetzten Wandlungspreis für eine Aktie der Gesellschaft und kann auf eine volle Zahl auf- oder abgerundet werden; ferner kann eine in bar zu leistende Zuzahlung und die Zusammenlegung oder ein Ausgleich für nicht wandlungsfähige Spitzen festgesetzt werden.

#### **(5) Wandlungspflicht, Recht zur Aktienlieferung**

Die Bedingungen der Schuldverschreibungen können die Verpflichtung begründen, eine Wandelschuldverschreibung in Aktien umzutauschen, und ferner das Recht der Deutsche Post AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften vorsehen, den Inhabern bzw. Gläubigern der Schuldverschreibung ganz oder teilweise anstelle der Zahlung eines geschuldeten Geldbetrags Aktien der Deutsche Post AG zu gewähren oder anzudienen.

#### **(6) Options- bzw. Wandlungspreis**

Die Bedingungen der Schuldverschreibungen können einen festen, aber auch einen variablen Options- oder Wandlungspreis vorsehen. Der Options- bzw. Wandlungspreis kann den Aktienkurs bei Beschlussfassung des Vorstands über die Ausgabe der Schuldverschreibungen um bis zu 20% unterschreiten. Der maßgebliche Aktienkurs ist der nicht volumengewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den fünf Börsenhandelstagen vor Beschlussfassung des Vorstands über die Ausgabe der Schuldverschreibungen.

#### **(7) Verwässerungsschutz**

Die Anleihebedingungen der Schuldverschreibungen können Bestimmungen zum Schutz der Gesellschaft und/oder der Gläubiger bzw. Inhaber der Schuldverschreibungen und/oder Optionsrechte gegen Wertverwässerung vorsehen, etwa für den Fall, dass die Gesellschaft (i) das Grundkapital unter Einräumung eines Bezugsrechts an ihre Aktionäre erhöht oder weitere Wandelanleihen, Optionsanleihen oder Wandelgenussrechte begibt bzw. sonstige Optionsrechte gewährt oder garantiert und den Inhabern von Wandlungs- oder Optionsrechten kein Bezugsrecht in dem Umfang einräumt, wie es ihnen nach Ausübung der Wandlungs- oder Optionsrechte bzw. der Erfüllung einer Wandlungspflicht zustünde, (ii) das Grundkapital herabsetzt, (iii) Umstrukturierungen vornimmt oder (iv) eine wertverwässernde Dividendenausschüttung beschließt. Der Verwässerungsschutz zum Ausgleich der Wertverwässerung kann insbesondere durch eine wertwahrende Anpassung des Wandlungs- bzw. Optionspreises oder des Optionsverhältnisses oder Barzahlungen zum Ausgleich des Verwässerungsnachteils oder eine Ermäßigung von Zuzahlungskomponenten gewährt werden, ferner durch die Einräumung von Bezugsrechten entsprechend den Bezugsrechten, die Aktionären angeboten werden. Für den Fall der Kontrollerrlangung durch Dritte kann eine Anpassung der Options- bzw. Wandlungsrechte oder Wandlungspflichten vorgesehen werden.

#### **(8) Weitere Bedingungen der Schuldverschreibungen**

Der Vorstand wird ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats die weiteren Einzelheiten der Ausgabe und Ausstattung der Schuldverschreibungen zu bestimmen bzw. im Einvernehmen mit den Organen der die Schuldverschreibung begebenden Konzerngesellschaft der Deutsche Post AG festzulegen, insbesondere (i) den Options- bzw. Wandlungszeitraum, (ii) den Options- bzw. Wandlungspreis, (iii) die Verzinsung, (iv) den Ausgabekurs, (v) die Laufzeit, (vi) das Rangverhältnis zu anderen Schuldverschreibungen, (vii) die Stückelung, (viii) Nachzahlungspflichten für in Vorjahren ausgefallene Leistungen, (ix) das Recht der Gesellschaft und/oder ihrer Konzerngesellschaften, bei Ausübung von Options- oder Wandlungsrechten oder bei Entstehen einer Wandlungspflicht nicht neue Aktien zu gewähren, sondern einen Geldbetrag nach näherer Maßgabe der Bedingungen der Schuldverschreibungen zu zahlen, (x) die Bestimmung, dass bei Ausübung von Options- oder Wandlungsrechten oder bei Entstehen einer Wandlungspflicht nicht neue, sondern bereits bestehende Aktien der Gesellschaft geliefert werden können. Die Verzinsung der Schuldverschreibungen kann ganz oder teilweise variabel sein und sich auch an Gewinnkenn-

zahlen der Gesellschaft und/oder des Konzerns (unter Einschluss des Bilanzgewinns oder der durch Gewinnverwendungsbeschluss festgesetzten Dividende für Aktien der Deutsche Post AG) orientieren oder von solchen abhängig sein (Gewinnschuldverschreibungen). In diesem Fall können die Schuldverschreibungen auch ohne Options- oder Wandlungsrecht oder Wandlungspflicht ausgegeben werden. Die Vorschriften der §§ 9 Abs. 1, 199 Abs. 2 AktG sind in jedem Fall zu beachten.

#### **b) Bedingtes Kapital**

Das Grundkapital wird um bis zu Euro 40.000.000 durch die Ausgabe von bis zu 40.000.000 auf den Namen lautende Stückaktien bedingt erhöht (Bedingtes Kapital 2022/2). Die bedingte Kapitalerhöhung dient der Gewährung von Options- oder Wandlungsrechten oder der Bedienung von Wandlungspflichten sowie der Gewährung von Aktien anstelle von Geldzahlungen an die Inhaber von Schuldverschreibungen, die die Gesellschaft oder ihre Konzerngesellschaften in Übereinstimmung mit dem Ermächtigungsbeschluss der Hauptversammlung vom 6. Mai 2022 ausgeben. Die Ausgabe der neuen Aktien erfolgt zu dem Options- bzw. Wandlungspreis, der in Übereinstimmung mit dem Ermächtigungsbeschluss der Hauptversammlung vom 6. Mai 2022 jeweils bestimmt wird. Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur durchgeführt, wenn und soweit die Inhaber bzw. Gläubiger von Schuldverschreibungen, die auf der Grundlage des Ermächtigungsbeschlusses der Hauptversammlung vom 6. Mai 2022 ausgegeben oder garantiert werden, von ihren Options- oder Wandlungsrechten Gebrauch machen, ihren Wandlungspflichten nachkommen oder an die Inhaber bzw. Gläubiger dieser Schuldverschreibungen anstelle von Geldzahlungen die Gewährung von Aktien erfolgt und nicht andere Erfüllungsformen zur Bedienung eingesetzt werden. Die neuen Aktien nehmen vom Beginn des Geschäftsjahres an, in dem sie ausgegeben werden, am Gewinn teil. Der Vorstand wird ermächtigt, die weiteren Einzelheiten der Durchführung der bedingten Kapitalerhöhung mit Zustimmung des Aufsichtsrats festzusetzen.

#### **c) Satzungsänderung**

Hinter der unter Tagesordnungspunkt 8 zur Beschlussfassung vorgeschlagenen Einfügung eines neuen Absatzes 7 (Bedingtes Kapital 2022/1) wird in § 5 der Satzung der folgende Absatz 8 eingefügt:

„Das Grundkapital ist um bis zu Euro 40.000.000 durch die Ausgabe von bis zu 40.000.000 auf den Namen lautende Stückaktien bedingt erhöht (Bedingtes Kapital 2022/2). Die bedingte Kapitalerhöhung dient der Gewährung von Options- oder Wandlungsrechten oder der Bedienung von Wandlungspflichten sowie der Gewährung von Aktien anstelle von Geldzahlungen an die Inhaber von Schuldverschreibungen, die die Gesellschaft oder ihre Konzerngesellschaften in Übereinstimmung mit dem Ermächtigungsbeschluss der Hauptversammlung vom 6. Mai 2022 ausgeben. Die Ausgabe der neuen Aktien erfolgt zu dem Options- bzw. Wandlungspreis, der in Übereinstimmung mit dem Ermächtigungsbeschluss der Hauptversammlung vom 6. Mai 2022 jeweils bestimmt wird. Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur durchgeführt, wenn und soweit die Inhaber bzw. Gläubiger von Schuldverschreibungen, die auf der Grundlage des Ermächtigungsbeschlusses der Hauptversammlung vom 6. Mai 2022 ausgegeben oder garantiert werden, von ihren Options- oder Wandlungsrechten Gebrauch machen, ihren Wandlungspflichten nachkommen oder an die Inhaber bzw. Gläubiger dieser Schuldverschreibungen anstelle von Geldzahlungen die Gewährung von Aktien erfolgt und nicht andere Erfüllungsformen zur Bedienung eingesetzt werden. Die neuen Aktien nehmen vom Beginn des Geschäftsjahres an, in dem sie ausgegeben werden, am Gewinn teil. Der Vorstand ist ermächtigt, die weiteren Einzelheiten der Durchführung der bedingten Kapitalerhöhung mit Zustimmung des Aufsichtsrats festzusetzen.“

#### **d) Ermächtigung zur Fassungsänderung**

Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, die Fassung von § 5 Abs. 1 und 8 der Satzung jeweils entsprechend der Ausgabe von Bezugsaktien anzupassen. Dasselbe gilt, wenn und soweit die Bezugsrechte nicht mehr bedient werden können.

#### **e) Aufhebung der Ermächtigung zur Ausgabe von Options-, Wandel- und/oder Gewinnschuldverschreibungen sowie Genussrechten (bzw. Kombinationen dieser Instrumente) vom 27. August 2020**

Die von der ordentlichen Hauptversammlung am 27. August 2020 unter TOP 8 erteilte Ermächtigung zur Ausgabe von Options-, Wandel- und/oder Gewinnschuldverschreibungen sowie Genussrechten (bzw. Kombinationen dieser Instrumente) wird mit Wirkung ab Wirksamwerden der unter Buchstabe c) beschlossenen Satzungsänderung aufgehoben.

#### **Bericht des Vorstands an die Hauptversammlung zu TOP 9 gemäß §§ 221 Abs. 4 Satz 2, 186 Abs. 4 Satz 2 AktG**

Die vorgeschlagene Ermächtigung zur Ausgabe von Options-, Wandel- und/oder Gewinnschuldverschreibungen sowie Ge-

nussrechten unter Einschluss von Kombinationen der vorgenannten Instrumente (nachfolgend zusammen „Schuldverschreibungen“) im Gesamtnennbetrag von bis zu Euro 2.000.000.000 und die Schaffung eines bedingten Kapitals von Euro 40.000.000 bieten der Gesellschaft in den folgenden fünf Jahren die Möglichkeit, sich durch Ausgabe der genannten Instrumente schnell und flexibel im Kapitalmarkt zu finanzieren. Die vorgeschlagene Ermächtigung soll die Ermächtigung vom 27. August 2020 ersetzen. Wegen der Einzelheiten der Ermächtigung wird auf den Beschlussvorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat verwiesen.

Den Aktionären steht bei Ausgabe der Schuldverschreibungen grundsätzlich ein gesetzliches Bezugsrecht zu (§ 221 Abs. 4 in Verbindung mit § 186 Abs. 1 AktG). Der Vorstand soll aber die Möglichkeit haben, das Bezugsrecht der Aktionäre in den in der Ermächtigung geregelten Fällen auszuschließen. Das Bedingte Kapital 2022/2 entspricht mit dem von Vorstand und Aufsichtsrat vorgeschlagenen Umfang von Euro 40.000.000 ca. 3,23%\* des Grundkapitals. Es schöpft den gesetzlichen Rahmen von 50% des Grundkapitals – auch bei Zusammenrechnung mit anderen bereits bestehenden bedingten Kapitalia – bei Weitem nicht aus.

Der Vorstand wird von der Ermächtigung zum Ausschluss des Bezugsrechts nur Gebrauch machen, wenn und soweit der auf die auszugebenden Aktien insgesamt entfallende anteilige Betrag des Grundkapitals 10% nicht überschreitet. Wird während der Laufzeit der unter TOP 9 vorgeschlagenen Ermächtigung bis zu ihrer vollständigen Ausnutzung von anderen zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über diese Ermächtigung bereits bestehenden Ermächtigungen zur Ausgabe von neuen Aktien der Gesellschaft oder zur Ausgabe von Rechten, die den Bezug von neuen Aktien der Gesellschaft ermöglichen oder zu ihm verpflichten, Gebrauch gemacht und dabei das gesetzliche Bezugsrecht der Aktionäre ausgeschlossen, sind die ausgegebenen Aktien oder Rechte zum Bezug von Aktien auf die genannte Grenze anzurechnen, soweit die Ausgabe der Aktien oder Rechte zum Bezug von Aktien nicht der Bedienung aktienbasierter Vergütungsprogramme dient. Angerechnet werden überdies Aktien, die aufgrund bereits begebener Wandelschuldverschreibungen ausgegeben werden, wenn die Wandelschuldverschreibungen unter Ausschluss des gesetzlichen Bezugsrechts der Aktionäre ausgegeben worden sind.

Für den Ausschluss des Bezugsrechts bedarf der Vorstand in jedem Fall der Zustimmung des Aufsichtsrats. Die Ermächtigung zum Ausschluss des Bezugsrechts ist für fünf Fallgruppen und bei Ausgabe von obligationsähnlichen Gewinnschuldverschreibungen und Genussrechten vorgesehen.

Die erste Fallgruppe betrifft Spitzenbeträge, die sich aufgrund des Bezugsverhältnisses ergeben können. Die Ermächtigung zum Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre auf die sogenannten freien Spitzen erleichtert die Abwicklung einer Bezugsrechtsemission, wenn sich aufgrund des Emissionsvolumens oder zur Darstellung eines praktikablen Bezugsverhältnisses Spitzenbeträge ergeben. Die Gesellschaft wird die vom Bezugsrecht ausgenommenen Schuldverschreibungen zu marktüblichen Konditionen kursschonend verwerten.

Die zweite Fallgruppe sieht die Möglichkeit vor, die Schuldverschreibungen nicht nur den Aktionären der Gesellschaft, sondern auch den Inhabern (oder Gläubigern) von Wandel- oder Optionsschuldverschreibungen der Deutsche Post AG oder ihrer Konzerngesellschaften in dem Umfang zum Bezug anbieten zu können, wie sie ihnen nach Ausübung des Options- oder Wandlungsrechts bzw. nach Erfüllung der Wandlungspflicht zustehen würden. Dadurch wird der Gesellschaft die Möglichkeit gegeben, den vom Kapitalmarkt erwarteten und in der Regel in den Anleihe- oder Optionsbedingungen geregelten Verwässerungsschutz zugunsten der Inhaber (oder Gläubiger) der Wandel- oder Optionsschuldverschreibungen bei Ausgabe von Schuldverschreibungen unter der zu TOP 9 vorgeschlagenen Ermächtigung auch ohne in bar zu erbringende Ausgleichszahlung oder Herabsetzung des Wandlungs- oder Optionspreises zu gewähren.

Die dritte Fallgruppe eröffnet die Möglichkeit zum Bezugsrechtsausschluss, wenn die Schuldverschreibungen gegen Barleistung ausgegeben werden und der Ausgabepreis der Schuldverschreibungen den nach anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelten theoretischen oder den durch ein anerkanntes marktorientiertes Verfahren ermittelten Marktwert der Schuldverschreibungen zum Zeitpunkt der endgültigen Festlegung des Ausgabepreises nicht wesentlich unterschreitet. Als ein anerkanntes marktorientiertes Verfahren zur Ermittlung des Marktwerts ist etwa ein Accelerated Bookbuilding anzusehen. Mit der Ermächtigung wird von der in §§ 221 Abs. 4 Satz 2 i.V.m. 186 Abs. 3 Satz 4 AktG zugelassenen Möglichkeit zum erleichterten Bezugsrechtsausschluss Gebrauch gemacht. Die Gesellschaft kann damit Marktchancen an den Finanz- und Kapitalmärkten schnell und flexibel nutzen. Sie erspart zudem den Zeit- und Kostenaufwand aus der Abwicklung des Bezugsrechts. Die marktnahe Festsetzung der Ausgabekonditionen führt zu einem hohen Mittelzufluss. Die Gesellschaft erhält im Interesse einer Erweiterung der Aktionärsbasis zudem die Möglichkeit, Anlegern, insbesondere institutionellen Investoren im In- und Ausland, die Schuldverschreibungen anzubieten. Wegen der gesetzlichen Mindestdauer der Bezugsfrist von zwei Wochen sind bei einer Emission mit Bezugsrunde die Möglichkeiten beschränkt, kurzfristig auf günstige Marktverhältnisse zu

reagieren. Darüber hinaus ist bei einer Emission mit Bezugsrunde die erfolgreiche Platzierung wegen der Ungewissheit, in welchem Umfang die Bezugsrechte ausgeübt werden, mit zusätzlichen Risiken verbunden. Die Ausgabe der Schuldverschreibungen zu einem eng am Börsenpreis der Aktien orientierten Ausgabekurs dient dem Schutz der Aktionäre vor Verwässerung, denn jeder Aktionär hat die Möglichkeit, die zur Aufrechterhaltung seiner Anteilsquote erforderlichen Aktien zu annähernd vergleichbaren Bedingungen über die Börse zu erwerben. Der Vorstand wird sich unter Berücksichtigung der aktuellen Marktgegebenheiten bemühen, einen eventuellen Abschlag auf den Marktwert niedrig zu halten. Aus den unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre ausgegebenen Schuldverschreibungen dürfen nur Options- oder Wandlungsrechte bzw. Wandlungspflichten auf Aktien von bis zu 10% des im Zeitpunkt des Wirksamwerdens oder – soweit niedriger – bei Ausübung dieser Ermächtigung bestehenden Grundkapitals gewährt werden. Dass diese gesetzliche Beschränkung eingehalten wird, ergibt sich im Regelfall schon daraus, dass der Betrag des bedingten Kapitals von Euro 40.000.000 nur ca. 3,23% des Grundkapitals der Gesellschaft entspricht. Der gesetzliche Höchstbetrag von 10% des Grundkapitals ist aber auch unter Einbeziehung der Aktien und Bezugsrechte auf Aktien einzuhalten, die seit Beschlussfassung über diese Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre gemäß oder in entsprechender Anwendung von § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG ausgegeben, veräußert bzw. begründet worden sind; ebenfalls anzurechnen sind Aktien, die zur Bedienung von Options-, Wandel- und/oder Gewinnschuldverschreibungen bzw. Genussrechten ausgegeben worden oder auszugeben sind, sofern die vorgenannten Schuldverschreibungen bzw. Genussrechte während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG ausgegeben worden sind.

Die vierte Fallgruppe betrifft den Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre, wenn die Schuldverschreibungen gegen Sacheinlage ausgegeben werden sollen. Die Gesellschaft soll damit die Möglichkeit erhalten, im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen oder beim Erwerb von Unternehmen, Unternehmensteilen, Beteiligungen an Unternehmen (einschließlich Aufstockungen) oder anderen Wirtschaftsgütern ganz oder teilweise an Stelle von Geldleistungen Schuldverschreibungen als Gegenleistung anbieten zu können. Die Ermächtigung soll der Gesellschaft den notwendigen Handlungsspielraum geben, um sich bietende Gelegenheiten zum Erwerb von Unternehmen, Unternehmensteilen, Unternehmensbeteiligungen und anderen Wirtschaftsgütern sowie zu Unternehmenszusammenschlüssen im internationalen Wettbewerb schnell und flexibel ausnutzen zu können. Die Nutzung der Möglichkeit, als Gegenleistung Schuldverschreibungen anbieten zu können, kann beim Erwerb von Unternehmen oder Beteiligungen sinnvoll sein. Aber auch beim Erwerb von anderen Wirtschaftsgütern kann es im Interesse der Gesellschaft liegen, wenn sie Schuldverschreibungen als Gegenleistung anbieten kann. Dabei wird es sich in der Regel um Gegenstände des Sachanlagevermögens oder immaterielle Vermögensgegenstände handeln. Die Ermächtigung soll ferner die Möglichkeit bieten, den Inhabern von verbrieften oder unverbrieften Geldforderungen anstelle der Geldzahlung Schuldverschreibungen zu gewähren, etwa wenn sich die Gesellschaft bei Erwerb eines Unternehmens zunächst zur Zahlung eines Geldbetrags verpflichtet hat und im Nachhinein anstelle von Geld Schuldverschreibungen gewährt werden sollen. Die Gewährung von Schuldverschreibungen entlastet die Liquiditätssituation der Gesellschaft und kann der Optimierung der Finanzstruktur dienen. Gegenwärtig bestehen keine Pläne für den Erwerb von Unternehmen, Unternehmensteilen, Beteiligungen an Unternehmen oder anderen Wirtschaftsgütern gegen Ausgabe von Schuldverschreibungen. Der Vorstand wird im Einzelfall unter Abwägung der in Betracht kommenden Alternativen entscheiden, ob er – mit Zustimmung des Aufsichtsrats – bei einem etwaigen Unternehmenszusammenschluss oder beim Erwerb von Unternehmen, Unternehmensteilen, Beteiligungen an Unternehmen oder anderen Wirtschaftsgütern von der Möglichkeit zur Ausgabe von Schuldverschreibungen unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre Gebrauch macht. Der Gesellschaft erwächst daraus kein Nachteil, denn die Ausgabe der Schuldverschreibungen gegen Sacheinlage setzt voraus, dass der Wert der Sacheinlage in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der dafür ausgegebenen neuen Schuldverschreibungen steht. Der Vorstand wird sich bei der Bemessung des Werts der als Gegenleistung hingegebenen Schuldverschreibungen in der Regel an dem nach anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelten theoretischen Marktwert der Schuldverschreibungen, abgeleitet von dem Börsenkurs der Aktien der Deutsche Post AG, oder dem durch ein anerkanntes marktorientiertes Verfahren ermittelten Marktwert der Schuldverschreibungen orientieren. Eine schematische Anknüpfung an den gegebenenfalls so ermittelten theoretischen Marktwert ist indes nicht vorgesehen, insbesondere um einmal erzielte Verhandlungsergebnisse nicht durch Schwankungen des Börsenkurses in Frage zu stellen.

Die fünfte Fallgruppe soll die Möglichkeit eröffnen, einen fälligen und zahlbaren Dividendenanspruch gegen die Gesellschaft nach Wahl der Aktionäre (ganz oder teilweise) nicht in bar, sondern durch Ausgabe von Schuldverschreibungen der Deutsche Post AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften zu erfüllen. Technisch kann dies dadurch erfolgen, dass die Aktionäre ihren Dividendenanspruch als Sacheinlage in die Gesellschaft einlegen. Im Gegenzug erhalten sie Schuldverschreibungen der Deutsche Post AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften. Das Angebot zur Leistung der Dividende in Schuldverschreibungen kann als förmliches Bezugsangebot nach den §§ 221 Abs. 4, 186 Abs. 1 und 2 AktG durchgeführt werden. Wenn dieser Weg gewählt wird, bedarf es eines Ausschlusses des gesetzlichen Bezugsrechts nicht. Es kann aber im Interesse der Gesellschaft und

der Gesamtheit der Aktionäre liegen, von den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 221 Abs. 4, 186 Abs. 1 und 2 AktG für Bezugsangebote (Mindestbezugsfrist von zwei Wochen, Bekanntgabe des Ausgabebetrags spätestens drei Tage vor Ablauf der Bezugsfrist) unter strikter Gleichbehandlung der Aktionäre abzuweichen und ein anderes Verfahren zur Auszahlung einer Dividende in Schuldverschreibungen zu wählen. Dazu kann es erforderlich sein, das gesetzliche Bezugsrecht der Aktionäre – ungeachtet der Gleichbehandlung aller Aktionäre – vorsorglich auszuschließen, etwa um eine zeitnahe Dividendenzahlung zu gewährleisten. Der Vorstand stellt sicher, dass die Aktionäre in Anlehnung an § 186 Abs. 1 und 2 AktG genügend Zeit haben, zwischen einer Dividende in bar oder in Schuldverschreibungen zu entscheiden. Übersteigt der Dividendenanspruch eines Aktionärs den Bezugspreis für eine ganze Zahl Schuldverschreibungen, wird der übersteigende Betrag bar ausgezahlt. Eine Barzahlung findet ebenfalls statt, wenn der Dividendenanspruch den Bezugspreis für eine Schuldverschreibung nicht erreicht. Die Gesellschaft behält sich vor, den Aktionären anstelle der Auszahlung des bar zu zahlenden Betrags den Bezug einer weiteren Schuldverschreibung gegen bare Zuzahlung anzubieten. Die Gesellschaft plant nicht, einen Handel in Bezugs- und/oder Teilrechten einzurichten.

Wegen des viel geringeren Verwässerungseffekts wird ein Ausschluss des Bezugsrechts auch bei Ausgabe von Gewinnschuldverschreibungen und/oder Genussrechten zugelassen, wenn diese (i) keine Options- oder Wandlungsrechte gewähren und keine Wandlungspflichten begründen, (ii) obligationsähnlich ausgestaltet sind und (iii) die Verzinsung und der Ausgabebetrag der Gewinnschuldverschreibungen bzw. Genussrechte den zum Zeitpunkt der Begebung aktuellen Marktkonditionen entsprechen. Obligationsähnlich sind Gewinnschuldverschreibungen und Genussrechte ausgestaltet, wenn sie keine Mitgliedschaftsrechte begründen, keine Beteiligung am Liquidationserlös und keine gewinnorientierte Verzinsung gewähren. Die Verzinsung ist nicht gewinnorientiert, wenn sie lediglich davon abhängig ist, dass ein Jahresfehlbetrag oder Bilanzverlust durch die Verzinsung nicht entsteht oder dass die Verzinsung die Höhe der an die Aktionäre zu zahlenden Dividende oder eines festgelegten Teils der Dividende nicht überschreitet. Der Ausschluss des Bezugsrechts führt in diesen Fällen nicht zu einem relevanten Eingriff in die Rechte der Aktionäre. Obligationsähnliche Gewinnschuldverschreibungen und obligationsähnliche Genussrechte sind weitgehend regulären Unternehmensanleihen angenähert, bei deren Ausgabe ein gesetzliches Bezugsrecht der Aktionäre nicht besteht.

Um die Abwicklung zu erleichtern, können die Schuldverschreibungen entsprechend der üblichen Praxis bei der Unternehmensfinanzierung auch von einem oder mehreren Kreditinstituten mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionären zum Bezug anzubieten (mittelbares Bezugsrecht im Sinne des § 186 Abs. 5 AktG). Kreditinstituten gleichgestellt sind die nach § 53 Abs. 1 Satz 1 oder § 53b Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 des Gesetzes über das Kreditwesen tätigen Unternehmen. In diesem Fall wird das gesetzliche Bezugsrecht nicht materiell beschränkt, sondern nur zur Erleichterung der Abwicklung von dem oder den Kreditinstituten und nicht von der Gesellschaft bedient.

Die Gesellschaft verfügt derzeit über ein genehmigtes Kapital in Höhe von Euro 130 Mio. und vier bedingte Kapitalia (Bedingtes Kapital 2017, 2018/1, 2020/1 und 2020/2). Die Bedingten Kapitalia 2017, 2018/1, 2020/1 und 2020/2 wurden für die Bedienung von Wandelschuldverschreibungen bzw. Vergütungsansprüchen von Mitarbeitern geschaffen. Nach aktuellen Berechnungen ist mit einer Inanspruchnahme der bedingten Kapitalia in Höhe von max. Euro 17,97 Mio. für die Bedienung von Wandelschuldverschreibungen (Bedingtes Kapital 2017) bzw. max. Euro 10,62 Mio. für die Bedienung von Vergütungsansprüchen der Führungskräfte mit einem RCS Grade B bis F (Bedingtes Kapital 2018/1 bzw. 2020/1) zu rechnen; dies entspricht einer Quote von 1,45% bzw. 0,86% des Grundkapitals. Die Mitglieder des Vorstands nehmen am Performance Share Plan nicht teil. Die vorgeschlagenen neuen Bedingten Kapitalia 2022 in Höhe von Euro 40 Mio. bzw. Euro 20 Mio. für die Bedienung von Schuldverschreibungen bzw. Vergütungsansprüchen von Mitarbeitern entsprechen einer Quote von 3,23% bzw. 1,61% des Grundkapitals. Unter Berücksichtigung der voraussichtlichen maximalen Inanspruchnahme aller bestehenden Kapitalia ermöglichen bestehende und vorgeschlagene Kapitalia insgesamt eine Ausgabe von Aktien in Höhe von bis zu Euro 218,59 Mio.; dies entspricht einer Quote von 17,64% des Grundkapitals.

\* Soweit nicht anders gekennzeichnet, beziehen sich Angaben zum Grundkapital der Gesellschaft jeweils auf den 18. Februar 2022.

## **10. Billigung des Vergütungsberichts**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021 wie nachfolgend dargestellt zu billigen.

# VERGÜTUNGSBERICHT

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

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

## 1. Vergütung für die Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder beruht auf dem im Dezember 2020 vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung 2021 mit einer Mehrheit von 93,39 % der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde. Das System setzt Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns und orientiert sich in hohem Maß an der langfristigen Wertschaffung für die Aktionäre. Dies geschieht unter Beachtung der Anforderungen des Aktiengesetzes und im Einklang mit den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Ziel des Aufsichtsrats ist es darüber hinaus, die Vergütung so auszugestalten, dass sie marktüblich und wettbewerbsfähig ist, um die besten Kandidatinnen und Kandidaten für Vorstandspositionen zu gewinnen und zu halten. Bei der Ausgestaltung der Vergütung achtet der Aufsichtsrat zudem darauf, dass diese im Einklang mit dem Vergütungssystem der Führungskräfte steht und für Vorstand und Führungskräfte übereinstimmende Leistungsanreize gesetzt werden.

### DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

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

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

Dies ist maßgeblich auf die Leistung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Managements weltweit zurückzuführen. Mit der 2019 vorgestellten „Strategie 2025“ hat die Unternehmensleitung den Fokus frühzeitig auf die profitablen Logistik-Kerngeschäfte gelegt und treibt konsequent Digitalisierung, E-Commerce und Nachhaltigkeit voran. Hierdurch ist Deutsche Post DHL Group auch für zukünftige Herausforderungen gut aufgestellt.

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

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

## DAS VERGÜTUNGSJAHR 2021 AUF EINEN BLICK

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

Bei der Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 lag der Zielerreichungsgrad der einzelnen Vorstandsmitglieder zwischen 121,9 % und 123,4 %. Die Individualziele wurden in einem Bereich zwischen 112,5 % und 125 % erreicht. Die für die Auszahlung des im Geschäftsjahr 2019 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung maßgeblichen Ziele wurden ebenfalls erreicht. Auch bei der in 2017 zugeteilten Langfristvergütung, deren Sperrfrist im Geschäftsjahr 2021 endete, wurden alle Teilziele erreicht. Die folgenden Tabellen geben unterteilt nach den einzelnen variablen Vergütungskomponenten einen ersten Überblick über die Zielerreichung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021.

### Jahreserfolgsvergütung 2021: Übersicht Zielerreichung

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

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

### Zielerreichung Mittelfristkomponente 2019

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

<sup>1</sup> EAC (MIO €)

<sup>2</sup> 2.535 MIO € ohne StreetScooter

### Zielerreichung für die SAR-Tranche 2017

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

## AUSBLICK AUF DAS VERGÜTUNGSJAHR 2022

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

„E-Ziel“: Im Kampf gegen den Klimawandel hat sich Deutsche Post DHL Group ehrgeizige Zwischenziele gesetzt, um bis 2050 alle logistikbezogenen Emissionen auf netto null zu reduzieren. Die Treibhausgasemissionen (Emissionen von Kohlenstoffdioxid und vergleichbaren Treibhausgasen, Maßeinheit: CO<sub>2</sub>e) werden ab 2021 nach dem Well-to-Wheel-Ansatz ausgewiesen, das heißt, es wird die gesamte Prozesskette bei der Herstellung und Bereitstellung von Energie für den Transportbereich in die Berechnung mit einbezogen. Deutsche Post DHL Group hat sich das mittelfristige Ziel gesetzt, den Ausstoß dieser Emissionen bis 2030 unter Berücksichtigung des erwarteten weiteren Wachstums der weltweiten Logistikaktivitäten auf unter 29 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>e zu senken. Diese Zielsetzung umfasst unverändert auch die Transportleistungen der Subunternehmer (Scope 3 gemäß Greenhouse Gas Protocol). Zur Umsetzung dieses strategischen Ziels wird der Vorstand bereits in 2022 an der Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“ gemessen, das heißt daran, wie viele Treibhausgasemissionen durch Dekarbonisierungsmaßnahmen vermieden werden konnten.

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

„G-Ziel“: Deutsche Post DHL Group will ein Vorbild für verantwortungsvolle Unternehmensführung in der Logistikbranche und ein vertrauenswürdigen Unternehmen sein. Integres und rechtlich einwandfreies Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Beschäftigten, dem Kapitalmarkt und der Öffentlichkeit trägt zudem wesentlich zur Reputation von Deutsche Post DHL Group bei und ist Grundlage für einen nachhaltigen Geschäftserfolg. Diesem Anspruch in der Geschäftspraxis stets gerecht zu werden, ist wesentliche Aufgabe aller Führungskräfte im Konzern. Dementsprechend sind verschiedene Compliance-relevante Schulungen für Führungskräfte im mittleren und oberen Management in Form des sog. Compliance Curriculum (Anti-Korruptionstraining, Wettbewerbskonformität, Verhaltenskodex) und des Datenschutztrainings verpflichtend. Alle bereits Geschulten müssen im zweijährlichen Rhythmus ihre Zertifizierung aktualisieren. Der Anteil an gültigen Schulungszertifikaten bei den Führungskräften im oberen und mittleren Management ist in 2022 für den Vorstand vergütungsrelevant. Bei Auftreten eines wesentlichen Compliance-Falls im Verantwortungsbereich eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat, trotz Erreichung der Schulungs-Zielgrößen, feststellen, dass das Ziel nicht erreicht ist.

# DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE – ÜBERBLICK

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

## Vergütungsbestandteile

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

Für alle Vorstandsmitglieder gelten die nachfolgenden sonstigen Vertragsbedingungen:

## Sonstige Vertragsbedingungen

Bestandteil	Details der Ausgestaltung
Begrenzung maximale Gesamtvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neben Einzelbegrenzungen der variablen Vergütungsbestandteile besteht ein Gesamt-Cap. Dabei ist zum einen die Vergütung begrenzt, die sich aus der Zielvergütung eines Jahres ergibt (Zielvergütungs-Cap; Cap der gewährten Vergütung gemäß der Terminologie des DCGK 2017). Ab 2022 ist zusätzlich der einem Geschäftsjahr zuzurechnende Zufluss begrenzt</li> </ul>

- Cap-Höhe für ordentliche Vorstandsmitglieder: 5,15 MIO € (Cap Zielvergütung bis einschließlich 2020: 5 MIO € ohne Nebenleistungen); Cap-Höhe Vorstandsvorsitzender: 8,15 MIO € (Cap Zielvergütung bis einschließlich 2020: 8 MIO € ohne Nebenleistungen)

Malus- und Clawback-Regelungen variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuteilung der SAR erfolgt mit der Maßgabe, dass der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag bei außergewöhnlichen Entwicklungen begrenzen kann</li> <li>• Ab dem Jahr 2022 bei außergewöhnlichen Entwicklungen Möglichkeit eines Zu- oder Abschlags auf die Jahreserfolgsvergütung von jeweils bis zu 20 %</li> <li>• 50 % der sich aus der Zielerreichung ergebenden Jahreserfolgsvergütung werden in der Mittelfristkomponente mit einer zweijährigen Nachhaltigkeitsphase verknüpft. Mittelfristkomponente wird einbehalten, wenn das Nachhaltigkeitsziel EAC während der Nachhaltigkeitsphase nicht erreicht wird</li> <li>• Zugeteilte SAR werden eingezogen und verfallen ersatzlos, wenn und soweit die absoluten und relativen Erfolgsziele während der vierjährigen Sperrfrist nicht erreicht werden</li> <li>• Innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfristen zusätzlich gesetzliche Clawback-Vorschriften</li> </ul>
Share Ownership	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgrund der aktienkursbasierten Zielorientierung des LTIP sehr weitreichende und unmittelbare Verknüpfung mit dem Aktionärsinteresse. Gleichlauf ist sichergestellt</li> <li>• Erlösmöglichkeit je Tranche: das 2,5-Fache (Vorstandsvorsitzender) bzw. 4-Fache (Vorstandsmitglieder) eines Grundgehalts. Kumulation dieses Effekts in der Mehrjahresbetrachtung</li> <li>• Eigeninvestment in Höhe von 10 % des jährlichen Grundgehalts je LTI-Tranche erforderlich, das von den Vorstandsmitgliedern vorrangig in Aktien der Gesellschaft zu erbringen ist</li> </ul>
Mandatsbezüge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergütung aus Konzernmandaten: Abführungspflicht in voller Höhe</li> <li>• Vergütung aus externen Mandaten: keine Abführungsverpflichtung</li> </ul>

#### Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Kontrollwechsel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstandsmitglieder haben innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Kontrollwechsel ein Sonderkündigungsrecht (Frist: drei Monate zum Monatsende). Kein Abfindungsanspruch bei Ausübung dieses Rechts</li> </ul>
Arbeitsunfähigkeit, Tod	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit: Fortzahlung der Bezüge für zwölf Monate, längstens bis zum Vertragsende, sofern Vertragsende früher eintritt</li> <li>• Dauernde Arbeitsunfähigkeit: Vertragsende mit Ablauf des Quartals, in dem dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist</li> <li>• Ende des Vorstandsvertrags durch Tod oder dauernde Arbeitsunfähigkeit: Jahresgrundgehalt und maximale Jahreserfolgsvergütung werden jeweils pro rata temporis für die Dauer von sechs Monaten nach dem Ablauf des Monats fortgezahlt, in dem der Vorstandsvertrag endet, längstens bis zum vorgesehenen Vertragsende</li> </ul>
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dauer: ein Jahr nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand</li> <li>• Karenzentschädigung: ein Grundgehalt</li> <li>• Anrechnung von anderweitigem Arbeitseinkommen, Abfindungszahlungen und Pensionszahlungen. Gesellschaft kann auf Wettbewerbsverbot verzichten. Pflicht zur Zahlung der Karenzentschädigung entfällt sechs Monate nach Zugang der Erklärung</li> </ul>
Einvernehmliche Beendigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einvernehmliche Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellperiode auf Veranlassung des Unternehmens: Zusagen aus den Dienstverträgen werden bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt. Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt zu den ursprünglich vereinbarten Bedingungen und Zeitpunkten. Vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt nicht</li> <li>• Vorzeitige einvernehmliche Beendigung der Vorstandstätigkeit: Vergütung von nicht mehr als dem Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags. Zahlungen sind begrenzt auf den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen (Abfindungs-Cap). Abfindungs-Cap wird ohne Werte von zugewiesenen Rechten aus dem LTIP berechnet</li> <li>• Vorzeitige einvernehmliche Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds: keine Zahlung einer Abfindung; zeitanteilige Zahlung der Jahreserfolgsvergütung entsprechend Zielerreichung am Ende des Bemessungszeitraums</li> <li>• Ansprüche aus dem LTIP: vgl. detaillierte Darstellung im Vergütungssystem</li> </ul>

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

## DETAILS FESTE VERGÜTUNG

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

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

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

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

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

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

#### **Individualausweis der beitragsorientierten Versorgungszusagen**

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

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

€	Erreichter Versorgungsgrad %	Service Cost für 2020	Service Cost für 2021	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2020	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2021
Frank Appel, Vorsitzender	50	1.280.054	1.476.356	31.533.867	28.122.547

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

### Laufzeiten der variablen Vergütung



### Jahresarbeitsvergütung

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

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

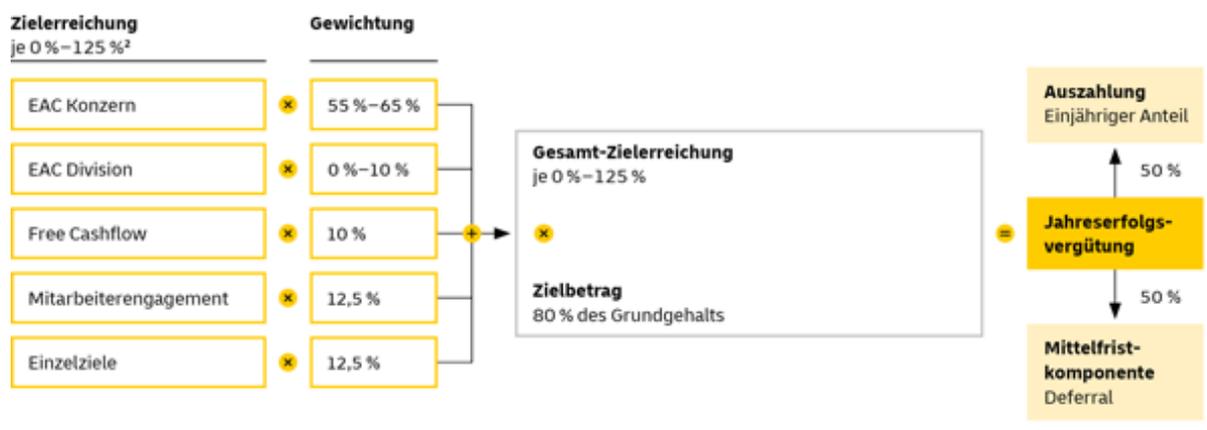
Leistungskriterium	Gewichtung	Anreizwirkung/Strategiebezug
<b>EAC Konzern<sup>2</sup></b>	55 %/65 % <sup>3</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kernsteuerungsgröße im Unternehmen</li> <li>• Ergänzt das EBIT um die Kapitalkostenkomponente, sodass der effiziente Einsatz von Ressourcen gefördert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

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

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

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

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



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

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

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

### Finanzielle Ziele 2021 – Zielerreichung

Ziel	Zielwert MIO €	Ist-Wert MIO €	Zielerreichung %
<b>EAC Konzern</b>	2.285	5.186	125,00

## Finanzielle Ziele 2021 – Zielerreichung

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

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

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

## Kennzahl Mitarbeiterengagement – Entwicklung

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

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

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

## Individualziele 2021

Vorstandsmitglied	Zielinhalt	Zielerreichungsgrad %
Frank Appel	Strategie, Schwerpunkte 2021: Digitalisierungs- und ESG-Strategie	117,50
Ken Allen	Signifikante Volumensteigerung auf der „DHL Parcel Connect“-Plattform	125,00
Oscar de Bok	„Accelerated Digitalization“-Programm: Einsatz von Technologie in den Niederlassungen	125,00
Melanie Kreis	Finalisierung und Kommunikation der Finanzstrategie 2025, Transformation der ERP-Landschaft	112,50
Tobias Meyer	Kapazität für Wachstum: Investitionen zur Schaffung zusätzlicher Sortierkapazität pro Stunde	125,00

Thomas Ogilvie	Umsetzung der HR-Roadmap-Fokusthemen	120,00
John Pearson	Digitalisierung: Verfolgung der priorisierten Digitalisierungsinitiativen	125,00
Tim Scharwath	Ausweitung myDHLi im Bereich Ocean Freight und Air Freight	125,00

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

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

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

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

#### Mittelfristkomponente (Deferral 2019)

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

#### Zielerreichung Mittelfristkomponente 2019

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

<sup>1</sup> EAC (MIO €)

<sup>2</sup> 2.535 MIO € ohne StreetScooter

Die Beträge werden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 im Frühjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die individuellen Auszahlungsbeträge sind in der Tabelle „Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr“ dargestellt.

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

Die Langfristkomponente, die in Form von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights – SAR) jährlich mit einem Wert in Höhe eines individuellen Grundgehalts zugeteilt wird, setzt mit einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren je Tranche Anreize für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung. Die Erfolgskriterien sind aktienkursbezogen. Sie sind teilweise an den absoluten Erfolg der Deutsche-Post-Aktie, teilweise an den Erfolg der Aktie im Vergleich zum STOXX Europe 600 Index geknüpft. Bei Erreichen jeweils eines Erfolgskriteriums wird 1/6 der ursprünglich zugeteilten SAR ausübbar.

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

Die Details zur Ausgestaltung der Langfristkomponente können der Übersicht „Vergütungsbestandteile“ sowie der Beschreibung des Vergütungssystems auf der Internetseite der Gesellschaft entnommen werden.

### LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP), TRANCHE 2017

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

#### Zielerreichung für die SAR-Tranche 2017

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

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

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

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

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

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

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

## LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP), TRANCHE 2021

Zum 1. September 2021 wurden den Vorstandsmitgliedern als Tranche 2021 erneut SAR zugeteilt. Die Vorstandsmitglieder haben jeweils eine Anzahl von SAR erhalten, die wertmäßig ihrem individuellen Grundgehalt am Zuteilungsstichtag entsprach. Der Gesamtwert der zugeteilten Rechte lag im Geschäftsjahr 2021 bei 8,34 MIO € (Vorjahr: 8,00 MIO €). Der Wert eines SAR zum Zuteilungsstichtag wurde vom Aktuar der Gesellschaft versicherungsmathematisch berechnet. Er lag bei 9,67 €. Die Anzahl der den einzelnen Vorstandsmitgliedern in 2021 zugeteilten SAR kann der Tabelle „Gesamtbestand SAR“, der Wert der jeweils zugeteilten SAR kann der Tabelle „Zielvergütung“ entnommen werden.

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

## GESAMTÜBERBLICK LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP)

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

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

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

### Gesamtbestand SAR

	Im Geschäftsjahr zugeteilte SAR	Gesamtbestand der SAR unter Sperrfrist <sup>1</sup>		Gesamtbestand der ausübaren SAR <sup>3</sup>	
	2021	Stückzahl zum 31.12.2021	Wert <sup>2</sup> zum 31.12.2021 (€)	Stückzahl zum 31.12.2021	Wert <sup>2</sup> zum 31.12.2021 (€)
Frank Appel	213.102	1.409.484	6.956.484	715.678	7.096.675
Ken Allen	104.016	739.458	5.486.265	280.170	3.989.621
Oscar de Bok	73.944	146.904	310.376	0	0
Melanie Kreis	100.986	691.836	5.118.761	0	0
Tobias Meyer	88.938	400.908	2.029.314	0	0
Thomas Ogilvie	96.174	571.944	3.928.988	0	0
John Pearson	88.938	400.908	2.029.314	0	0
Tim Scharwath	96.174	615.762	4.306.711	0	0

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

<sup>2</sup> Rückstellungswert zum 31.12.2021

<sup>3</sup> SAR, deren Sperrfrist zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres bereits abgelaufen ist und die noch bis zum Ablauf der jeweiligen Ausübungsfrist ausgeübt werden können. Die Höhe des konkreten Erlöses hängt vom Ausübungsverhalten ab und steht darüber hinaus unter dem Vorbehalt des vorherigen Eingreifens der vereinbarten Cap-Regelungen.

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

## ANWENDUNG VON MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

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

## KREDITE

Mitglieder des Vorstands haben vom Unternehmen keine Kredite erhalten.

## HÖHE DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

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

### Zielvergütung

€	Frank Appel Vorstandsvorsitzender					
	2020	Min. 2020	Max. 2020	2021	Min. 2021	Max. 2021
Grundgehalt	2.060.684	2.060.684	2.060.684	2.060.684	2.060.684	2.060.684
Nebenleistungen	49.759	49.759	49.759	48.114	48.114	48.114
<b>Summe</b>	<b>2.110.443</b>	<b>2.110.443</b>	<b>2.110.443</b>	<b>2.108.798</b>	<b>2.108.798</b>	<b>2.108.798</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	824.274	0	1.030.342	824.274	0	1.030.342
Mehrjährige variable Vergütung	2.884.979	0	6.182.053	2.884.970	0	6.182.053
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	2.060.705	0	5.151.711	2.060.696	0	5.151.711
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	824.274	0	1.030.342	824.274	0	1.030.342
<b>Summe</b>	<b>5.819.696</b>	<b>2.110.443</b>	<b>9.322.838</b>	<b>5.818.042</b>	<b>2.108.798</b>	<b>9.321.195</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	1.280.054	1.280.054	1.280.054	1.476.356	1.476.356	1.476.356
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>7.099.750</b>	<b>3.390.497</b>	<b>10.602.892</b>	<b>7.294.398</b>	<b>3.585.154</b>	<b>10.797.549</b>
<b>Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung: 2020 ohne Nebenleistungen/2021 mit Nebenleistungen</b>			<b>8.000.000</b>			<b>8.150.000</b>

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

## Zielvergütung

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

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

## Zielvergütung

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

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

## Zielvergütung

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

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

## GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Die nachfolgende Tabelle „Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr“ orientiert sich an der bislang im Vergütungsbericht enthaltenen Tabelle „Zufluss“ entsprechend der Mustertabelle des DCGK i. d. F. vom 7. Februar 2017. Sie enthält neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen für den einjährigen Anteil der Jahreserfolgsvergütung den Betrag, der sich aus der Erreichung der für 2021 gesetzten Ziele ergibt (Jahreserfolgsvergütung 2021). Als Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag desjenigen Deferrals ausgewiesen, dessen Bemessungsperiode mit Ablauf des Geschäftsjahres endete. Dies war im Geschäftsjahr 2021 das Deferral 2019. Die Jahreserfolgsvergütung 2021 bzw. das Deferral 2019 werden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 im Frühjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Tabellen geben außerdem den zugeflossenen Betrag (Auszahlungsbetrag) aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2021 ausgeübt wurden. Weiterhin wird aus Transparenzgründen auch der Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19) angegeben. Sämtliche Angaben erfolgen im Vorjahresvergleich.

Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder ist im Vergleich zum Vorjahr zum Teil deutlich angestiegen. Dies ist im Wesentlichen auf Effekte zurückzuführen, die sich aus der Laufzeit der Mehrjahreskomponente ergeben. Einige Vorstandsmitglieder haben in 2021 innerhalb der zweijährigen Ausübungsfrist mehrere SAR-Tranchen ausgeübt, sodass ein Kumulationseffekt eingetreten ist. Darüber hinaus haben die Vorstandsmitglieder Melanie Kreis, Thomas Ogilvie und Tim Scharwath im Geschäftsjahr 2021 erstmals seit ihrer Bestellung SAR ausgeübt.

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

**Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr**

€	Frank Appel Vorstandsvorsitzender		Ken Allen eCommerce Solutions		Oscar de Bok Supply Chain	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Grundgehalt	2.060.684	2.060.684	1.005.795	1.005.795	715.000	751.250
Nebenleistungen	49.759	48.114	101.726	98.633	21.856	16.943
<b>Summe</b>	<b>2.110.443</b>	<b>2.108.798</b>	<b>1.107.521</b>	<b>1.104.428</b>	<b>736.856</b>	<b>768.193</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	1.020.039	1.009.735	502.898	496.611	321.750	366.704
Mehrfährige variable Vergütung	5.614.848	7.291.003	1.793.120	8.214.217	-	71.482
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018	0	-	195.124	-	-	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	-	754.520	-	402.217	-	71.482
LTIP Tranche 2014	3.925.166	-	1.597.996	-	-	-
LTIP Tranche 2015	1.689.682	3.216.709	-	3.906.000	-	-
LTIP Tranche 2016	-	3.319.774	-	3.906.000	-	-
LTIP Tranche 2017	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>8.745.330</b>	<b>10.409.536</b>	<b>3.403.539</b>	<b>9.815.256</b>	<b>1.058.606</b>	<b>1.206.379</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	1.280.054	1.476.356	351.897	358.924	225.189	279.741
<b>Summe</b>	<b>10.025.384</b>	<b>11.885.892</b>	<b>3.755.436</b>	<b>10.174.190</b>	<b>1.283.795</b>	<b>1.486.120</b>

**Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr**

€	Melanie Kreis Finanzen		Tobias Meyer Post & Paket Deutschland		Thomas Ogilvie Personal	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Grundgehalt	937.750	976.500	715.000	823.750	883.333	930.000
Nebenleistungen	17.849	19.972	21.649	23.738	12.578	14.338
<b>Summe</b>	<b>955.599</b>	<b>996.472</b>	<b>736.649</b>	<b>847.488</b>	<b>895.911</b>	<b>944.338</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	457.153	476.044	356.200	406.727	427.865	456.863
Mehrfährige variable Vergütung	0	8.462.610	-	205.947	96.275	3.128.469
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018	0	-	-	-	96.275	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	-	335.963	-	205.947	-	268.388
LTIP Tranche 2014	-	-	-	-	-	-
LTIP Tranche 2015	-	2.227.020	-	-	-	-
LTIP Tranche 2016	-	2.860.000	-	-	-	-
LTIP Tranche 2017	-	3.039.627	-	-	-	2.860.081
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.412.752</b>	<b>9.935.126</b>	<b>1.092.849</b>	<b>1.460.162</b>	<b>1.420.051</b>	<b>4.529.670</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	346.444	393.193	267.454	309.016	338.495	412.754
<b>Summe</b>	<b>1.759.196</b>	<b>10.328.319</b>	<b>1.360.303</b>	<b>1.769.178</b>	<b>1.758.546</b>	<b>4.942.424</b>

	John Pearson Express		Tim Scharwath Global Forwarding, Freight	
	2020	2021	2020	2021
Grundgehalt	715.000	860.000	900.833	930.000
Nebenleistungen	73.916	56.548	28.398	25.665
<b>Summe</b>	<b>788.916</b>	<b>916.548</b>	<b>929.231</b>	<b>955.665</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	357.500	424.625	436.358	459.188
Mehrfährige variable Vergütung	-	262.977	129.773	3.161.124
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018	-	-	129.773	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	-	262.977	-	301.043
LTIP Tranche 2014	-	-	-	-
LTIP Tranche 2015	-	-	-	-
LTIP Tranche 2016	-	-	-	-
LTIP Tranche 2017	-	-	-	2.860.081
Sonstiges	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.146.416</b>	<b>1.604.150</b>	<b>1.495.362</b>	<b>4.575.977</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	263.357	263.390	261.072	355.136
<b>Summe</b>	<b>1.409.773</b>	<b>1.867.540</b>	<b>1.756.434</b>	<b>4.931.113</b>

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

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

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

Deferrals 2018 ausgewiesen. Die Tabelle gibt außerdem den Auszahlungsbetrag aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2021 ausgeübt wurden.

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

### Jahreserfolgsvergütung 2020 – Zielerreichung

Die Jahreserfolgsvergütung 2020 beruht auf dem Vergütungssystem in der von der ordentlichen Hauptversammlung am 24. April 2018 (TOP 8) gebilligten Fassung. Es ist auf Seite 25 ff. des Geschäftsberichts 2018 beschrieben. Die Mitglieder des Vorstands haben eine Jahreserfolgsvergütung erhalten, deren individuelle Höhe sich nach dem Grad richtete, in dem vorab festgelegte Zielwerte erreicht, unter- oder überschritten wurden. Die Jahreserfolgsvergütung ist auf den Betrag der Jahresfestvergütung begrenzt. Sie entspricht in ihrer Struktur den unter „Jahreserfolgsvergütung“ dargestellten Grundsätzen. Das gilt auch für die Berechnungsmodalitäten. Der Aufsichtsrat hat im Frühjahr 2021 eine Zielerreichung wie folgt festgestellt:

#### Finanzielle Ziele und Mitarbeiterziel 2020

Leistungskriterium	Zielwert <sup>1</sup> MIO €	Ist-Wert <sup>1</sup> MIO €	Zielerreichungsgrad %
<b>EAC Konzern<sup>2</sup></b>	2.070	2.212	125,00
	2.111 <sup>3</sup>	2.535 <sup>3</sup>	125,00
<b>EAC Division<sup>2</sup></b>			
Post & Paket Deutschland	1.023	1.050	120,45
Global Forwarding, Freight	111	74	85,98
Express	1.079	1.697	125,00
Supply Chain	237	-44	0,00
eCommerce Solutions	-38	67	125,00
<b>Free Cashflow</b>	1.129	2.535	125,00
<b>Mitarbeiterengagement</b>	77	82	125,00

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

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

<sup>3</sup> Ohne StreetScooter

#### Individualziele 2020

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

## Individualziele 2020

Vorstandsmitglied	Zielinhalt	Zielerreichungsgrad %
Frank Appel	Umsetzung Strategie 2020/Strategie 2025	115,00
Tim Scharwath	Ausweitung myDHLi-Quote im Bereich Ocean Freight und Air Freight	125,00

## Gesamt-Zielerreichung für die Jahresefologsvergütung im Geschäftsjahr 2020 (in %)

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

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

## Deferral 2018

Am 31. Dezember 2020 endete die Nachhaltigkeitsphase des in 2018 zur Hälfte aufgeschobenen Anteils der Jahresefologsvergütung 2018 (Deferral). Als Teil der Jahresefologsvergütung 2018 beruht dieses Deferral ebenfalls auf der von der ordentlichen Hauptversammlung am 24. April 2018 (TOP 8) gebilligten Fassung des Vergütungssystems, das auf den Seiten 25 ff. des Geschäftsberichts 2018 beschrieben ist. 50 % der Jahresefologsvergütung 2018 wurden in eine Mittelfristkomponente mit dreijährigem Bemessungszeitraum – ein Jahr Leistungsphase, zwei Jahre Nachhaltigkeitsphase – überführt (Deferral). Voraussetzung für eine Auszahlung aus dieser Mittelfristkomponente war, dass nach Ablauf der Nachhaltigkeitsphase das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird. Hierzu mussten mindestens die Kapitalkosten verdient werden. Weitere Einzelheiten zum Deferral 2018, das in seiner Struktur dem Deferral 2019 entspricht, können den Ausführungen unter „Mittelfristkomponente (Deferral 2019)“ entnommen werden. Die Zielsetzung wurde wie nachfolgend dargestellt erreicht:

## Zielerreichung Mittelfristkomponente 2018

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

<sup>1</sup> EAC (MIO €)

<sup>2</sup> 2.535 MIO € ohne StreetScooter

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

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

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

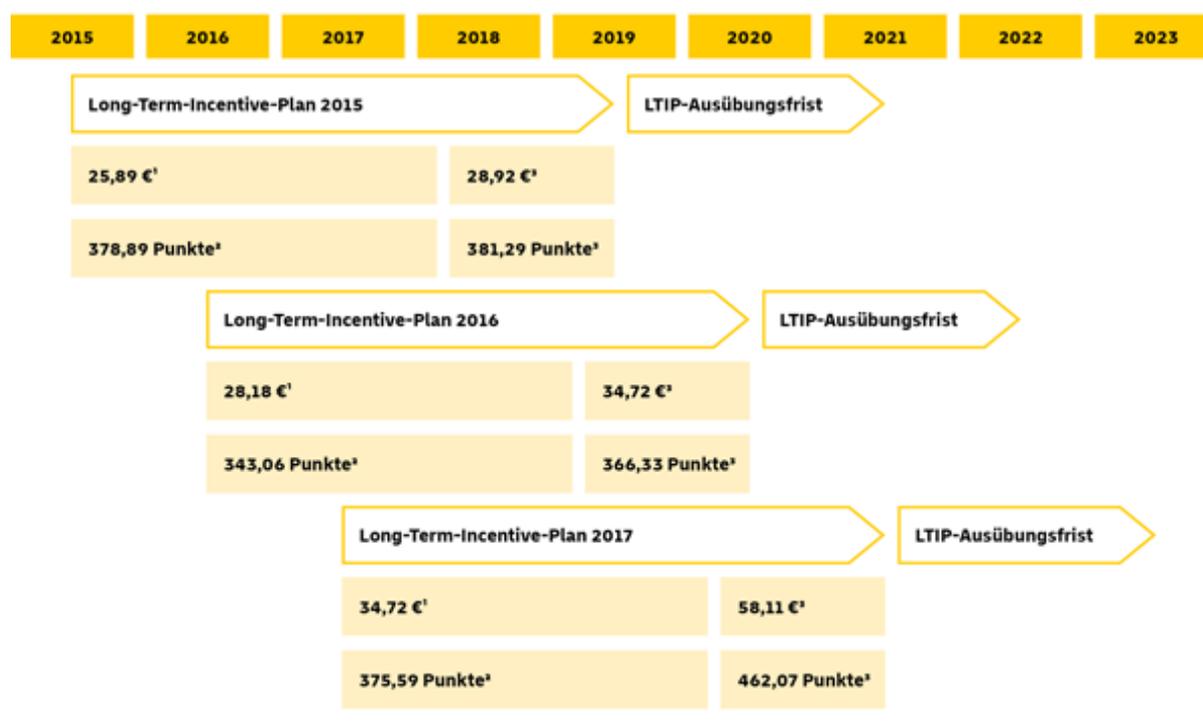
Die Ziele der in den Jahren 2015 bis 2017 zugeteilten SAR-Tranchen sind wie folgt erreicht worden:

#### Zielerreichung für die SAR-Tranche

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

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

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



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

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

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

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

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

€	Frank Appel Vorstandsvorsitzender		Ken Allen eCommerce Solutions		Oscar de Bok Supply Chain	
Grundgehalt	2.060.684	21,3 %	1.005.795	10,5 %	751.250	68,9 %
Nebenleistungen	48.114	0,5 %	98.633	1,0 %	16.943	1,6 %
<b>Summe feste Vergütungsbestandteile</b>	<b>2.108.798</b>	<b>21,8 %</b>	<b>1.104.428</b>	<b>11,5 %</b>	<b>768.193</b>	<b>70,5 %</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	1.020.039	10,6 %	502.898	5,2 %	321.750	29,5 %
Mehrjährige variable Vergütung	6.536.483	67,6 %	8.007.124	83,3 %	–	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018	0 <sup>1</sup>	0,0 %	195.124	2,0 %	–	–
LTIP Tranche 2015	3.216.709	33,3 %	3.906.000	40,6 %	–	–
LTIP Tranche 2016	3.319.774	34,3 %	3.906.000	40,6 %	–	–
LTIP Tranche 2017	–	–	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>7.556.522</b>	<b>78,2 %</b>	<b>8.510.022</b>	<b>88,5 %</b>	<b>321.750</b>	<b>29,5 %</b>
Abfindungsbeträge	–	–	–	–	–	–

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

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

€	Frank Appel Vorstandsvorsitzender		Ken Allen eCommerce Solutions		Oscar de Bok Supply Chain	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>9.665.320</b>	<b>100,0 %</b>	<b>9.614.450</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.089.943</b>	<b>100,0 %</b>

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

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

€	Melanie Kreis Finanzen		Tobias Meyer Post & Paket Deutschland		Thomas Ogilvie Personal	
Grundgehalt	976.500	10,2 %	823.750	68,4 %	930.000	21,5 %
Nebenleistungen	19.972	0,2 %	23.738	2,0 %	14.338	0,3 %
<b>Summe feste Vergütungsbestandteile</b>	<b>996.472</b>	<b>10,4 %</b>	<b>847.488</b>	<b>70,4 %</b>	<b>944.338</b>	<b>21,8 %</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	457.153	4,8 %	356.200	29,6 %	427.865	9,9 %
Mehrfährige variable Vergütung	8.126.647	84,8 %	–	–	2.956.356	68,3 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018	0 <sup>2</sup>	0,0 %	–	–	96.275	2,2 %
LTIP Tranche 2015	2.227.020	23,2 %	–	–	–	–
LTIP Tranche 2016	2.860.000	29,9 %	–	–	–	–
LTIP Tranche 2017	3.039.627	31,7 %	–	–	2.860.081	66,1 %
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>8.583.800</b>	<b>89,6 %</b>	<b>356.200</b>	<b>29,6 %</b>	<b>3.384.221</b>	<b>78,2 %</b>
Abfindungsbeträge	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>9.580.272</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.203.688</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4.328.559</b>	<b>100,0 %</b>

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

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

€	John Pearson Express		Tim Scharwath Global Forwarding, Freight	
Grundgehalt	860.000	67,5 %	930.000	21,2 %
Nebenleistungen	56.548	4,4 %	25.665	0,6 %
<b>Summe feste Vergütungsbestandteile</b>	<b>916.548</b>	<b>71,9 %</b>	<b>955.665</b>	<b>21,8 %</b>
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	357.500	28,1 %	436.358	10,0 %
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	2.989.854	68,2 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2018	–	–	129.773	3,0 %

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

€	John Pearson Express		Tim Scharwath Global Forwarding, Freight	
LTIP Tranche 2015	-	-	-	-
LTIP Tranche 2016	-	-	-	-
LTIP Tranche 2017	-	-	2.860.081	65,3 %
Sonstiges	-	-	-	-
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>357.500</b>	<b>28,1 %</b>	<b>3.426.212</b>	<b>78,2 %</b>
Abfindungsbeträge	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.274.048</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4.381.877</b>	<b>100,0 %</b>

## EINHALTUNG VON VERGÜTUNGSBEREICHEN

Die derzeit geltenden Vergütungsobergrenzen sind eingehalten worden.

Das im Geschäftsjahr 2021 geltende und von der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2021 (TOP 10, Ziffer 9) gebilligte Vergütungssystem sieht für die Begrenzung der Auszahlungshöhe (inkl. der auf das Geschäftsjahr entfallenden Service Cost für die betriebliche Altersversorgung) einen Gesamt-Cap vor. Dieser bezieht sich zum einen auf den Höchstbetrag, der aus der Zielvergütung eines Geschäftsjahres maximal erlöst werden kann (Zielvergütungs-Cap, entsprechend den Begrifflichkeiten des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 „Gewährungs-Cap“). Zum anderen ist auch der einem Geschäftsjahr zuzurechnende Zufluss durch einen Höchstbetrag begrenzt („Zufluss-Cap“ in der Terminologie des DCGK 2017). Für ordentliche Vorstandsmitglieder beläuft sich der Gewährungs-Cap auf 5,15 MIO €, für den Vorstandsvorsitzenden auf 8,15 MIO €, er gilt in dieser Form seit 2021. Für den Zufluss-Cap gelten ebenfalls Höchstbeträge von 5,15 MIO € bzw. 8,15 MIO €, er gilt ab dem Geschäftsjahr 2022.

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

### Gesamt-Caps: Einbezogene Vergütungselemente

Gewährungs-Cap (Zielvergütungs-Cap): Beispielsjahr 2021	Zufluss-Cap: Beispielsjahr 2022
<p><b>Einbezogene Vergütungsbestandteile</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2021</li> <li>• Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2021</li> <li>• Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2021</li> <li>• Nebenleistungen 2021</li> <li>• Grundgehalt 2021</li> <li>• bAV (Service Cost<sup>1</sup>) 2021</li> </ul>	<p><b>Einbezogene Vergütungsbestandteile</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Long-Term-Incentive-Plan Tranchen 2016/2017/2018<sup>2</sup></li> <li>• Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2020</li> <li>• Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2022</li> <li>• Nebenleistungen 2022</li> <li>• Grundgehalt 2022</li> <li>• bAV (Service Cost<sup>1</sup>) 2022</li> </ul>

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

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

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

Aufgrund der bereits vor Inkrafttreten des § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG bestehenden Cap-Regelungen und insbesondere des Einzel-Caps der zugeteilten SAR-Tranchen waren im Geschäftsjahr 2021 Auszahlungen an den Vorstandsvorsitzenden und

die aktiven Vorstandsmitglieder Ken Allen, Melanie Kreis, Thomas Ogilvie und Tim Scharwath sowie das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Jürgen Gerdes zu begrenzen. Die Auszahlungen an Melanie Kreis sowie an das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Jürgen Gerdes wurden zudem aufgrund des für die Zielvergütung 2017 geltenden Gesamt-Caps gekürzt. Dieser belief sich auf 5 MIO € ohne Nebenleistungen.

## VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER

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

### Vergütung 2021 – ehemalige Vorstandsmitglieder

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

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

## 2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 17 der Satzung der Deutsche Post AG geregelt. Sie erhalten demnach wie im Vorjahr eine ausschließlich feste jährliche Vergütung in Höhe von 70.000 €. Die Beschränkung auf eine feste Vergütung gewährleistet in besonderer Weise eine unabhängige Wahrnehmung der Kontroll- und Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats.

Für den Aufsichtsratsvorsitzenden sowie den Vorsitzenden eines Ausschusses erhöht sich die Vergütung um 100%, für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und für das Mitglied eines Ausschusses um 50 %. Dies gilt nicht für den Vermittlungs- und den Nominierungsausschuss. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen angehören oder die Funktion eines Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden ausüben, erhalten die Vergütung zeitanteilig.

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

Die Vergütung für die Tätigkeit, die im Jahr 2021 erbracht wurde, beträgt insgesamt wie im Vorjahr 2,6 MIO €. In der folgenden Tabelle wird sie individuell ausgewiesen. Außerdem wird hier die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2020 i. S. v. § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung als gewährte Vergütung 2021 gezeigt.

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

<sup>1</sup> Vergütung für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2020, gezahlt im Frühjahr 2021

<sup>2</sup> Wird im Frühjahr 2022 ausgezahlt.

<sup>3</sup> Für sein Mandat im Aufsichtsrat der DHL Hub Leipzig GmbH erhält Stephan Teuscher 1.500 € pro Jahr.

### Gewährte Vergütung 2021 – ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder

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

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

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

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

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

## Vergütungs- und Ertragsentwicklung

	2020	2021	+/--%
<b>Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder</b>			
<b>€</b>			
Frank Appel	9.432.162 <sup>1</sup>	9.665.320 <sup>1</sup>	2
Ken Allen	3.595.679	9.614.450 <sup>1</sup>	167
Oscar de Bok	808.338	1.089.943 <sup>2</sup>	35
Melanie Kreis	1.697.454	9.580.272 <sup>1,3</sup>	464
Tobias Meyer	942.596	1.203.688 <sup>2</sup>	28
Thomas Ogilvie	1.280.487	4.328.559 <sup>3</sup>	238
John Pearson	1.051.893	1.274.048 <sup>2</sup>	21
Tim Scharwath	1.427.054	4.381.877 <sup>3</sup>	207
<b>Entwicklung der Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b>			
<b>€</b>			
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	332.000	336.000	1
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	261.000	264.000	1
Dr. Günther Bräunig	97.875	116.000	19
Dr. Mario Daberkow	74.000	76.000	3
Ingrid Deltenre	113.000	130.667	16
Jörg von Dosky	74.000	76.000	3
Gabriele Gülzau	74.000	76.000	3
Thomas Held	113.000	115.000	2
Dr. Heinrich Hiesinger	46.750 <sup>4</sup>	89.667	92
Mario Jacobasch	74.000	76.000	3
Thomas Koczelnik	194.000	200.000	3
Thorsten Kühn	-	41.917 <sup>4</sup>	n.a. <sup>5</sup>
Dr. Jörg Kukies	-	115.167 <sup>4</sup>	n.a. <sup>5</sup>
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	74.000	76.000	3
Simone Menne	116.000	121.000	4
Lawrence Rosen	-	28.250 <sup>4</sup>	n.a. <sup>5</sup>
Dr. Stefan Schulte	151.000	156.000	3
Stephan Teuscher	116.000	134.667	16
Stefanie Weckesser	116.000	121.000	4
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt	74.000	76.000	3
<b>Entwicklung der Vergütung ausgeschiedener Vorstandsmitglieder</b>			
<b>€</b>			
Roger Crook	1.346.748 <sup>6</sup>	1.040.886 <sup>6</sup>	-23
Jürgen Gerdes	2.282.769 <sup>1,6</sup>	8.984.226 <sup>1,6</sup>	294
John Gilbert	2.631.306 <sup>1,6</sup>	122.295 <sup>6</sup>	-95
Lawrence Rosen	4.149.892 <sup>6,7</sup>	2.605.945 <sup>6</sup>	-37
Walter Scheurle	611.970 <sup>8</sup>	610.134 <sup>8</sup>	0
<b>Entwicklung der Vergütung ausgeschiedener Aufsichtsratsmitglieder</b>			
<b>€</b>			
Rolf Bauermeister	152.000	84.833 <sup>4</sup>	-44
Werner Gatzler	154.000	17.500 <sup>4</sup>	-89
Roland Oetker	152.000	102.333 <sup>4</sup>	-33
<b>Entwicklung der durchschnittlichen Gesamtvergütung der Belegschaft</b>			
<b>€</b>			
Gesamtbelegschaft Deutsche Post AG	48.161	50.214	4
<b>Ertragsentwicklung</b>			
<b>MIO €</b>			
Konzernjahresergebnis <sup>9</sup>	2.979	5.053	70
EAC Konzern	2.199	5.186	136
Free Cashflow Konzern	2.535	4.092	61
Jahresüberschuss Deutsche Post AG (HGB)	2.915	3.935	35

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

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

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

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

<sup>5</sup> Vorjahresvergleich nicht möglich

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

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

<sup>8</sup> Laufende Versorgung

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

## **Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

An die Deutsche Post AG, Bonn

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

### *Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats*

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

### *Verantwortung des Wirtschaftsprüfers*

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

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

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

### *Prüfungsurteil*

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

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

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

### *Verwendungsbeschränkung*

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

Düsseldorf, den 8. März 2022

**PricewaterhouseCoopers GmbH**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Dietmar Prümm  
Wirtschaftsprüfer

Verena Heineke  
Wirtschaftsprüferin

## **11.**

### **Beschlussfassung über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und über § 17 der Satzung**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

- a) Die Grundvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 von 70.000 Euro auf 100.000 Euro pro Jahr erhöht. Die Erhöhung soll den gestiegenen inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen an die Aufsichtsrats Tätigkeit und der Entwicklung des Vergütungsniveaus bei vergleichbaren Unternehmen Rechnung tragen. Die Aufsichtsratsvergütung ist seit Januar 2014 unverändert.

Die Grundvergütung erhöht sich unverändert für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats um 100 %, den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats um 50 %, den Vorsitzenden eines Ausschusses um 100 %, ein Ausschussmitglied um 50 %.

Das Sitzungsgeld beträgt unverändert 1.000 Euro je Sitzung und wird nur insoweit geschuldet, als die Summe der in einem Geschäftsjahr anfallenden Sitzungsgelder 10% der gesamten Vergütung, einschließlich erhaltener Aufwandsentschädigungen, des Aufsichtsratsmitglieds nicht erreicht.

- b) § 17 der Satzung, der die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats regelt, wird wie folgt neu gefasst:

## Vergütung

(1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer baren Auslagen ab dem 1. Januar 2022 eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 100.000 Euro.

(2) Die Vergütung nach Absatz 1 erhöht sich für

den Vorsitzenden des Aufsichtsrats	um 100 %,
den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats	um 50 %,
den Vorsitzenden eines Ausschusses	um 100 %,
ein Ausschussmitglied	um 50 %.

Dies gilt nicht für den nach § 27 Abs. 3 MitbestG gebildeten Ausschuss und den Nominierungsausschuss.

(3) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ab dem 1. Januar 2022 für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 Euro, das nur insoweit geschuldet wird, als die Summe der in einem Geschäftsjahr anfallenden Sitzungsgelder 10% der gesamten Vergütung des Aufsichtsratsmitglieds, einschließlich erhaltener Aufwandsentschädigungen, nicht erreicht.

(4) Die Vergütung nach Absatz 1 und 2 sowie das Sitzungsgeld werden mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung des nachfolgenden Geschäftsjahres fällig.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat und/oder seinen Ausschüssen nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehören, erhalten die Vergütung nach Absatz 1 und 2 zeitanteilig.“

## Weitere Angaben zur Einberufung

### 1. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Im Zeitpunkt der Einberufung dieser Hauptversammlung ist das Grundkapital der Gesellschaft in Höhe von Euro 1.239.059.409 eingeteilt in 1.239.059.409 nennwertlose Stückaktien, die jeweils eine Stimme gewähren. Die Gesamtzahl der Stimmrechte beläuft sich somit auf 1.239.059.409 Stimmrechte.

### 2. Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts sind diejenigen Personen berechtigt, die im Aktienregister der Gesellschaft eingetragen sind und sich bis zum 2. Mai 2022 einschließlich per Post, Telefax oder angebotenen Online-Service, der ab dem 7. April 2022 zur Verfügung steht, angemeldet haben.

Postanschrift:  
Deutsche Post AG  
Hauptversammlung  
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH  
20716 Hamburg

Telefax:  
+49 (0)228 182 63631

Online-Service:  
[www.dpdhl.de/hauptversammlung](http://www.dpdhl.de/hauptversammlung)  
(Bitte beachten Sie die dort einsehbaren Informationen und Nutzungsbedingungen – insbesondere auch zum grundsätzlichen Vorrang von Anmeldungen und Aktionen, die über den Online-Service übermittelt wurden.)

Den Zugangscode für die Nutzung des Online-Services erhalten Aktionäre mit der Einladung zur Hauptversammlung. Aktionäre, die sich für den elektronischen Versand der Einladung zur Hauptversammlung registriert haben, verwenden bitte den

bei der Registrierung selbst vergebenen Zugangscode.

Wir bitten Sie, die Anmeldung zur Hauptversammlung entweder durch Rücksendung des mit der Einladung übersandten Antwortbogens oder durch Nutzung des Buttons „Anmeldung zur Hauptversammlung“ im bereitgestellten Online-Service vorzunehmen. Die Anmeldung kann auch durch einen Bevollmächtigten erfolgen. Für die Fristwahrung kommt es auf den Zugang der Anmeldung bei der Gesellschaft an.

Mit dem Antwortbogen oder per Online-Service können Sie Ihre Stimmen per Briefwahl abgeben oder Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft erteilen (dazu näher unter Ziffer 4. und 5.). Wenn Sie hierfür den Antwortbogen nutzen, senden Sie diesen bitte ausschließlich an die oben genannte Anschrift bzw. Telefaxnummer. Im Online-Service können Sie überdies eine Stimmrechtsvollmacht oder den Nachweis einer solchen übermitteln sowie Vollmacht und Weisungen an diejenigen Intermediäre und Aktionärsvereinigungen, die an unserem Online-Service (s.o.) teilnehmen, erteilen (dazu näher unter Ziffer 6.).

Möchten Sie einem Intermediär, einer Aktionärsvereinigung, einem Stimmrechtsberater oder einer anderen diesen gemäß § 135 AktG gleichgestellten Person oder Institution mit dem Antwortbogen Vollmacht und Weisungen erteilen, übermitteln Sie diesen bitte an die Ihnen von dem Bevollmächtigten genannte Anschrift. Nehmen Sie diese Möglichkeit bitte so rechtzeitig wahr, dass Sie oder der Bevollmächtigte Ihren Aktienbestand noch fristgerecht anmelden können.

Für das Teilnahmerecht sowie für die Anzahl der einem Teilnahmerechtigten in der Hauptversammlung zustehenden Stimmrechte ist der Eintragungsstand des Aktienregisters am Tag der Hauptversammlung maßgeblich. Bitte beachten Sie, dass Umschreibungen im Aktienregister ab dem 2. Mai 2022, 24.00 Uhr, bis zum Ende der Hauptversammlung ausgesetzt werden. Deshalb entspricht der Eintragungsstand des Aktienregisters am Tag der Hauptversammlung dem Stand am 2. Mai 2022, 24.00 Uhr.

### **3. Durchführung der Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten**

Die ordentliche Hauptversammlung am 6. Mai 2022 wird auf der Grundlage von § 1 des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsgesetz zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie (COVMG) in der Fassung vom 10. September 2021 als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten durchgeführt, ausgenommen die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter.

#### **a. Teilnahmemöglichkeiten der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten**

Die Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können nicht physisch an der Hauptversammlung teilnehmen. Sie haben die in Buchstaben b. bis e. aufgezeigten Möglichkeiten zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung. Hierfür steht Ihnen unser Online-Service (s.o.) zur Verfügung. Über die gesetzlichen Vorgaben des COVMG hinaus bieten wir die in Buchstaben f. und g. näher bestimmten Teilnahmemöglichkeiten an (Stellungnahme zu den Tagesordnungspunkten und Nachfragen).

#### **b. Bild- und Tonübertragung im Internet**

Die im Aktienregister eingetragenen Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können die gesamte Hauptversammlung per Bild- und Tonübertragung im Internet verfolgen. Bitte benutzen Sie dazu im Online-Service (s.o.) den Button „Livestream“. Die Hauptversammlung wird ohne Zugangsbeschränkung bis zum Ende der Rede des Vorstandsvorsitzenden unter [www.dpdhl.de/hauptversammlung](http://www.dpdhl.de/hauptversammlung) übertragen.

#### **c. Fragen**

Die teilnahmerechtigten Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können bis zum 4. Mai 2022, 24.00 Uhr, Fragen einreichen. Bitte benutzen Sie dazu im Online-Service (s.o.) den Button „Fragenaufnahme“. Im Rahmen der Fragenbeantwortung behält sich der Vorstand vor, Fragesteller (Aktionäre und/oder Bevollmächtigte) namentlich zu benennen, sofern der Fragesteller der namentlichen Nennung nicht ausdrücklich widersprochen hat.

#### **d. Ausübung des Stimmrechts**

Da die teilnahmeberechtigten Aktionäre und ihre Bevollmächtigten nicht physisch an der Hauptversammlung teilnehmen, können sie das Stimmrecht nur durch Briefwahl oder durch Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausüben. Zur Ausübung des Stimmrechts und zur Änderung einer Stimmrechtsausübung näher unter Ziffer 4. und 5..

#### **e. Widerspruch gegen die Beschlussfassungen der Hauptversammlung**

Die Aktionäre, die ihr Stimmrecht ausgeübt haben, können während der Hauptversammlung, also längstens bis zur Schließung der Hauptversammlung durch den Versammlungsleiter, Widerspruch gegen eine oder mehrere Beschlussfassungen der Hauptversammlung erheben. Bitte benutzen Sie dazu im Online-Service (s.o.) den Button „Widerspruch“.

#### **f. Stellungnahme von Aktionären zu Tagesordnungspunkten**

Die Aktionäre unserer Gesellschaft haben in der Hauptversammlung nicht die Möglichkeit, sich in Redebeiträgen zur Tagesordnung zu äußern. Die Gesellschaft räumt den teilnahmeberechtigten Aktionären und ihren Bevollmächtigten aber – über die gesetzlichen Vorgaben des COVMG hinaus – die Möglichkeit ein, vor der Hauptversammlung im Wege elektronischer Kommunikation Stellungnahmen zur Tagesordnung wie folgt einzureichen:

- Stellungnahmen können der Gesellschaft nur (i) von teilnahmeberechtigten Aktionären oder ihren Bevollmächtigten (ii) über den Online-Service (s.o.) unter Nutzung des Buttons „Stellungnahme“ (iii) in Textform oder als Video (iv) in deutscher Sprache (v) bis zum 2. Mai 2022, 24.00 Uhr, übermittelt werden.
- Der Umfang einer Stellungnahme darf 5.000 Zeichen (einschließlich Leerzeichen) bzw. – im Fall einer Stellungnahme per Video – zwei Minuten nicht überschreiten.
- Stellungnahmen per Video sind nur zulässig, wenn der Aktionär bzw. sein Bevollmächtigter darin selbst in Erscheinung tritt und die Stellungnahme abgibt. Anträge, Wahlvorschläge, Fragen und Widersprüche gegen die Beschlüsse der Hauptversammlung (siehe dazu unter Ziffer 3 c. und e. sowie 8.) können nicht mit einer Stellungnahme überreicht werden. Wenn sie in einer Stellungnahme enthalten sind, gelten sie nicht als der Gesellschaft ordnungsgemäß übermittelt.
- Die Gesellschaft plant, die Stellungnahmen auch anderen teilnahmeberechtigten Aktionären unter Offenlegung des Namens des Aktionärs und ggfs. des Bevollmächtigten im Online-Service (s.o.) in der Rubrik „Übersicht Stellungnahmen“ zugänglich zu machen. Mit der Übermittlung der Stellungnahme erklären die übermittelnden Personen ihr Einverständnis dazu.
- Es besteht kein Rechtsanspruch, die Stellungnahme den anderen teilnahmeberechtigten Aktionären zugänglich zu machen. Die Gesellschaft behält sich insbesondere vor, Stellungnahmen nicht zu veröffentlichen, wenn sie keinen erkennbaren Bezug zur Tagesordnung der Hauptversammlung haben, in Inhalt und Darstellung einem zulässigen Redebeitrag in der Hauptversammlung nicht entsprechen oder beleidigenden, diskriminierenden, strafrechtlich relevanten, offensichtlich falschen oder irreführenden Inhalt haben. Gleiches gilt für Stellungnahmen, die nicht in deutscher Sprache übermittelt werden, deren Umfang 5.000 Zeichen (einschließlich Leerzeichen) bzw. – im Fall einer Stellungnahme per Video – zwei Minuten überschreitet oder die nicht bis zu dem vorstehend genannten Zeitpunkt eingereicht wurden.
- Je Aktionär oder Aktionärgemeinschaft kann nur eine Stellungnahme (Text oder Video) übermittelt werden.

#### **g. Nachfragen zu den nach Buchstabe c. übermittelten Fragen**

Die Aktionäre unserer Gesellschaft können Fragen zu den Tagesordnungspunkten nur im Vorfeld der Hauptversammlung und nur unter Nutzung des Online-Service übermitteln (dazu oben c.). Die Gesellschaft bietet aber Aktionären und ihren Bevollmächtigten an, während der Hauptversammlung und über die gesetzlichen Vorgaben des COVMG hinaus Nachfragen zu den von ihnen im Vorfeld der Hauptversammlung übermittelten Fragen wie folgt zu stellen:

- Teilnahmeberechtigte Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können Nachfragen nur zu in der Hauptversammlung erteilten Antworten auf solche Fragen stellen, die sie zuvor selbst bis spätestens 4. Mai 2022, 24.00 Uhr, ordnungsgemäß über den Online-Service (s.o.) eingereicht haben.
- Nachfragen können ausschließlich über den Online-Service in deutscher Sprache übermittelt werden. Bitte benutzen Sie dazu im Online-Service (s.o.) den Button „Fragenaufnahme“ und den dort eingeblendeten Button „Nachfrage“, der mit Beginn der Fragenbeantwortung zur Verfügung steht.

- Die zur Nachfrage berechtigten Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können insgesamt maximal drei Nachfragen stellen. Die Fragen sind auf eine Länge von jeweils maximal 500 Zeichen (einschließlich Leerzeichen) beschränkt.
- Der Vorstand entscheidet, ob und wie er übermittelte Nachfragen beantwortet. Er kann insbesondere im Interesse einer effizienten Durchführung der Hauptversammlung die Anzahl der Nachfragen, die er beantwortet, begrenzen, Nachfragen und deren Beantwortung zusammenfassen, oder unter den übermittelten Nachfragen im Interesse der anderen Aktionäre für die Beantwortung eine geeignete Auswahl treffen.
- Der Versammlungsleiter kann den zeitlichen Rahmen für die Übermittlung, aber auch für die Beantwortung von Nachfragen insgesamt oder hinsichtlich einzelner Nachfragen angemessen beschränken.
- Im Rahmen der Nachfragenbeantwortung behält sich der Vorstand vor, Aktionäre und/oder Bevollmächtigte, die Nachfragen gestellt haben, namentlich zu benennen, sofern sie der namentlichen Nennung nicht ausdrücklich widersprochen haben.

Diese freiwillig eingerichtete zusätzliche Nachfragemöglichkeit während der Hauptversammlung begründet kein Frage- oder Auskunftsrecht. Mit ihr ist insbesondere kein Auskunftsrecht gemäß § 131 Abs. 1 AktG verbunden. Sie ist auch nicht Bestandteil des gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 COVMG eingeräumten Fragerechts, welches nur für Fragen besteht, die der Gesellschaft bis spätestens 4. Mai 2022, 24.00 Uhr, vor der Hauptversammlung zugehen.

#### **h. Hinweis**

Die Gesellschaft kann keine Gewähr übernehmen, dass die Übertragung im Internet technisch ungestört verläuft und der Online-Service uneingeschränkt nutzbar ist. Wir empfehlen Ihnen daher, frühzeitig von den oben genannten Teilnahmemöglichkeiten, insbesondere zur Ausübung des Stimmrechts, Gebrauch zu machen.

#### **4. Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl**

Stimmberechtigte Aktionäre können ihr Stimmrecht durch Briefwahl ausüben.

Vor der Hauptversammlung stehen Ihnen dafür der mit der Einladung übersandte Antwortbogen und der bereitgestellte Online-Service (s.o.) zur Verfügung. Wenn Sie den Antwortbogen verwenden, sind die Briefwahlstimmen ausschließlich an die in Ziffer 2. genannte Postanschrift bzw. Telefaxnummer zu übermitteln und müssen bis einschließlich 2. Mai 2022 eingehen.

Der Online-Service steht allen teilnahmeberechtigten Aktionären auch nach dem 2. Mai 2022 bis zum Beginn der Abstimmung für die Abgabe ihrer Stimmen im Wege der Briefwahl sowie die Änderungen ihrer per Briefwahl abgegebenen Stimmen zur Verfügung.

Eine Stimmabgabe zu TOP 2 (Verwendung des Bilanzgewinns) gilt auch für einen angepassten Gewinnverwendungsvorschlag infolge einer etwaigen Änderung der Anzahl dividendenberechtigter Aktien. Sollte zu TOP 3 und/oder zu TOP 4 (Entlastung Vorstand bzw. Aufsichtsrat) eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, so gilt eine Stimmabgabe zu diesen Tagesordnungspunkten entsprechend für die Einzelabstimmungen.

#### **5. Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft**

Wir bieten unseren Aktionären an, Mitarbeiter der Gesellschaft mit der Ausübung ihrer Stimmrechte nach Maßgabe der Weisungen der Aktionäre zu bevollmächtigen. Die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können das Stimmrecht nur ausüben, soweit ihnen Weisungen erteilt wurden.

Vor der Hauptversammlung stehen Ihnen dafür der von der Gesellschaft mit der Einladung übersandte Antwortbogen und der bereitgestellte Online-Service (s.o.) zur Verfügung. Wenn Sie den Antwortbogen verwenden, sind Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausschließlich an die in Ziffer 2. genannte Postanschrift bzw. Telefaxnummer zu übermitteln und müssen bis einschließlich 2. Mai 2022 eingehen. Wenn Sie den Online-Service nutzen, achten Sie bitte darauf, dass Sie die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft bis zum 2. Mai 2022 (einschließlich) bevollmächtigt und ihnen Weisungen erteilt haben. Der Online-Service steht dann auch nach dem 2. Mai 2022 bis zum Beginn der Abstimmung für Änderungen und Widerruf der Vollmacht oder Weisungen zur Verfügung. Bitte benutzen Sie dazu im Online-Service (s.o.) den Button „Weisungsänderung“.

Eine Weisung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft zu TOP 2 (Verwendung des Bilanzgewinns) gilt auch für einen

angepassten Gewinnverwendungsvorschlag infolge einer etwaigen Änderung der Anzahl dividendenberechtigter Aktien. Sollte zu TOP 3 und/oder zu TOP 4 (Entlastung Vorstand bzw. Aufsichtsrat) eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, so gilt eine Stimmabgabe zu diesen Tagesordnungspunkten entsprechend für die Einzelabstimmungen. Bitte beachten Sie, dass die Stimmrechtsvertreter keine Aufträge zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse oder zum Stellen von Fragen oder von Anträgen entgegennehmen.

## **6. Verfahren für die Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten**

Stimmberechtigte Aktionäre können ihr Stimmrecht durch einen Bevollmächtigten ausüben lassen. Auch in diesem Fall ist für eine rechtzeitige Anmeldung des Aktienbestands durch den Aktionär oder den Bevollmächtigten Sorge zu tragen (Ziffer 2.). Auch Bevollmächtigte können nicht physisch an der Hauptversammlung teilnehmen, sondern sind auf die Teilnahmemöglichkeiten, wie in Ziffer 3. beschrieben, beschränkt. Sie müssen ihre Stimmen entweder per Briefwahl oder durch Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft abgeben (dazu Ziffer 4. und 5.).

Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung sowie der Nachweis ihres Widerrufs gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform. Sie können auch über den bereitgestellten Online-Service elektronisch übermittelt werden. Bitte nutzen Sie für die Erteilung der Vollmacht das auf der Internetseite der Gesellschaft ([www.dpdhl.de/hauptversammlung](http://www.dpdhl.de/hauptversammlung)) bereitgestellte Vollmachtsformular.

Für die Bevollmächtigung eines Intermediärs, einer Aktionärsvereinigung, eines Stimmrechtsberaters oder einer anderen diesen gemäß § 135 AktG gleichgestellten Person oder Institution gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere § 135 AktG. Wir bitten die Aktionäre, in diesen Fällen die Bereitschaft des zu Bevollmächtigenden zur Wahrnehmung der in Ziffer 3. aufgezeigten Möglichkeiten zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts sowie die Einzelheiten der Bevollmächtigung einschließlich ihrer Form zu klären. Diejenigen Intermediäre und Aktionärsvereinigungen, die an unserem Online-Service (s.o.) teilnehmen, können auch über diesen bevollmächtigt werden.

## **7. Veröffentlichung von Informationen, Berichten und Unterlagen**

Der festgestellte Jahresabschluss und der gebilligte Konzernabschluss, der zusammengefasste Lagebericht für die Gesellschaft und den Konzern mit dem erläuternden Bericht zu den Angaben nach §§ 289a, 315a HGB, der Bericht des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021, der Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns, die Berichte des Vorstands zu TOP 8 und 9 sowie der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 stehen Ihnen von der Einberufung der Hauptversammlung an auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.dpdhl.de/hauptversammlung](http://www.dpdhl.de/hauptversammlung) zur Verfügung. Die Unterlagen werden überdies während der Hauptversammlung zugänglich sein.

Die gem. § 124a AktG auf der Internetseite zugänglich zu machenden Informationen können Sie alsbald nach der Einberufung der Hauptversammlung bzw. unverzüglich nach Eingang des Verlangens auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.dpdhl.de/hauptversammlung](http://www.dpdhl.de/hauptversammlung) einsehen.

## **8. Anträge, Wahlvorschläge, Verlangen auf Ergänzung der Tagesordnung, Auskunftsverlangen, Rechte der Aktionäre, Hinweise zum Datenschutz**

Anträge von Aktionären und Vorschläge von Aktionären zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder Abschlussprüfern, die vor der Hauptversammlung zugänglich gemacht werden sollen, sind an die nachfolgend genannten Adressen bzw. Telefaxnummer der Deutsche Post AG zu richten:

Postanschrift:

Deutsche Post AG, Zentrale, Investor Relations, Stichwort: Hauptversammlung, 53250 Bonn

Telefax:

+49 (0)228 182 63199

E-Mail:

[hauptversammlung@dpdhl.com](mailto:hauptversammlung@dpdhl.com)

Wir werden Anträge und Wahlvorschläge, die bis zum Ablauf des 21. April 2022 eingehen und zugänglich zu machen sind,

unverzüglich unter [www.dpdhl.de/hauptversammlung](http://www.dpdhl.de/hauptversammlung) veröffentlichen. Zugänglich zu machende Anträge und Wahlvorschläge gelten als in der Hauptversammlung gestellt, wenn der antragstellende oder den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär ordnungsgemäß legitimiert und zur Hauptversammlung angemeldet ist. Das Recht des Versammlungsleiters, zuerst über die Vorschläge der Verwaltung abstimmen zu lassen, bleibt hiervon unberührt.

Ein Verlangen von Aktionären, Gegenstände auf die Tagesordnung zu setzen und bekannt zu machen (§ 122 Abs. 2 AktG), muss der Gesellschaft bis spätestens zum Ablauf des 5. April 2022 zugehen. Bitte richten Sie ein solches Verlangen an den Vorstand der Deutsche Post AG:

Postanschrift:

Deutsche Post AG, Zentrale, Vorstand, Stichwort: Hauptversammlung, 53250 Bonn

Telefax:

+49 (0)228 182 63199

E-Mail:

[hauptversammlung@dpdhl.com](mailto:hauptversammlung@dpdhl.com)

Jedem Aktionär, der zur Teilnahme an der Hauptversammlung berechtigt ist, ist ein Fragerecht im Wege der elektronischen Kommunikation eingeräumt (dazu unter Gliederungspunkt 3. c.). Nach § 1 Abs. 2 Satz 2 COVMG entscheidet der Vorstand nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen, wie er die Fragen beantwortet.

Weitergehende Erläuterungen zu den genannten Rechten der Aktionäre nach §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127 AktG und § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 COVMG sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.dpdhl.de/hauptversammlung](http://www.dpdhl.de/hauptversammlung) verfügbar.

Informationen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Hauptversammlung und dem Aktienregister finden Sie unter [www.dpdhl.de/datenschutz-ir](http://www.dpdhl.de/datenschutz-ir). Gerne senden wir Ihnen diese auch postalisch zu.

**Bonn, im März 2022**

**Deutsche Post AG  
Der Vorstand**

**Informationen zu TOP 7 (Wahlen zum Aufsichtsrat), insbesondere gemäß § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG und gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK):**

**Prof. Dr. Luise Hölscher**

**Persönliche Daten**

Geburtsjahr: 1971  
Nationalität: Deutsch

**Expertise / Schwerpunkte**

Expertise in Strategie, Stakeholder Management, Strategisches Personalmanagement, Change Management, interkulturelles Management, Krisenmanagement, Bau- und Immobilienmanagement, Digitalisierung

Forschung und Lehre (Lehrbefugnis für Betriebswirtschaftslehre): Internes und externes Rechnungswesen, nationale und internationale Besteuerung, Unternehmensbewertung, Interne Revision

**Aktuelle Tätigkeit und beruflicher Werdegang**

2003 – 2004     Managerin in der Steuerberatung bei der Ernst & Young GmbH, Nürnberg

2004 – 2010 Professorin für Accounting & Taxation an der Frankfurt School of Finance and Management  
 2010 – 2013 Staatssekretärin im Hessischen Ministerium der Finanzen  
 2013 – 2017 Vizepräsidentin und Chief Administration Officer bei der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBWE), London  
 2018 – 2021 Vorstand der SRH Holding SdbR, Heidelberg  
 2021 Kaufmännische Geschäftsführerin der Robert Bosch Gesellschaft für Medizinische Forschung mbH, Stuttgart  
 seit Januar 2022 Staatssekretärin im Bundesministerium der Finanzen

### **Ausbildung**

1990 – 1994 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Osnabrück, Abschluss als Diplom-Kauffrau  
 1997 Promotion zum Dr. rer. pol. an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg  
 2003 Habilitation im Fach Betriebswirtschaftslehre an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

### **Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten oder vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen**

Keine

### **C.13 DCGK**

Frau Prof. Dr. Luise Hölscher ist Staatssekretärin im Bundesministerium der Finanzen. Die Bundesrepublik Deutschland ist zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Information über die KfW Bankengruppe mit ca. 20,5% am Grundkapital der Deutsche Post AG beteiligt.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bestehen im Übrigen keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zwischen Frau Prof. Dr. Luise Hölscher – unter TOP 7 zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen – und der Deutsche Post AG oder deren Konzernunternehmen, den Organen der Deutsche Post AG oder einem wesentlich an der Deutsche Post AG beteiligten Aktionär, die ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde.

### **Stefan B. Wintels**

#### **Persönliche Daten**

Geburtsjahr: 1966  
 Nationalität: Deutsch

#### **Expertise / Schwerpunkte**

Mitglied in Leitungsgremien internationaler Finanzdienstleister, Corporate & Investment Banking, Kapitalmärkte, Digitale Transformation, Gremienerfahrung

#### **Aktuelle Tätigkeit und beruflicher Werdegang**

1994 – 2001 Deutsche Bank AG  
 1994 – 1996 Mitarbeiter Abteilung für Konzernentwicklung, Frankfurt am Main  
 1997 – 1998 Stellvertretender Leiter des Londoner Büros, Group Investments, London  
 1998 – 2001 Director und Leiter Europa, Abteilung für Konzernentwicklung, seit 1999 Managing Director, Frankfurt am Main  
 2001 – 2021 Citigroup  
 2001 – 2003 Director, Financial Institutions Group, Frankfurt am Main  
 2004 – 2008 Managing Director und Leiter Financial Institutions Group, Deutschland & Österreich, Frankfurt am Main  
 2008 – 2021 Leiter (bzw. zeitweise Co-Head) Corporate & Investment Banking, Deutschland & Österreich, Frankfurt am Main  
 2008 – 2010 Vorstand der Citigroup Global Markets Management AG, Frankfurt am Main

2010 – 2013	Vorstand der Citigroup Global Markets Deutschland AG (seit 2018 "Citigroup Global Markets Europe AG"), Frankfurt am Main
2010 – 2018	Co-Head Financial Institutions Group, Europe, Middle East & Africa (EMEA), Frankfurt am Main
2014 – 2020	Deutschlandchef und Vorstandsvorsitzender der Citigroup Global Markets Deutschland AG (seit 2018 „Citigroup Global Markets Europe AG“), Frankfurt am Main
2014 – 2020	Mitglied der Geschäftsführung der Citibank North America (CNAF), Frankfurt am Main
2020 – 2021	Global (Co-)Head Financial Institutions Group, Bereich Banking, Capital Markets & Advisory und Mitglied des Global Executive Committee in diesem Bereich, Frankfurt am Main
10.2021	Co-Vorsitzender des Vorstands der KfW
seit 1.11.2021	Vorsitzender des Vorstands der KfW

### **Ausbildung**

1990 – 1994	Diplom-Kaufmann, Technische Universität Berlin
1992 – 1993	Studienjahr an der University of Illinois, Urbana-Champaign, USA - Teilnahme am 2. Jahr des MBA Programms

### **Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten oder vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen**

Vorsitzender des Aufsichtsrats der KfW Capital GmbH & Co. KG\*

Der Aufsichtsrat der Deutsche Telekom AG hat Herrn Wintels der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung am 7. April 2022 zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen.

\*Konzernmandat

### **C.13 DCGK**

Herr Stefan B. Wintels ist Vorsitzender des Vorstands der KfW Bankengruppe, die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Informationen mit ca. 20,5% am Grundkapital der Deutsche Post AG beteiligt ist.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bestehen im Übrigen keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zwischen Herrn Stefan B. Wintels – unter TOP 7 zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen – und der Deutsche Post AG oder deren Konzernunternehmen, den Organen der Deutsche Post AG oder einem wesentlich an der Deutsche Post AG beteiligten Aktionär, die ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde.