

Deutsche Post AG
Bonn
WKN 555200
ISIN DE0005552004

Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung

Kennung des Ereignisses: GMETDPW123RS

Wir berufen hiermit die

ordentliche Hauptversammlung der Deutsche Post AG

ein, die am Donnerstag, den 4. Mai 2023, 10.00 Uhr, im World Conference Center Bonn, Eingang Hauptgebäude, Platz der Vereinten Nationen 2, 53113 Bonn, stattfindet.

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 2022

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 2022 in Höhe von Euro 10.634.765.651,85 wie folgt zu verwenden:

Verteilung an die Aktionäre durch Ausschüttung einer Dividende von Euro 1,85 je dividendenberechtigter Stückaktie	Euro 2.205.096.642,35
Einstellung in andere Gewinnrücklagen	Euro 2.000.000.000,00
Gewinnvortrag	Euro 6.429.669.009,50

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 2022 amtierenden Mitgliedern des Vorstands Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.

4.

Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.

5.

Wahlen zum Aufsichtsrat

Die Amtszeiten von Frau Prof. Dr.-Ing. Katja Windt und Herrn Dr. Mario Daberkow enden planmäßig zum Ablauf der Hauptversammlung am 4. Mai 2023. Herr Dr. Daberkow steht für eine Wiederwahl zur Verfügung. Frau Prof. Dr.-Ing. Windt steht nach zwölfjähriger Mitgliedschaft im Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex nicht mehr für eine Wiederwahl zur Verfügung. Zwei Vertreter der Anteilseigner sind daher neu bzw. wieder 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 Dr. Katrin Suder, Hamburg, selbstständige Unternehmensberaterin, TAE Advisory & Sparring GmbH und
- b) Herrn Dr. Mario Daberkow, Wendeburg, Mitglied des Vorstands der Volkswagen Financial Services AG (bis 16. März 2023), Head of Group IT Infrastructure & Services der Volkswagen AG (ab 1. April 2023)

für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 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 in der Hauptversammlung zur Wahl stehenden Kandidaten. Weitere Informationen zu den Kandidaten erhalten Sie im Anschluss an die weiteren Angaben zur Einberufung.

6.

Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien gemäß § 71 Abs. 1 Nr. 8 AktG und zur Verwendung eigener Aktien sowie zum Ausschluss des Bezugsrechts

Der Vorstand hat die von der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2021 erteilte Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien bereits etwa zur Hälfte ausgenutzt und über die Börse Aktien der Deutsche Post AG erworben. Der vorgeschlagene Ermächtigungsbeschluss ersetzt und erneuert die bisher bestehende Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

- a) Die Gesellschaft wird ermächtigt, eigene Aktien bis zu insgesamt 10% des zum Zeitpunkt der Beschlussfassung bestehenden Grundkapitals zu erwerben. Dabei dürfen auf die aufgrund dieser Ermächtigung erworbenen Aktien zusammen mit anderen Aktien der Gesellschaft, welche die Gesellschaft bereits früher erworben hat und noch besitzt oder die ihr nach den §§ 71d, 71e AktG zuzurechnen sind, zu keinem Zeitpunkt mehr als 10% des jeweils bestehenden Grundkapitals entfallen.

Die Ermächtigung wird mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 4. Mai 2023 wirksam und gilt bis zum 3. Mai 2028. Die derzeit bestehende, von der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 unter TOP 8 erteilte und bis zum 5. Mai 2026 befristete Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien wird für die Zeit ab Wirksamwerden der neuen Ermächtigung aufgehoben.

- b) Der Erwerb eigener Aktien kann nach Wahl der Gesellschaft über die Börse, mittels eines öffentlichen Kaufangebots, mittels einer an die Aktionäre der Gesellschaft gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten oder auf andere Weise nach Maßgabe von § 53a AktG erfolgen.

Der Erwerbspreis (ohne Erwerbsnebenkosten) darf den Durchschnittskurs der Aktien vor dem Stichtag um nicht mehr als 10% überschreiten und um nicht mehr als 20% unterschreiten. Der Durchschnittskurs ist der nicht volumengewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Wertpapierbörse in Frankfurt am Main an den letzten fünf Börsenhandelstagen. Der Stichtag ist

- (1) beim Erwerb über die Börse: der Tag des Erwerbs oder – falls früher – der Eingehung einer Verpflichtung zum Erwerb;
- (2) beim Erwerb mittels eines öffentlichen Kaufangebots oder einer an die Aktionäre der Gesellschaft gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten: der Tag der Entscheidung des Vorstands über das öffentliche Kaufangebot bzw. die an die Aktionäre der Gesellschaft gerichtete öffentliche Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten;
- (3) beim Erwerb auf andere Weise nach Maßgabe von § 53a AktG: der Tag der Entscheidung des Vorstands über den Erwerb der Aktien.

Wenn der Erwerbspreis nach Veröffentlichung des Kaufangebots bzw. der Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten festgelegt oder geändert wird, ist der Stichtag der Tag der Festlegung oder Änderung.

Wenn der Gesamtbetrag der Aktien, für die die Aktionäre ein öffentliches Kaufangebot der Gesellschaft annehmen oder für die die Aktionäre ein Verkaufsangebot abgeben, den Gesamtbetrag des Erwerbsangebots der Gesellschaft überschreitet, erfolgt die Annahme im Verhältnis des Gesamtbetrags des Erwerbsangebots zu den insgesamt von den Aktionären angebotenen Aktien. Bei einer öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten findet die Annahme nach Quoten nur bei gleichwertigen Angeboten statt. Es kann vorgesehen werden, dass bei gleichwertigen Angeboten geringe Stückzahlen bis zu 100 angebotene Aktien je Aktionär bevorrechtigt angenommen werden.

- c) Die Ermächtigung kann zu jedem gesetzlich zulässigen Zweck, insbesondere zur Verfolgung eines oder mehrerer der unter d) bis f) genannten Ziele ausgeübt werden.
- d) Der Vorstand wird ermächtigt, die aufgrund dieser oder einer vorangehenden Ermächtigung nach § 71 Abs. 1 Nr. 8 AktG erworbenen eigenen Aktien in anderer Weise als durch einen Verkauf über die Börse oder ein Angebot an alle Aktionäre unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre wie folgt zu verwenden:
 - (1) um den Inhabern von bereits zuvor ausgegebenen Schuldverschreibungen mit Options- oder Wandlungsrechten bzw. Wandlungspflichten ein Bezugsrecht auf eigene Aktien in dem Umfang einzuräumen, wie es ihnen nach Ausübung der Options- oder Wandlungsrechte bzw. nach Erfüllung der Wandlungspflicht zustehen würde;
 - (2) wenn die Aktien gegen Barzahlung mit Zustimmung des Aufsichtsrats ausgegeben werden und der Ausgabepreis den Börsenpreis der bereits börsennotierten Aktien der Gesellschaft gleicher Ausstattung zum Zeitpunkt der endgültigen Festlegung des Ausgabepreises nicht wesentlich unterschreitet und die ausgegebenen Aktien insgesamt 10% des Grundkapitals, das die Gesellschaft im Zeitpunkt des Wirksamwerdens oder – soweit niedriger – im Zeitpunkt der Ausübung der Ermächtigung hat, nicht überschreiten; auf diese 10%-Grenze sind andere 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 sowie Genussrechten ausgegeben worden oder auszugeben sind, sofern die 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;
 - (3) wenn die eigenen Aktien im Rahmen von Aktienbeteiligungs- oder anderen aktienbasierten Programmen an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft oder des Vertretungsorgans eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens oder an Arbeitnehmer der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens ausgegeben werden sollen, wobei das Arbeitsverhältnis bzw. Organverhältnis zur Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen im Zeitpunkt der Zusage der Aktienausgabe bestehen muss; soweit Vorstandsmitgliedern eigene Aktien gewährt werden sollen, entscheidet hierüber der Aufsichtsrat der Gesellschaft;
 - (4) wenn die eigenen Aktien mit Zustimmung des Aufsichtsrats zur Einführung der Aktien der Gesellschaft an einer ausländischen Börse verwendet werden sollen, an der die Aktien bisher nicht zum Handel zugelassen sind; die Ermächtigung gilt entsprechend für die Börseneinführung von Depotrechten oder Zertifikaten, die

Aktien repräsentieren;

- (5) wenn die eigenen Aktien mit Zustimmung des Aufsichtsrats gegen Sachleistung zum Zwecke der Durchführung von Unternehmenszusammenschlüssen oder des Erwerbs von Unternehmen, Unternehmensteilen, Beteiligungen an Unternehmen (einschließlich Aufstockungen) oder anderen Wirtschaftsgütern ausgegeben werden; eine Ausgabe in diesem Sinne stellt auch die Einräumung von Wandlungs- oder Bezugsrechten sowie von Kaufoptionen dar;
- (6) wenn und soweit der Vorstand den Aktionären anbietet, nach ihrer Wahl einen fälligen und zahlbaren Dividendenanspruch gegen die Gesellschaft (ganz oder teilweise) nicht in bar, sondern durch Ausgabe von eigenen Aktien zu erfüllen.

Die eigenen Aktien können an ein Kreditinstitut oder ein anderes die Voraussetzungen des § 186 Abs. 5 Satz 1 AktG erfüllendes Unternehmen übertragen werden, wenn dieses die Aktien mit der Verpflichtung übernimmt, sie über die Börse zu verkaufen, den Aktionären zum Erwerb anzubieten oder zur Erfüllung eines an alle Aktionäre gerichteten Erwerbsangebots bzw. zur Durchführung der vorgenannten Zwecke zu verwenden. Die Gesellschaft kann die eigenen Aktien zur Durchführung der unter den vorstehenden Ziffern (1), (3) bis (6) genannten Zwecke auch im Wege eines Wertpapierdarlehens von einem Kreditinstitut oder einem anderen die Voraussetzungen des § 186 Abs. 5 Satz 1 AktG erfüllenden Unternehmen erwerben; in diesem Fall hat die Gesellschaft sicherzustellen, dass die Aktien zur Rückführung des Wertpapierdarlehens unter Beachtung von § 71 Abs. 1 Nr. 8 Satz 3 und 4 AktG erworben werden.

- e) Bei Veräußerung eigener Aktien durch Angebot an alle Aktionäre ist der Vorstand ermächtigt, auch den Inhabern oder Gläubigern der von der Deutsche Post AG oder ihren Konzerngesellschaften ausgegebenen Options-, Wandel- und/oder Gewinnschuldverschreibungen, Genussrechten sowie Kombinationen der vorgenannten Instrumente ein Bezugsrecht auf die eigenen Aktien in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung der ihnen eingeräumten Options- oder Wandlungsrechte als Aktionär zustehen würde und nach näherer Maßgabe der zugrunde liegenden Bedingungen zum Zwecke des Verwässerungsschutzes angeboten werden kann.
- f) Der Vorstand wird ferner ermächtigt, die aufgrund dieser oder einer vorangehenden Ermächtigung nach § 71 Abs. 1 Nr. 8 AktG erworbenen eigenen Aktien mit Zustimmung des Aufsichtsrats ohne weiteren Hauptversammlungsbeschluss ganz oder teilweise einzuziehen. Die Einziehung führt zu einer Herabsetzung des Grundkapitals. Dem Aufsichtsrat wird die Befugnis zur Änderung der Fassung der Satzung entsprechend der Einziehung der Aktien und der Herabsetzung des Grundkapitals übertragen. Der Vorstand kann abweichend von Satz 2 bestimmen, dass sich durch die Einziehung der Aktien der Anteil der übrigen Aktien am Grundkapital (§ 8 Abs. 3 AktG) erhöht. In diesem Fall ist der Vorstand zur Anpassung der Angabe der Zahl der Aktien in der Satzung ermächtigt.
- g) Die vorstehenden Ermächtigungen werden unabhängig voneinander erteilt. Sie können einmal oder mehrmals, ganz oder in Teilen, einzeln oder gemeinsam ausgenutzt werden. Die eigenen Aktien können auch vermittelt eines abhängigen oder im Mehrheitsbesitz stehenden Unternehmens der Gesellschaft oder eines auf dessen Rechnung oder auf Rechnung der Gesellschaft handelnden Dritten erworben werden. Für die so erworbenen Aktien kann von den Verwendungsmöglichkeiten nach lit. c) bis f) Gebrauch gemacht werden. Dies gilt auch, wenn die Gesellschaft die Aktien gemäß § 71d Satz 5 AktG erwirbt.

Bericht des Vorstands an die Hauptversammlung zu TOP 6 gemäß §§ 71 Abs. 1 Nr. 8 i.V.m. 186 Abs. 4 Satz 2 AktG

Der Vorstand hat die von der Hauptversammlung 2021 beschlossene Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien bereits etwa zur Hälfte ausgenutzt. Der vorgeschlagene Ermächtigungsbeschluss ersetzt und erneuert die bestehende Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien. Die Ermächtigung soll die Gesellschaft in die Lage versetzen, Aktien der Gesellschaft über die Börse, mittels eines öffentlichen Kaufangebots, mittels einer an die Aktionäre der Gesellschaft gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten oder auf andere Weise nach Maßgabe von § 53a AktG bis zur Höhe von insgesamt 10% des zum Zeitpunkt der Beschlussfassung bestehenden Grundkapitals der Gesellschaft erwerben zu können. Dabei dürfen auf die aufgrund dieser Ermächtigung erworbenen Aktien zusammen mit anderen Aktien der Gesellschaft, welche die Gesellschaft bereits erworben hat und noch besitzt oder die ihr nach den §§ 71d, 71e AktG zuzurechnen sind, zu keinem Zeitpunkt mehr als 10% des jeweils bestehenden Grundkapitals entfallen. Der Beschlussvorschlag fügt sich in die langfristige Strategie der Gesellschaft zu Kapitalmaßnahmen ein: Die Gesellschaft möchte in Übereinstimmung mit einer verbreiteten Praxis bei börsennotierten Aktiengesellschaften in Deutschland langfristig die Möglichkeit schaffen, flexibel über den Rückwerb von eigenen Aktien und ihre Verwendung entscheiden zu können. Sie möchte zudem in der Lage sein, zwischen den verschiedenen ihr zur Verfügung stehenden Finanzierungsmöglichkeiten zum Wohle der Gesellschaft und ihrer Aktionäre kurzfristig wählen zu können.

Eigene Aktien können zu jedem gesetzlich zulässigen Zweck verwendet werden, insbesondere können sie über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot an alle Aktionäre wieder veräußert werden. Daneben soll die Ermächtigung eine Verwendung unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre ermöglichen, und zwar in den in der Ermächtigung unter lit. d) bis f) aufgeführten Fallgruppen:

Die erste Fallgruppe in lit. d) sieht die Möglichkeit vor, die eigenen Aktien 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 auch ohne in bar zu erbringende Ausgleichszahlung oder Herabsetzung des Wandlungs- oder Optionspreises zu gewähren.

Die zweite Fallgruppe in lit. d) gibt dem Vorstand die Möglichkeit, die erworbenen eigenen Aktien mit Zustimmung des Aufsichtsrats auch ohne ein an alle Aktionäre gerichtetes öffentliches Angebot unter Ausschluss des Bezugsrechts zu veräußern, wenn die Aktien zu einem Preis verkauft werden, der den Börsenkurs bei Veräußerung nicht wesentlich unterschreitet. Mit der Ermächtigung wird – entsprechend dem Regelungskonzept des § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG – von der gesetzlich zugelassenen Möglichkeit zum erleichterten Bezugsrechtsausschluss Gebrauch gemacht. Die Gesellschaft kann damit Marktchancen an den Kapitalmärkten schnell und flexibel nutzen. Die marktnahe Festsetzung des Veräußerungspreises führt zu einem hohen Mittelzufluss. Die Gesellschaft erhält im Interesse einer Erweiterung der Aktionärsbasis ferner die Möglichkeit, Anlegern, insbesondere institutionellen Investoren im In- und Ausland, Aktien der Gesellschaft anzubieten. Die Ausgabe der eigenen Aktien zu einem börsennahen Kurs dient dem Schutz der Aktionäre vor Verwässerung, denn jeder Aktionär hat die Möglichkeit, die zur Aufrechterhaltung seiner Anteilsquote erforderlichen Aktien zu annähernd gleichen Bedingungen über die Börse zu erwerben. Der Vorstand wird sich zudem unter Berücksichtigung der aktuellen Marktgegebenheiten bemühen, einen eventuellen Abschlag auf den Börsenkurs niedrig zu halten. Die Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss ist auf 10% des Grundkapitals der Gesellschaft beschränkt. Dabei 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 sowie 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 dritte Fallgruppe in lit. d) erlaubt, eigene Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts auch dazu zu verwenden, sie an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft oder des Vertretungsorgans eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens oder an Arbeitnehmer der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens auszugeben. Dabei soll die Möglichkeit eröffnet werden, die Ausgabe der Aktien unter Beachtung der arbeitsrechtlichen Anforderungen auf eine bestimmte Gruppe oder bestimmte Personen aus dem vorgenannten Kreis zu beschränken. Soweit die eigenen Aktien an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft ausgegeben werden sollen, entscheidet im Rahmen der von der Hauptversammlung erteilten Ermächtigung nicht der Vorstand, sondern entsprechend der aktienrechtlichen Zuständigkeitsverteilung der Aufsichtsrat der Gesellschaft. Die Aktienausgabe an Führungskräfte und/oder Arbeitnehmer fördert die Identifikation mit dem Unternehmen und unterstützt die Bereitschaft zur Übernahme von Mitverantwortung im Unternehmen. Die aktienbasierte Vergütung bietet zudem die Möglichkeit, die Vergütung von Führungskräften und/oder Arbeitnehmern in geeigneten Fällen auf eine langfristige Unternehmensentwicklung auszurichten.

Die Deutsche Post AG hat für Führungskräfte des Konzerns einen globalen Share Matching Plan aufgelegt. Führungskräfte mit einem RCS (Role Classification System) Grade B bis D müssen im Rahmen dieses Plans 15% und können bis zu 50% ihrer jährlichen variablen Vergütung zum aktuellen Börsenkurs in Deutsche Post-Aktien investieren (Investment Shares). Führungskräfte mit einem RCS Grade E bis F können bis zu 50% ihrer jährlichen variablen Vergütung zum aktuellen Börsenkurs in Investment Shares anlegen. Nach Ablauf einer vierjährigen Haltefrist und entsprechender Konzernzugehörigkeit erhalten die Führungskräfte für je eine im Rahmen des Plans gekaufte und durchgängig gehaltene Deutsche Post-Aktie eine weitere Aktie (Matching Share). Die Gesellschaft will die Möglichkeit haben, eigene Aktien als Investment Shares und/oder Matching Shares auszugeben. Darüber hinaus hat die Deutsche Post AG für Führungskräfte des Konzerns einen globalen Employee Share Plan aufgelegt. Führungskräfte mit einem RCS Grade G bis H können im Rahmen dieses Plans bis zu Euro 15.000 (Grade G) bzw. Euro 10.000 (Grade H) ihres jährlichen Grundgehalts bzw. ihrer jährlichen variablen Vergütung in Deutsche Post-Aktien mit einem Abschlag in Höhe von 25% auf den Börsenkurs investieren. Die erworbenen Aktien unterliegen einer zweijährigen Haltefrist. Die Gesellschaft will die Möglichkeit haben, im Rahmen des Programms eigene Aktien auszugeben. Außerdem wird die Deutsche Post AG erste Piloten für ein globales Mitarbeiterbeteiligungsprogramm „myShares“ starten. Dieses ermöglicht es Mitarbeitern, die nicht zur Teilnahme an einem der vorgenannten Programme berechtigt sind, bis zu Euro 3.600 ihres jährlichen Grundgehalts bzw. ihrer jährlichen variablen Vergütung in Deutsche Post-Aktien mit einem Abschlag in Höhe von 15% auf den Börsenkurs zu investieren. Je nach Ausgang der Piloten soll das Programm dann im Konzern Deutsche Post DHL implementiert werden. Die Gesellschaft will die Möglichkeit haben, auch im Rahmen dieses Programms eigene Aktien auszugeben. Schließlich hat die Deutsche Post AG auf der Grundlage der Ermächtigungen der ordentlichen Hauptversammlungen

vom 24. April 2018 (TOP 6), 27. August 2020 (TOP 7) und 6. Mai 2022 (TOP 8) den erstmals 2014 aufgelegten Performance Share Plan fortgeführt, in dessen Rahmen Performance Share Units mit Bezugsrechten an Mitglieder der Geschäftsführungen der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen sowie an Führungskräfte der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen ausgegeben werden, sofern sie den RCS Grades B bis F zugeordnet sind. Nach Ablauf einer vierjährigen Wartezeit und entsprechender Konzernzugehörigkeit erhalten die Berechtigten – abhängig von der Erreichung der in den Ermächtigungen der ordentlichen Hauptversammlungen vom 24. April 2018, 27. August 2020 bzw. 6. Mai 2022 bestimmten Erfolgsziele – für je ein Bezugsrecht eine Deutsche Post-Aktie. Die Gesellschaft will sich vorbehalten, eigene Aktien auch zur Bedienung von Ansprüchen aus dem Performance Share Plan auszugeben und damit flexibel entscheiden zu können, ob die Aktien zur Bedienung des Performance Share Plan aus dem Bedingten Kapital 2018/1, 2020/1 bzw. 2022/1, aus dem Genehmigten Kapital 2021 oder durch Erwerb eigener Aktien bereitgestellt werden. Um eigene Aktien als Vergütung an Führungskräfte und/oder Arbeitnehmer oder als Investment bzw. Matching Shares ausgeben zu können, muss das Bezugsrecht der Aktionäre auf diese Aktien ausgeschlossen werden können. Dem dient die vorgeschlagene Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss. Die Ermächtigung zum Ausschluss des Bezugsrechts ist aber nicht auf die Bedienung des bestehenden Share Matching Plan, des Employee Share Plan, von myShares und des Performance Share Plan beschränkt. Sie kann auch genutzt werden, wenn die Gesellschaft weitere oder andere aktienbasierte Vergütungsprogramme einführt.

Die vierte Fallgruppe in lit. d) sieht vor, das Bezugsrecht der Aktionäre mit Zustimmung des Aufsichtsrats auszuschließen, wenn die eigenen Aktien zur Einführung der Aktien der Gesellschaft an einer ausländischen Börse, an der die Aktien bislang nicht zum Handel zugelassen sind, verwendet werden sollen, und gilt entsprechend für die Börseneinführung von Depotrechten oder Zertifikaten, die Aktien repräsentieren. Die Gesellschaft ist bemüht, ihre Aktionärsbasis fortlaufend auch im Ausland zu verbreitern. Das entspricht der globalen Ausrichtung der Deutsche Post DHL Group als dem weltweit führenden Post- und Logistik-Konzern. Die Einführung von Aktien an einer ausländischen Börse kann zudem das Ziel einer Verbreiterung der Aktionärsbasis unterstützen. Investoren sind zum Investment eher bereit, wenn die Aktien an ihrer Landesbörse zum Handel zugelassen sind. Die Deutsche Post AG will sich daher die Möglichkeit vorbehalten, ihre Aktien an ausgewählten Börsenplätzen im Ausland zum Börsenhandel einführen zu können. Konkrete Planungen zur Einführung der Aktien an einer Auslandsbörse gibt es nicht. Die Eröffnung eines Börsenhandels an einer ausländischen Börse erfordert in der Regel, dass der Emittent Aktien zur Verfügung stellt, um die Zulassung der Aktien (bzw. von Depotrechten oder Zertifikaten) zu erreichen oder das Handelsgeschehen nach Zulassung zu unterstützen. Dies ist nur möglich, wenn die Deutsche Post AG die Aktien nicht den eigenen Aktionären zum Erwerb anbieten muss. Die eigenen Aktien sollen entsprechend der Zielsetzung breit gestreut an eine Vielzahl von Anlegern ausgegeben werden. Die Aktien können von einem Kreditinstitut mit der Verpflichtung übernommen werden, sie nach Weisung der Gesellschaft an einer ausländischen Börse zu platzieren. 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. Die Gesellschaft wird bei der Gestaltung des Veräußerungspreises auf die Marktsituation an der ausländischen Börse Rücksicht nehmen. Wenn die zur Gewährleistung eines ordentlichen Börsenhandels angebotenen Aktien nur mit einem Abschlag gegenüber dem Börsenpreis in Deutschland ausgegeben werden können, wird sich der Vorstand bemühen, den Abschlag gering zu halten. Der Einführungspreis der Aktien wird den Schlusskurs der bereits börsennotierten Aktien der Gesellschaft mit gleicher Ausstattung im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Wertpapierbörse in Frankfurt am Main am letzten Börsenhandelstag vor dem Tag der Börseneinführung um nicht mehr als 8 bis maximal 10% (ohne Nebenkosten) unterschreiten. Entsprechendes gilt, wenn der Handel in Form von Depotrechten oder Zertifikaten eröffnet werden soll.

Die fünfte Fallgruppe in lit. d) regelt den Ausschluss des Bezugsrechts bei Verwendung der eigenen Aktien zum Sacherwerb. Die Gesellschaft soll die Möglichkeit erhalten, die eigenen Aktien im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen oder beim Erwerb von Unternehmen, Unternehmensteilen, Beteiligungen an Unternehmen (einschließlich Aufstockungen) oder anderen Wirtschaftsgütern anstelle von Geldleistungen 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 Möglichkeit, als Gegenleistung Aktien anbieten zu können, hat beim Erwerb von Unternehmen oder Beteiligungen erhebliches Gewicht. Aber auch beim Erwerb von anderen Wirtschaftsgütern kann es im Interesse der Gesellschaft liegen, wenn sie Aktien 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 Aktien zu gewähren, etwa wenn sich die Gesellschaft bei Erwerb eines Unternehmens zunächst zur Zahlung eines Geldbetrags verpflichtet hat und im Nachhinein anstelle von Geld Aktien gewährt werden sollen. Die Gewährung von Aktien 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 eigenen Aktien. 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 Aktienausgabe unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre Gebrauch macht. Er wird dafür Sorge tragen, dass der Wert des erworbenen Vermögensgegenstands in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der dafür ausgegebenen eigenen Aktien steht. Der Vorstand wird sich bei der Bemessung des Werts der als Gegenleistung hingegebenen Aktien in der Regel am Börsenkurs der Aktien der Deutsche Post AG orientieren. Eine schematische An-

knüpfung an einen Börsenkurs ist indes nicht vorgesehen, insbesondere um einmal erzielte Verhandlungsergebnisse nicht durch Schwankungen des Börsenkurses in Frage zu stellen.

Die sechste Fallgruppe in lit. d) soll die Durchführung einer sog. Aktiendividende erleichtern. Unter einer Aktiendividende versteht man das Angebot an alle Aktionäre, einen fälligen und zahlbaren Dividendenanspruch nicht in bar, sondern in Aktien der Gesellschaft zu erfüllen. In der Praxis werden Aktiendividenden zum Teil durch Veröffentlichung eines förmlichen Bezugsangebots nach § 186 Abs. 1 und 2 AktG angeboten. Wenn dieser Weg gewählt wird, bedarf es eines Ausschlusses des gesetzlichen Bezugsrechts nicht. Es kann aber auch im Interesse der Gesellschaft und der Gesamtheit der Aktionäre liegen, von den gesetzlichen Bestimmungen des § 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 Aktien zu wählen. Dazu kann es erforderlich sein, das gesetzliche Bezugsrecht der Aktionäre – ungeachtet der Gleichbehandlung aller Aktionäre – vorsorglich auszu-schließen, etwa um eine zeitnahe Dividendenzahlung zu gewährleisten. Der Vorstand stellt in jedem Fall sicher, dass die Aktionäre in Anlehnung an § 186 Abs. 1 und 2 AktG genügend Zeit haben, zwischen einer Dividende in bar oder in Aktien der Deutsche Post AG zu entscheiden. Übersteigt der Dividendenanspruch eines Aktionärs den Bezugspreis für eine ganze Anzahl Aktien, wird der übersteigende Betrag bar ausgezahlt. Eine Barzahlung findet ebenfalls statt, wenn der Dividendenanspruch den Bezugspreis für eine Aktie nicht erreicht. Die Gesellschaft behält sich vor, den Aktionären anstelle der Auszahlung des bar zu zahlenden Betrags den Bezug einer weiteren Aktie gegen bare Zuzahlung anzubieten. Die Gesellschaft plant nicht, einen Handel in Bezugs- und/oder Teilrechten einzurichten.

Die Ermächtigung unter lit. d) sieht für alle vorgenannten Fallgruppen vor, dass die Aktien auch von einem Kreditinstitut oder einem anderen die Voraussetzungen des § 186 Abs. 5 Satz 1 AktG erfüllenden Unternehmen mit der Verpflichtung übernommen werden können, sie über die Börse zu verkaufen, den Aktionären zum Erwerb anzubieten oder zur Erfüllung eines an alle Aktionäre gerichteten Erwerbsangebots bzw. zur Durchführung der in den vorgenannten Fallgruppen beschriebenen Zwecke zu verwenden. Damit soll die Wiederausgabe der eigenen Aktien technisch vereinfacht werden. Dasselbe gilt für die in dem Ermächtigungsbeschluss vorgesehene Möglichkeit, eigene Aktien durch Wertpapierdarlehen zu erwerben. In diesem Fall stellt die Gesellschaft sicher, dass sie die Aktien, die zur Rückführung des Wertpapierdarlehens benötigt werden, in Übereinstimmung mit § 71 Abs. 1 Nr. 8 Satz 3 und 4 AktG erwirbt.

Unter lit. e) regelt die Ermächtigung, dass bei einer Veräußerung eigener Aktien durch Angebot an alle Aktionäre die Möglichkeit zum Bezugsrechtsausschluss besteht, um nicht nur den Aktionären der Gesellschaft, sondern auch den Inhabern oder Gläubigern der von der Deutsche Post AG oder ihren Konzerngesellschaften ausgegebenen Schuldverschreibungen ein Bezugsrecht auf die eigenen Aktien in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung der ihnen eingeräumten Options- oder Wandlungsrechte als Aktionär zustehen würde und nach näherer Maßgabe der zugrunde liegenden Bedingungen zum Zwecke des Verwässerungsschutzes angeboten werden kann. Hierdurch wird dem Vorstand die Möglichkeit gegeben, den in den zugrunde liegenden Bedingungen etwa vorgesehenen Verwässerungsschutz zugunsten der Inhaber oder Gläubiger von Options- oder Wandlungsrechten auch ohne in bar zu erbringende Ausgleichszahlung oder Herabsetzung des Wandlungs- bzw. Optionspreises umzusetzen.

Die Ermächtigung stellt schließlich in lit. f) klar, dass die von der Gesellschaft erworbenen eigenen Aktien auch ohne erneuten Hauptversammlungsbeschluss eingezogen werden können.

Der Vorstand wird der Hauptversammlung über jede Ausnutzung der Ermächtigung berichten.

7. Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien durch Derivate

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

In Ergänzung zu der in TOP 6 zu beschließenden Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien darf der Aktienerwerb außer auf den dort beschriebenen Wegen auch unter Einsatz von Derivaten durchgeführt werden.

- a) Der Vorstand wird ermächtigt, in dem unter TOP 6 beschlossenen Rahmen und unter Beachtung der nachfolgenden Maßgaben eigene Aktien auch zu erwerben: (i) in Erfüllung von Optionsrechten, die die Gesellschaft zum Erwerb der eigenen Aktien bei Ausübung der Option verpflichten („Put-Optionen“), (ii) in Ausübung von Optionsrechten, die der Gesellschaft das Recht vermitteln, eigene Aktien bei Ausübung der Option zu erwerben („Call-Optionen“), (iii) infolge von Kaufverträgen, bei denen zwischen dem Abschluss des Kaufvertrags über Deutsche Post-Aktien und der Erfüllung durch Lieferung von Deutsche Post-Aktien mehr als zwei Börsentage liegen („Terminkäufe“) oder (iv) durch Einsatz einer Kombination von Put-Optionen, Call-Optionen und/oder Terminkäufen (nachfolgend zusammen auch „Derivate“).
- b) Alle Aktienerwerbe unter Einsatz von Derivaten sind dabei auf höchstens 5% des zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der Hauptversammlung über diese Ermächtigung vorhandenen Grundkapitals beschränkt. Die Laufzeiten der

einzelnen Derivate müssen spätestens am 3. Mai 2028 enden und so gewählt werden, dass der Erwerb der eigenen Aktien in Ausübung der Derivate nicht nach dem 3. Mai 2028 erfolgen kann.

- c) Der bei Ausübung der Derivate für die Aktien zu zahlende Kaufpreis (Ausübungspreis) bzw. der in Erfüllung von Terminkäufen zu zahlende Erwerbspreis (jeweils ohne Erwerbsnebenkosten) darf den Durchschnittskurs der Aktien vor Abschluss des betreffenden Derivategeschäfts um nicht mehr als 10% überschreiten und um nicht mehr als 20% unterschreiten. Die bei Begründung des Derivats erhaltene bzw. gezahlte Prämie ist zu berücksichtigen, es sei denn, dass sie nicht mehr als 5% des Ausübungspreises beträgt. Der Durchschnittskurs ist der nicht volumengewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Wertpapierbörse in Frankfurt am Main an den letzten fünf Börsenhandelstagen.

Der von der Gesellschaft für Derivate gezahlte Erwerbspreis darf nicht wesentlich über und der von der Gesellschaft für Derivate vereinnahmte Veräußerungspreis darf nicht wesentlich unter dem nach anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelten theoretischen Marktwert oder dem durch ein anerkanntes marktorientiertes Verfahren ermittelten Marktwert der jeweiligen Derivate liegen, bei dessen Ermittlung unter anderem der vereinbarte Ausübungspreis zu berücksichtigen ist. Der von der Gesellschaft bei Terminkäufen vereinbarte Terminkurs darf nicht wesentlich über dem nach anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelten theoretischen oder dem durch ein anerkanntes marktorientiertes Verfahren ermittelten Terminkurs liegen, bei dessen Ermittlung unter anderem der aktuelle Börsenkurs und die Laufzeit des Terminkaufs zu berücksichtigen sind.

- d) Werden eigene Aktien unter Einsatz von Derivaten unter Beachtung der vorstehenden Regelungen erworben, ist ein Recht der Aktionäre, solche Derivategeschäfte mit der Gesellschaft abzuschließen, in entsprechender Anwendung von § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG ausgeschlossen. Aktionäre haben ein Recht auf Andienung ihrer Aktien nur, soweit die Gesellschaft ihnen gegenüber aus den Derivategeschäften zur Abnahme der Aktien verpflichtet ist. Ein etwaiges weitergehendes Andienungsrecht ist ausgeschlossen.
- e) Für die Veräußerung und Einziehung von Aktien, die unter Einsatz von Derivaten erworben werden, gelten die unter TOP 6 festgesetzten Regelungen entsprechend.
- f) Die derzeit bestehende, von der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 unter TOP 9 erteilte und bis zum 5. Mai 2026 befristete Ermächtigung wird für die Zeit ab Wirksamwerden der vorstehenden neuen Ermächtigung aufgehoben.

Bericht des Vorstands an die Hauptversammlung zu TOP 7

Neben den in TOP 6 vorgesehenen Möglichkeiten zum Erwerb eigener Aktien soll die Gesellschaft auch ermächtigt werden, eigene Aktien unter Einsatz von Put-Optionen, Call-Optionen, Terminkäufen oder einer Kombination aus diesen Instrumenten (nachfolgend zusammen auch „Derivate“) zu erwerben. Dies soll der Gesellschaft die Gelegenheit geben, den Erwerb eigener Aktien optimal zu strukturieren. Für die Gesellschaft kann es vorteilhaft sein, Put-Optionen (Verkaufsoptionen) zu veräußern oder Call-Optionen (Kaufoptionen) zu erwerben, anstatt unmittelbar Aktien der Gesellschaft zu erwerben. Außerdem kann es günstig sein, eigene Aktien im Wege von Terminkäufen oder unter Einsatz einer Kombination von Put-Optionen, Call-Optionen und/oder Terminkäufen zu erwerben. Die Gesellschaft kann mit der unter TOP 7 vorgeschlagenen Ermächtigung zudem künftige Maßnahmen, die die Ausgabe von Aktien erfordern, zuverlässig planen.

Bei der Begebung von Put-Optionen gewährt die Gesellschaft dem Erwerber der Put-Option das Recht, Aktien der Gesellschaft zu einem in der Put-Option festgelegten Preis (Ausübungspreis) an die Gesellschaft zu veräußern. Als Gegenleistung erhält die Gesellschaft eine Optionsprämie, die unter Berücksichtigung unter anderem des Ausübungspreises, der Laufzeit der Option und der Volatilität der Deutsche Post-Aktie dem Wert des Veräußerungsrechts entspricht. Wird die Put-Option ausgeübt, vermindert die Optionsprämie, die der Erwerber der Put-Optionen gezahlt hat, den von der Gesellschaft für den Erwerb der Aktie insgesamt erbrachten Gegenwert. Die Ausübung der Put-Option ist für den Optionsinhaber nur dann wirtschaftlich sinnvoll, wenn der Kurs der Deutsche Post-Aktie zum Zeitpunkt der Ausübung unter dem Ausübungspreis liegt, weil er dann die Aktie zu dem höheren Ausübungspreis verkaufen kann. Aus Sicht der Gesellschaft bietet der Aktienrückkauf unter Einsatz von Put-Optionen den Vorteil, dass der Ausübungspreis bereits bei Abschluss des Optionsgeschäfts festgelegt wird, während die Liquidität erst am Ausübungstag abfließt. Darüber hinaus vermindern sich die Anschaffungskosten für die Aktien um die vereinnahmte Optionsprämie. Übt der Optionsinhaber die Option nicht aus, weil der Aktienkurs am Ausübungstag über dem Ausübungspreis liegt, kann die Gesellschaft auf diese Weise zwar keine eigenen Aktien erwerben, ihr verbleibt jedoch die vereinnahmte Optionsprämie.

Beim Erwerb einer Call-Option erhält die Gesellschaft gegen Zahlung einer Optionsprämie das Recht, eine vorher festgelegte Anzahl an Deutsche Post-Aktien zu einem vorher festgelegten Preis (Ausübungspreis) vom Veräußerer der Option, dem Stillhalter, zu kaufen. Die Ausübung der Call-Option ist für die Gesellschaft dann wirtschaftlich sinnvoll, wenn der Kurs der Deutsche Post-Aktie über dem Ausübungspreis liegt, da sie die Aktien dann zu einem niedrigeren Ausübungspreis vom Stillhalter

kaufen kann. Auf diese Weise sichert sich die Gesellschaft gegen steigende Aktienkurse ab. Zusätzlich wird die Liquidität der Gesellschaft geschont, da erst bei Ausübung der Call-Option der festgelegte Erwerbspreis für die Aktien gezahlt werden muss.

Bei einem Terminkauf vereinbart die Gesellschaft mit dem Terminverkäufer, die Aktien zu einem bestimmten, in der Zukunft liegenden Termin zu erwerben. Der Erwerb erfolgt zu einem bei Abschluss des Terminkaufs festgelegten Terminkurs. Bei Erreichen des Termins zahlt die Gesellschaft dem Terminverkäufer den Terminkurs, der Terminverkäufer liefert im Gegenzug die Aktien.

Der Erwerb eigener Aktien unter Einsatz von Derivaten soll, wie bereits die gesonderte Begrenzung auf 5% des Grundkapitals verdeutlicht, das Instrumentarium des Aktienrückkaufs lediglich ergänzen. Die unter TOP 7 vorgeschlagene Ermächtigung führt daher nicht zu einer Ausweitung der in TOP 6 vorgesehenen Höchstgrenze für den Erwerb eigener Aktien von bis zu insgesamt 10% des zum Zeitpunkt der Beschlussfassung bestehenden Grundkapitals, sondern eröffnet lediglich innerhalb des vorgegebenen Erwerbsrahmens zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten. Sowohl die Vorgaben für die Ausgestaltung der Derivate als auch die Vorgaben für die zur Belieferung geeigneten Aktien stellen sicher, dass auch bei dieser Erwerbsform dem Grundsatz der Gleichbehandlung der Aktionäre Rechnung getragen wird.

Die Ermächtigung wird entsprechend der in § 71 Abs. 1 Nr. 8 AktG vorgesehenen Höchstdauer für einen Ermächtigungsbeschluss auf fünf Jahre erteilt. Die Derivate müssen spätestens am 3. Mai 2028 enden und so gestaltet werden, dass der Erwerb der eigenen Aktien in Ausübung bzw. in Erfüllung der Derivate nicht nach dem 3. Mai 2028 erfolgen kann. Dadurch wird sichergestellt, dass die Gesellschaft nach Auslaufen der bis zum 3. Mai 2028 gültigen Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien keine eigenen Aktien mehr aufgrund dieser Ergänzungsermächtigung erwirbt.

Weiterhin regelt die Ermächtigung, dass der von der Gesellschaft zu zahlende Erwerbspreis für die Deutsche Post-Aktien (jeweils ohne Erwerbsnebenkosten) der in dem jeweiligen Derivategeschäft vereinbarte Ausübungspreis bzw. Terminkurs ist. Der Ausübungspreis bzw. Terminkurs kann höher oder niedriger sein als der Börsenkurs der Deutsche Post-Aktie am Tag des Abschlusses des Derivategeschäfts, er darf jedoch den Durchschnittskurs vor Abschluss des betreffenden Geschäfts um nicht mehr als 10% überschreiten und um nicht mehr als 20% unterschreiten. Dabei ist die erhaltene bzw. gezahlte Prämie zu berücksichtigen, es sei denn, dass sie nicht mehr als 5% des Ausübungspreises beträgt. Darüber hinaus darf der von der Gesellschaft für Derivate gezahlte Erwerbspreis nicht wesentlich über und der von der Gesellschaft für Derivate vereinnahmte Veräußerungspreis darf nicht wesentlich unter dem nach anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelten theoretischen Marktwert oder dem durch ein anerkanntes marktorientiertes Verfahren ermittelten Marktwert der jeweiligen Optionen am Abschlusstag liegen, bei dessen Ermittlung unter anderem der vereinbarte Ausübungspreis zu berücksichtigen ist. Der Abschlag von dem nach anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelten theoretischen Marktwert oder dem durch ein anerkanntes marktorientiertes Verfahren ermittelten Marktwert bei der Veräußerung von Put-Optionen bzw. der Aufschlag beim Erwerb von Call-Optionen wird jedoch keinesfalls mehr als 5% des ermittelten theoretischen Marktwerts oder des durch ein anerkanntes marktorientiertes Verfahren ermittelten Marktwerts der Optionen betragen. In gleicher Weise darf der von der Gesellschaft bei Terminkäufen vereinbarte Terminkurs nicht wesentlich, d.h. nicht mehr als maximal 5% über dem nach anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelten theoretischen Terminkurs oder dem durch ein anerkanntes marktorientiertes Verfahren ermittelten Terminkurs liegen, bei dessen Ermittlung unter anderem der aktuelle Börsenkurs und die Laufzeit des Terminkaufs zu berücksichtigen sind. Da die Gesellschaft einen fairen Marktpreis vereinnahmt bzw. zahlt, erleiden die an den Optionsgeschäften nicht beteiligten Aktionäre keinen wertmäßigen Nachteil.

Beim Erwerb eigener Aktien unter Einsatz von Derivaten soll den Aktionären ein Recht auf Andienung ihrer Aktien nur zustehen, soweit die Gesellschaft ihnen gegenüber aus den Derivaten zur Abnahme der Aktien verpflichtet ist. Andernfalls wäre der Einsatz von Derivaten im Rahmen des Rückerwerbs eigener Aktien nicht möglich und die damit für die Gesellschaft verbundenen Vorteile nicht erreichbar. Der Vorstand hält die Nichtgewährung bzw. Einschränkung des Andienungsrechts nach sorgfältiger Abwägung der Interessen der Aktionäre und des Interesses der Gesellschaft aufgrund der Vorteile, die sich aus dem Einsatz von Derivaten für die Gesellschaft ergeben, für gerechtfertigt.

Die unter Einsatz von Derivaten erworbenen eigenen Aktien können insbesondere zu den von der Hauptversammlung unter TOP 6 lit. c) bis f) beschlossenen Zwecken verwendet werden. Dabei kann das Bezugsrecht unter den dort genannten Voraussetzungen ausgeschlossen werden. Die Ausführungen in dem Bericht des Vorstands an die Hauptversammlung zu TOP 6 gelten entsprechend. Der Erwerb eigener Aktien unter Einsatz von Derivaten wird über ein qualifiziertes und unabhängiges Finanzinstitut durchgeführt werden.

Der Vorstand wird der Hauptversammlung über jede Ausnutzung der Ermächtigung berichten.

8.

Billigung des Vergütungsberichts

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 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 in den Hauptversammlungen 2021 und 2022 beschlossenen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind auf der Internetseite der Gesellschaft dargestellt. Die ordentliche Hauptversammlung hat am 6. Mai 2022 den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 mit einer Mehrheit von 87,76 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Aufgrund dieser positiven Zustimmungquote wurden für das Geschäftsjahr 2022 keine grundlegenden Änderungen in der Darstellung der Vergütung vorgenommen und der transparente Ausweis der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat des vergangenen Jahres auch für 2022 fortgeführt. Der Vergütungsbericht 2022 wird der ordentlichen Hauptversammlung am 4. Mai 2023 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 2022

Deutsche Post DHL Group ist trotz des erneut schwierigen Marktumfeldes, das im Geschäftsjahr besonders von der andauernden Pandemie, vom Krieg in der Ukraine sowie von einem unsicheren globalen Wirtschaftsausblick und steigender Inflation geprägt war, weiter gewachsen. Auch in dem sich im Jahresverlauf abschwächenden konjunkturellen Umfeld konnte der Konzern seine weltumspannenden Netzwerke dank flexibler Strukturen und intensiver Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen effizient auslasten. Die Basis für diesen Erfolg bildet das ausbalancierte globale Logistikgeschäft sowie das Engagement der Beschäftigten. Wirtschaftliche Unwägbarkeiten und operative Herausforderungen konnten dadurch im Jahresverlauf weiterhin gut aufgefangen werden. Auch wenn die globale Wachstumsdynamik im Verlauf des Geschäftsjahres 2022 nachgelassen hat, ist es Deutsche Post DHL Group gelungen, das Geschäftsjahr erneut mit einem Rekordergebnis abzuschließen.

Dies ist maßgeblich auf die Leistung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Managements weltweit zurückzuführen. Mit der „Strategie 2025“ hat die Unternehmensleitung den Fokus frühzeitig auf die profitablen Logistik-Kerngeschäfte gelegt und treibt dabei die Digitalisierung, den E-Commerce und die Entwicklung rund um das Thema „Nachhaltigkeit“ voran. Der Konzern beobachtet die nachlassende globale Wachstumsdynamik aufmerksam und nutzt bewährte Steuerungsinstru-

mente. Hierdurch ist Deutsche Post DHL Group auch für zukünftige Herausforderungen in einem volatilen Marktumfeld gut aufgestellt. Dies macht Deutsche Post DHL Group weltweit zu einem verlässlichen Partner für alle Kunden.

Ungeachtet des herausfordernden gesamtwirtschaftlichen Umfelds hat Deutsche Post DHL Group die Umsetzung des Nachhaltigkeitsfahrplans, der „ESG-Roadmap“, konsequent fortgeführt und vielfältige „grüne Lösungen“ für klimafreundliche Logistik in allen Konzerndivisionen eingeführt oder weiter entwickelt.

So hat Express im Berichtsjahr weitere Lieferverträge für nachhaltige Flugkraftstoffe abschließen können. Zudem wurde die Modernisierung der Flugzeugflotte fortgeführt und das Netz der Kooperationen mit Transportpartnern ausgebaut. Darüber hinaus absolvierte Alice, das erste vollelektrische Flugzeug, erfolgreich den Jungfernflug. Erste Flugzeuge dieser Bauart sollen ab 2027 ausgeliefert und dann für Zubringerflüge in den Vereinigten Staaten eingesetzt werden. Außerdem wurde der Ausbau der internationalen E-Fahrzeug-Flotte vorangetrieben.

Global Forwarding, Freight hat seine Partnerschaften zum Insetting mit nachhaltigem Kraftstoff ausgebaut. Insetting bietet im Gegensatz zum Offsetting die Chance, Klimaschutz in der eigenen Lieferkette gezielt umzusetzen und durch direkte Substitution fossiler Brennstoffe einen positiven Einfluss auf die Zielerreichung von Deutsche Post DHL Group zu ermöglichen. Mit der Green Carrier Certification schafft die Division Transparenz über die Nachhaltigkeit der Subunternehmer. Als eines der ersten Unternehmen der Logistikbranche bietet Global Forwarding, Freight Luft- und Seefrachtlösungen an, die auf nachhaltigen Kraftstoffen basieren. Die Kundenplattform myDHLi bietet in sämtlichen Modulen Treibhausgas („THG“)-Reports in Echtzeit und unterstützt damit die Kundschaft in der Luft- und Seefracht beim Erreichen ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele.

Supply Chain treibt die Dekarbonisierung in den Lieferketten mit einem hochmodernen, nachhaltigen Produktportfolio für CO₂-neutrale Lagerhaltung, Transporte und Verpackung voran. Im Berichtsjahr lag der Fokus auf dem Ausbau CO₂-neutraler Lagerhäuser und nachhaltigem Transport; ein Beispiel ist der Einsatz biogasbetriebener Lkw in Großbritannien.

eCommerce Solutions hat sich auf den Ausbau der E-Flotte und die verstärkte Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen fokussiert. Außerdem hat die Division in weiteren Ländern GoGreen-Produkte ins Portfolio aufgenommen.

Post & Paket Deutschland hat den Ausbau der E-Fahrzeug-Flotte konsequent fortgeführt und bereits rund 23.000 E-Fahrzeuge in der Abholung und Zustellung im Einsatz. Eine weitere Maßnahme zur Förderung der Nachhaltigkeit ist die Nutzung der Bahn für den Transport von Paketen. Mit dem Service „Bahntransport“ wird darüber hinaus den Privatkunden beim Paketversand die gezielte Wahl des Schienentransports und damit die Vermeidung von THG-Emissionen ermöglicht.

DAS VERGÜTUNGSJAHR 2022 AUF EINEN BLICK

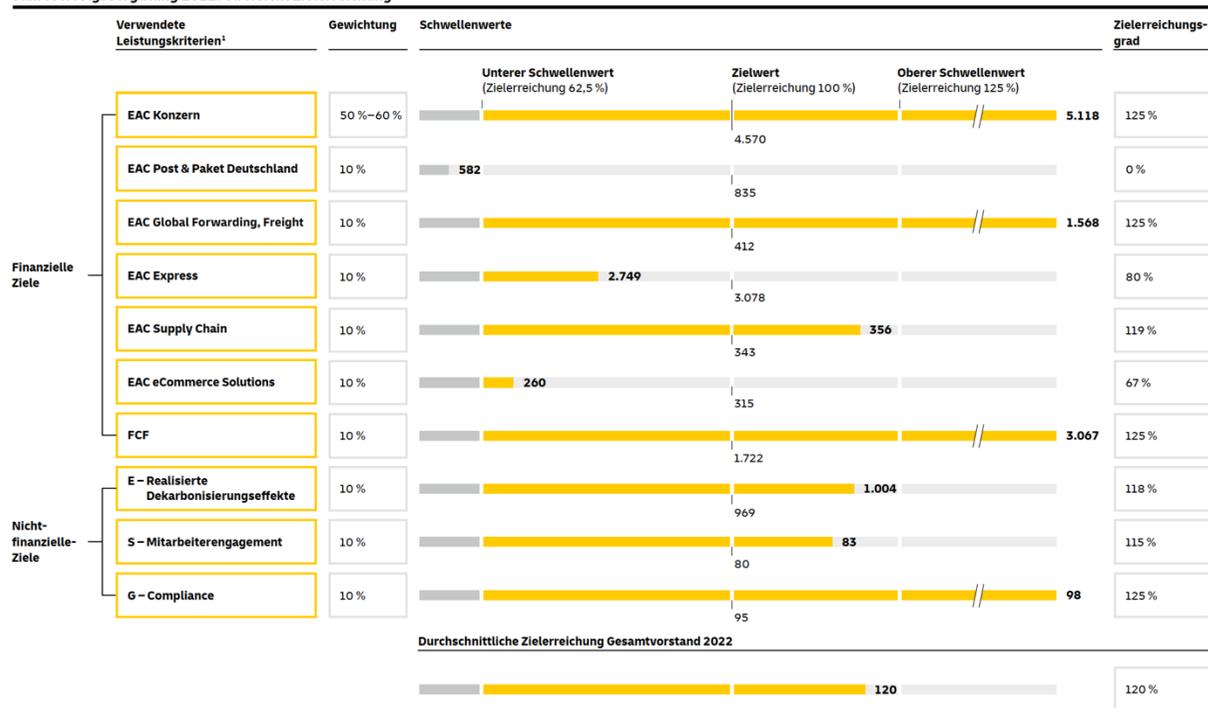
Der Aufsichtsrat hat sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems an Leitlinien orientiert, die Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns setzen und sich in hohem Maß an der langfristigen Wertschaffung für die Aktionäre ausrichten.

Die Zielerreichung der finanziellen Ziele in der Jahreserfolgsvergütung bildet die insgesamt starke Leistung von Deutsche Post DHL Group im Geschäftsjahr 2022 ab, wobei die DHL-Divisionen wesentlicher Treiber für das starke Umsatz- und Ergebniswachstum waren. Trotz signifikanter Investitionen als Grundlage für zukünftiges Wachstum und der damit einhergehenden Erhöhung der Nettovermögensbasis konnte bei der zentralen Steuerungskennzahl EBIT after Asset Charge (EAC) das sehr gute Niveau des Vorjahres gehalten werden. Aufgrund des Abschlusses des Hillebrand-Erwerbs sowie weiterer kleinerer Akquisitionen lag der berichtete Free Cashflow (FCF) erwartungsgemäß leicht unter dem Vorjahreswert. Ohne M&A-Aktivitäten ist der FCF im Vorjahresvergleich um 13 % auf rund 4,6 MRD € angestiegen. Bei den nichtfinanziellen Leistungskriterien, die in 2022 erstmals ausschließlich an der Unternehmensstrategie ausgerichtete ESG-Ziele waren, lag die Zielerreichung zwischen dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert. Insgesamt lag der Gesamt-Zielerreichungsgrad bei der Jahreserfolgsvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 zwischen 110,82 % und 123,32 %. Die für die Auszahlung des im Geschäftsjahr 2020 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung maßgeblichen Ziele wurden ebenfalls erreicht.

Die Ergebnisse in der Langfristkomponente spiegeln sowohl die positive Entwicklung der Deutsche-Post-Aktie im Vier-Jahres-Vergleich als auch die schwache Aktienkursentwicklung im Geschäftsjahr 2022 wider. Bei der in 2018 zugeteilten Langfristvergütung, deren Sperrfrist im Geschäftsjahr 2022 endete, wurde die Hälfte der Performanceziele erreicht.

Die folgenden Tabellen geben unterteilt nach den einzelnen variablen Vergütungskomponenten einen ersten Überblick über die Zielerreichung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022:

Jahreserfolgsvergütung 2022: Übersicht Zielerreichung



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

Zielerreichung Mittelfristkomponente 2020

2020	2021	2022	Frühjahr 2023
Jahreserfolgsvergütung	Deferral		Feststellung Zielerreichung/Auszahlung
	KRITERIUM 1 ¹ : EAC 2022 > EAC 2020		5.118 > 2.212 ²
	KRITERIUM 2 ¹ : EAC 2021 + 2022 > 0		5.186 + 5.118 > 0

¹ EAC (MIO €)

² 2.535 MIO € ohne StreetScooter

Zielerreichung für die SAR-Tranche 2018

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

AUSBLICK AUF DAS VERGÜTUNGSJAHR 2023

Auch in 2023 wird die Vergütung für den Vorstand in hohem Maße mit der nachhaltigen Unternehmensentwicklung verknüpft sein. Im Einklang mit den im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen wird der Vorstand neben den finanziellen Kenngrößen EAC und FCF weiterhin an den Fortschritten des Unternehmens im Umgang mit den Zielen in den Bereichen Umwelt, soziale Verantwortung und Unternehmensführung („ESG“) gemessen. Der ESG-Anteil im Zielportfolio der Jahreserfolgsvergütung beträgt weiterhin 30 %, wobei die einzelnen ESG-Teilbereiche unverändert mit jeweils 10 % gewichtet werden.

In 2023 wird aus dem Bereich Umwelt („E“) weiterhin die Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“ und aus dem Bereich Soziales („S“) die Kennzahl „Mitarbeiterengagement“ für den Vorstand vergütungsrelevant bleiben.

In 2022 haben Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen, die Cybersicherheit durch die externe Rating-Agentur BitSight unabhängig bewerten zu lassen und diese Bewertung als steuerungsrelevante Kennzahl ab 2023 zu berichten. Dieses Cybersicherheits-Rating bewertet die Sicherheitslage und weist das bewertete Unternehmen auf mögliche Sicherheitsrisiken hin; die Bewertung der Sicherheitslage erfolgt täglich durch einen automatisierten Service. Im Gegensatz zu manuellen Einschätzungen bietet ein Cybersicherheits-Rating Transparenz und ermöglicht durch die Standardisierung eine Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen. Die Bewertung im Berichtsjahr betrug zum Jahresende 700 von 900 Punkten. Für 2023 strebt Deutsche Post DHL Group eine Positionierung im obersten Quartil der Referenzgruppe bei BitSight an und erwartet ein Rating von mindestens 710 Punkten. Die Rating-Agentur hat nach dem Zeitpunkt der Berichtserstellung angekündigt, methodische Änderungen durchzuführen, die sich auf die Bewertungsskala auswirken werden und die Ergebnisdarstellung beeinflussen

können. Sollten diese die Bewertung beeinflussen, werden entsprechende Effekte rückblickend im Vergütungsbericht beschrieben.

Der Aufsichtsrat hat entschieden, dass das Cybersicherheits-Rating im Bereich „Governance“ („G“) für den Konzernvorstand in 2023 vergütungsrelevant wird. Diese Kennzahl ersetzt die im Vorjahr verwendete Kennzahl der Compliance-relevanten Schulungen im mittleren und oberen Management, bei denen zu Ende 2022 eine hohe Abdeckungsquote von 98 % bereits erreicht war. Einzelheiten zur ESG-Roadmap sowie zu den verwendeten Kennzahlen werden unter „Leistungskriterien“ erläutert.

DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE – ÜBERBLICK

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

Vergütungsbestandteile

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

Für alle Vorstandsmitglieder gelten die nachfolgenden sonstigen Vertragsbedingungen:

Sonstige Vertragsbedingungen

Bestandteil	Details der Ausgestaltung
Begrenzung maximale Gesamtvergütung	Neben Einzelbegrenzungen der variablen Vergütungsbestandteile besteht ein Gesamt-Cap. Dabei ist zum einen die Vergütung begrenzt, die sich aus der Zielvergütung eines Jahres ergibt (Zielvergütungs-Cap; Cap der gewährten Vergütung gemäß der Terminologie des DCGK 2017). Seit 2022 ist zusätzlich der einem Geschäftsjahr zuzurechnende Zufluss begrenzt Cap-Höhe für ordentliche Vorstandsmitglieder: 5,15 MIO € (Cap Zielvergütung bis einschließlich 2020: 5 MIO € ohne Nebenleistungen); Cap-Höhe Vorstandsvorsitzender: 8,15 MIO € (Cap Zielvergütung bis einschließlich 2020: 8 MIO € ohne Nebenleistungen)
Malus- und Clawback-Regelungen variable Vergütung	Zuteilung der SAR erfolgt mit der Maßgabe, dass der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag bei außergewöhnlichen Entwicklungen begrenzen kann Bei außergewöhnlichen Entwicklungen Möglichkeit eines Zu- oder Abschlags auf die Jahreserfolgsvergütung von jeweils bis zu 20 % 50 % der sich aus der Zielerreichung ergebenden Jahreserfolgsvergütung werden in der Mittelfristkomponente mit einer zweijährigen Nachhaltigkeitsphase verknüpft. Mittelfristkomponente wird einbehalten, wenn das Nachhaltigkeitsziel EAC während der Nachhaltigkeitsphase nicht erreicht wird Zugewillte SAR werden eingezogen und verfallen ersatzlos, wenn und soweit die absoluten und relativen Erfolgsziele während der vierjährigen Sperrfrist nicht erreicht werden Innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfristen zusätzlich gesetzliche Clawback-Vorschriften
Share Ownership	Aufgrund der aktienkursbasierten Zielorientierung des LTIP sehr weitreichende und unmittelbare Verknüpfung mit dem Aktionärsinteresse. Gleichlauf ist sichergestellt Erlösmöglichkeit je Tranche: das 2,5-Fache (Vorstandsvorsitzender) bzw. 4-Fache (Vorstandsmitglieder) eines Grundgehalts. Kumulation dieses Effekts in der Mehrjahresbetrachtung Eigeninvestment in Höhe von 10 % des jährlichen Grundgehalts je LTIP-Tranche erforderlich, das von den Vorstandsmitgliedern vorrangig in Aktien der Gesellschaft zu erbringen ist
Mandatsbezüge	Vergütung aus Konzernmandaten: Abführungspflicht in voller Höhe Vergütung aus externen Mandaten: keine Abführungsverpflichtung
Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand	
Kontrollwechsel	Vorstandsmitglieder haben innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Kontrollwechsel ein Sonderkündigungsrecht (Frist: drei Monate zum Monatsende). Kein Abfindungsanspruch bei Ausübung dieses Rechts
Arbeitsunfähigkeit, Tod	Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit: Fortzahlung der Bezüge für zwölf Monate, längstens bis zum Vertragsende, sofern Vertragsende früher eintritt Dauernde Arbeitsunfähigkeit: Vertragsende mit Ablauf des Quartals, in dem dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist Ende des Vorstandsvertrags durch Tod oder dauernde Arbeitsunfähigkeit: Jahresgrundgehalt und maximale Jahreserfolgsvergütung werden jeweils pro rata temporis für die Dauer von sechs Monaten nach dem Ablauf des Monats fortgezahlt, in dem der Vorstandsvertrag endet, längstens bis zum vorgesehenen Vertragsende
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	Dauer: ein Jahr nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand Karenzentschädigung: ein Grundgehalt Anrechnung von anderweitigem Arbeitseinkommen, Abfindungszahlungen und Pensionszahlungen. Gesellschaft kann auf Wettbewerbsverbot verzichten. Pflicht zur Zahlung der Karenzentschädigung entfällt sechs Monate nach Zugang der Erklärung
Einvernehmliche Beendigung	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 Vorzeitige einvernehmliche Beendigung der Vorstandstätigkeit: Vergütung von nicht mehr als dem Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags. Zahlungen sind begrenzt auf den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen (Abfindungs-Cap). In die Berechnung des Abfindungs-Caps fließt die Langfristvergütung nicht mit ein Vorzeitige einvernehmliche Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds: keine Zahlung einer Abfindung; zeitanteilige Zahlung der Jahreserfolgsvergütung entsprechend Zielerreichung am Ende des Bemessungszeitraums Ansprüche aus dem LTIP: Vgl. detaillierte Darstellung im Vergütungssystem

Weitere Details zu den Vergütungsbestandteilen und den sonstigen Vertragsbedingungen können der Beschreibung des Vergütungssystems auf der Internetseite der Gesellschaft entnommen werden. Die Vergütung entsprach im Geschäftsjahr 2022 sämtlichen im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen.

DETAILS FESTE VERGÜTUNG

Die Grundgehälter der ganzjährig aktiven ordentlichen Vorstandsmitglieder lagen im Geschäftsjahr 2022 zwischen 877.500 € und 981.383 €. Der Vorstandsvorsitzende hat unverändert ein Grundgehalt in Höhe von 2.060.684 € erhalten. Die Vorstandsmitglieder erhielten Nebenleistungen, die zwischen rund 1 % und 11 % ihres Grundgehalts lagen. Die Beträge sind auf individueller Basis in der Tabelle „Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr“ ausgewiesen.

Der Aufsichtsrat überprüft die Marktüblichkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung regelmäßig. Hierbei wird er von einem unabhängigen Vergütungsberater unterstützt. Im Zusammenhang mit ihrer Wiederbestellung wurden die Grundvergütungen von Oscar de Bok, Tobias Meyer und John Pearson im Geschäftsjahr auf 930.000 € erhöht. Die Grundvergütung von Melanie Kreis wurde im Rahmen ihrer Wiederbestellung für weitere fünf Jahre im Geschäftsjahr auf 1.005.795 € erhöht. Die Maximalvergütung in Höhe von 5,15 MIO € ist in allen Fällen unverändert geblieben. Bei den genannten Änderungen handelt es sich um Anpassungsschritte, die der Aufsichtsrat ausgehend von einem im DAX-Vergleichsmarkt niedrigen Einstiegsgehalt bereits seit Jahren in festen Zeitabständen und im Zusammenhang mit dem Beginn einer neuen Bestellperiode vorsieht. Die Zielgesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder liegt unterhalb des Medians der DAX-40-Vergleichsgruppe.

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

Merkmal	Beschreibung
Art der Altersleistung	Kapitalzahlung mit Rentenoption
Renteneintrittsalter	62 Jahre
Beitragshöhe	35 % des Grundgehalts, begrenzt auf 15 Jahre
Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung	Auszahlung des Versorgungskontos ohne Risikoleistung
Verzinsung	Bis einschließlich 2020 zugeteilte Versorgungsbeiträge gemäß „iBoxx Corporates AA 10+ Annual Yield“, mindestens jedoch 2,25 % Ab 2021 zugeteilte Versorgungsbeiträge: gewichtete jährliche Verzinsung des Gesamt-Pensionsvermögens aller deutschen Pensionsinstitutionen der Deutschen Post, mindestens jedoch 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 Zusage ist wie folgt ausgestaltet:

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

Der im Geschäftsjahr 2022 angefallene Dienstzeitaufwand (Service Cost) gemäß IAS 19 und die nach IFRS ermittelten Barwerte der Versorgungszusagen zum Ende des Geschäftsjahres 2022 können der nachfolgenden Tabelle jeweils im Vorjahresvergleich entnommen werden:

Individualausweis der beitragsorientierten Versorgungszusagen

€	Service Cost für 2021	Service Cost für 2022 ²	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2021	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2022
Ken Allen ¹ (bis 31. Juli 2022)	358.934	202.711	4.757.201	0
Oscar de Bok	279.741	294.798	1.004.648	1.260.448
Pablo Ciano (seit 1. August 2022)	–	–	–	125.790
Nikola Hagleitner (seit 1. Juli 2022)	–	–	–	189.516
Melanie Kreis	393.193	330.287	3.018.198	3.205.635
Tobias Meyer	309.016	290.795	1.289.409	1.474.750
Thomas Ogilvie	412.754	318.862	1.447.362	1.693.798
John Pearson	263.390	296.692	808.683	1.193.613
Tim Scharwath	355.136	321.082	1.397.765	1.728.741
Gesamt	2.372.164	2.055.227	13.723.266	10.872.291

¹ Ken Allen ist mit Ablauf des 31.07.2022 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Da er zum Zeitpunkt seines Ausscheidens das Renteneintrittsalter bereits überschritten hatte, ist das Versorgungskapital gemäß Versorgungszusage an ihn ausgezahlt worden, vgl. auch Tabelle „Vergütung 2022 – ehemalige Vorstandsmitglieder“. Versorgungsansprüche von Ken Allen gegen die Gesellschaft bestanden daher zum 31.12.2022 nicht mehr.

² Die Höhe der Service Cost 2022 ist aufgrund der Änderung des Rechnungszinses tendenziell niedriger als im Vorjahr. In Einzelfällen haben Grundgehaltsanhebungen diesem Effekt entgegengewirkt.

Individualausweis der endgehaltsabhängigen Alt-Versorgungszusage für den Vorstandsvorsitzenden

€	Erreichter Versorgungsgrad %	Service Cost für 2021	Service Cost für 2022	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2021	Barwert (DBO) zum 31. Dez. 2022
Frank Appel, Vorsitzender ¹	50	1.476.356	1.259.211	28.122.547	30.629.901

¹ Dem Vorstandsvorsitzenden wurde bei seiner ersten Bestellung in 2002 die damals in der Gesellschaft übliche endgehaltsabhängige unmittelbare Pensionszusage erteilt. Nach der in 2023 stattfindenden Hauptversammlung scheidet er aus dem Unternehmen aus.

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

DETAILS VARIABLE VERGÜTUNG

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

Laufzeiten der variablen Vergütung



Jahreserfolgsvergütung

Die Jahreserfolgsvergütung 2022 basiert zu 70 % auf finanziellen Zielen und zu 30 % auf nichtfinanziellen ESG-Zielen. Die Struktur der Jahreserfolgsvergütung ist wie folgt ausgestaltet:

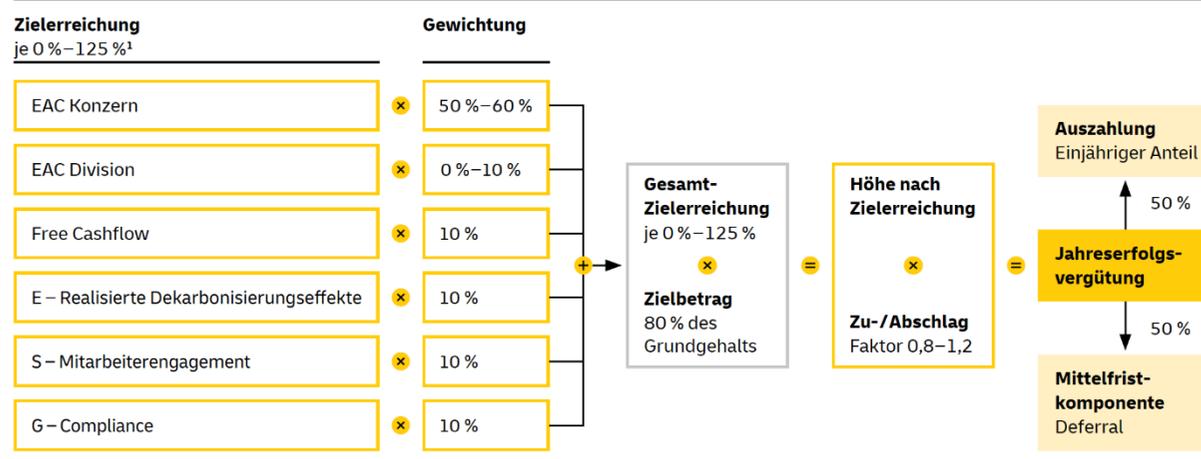
Leistungskriterien 2022

Leistungskriterium	Gewichtung	Anreizwirkung / Strategiebezug
EAC Konzern¹	50 % / 60 % ²	Kernsteuerungsgröße im Unternehmen Ergänzt das EBIT um die Kapitalkostenkomponente, sodass der effiziente Einsatz von Ressourcen gefördert und das operative Geschäft auf nachhaltige Wertsteigerung und Mittelzufluss ausgerichtet wird
EAC Division¹	0 % / 10 % ²	Individuelle Leistungsmessung im jeweiligen Vorstandsbereich Anreiz für marktführende Leistung in jeder Division
Free Cashflow	10 %	Kernsteuerungsgröße im Unternehmen Ist ein Maß dafür, wie viel Cash das Unternehmen unter Berücksichtigung von operativen Zahlungsverpflichtungen sowie Investitions-, Leasing- und Zinszahlungen generiert Gibt an, wie viele Zahlungsmittel dem Unternehmen für Dividenden, zur Schuldentilgung oder für andere Zwecke (zum Beispiel Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen) zur Verfügung stehen
E – Realisierte Dekarbonisierungseffekte	10 %	Dient der Umsetzung des Ziels, alle logistikbezogenen Emissionen auf null zu reduzieren
S – Mitarbeiterengagement	10 %	Misst den Erfolg bei der Erreichung des Ziels, Arbeitgeber erster Wahl zu werden
G – Compliance	10 %	Incentiviert die Geschäftstätigkeit nach ethischen Standards und fördert dadurch die Minimierung von Geschäftsrisiken

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

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

Berechnung der Jahreserfolgsvergütung 2022



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

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

Finanzielle Ziele 2022 – Zielerreichung

Ziel	Zielwert MIO €	Ist-Wert MIO €	Zielerreichung %
EAC Konzern	4.570	5.118	125,00
EAC Division			
Post & Paket Deutschland	835	582	0,00
Global Forwarding, Freight	412	1.568	125,00
Express	3.078	2.749	79,97
Supply Chain	343	356	119,12
eCommerce Solutions	315	260	67,26
Free Cashflow Konzern	1.722	3.067	125,00

Entsprechend den Festlegungen des Vergütungssystems enthielten die Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder in 2022 zu 30 % ESG-Ziele. Die drei Nachhaltigkeitskategorien waren mit jeweils 10 % gewichtet.

Mit der ESG-Roadmap hat Deutsche Post DHL Group vor allem die Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz verstärkt und auf Dekarbonisierungsmaßnahmen ausgerichtet sowie die strategischen Ansätze in den Bereichen soziale Verantwortung und Unternehmensführung konkretisiert. Im Jahr 2021 wurde turnusgemäß die Materialitätsanalyse aktualisiert. Daraus wurden sechs Themen ermittelt, auf die die Gruppe mit ihrem Geschäft einen wesentlichen Einfluss hat oder die sich umgekehrt auf das Geschäft auswirken können. Diese Themen bildeten auch die Grundlage für die Ausrichtung der ESG-Roadmap, die im Geschäftsjahr 2022 gemeinsam mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat überprüft wurde: Die sechs Fokusthemen – 1. Klimaschutz mit Fokus auf die Treibhausgas(THG)-Emissionen, 2. Engagement der Beschäftigten, 3. Vielfalt und Inklusion, 4. Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz, 5. Compliance und 6. Cybersicherheit – wurden bestätigt. Weitere Informationen zum Nachhaltigkeitsfahrplan von Deutsche Post DHL Group können der Nichtfinanziellen Erklärung auf der Internetseite der Gesellschaft entnommen werden.

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

Bis zum Jahr 2030 will der Konzern seine Emissionen auf unter 29 MIO Tonnen CO₂e senken. Dieses Ziel beinhaltet auch die Transportleistungen der Subunternehmer (Scope 3). Es wurde auf der Grundlage der Anforderungen der Initiative für wissenschaftsbasierte Ziele (Science-Based Targets) entwickelt und unterstützt die globalen Bemühungen zur Begrenzung der globalen Erwärmung im Einklang mit dem Pariser Abkommen der Vereinten Nationen. Die Science Based Targets Initiative hat in 2022 folgende Teilziele verifiziert und als im Einklang mit der Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 Grad bewertet: Ausgehend vom Basisjahr 2021 hat sich Deutsche Post DHL Group verpflichtet, die absoluten direkten Emissionen aus der Nutzung von Kraftstoffen und die indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie (Scopes 1 und 2) bis 2030 um 42 % zu reduzieren. Die absoluten Scope-3-Emissionen aus kraftstoff- und energiebezogenen Aktivitäten, vorgelagertem Transport und Vertrieb sowie Geschäftsreisen sollen bis 2030 um 25 % reduziert werden.

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

Im Jahr 2022 hat Deutsche Post DHL Group wie geplant neue Steuerungsgrößen eingeführt: die absoluten logistikbezogenen THG-Emissionen als mittel- und langfristige Zielgröße und die Realisierten Dekarbonisierungseffekte. Mit der Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“ werden die Emissionen berechnet, die durch den Einsatz von Energien aus erneuerbaren Quellen und nachhaltigen Technologien im Vergleich zu konventionellen Energien und Technologien vermieden werden

konnten. Die Berechnungsmethodik der THG-Emissionen basiert auf anerkannten internationalen Standards wie dem Greenhouse Gas Protocol, der DIN EN 16258 und dem Rahmenwerk des Global Logistics Emissions Council. Bei den Realisierten Dekarbonisierungseffekten werden zusätzlich die Richtlinien des Smart Freight Centres für Insetting und Emissionsberechnung aus nachhaltigen Flugkraftstoffen berücksichtigt. In der Berichterstattung werden die logistikbezogenen THG-Emissionen einschließlich der Vorkette aus der Kraftstoffproduktion ausgewiesen (Well-to-Wheel). Sie bezieht die durch die Transportpartner verursachten oder vermiedenen THG-Emissionen (Scope 3) mit ein. Die gesetzlich geforderten Beimischungen von nachhaltigen Kraftstoffen sind in den Realisierten Dekarbonisierungseffekten nicht enthalten.

Zur Umsetzung dieses strategischen Ziels der Emissionsreduzierung wurde der Vorstand in 2022 an der Kennzahl „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“ gemessen. Mit gezielten Maßnahmen sollten in 2022 Realisierte Dekarbonisierungseffekte von 969 Kilotonnen CO₂e erzielt werden. Diese Zielsetzung wurde erreicht: In 2022 wurden 1.004 Kilotonnen CO₂e eingespart. Das entsprechende Vorstandsziel wurde zu 118,23 % erreicht.

„S-Ziel“: Wie in den Vorjahren enthielten die Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder aus dem Bereich der sozialen Zielsetzungen das Mitarbeiterziel „Mitarbeiterengagement“. Im Rahmen der jährlichen konzernweiten Befragung (Employee Opinion Survey, kurz EOS) können alle Beschäftigten die Strategie und Werte des Unternehmens sowie seine Arbeitsbedingungen anonym bewerten. Aus den Ergebnissen leitet das Unternehmen die Steuerungsgröße „Mitarbeiterengagement“ ab.

In 2022 haben erneut 75 % der Beschäftigten die Gelegenheit genutzt, ihre Meinung zu äußern und wertvolles Feedback zu geben. Es wird als Grundlage im Unternehmen genutzt, um bestmögliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und damit dem strategischen Ziel, „Arbeitgeber erster Wahl“ zu sein, zu entsprechen. Das Unternehmen will die Kennzahl „Mitarbeiterengagement“ konzernweit konstant auf einem hohen Niveau von über 80 % halten. Dieses Ziel wurde trotz des volatilen Umfelds im Jahr 2022 erreicht. Das „Mitarbeiterengagement“ lag in 2022 bei einem Wert von 83 %. Das dem Vorstand zur Erreichung des oberen Schwellenwerts gesetzte Ziel einer weiteren Steigerung des Mitarbeiterengagements gegenüber dem Vorjahr wurde damit verfehlt. Die Zielerreichung dieses Ziels lag aufgrund der Überschreitung des Zielwerts von 80 % um 3 Prozentpunkte bei 115,00 %.

Kennzahl Mitarbeiterengagement – Entwicklung

Mitarbeiterengagement	2018	2019	2020	2021	2022
Zustimmung in %	76	77	82 ¹	84	83

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

„G-Ziel“: Um eine vertrauenswürdige, transparente und gesetzeskonforme Geschäftspraxis sicherzustellen, ergreift Deutsche Post DHL Group Maßnahmen, deren Schwerpunkt in der Schulung von Führungskräften zu Compliance-relevanten Inhalten, der Kompetenz für Cybersicherheit, in der Gestaltung nachhaltiger und stabiler Beziehungen zu den Geschäftspartnern sowie der vollständigen Integration der ESG-Kennzahlen in die Steuerungsprozesse und Anreizsysteme liegt. Rechtskonformes Verhalten in der Ausübung der Geschäftstätigkeiten und im Umgang mit Beschäftigten sicherzustellen, ist originäre Aufgabe aller Führungsgremien im Konzern. Diesem Anspruch entsprechend sind verschiedene Compliance-relevante Schulungen für Führungskräfte im mittleren und oberen Management verpflichtend. Deutsche Post DHL Group ist überzeugt, dass nur gut informierte Führungskräfte sich potenzieller Compliance-Risiken bewusst sind und sicherstellen können, dass solche Risiken in angemessener Weise mitigiert werden. Als Basis dienen die Compliance-Schulungen, die aus dem Core Compliance Curriculum (Antikorruption, Wettbewerbskonformität, Verhaltenskodex) und dem Training zum Datenschutz bestehen. Alle bereits geschulten Beschäftigten müssen im zweijährlichen Rhythmus ihre Zertifizierung aktualisieren. Der Anteil an gültigen Schulungszertifikaten unter den Führungskräften im oberen und mittleren Management ist seit 2022 bei Deutsche Post DHL Group steuerungsrelevant und war in 2022 Bestandteil der Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder.

Ausgehend von einer Abdeckungsquote von 87 % zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die Zielsetzung 2022 wurde mit den Vorstandsmitgliedern ein Zielwert von 95 % vereinbart. Die für den Vorstand zur Erreichung des oberen Schwellenwerts beschlossene Zielsetzung eines Anteils gültiger Schulungszertifikate von 96 % wurde Ende 2022 erreicht. Vereinbart war zudem, dass bei Auftreten eines wesentlichen Compliance-Falls im Verantwortungsbereich eines Vorstandsmitglieds der Aufsichtsrat trotz Erreichen der Schulungs-Zielgrößen feststellen kann, dass das Ziel nicht erreicht ist. Ein solcher wesentlicher Compliance-Fall ist dem Aufsichtsrat nicht zur Kenntnis gelangt.

Für 2023 hat der Aufsichtsrat – wie zuvor erläutert – beschlossen, den Fokus des Governance-Ziels auf Cybersicherheit zu legen. Das Ziel „Zertifikate Compliance-relevanter Schulungen im mittleren und oberen Management“ wird daher durch die Kennzahl „Cybersicherheits-Rating“ ersetzt. Weitere Informationen zum Cybersicherheits-Rating werden unter Ausblick auf das Vergütungsjahr 2023 dargestellt und können der Nichtfinanziellen Erklärung, die auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht ist, entnommen werden.

Nichtfinanzielle Ziele 2022 – Zielerreichung

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

¹ kt CO₂e WtW

² Zustimmung in %

³ Anzahl Zertifikate in %

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

Gesamt-Zielerreichung für die Jahreserfolgsvergütung im Geschäftsjahr 2022 (in %)

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

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

Die eine Hälfte der auf Basis der Zielerreichung festgelegten Jahreserfolgsvergütung wird nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 im Frühjahr 2023 ausgezahlt. Die andere Hälfte wird in die Mittelfristkomponente (Deferred) überführt. Eine Auszahlung daraus erfolgt erst nach Ablauf der zweijährigen Nachhaltigkeitsphase, das heißt nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 im Frühjahr 2025, und nur, wenn zusätzlich während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird. Die aus der dargestellten Gesamt-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 sich ergebenden Auszahlungsbeträge können der Tabelle „Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr“ entnommen werden.

Anpassung aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen

Für das Geschäftsjahr 2022 erfolgte keine Anpassung der sich aus der Zielerreichung ergebenden Höhe der Jahreserfolgsvergütung aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen.

Mittelfristkomponente (Deferral 2020)

Am 31. Dezember 2022 endete die Nachhaltigkeitsphase des in 2020 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung (Deferral). Voraussetzung für seine Auszahlung war, dass nach Ablauf der zweijährigen Nachhaltigkeitsphase mindestens die Kapitalkosten verdient sein mussten, das heißt, dass 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 2020

2020	2021	2022	Frühjahr 2023
Jahreserfolgsvergütung	Deferral		Feststellung Zielerreichung/Auszahlung
	KRITERIUM 1¹: EAC 2022 > EAC 2020		5.118 > 2.212 ²
	KRITERIUM 2¹: EAC 2021 + 2022 > 0		5.186 + 5.118 > 0

¹ EAC (MIO €)

² 2.535 MIO € ohne StreetScooter

Die aus der Zielerreichung resultierenden Beträge werden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 im Frühjahr 2023 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die individuellen Auszahlungsbeträge werden in der Tabelle „Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr“ dargestellt.

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

Die Langfristkomponente, die in Form von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights, SAR) jährlich mit einem Wert in Höhe eines individuellen Grundgehalts zugeteilt wird, setzt mit einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren je Tranche 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 2018

Am 31. August 2022 endete die Sperrfrist der LTIP-Tranche 2018, die vor vier Jahren zu einem Ausgabepreis von 31,08 € zugeteilt wurde. Die absolute Performance der Deutsche-Post-Aktie gegenüber dem Ausgangswert der Aktie betrug 19,92 %, der relative Wert gegenüber dem STOXX Europe 600 betrug 9,99 %. Damit wurden sowohl das absolute Erfolgsziel einer Steigerung um 20 % gegenüber dem Ausgangswert als auch das relative Erfolgsziel einer Outperformance des STOXX Europe 600 um 10 % knapp verfehlt. Es sind daher lediglich zwei absolute und ein relatives Teilziel erreicht worden, sodass die Hälfte der im Geschäftsjahr 2018 zugeteilten SAR ausübbar wurde.

Die Vorstandsmitglieder können diese SAR bis zum 31. August 2024 ausüben. Auszahlungen erfolgen nur, wenn zum Ausübungszeitpunkt der Kurs der Deutsche-Post-Aktie (5-Tages-Durchschnitt) 31,08 € überschreitet. Im Geschäftsjahr 2022 hat kein Vorstandsmitglied SAR der Tranche 2018 ausgeübt.

Zielerreichung für die SAR-Tranche 2018

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

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)					LTIP-Ausübungsfrist	
31,08 € ¹				37,27 € ³		
385,02 Punkte ²				423,26 Punkte ³		

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

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

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

LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP), TRANCHE 2022

Zum 1. September 2022 wurden den Vorstandsmitgliedern als Tranche 2022 erneut SAR zugeteilt. Die Vorstandsmitglieder haben jeweils eine Anzahl von SAR erhalten, die wertmäßig ihrem individuellen Grundgehalt am Zuteilungstichtag entsprach. Der Gesamtwert der zugeteilten Rechte lag im Geschäftsjahr 2022 bei 9,34 MIO € (Vorjahr: 8,34 MIO €). Der Wert eines SAR zum Zuteilungstichtag wurde vom Aktuar der Gesellschaft versicherungsmathematisch berechnet. Er lag bei 7,94

€. Die Anzahl der den einzelnen Vorstandsmitgliedern in 2022 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 434,34 Punkten. Der Ausgabepreis betrug 39,06 €. Aus der Tranche 2022 erfolgen Zahlungen frühestens ab dem 1. September 2026 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.

Erfolgskriterien der SAR-Tranche 2022

Erfolgsziele SAR	Hürden	Zielerreichung
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+ 10 %	477,78 Punkte
	+ 0 %	434,34 Punkte
Absolute Aktienkurssteigerung	+ 25 %	48,83 €
	+ 20 %	46,88 €
	+ 15 %	44,92 €
	+ 10 %	42,97 €

GESAMTÜBERBLICK LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP)

Nachfolgend sind die grundlegenden Rahmenbedingungen aller Tranchen der Langfristkomponente zusammengefasst, deren Sperrfrist oder Ausübungszeitraum im Geschäftsjahr 2022 noch nicht beendet war:

Allgemeine Informationen zu den LTIP-Tranchen 2016–2022

SAR-Tranche	Zuteilungszeitpunkt	Ausgabepreis (Ausübungspreis) €	Startwert des Index	Ende der Sperrfrist	Ende des Ausübungszeitraums
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
2022	1. September 2022	39,06	434,34	31. August 2026	31. August 2028

Gesamtbestand SAR

	Im Geschäftsjahr zugeteilte SAR	Gesamtbestand der SAR unter Sperrfrist ¹		Gesamtbestand der ausübaren SAR ³	
	2022	Stückzahl zum 31.12.2022	Wert ² zum 31.12.2022 (€)	Stückzahl zum 31.12.2022	Wert ² zum 31.12.2022 (€)
Frank Appel	259.536	1.339.482	2.346.687	711.447	2.036.781
Ken Allen	0	542.862	1.847.776	98.298	484.609
Oscar de Bok	108.318	255.222	143.376	0	0
Pablo Ciano	108.318	108.318	25.635	0	0
Nikola Hagleitner	108.318	108.318	25.635	0	0
Melanie Kreis	122.988	629.754	1.359.758	92.535	456.198
Tobias Meyer	117.132	518.040	1.053.916	0	0
Thomas Ogilvie	117.132	562.032	1.141.171	63.522	313.163
John Pearson	117.132	518.040	1.053.916	0	0
Tim Scharwath	117.132	595.686	1.268.495	68.604	338.218

¹ 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.

² Rückstellungswert zum 31.12.2022

³ 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 2022 wird in der Tabelle „Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr“ auf individueller Basis berichtet.

ANWENDUNG VON MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Wie unter LANGFRISTKOMPONENTE (LTIP), TRANCHE 2018 näher erläutert, ist nur die Hälfte der in 2018 ursprünglich gewährten SAR ausübbar geworden. Die andere Hälfte wurde eingezogen und ist ersatzlos verfallen, weil die maßgeblichen absoluten oder relativen Erfolgsziele zum Ende der vierjährigen Sperrfrist nicht erreicht wurden. Im Geschäftsjahr 2022 gab es für den Aufsichtsrat darüber hinaus 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 2022

Die nachfolgende Tabelle „Zielvergütung“ weist für das Geschäftsjahr 2022 neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen als Jahreserfolgsvergütung (inklusive Deferral) den Zielwert bei 100 % Zielerreichung aus, die Langfristkomponente wird mit dem beizulegenden Zeitwert zum Zuteilungszeitpunkt berichtet. Für die Pensionszusagen wird der Versorgungsaufwand, das heißt der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 (Service Cost), dargestellt. Ergänzt werden diese Angaben um die Werte, die im Minimum und im Maximum erreicht werden können, sowie um einen Vorjahresvergleich.

Zielvergütung

€	Frank Appel Vorstandsvorsitzender					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	2.060.684	2.060.684	2.060.684	2.060.684	2.060.684	2.060.684
Nebenleistungen	48.114	48.114	48.114	45.977	45.977	45.977
Summe	2.108.798	2.108.798	2.108.798	2.106.661	2.106.661	2.106.661
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	824.274	0	1.030.342	824.274	0	1.030.342
Mehrjährige variable Vergütung	2.884.970	0	6.182.053	2.884.990	0	6.182.053
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	2.060.696	0	5.151.711	2.060.716	0	5.151.711
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	824.274	0	1.030.342	824.274	0	1.030.342
Summe	5.818.042	2.108.798	9.321.193	5.815.925	2.106.661	9.319.056
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	1.476.356	1.476.356	1.476.356	1.259.211	1.259.211	1.259.211
Gesamtvergütung	7.294.398	3.585.154	10.797.549	7.075.136	3.365.872	10.578.267
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			8.150.000			8.150.000

Zielvergütung

€	Ken Allen eCommerce Solutions (bis 31. Juli 2022)					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	1.005.795	1.005.795	1.005.795	586.714	586.714	586.714
Nebenleistungen	98.633	98.633	98.633	55.137	55.137	55.137
Summe	1.104.428	1.104.428	1.104.428	641.851	641.851	641.851
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	402.318	0	502.898	234.686	0	293.357
Mehrjährige variable Vergütung	1.408.153	0	4.526.078	234.686	0	293.357
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	1.005.835	0	4.023.180	-	-	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	402.318	0	502.898	234.686	0	293.357
Summe	2.914.899	1.104.428	6.133.404	1.111.223	641.851	1.228.565
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	358.934	358.934	358.934	202.711	202.711	202.711
Gesamtvergütung	3.273.833	1.463.362	6.492.338	1.313.934	844.562	1.431.276
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

Zielvergütung

€	Oscar de Bok Supply Chain					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	751.250	751.250	751.250	877.500	877.500	877.500
Nebenleistungen	16.943	16.943	16.943	16.874	16.874	16.874
Summe	768.193	768.193	768.193	894.374	894.374	894.374
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	300.500	0	375.625	351.000	0	438.750
Mehrfürige variable Vergütung	1.015.538	0	3.235.625	1.211.045	0	3.878.750
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	715.038	0	2.860.000	860.045	0	3.440.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	300.500	0	375.625	351.000	0	438.750
Summe	2.084.231	768.193	4.379.443	2.456.419	894.374	5.211.874
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	279.741	279.741	279.741	294.798	294.798	294.798
Gesamtvergütung	2.363.972	1.047.934	4.659.184	2.751.217	1.189.172	5.506.672
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			n. a.			5.150.000

Zielvergütung

€	Pablo Ciano eCommerce Solutions (seit 1. August 2022)					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	-	-	-	358.333	358.333	358.333
Nebenleistungen	-	-	-	14.195	14.195	14.195
Summe	-	-	-	372.528	372.528	372.528
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	-	-	-	143.333	0	179.167
Mehrfürige variable Vergütung	-	-	-	1.003.378	0	3.619.167
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	-	-	-	860.045	0	3.440.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	-	-	-	143.333	0	179.167
Summe	-	-	-	1.519.239	372.528	4.170.862
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	-	-	-	1.519.239	372.528	4.170.862
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			-			n. a.

Zielvergütung

€	Nikola Hagleitner Post & Paket Deutschland (seit 1. Juli 2022)					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	-	-	-	430.000	430.000	430.000
Nebenleistungen	-	-	-	8.816	8.816	8.816
Summe	-	-	-	438.816	438.816	438.816
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	-	-	-	172.000	0	215.000
Mehrfürige variable Vergütung	-	-	-	1.032.045	0	3.655.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	-	-	-	860.045	0	3.440.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	-	-	-	172.000	0	215.000
Summe	-	-	-	1.642.861	438.816	4.308.816
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	-	-	-	1.642.861	438.816	4.308.816
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			-			n. a.

Zielvergütung

€	Melanie Kreis Finanzen					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	976.500	976.500	976.500	981.383	981.383	981.383
Nebenleistungen	19.972	19.972	19.972	17.948	17.948	17.948
Summe	996.472	996.472	996.472	999.331	999.331	999.331
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	390.600	0	488.250	392.553	0	490.692
Mehrfürige variable Vergütung	1.367.135	0	4.394.250	1.369.078	0	4.396.692
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	976.535	0	3.906.000	976.525	0	3.906.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	390.600	0	488.250	392.553	0	490.692
Summe	2.754.207	996.472	5.878.972	2.760.962	999.331	5.886.715
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	393.193	393.193	393.193	330.287	330.287	330.287
Gesamtvergütung	3.147.400	1.389.665	6.272.165	3.091.249	1.329.618	6.217.002
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

Zielvergütung

€	Tobias Meyer Global Business Services					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	823.750	823.750	823.750	912.500	912.500	912.500
Nebenleistungen	23.738	23.738	23.738	28.218	28.218	28.218
Summe	847.488	847.488	847.488	940.718	940.718	940.718
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	329.500	0	411.875	365.000	0	456.250
Mehrjährige variable Vergütung	1.189.530	0	3.851.875	1.295.028	0	4.176.250
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	860.030	0	3.440.000	930.028	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	329.500	0	411.875	365.000	0	456.250
Summe	2.366.518	847.488	5.111.238	2.600.746	940.718	5.573.218
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	309.016	309.016	309.016	290.795	290.795	290.795
Gesamtvergütung	2.675.534	1.156.504	5.420.254	2.891.541	1.231.513	5.864.013
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

Zielvergütung

€	Thomas Ogilvie Personal					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000
Nebenleistungen	14.338	14.338	14.338	12.386	12.386	12.386
Summe	944.338	944.338	944.338	942.386	942.386	942.386
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	372.000	0	465.000	372.000	0	465.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.302.003	0	4.185.000	1.302.028	0	4.185.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.003	0	3.720.000	930.028	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	372.000	0	465.000	372.000	0	465.000
Summe	2.618.341	944.338	5.594.338	2.616.414	942.386	5.592.386
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	412.754	412.754	412.754	318.862	318.862	318.862
Gesamtvergütung	3.031.095	1.357.092	6.007.092	2.935.276	1.261.248	5.911.248
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

Zielvergütung

€	John Pearson Express					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	860.000	860.000	860.000	930.000	930.000	930.000
Nebenleistungen	56.548	56.548	56.548	102.076	102.076	102.076
Summe	916.548	916.548	916.548	1.032.076	1.032.076	1.032.076
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	344.000	0	430.000	372.000	0	465.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.204.030	0	3.870.000	1.302.028	0	4.185.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	860.030	0	3.440.000	930.028	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	344.000	0	430.000	372.000	0	465.000
Summe	2.464.578	916.548	5.216.548	2.706.104	1.032.076	5.682.076
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	263.390	263.390	263.390	296.692	296.692	296.692
Gesamtvergütung	2.727.968	1.179.938	5.479.938	3.002.796	1.328.768	5.978.768
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

Zielvergütung

€	Tim Scharwath Global Forwarding, Freight					
	2021	Min. 2021	Max. 2021	2022	Min. 2022	Max. 2022
Grundgehalt	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000	930.000
Nebenleistungen	25.665	25.665	25.665	23.931	23.931	23.931
Summe	955.665	955.665	955.665	953.931	953.931	953.931
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	372.000	0	465.000	372.000	0	465.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.302.003	0	4.185.000	1.302.028	0	4.185.000
LTIP mit vierjähriger Sperrfrist	930.003	0	3.720.000	930.028	0	3.720.000
Jahreserfolgsvergütung: Deferral mit dreijähriger Laufzeit	372.000	0	465.000	372.000	0	465.000
Summe	2.629.668	955.665	5.605.665	2.627.959	953.931	5.603.931
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	355.136	355.136	355.136	321.082	321.082	321.082
Gesamtvergütung	2.984.804	1.310.801	5.960.801	2.949.041	1.275.013	5.925.013
Begrenzung des Maximalbetrages aus der Zielvergütung:			5.150.000			5.150.000

GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Die nachfolgende Tabelle enthält neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen für den einjährigen Anteil der Jahreserfolgsvergütung den Betrag, der sich aus der Erreichung der für 2022 gesetzten Ziele ergibt (Jahreserfolgsvergütung 2022). Als Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag desjenigen Deferrals ausgewiesen, dessen Bemessungsperiode mit Ablauf des Geschäftsjahres endete. Dies war im Geschäftsjahr 2022 das Deferral 2020. Die Jahreserfolgsvergütung 2022 und das Deferral 2020 werden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 im Frühjahr 2023 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Tabellen geben außerdem den zugeflossenen Betrag (Auszahlungsbetrag) aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2022 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 gesunken. Dies ist im Wesentlichen auf deutlich niedrigere Auszahlungen aus dem aktienbasierten Langfristprogramm (SAR-Programm) zurückzuführen.

Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr

€	Frank Appel Vorstandsvorsitzender		Ken Allen eCommerce Solutions (bis 31. Juli 2022)	
	2021	2022	2021	2022
Grundgehalt	2.060.684	2.060.684	1.005.795	586.714
Nebenleistungen	48.114	45.977	98.633	55.137
Summe	2.108.798	2.106.661	1.104.428	641.851
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	1.009.735	1.016.518	496.611	275.871
Mehrjährige variable Vergütung	7.291.003	2.606.656	8.214.217	3.193.295
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	754.520	–	402.217	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	–	1.020.039	–	502.898
LTIP Tranche 2015	3.216.709	–	3.906.000	–
LTIP Tranche 2016	3.319.774	1.586.617	3.906.000	–
LTIP Tranche 2017	–	–	–	2.690.397
Sonstiges	–	–	–	–
Summe	10.409.536	5.729.835	9.815.256	4.111.017
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	1.476.356	1.259.211	358.934	202.711
Summe	11.885.892	6.989.046	10.174.190	4.313.728

Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr

€	Oscar de Bok Supply Chain		Pablo Ciano eCommerce Solutions (seit 1. August 2022)	
	2021	2022	2021	2022
Grundgehalt	751.250	877.500	–	358.333
Nebenleistungen	16.943	16.874	–	14.195
Summe	768.193	894.374	–	372.528

Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	366.704	430.799	-	168.487
Mehrfährige variable Vergütung	71.482	321.750	-	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	71.482	-	-	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	-	321.750	-	-
LTIP Tranche 2015	-	-	-	-
LTIP Tranche 2016	-	-	-	-
LTIP Tranche 2017	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-
Summe	1.206.379	1.646.923	-	541.015
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	279.741	294.798	-	-
Summe	1.486.120	1.941.721	-	541.015

Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr

€	Nikola Hagleitner Post & Paket Deutschland (seit 1. Juli 2022)		Melanie Kreis Finanzen	
	2021	2022	2021	2022
Grundgehalt	-	430.000	976.500	981.383
Nebenleistungen	-	8.816	19.972	17.948
Summe	-	438.816	996.472	999.331
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	-	190.615	476.044	484.108
Mehrfährige variable Vergütung	-	-	8.462.610	457.153
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	-	-	335.963	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	-	-	-	457.153
LTIP Tranche 2015	-	-	2.227.020	-
LTIP Tranche 2016	-	-	2.860.000	-
LTIP Tranche 2017	-	-	3.039.627	-
Sonstiges	-	-	-	-
Summe	-	629.431	9.935.126	1.940.592
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	-	-	393.193	330.287
Summe	-	629.431	10.328.319	2.270.879

Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr

€	Tobias Meyer Global Business Services		Thomas Ogilvie Personal	
	2021	2022	2021	2022
Grundgehalt	823.750	912.500	930.000	930.000
Nebenleistungen	23.738	28.218	14.338	12.386
Summe	847.488	940.718	944.338	942.386

Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	406.727	427.754	456.863	458.761
Mehrfährige variable Vergütung	205.947	356.200	3.128.469	427.865
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	205.947	-	268.388	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	-	356.200	-	427.865
LTIP Tranche 2015	-	-	-	-
LTIP Tranche 2016	-	-	-	-
LTIP Tranche 2017	-	-	2.860.081	-
Sonstiges	-	-	-	-
Summe	1.460.162	1.724.672	4.529.670	1.829.012
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	309.016	290.795	412.754	318.862
Summe	1.769.178	2.015.467	4.942.424	2.147.874

Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr

€	John Pearson Express		Tim Scharwath Global Forwarding, Freight	
	2021	2022	2021	2022
Grundgehalt	860.000	930.000	930.000	930.000
Nebenleistungen	56.548	102.076	25.665	23.931
Summe	916.548	1.032.076	955.665	953.931
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	424.625	442.011	459.188	458.761
Mehrfährige variable Vergütung	262.977	357.500	3.161.124	436.358
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	262.977	-	301.043	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2020	-	357.500	-	436.358
LTIP Tranche 2015	-	-	-	-
LTIP Tranche 2016	-	-	-	-
LTIP Tranche 2017	-	-	2.860.081	-
Sonstiges	-	-	-	-
Summe	1.604.150	1.831.587	4.575.977	1.849.050
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	263.390	296.692	355.136	321.082
Summe	1.867.540	2.128.279	4.931.113	2.170.132

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

Die Vergütung des Vorstands entsprach im Geschäftsjahr 2022 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 2022“ weist daher neben dem Grundgehalt und den Nebenleistungen als einjährige variable Vergütung den Zufluss aus der im Frühjahr 2022 gezahlten Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 aus. Für die Mittelfristkomponente (Deferral) wird der Auszahlungsbetrag des 2022 ausge-

zahlten Deferrals 2019 ausgewiesen. Die Tabelle gibt außerdem den Auszahlungsbetrag aus denjenigen Tranchen der Langfristkomponente wieder, die im Geschäftsjahr 2022 ausgeübt wurden.

Entsprechend den regulatorischen Anforderungen werden nachfolgend die Zielerreichungen, die den in 2022 erfolgten Auszahlungen der Jahreserfolgsvergütung 2021, des Deferrals 2019 sowie der LTIP-Tranchen 2016–2017 zugrunde lagen, näher erläutert.

Jahreserfolgsvergütung 2021 – Zielerreichung

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

Die Struktur der Jahreserfolgsvergütung 2021 war wie folgt ausgestaltet:

Leistungskriterien 2021

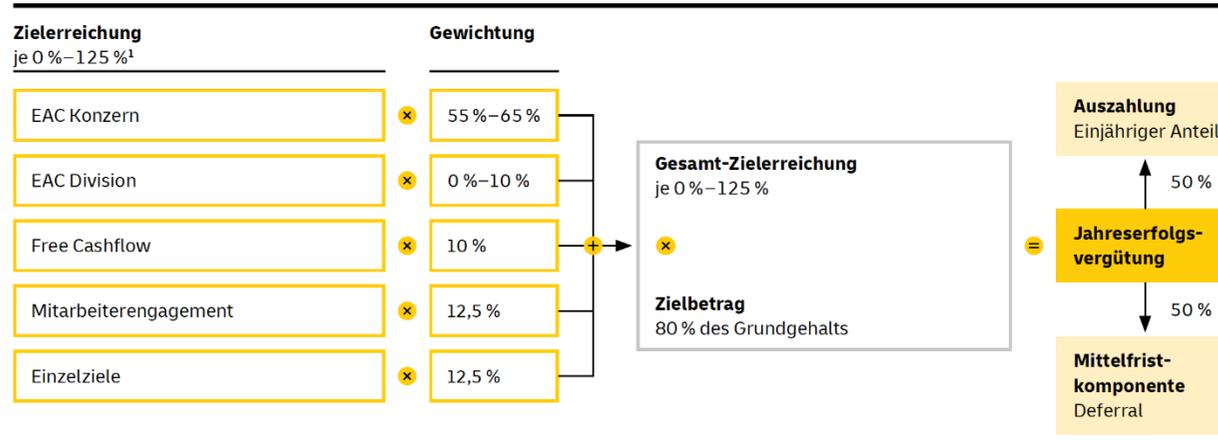
Leistungskriterium	Gewichtung	Anreizwirkung / Strategiebezug
EAC Konzern¹	55 % / 65 % ²	Kernsteuerungsgröße im Unternehmen Ergänzt das EBIT um die Kapitalkostenkomponente, sodass der effiziente Einsatz von Ressourcen gefördert und das operative Geschäft auf nachhaltige Wertsteigerung und Mittelzufluss ausgerichtet wird
EAC Division¹	0 % / 10 % ²	Individuelle Leistungsmessung im jeweiligen Vorstandsbereich Anreiz für marktführende Leistung in jeder Division
Free Cashflow	10 %	Kernsteuerungsgröße im Unternehmen Ist ein Maß dafür, wie viel Cash das Unternehmen unter Berücksichtigung von operativen Zahlungsverpflichtungen sowie Investitions-, Leasing- und Zinszahlungen generiert Gibt an, wie viele Zahlungsmittel dem Unternehmen für Dividenden, zur Schuldentilgung oder für andere Zwecke (zum Beispiel Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen) zur Verfügung stehen
Nichtfinanzielle Ziele Mitarbeiterengagement Individualziele im Einklang mit der Konzernstrategie	25 % (jeweils 12,5 %)	Arbeitgeber erster Wahl für alle werden Erfasst werden die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und ihre Motivation, zum Unternehmenserfolg beizutragen Vergleich mit externen Referenzwerten zeigt Stärken auf und gibt Hinweis auf Handlungsfelder Möglichkeit, jährlich operative Schwerpunkte in Abhängigkeit von aktuellen Prioritäten und dem Umsetzungsgrad der Strategie zu setzen Zum Beispiel Umsetzung der für den dauerhaften Geschäftserfolg notwendigen Digitalisierungsinitiativen, Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit

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

² Die Gewichtung des EAC Konzern beträgt für den Vorstandsvorsitzenden sowie den Finanz- und den Personalvorstand 65 %. Bei den übrigen Vorstandsmitgliedern ist das EAC Konzern mit 55 % und das EAC der jeweils verantworteten Division mit 10 % gewichtet.

Die individuelle Höhe der Jahreserfolgsvergütung 2021 wurde wie folgt berechnet:

Berechnung der Jahreserfolgsvergütung 2021



¹ 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 %
EAC Konzern	2.285	5.186	125,00
EAC Division			
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
Free Cashflow Konzern	1.706	4.092	125,00

Im Geschäftsjahr 2021 enthielten die individuellen Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder als nichtfinanzielle Zielsetzung aus dem Bereich ESG das Mitarbeiterziel „Zustimmung zur Kennzahl Mitarbeiterengagement“. Trotz der pandemiebedingten Herausforderungen im Geschäftsjahr konnte in 2021 ein Allzeithoch von 84 % Zustimmung erzielt werden.

Kennzahl Mitarbeiterengagement – Entwicklung

Mitarbeiterengagement	2017	2018	2019	2020	2021
Zustimmung in %	75	76	77	82 ¹	84

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

Das dem Vorstand gesetzte Ziel wurde mit einem Zielerreichungsgrad von 112,5 % erreicht.

Darüber hinaus waren weitere Individualziele vereinbart, die die individuellen Arbeitsschwerpunkte und Prioritäten der einzelnen Vorstandsmitglieder in 2021 abbildeten:

Individualziele 2021

Vorstandsmitglied	Ziel	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 Gesamtüberblick 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 auf Basis der Zielerreichung festgelegte Jahreserfolgsvergütung wurde nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 im Frühjahr 2022 hälftig ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde in die Mittelfristkomponente überführt. Eine Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 im Frühjahr 2024, sofern während dieses Zeitraums das Nachhaltigkeitskriterium EAC erreicht wird.

Deferral 2019

Am 31. Dezember 2021 endete die Nachhaltigkeitsphase des in 2019 aufgeschobenen Anteils der Jahreserfolgsvergütung 2019 (Deferral). Als Teil der Jahreserfolgsvergütung 2019 beruht dieses Deferral auf der von der ordentlichen Hauptversammlung am 24. April 2018 (TOP 8) gebilligten Fassung des Vergütungssystems, das auf den Seiten 25 ff. des Geschäftsberichts 2018 beschrieben ist. 50 % der Jahreserfolgsvergütung 2019 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 2019, das in seiner Struktur dem Deferral 2020 entspricht, können den Ausführungen unter „Mittelfristkomponente (Deferral 2020)“ entnommen werden. Die Zielsetzung wurde wie nachfolgend dargestellt erreicht:

Zielerreichung Mittelfristkomponente 2019

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

¹ EAC (MIO €)

² 2.535 MIO € ohne StreetScooter

Die aufgeschobenen Beträge wurden nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 im Frühjahr 2022 ausgezahlt.

Langfristkomponente (LTIP), Tranchen 2016–2017

Im Geschäftsjahr wurden von den Vorstandsmitgliedern SAR der in 2016 und 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 6. Mai 2021 gebilligt worden.

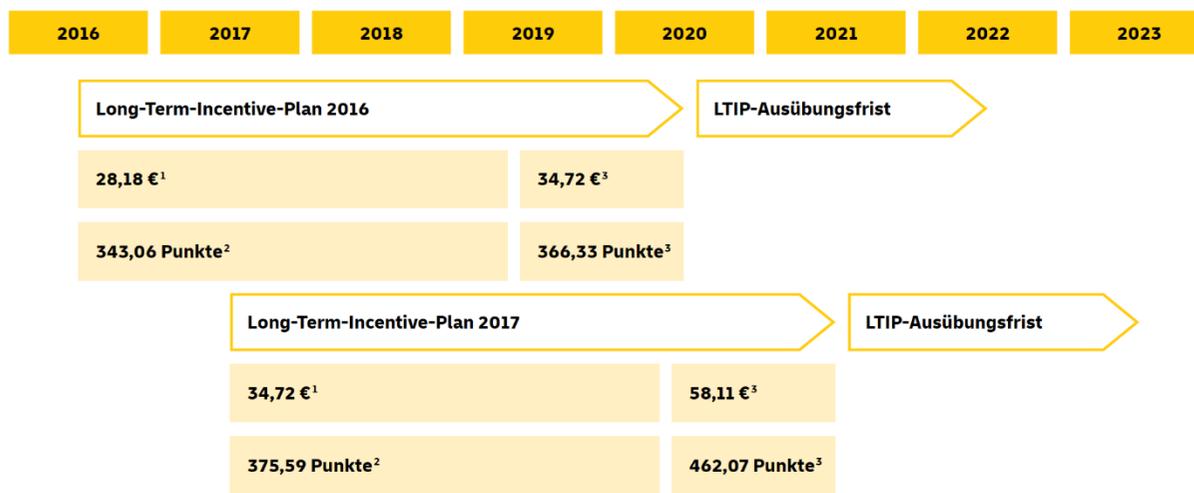
Die Ziele der in den Jahren 2016 und 2017 zugeteilten SAR-Tranchen, aus denen in 2022 Zahlungen geflossen sind, sind wie folgt erreicht worden:

Zielerreichung für die SAR-Tranche

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

Damit sind 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 2016–2017



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

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

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

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2022:

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2022

€	Frank Appel Vorstandsvorsitzender		Ken Allen eCommerce Solutions (bis 31. Juli 2022)	
Grundgehalt	2.060.684	37,8 %	586.714	13,9 %
Nebenleistungen	45.977	0,8 %	55.137	1,3 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	2.106.661	38,6 %	641.851	15,2 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	1.009.735	18,5 %	496.611	11,7 %
Mehrfährige variable Vergütung	2.341.137	42,9 %	3.092.614	73,1 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	754.520	13,8 %	402.217	9,5 %
LTIP Tranche 2016	1.586.617	29,1 %	–	–
LTIP Tranche 2017	–	–	2.690.397	63,6 %
Sonstiges	–	–	–	–
Summe variable Vergütungsbestandteile	3.350.872	61,4 %	3.589.225	84,8 %
Abfindungsbeträge	–	–	–	–
Gesamtvergütung	5.457.533	100,0 %	4.231.076	100,0 %

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2022

€	Oscar de Bok Supply Chain		Pablo Ciano eCommerce Solutions (seit 1. August 2022)	
Grundgehalt	877.500	65,9 %	358.333	96,2 %
Nebenleistungen	16.874	1,3 %	14.195	3,8 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	894.374	67,1 %	372.528	100,0 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	366.704	27,5 %	–	–
Mehrjährige variable Vergütung	71.482	5,4 %	–	–
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	71.482	5,4 %	–	–
LTIP Tranche 2016	–	–	–	–
LTIP Tranche 2017	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–
Summe variable Vergütungsbestandteile	438.186	32,9 %	–	–
Abfindungsbeträge	–	–	–	–
Gesamtvergütung	1.332.560	100,0 %	372.528	100,0 %

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2022

€	Nikola Hagleitner Post & Paket Deutschland (seit 1. Juli 2022)		Melanie Kreis Finanzen	
Grundgehalt	430.000	98,0 %	981.383	54,2 %
Nebenleistungen	8.816	2,0 %	17.948	1,0 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	438.816	100,0 %	999.331	55,2 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	–	–	476.044	26,3 %
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	335.963	18,5 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	–	–	335.963	18,5 %
LTIP Tranche 2016	–	–	–	–
LTIP Tranche 2017	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–
Summe variable Vergütungsbestandteile	–	–	812.007	44,8 %
Abfindungsbeträge	–	–	–	–
Gesamtvergütung	438.816	100,0 %	1.811.338	100,0 %

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2022

€	Tobias Meyer Global Business Services		Thomas Ogilvie Personal	
Grundgehalt	912.500	58,7 %	930.000	55,8 %
Nebenleistungen	28.218	1,8 %	12.386	0,7 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	940.718	60,6 %	942.386	56,5 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	406.727	26,2 %	456.863	27,4 %
Mehrjährige variable Vergütung	205.947	13,3 %	268.388	16,1 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	205.947	13,3 %	268.388	16,1 %
LTIP Tranche 2016	-	-	-	-
LTIP Tranche 2017	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-
Summe variable Vergütungsbestandteile	612.674	39,4 %	725.251	43,5 %
Abfindungsbeträge	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.553.392	100,0 %	1.667.637	100,0 %

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2022

€	John Pearson Express		Tim Scharwath Global Forwarding, Freight	
Grundgehalt	930.000	54,1 %	930.000	54,3 %
Nebenleistungen	102.076	5,9 %	23.931	1,4 %
Summe feste Vergütungsbestandteile	1.032.076	60,0 %	953.931	55,6 %
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	424.625	24,7 %	459.188	26,8 %
Mehrjährige variable Vergütung	262.977	15,3 %	301.043	17,6 %
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	262.977	15,3 %	301.043	17,6 %
LTIP Tranche 2016	-	-	-	-
LTIP Tranche 2017	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-
Summe variable Vergütungsbestandteile	687.602	40,0 %	760.231	44,4 %
Abfindungsbeträge	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.719.678	100,0 %	1.714.162	100,0 %

EINHALTUNG VON VERGÜTUNGSBEREICHEN

Die derzeit geltenden Vergütungsobergrenzen sind eingehalten worden.

Das im Geschäftsjahr 2022 geltende und von der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem sieht für die Begrenzung der Auszahlungshöhe (inkl. der auf das Geschäftsjahr entfallenden Service Cost für die betriebliche Altersversorgung) einen Gesamt-Cap vor. Dieser bezieht sich zum einen auf den Höchstbetrag, der aus der Zielvergütung eines Geschäftsjahres maximal erlöst werden kann (Zielvergütungs-Cap, entsprechend den Begrifflichkeiten des

DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 „Gewährungs-Cap“). Über die Einhaltung der Maximalvergütung, also des Gewährungs-Caps, kann erst dann berichtet werden, wenn die letzte Vergütungskomponente aus dem Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung kommt. Dies ist in Abhängigkeit von der Zielerreichung der LTIP-Tranche 2021 und den individuellen Ausübungzeitpunkten der einzelnen Vorstandsmitglieder während der zweijährigen Ausübungsfrist in den Jahren 2025 bis 2027 der Fall.

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

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

Gesamt-Caps: Einbezogene Vergütungselemente (Beispiel)

Gewährungs-Cap 2022	Zufluss-Cap 2022
Einbezogene Vergütungsbestandteile	Einbezogene Vergütungsbestandteile
Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2022	Long-Term-Incentive-Plan Tranchen 2016/2017/2018 ²
Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2022	Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2020
Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2022	Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2022
Nebenleistungen 2022	Nebenleistungen 2022
Grundgehalt 2022	Grundgehalt 2022
bAV (Service Cost ¹) 2022	bAV (Service Cost ¹) 2022

¹ Bei Auszahlung eines Versorgungsentgelts: Höhe des Versorgungsentgelts

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

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

Aufgrund der bereits vor Inkrafttreten des § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG bestehenden Cap-Regelungen waren im Geschäftsjahr 2022 Auszahlungen an den Vorstandsvorsitzenden durch Anwendung des Tranchen-Caps der LTIP-Tranche 2016 zu begrenzen. Darüber hinaus wurde die Auszahlung an das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Ken Allen 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 2022 – ehemalige Vorstandsmitglieder

€	Ken Allen ¹	John Gilbert	Lawrence Rosen	Walter Scheurle
Feste Vergütung				
Grundgehalt	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	-	-	-
Variable Vergütung				
Jahreserfolgsvergütung: einjähriger Anteil	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	-	-
Jahreserfolgsvergütung: Deferral 2019	-	278.930	100 %	-
LTIP Tranche 2016	-	-	1.463.604	100 %
Pensionszahlungen	5.043.298	100 %	-	642.471
Sonstige Zahlungen	-	-	-	-

Gesamtvergütung	5.043.298	100 %	278.930	100 %	1.463.604	100 %	642.471	100 %
------------------------	------------------	--------------	----------------	--------------	------------------	--------------	----------------	--------------

¹ Ken Allen ist mit Ablauf des 31.07.2022 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Da er zum Zeitpunkt seines Ausscheidens das Renteneintrittsalter bereits überschritten hatte, ist das Versorgungskapital gemäß Versorgungszusage an ihn ausgezahlt worden. Versorgungsansprüche von Ken Allen gegen die Gesellschaft bestehen daher nicht mehr. Zahlungen an Ken Allen aus nachlaufender variabler Vergütung erfolgen unter der Voraussetzung, dass die maßgeblichen Zielsetzungen erreicht werden, zu den regulären Auszahlungszeitpunkten. Soweit Zahlungen erfolgen, werden diese vollumfänglich und individualisiert im Vergütungsbericht ausgewiesen.

Weitere zehn Versorgungsempfänger haben im Geschäftsjahr 2022 insgesamt Zahlungen in Höhe von 4,5 MIO € erhalten.

2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 17 der Satzung der Deutsche Post AG geregelt. Der im Frühjahr 2022 für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 gezahlten Vergütung lag die von der Hauptversammlung 2021 mit 99,46 % der abgegebenen Stimmen gebilligte Vergütungsregelung zugrunde. Für die im Frühjahr 2023 für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 zu zahlende Vergütung gilt die von der Hauptversammlung am 6. Mai 2022 mit einer Zustimmungquote von 99,07 % der abgegebenen Stimmen beschlossene Vergütungsregelung.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten danach für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 eine ausschließlich feste jährliche Vergütung in Höhe von 100.000 € (Vorjahr: 70.000 €). Die Beschränkung auf eine feste Vergütung gewährleistet eine unabhängige Wahrnehmung der Kontroll- und Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrats.

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

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

Die Vergütung für die Tätigkeiten des Aufsichtsrats, die im Jahr 2022 erbracht wurden, beträgt insgesamt 3,7 MIO € (Vorjahr: 2,6 MIO €). In der folgenden Tabelle wird sie individuell ausgewiesen. Außerdem wird hier die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 i. S. v. § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung als gewährte Vergütung 2022 gezeigt.

Gewährte Vergütung 2022¹

Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung €	Ausschussvergütung €	Sitzungsgeld €	Gesamtvergütung (GV) €
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	140.000	175.000	19.000	334.000
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	105.000	140.000	18.000	263.000
Dr. Günther Bräunig (bis 6. Mai 2022)	70.000	35.000	11.000	116.000
Dr. Mario Daberkow	70.000	–	5.000	75.000
Ingrid Deltenre	70.000	70.000	13.000	153.000
Jörg von Dosky	70.000	–	5.000	75.000
Gabriele Gülzau	70.000	–	5.000	75.000

Thomas Held	70.000	45.208	9.000	124.208
Dr. Heinrich Hiesinger	70.000	35.000	11.000	116.000
Prof. Dr. Luise Hölscher (seit 30. März 2022)	-	-	-	-
Mario Jacobasch	70.000	10.208	6.000	86.208
Thorsten Kühn	70.000	35.000	8.000	113.000
Dr. Jörg Kukies (bis 9. März 2022)	70.000	70.000	16.000	156.000
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	70.000	-	5.000	75.000
Simone Menne	70.000	35.000	12.000	117.000
Yusuf Özdemir (seit 9. September 2021)	23.333	10.208	4.000	37.541
Lawrence Rosen	70.000	-	5.000	75.000
Dr. Stefan Schulte	70.000	70.000	12.000	152.000
Stephan Teuscher ²	70.000	70.000	18.000	158.000
Stefanie Weckesser	70.000	35.000	12.000	117.000
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt	70.000	-	5.000	75.000
Stefan B. Wintels (seit 6. Mai 2022)	-	-	-	-

¹ Vergütung für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021, gezahlt im Frühjahr 2022

² Für sein Mandat im Aufsichtsrat der DHL Hub Leipzig GmbH (bis 26.08.2022) erhält Stephan Teuscher 1.500 €.

Vergütung für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022¹

Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung €	Ausschussvergütung €	Sitzungsgeld €	Gesamtvergütung (GV) €
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	200.000	250.000	18.000	468.000
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	150.000	200.000	15.000	365.000
Dr. Günther Bräunig (bis 6. Mai 2022)	37.500	18.750	2.000	58.250
Dr. Mario Daberkow	100.000	-	4.000	104.000
Ingrid Deltenre	100.000	100.000	14.000	214.000
Jörg von Dosky	100.000	39.583	11.000	150.583
Gabriele Gülzau	100.000	-	4.000	104.000
Thomas Held	100.000	100.000	11.000	211.000
Dr. Heinrich Hiesinger	100.000	50.000	8.000	158.000
Prof. Dr. Luise Hölscher (seit 30. März 2022)	79.167	75.000	12.000	166.167
Mario Jacobasch	100.000	50.000	8.000	158.000
Thorsten Kühn	100.000	50.000	8.000	158.000
Dr. Jörg Kukies (bis 9. März 2022)	20.833	20.833	4.000	45.666

Ulrike Lennartz-Pipenbacher	100.000	–	4.000	104.000
Simone Menne	100.000	50.000	11.000	161.000
Yusuf Özdemir	100.000	50.000	11.000	161.000
Lawrence Rosen	100.000	39.583	11.000	150.583
Dr. Stefan Schulte	100.000	100.000	12.000	212.000
Stephan Teuscher ²	100.000	100.000	13.000	213.000
Stefanie Weckesser	100.000	50.000	12.000	162.000
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt	100.000	–	4.000	104.000
Stefan B. Wintels (seit 6. Mai 2022)	66.667	33.333	6.000	106.000

¹ Wird im Frühjahr 2023 ausgezahlt.

² Für sein Mandat im Aufsichtsrat der DHL Hub Leipzig GmbH (bis 26.08.2022) erhält Stephan Teuscher 1.000 € (Vorjahr 1.500 €).

Gewährte Vergütung 2022 – ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung €	Ausschussvergütung €	Sitzungsgeld €	Gesamtvergütung (GV) €
Thomas Koczelnik (bis 31. August 2021)	46.667	70.000	13.000	129.667

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

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

Vergütungs- und Ertragsentwicklung

	2020	2021	+/- %	2022	+/- %
Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder €					
Frank Appel	9.432.162 ¹	9.665.320 ¹	2	5.457.533	-44

Ken Allen	3.595.679	9.614.450 ¹	167	4.231.076	-56
Oscar de Bok	808.338	1.089.943 ²	35	1.332.560 ²	22
Pablo Ciano	-	-	-	372.528 ⁴	n. a. ⁵
Nikola Hagleitner	-	-	-	438.816 ⁴	n. a. ⁵
Melanie Kreis	1.697.454	9.580.272 ^{1,3}	464	1.811.338 ²	-81
Tobias Meyer	942.596	1.203.688 ²	28	1.553.392 ²	29
Thomas Ogilvie	1.280.487	4.328.559 ³	238	1.667.637	-61
John Pearson	1.051.893	1.274.048 ²	21	1.719.678 ²	35
Tim Scharwath	1.427.054	4.381.877 ³	207	1.714.162	-61
Entwicklung der Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder					
€					
Dr. Nikolaus von Bomhard (Vorsitzender)	332.000	336.000	1	334.000	-1
Andrea Kocsis (stv. Vorsitzende)	261.000	264.000	1	263.000	0
Dr. Günther Bräunig	97.875	116.000	19	116.000	0
Dr. Mario Daberkow	74.000	76.000	3	75.000	-1
Ingrid Deltenre	113.000	130.667	16	153.000	17
Jörg von Dosky	74.000	76.000	3	75.000	-1
Gabriele Gülzau	74.000	76.000	3	75.000	-1
Thomas Held	113.000	115.000	2	124.208	8
Dr. Heinrich Hiesinger	46.750 ⁴	89.667	92	116.000	29
Mario Jacobasch	74.000	76.000	3	86.208	13
Thorsten Kühn	-	41.917 ⁴	n. a. ⁵	113.000	170
Dr. Jörg Kukies	-	115.167 ⁴	n. a. ⁵	156.000	35
Ulrike Lennartz-Pipenbacher	74.000	76.000	3	75.000	-1
Simone Menne	116.000	121.000	4	117.000	-3
Yusuf Özdemir	-	-	-	37.541 ⁴	n. a. ⁵
Lawrence Rosen	-	28.250 ⁴	n. a. ⁵	75.000	165
Dr. Stefan Schulte	151.000	156.000	3	152.000	-3
Stephan Teuscher	116.000	134.667	16	158.000	17
Stefanie Weckesser	116.000	121.000	4	117.000	-3
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt	74.000	76.000	3	75.000	-1
Entwicklung der Vergütung ausgeschiedener					
Vorstandsmitglieder					
€					
Ken Allen	-	-	-	5.043.298 ⁷	n. a. ⁵
John Gilbert	2.631.306 ^{1,6}	122.295 ⁶	-95	278.930 ⁶	128
Lawrence Rosen	4.149.892 ^{6,7}	2.605.945 ⁶	-37	1.463.604 ⁶	-44
Walter Scheurle	611.970 ⁸	610.134 ⁸	0	642.471	5
Entwicklung der Vergütung ausgeschiedener					
Aufsichtsratsmitglieder					
€					
Thomas Koczelnik	194.000	200.000	3	129.667 ⁴	-35

Entwicklung der durchschnittlichen Gesamtvergütung der Belegschaft					
€					
Gesamtbelegschaft Deutsche Post DHL Group ⁹	42.258	43.160	2	45.954	6
Ertragsentwicklung					
MIO €					
Konzernjahresergebnis ¹⁰	2.979	5.053	70	5.359	6
EAC Konzern	2.199	5.186	136	5.118	-1
Free Cashflow Konzern	2.535	4.092	61	3.067 ¹¹	-25
Jahresüberschuss Deutsche Post AG (HGB)	2.915	3.935	35	2.601	-34

¹ Enthält Auszahlungen aus mehreren LTIP-Tranchen

² Anpassungsschritt zur Entwicklung der Vergütung auf ein marktübliches Gehaltsniveau

³ Enthält erstmals seit Amtsantritt Auszahlungen aus der Langfristkomponente

⁴ Zeiträtliche Vergütung im Jahr des Eintritts/Austritts

⁵ Vorjahresvergleich nicht möglich

⁶ Vergütung aus nachlaufenden Vergütungskomponenten

⁷ Einmalbetrag aus der Kapitalisierung der betrieblichen Altersversorgung

⁸ Laufende Versorgung

⁹ Nicht um Währungseffekte bereinigt. Veränderung ohne Währungseffekte: 2020/2021: 2 %; 2021/2022: 3 %

¹⁰ Nach Abzug von nicht beherrschenden Anteilen

¹¹ Inkl. M&A-Aktivitäten. Ohne M&A: 4.607 (+13 %)

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Deutsche Post AG, Bonn

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Post AG, Bonn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die inter-

nen 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 Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Düsseldorf, den 8. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dietmar Prümm
Wirtschaftsprüfer

Thomas Schicke
Wirtschaftsprüfer

9. Satzungsänderungen

- a) Um mit Blick auf den Ort einer Präsenzhauptversammlung flexibler zu sein, soll die Hauptversammlung künftig auch an Orten im Umkreis von 100 Kilometern um den Sitz der Gesellschaft oder in einer deutschen Stadt mit mehr als 100.000 (bisher: 200.000) Einwohnern stattfinden können.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

§ 18 Abs. 1 der Satzung wird wie folgt neu gefasst:

„Die Hauptversammlung findet am Sitz der Gesellschaft, an einem Ort im Umkreis von 100 Kilometern um den Sitz der Gesellschaft, an einem deutschen Börsenplatz oder in einer deutschen Stadt mit mehr als 100.000 Einwohnern statt. Im Fall einer virtuellen Hauptversammlung findet Satz 1 keine Anwendung.“

- b) Durch das Gesetz zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften und Änderung genossenschafts- sowie insolvenz- und restrukturierungsrechtlicher Vorschriften (BGBl. I Nr. 27 2022, S. 1166 ff.) hat die virtuelle Hauptversammlung eine dauerhafte Regelung im Aktiengesetz erfahren. Nach § 118a Abs. 1 Satz 1 AktG kann die Satzung vorsehen oder den Vorstand dazu ermächtigen vorzusehen, dass die Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung, das heißt ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung, abgehalten wird. Eine solche Ermächtigung des Vorstands soll beschlossen werden, wobei nicht von der im Gesetz vorgesehenen maximal möglichen Laufzeit von fünf Jahren Gebrauch gemacht werden soll. Stattdessen soll zunächst nur eine Ermächtigung für die Abhaltung virtueller Hauptversammlungen in einem Zeitraum von zwei Jahren nach Eintragung der Satzungsänderung in das Handelsregister beschlossen werden. Für zukünftige Hauptversammlungen soll jeweils gesondert und unter Berücksichtigung der Umstände des jeweiligen Einzelfalls entschieden werden, ob von der Ermächtigung Gebrauch gemacht und eine Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung abgehalten werden soll. Der Vorstand wird seine Entscheidungen unter Berücksichtigung der Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre treffen und hierbei insbesondere die Wahrung der Aktionärsrechte ebenso wie Aspekte des Gesundheitsschutzes der Beteiligten, Aufwand und Kosten sowie Nachhaltigkeitserwägungen in den Blick nehmen.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

Nach § 18 Abs. 1 der Satzung wird folgender neuer Abs. 2 eingefügt; der bisherige Abs. 2 wird zu Abs. 4:

„(2) Der Vorstand ist ermächtigt vorzusehen, dass die Hauptversammlung entsprechend den gesetzlichen Re-

gelingen ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten wird (virtuelle Hauptversammlung). Die Ermächtigung ist auf Hauptversammlungen beschränkt, die innerhalb von zwei Jahren nach Eintragung dieser Satzungsbestimmung in das Handelsregister stattfinden.“

Die Abs. 2, 3 und 5 des § 19 der Satzung sollen mit Blick auf die vorgeschlagene Ermächtigung zur Durchführung einer virtuellen Hauptversammlung jeweils um den Passus „Unbeschadet der gesetzlichen Regelungen für eine virtuelle Hauptversammlung“ ergänzt werden. § 20 Abs. 2 Satz 3 der Satzung soll mit Blick auf die vorgeschlagene Ermächtigung zur Durchführung einer virtuellen Hauptversammlung und die Rechte des Versammlungsleiters um den Begriff „Nachfragerecht“ ergänzt werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

§ 19 Abs. 2 Satz 1 der Satzung wird wie folgt neu gefasst:

„Unbeschadet der gesetzlichen Regelungen für eine virtuelle Hauptversammlung ist der Vorstand ermächtigt vorzusehen, dass Aktionäre an der Hauptversammlung auch ohne Anwesenheit an deren Ort und ohne einen Bevollmächtigten teilnehmen und sämtliche oder einzelne ihrer Rechte ganz oder teilweise im Wege elektronischer Kommunikation ausüben können („Online-Teilnahme“).“

§ 19 Abs. 3 Satz 1 der Satzung wird wie folgt neu gefasst:

„Unbeschadet der gesetzlichen Regelungen für eine virtuelle Hauptversammlung kann der Vorstand vorsehen, dass Aktionäre ihre Stimmen, auch ohne an der Hauptversammlung teilzunehmen, schriftlich oder im Wege elektronischer Kommunikation abgeben dürfen (Briefwahl).“

§ 19 Abs. 5 Satz 1 der Satzung wird wie folgt neu gefasst:

„Unbeschadet der gesetzlichen Regelungen für eine virtuelle Hauptversammlung kann der Versammlungsleiter die auszugsweise oder vollständige Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung in einer von ihm näher zu bestimmenden Weise zulassen.“

§ 20 Abs. 2 Satz 3 der Satzung wird wie folgt neu gefasst:

„Er ist ermächtigt, das Frage-, Nachfrage- und Rederecht des Aktionärs zeitlich angemessen zu beschränken, insbesondere zu Beginn oder während der Hauptversammlung einen zeitlich angemessenen Rahmen für den Hauptversammlungsverlauf, den einzelnen Tagesordnungspunkt oder den einzelnen Frage-, Nachfrage- und Redebeitrag zu setzen sowie einen Zeitpunkt für den Beginn der Abstimmung über einen oder mehrere Tagesordnungspunkte zu bestimmen.“

- c) Grundsätzlich nehmen die Mitglieder des Aufsichtsrats persönlich an der Hauptversammlung teil. Die Satzung kann jedoch vorsehen, dass sie mit Ausnahme des Versammlungsleiters bei Abhaltung einer virtuellen Hauptversammlung im Wege der Bild- und Tonübertragung teilnehmen dürfen. Von dieser Möglichkeit soll Gebrauch gemacht werden. Darüber hinaus soll es dem Versammlungsleiter ermöglicht werden, Mitglieder des Aufsichtsrats zur Teilnahme im Wege der Bild- und Tonübertragung zuzulassen, die aus rechtlichen oder gesundheitlichen Gründen nicht am Versammlungsort an einer Hauptversammlung mit physischer Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten teilnehmen können.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

Nach dem unter lit. b) vorgeschlagenen neuen § 18 Abs. 2 der Satzung wird folgender neuer Abs. 3 eingefügt:

„(3) Mit Ausnahme des Versammlungsleiters dürfen die Mitglieder des Aufsichtsrats an einer virtuellen Hauptversammlung im Wege der Bild- und Tonübertragung teilnehmen. Soweit ein Aufsichtsratsmitglied aus rechtlichen oder gesundheitlichen Gründen daran gehindert ist, an einer Hauptversammlung mit physischer Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten teilzunehmen, kann der Versammlungsleiter die Teilnahme im Wege der Bild- und Tonübertragung zulassen.“

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. Anmeldung zur Hauptversammlung

Erfordernis der Anmeldung. Zur Teilnahme an und zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung sind diejenigen Personen berechtigt, die im Aktienregister der Gesellschaft eingetragen sind und sich bis zum 28. April 2023 einschließlich angemeldet haben.

Anmeldung per Online-Service. Sie können sich über unseren Online-Service zur Hauptversammlung anmelden.

- Sie erreichen hierzu den Online-Service ab dem 5. April 2023 über die Internetadresse www.dpdhl.de/hauptversammlung. Wenn Sie sich für den elektronischen Versand der Einladung registriert haben, erhalten Sie über die von Ihnen angegebene elektronische Versandadresse mit der Einladung zur Hauptversammlung eine E-Mail mit direktem Link zum Online-Service. Für den elektronischen Versand der Einladung können Sie sich unter www.dpdhl.de/hv-mail registrieren.
- Für den Zugang zum Online-Service benötigen Sie einen Zugangscode, den Sie mit der Einladung zur Hauptversammlung per Post erhalten. Wenn Sie sich für den elektronischen Versand der Einladung zur Hauptversammlung registriert haben, verwenden Sie bitte den bei der Registrierung selbst vergebenen Zugangscode.
- Im Online-Service können Sie sich durch Nutzung des Buttons „Anmeldung zur Hauptversammlung“ zur Hauptversammlung anmelden. Die Anmeldung kann auch durch einen Bevollmächtigten erfolgen. Im Anschluss an die Anmeldung zur Hauptversammlung können Sie weitere Funktionen des Online-Service nutzen, wie etwa bis zum 28. April 2023 für sich oder einen Dritten eine Eintrittskarte bestellen oder Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft bzw. an Intermediäre und Aktionärsvereinigungen, die an unserem Online-Service teilnehmen, erteilen. Überdies können Sie Ihre Stimmen per Briefwahl abgeben oder eine Stimmrechtsvollmacht an einen Dritten oder den Nachweis einer solchen übermitteln.
- Sie müssen die Anmeldung innerhalb der oben genannten Anmeldefrist vornehmen, also bis zum 28. April 2023 einschließlich.
- Bitte beachten Sie die im Online-Service einsehbaren Nutzungsbedingungen – insbesondere auch zum grundsätzlichen Vorrang von Anmeldungen und Aktionen, die über den Online-Service übermittelt wurden.
- Die Gesellschaft kann keine Gewähr übernehmen, dass der Online-Service uneingeschränkt nutzbar ist. Wir empfehlen Ihnen daher, frühzeitig von den oben genannten Möglichkeiten, insbesondere zur Ausübung des Stimmrechts, Gebrauch zu machen.

Anmeldung per Post oder Telefax. Sie können sich auch per Post oder Telefax zur Hauptversammlung anmelden.

- Sie erhalten dazu per Post einen Antwortbogen. Wir bitten Sie, die Anmeldung durch Rücksendung des ausgefüllten Antwortbogens an folgende Postanschrift bzw. Faxnummer vorzunehmen:

Deutsche Post AG
Hauptversammlung
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
20716 Hamburg
Telefax: +49 (0)228 182 63631

- Bitte senden Sie den Antwortbogen ausschließlich an die oben genannte Anschrift bzw. Telefaxnummer.
- Für die Fristwahrung kommt es auf den Zugang der Anmeldung bei der Gesellschaft bis zum 28. April 2023 einschließlich an.
- Die Anmeldung kann auch durch einen Bevollmächtigten erfolgen.
- Bitte beachten Sie die im Antwortbogen gegebenen Hinweise.

Eintrittskarten. Über den Online-Service oder durch Rücksendung des Antwortbogens an die oben genannte Anschrift bzw. Telefaxnummer können Sie eine Eintrittskarte für sich selbst oder einen Dritten bestellen. Wenn im Aktienregister mehrere Personen als Aktionäre eingetragen sind (Aktionärsgemeinschaft), können Sie – unter gleicher Aufteilung der Stimmen – auch zwei Eintrittskarten für den im Aktienregister an erster Stelle eingetragenen Aktionär bestellen. Wenn eine andere Person als

die in der Eintrittskarte genannte Person die Rechte der Aktionärgemeinschaft in der Hauptversammlung wahrnehmen soll, bitten wir, dafür Sorge zu tragen, dass die Person entweder von der Aktionärgemeinschaft oder der in der Eintrittskarte benannten Person zur Ausübung des Stimmrechts bevollmächtigt wird (zur Erteilung einer Stimmrechtsvollmacht siehe unter Ziffer 4.).

Persönliche Teilnahme nach Briefwahl oder Bevollmächtigung. Fristgerecht zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre können auch noch nachträglich entscheiden, ihre Stimme nicht per Briefwahl oder über die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft, Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater oder andere diesen gemäß § 135 AktG gleichgestellten Personen oder Institutionen abzugeben, sondern ihre Rechte in der Hauptversammlung selbst oder durch einen (anderen) Bevollmächtigten auszuüben. Die Teilnahme an der Hauptversammlung gilt als Widerruf zuvor physisch und/oder über den Online-Service abgegebener Briefwahlstimmen bzw. einer zuvor erteilten Vollmacht.

Aktienbestand. Für das Teilnahmerecht sowie für die Anzahl der einem Teilnahmeberechtigten in der Hauptversammlung zustehenden Stimmrechte ist der Eintragungsstand des Aktienregisters am Tag der Hauptversammlung maßgeblich. Bitte beachten Sie, dass Umschreibungen im Aktienregister ab dem 29. April 2023 bis zum Ende der Hauptversammlung ausgesetzt werden. Deshalb entspricht der Eintragungsstand des Aktienregisters am Tag der Hauptversammlung dem Stand am 28. April 2023, 24.00 Uhr.

Zugangsbeschränkungen am Veranstaltungsort. Etwaige Zugangsbeschränkungen aufgrund der COVID-19-Pandemie werden wir unter www.dpdhl.de/hauptversammlung zugänglich machen.

3. Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl

Stimmberechtigte Aktionäre können ihr Stimmrecht auch durch Briefwahl ausüben.

Briefwahl per Online-Service. Für die Briefwahl steht Ihnen der Online-Service ab dem 5. April 2023 zur Verfügung. Wenn Sie sich fristgerecht zur Teilnahme an der Hauptversammlung angemeldet haben, können Sie Ihre Briefwahlstimmen über den Online-Service bis zum Beginn der Abstimmung in der Hauptversammlung abgeben oder die per Briefwahl abgegebenen Stimmen ändern.

Briefwahl per Post oder Telefax. Für die Briefwahl per Post oder Telefax verwenden Sie bitte den Antwortbogen und senden Sie die Briefwahlstimmen bis einschließlich 28. April 2023 ausschließlich an die in Ziffer 2. genannte Postanschrift bzw. Telefaxnummer. Sie können dann Ihre Briefwahlstimmen über den Online-Service bis zum Beginn der Abstimmung in der Hauptversammlung ändern.

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.

4. 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 (siehe oben Ziffer 2.).

Erteilung und Widerruf der Stimmrechtsvollmacht. Soweit die Einberufung nicht eine Erleichterung vorsieht, bedürfen die Erteilung der Stimmrechtsvollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung sowie der Nachweis ihres Widerrufs gegenüber der Gesellschaft der Textform. Sie können Vollmacht erteilen (i) über den Online-Service, (ii) mithilfe des von der Gesellschaft mit der Einladung übersandten Antwortbogens und Übersendung per Post oder Telefax, (iii) durch Ausfüllen des Vollmachtsformulars auf der Eintrittskarte sowie (iv) in der Hauptversammlung durch Ausfüllen der im Stimmkartenblock enthaltenen Vollmachtskarten. Bitte beachten Sie jeweils die Hinweise im Online-Service, auf dem Antwortbogen, auf der Eintrittskarte bzw. in den in der Hauptversammlung verfügbaren organisatorischen Hinweisen.

Für die elektronische Übermittlung des Nachweises der Bevollmächtigung oder des Nachweises ihres Widerrufs steht Ihnen der Online-Service ab dem 5. April 2023 zur Verfügung. Der Nachweis der Bevollmächtigung kann ferner an den Akkreditierungsschaltern der Hauptversammlung erbracht werden.

Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft. Wir bieten unseren Aktionären an, Mitarbeiter der Gesellschaft mit der Ausübung ihrer Stimmrechte nach Maßgabe der Weisungen der Aktionäre zu bevollmächtigen. Für die Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft stehen Ihnen der bereitgestellte Online-Service und der von der Gesellschaft mit der Einladung übersandte Antwortbogen zur Verfügung. Wenn Sie den Antwortbogen verwenden, sind Vollmacht und Weisungen ausschließlich an die oben genannte Postanschrift bzw. Telefaxnummer zu übermitteln. In der Haupt-

versammlung können Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft auch unter Verwendung der im Stimmkartenblock enthaltenen Vollmachtskarte erteilt werden. Die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können das Stimmrecht nur ausüben, soweit ihnen Weisungen erteilt wurden. 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 Weisung 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.

Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft müssen bis einschließlich 28. April 2023 eingehen. Bei fristgerechter Anmeldung zur Hauptversammlung können Sie außerhalb des Online-Service noch bis zum Beginn der Abstimmung in der Hauptversammlung Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft erteilen. Der Online-Service sieht diese Möglichkeit nicht vor. Bei fristgerechter Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können die Weisungen bis zum Beginn der Abstimmung in der Hauptversammlung geändert werden.

Bevollmächtigung von Intermediären. 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 Teilnahme an der 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 teilnehmen, können auch über diesen bevollmächtigt werden.

5. 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 2022, der Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns, die Berichte des Vorstands zu TOP 6 und 7 sowie der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 stehen Ihnen von der Einberufung der Hauptversammlung an auf der Internetseite der Gesellschaft unter 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 einsehen.

6. Übertragung der Hauptversammlung

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 den Button „Livestream“. Die Hauptversammlung wird ohne Zugangsbeschränkung bis zum Ende der Rede des Vorstandsvorsitzenden unter www.dpdhl.de/hauptversammlung übertragen. Die Gesellschaft kann keine Gewähr übernehmen, dass die Übertragung im Internet technisch ungestört verläuft.

7. 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

Wir werden Anträge und Wahlvorschläge, die bis zum Ablauf des 19. April 2023 eingehen und zugänglich zu machen sind, unverzüglich unter www.dpdhl.de/hauptversammlung veröffentlichen. Auch bei vorheriger Übersendung sind Anträge bzw. Wahlvorschläge in der Hauptversammlung zu stellen bzw. vorzutragen.

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 3. April 2023 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

In der Hauptversammlung steht jedem Aktionär, der an der Hauptversammlung teilnimmt, ein Auskunftsrecht gemäß § 131 Abs. 1 AktG zu. Danach ist jedem Aktionär auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft zu geben, soweit sie zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist.

Weitergehende Erläuterungen zu den genannten Rechten der Aktionäre nach § 122 Abs. 2, § 126 Abs. 1, § 127 und § 131 Abs. 1 AktG sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter 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. Gerne senden wir Ihnen diese auch postalisch zu.

*Die Tagesordnung sieht einen Tagesordnungspunkt zur Bestellung des Abschlussprüfers nicht vor.

Bonn, im März 2023

**Deutsche Post AG
Der Vorstand**

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

Dr. Katrin Suder

Persönliche Daten

Geburtsjahr: 1971
Nationalität: Deutsch
Unabhängigkeit: (+)

Expertise / Schwerpunkte

Internationale Erfahrung; Rechnungslegung; Risikomanagement; Logistik; Strategie; Nachhaltigkeit; Unternehmensführung/-kontrolle; Digitalisierung, IT; Cyber- und IT-Sicherheit

Aktuelle Tätigkeit und beruflicher Werdegang

seit 2019 Selbstständige Unternehmensberaterin, TAE Advisory & Sparring GmbH
2019 – 2022 Partnerin bei MacroAdvisoryPartners
2018 – 2021 Vorsitzende des Digitalrats der Bundesregierung
2014 – 2018 Staatssekretärin für Planung, Rüstung, Cyber/IT, Bundesministerium der Verteidigung
2000 – 2014 McKinsey & Company: Partnerin (ab 2005), Leitung des Berliner Büros (ab 2007),
Leitung des Bereichs „Öffentlicher Sektor“ (ab 2010)

Ausbildung

2000 Dissertation zum Dr. rer. nat. an der Ruhr-Universität Bochum, Institut für Neuroinformatik,
Bachelor of Arts (Germanistik, Theaterwissenschaften, Physik)
1990 – 1996 Studium der Physik an der Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen
und im Forschungszentrum Jülich (Institut für Biologische Informationsverarbeitung), Diplom

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

LEG Immobilien SE (börsennotiert, Aufsichtsrat)
Cloudflare, Inc., USA (börsennotiert, Board of Directors)
Schülke & Mayr GmbH (Beirat)

C.13 DCGK

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bestehen keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zwischen Dr. Katrin Suder – unter TOP 5 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.

Dr. Mario Daberkow

Persönliche Daten

Geburtsjahr: 1969
Nationalität: Deutsch
Zeitpunkt Erstbestellung: 4/2018
Aktuelle Amtszeit: Hauptversammlung 2018 - 2023
Unabhängigkeit: (+)

Expertise / Schwerpunkte

Mitglied in Leitungsgremien internationaler Finanzdienstleister; Rechnungslegung und Abschlussprüfung; Risikomanagement; Strategie; Unternehmensführung/-kontrolle; Digitale Transformation, Informationstechnologie; IT-Sicherheit

Aktuelle Tätigkeit und beruflicher Werdegang

ab 4/2023 Head of Group IT Infrastructure & Services, Volkswagen AG
2013 – 3/2023 Vorstand der Volkswagen Financial Services AG
2002 – 2013 Deutsche Postbank AG
Verschiedene Positionen, ab 2005 Generalbevollmächtigter bzw. Vorstand
2003 – 2008 zusätzlich Geschäftsbereichsleiter Renten Service, Deutsche Post AG
1996 – 2002 McKinsey & Company
1993 – 1996 Wissenschaftlicher Mitarbeiter, TU-Berlin

Ausbildung

1995 Promotion zum Dr. rer. nat., Technische Universität Berlin
1993 Diplom in Mathematik, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
1988 Abitur, Leibniz-Gymnasium Dormagen

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

J.P. Morgan Mobility Payments Solutions S.A., Luxemburg (vormals Volkswagen Payments S.A.) (Aufsichtsrat) (bis 16. März 2023)
Softbridge-Projectos Tecnológicos S. A., Portugal (Verwaltungsrat)* (bis 16. März 2023)
VW Credit, Inc., USA (Board of Directors)* (bis 16. März 2023)

* Konzernmandat VW

C.13 DCGK

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bestehen keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zwischen Dr. Mario Daberkow – unter TOP 5 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. Zwischen Volkswagen und Deutsche Post DHL Group bestehen gegenseitige Liefer- und Leistungsbeziehungen, die aber nicht dem Verantwortungsbereich von Herrn Dr. Daberkow bei Volkswagen zugeordnet sind.