

Vergütungsbericht


Vergütung des Vorstands

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder legt der Präsidialausschuss fest, der vom Aufsichtsratsvorsitzenden geleitet wird. Der Aufsichtsrat berät auf Vorschlag des Präsidialausschusses über die Struktur des Vergütungssystems und überprüft sie regelmäßig. Die Vorstandsvergütung orientiert sich an der Größe und der globalen Ausrichtung des Unternehmens, an seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie an den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Vergütung ist so bemessen, dass sie im internationalen und nationalen Vergleich wettbewerbsfähig ist und damit einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit bietet. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig, ob die Vorstandsvergütung angemessen ist, und berücksichtigt dabei Ergebnis, Branche und Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Die Vergütung des Vorstands ist leistungsorientiert; sie setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen.

Erfolgsunabhängige Komponenten sind das Fixum (Grundgehalt), Nebenleistungen und Pensionszusagen. Das Grundgehalt wird monatlich als Gehalt ausgezahlt. Nebenleistungen bestehen vor allem aus Firmenwagennutzung, Reisekostenentschädigung, Telefonkostenpauschale, Zuschüssen zu Versicherungen sowie besonderen Pauschalen und Leistungen bei Einsatz außerhalb Deutschlands.

Erfolgsabhängige (variable) Vergütungskomponente ist der Jahresbonus. Er wird durch den Präsidialausschuss des Aufsichtsrats auf der Grundlage der Geschäftsentwicklung des Unternehmens nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt. Darüber hinaus kann er bei außergewöhnlichen Leistungen einen angemessenen Sonderbonus beschließen. Der Jahresbonus ist der Höhe nach auf den Betrag der fixen jährlichen Vergütung begrenzt.

Als variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung erhalten die Mitglieder des Vorstands Wertsteigerungsrechte (Stock-Appreciation-Rights, SAR), die auf Grundlage des neuen Long-Term-Incentive-Plans (LTIP 2006) erstmals im Geschäftsjahr 2006 ausgegeben wurden .

 Anhang, Textziffer 36

Die Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands belief sich im Geschäftsjahr 2006 insgesamt auf 18,50 (Vorjahr: 14,76) Mio €. Davon entfielen 9,65 Mio € auf erfolgsunabhängige Komponenten (Vorjahr: 7,73 Mio €) und 8,85 Mio € auf Boni (Vorjahr: 7,03 Mio €). Die Vorstandsmitglieder erhielten im Geschäftsjahr 2006 insgesamt 1.575.000 Stück SAR im Gesamtwert zum Ausgabezeitpunkt (1. Juli 2006) von 6,38 Mio €.

Die Vergütungen teilen sich individualisiert wie in der folgenden Tabelle auf und umfasst alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder im Konzern.

Vergütung des Konzernvorstands im Geschäftsjahr 2006

€	Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsbezogene Komponenten	Insgesamt	Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	
	Fixum	Nebenleistungen	Bonus		Anzahl SAR (Stück)	Wert der SAR am 1. Juli 2006
Dr. Klaus Zumwinkel, Vorsitzender	1.428.151	105.607	1.428.151	2.961.909	315.000	1.275.750
John Murray Allan	860.000	457.671	860.000	2.177.671	0	0
Dr. Frank Appel	860.000	23.333	860.000	1.743.333	210.000	850.500
Prof. Dr. Edgar Ernst	906.763	30.092	906.763	1.843.618	210.000	850.500
Dr. Peter Kruse ²⁾	654.675	11.273	654.675	1.320.623	210.000	850.500
John P. Mullen	860.000	519.133	1.283.685 ¹⁾	2.662.818	210.000	850.500
Dr. Hans-Dieter Petram	952.101	26.542	952.101	1.930.744	210.000	850.500
Walter Scheurle	860.000	23.962	860.000	1.743.962	210.000	850.500
Prof. Dr. Wulf von Schimmelmann	1.047.500	26.613	1.047.500	2.121.613	0	0
Insgesamt	8.429.190	1.224.226	8.852.875	18.506.291	1.575.000	6.378.750

1) Davon entfallen 156.921 € auf einen Anteil des im Jahr 2006 für 2005 gezahlten Bonus

2) Mitglied des Vorstands bis 21. September 2006

Aktienbasierte Vergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhielten 2006 erstmals SAR anstelle der in den Vorjahren gewährten Aktienoptionen. Der zugrunde liegende LTIP 2006 wurde vom Präsidialausschuss des Aufsichtsrats in enger Anlehnung an den ausgelaufenen

📌 Aktienoptionsplan (AOP) 2003 beschlossen.

📌 Anhang, Textziffer 36


Am 1. Juli 2006 wurden erstmals SAR aus dem neuen Plan gewährt (Tranche 2006). Weitere Tranchen können in den nächsten vier Jahren jeweils am ersten Handelstag des Monats Juli ausgegeben werden. Jedes SAR berechtigt zum Barausgleich in Höhe der Differenz zwischen dem Ausgabepreis der SAR und dem Schlusskurs der Deutschen Post Aktie am letzten Handelstag vor dem Ausübungstag. Wie bisher müssen die Mitglieder des Vorstands ein Eigeninvestment in Deutsche Post Aktien in Höhe von 10 % ihres Jahreszielgehalts leisten. Die Anzahl der an die Vorstandsmitglieder auszugebenden SAR wird für jede Tranche neu vom Präsidialausschuss des Aufsichtsrats festgelegt. Die übrigen wesentlichen Merkmale des bisherigen Aktienoptionsplans wurden übernommen. So können auch die SAR frühestens nach Ablauf einer dreijährigen Wartezeit nach dem Ausgabebetag innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren ganz oder teilweise ausgeübt werden, wenn ein absolutes bzw. ein relatives Erfolgsziel erreicht wird. Nach Ablauf des Ausübungszeitraums verfallen nicht ausgeübte SAR.

Um zu ermitteln, ob und wie viele der gewährten SAR ausübbar sind, werden der Durchschnittskurs bzw. der Durchschnittsindex während des Referenzzeitraums und Performancezeitraums miteinander verglichen. Beim Referenzzeitraum handelt es sich wie bisher um die letzten zwanzig aufeinander folgenden Handelstage vor dem Ausgabebetag. Der Performancezeitraum betrifft die letzten sechzig Handelstage vor Ablauf der Wartezeit. Der Durchschnittskurs (Endkurs) wird aus dem Durchschnitt der Schlusskurse der Deutsche Post Aktie im Xetra-Handel der Deutsche Börse AG ermittelt. Das absolute Erfolgsziel ist wie bisher erreicht, wenn der Endkurs der Deutsche Post Aktie mindestens 10, 15, 20 oder 25 % über dem Ausgabepreis liegt. Das relative Erfolgsziel ist an die Performance der Aktie im Verhältnis zur Performance des Dow Jones STOXX 600 Index (Bloomberg SXXP Index; ISIN EU0009658202) gekoppelt. Es ist erreicht, wenn

die Wertentwicklung der Aktie während des Performancezeitraums der des Indexes entspricht, oder die Outperformance mindestens 10 % beträgt.

Von je sechs SAR können maximal vier über das absolute Erfolgsziel und maximal zwei über das relative Erfolgsziel „verdient“ werden. Wird zum Ablauf der Wartezeit kein absolutes oder relatives Erfolgsziel erreicht, verfallen die darauf entfallenden SAR der entsprechenden Tranche ersatz- und entschädigungslos. Weitere Details zur ersten Tranche des LTIP 2006 entnehmen Sie der folgenden Tabelle:

LTIP 2006	
	Tranche 2006
Ausgabetag	1. Juli 2006
Ausgabepreis	20,70 €
Ablauf der Wartezeit	30. Juni 2009

Der auf das Jahr 2006 entfallende Wert der in vorangegangenen Geschäftsjahren ausgegebenen Aktienoptionen beträgt für Dr. Klaus Zumwinkel 507.987,06 €, Dr. Frank Appel 306.899,70 €, Prof. Dr. Edgar Ernst, Dr. Hans-Dieter Petram, Walter Scheurle sowie Prof. Dr. Wulf von Schimmelmann je 338.653,50 € und John P. Mullen 152.749,80 €. Der zeitanteilige Wert der Optionen von Dr. Peter Kruse bis zum 21. September 2006 beträgt 273.813,64 €. Detailinformationen zu den einzelnen Tranchen der ausgelaufenen  Aktienoptionspläne sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

 Anhang, Textziffer 36

Aktienoptionen	AOP 2000		AOP 2003		
	Tranche 2001	Tranche 2002	Tranche 2003	Tranche 2004	Tranche 2005
Ausgabetag	15. März 2001	1. Juli 2002	1. August 2003	1. Juli 2004	1. Juli 2005
Ausübungspreis	23,05 €	14,10 €	12,40 €	17,00 €	19,33 €
Ablauf der Wartezeit	14. März 2004 zu 1/6 ausübbar	30. Juni 2005 zu 6/6 ausübbar	31. Juli 2006 zu 6/6 ausübbar	30. Juni 2007	30. Juni 2008
Ablauf der Ausübungsperiode	14. März 2006	30. Juni 2007	31. Juli 2008	30. Juni 2009	30. Juni 2010

Die nicht ausgeübten Optionen der Tranche 2001 sind am 15. März 2006, nach Ablauf der Ausübungsperiode, ersatz- und entschädigungslos verfallen.

Versorgungszusagen

Die Mitglieder des Vorstands verfügen über einzelvertragliche unmittelbare Pensionszusagen. Vorgesehen sind Versorgungsleistungen, wenn das Vorstandsmitglied wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit, Tod oder altersbedingt aus dem Dienst ausscheidet. Bei Ablauf des Vorstandsvertrages nach mindestens fünf Vorstandsdienstjahren (bei John P. Mullen vier Dienstjahren) bleiben die erworbenen Anwartschaften in vollem Umfang aufrechterhalten. Voraussetzung für Leistungen wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit ist eine erbrachte Dienstzeit von mindestens fünf Jahren bzw. vier Jahren bei John P. Mullen. Altersleistungen werden frühestens ab Vollendung des 55. Lebensjahres gewährt, bei John P. Mullen ab dem 60. Lebensjahr. Die Vorstände haben ein Wahlrecht zwischen laufender Ruhegeldleistung und Kapitalzahlung. Die Höhe der Leistungen ist abhängig von den pensionsfähigen Bezügen und ist nach der Dauer der Dienstzeit gestaffelt.

Pensionsfähiges Einkommen ist das Jahresfestgehalt (Fixum), berechnet nach dem Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate der Beschäftigung. Nach dem Jahr 2001 neu bestellte Vorstände erhalten nach fünf Jahren Dienstzeit als Vorstand einen Versorgungsgrad von 25%, der maximale Versorgungsgrad (50%) wird nach einer Dienstzeit von zehn Jahren erreicht. Eine Ausnahme hiervon bildet John P. Mullen, er hat einen Maximalversorgungsgrad von 40%. Die höchstmöglichen Versorgungsgrade der vor 2002 berufenen Vorstände betragen 60 bzw. 75%.

Für den Fall der Beendigung des Vorstandsvertrages vor Ablauf der planmäßigen Vertragszeit ist für Dr. Klaus Zumwinkel, Dr. Hans-Dieter Petram und Prof. Dr. Wulf von Schimmelmann vorgesehen, dass die Versorgung so berechnet wird, als wenn der Vorstandsvertrag bis zum planmäßigen Ende erfüllt worden wäre. Die Anpassung der späteren Rentenleistungen (Erhöhung oder Ermäßigung) erfolgt nach der Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland.

Versorgungszusagen Individualausweis

Versorgungszusagen Vorstand	Pensionszusagen		
	Versorgungsgrad am 31. Dez. 2006 %	Maximaler Versorgungsgrad %	Dienstzeitaufwand (service cost) für die Pensionsverpflichtung €
Dr. Klaus Zumwinkel, Vorsitzender	75	75	0 ¹⁾
Dr. Frank Appel	0 ²⁾	50	313.572
Prof. Dr. Edgar Ernst	75	75	561.222
Dr. Peter Kruse ³⁾	30	60	867.210
John P. Mullen	16	40	544.399
Dr. Hans-Dieter Petram	75	75	0 ¹⁾
Walter Scheurle	30	60	651.604
Prof. Dr. Wulf von Schimmelmann ⁴⁾	66	75	1.288.973

1) Laufende Finanzierung abgeschlossen

2) Mindestzeit noch nicht erfüllt

3) Mitglied des Vorstands bis 21. Sept. 2006

4) Die Versorgungszusage richtet sich gegen die Deutsche Postbank AG

John Murray Allan verfügt aufgrund seiner vertraglichen Beziehung zu Exel über Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung aus dem Pensionsplan „Ocean Nestor Pension Scheme“. Dieser Pensionsplan ist ein fondsgestütztes, von den britischen Steuerbehörden genehmigtes Betriebsrentensystem. Das Rentenalter wird grundsätzlich mit 60 Jahren erreicht. Auch die Versorgungsfälle dauernde Arbeitsunfähigkeit und Tod sind abgesichert. Die Ansprüche von John Murray Allan beziehen sich auf seine Dienstzeit bis zum 5. April 2006. Aufgrund einer Änderung der steuergesetzlichen Rahmenbedingungen in Großbritannien hat John Murray Allan von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, für die Zeit ab 6. April 2006 aus dem Pensionsplan auszutreten. Neben den bereits erworbenen Ansprüchen werden aus der Zeit ab 6. April 2006 daher keine Leistungen entstehen. John Murray Allan erhält stattdessen zusätzlich zu dem oben angegebenen Fixum eine zu versteuernde Pauschalzahlung in Höhe von jährlich 245.000 britischen Pfund (GBP), die er zum Zweck der eigenen Versorgungsabsicherung nutzen kann.

Die Bezüge für ehemalige Mitglieder des Vorstands bzw. deren Hinterbliebene betragen 1,95 Mio €. Der nach internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelte Verpflichtungsumfang (DBO) für laufende Pensionen beläuft sich auf 16,8 Mio €.

Sonstiges

Kredite oder ähnliche Leistungen wurden an Vorstände nicht vergeben. Auch haben sie im Geschäftsjahr keine Leistungen Dritter erhalten, die im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt worden sind. Dr. Frank Appel, John Murray Allan, Dr. Peter Kruse und John P. Mullen erhalten ihre vertragliche Vergütung bis zum Ablauf der ordentlichen Vertragslaufzeit, sofern der Vorstandsvertrag seitens der Deutsche Post AG vorzeitig aus wichtigem Grund gekündigt wird und dies nicht auf einer schwerwiegenden Pflichtverletzung beruht. Abgesehen von den aufgeführten Versorgungszusagen sind darüber hinaus keinem Vorstandsmitglied weitere Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit zugesagt worden.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die jährliche Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht gemäß § 17 der von der Hauptversammlung (HV) beschlossenen Satzung der Deutsche Post AG aus einem Fixum, einer kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung sowie einer erfolgsabhängigen Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung.

Das Fixum beträgt 20.000 €, die kurzfristige erfolgsorientierte Vergütung 300 € für jeweils 0,03 €, um die der Konzerngewinn je Aktie im jeweiligen Geschäftsjahr den Betrag von 0,50 € übersteigt. Im Jahr 2006 betrug er 1,60 € und lag damit um 36,67 x 0,03 € oberhalb von 0,50 €. Der Anteil der kurzfristigen erfolgsorientierten Vergütung betrug in Summe 32,31 % der Gesamtvergütung aller Aufsichtsratsmitglieder. Für das Geschäftsjahr 2006 besteht der Anspruch auf die erfolgsorientierte jährliche Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung in Höhe von 300 € für jeweils 3 %, um die der Konzerngewinn je Aktie des Geschäftsjahres 2008 den Konzerngewinn je Aktie des Geschäftsjahres 2005 übersteigt. Die Vergütung wird nach Ablauf der HV 2009 fällig. Die beiden variablen Vergütungskomponenten dürfen jeweils für sich genommen den Betrag der fixen Vergütung in Höhe von 20.000 € nicht überschreiten.

Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Zweifache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der Vergütung. Für den Vorsitzenden eines Aufsichtsratsausschusses erhöht sie sich jeweils um das Einfache, für ein Mitglied jeweils um die Hälfte. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören, erhalten die Vergütung zeitanteilig. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf Ersatz der ihnen bei der Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen. Anfallende Umsatzsteuern auf die Aufsichtsratsvergütung und Auslagen werden erstattet. Darüber hinaus erhält jedes teilnehmende Mitglied des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 500 € je Sitzung des Gesamtaufichtsrats oder eines Ausschusses. Im Geschäftsjahr 2006 betrug die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats ohne Einbeziehung der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung rund 1 Mio €, sie gliedert sich wie folgt:

Aufsichtsratsvergütung

€	Fixum	Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung	Sitzungsgeld	Gesamt	Bewertung des langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungs- anspruchs ¹⁾
Aktuelle Mitglieder					
Dr. Jürgen Weber (seit 10. Mai 2006)	53.333	28.800	4.000	86.133	0
Rolf Büttner	60.000	32.400	5.000	97.400	0
Willem G. van Agtmael	20.000	10.800	2.500	33.300	0
Frank von Alten-Bockum	20.000	10.800	2.500	33.300	0
Hero Brahms	40.000	21.600	6.000	67.600	0
Marion Deutsch	20.000	10.800	2.500	33.300	0
Werner Gatzler (seit 10. Mai 2006)	26.667	14.400	4.000	45.067	0
Dr. Hubertus von Grünberg (seit 10. Mai 2006)	13.333	7.200	1.000	21.533	0
Annette Harms	20.000	10.800	2.500	33.300	0
Helmut Jurke	40.000	21.600	7.500	69.100	0
Prof. Dr. Ralf Krüger	36.667	19.800	5.000	61.467	0
Dirk Marx	36.667	19.800	5.500	61.967	0
Ingrid Matthäus-Maier (seit 12. Okt. 2006)	5.000	2.700	500	8.200	0
Roland Oetker	26.667	14.400	4.000	45.067	0
Silke Oualla-Weiß	20.000	10.800	2.500	33.300	0
Harry Roels (seit 10. Mai 2006)	13.333	7.200	1.000	21.533	0
Franz Schierer	20.000	10.800	2.500	33.300	0
Elmar Toime (seit 10. Mai 2006)	13.333	7.200	1.500	22.033	0
Stefanie Weckesser	20.000	10.800	2.500	33.300	0
Margrit Wendt	43.750	23.625	7.500	74.875	0
Ehemalige Mitglieder					
Josef Hattig (bis 10. Mai 2006)	26.250	14.175	4.000	44.425	0
Gerd Ehlers (bis 10. Mai 2006)	15.000	8.100	4.000	27.100	0
Dr. Jürgen Großmann (bis 10. Mai 2006)	7.500	4.050	500	12.050	0
Dr. Manfred Lennings (bis 10. Mai 2006)	15.000	8.100	2.000	25.100	0
Hans W. Reich (bis 30. Sept. 2006)	15.000	8.100	2.000	25.100	0
Summen	627.500	338.850	82.500	1.048.850	0

¹⁾ Grundlage für die Bewertung des langfristig erfolgsorientierten Vergütungsanspruchs ist die zu bildende Rückstellung. Aufgrund eines geringeren Gewinns je Aktie im Jahr 2006 gegenüber dem Vorjahr wurde keine Rückstellung gebildet. Erstmals wird die langfristige erfolgsorientierte Vergütung für das Jahr 2004 nach der HV 2007 für den Vergleichszeitraum 2003 bis 2006 bei Erreichen der Erfolgsziele ausgezahlt.

Für persönlich erbrachte Leistungen außerhalb der Aufsichtsrats Tätigkeit, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden keine Vergütungen oder Vorteile gewährt. Ausgenommen ist die Vergütung der von den Arbeitnehmern gewählten Mitglieder aus ihrem Arbeitsvertrag.

Aktienbesitz und meldepflichtige Transaktionen von Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche Post AG halten am 31. Dezember 2006 Aktien der Gesellschaft im Umfang von weniger als 1% des Grundkapitals der Gesellschaft. Die der Deutsche Post AG gemäß § 15a WpHG gemeldeten Transaktionen sind auf der [Internetseite der Gesellschaft](http://investors.dpwn.de) einsehbar.

<http://investors.dpwn.de>