



Darstellung des neuen Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu Punkt 6 der Tagesordnung der am 3. Mai 2010 stattfindenden Hauptversammlung der Deutschen Telekom AG

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 24. Februar 2010 das folgende neue System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen:

I. Vergütungssystematik des Vorstands der Deutschen Telekom AG

1. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstände wird bei allen Vorstandsmitgliedern gemäß den aktienrechtlichen Anforderungen unter Beachtung der marktüblichen Vergütung festgelegt. Sie setzt sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

a) Feste Grundvergütung

Die feste Grundvergütung wird in zwölf gleichen Teilbeträgen am Ende eines jeden Monats ausgezahlt.

b) Variable Vergütung

Die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands unterteilt sich in die Variablen I und II. Die Variable I enthält eine kurzfristig angelegte Komponente (die Realisierung des Budgets in konkreten Zielgrößen), sowie Komponenten mit langfristiger Orientierung (Umsetzung der Strategie und Handeln im Einklang mit dem Konzernleitbild). Die Variable II ist ausschließlich langfristig orientiert. So ist sichergestellt, dass im Rahmen der variablen Vergütung eine Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung erfolgt und eine überwiegend langfristige Anreizwirkung besteht.

aa) Variable I

Die jährliche variable Vergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt sich nach dem Grad der Erreichung der vom Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG vor Beginn des Geschäftsjahres jedem Mitglied des Vorstands erteilten Zielvorgabe. Die Zielvorgabe setzt sich dabei aus Konzernzielen (50%) und Individualzielen der einzelnen Vorstandsmitglieder zusammen. Die Individualziele bestehen aus den auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichteten Zielen zur Umsetzung der Strategie (30%) sowie dem Handeln im Einklang mit dem Konzernleitbild („Value Adherence“) in Höhe von 20%.

Die Zielvereinbarung und Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr wird vom Aufsichtsratsplenium festgelegt.

Eine Übererfüllung der Zielvorgaben wird graduell abgebildet und ist auf 150% des Auslobungsbetrages begrenzt. Darüber hinaus gehende Zielerreichungsgrade bleiben unberücksichtigt.

Zur darüber hinausgehenden Sicherstellung der langfristigen Anreizwirkung und der Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ist ein Betrag von 33,3% der jährlich durch das Aufsichtsratsplenium festgesetzten jährlichen Variablen in Aktien der Deutschen Telekom AG zu investieren; diese sind über einen Zeitraum von mindestens 4 Jahren vom jeweiligen Vorstandsmitglied zu halten.

Die Deutsche Telekom AG wird für jede im Rahmen des oben beschriebenen Eigeninvestments des Vorstands erworbene Aktie eine zusätzliche Aktie erwerben. Dieser Share Matching Plan hat ebenfalls eine Laufzeit von 4 Jahren, so dass dem Vorstand frühestens nach Ablauf von 4 Jahren eine Veräu-

berung, der von Unternehmensseite gewährten Aktien möglich ist. Die Deutsche Telekom AG kompensiert für die von Unternehmensseite erworbenen Aktien die ausgeschütteten Dividenden für den Zeitraum der Sperrfrist in Form eines Cash-Ausgleichs.

Darüber hinaus besteht für den Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG die Möglichkeit, außerordentliche Leistungen einzelner oder aller Vorstandsmitglieder in Form einer besonderen Erfolgstantieme zu vergüten.

bb) Variable II

Die ausschließlich langfristig angelegte Variable II wird an der Erfüllung von vier gleich gewichteten Erfolgsparametern (bereinigter operativer Return On Capital Employed (ROCE), bereinigte Earnings Per Share (EPS), Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit) gemessen. Jeder Parameter beeinflusst ein Viertel des Auslobungsbetrags. Eine Übererfüllung der Zielvorgaben wird graduell abgebildet und ist auf 150% des Auslobungsbetrages begrenzt. Der Bemessungszeitraum beträgt vier Jahre. Die Messung erfolgt über die durchschnittliche Zielerreichung der vier zum Zeitpunkt der Auslobung geplanten Jahre. Hinsichtlich der Messung der beiden Parameter Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit kann im Rahmen der konkreten Ausgestaltung noch eine Anpassung hinsichtlich der Messlogik unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben erfolgen.

Der Auslobungsbetrag wird entkoppelt von anderen Vergütungsbestandteilen und individuell pro Vorstandsmitglied festgelegt.

II. Übergangsregelungen

Die bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) bestehenden Vorstandsverträge unterliegen einem Bestandsschutz. Eine Überleitung auf das unter I. beschriebene Vergütungssystem ist hier nur im Wege der Einigung mit den betroffenen Vorstandsmitgliedern möglich. So lange es mit den aktuellen Mitgliedern des Vorstands keine vertragliche Vereinbarung zur Überführung in das Neusystem gibt, bleibt für diesen Personenkreis das vom Plenum des Aufsichtsrats der Deutschen Telekom AG am 2. Dezember 2008 beschlossene Vergütungssystem weiterhin in Kraft.

III. Weitere wesentliche Vertragselemente

a) Betriebliche Altersversorgung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten grundsätzlich eine Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung.

aa) Bisheriges System

Die betriebliche Altersversorgung steht derzeit in einem direkten Verhältnis zum individuellen Jahresgehalt. Die Vorstandsmitglieder erhalten im Versorgungsfall pro abgeleistetem Dienstjahr einen festgelegten Prozentsatz des letzten festen Jahresgehalts vor Eintritt des Versorgungsfalls als betriebliche Altersversorgung. Die Zusageform besteht in einem lebenslangen Ruhegeld ab Vollendung des 62. Lebensjahrs, bzw. eines vorgezogenen Ruhegeldes mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Für den Fall des vorgezogenen Ruhegeldes werden jedoch entsprechende versicherungsmathematische Abschläge durchgeführt.

Die Höhe des betrieblichen Ruhegeldes berechnet sich durch Multiplikation eines Basisprozentsatzes von 5% mit der Anzahl der in Jahren abgeleisteten Vorstandsdienstzeiten. Nach 10 Jahren Dienstzeit wäre somit das maximale Versorgungsniveau von 50% der letzten fixen Jahresvergütung erreicht.

In einem bestehenden Vorstandsvertrag sind noch die früher verwendeten Basiszinssätze von 6% pro abgeleistetem Dienstjahr enthalten, die zu einem maximalen Versorgungsniveau von 60% des letzten Fixgehalts führen können.

Die zu leistenden Versorgungszahlungen werden jährlich dynamisiert. Dabei differieren die verwendeten Steigerungsprozentsätze zwischen 1% und 3%.

Darüber hinaus enthalten die Versorgungsvereinbarungen Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung in Form von Witwen- und Waisenrentenansprüchen. Dabei kann der Anspruch auf Witwenrenten in speziell geregelten Sonderfällen ausgeschlossen sein. Anrechnungstatbestände sind in den Versorgungszusagen marktüblich geregelt.

bb) neues System

Zukünftig wird eine beitragsorientierte Zusage in Form eines Einmalkapitals im Versorgungsfall erteilt (Optional auch in Raten oder als Rente auszahlbar). Für jedes abgeleistete Dienstjahr wird dem Vorstandsmitglied ein Beitrag auf einem Versorgungskonto gutgeschrieben, welches mit einer angemessenen Verzinsung hinterlegt ist. Die Zuführung des jährlichen Beitrags erfolgt nicht liquiditätswirksam. Der Liquiditätsabfluss entsteht erst mit Eintritt des Versorgungsfalls. Der Versorgungsfall tritt grundsätzlich mit dem vollendeten 62. Lebensjahr ein. Es besteht jedoch die Möglichkeit, ein vorgezogenes Ruhegeld

Im Todesfall während der Dauer des Dienstvertrags haben gegebenenfalls die Witwe und unterhaltsberechtignte Kinder als Gesamtgläubiger Anspruch auf Fortzahlung der festen Grundvergütung für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate, längstens jedoch bis zum Ende des Dienstvertrages.

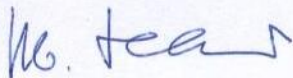
c) Vertragliche Nebenleistungen

In markt- und konzernüblicher Art und Weise gewährt die Deutsche Telekom AG allen Vorstandsmitgliedern weitere Leistungen, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen und entsprechend versteuert werden. Hierunter fallen insbesondere die Überlassung eines Geschäftsfahrzeugs inklusive Fahrernutzung, die Gewährung von Unfallversicherungs- und Haftpflichtschutz, ferner Erstattungen im Rahmen von Dienstreisen und sonstigen Nebenleistungen, die der Versteuerung unterliegen.

d) Abfindungs-Cap

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wird in Vorstandsverträge ein Abfindungs-Cap in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen aufgenommen.

Bonn, den 24. Februar 2010



Prof. Dr. Ulrich Lehner