

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (Punkt 9 der Tagesordnung)

1. Zielsetzung des Vorstandsvergütungssystems und Bezug zur Unternehmensstrategie
2. Verfahren zur Festsetzung der konkreten Gesamtvergütung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems
 - 2.1 Festsetzung der Vergütungshöhen
 - 2.1.1 Horizontaler Vergütungsvergleich
 - 2.1.2 Vertikaler Vergütungsvergleich
 - 2.2 Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems
3. Vertragslaufzeiten, Bestelldauern und Altersgrenze
4. Bestandteile der Gesamtvergütung des Vorstands
 - 4.1 Feste Vergütungsbestandteile
 - 4.1.1 Grundvergütung
 - 4.1.2 Sachbezüge
 - 4.1.3 Sonstige Nebenleistungen
 - 4.2 Variable Vergütungsbestandteile
 - 4.2.1 Jährliche variable Vergütung (Short-Term-Incentive/STI) mit einjährigem Bemessungszeitraum
 - 4.2.2 Investitionsverpflichtung/ Eigeninvestment
 - 4.2.3 Share Matching Plan (SMP)
 - 4.2.4 Langfristige variable Vergütung (Long-Term-Incentive/LTI) mit mehrjährigem Bemessungszeitraum
 - 4.2.5 Außerordentliche Erfolgsvergütung
5. Nicht mehr vorhandene Bestandteile im Vergütungssystem
6. Vergütungsstruktur
7. Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten und der Gesamtvergütung (Caps)
8. Clawback-Regelungen für variable Vergütungsbestandteile
9. Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines – SOG)
10. Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit
 - 10.1 Abfindungen
 - 10.2 Abwicklung der Vergütungselemente im Beendigungsfall
 - 10.3 Nachvertragliche Wettbewerbsverbote
 - 10.4 Arbeitsunfähigkeit
 - 10.5 Kontrollwechsel (Change-of-Control Klauseln)
11. Mandatsbezüge
 - 11.1 Konzerninterne Mandate
 - 11.2 Konzernexterne Mandate
12. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem
 - 12.1 Allgemeine vorübergehende Abweichungen
 - 12.2 Abweichungen Vorstandsvorsitzender

1. Zielsetzung des Vorstandsvergütungssystems und Bezug zur Unternehmensstrategie

Das neue Vorstandsvergütungssystem legt die Rahmenbedingungen fest, nach deren Maßgabe den Vorstandsmitgliedern vom Aufsichtsrat Vergütungsbestandteile gewährt werden können. Der Aufsichtsrat hat das neue Vergütungssystem im Einklang mit den Vorschriften des Aktiengesetzes in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) geänderten Fassung sowie den Empfehlungen für das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder in Abschnitt

G des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 aufgestellt. Es wird beabsichtigt, innerhalb von zwei Monaten nach Durchführung der Hauptversammlung 2021 die Regelungen des neuen Vergütungssystems rückwirkend zum 1. Januar 2021 einzuführen und alle Vorstandsmitglieder in dieses neue Vergütungssystem zu überführen.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder hat sich der Aufsichtsrat an den nachfolgenden Grundsätzen orientiert:

- ▶ Konformität zu den regulatorischen/gesetzl. Anforderungen in Deutschland sowie den Grundsätzen guter Corporate Governance
- ▶ Förderung der Umsetzung der langfristigen Strategie, zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung
- ▶ Festlegung angemessener und marktüblicher Vergütungshöhen
- ▶ Starke Pay for Performance Ausrichtung
- ▶ Ausrichtung an Aktionärsinteressen unter Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen
- ▶ Möglichst hohe Durchgängigkeit zur Vergütungssystematik der leitenden Angestellten im Konzern
- ▶ Intuitives und klar verständliches Vergütungssystem

Anspruch und Strategie der Deutschen Telekom ist es, das „führende europäische Telekommunikationsunternehmen“ zu sein. Führend beim Kundenerlebnis, führend in der Technologie und führend bei der Unterstützung der Produktivität anderer Unternehmen. Mit diesem Anspruch setzt die Telekom auf weiteres Wachstum. Sie ist dabei mehr als ein Infrastrukturunternehmen.

Sie ist vertrauenswürdiger Begleiter ihrer Kunden in einer zunehmend komplexer werdenden Welt. Das Leben von Menschen zu vereinfachen und zu bereichern, privat und beruflich, immer und überall, ist unser Auftrag. Wir verbinden Menschen und Unternehmen mit den Möglichkeiten von heute. Aus diesem Führungsanspruch leiten sich unsere strategischen Handlungsfelder ab:



Alles aus einer Hand und tadelloser Service

Wir wollen unseren Kunden ein nahtloses und technologieunabhängiges Telekommunikationserlebnis bieten. Darum bekommen Kunden bei uns Festnetz, Mobilfunk und weitere Dienste wie Fernsehen oder Produkte rund um das vernetzte Zuhause (Smart Home) aus einer Hand. Als Premiumanbieter heben wir uns mit unserem tadellosen Kundenservice vom Wettbewerb ab. Die Qualität und Zuverlässigkeit des Service soll dazu weiter steigen.

Integrierte Gigabit Netze

Gut ausgebaute Netze sind die Basis für unser Unternehmensmotto „Erleben, was verbindet“. Die Telekom will ihren Kunden immer das beste Netz und die schnellstmögliche Verbindung bieten – ohne dass sie sich selbst um die Technik Gedanken machen müssen. Ziel ist ein nahtloser Zugang – egal, ob Smartphones, Laptops, Tablets oder andere Endgeräte genutzt werden. Dafür stemmt die Telekom seit Jahren hohe Investitionen, insbesondere für den Glasfaserausbau und das beste Mobilfunknetz.

Sichere ICT-Lösungen und stark im Netz der Dinge

Unternehmen handeln lokal und agieren global. Wir sorgen dafür, dass sie international vernetzt sind: Mit ihren Standorten, mit ihren Kunden und mit ihren Produkten im Netz der Dinge. Mit der Geschäftseinheit T-Security bietet die Telekom außerdem schon heute das volle Portfolio der wichtigsten Sicherheitsdienste.

Um in diesen Handlungsfeldern erfolgreich zu sein, wird die Telekom weiterhin hohe Investitionen tätigen. Die Spielräume dafür erarbeiten wir uns unter anderem, indem wir an anderen Stellen sparen und effizienter werden. Auch deshalb wollen wir die Telekom insgesamt

einfacher, digitaler und schneller machen. Wir werden zum Beispiel unsere Angebote vereinfachen und unsere internen Prozesse weiter automatisieren. Damit können wir noch schneller auf die Bedürfnisse unserer Kunden reagieren.

Der Zusatz „Verantwortung leben“ schreibt zudem fest, dass bei geschäftlichen Entscheidungen die gesellschaftlichen und ökologischen Konsequenzen von Beginn an beachtet werden. Das gilt von der digitalen Verantwortung und Medienkompetenz bis zum Klima- und Ressourcenschutz.

Das Vorstandsvergütungssystem leistet neben anderen Aspekten einen wesentlichen Beitrag zur Förderung dieser langfristigen Unternehmensstrategie. Es schafft Anreize durch die Auswahl geeigneter Liquiditäts- und Rentabilitätskennziffern als *finanzielle Leistungsindikatoren* die erforderlichen Mittel zu erwirtschaften, um die Investitionsstrategie der Deutschen Telekom erfolgreich umsetzen zu können. Mit der Verwendung von Kennziffern zur Zufriedenheit bei Kunden und Mitarbeitern als *nicht-finanzielle Leistungsindikatoren* werden auch die Stakeholderinteressen angemessen berücksichtigt, die ebenfalls sehr wichtig sind, um in den strategischen Handlungsfeldern erfolgreich sein zu können und die finanziellen Leistungsindikatoren zu erreichen. Neu in das Vergütungssystem aufgenommen hat der Aufsichtsrat ökologische Zielsetzungen, um im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft sicherzustellen, dass die Mission „Verantwortung leben“ und „Nachhaltigkeit ermöglichen“ auch über die Vorstandsvergütung betont wird.

Mittels der Berücksichtigung des Aktienkurses in verschiedenen Elementen der Vorstandsvergütung und der direkten Verpflich-

tung zum Erwerb und Halten von Aktien der Gesellschaft soll sichergestellt werden, dass eine größtmögliche Interessensangleichung zwischen den Aktionären und dem Vorstand der Deutschen Telekom hergestellt wird.

Das Vergütungssystem soll dabei so ausgestaltet sein, dass der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung getragen wird, ein globales Telekommunikationsunternehmen, das in einem sehr dynamischen Wettbewerbsumfeld tätig ist und einer starken Regulierung unterliegt, zu führen. Gleichzeitig soll die Vorstandsvergütung international konkurrenzfähig sein, um die Deutsche Telekom auf der Suche nach hochqualifizierten Führungskräften zu unterstützen.

Auf diese Weise setzt das Vorstandsvergütungssystem Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und orientiert sich ebenso an der langfristigen Wertschöpfung der Aktionäre. Dabei erfüllt es in allen Belangen die Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes und alle Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex 2020 (DCGK).

Das vorliegende Vergütungssystem wurde begleitend zu den regulatorischen Entwicklungen über einen Zeitraum von ca. zwei Jahren entwickelt. Es wurde kontinuierlich im Rahmen der Präsidialausschusssitzungen fortentwickelt und Zwischenstände regelmäßig in Aufsichtsratssitzungen diskutiert. Begleitend wurden im Jahr 2020 Gespräche mit Investoren und Proxy Advisors durchgeführt, um auch die Investorensicht in Bezug auf Anforderungen und Ausgestaltung eines zielführenden Vergütungssystems berücksichtigen zu können. Der Aufsichtsratsvorsitzende hat diese Termine ge-

nutzt, um das Meinungsbild des Aufsichtsrats mit den Anforderungen der Investoren abzugleichen, die Beweggründe des Aufsichtsrats zu erläutern, auf Kritikpunkte der Investoren zu reagieren und dem Aufsichtsrat im weiteren Verlauf der Abstimmungen zum Vergütungssystem das Investorenfeedback zu übermitteln. In der Aufsichtsratssitzung am 25. Februar 2021 wurde das neue Vorstandsvergütungssystem vom Aufsichtsrat beschlossen.

2. Verfahren zur Festsetzung der konkreten Gesamtvergütung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems

2.1 Festsetzung der Vergütungshöhen

Der Aufsichtsrat setzt gemäß § 87 Abs. 1 AktG die Gesamtbezüge für jedes einzelne Vorstandsmitglied fest. Dabei lässt sich der Aufsichtsrat in Fragen der Vorstandsvergütung vom Präsidialausschuss unterstützen, der Vorschläge zum System der Vorstandsvergütung erstellt, Weiterentwicklungen analysiert und Entscheidungen zur Festlegung von Zielen und die Ableitung der Zielerreichungen vorbereitet. Diese Vorschläge werden abschließend im Aufsichtsrat beraten und beschlossen. Für den Fall, dass der Aufsichtsrat für seine Beratungen einen externen Vergütungsexperten hinzuziehen möchte, wird dessen Unabhängigkeit sichergestellt.

Der Aufsichtsrat legt die konkrete Zielgesamtvergütung und die Maximalvergütung für das kommende Geschäftsjahr fest. Dabei trägt der Aufsichtsrat dafür Sorge, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besonde-

re Gründe übersteigen. Der Aufsichtsrat hat die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet, bei der variable Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Der Anteil der langfristigen orientierten Ziele übersteigt dabei den Anteil der kurzfristig orientierten Ziele im Rahmen der variablen Vergütung. Die für die variablen Vergütungsbestandteile relevanten Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied festgelegt, wobei er sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientiert. Dabei legt der Aufsichtsrat fest, in welchem Umfang Ziele individuell und für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam maßgebend sind. Die nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist dabei ausgeschlossen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres empfiehlt der Präsidialausschuss in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für das Geschäftsjahr auszahlenden Vergütungsbestandteile, die vom Aufsichtsrat beraten und beschlossen werden. Dabei stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vorstandsvergütung dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar ist.

Die Höhe der Gesamtvergütung wird vom Aufsichtsrat regelmäßig einer Angemessenheitsüberprüfung unterzogen. Hierzu wird vom Präsidialausschuss ein sogenannter horizontaler und vertikaler Vergütungsvergleich erstellt. Der Aufsichtsrat berät anhand dieses Vergütungsvergleichs über die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung und entscheidet über Anpassungsbedarf, wenn der Vergleich Anpassungsnotwendigkeit aufzeigen sollte.

2.1.1 Horizontaler Vergütungsvergleich

Im Rahmen des horizontalen Vergütungsvergleichs orientiert sich die Deutsche Telekom primär an den Vergütungen von Unternehmen, die innerhalb des DAX-30 notiert sind. Dabei werden die Kriterien Umsatzgröße, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung herangezogen, um eine statistische Einordnung der Deutschen Telekom innerhalb der Vergleichsgruppe vorzunehmen. Zielsetzung ist es dabei, sicherzustellen, dass die Vergütung bei der Deutschen Telekom im Vergleich zu anderen DAX-Unternehmen ein marktübliches und gleichzeitig wettbewerbsfähiges Angebot darstellt. Aufgrund der statistischen Einordnung liegt die Deutsche Telekom aktuell im oberen Viertel der DAX-30 Unternehmen und ist deshalb bestrebt, auch vergütungstechnisch auf diesem Niveau eine Einordnung der Vorstandsvergütung vorzunehmen. Neben der grundsätzlichen Orientierung am Vergütungsniveau innerhalb der DAX-30 Unternehmen beobachtet und überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig auch die Entwicklungen im europäischen und weltweiten Vergütungsniveau im Telekommunikationssektor. Aufgrund der stark unterschiedlichen Größen der konkurrierenden Telekommunikationsunternehmen und der auf den jeweiligen Zielmärkten deutlich anderen Vergütungsmodelle und Vergütungsniveaus bekommt der horizontale Vergütungsvergleich auf Basis der Daten der DAX-30 Peergroup ein höheres Gewicht, die Ergebnisse aus dem Industrievergleich ergänzen die gewonnenen Erkenntnisse.

2.1.2 Vertikaler Vergütungsvergleich

Zusätzlich berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung auch die Vergütungsstrukturen innerhalb der Deutschen Telekom. Hierbei erfolgt eine qualitati-

ve Auswertung, welche Vergütungselemente in welchen Mitarbeitererebenen im Unternehmen angeboten werden, in welchen Beständen es Unterschiede in der Ausgestaltung gibt und wie hoch eine durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter einzelner Hierarchiestufen ist. Innerhalb dieses vertikalen Vergütungsvergleichs beschränkt der Aufsichtsrat seine Überprüfung auf die deutsche Belegschaft und berücksichtigt auch den oberen Führungskreis und die Belegschaft insgesamt, wobei nach insgesamt sieben Mitarbeitererebenen differenziert wird. Bei diesem Vergleich wird immer auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungen mitbetrachtet.

2.2 Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems

Der Präsidialausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat vor. Im Bedarfsfall empfiehlt der Präsidialausschuss dem Aufsichtsrat mögliche Änderungen am System. Sollte es zu einer Systemänderung kommen, wird dieses der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Im Fall eines im Zeitablauf konstanten Vergütungssystems erfolgt die Vorlage an die

Hauptversammlung spätestens vier Jahre nach der letzten durchgeführten Billigung des Systems. Sollte die Hauptversammlung einem Vergütungssystem die Billigung verweigern, wird der Präsidialausschuss dem Aufsichtsrat ein neues, angepasstes Vergütungssystem empfehlen, das dieser nach Beratungen und Beschlussfassung der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorlegt.

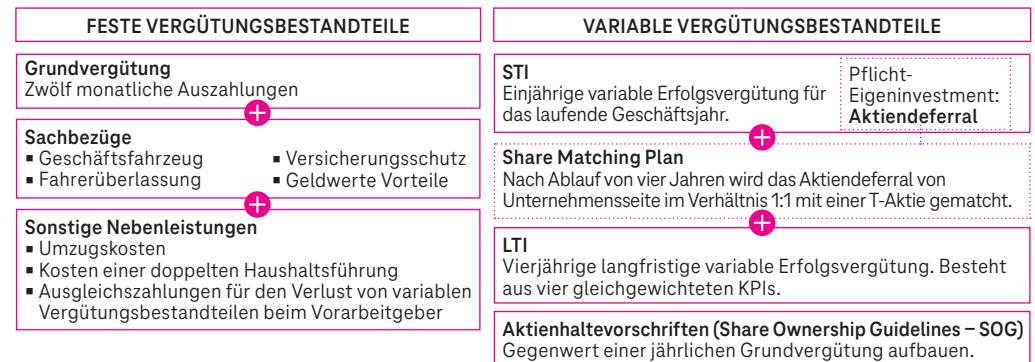
3. Vertragslaufzeiten, Bestelldauern und Altersgrenzen

Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern und der Dauer von Vorstandsverträgen beachtet der Aufsichtsrat die Regelungen des § 84 AktG und des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern erfolgt für höchstens drei Jahre, bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit wird die maximale Dauer von fünf Jahren nicht überschritten.

Der Aufsichtsrat hat für Vorstandsmitglieder eine Regelaltersgrenze von 65 Jahren festgelegt.

4. Bestandteile der Gesamtvergütung des Vorstands



4.1 Feste Vergütungsbestandteile

Überblick über die im Vergütungssystem möglichen festen Bestandteile der Vorstandsvergütung

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> - Feste vereinbarte Vergütung - Auszahlung erfolgt monatlich zum Monatsende 	<ul style="list-style-type: none"> - Reflektiert die Position innerhalb des Vorstands, die individuelle Erfahrung und die Marktverhältnisse - Garantierter Bestandteil der Vorstandsvergütung
Sachbezüge	<ul style="list-style-type: none"> - Bereitstellung eines Geschäftsfahrzeugs/Fahrers - Jährlicher Gesundheitscheck - Versicherungsleistungen - Beratung in sicherheitsrelevanten Fragestellungen und Maßnahmen zur baulich-technischen Sicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> - Übernahme von Kosten, die im Interesse des Unternehmens anfallen
Sonstige Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Erstattung anfallender berufsbedingter Umzugskosten - Zeitlich begrenzte Erstattung für Kosten einer doppelten Haushaltsführung - Ausgleichszahlungen für den Verlust von variablen Vergütungsbestandteilen beim Vorarbeitgeber im Fall eines Wechsels zur Deutschen Telekom 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit entstehen bzw. durch den Wechsel zur Deutschen Telekom anfallen

4.1.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung ist bei allen Vorstandsmitgliedern gemäß den aktienrechtlichen Anforderungen unter Beachtung der marktüblichen Vergütungen festgelegt und wird monatlich ausbezahlt. Sie berücksichtigt die individuelle Rolle des Vorstandsmitglieds innerhalb des Vorstands, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse. Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen nicht durch das jeweilige Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund eintritt, wird die feste Grundvergütung weitergewährt. Die Fortzahlung der Vergütung endet spätestens nach einer ununterbrochenen Abwesenheit von sechs Monaten bzw. maximal nach einem Zeitraum von bis zu drei Monaten nach dem Ende des Monats, in dem eine dauernde Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds festgestellt worden ist.

4.1.2 Sachbezüge

In markt- und konzernüblicher Weise gewährt die Gesellschaft allen Mitgliedern des Vorstands

weitere Leistungen, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen und entsprechend versteuert werden. Vorstandsmitgliedern steht im Rahmen eines vorgegebenen Budgets ein Geschäftsfahrzeug zur betrieblichen und auch privaten Nutzung zur Verfügung. Bei Bedarf dürfen sie darüber hinaus einen persönlichen Fahrer nutzen. Vorstandsmitglieder sind vertraglich verpflichtet sich einem jährlichen Gesundheitschecks zu unterziehen, dessen Kosten von der Gesellschaft übernommen werden. Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern Unfallversicherungs- und Haftpflichtschutz und trägt darauf entfallende geldwerte Vorteile. Benötigte Kommunikationsmittel werden Vorstandsmitgliedern auch zu Hause kostenfrei zur Verfügung gestellt. Vorstandsmitglieder können sich darüber hinaus über sicherheitsrelevante Maßnahmen beraten lassen. Im Bedarfsfall können Kosten für Maßnahmen zur baulich-technischen Sicherheit übernommen werden.

4.1.3 Sonstige Nebenleistungen

Die sonstigen Nebenleistungen sind kein permanenter und garantierter Bestandteil der Vor-

standsvergütung, sondern werden nur im Bedarfsfall vom Aufsichtsrat gewährt. Der Bedarf für die im Nachfolgenden beschriebenen Leistungen entsteht in der Regel im Kontext der Neuverpflichtung eines Vorstandsmitglieds, das in einem aktiven Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist. Wenn ein Vorstandsmitglied auf Wunsch der Gesellschaft seinen Lebensmittelpunkt nach Deutschland verlegt, kann der Aufsichtsrat Zusatzleistungen gewähren, insbesondere für Umzug, doppelte Haushaltsführung, Unterkunft, Sprachkurse und Kosten für internationale Schulen für Kinder von Vorstandsmitgliedern erstatten oder pauschaliert abgelden. Gleiches gilt für die Übernahme von Steuerberatungskosten, wenn ein Vorstandsmitglied aus dem Ausland nach Deutschland umzieht und gegebenenfalls neben Deutschland noch in weiteren Ländern steuerpflichtig bleibt. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat eine Entschädigungszahlung festsetzen, wenn ein neues Vorstandsmitglied erhebliche Einbußen in seinen variablen Vergütungselementen durch seinen Wechsel zur Deutschen Telekom erleidet.

4.2 Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vorstandsvergütung soll die richtigen Anreize setzen, um die operativen und strategischen Ziele des Unternehmens zu erreichen, die Interessen von Aktionären und Vorstandsmitgliedern zu verknüpfen und auch die Nachhaltigkeitsinitiative der Deutschen Telekom langfristig zu unterstützen, ohne dabei dazu zu verleiten, unangemessene Risiken einzugehen. Die variablen Vergütungsbestandteile reflektieren sowohl die Leistungen der Vorstandsmitglieder als Kollektiv als auch die individuellen Leistungen einzelner Mitglieder und die wirtschaftliche Entwicklung der Deutschen Telekom. Bei der Festlegung zielrelevanter Erfolgsfaktoren hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass diese im Einklang mit der Strategie der Deutschen Telekom stehen. Die finanziellen Erfolgsfaktoren sind dabei aus der Unternehmensplanung abgeleitet und messen die Erreichung von Budgetwerten. Der Aufsichtsrat der Deutschen Telekom wird das konkrete Ambitionsniveau der verwendeten Erfolgsfaktoren einer zur Auszahlung kommenden variablen Vergütung retrospektiv im Vergütungsbericht offenlegen.

Überblick über die im Vergütungssystem möglichen variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung

Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
Variable Vergütung, die sich aus der Erreichung von kurzfristigen Zielen ergibt (STI)	<ul style="list-style-type: none"> - Laufzeit 1 Jahr - Auszahlungszeitpunkt: Nach der Hauptversammlung des Folgejahres - Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0%–150% - Die relevanten Zielparameter sind: <ul style="list-style-type: none"> 1/3 Konzernfinanzziele 1/3 Segmentfinanzziele 1/3 ESG-Ziele - Anwendung individueller Leistungsfaktor: 0,8–1,2 - Mögliche Gesamtzielerreichung unter Berücksichtigung des Leistungsindikators: 0%–180% 	<ul style="list-style-type: none"> - Erreichung der aus der Mittelfristplanung abgeleiteten einjährigen Unternehmensziele - Berücksichtigung der operativen Erfolge auf Konzern- und Segmentebene - Kontinuierliche Weiterentwicklung des operativen Geschäfts - Schaffung der Voraussetzung für die Dividenden- und Investitionsfähigkeiten - Berücksichtigung der nachhaltigen und ökologischen Aspekte im Geschäft der Gesellschaft - Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen - Möglichkeiten, die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen
Investitionsverpflichtung (Eigeninvestment)	<ul style="list-style-type: none"> - Rollierend jedes Jahr nach Festsetzung des STI durch den Aufsichtsrat - Mindestinvestitionsvolumen: 1/3 des STI - Maximalinvestitionsvolumen: 1/2 des STI - Haltedauer: 4 Jahre (ab Investitionszeitpunkt) 	<ul style="list-style-type: none"> - Erreichen der Planzahlen und kurzfristigen Unternehmensziele - Anreizwirkung für die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes - Gleichschaltung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären - Retention-Wirkung für das Vorstandsmitglied

Share Matching Plan (SMP)	<ul style="list-style-type: none"> - Setzt das vier Jahre zuvor getätigte Eigeninvestment voraus - Rollierend jedes Jahr nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist des Eigeninvestments - Matching Ratio: 1:1 für jede Aktie des Eigeninvestments wird eine Aktie als Matching Shares übertragen - Begrenzung Kursentwicklung: bei 150% des ausbezahlten STI. Sollte der Aktienkurs während der Haltedauer um mehr steigen als 150% des für das Eigeninvestment relevanten STI, partizipiert das Vorstandsmitglied nicht mehr an einem weiteren Kursanstieg. In diesem Fall ergäbe sich ein Matching Ratio von < 1:1 	<ul style="list-style-type: none"> - Anreizwirkung für die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes - Gleichschaltung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären - Retention-Wirkung für das Vorstandsmitglied
Variable Vergütung, die sich aus der Erreichung von langfristigen Zielen ergibt (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> - Planart: cash-settled und aktienbasiert - Laufzeit: 4 Jahre (rollierend) - Auszahlungszeitpunkt: Nach der Hauptversammlung, die auf das Ende der vierjährigen Planlaufzeit folgt - Zielparameter: 4 gleichgewichtete Ziele Return On Capital Employed (ROCE) Earning Per Share (EPS) Kundenzufriedenheit Mitarbeiterzufriedenheit - Aktienbasierung durch Abbildung als virtuelle Aktien über die Planlaufzeit - Berücksichtigung der realen Auszahlungen von Dividenden - Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0%-150% - Maximale Auszahlungsmöglichkeiten begrenzt bei 200% 	<ul style="list-style-type: none"> - Erreichung der aus der Mittelfristplanung abgeleiteten mehrjährigen Unternehmensziele - Anreizwirkung die langfristige Unternehmensstrategie umzusetzen - Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen - Gleichschaltung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären - Retention-Wirkung für das Vorstandsmitglied

4.2.1 Jährliche variable Vergütung (Short-term-Incentive/STI) mit einjährigem Bemessungszeitraum

Im Rahmen des STI soll im Wesentlichen der wirtschaftliche Erfolg des laufenden Geschäftsjahres reflektiert werden. Daneben hat sich der Aufsichtsrat dazu entschlossen, die Bedeutung der Nachhaltigkeitsstrategie durch die Implementierung von zwei ESG-Zielen in der variablen Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum zu unterstützen. Dem Aufsichtsrat ist es wichtig, dass Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für das operative Geschäft im

Umfang von 1/3 des STI am Erfolg des verantworteten operativen Segments gemessen werden. Bei nicht operativen Vorstandsmitgliedern erfolgt die Messung auf Konzernebene, je nach Verantwortungsbereich mit oder ohne Einbeziehung des US-Geschäfts. Somit soll die übergreifende Zusammenarbeit im Vorstandsteam gestärkt und gleichzeitig bei Vorstandsmitgliedern mit Verantwortung im operativen Geschäft ein erheblicher Anteil der jährlichen variablen Vergütung an der Entwicklung des jeweiligen operativen Segments ausgerichtet werden.

KONZERNFINANZZIELE		+	SEGMENTFINANZZIELE		+	ESG-ZIELE		x	PERFORMANCEFAKTOR
1/3 des Zielbetrags			1/3 des Zielbetrags			1/3 des Zielbetrags			Strategisches Individualziel + Value Adherence
Service-Umsätze	30%		Service-Umsätze	33%		Reduktion CO ₂ -Ausstoß	50%		
EBITDA AL (unbereinigt)	30%		EBITDA AL (unbereinigt)	33%		Reduktion Energieverbrauch	50%		
Free Cash Flow AL	40%		Indirekte Kosten AL (bereinigt)	33%					
0%-150%			0%-150%			0%-150%			0,8-1,2

Der Zusatz AL in der Tabelle bezeichnet die jeweilige Kennzahl „after leases“.

Konzernfinanzziele

Service-Umsätze

Service-Umsätze sind die Umsätze, die von Kunden aus Diensten generiert werden (d. h. Umsätze aus Festnetz- und Mobilfunk-Sprachdiensten – eingehenden und abgehenden Gesprächen – sowie Datendiensten), zuzüglich Roaming-Umsätzen, monatlicher Grundgebühren und Visitoren-Umsätze, sowie Umsätze aus dem ICT-Geschäft. Die Service-Umsätze sind somit ein wichtiger Indikator für die erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie des Konzerns. Sie sind erstmals ab dem Jahr 2021 Bestandteil der jährlichen variablen Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum. Bisher wurde stattdessen auf den Gesamtumsatz abgestellt. Grund für die Änderung ist die beabsichtigte Fokussierung auf werthaltigere Umsatzbestandteile, um eine Fehlincitivierung des Vorstands auf eine kurzfristige Maximierung von Umsätzen durch niedrigmargiges Endgerätegeschäft zu vermeiden und den Ausbau des langfristig wertvolleren Umsatzanteils zu incentivieren. Bei der Festlegung des Ambitionsniveaus bedient sich der Aufsichtsrat der aufgestellten Mittelfristplanung der Deutschen Telekom. Ein Erreichen des Budgetwertes der Planung führt zu einem Zielerreichungsgrad von 100%. Bei der Festlegung der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die Service-Umsätze um gleichzeitig wesentliche und außerordentliche Effekte, die nicht oder anders in der Unternehmensplanung berücksichtigt waren, anzupassen.

EBITDA AL (unbereinigt)

Das EBITDA AL ist die wichtigste Kennziffer zur Messung der operativen Leistung des Unternehmens und bildet das Ergebnis unse-

rer Wachstumsstrategie auf der Kundenseite (Privat- und Geschäftskunden) sowie der Einsparungen zur Förderung von Investitionen ab. Bei der Ermittlung des EBITDA AL wird das EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) um die Abschreibungen der aktivierten Nutzungsrechte und die Zinsaufwendungen für die passivierten Leasing-Verbindlichkeiten angepasst. Dies geschieht– im Zuge der verpflichtenden Erstanwendung des Rechnungslegungsstandards IFRS 16 seit Beginn des Geschäftsjahres 2019 – u. a. um eine möglichst gute Vergleichbarkeit mit unseren bisher verwendeten Leistungsindikatoren (in diesem Fall EBITDA) herzustellen. Das EBITDA AL spielt somit eine besondere Rolle in der Kapitalmarktkommunikation und ist aus diesem Grund eine wesentliche Größe der jährlichen Kapitalmarkt-Guidance (wo im Zuge der Vergleichbarkeit mit anderen Telekommunikationsunternehmen das EBITDA AL bereinigt berichtet wird). Bei der Festlegung des Ambitionsniveaus bedient sich der Aufsichtsrat der aufgestellten Mittelfristplanung der Deutschen Telekom. Ein Erreichen des Budgetwertes der Planung führt zu einem Zielerreichungsgrad von 100%.

Free Cash Flow AL

Der FCF AL ist eine weitere wichtige Kennziffer zur Messung der operativen Leistungskraft der Gesellschaft, die direkt mit der Finanzstrategie der Gesellschaft verlinkt ist (Dividendenfähigkeit sowie Fähigkeit zum Abbau von Verbindlichkeiten). Bei der Ermittlung des Free Cash Flow AL wird der FCF (Operativer Cashflow abzgl. Auszahlungen für Investitionen) um die Tilgung von Leasing-Verbindlichkeiten angepasst. Dies geschieht– im Zuge der verpflichtenden Erstanwendung des Rechnungslegungsstandards IFRS 16 seit Be-

ginn des Geschäftsjahres 2019 – u. a. um eine möglichst gute Vergleichbarkeit mit unseren bisher verwendeten Leistungsindikatoren (in diesem Fall FCF) herzustellen. Der FCF AL spielt somit eine besondere Rolle in der Kapitalmarktkommunikation und ist aus diesem Grund eine wesentliche Größe der jährlichen Kapitalmarkt-Guidance. Bei der Festlegung des Ambitionsniveaus bedient sich der Aufsichtsrat der aufgestellten Mittelfristplanung der Deutschen Telekom. Ein Erreichen des Budgetwertes der Planung führt zu einem Zielerreichungsgrad von 100%.

Zur besseren Vergleichbarkeit unserer Leistungsindikatoren mit den in den Abschlüssen der T-Mobile US nach US GAAP berichteten EBITDA- und Free Cashflow-Größen – wo auch weiterhin Operating- und Finance Leasing-Verhältnisse unterschieden werden – werden Aufwendungen und Tilgungen für Finanzierungs-Leasing-Sachverhalte der T-Mobile US bei der Ermittlung des EBITDA AL und des Free Cashflow AL nicht berücksichtigt.

Bei der Festlegung der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, das Unadjusted EBITDA AL und den Free Cash Flow AL um gleichzeitig wesentliche und außerordentliche Effekte, die nicht oder anders in der Unternehmensplanung berücksichtigt waren, anzupassen.

Segmentfinanzziele

Service-Umsätze und EBITDA AL (unbereinigt)

Zu beiden Zielparametern gelten die oben gemachten Ausführungen. Die Vorstände in den Segmenten Deutschland, Europa, T-Systems und Group Development & USA erhalten die auf die Segmente heruntergebrochenen Kennzahlen aus der Unternehmensplanung als Ziel-

vorgabe. Damit möchte der Aufsichtsrat die operative Verantwortung für das jeweilige Segment mit einem erheblichen Anteil der jährlichen variablen Vergütung incentivieren. Der Vorstandsvorsitzende und der Finanzvorstand erhalten als Segmentziele die Konzernziele für beide Zielgrößen, die nicht operativen Vorstandsmitglieder Personal und VTI erhalten die entsprechenden Konzernziele exklusive USA.

Indirekte Kosten AL (bereinigt, konzernextern)

Die bereinigten indirekten Kosten AL sind ein wichtiger Gradmesser für die operative Effizienz der Gesellschaft und unterstreichen unsere strategischen Bemühungen, Einsparungen zu erzielen, um Investitionen in Wachstum zu fördern. Eingesparte indirekte Kosten tragen zur Verbesserung der operativen Leistung bei, die sich im EBITDA AL und dem Free Cash Flow AL widerspiegelt, und wirken sich somit positiv auf die Bewertung des Unternehmens auf dem Kapitalmarkt aus. Im Rahmen der Incentivierung der operativ tätigen Vorstandsmitglieder liegt der Fokus auf den konzernexternen, bereinigten indirekten Kosten AL für das jeweilige Segment mit Ausnahme der USA; eine Verzielung auf die indirekten Kosten im Fall der T-Mobile US ist gegenwärtig nicht sinnvoll, da das US-Geschäft als Wachstumsbereich aktuell nicht auf Kostenoptimierung fokussiert ist. Analog zu der Ermittlung des EBITDA AL werden auch bei den bereinigten indirekten Kosten AL die bereinigten indirekten Kosten um die Abschreibungen der aktivierten Nutzungsrechte und die Zinsaufwendungen für die passivierten Leasing-Verbindlichkeiten angepasst. Der Vorstandsvorsitzende und die Vorstandsmitglieder Finanzen, Personal und VTI erhalten als Segmentziel die bereinigten externen indirekten Kosten AL für den Konzern exklusive

USA als Zielvorgabe und die operativen Vorstandsmitglieder Group Development & USA, Deutschland, Europa und T-Systems jeweils das segmentspezifische Ziel.

Beschreibung ESG-Ziele

Reduktion Energieverbrauch

Klimawandel und Umweltzerstörung sind existenzielle Bedrohungen für die Welt. Es muss in den nächsten Jahren gelingen, das Wirtschaftswachstum nachhaltig von der Ressourcennutzung abzukoppeln. Unternehmen sind daher gefordert, ihre Energie- und Ressourceneffizienz deutlich zu steigern und – noch weitergehend – den absoluten Energieverbrauch zu begrenzen. Denn auch eine Ausweitung der Produktion von grünem Strom ist mit negativen Umweltwirkungen verbunden. Und auf absehbare Zeit wird es Kapazitätsengpässe bei der Produktion und der Verteilung von grünem Strom geben, die eine komplette Bedarfsdeckung aller Marktteilnehmer mit grünen Energien unmöglich machen. Daher wird folgerichtig die Reduktion des absoluten Energieverbrauchs und somit eine Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Ressourcenverbrauch verfolgt. Für die Informations- und Kommunikationstechnologieindustrie wird der Aspekt der Energie- und Ressourceneffizienz immer wichtiger und die Erwartungshaltung formuliert, dass der Grundverbrauch an Energie trotz Ausbau des Telekommunikations-Netzes mittelfristig mindestens stabil bleibt oder sogar leicht sinkt.

Dem Anspruch der zunehmenden Entkopplung des Wachstums von der Ressourcennutzung stellt sich auch die Deutsche Telekom. Trotz eines deutlichen Ausbaus der Telekommunikations-Netze in den kommenden Jahren

strebt die Deutsche Telekom mittelfristig eine Stabilität des absoluten Energieverbrauchs an. Dies geht einher mit einer deutlichen Erhöhung der Energieeffizienz bei massiv steigenden Datenvolumen.

Dem Aufsichtsrat ist es deshalb wichtig, den Vorstand dahingehend zu incentivieren, dass der Energieverbrauch, der umweltbelastend wirkt, mittelfristig mindestens stabil gehalten wird. Das Ziel unterstützt die Durchführung von Programmen und Investitionen in Energieeinsparmaßnahmen für alle Energieträger bei gleichzeitiger Optimierung und Innovation im Hinblick auf die künftige Infrastruktur und auf den Einsatz innovativer Technologiekomponenten.

Reduktion des CO₂-Ausstoßes

Neben der Reduktion des Energieverbrauchs beim Betrieb des eigentlichen Geschäftsmodells kommt die Deutsche Telekom ihrer Verantwortung zum Klima- und Ressourcenschutz auch dadurch nach, dass sie durch verschiedene Initiativen daran arbeitet, den CO₂-Ausstoß zu reduzieren, der im Rahmen der Geschäftstätigkeit anfällt. Im Jahr 2021 wird die Telekom daher die Umstellung auf 100% Grünstrom bereits in 2021 vollziehen und damit den CO₂-Ausstoß um fast 90% reduzieren. Darüber hinaus liegt nun der Fokus auf den eingesetzten fossilen Energieträgern. Durch die Incentivierung des Vorstands auf das Ziel der massiven CO₂ Reduktion verspricht sich der Aufsichtsrat eine nachhaltige Verankerung von 100% Grünstrom sowie eine Verbrauchsoptimierung bei Gebäuden und die sukzessive Umstellung der im Konzern verwendeten Fahrzeugflotte von fossilen Brennstoffen auf emissionsfreie oder -arme Antriebsformen.

Der Aufsichtsrat behält sich für die Zukunft vor, die verwendeten ESG-Ziele anzupassen, wenn dies aufgrund von Aktualisierungen der Nachhaltigkeitsstrategie geboten erscheint, damit die ökologische Verantwortung der Deutschen Telekom bestmöglich umgesetzt werden kann.

Konzernfinanz-/Segment-/ und ESG-Ziele sind im Rahmen der jährlichen variablen Vergütung gleichgewichtet und können jeweils eine Zielerreichung von 0% bis 150% annehmen. Zielerreichungen einzelner Ziele über 150% bleiben darüber hinaus unberücksichtigt und führen zu keinem Ausgleich mit Zielen, die schlechtere Zielerreichungsgrade aufweisen.

Nach Ermittlung der Gesamtzielerreichung dieser drei Ziele wendet der Aufsichtsrat einen Performancefaktor an. Der Performancefaktor kann die Ausprägung zwischen 0,8 und 1,2 annehmen. Bei der Festlegung des Performancefaktors beurteilt der Aufsichtsrat die vor Beginn des Geschäftsjahres mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbarten strategischen Individualziele und beurteilt darüber hinaus die individuelle Value Adherence des Vorstandsmitglieds. Dabei wirkt die Anwendung des Performance-Faktors bei allen Ausprägungen niedriger 1,0 wie ein Malus und bei allen Ausprägungen größer 1,0 wie ein zusätzlicher Bonus für die Vorstandsmitglieder.

Beispielhafte strategische Vorstandsziele können dabei wie folgt ausgestaltet sein:

Exemplarischer Überblick über mögliche Strategieumsetzungsziele

Beschleunigung der digitalen Transformation
 Weitere Ausgestaltung „neues Normal“
 Umsetzung der Belegschaftsstrategie
 Minimierung rechtlicher und regulatorischer Risiken
 Effizienzsteigerung durch Senkung externer indirekter Kosten
 Sicherstellung der Refinanzierungsfähigkeit
 Sicherstellung der Finanzierungsfähigkeit strategischer Prioritäten des Konzerns
 Transformation des IT-Geschäfts
 Sicherstellung eines wertorientierten Portfolio-Managements
 Sicherstellung der Resilienz der Lieferkette und Verbesserungen der Effektivität des Partnering-Ansatzes
 Steigerung von Innovationspotentialen in der Delivery und in Netzwerke

Die Value Adherence besteht aus sechs Kategorien, anhand derer das Handeln im Einklang mit dem Konzernleitbild auf Basis einer 10-Punkte-Skala beurteilt wird. Die Kategorien zur Ermittlung der Value Adherence lauten wie folgt:

Kategorien der Value Adherence

Kunden begeistern
 Handeln mit Respekt & Integrität
 Team together/Team apart
 Ich bin die Telekom - Auf mich ist Verlass
 Bleib neugierig und wachse
 Einfach machen

Die Mitglieder des Präsidialausschusses diskutieren ihren persönlichen Eindruck der Leistungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds in allen Kategorien der Value Adherence individuell und in Relation zu den Leistungen der anderen Vorstandsmitglieder. Zu den Leistungen der ordentlichen Vorstandsmitglieder gibt zusätzlich der Vorstandsvorsitzende aus seiner täglichen Zusammenarbeit mit den Kollegen seine Einschätzung ab. Im Anschluss an die Diskussionen bewerten die Präsidialausschussmitglieder jede einzelne Kategorie der Value Adherence auf einer Skala von 1 bis 10 Punkten.

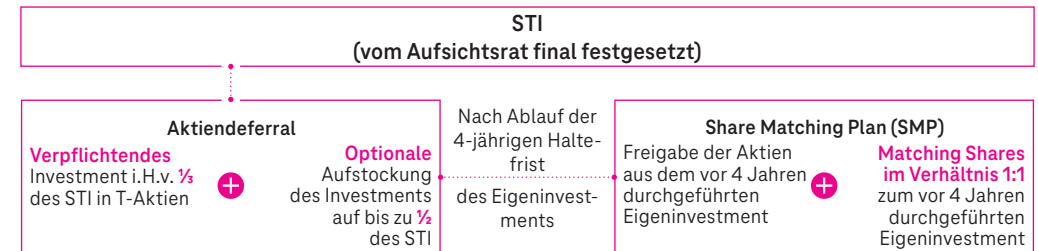
Aus dieser Bewertung wird der arithmetische Durchschnitt über alle Kategorien gebildet, der die Basis der Zielerreichung für die Value Adherence darstellt. Die rechnerischen Ergebnisse schlägt der Präsidialausschuss dann den Aufsichtsratsmitgliedern zur Beschlussfassung vor. In der relevanten Aufsichtsratsitzung werden die im Präsidialausschuss ermittelten Zielerreichungswerte vorgestellt und inhaltlich begründet, bevor eine finale Festsetzung der Zielerreichungen erfolgt.

Bei maximaler Ausprägung aller Komponenten im STI kann die höchstmögliche Zielerreichung somit maximal 180% betragen (150% x 1,2).

4.2.2 Investitionsverpflichtung/Eigeninvestment

Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, für jedes Jahr ihrer Bestelldauer einen Betrag von

mindestens einem Drittel des jährlichen vom Aufsichtsrat festgesetzten Brutto-STI in Aktien der Deutschen Telekom AG zu investieren. Optional haben Vorstandsmitglieder die Möglichkeit das Eigeninvestment auf maximal 50% des Brutto-STI auszuweiten. Beginnend vom Kaufdatum an, unterliegen die Aktien einer vierjährigen Veräußerungssperre. Die vom Vorstandsmitglied zu diesem Zweck erworbenen Aktien werden in einem gesonderten Sperrdepot der administrierenden Bank geführt, so dass eine vorzeitige Verfügung über die Aktien ausgeschlossen ist. Nach Ablauf des vierjährigen Haltezeitraums wird das Eigeninvestment des Vorstands von der administrierenden Bank automatisiert in das Depot des Vorstandsmitglieds umgebucht und steht ab dann zur freien Verfügung. Das vom Vorstand durchgeführte Eigeninvestment qualifiziert ihn zur Teilnahme am Share Matching Plan.



4.2.3 Share Matching Plan (SMP)

Das vom Vorstandsmitglied durchgeführte Eigeninvestment ermöglicht die Teilnahme am Share Matching Plan. Nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist des Eigeninvestments entfällt nicht nur die Halteverpflichtung, sondern das Vorstandsmitglied erhält zusätzlich für jede Aktie des Eigeninvestments eine weitere Aktie kostenfrei in sein Depot übertragen. Die so übertragenen Aktien stehen mit der Übertragung dem Vorstandsmitglied zur freien Verwendung zur Verfügung. Die Übertragung der Aktien führt beim Vorstandsmitglied

jedoch zur Entstehung eines geldwerten Vorteils, der im Rahmen der auf die Übertragung folgenden Gehaltsabrechnung lohnversteuert wird. Bei der Übertragung der Matching Shares wird die Aktienkursentwicklung auf den Gegenwert von 150% des für das Jahr des Eigeninvestments relevanten STI begrenzt. Somit wird sichergestellt, dass bei Übertragung der Matching Shares der Gegenwert dieser Aktien nicht mehr als 150% des relevanten STI beträgt. Sollte dieser Fall eintreten, würde die Kappung bewirken, dass sich das Matching-Verhältnis von einer Aktie für jede investier-

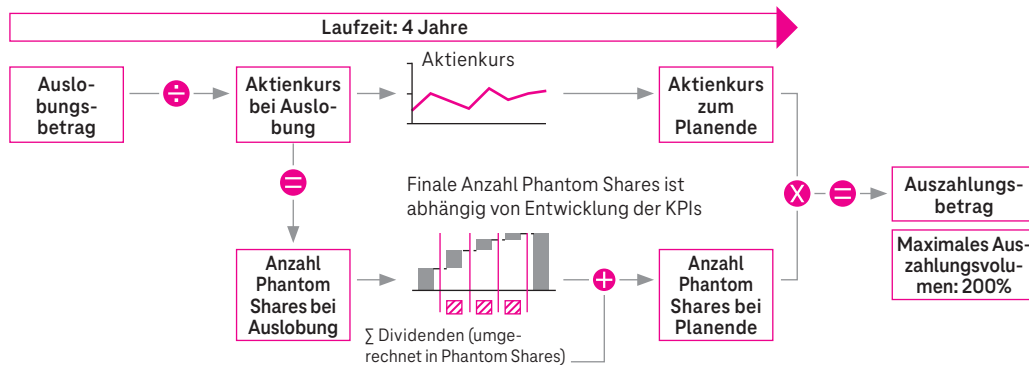
te Aktie zu Lasten des Vorstandsmitglieds verschlechtern würde.

4.2.4 Langfristige variable Vergütung (Long-Term-Incentive/LTI) mit mehrjährigem Bemessungszeitraum)

Mögliche Auszahlungen aus dem LTI werden maßgeblich durch die aus der langfristigen Unternehmensplanung abgeleiteten strategischen Erfolgsfaktoren bestimmt, um zu gewährleisten, dass Vorstandsmitglieder ihr Handeln insbesondere an den für die langfristige Unternehmensentwicklung besonders wichtigen Kennzahlen ausrichten. Darüber hinaus sind Auszahlungen aus dem LTI abhängig von der Aktienkursentwicklung der Deutschen Telekom über den vierjährigen Planzeitraum, so dass sichergestellt wird, dass die Aktionärsinteressen mit der Interessenslage des Vor-

stands gleichgeschaltet werden. Der LTI soll darüber hinaus, genauso wie der Share Matching Plan, die Bindung („Retention“) der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen sicherstellen.

Alle vier verwendeten strategischen Erfolgsfaktoren sind untereinander gleich gewichtet und werden vor Planbeginn für den gesamten vierjährigen Planzeitraum vom Aufsichtsrat mit einem angemessenen Ambitionsniveau hinterlegt. Jeder Erfolgsfaktor kann eine Zielerreichung von 0% bis 150% annehmen. Der Einfluss der Aktienkursentwicklung auf die Höhe des LTI wurde vom Aufsichtsrat in der Form begrenzt, dass das maximale Auszahlungsvolumen des LTI 200% des zugesagten Betrages (Grant Value) nicht übersteigen darf.



Der ausschließlich an der Erreichung von langfristigen Zielen orientierte LTI wird jährlich rollierend in Tranchen mit einer vierjährigen Laufzeit begeben. Die Vorstandsmitglieder partizipieren in Höhe des vertraglich zugesagten Betrages (Grant Value) an der jeweiligen Tranche, die auf Basis einer Zielerreichung von 100% sofort zum Start der Planlaufzeit in virtuelle Aktien der Gesellschaft (Phantom Shares) umgerechnet wird. Bei der Umrechnung

werden die nicht gewichteten Durchschnittse der Schlusskurse der Deutsche Telekom Aktien im XETRA-Handel der Deutschen Börse, während der letzten zehn Börsenhandelstage vor Planbeginn bzw. Planende angewendet.

Der Bestand an Phantom Shares erhöht sich über die Laufzeit des LTI aufgrund der tatsächlich von der Deutschen Telekom ausgeschütteten Dividenden während der Planlauf-

zeit. Jede Dividendenausschüttung wird auf Basis des Schlusskurses des XETRA-Handels der Deutschen Börse am Tag nach der Durchführung der Hauptversammlung in Phantom Shares umgerechnet und erhöht den Phantom Shares Bestand der Vorstandsmitglieder.

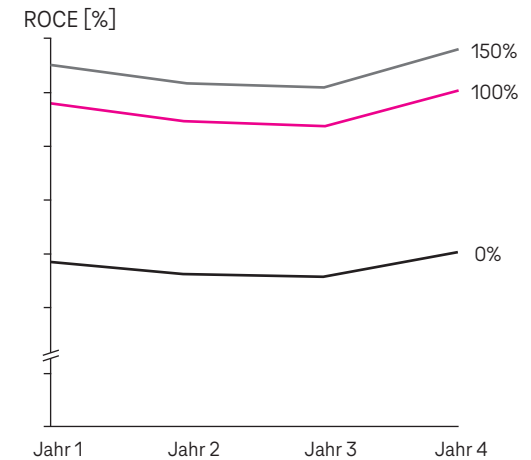
Am Ende der Planlaufzeit wird nach der finalen Feststellung der Zielerreichung der strategischen Erfolgsfaktoren des letzten Planjahres durch den Aufsichtsrat die sich daraus ergebende endgültige Anzahl an Phantom Shares ermittelt. Die Umrechnung in einen Geldbetrag erfolgt analog zur Umrechnung bei Planbeginn. Nach Durchführung der ersten Hauptversammlung nach Planlaufzeitende kann der LTI dann zusammen mit der letzten Dividendenausschüttung an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt werden.

Return on Capital Employed (ROCE)

Eine zentrale finanzielle Steuerungsgröße im Deutsche Telekom Konzern ist die Kapitalrendite (Return on Capital Employed - ROCE). Um die Kapitalrendite zu ermitteln, wird das operative Ergebnis nach Abschreibungen und kalkulatorischen Steuern (Net Operating Profit After Taxes, NOPAT) ins Verhältnis zum durchschnittlich im Jahresverlauf gebundenen Vermögen (Net Operating Assets, NOA) gesetzt. Zielsetzung beim ROCE ist es, die aus dem Kapitalmarkt abgeleiteten Renditevorgaben der Fremd- und Eigenkapitalgeber zu verdienen bzw. zu übertreffen. Maßstab für den Verzinsungsanspruch ist der Kapitalkostensatz. Dieser wird als gewichteter Durchschnittskostensatz aus Eigen- und Fremdkapitalkosten (Weighted Average Cost of Capital, WACC) ermittelt. Die Kennzahl misst, wie effizient mit dem eingesetzten Kapital gewirtschaftet wird. Gerade für eine langfristige Betrachtung

ist ROCE eine sehr aussagekräftige Kennzahl, weil sie beides berücksichtigt: das durch die kapitalintensive Infrastruktur gebundene Vermögen und dessen Auslastung. Hieraus wird der entscheidende Vorteil dieser Kennzahl deutlich: Im Fokus steht nicht die absolute Höhe des erzielten Ergebnisses, sondern wie viel Ergebnis das eingesetzte Kapital dabei erbringt.

Exemplarische Darstellung der Ambitionskurve des Erfolgsparameters ROCE in einer LTI-Tranche:



Bei der Festlegung des Ambitionsniveaus bedient sich der Aufsichtsrat der aufgestellten Mittelfristplanung der Deutschen Telekom. Ein Erreichen der Werte der Planung (Budget sowie folgende Planjahre) und der daraus abgeleitete ROCE führen zu einem Zielerreichungsgrad von mindestens 100%. Positive Abweichungen zu den Planwerten erhöhen die Zielerreichung pro Planjahr auf maximal 150%, negative Abweichungen senken die Zielerreichung auf bis zu 0%. Bei der Ableitung der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, den ROCE um gleichzeitig wesentliche und außerordentliche Effekte, die nicht oder anders in der Unterneh-

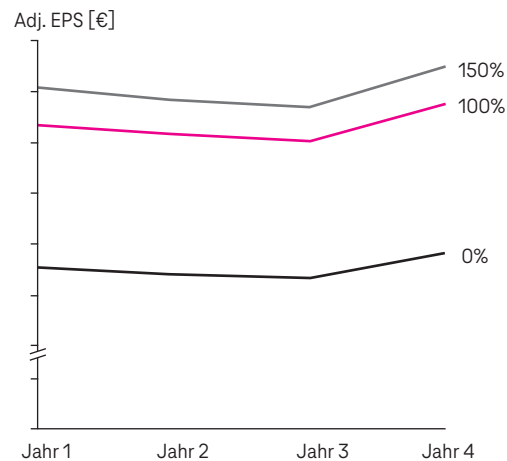
mensplanung berücksichtigt waren, anzupassen, um sicherzustellen, dass der Vorstand keine Entscheidungen trifft, die zwar zu einer ROCE-Maximierung führen könnten, aber nicht den langfristigen Unternehmensinteressen entsprechen.

Adjusted Earnings Per Share (EPS)

Eine weitere wesentliche Steuerungsgröße bei der Deutschen Telekom ist das bereinigte Ergebnis je Aktie (EPS bereinigt). Das Ergebnis je Aktie ermittelt sich aus dem bereinigten Konzernüberschuss im Verhältnis zur angepassten, gewichteten, durchschnittlichen Anzahl ausstehender Stammaktien. Dadurch, dass der Konzernüberschuss sämtliche Erträge und Aufwendungen sowie die Minderheitenanteile, der aktuellen Periode berücksichtigt, ist das Ergebnis je Aktie ein sehr guter Gradmesser zur Bestimmung der Dividendenhöhe (aktuell auch in der Finanzstrategie des Konzerns verankert).

Bei der Festlegung des Ambitionsniveaus bedient sich der Aufsichtsrat der aufgestellten Mittelfristplanung der Deutschen Telekom. Ein Erreichen der Werte der Planung (Budget sowie folgende Planjahre) führt zu einem Zielerreichungsgrad von mindestens 100%. Bei der Festlegung der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, das bereinigte Ergebnis je Aktie um gleichzeitig wesentliche und außerordentliche Effekte, die nicht oder anders in der Unternehmensplanung berücksichtigt waren, anzupassen.

Exemplarische Darstellung der Ambitionskurve des Erfolgsparameters EPS in einer LTI-Tranche:



Kundenbindung/-zufriedenheit (TRI*M)

Die Kundenbindung/-zufriedenheit wird bei der Deutschen Telekom mithilfe der weltweit anerkannten TRI*M-Methodik ermittelt. Die Ergebnisse systematischer Befragungen durch einen externen Dienstleister werden in einer Kennzahl dargestellt: dem TRI*M-Index, der Fragen zur Kundenzufriedenheit, der Weiterempfehlungsabsicht, der weiteren Nutzungsbereitschaft und dem Wettbewerbsvorteil in sich vereint und damit die entscheidenden Aspekte für die Bewertung von Kundenbindung und damit Kundenloyalität abdeckt und somit einen größeren Mehrwert gegenüber anderen Ermittlungsmethoden bietet, die teilweise die Kundenbindung nur über eine Kategorie messen. Dabei werden die für alle in die Betrachtung einbezogenen operativen Einheiten ermittelten TRI*M-Indizes in Annäherung an die jeweiligen Umsatzanteile der Einheiten zu einem TRI*M-Konzernwert aggregiert. Bei der Aufstellung des Ambitionsniveaus berücksichtigt der Aufsichtsrat dabei die individuelle Wettbewerbssituation

der einzelnen einbezogenen Einheiten. Grundsätzlich besteht dabei das Ziel, auch in der Kundenbindung die führende Position in den Märkten zu besetzen. Bei den konsolidierten Einheiten gibt es Gesellschaften, die in Märkten bereits die führende Position in der wahrgenommenen Kundenbindung einnehmen, so dass eine Aufrechterhaltung dieses Wettbewerbsvorteils bereits das wirtschaftlich notwendige Ambitionsniveau darstellt. In anderen Märkten sind Konzerngesellschaften deutlich hinter den Marktführern positioniert, so dass der Aufsichtsrat hier Steigerungen der Kundenbindung erwartet, um das angestrebte Niveau zu erreichen. Die Gesamtzielerreichung des Erfolgsfaktors Kundenbindung/-zufriedenheit wird aus dem Durchschnitt der Ergebnisse der vier Planjahre ermittelt.

Mitarbeiterzufriedenheit

Zu den wichtigsten konzernweiten (ohne T-Mobile US) Feedback-Instrumenten für die Beurteilung der Mitarbeiterzufriedenheit zählen die regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen und die halbjährlich durchgeführten Pulsbefragungen. Dabei wird als Leistungsindikator der Mitarbeiter bei der Deutschen Telekom ein sog. „Engagement-Index“ – abgeleitet aus den Ergebnissen der jeweils letzten Mitar-

beiterbefragung – gemessen. Der Aufsichtsrat hat sich aus dem regelmäßig abgefragten Fragenset eine Teilmenge an Fragen ausgewählt, die aus seiner Sicht von besonderer Bedeutung für die Beurteilung der Mitarbeiterzufriedenheit sind. Für diese Fragen analysiert der Aufsichtsrat die Entwicklung des Antwortverhaltens der Vergangenheit und definiert Zielniveaus, die er für zukünftige Befragungsergebnisse als erstrebenswert erachtet. Für jedes Planjahr bildet er somit ein Ambitionsniveau als Durchschnittswert der relevanten Fragen, wobei alle Fragen mit der gleichen Gewichtung einbezogen werden. Bei der Ableitung der Zielerreichungen bildet der Aufsichtsrat den Durchschnitt der relevanten Fragen aus den aktuellen Befragungsergebnissen des jeweiligen Jahres und stellt diese den bei Planbeginn festgelegten Zielwerten gegenüber. Jedes Überschreiten bzw. Unterschreiten des Planwertes um einen Prozentpunkt erhöht bzw. vermindert die finale Zielerreichung um jeweils zehn Prozentpunkte. Die Gesamtzielerreichung des Erfolgsfaktors Mitarbeiterzufriedenheit ermittelt sich aus dem Durchschnitt der Ergebnisse aller vier Jahresscheiben. Im Folgenden ist die Methodik der Zielerreichung beispielhaft dargestellt.

	Zielwert Jahr 01	Ergebnis Jahr 01	Ermittlung Gesamtzielerreichung	
Frage 1	60	60	Zielerreichung Jahr 01	120%
Frage 2	68	70	Zielerreichung Jahr 02	90%
Frage 3	55	57	Zielerreichung Jahr 03	100%
Frage 4	54	61	Zielerreichung Jahr 04	130%
Frage 5	72	71		
Durchschnitt	62	64		
Zielerreichung Jahr 01		120%	Gesamtzielerreichung	110%

Dem Aufsichtsrat ist es wichtig, dass das Antwortverhalten der Mitarbeiter frei von Beeinflussungsmöglichkeiten beispielsweise durch Vorgesetzte bleibt. Aus diesem Grund veröffentlicht der Aufsichtsrat weder intern noch

extern die von ihm als besonders relevant erachteten Fragen, die er zum Gegenstand des Erfolgsparameters Mitarbeiterzufriedenheit im Rahmen des LTI gemacht hat.

4.2.5 Außerordentliche Erfolgsvergütung

Der Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, in außerordentlichen Fällen besondere im Unternehmensinteresse liegende Leistungen eines Vorstandsmitglieds mit einer außerordentlichen Erfolgsvergütung zu honorieren. Der Aufsichtsrat wird von dieser Möglichkeit nur dann Gebrauch machen, sofern dies zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Dabei handelt es sich um einmalige Leistungen, die keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen.

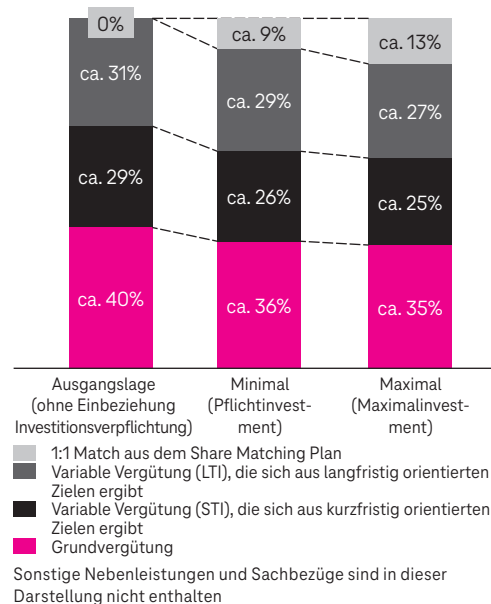
5. Nicht mehr vorhandene Bestandteile im Vergütungssystem

Vorstandsversorgung

Mit Einführung des neuen Vorstandsvergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat dazu entschlossen, zukünftig keine Zusagen auf eine betriebliche Altersversorgung mehr für neu bestellte Vorstandsmitglieder zu gewähren. Die Finanzierung der Altersversorgung wird somit allein in die Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds gestellt. Durch diese Entscheidung entfallen künftig die individuellen biometrischen Risiken und die Zinsrisiken für die Finanzierung der Zusage für die Gesellschaft. Eine Sonderregelung gilt für die bereits bestehende Altersversorgung von Vorstandsmitgliedern, die zum Zeitpunkt der Einführung dieses Neusystems bereits Vorstandsmitglied bei der Deutschen Telekom waren. Hierzu sei auf die Ausführungen unter „12. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem“ verwiesen.

6. Vergütungsstruktur

Die Relation der variablen Vergütungsbestandteile untereinander bei der Deutschen Telekom ist entsprechend den regulatorischen Vorgaben überwiegend auf das Erreichen von langfristigen Zielen ausgerichtet. Durch diese Fokussierung wird erreicht, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. In welchem Umfang die langfristige Komponente den kurzfristigen Anteil übersteigt, wird unter anderem durch das Investitionsverhalten der Vorstandsmitglieder bestimmt. In der nachfolgenden Darstellung wird die Relation der Vergütungsbestandteile auf Basis der vertraglichen vereinbarten Zielgrößen untereinander dargestellt. Die Darstellung der nicht-variablen Bestandteile erfolgt ausschließlich anhand der Grundvergütung und umfasst nicht die Sachbezüge und sonstigen Nebenleistungen.



In der ersten Spalte ergibt sich die Vergütungsrelation unter Ausschluss der Einbeziehung der Konsequenzen aus der Investitionsverpflichtung von Vorstandsmitgliedern und dem Share Matching Plan. Der Aufsichtsrat lässt sich bei seiner Überprüfung des Systems, der Rekrutierung von neuen Vorstandsmitgliedern und der betragsmäßigen Abstufung der einzelnen Vorstandsmitglieder von dieser Form der Darstellung leiten. Die Darstellung in der zweiten Spalte bildet die Relation unter Berücksichtigung des Pflichtinvestments und des Share Matching Plans ab, die dritte Spalte verdeutlicht die Relation im maximal möglichen Investitionsfall.

Die bestehende Relation der Vergütungsbestandteile untereinander stellt auch sicher, dass die variablen Vergütungsbestandteile überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder aktienbasiert gewährt werden. Im Vorstandsvergütungssystem der Deutschen Telekom sind beide Ausprägungen vorhanden. Der Share Matching Plan mit der bestehenden vorherigen Investitionsverpflichtung basiert auf echten Telekom-Aktien. Der Phantom Share Plan berücksichtigt die Kursentwicklung auf Basis virtueller Aktien, die zu Planbeginn und Planende in Cash-Beträge umgerechnet werden. Darauf basierend ergeben sich nachfolgende Relationen in Bezug auf den Anteil der langfristigen zur kurzfristigen und der aktien- zur nicht-aktienbasierten Vergütung der Vorstandsmitglieder:

unter Berücksichtigung des Mindestinvestments	langfristig aktienbasiert	:	kurzfristig nicht-aktienbasiert
	73	:	27
unter Berücksichtigung des maximalen Investments	langfristig aktienbasiert	:	kurzfristig nicht-aktienbasiert
	81	:	19

In beiden Investitionsvarianten übersteigt der Anteil aus langfristig orientierten Zielen den Anteil der kurzfristig orientierten Ziele deutlich. Gleiches gilt für die aktienbasierten Komponenten gegenüber den nicht-aktienbasierten Komponenten innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile.

Für Herrn Höttges ergibt sich aufgrund der Abweichungen zum Vergütungssystem hinsichtlich seiner Zusage auf betriebliche Altersversorgung ein anderes Verhältnis.

7. Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten und der Gesamtvergütung (Caps)

Bei der Festlegung der für die variablen Vergütungselemente relevanten Zieleparameter achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese anspruchsvoll sind und ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil bieten, ohne dass die Vorstandsmitglieder dazu verleitet werden, unangemessene Risiken einzugehen. Sämtliche variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung sind jeweils der Höhe nach betragsmäßig begrenzt.

Vergütungsbestandteil	Cap	Ausgestaltung
Jährliche variable Vergütung (STI) mit einjährigem Bemessungszeitraum	180%	- Je verwendeter KPI maximal 150% - Durch Anwendung des Performancefaktors maximale Gesamtzielerreichung von 180% des Zielwertes des STI
Share Matching Plan (SMP)	150%	- Kursentwicklung der zu übertragenden Aktien wird auf den maximalen Wert von 150% des STI im Jahr der Investition begrenzt
Langfristige variable Vergütung (LTI) mit mehrjährigem Bemessungszeitraum	200%	- Je verwendeter KPI maximal 150% - Unter Einbeziehung der Aktienkursentwicklung der Phantom Shares erfolgt die Begrenzung der Gesamtzielerreichung bei 200%

Die gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegte maximale Gesamtvergütungsobergrenze für ordentliche Vorstandsmitglieder beträgt € 5.300.000 und für den Vorstandsvorsitzenden € 8.500.000. Die maximale Gesamtvergütungsobergrenze umfasst sämtliche nachfolgend zusammenfassend dargestellten Vergütungsbestandteile:

Bestandteile der maximalen Gesamtvergütungsobergrenze	
Feste Vergütungsbestandteile	- Grundvergütung - Sachbezüge - Sonstige Nebenleistungen
Variable Vergütungsbestandteile	- Jährliche variable Vergütung (STI) - Share Matching Plan (SMP) - Langfristige variable Vergütung (LTI) - Außerordentliche Erfolgsvergütung

8. Clawback-Regelungen für variable Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat ist nach § 87 Abs. 2 AktG berechtigt, die Bezüge mit Wirkung für die Zukunft auf eine angemessene Höhe herabzusetzen bzw. die Struktur der Gesamtvergütung sowie die Ausgestaltung der Vergütungskomponenten zu verändern, um eine angemessene Vergütung zu gewährleisten. Dabei ist die Lage der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen zu berücksichtigen.

Neben den einschlägigen gesetzlichen Regelungen, nach denen der Aufsichtsrat verpflichtet ist, im Falle von pflichtwidrigem Verhalten der Vorstandsmitglieder einen finanziellen Schaden für die Gesellschaft zu minimieren und insoweit Schadenersatz gegen die Vorstandsmitglieder geltend zu machen, besteht folgende Clawback-Regelung bei Vorstandsmitgliedern der Deutschen Telekom: Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit von den Vorstandsmitgliedern Auszahlungen aus dem STI und LTI zurückzufordern, wenn sich herausstellt, dass die Auszahlung ganz oder teil-

weise zu Unrecht erfolgte, weil der Aufsichtsrat zum Beschlusszeitpunkt eine offenkundig unvollständige oder falsche Informationslage zum Gegenstand seiner Entscheidung über die Höhe der Zielerreichung gemacht hat. Der Rückforderungsanspruch verjährt nach Ablauf des dritten Jahres, das auf die fehlerhafte Festsetzung der Zielerreichung folgt.

9. Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guideline - SOG)

Zur Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären der Deutschen Telekom und zur Stärkung einer nachhaltigen Entwicklung sind Verpflichtungen zum Erwerb und dem Halten von Aktien (Share Ownership Guideline) ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems für den Vorstand. Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, ein Drittel vom Bruttobetrag der jährlich durch den Aufsichtsrat festzusetzenden variablen Vergütung (STI) in Aktien der Deutschen Telekom zu investieren (Deferral). Optional haben die Vorstandsmitglieder darüber hinaus die Möglichkeit, das verpflichtende Eigeninvestment auf maximal 50% des Bruttobetrages des STI aufzustocken. Die auf diese Weise erworbenen Aktien werden auf einem gesonderten Sperrdepot der zur Administration beauftragten Bank taggenau für einen Zeitraum von vier Jahren gesperrt, so dass eine vorzeitige Veräußerung der Aktien ausgeschlossen ist. Nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist erhält das Vorstandmitglied die Aktien aus seinem vor vier Jahren erworbenen Eigeninvestment in ein Depot zur freien Verfügbarkeit umgebucht. Gleichzeitig zur Entsperrung der freigewordenen Aktien erhält das Vorstandmitglied für jede frei gewordene Aktie eine weitere Aktie ohne Kosten von der Deutschen Telekom im Rahmen des Share Matching Plans

zur eigenen Verwendung übertragen, sofern das Vorstandsmitglied noch in Funktion im Unternehmen ist. Durch die Ausgestaltung dieses Aktiedefferrals in Kombination mit dem Share Matching Plan wird sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder während ihrer Besteldauer innerhalb der rollierenden Sperrfrist von vier Jahren einen signifikanten Aktienbesitz aufbauen und halten, mit dem sie an der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft sowohl positiv wie auch negativ partizipieren. Auf diese Weise wird sowohl den Anforderungen aus dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) als auch den Bestimmungen aus dem AktG an eine Ausrichtung der Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung Rechnung getragen. Dem Vorstandsmitglied wird die Dauer des Erstbestellungszeitraums für den Aufbau des Aktienbestandes eingeräumt. Spätestens nach Auszahlung des dritten STI ab Erstbestellungsdatum muss der Gegenwert von einer Jahresgrundvergütung nachgewiesen in Aktien der Deutschen Telekom gehalten werden.

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht, wie sich die Eigeninvestments und Übertragungen aus dem Share Matching Plan jeweils in der Ausprägung eines Investments von einem Drittel (erste Tabelle) bzw. der Hälfte (zweite Tabelle) in einem Zeitraum von acht Jahren (drei Jahre Erstbestellung und fünf Jahre Wiederbestellung) exemplarisch entwickeln. Dabei sind die Annahmen enthalten, dass der STI im Zeitablauf immer die gleiche Ausprägung in Höhe von € 1.000.000 annimmt, es im Zeitablauf von acht Jahren zu keinen Aktienveräußerungen kommt und der Aktienkurs über die gesamte Laufzeit unverändert bleibt und das Vorstandsmitglied eine Grundvergütung von € 1.000.000 bezieht.

Eine Durchführung des jährlichen Pflichtinvestments von einem Drittel des STI führt somit im Jahr 4 zur Erreichung des Gegenwertes einer jährlichen Grundvergütung in Aktien der Deutschen Telekom. Bei jeweils maximalen Investitionen in Höhe von 50% des jährlichen STI wird der Gegenwert einer jährlichen Grundvergütung in Aktien bereits nach drei Jahren erreicht.

Exemplarisches Beispiel der Entwicklung des Aktienbestandes bei Pflichtinvestment

	Jahr 01	Jahr 02	Jahr 03	Jahr 04	Jahr 05	Jahr 06	Jahr 07	Jahr 08
STI	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Pflichtinvestment 1/3 des STI in €		333.333	333.333	333.333	333.333	333.333	333.333	333.333
Übertragung Matching Shares in €						333.333	333.333	333.333
Wert von Pflichtinvestment und Matching Shares pro Jahr in €		333.333	333.333	333.333	333.333	666.667	666.667	666.667
Kumulierter Wert im Zeitablauf in €		333.333	666.667	1.000.000	1.333.333	2.000.000	2.666.667	3.333.333
Gegenwert einer Grundvergütung in %				100%	133%	200%	267%	333%

Exemplarisches Beispiel der Entwicklung des Aktienbestandes bei maximalem Investment

	Jahr 01	Jahr 02	Jahr 03	Jahr 04	Jahr 05	Jahr 06	Jahr 07	Jahr 08
STI	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Maximalinvestment 1/2 des STI in €		500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
Übertragung Matching Shares in €						500.000	500.000	500.000
Wert von Pflichtinvestment und Matching Shares pro Jahr in €		500.000	500.000	500.000	500.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Kumulierter Wert im Zeitablauf in €		500.000	1.000.000	1.500.000	2.000.000	3.000.000	4.000.000	5.000.000
Gegenwert einer Grundvergütung in %				100%	150%	200%	300%	500%

In beiden dargestellten Szenarien ist frühestens im Jahr 06 eine erste Veräußerung von Teilbeständen aus dem Eigeninvestment und den erhaltenen Matching Shares möglich.

Der Aufsichtsrat kann im Rahmen des neuen Vergütungssystems zukünftig über die hier beschriebenen Regelungen hinaus zusätzliche Aktienhaltvorschriften einführen.

10. Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

10.1 Abfindungen

Die bestehenden Regelungen zur Zahlung einer Abfindung im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit auf Veranlassung der Gesellschaft überschreiten nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und vergüten nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsvertrages. Es ist sichergestellt, dass im Fall der Zahlung einer Karenzentschädigung wegen eines bestehenden nachvertraglichen Wettbewerbsverbots diese Entschädigungszahlungen auf die Höhe des Abfindungsanspruchs angerechnet werden.

10.2 Abwicklung der Vergütungselemente im Beendigungsfall

Die Abwicklung der bestehenden Vergütungselemente im Fall der Beendigung wird maßgeblich durch den Grund bestimmt, der für die Beendigung ausschlaggebend ist. Grundsätzlich erhält das Vorstandsmitglied bis zum Beendigungszeitpunkt die anteilige monatliche Grundvergütung und laufende Nebenleistungen weiter ausbezahlt. Gleiches gilt für den Anspruch auf Teilnahme an der variablen Vergütung, die sich aus der Erreichung kurzfristiger Erfolgsziele (STI) ergibt. Die Auszahlung des STI

erfolgt dabei in gleicher Weise und zum gleichen Zeitpunkt wie für die weiterhin aktiven Vorstandsmitglieder nach den jeweiligen Regelungen der Gesellschaft. Für die Anrechte auf die Teilnahme an der variablen Vergütung, die sich aus der Erreichung langfristiger Erfolgsziele (LTI) und dem Share Matching Plan ergeben, ist der konkrete Beendigungsgrund für die weitere Teilnahme ausschlaggebend. Hier kann es je nach Beendigungsgrund zu einem vollständigen Verfall, einer Pro-rata-Teilnahme oder einer vollständigen Teilnahme an den Plänen kommen. Es ist sichergestellt, dass es bei der Auszahlung von noch offenen variablen Vergütungsbestandteilen zu keiner Abweichung bei den vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern kommt.

10.3 Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Die Verträge der Vorstandsmitglieder sehen grundsätzlich ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor. Den Mitgliedern des Vorstands ist es danach vertraglich untersagt, während der Dauer von einem Jahr nach Ausscheiden Leistungen an oder für einen Wettbewerber zu erbringen. Hierfür erhalten die Vorstandsmitglieder als Karenzentschädigung eine Zahlung in Höhe von 50 % der letzten Grundvergütung und 50 % der letzten Variablen I (STI) auf Basis einer Zielerreichung von 100 %. Eine zu zahlende Karenzentschädigung wird auf die Höhe einer eventuellen Abfindungszahlung angerechnet. Die Deutsche Telekom AG hat die Möglichkeit, im Fall einer bevorstehenden Vertragsbeendigung das nachvertragliche Wettbewerbsverbot unter Einhaltung einer angemessenen Frist zu kündigen. Bei Wahrung der vereinbarten Frist würde es dann zu keiner Entschädigungszahlung an das Vorstandsmitglied kommen.

10.4 Arbeitsunfähigkeit

Vorübergehende Arbeitsunfähigkeiten infolge einer ununterbrochenen krankheitsbedingten Abwesenheit von bis zu einem Monat bleiben ohne Auswirkungen auf die Weiterzahlung der vertraglich vereinbarten Vergütungselemente. Bei länger andauernden krankheitsbedingten Ausfallzeiten wird die Grundvergütung maximal sechs Monate weitergeleistet und bei variablen Vergütungselemente erfolgt eine Teilnahme nur auf Basis einer Pro-rata-Berechnung. Vorstandsdiensverträge enden automatisch mit Ablauf des Monats, in dem eine dauernde Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds festgestellt worden ist. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf den Erhalt einer Abfindung.

10.5 Kontrollwechsel (Change-of-Control Klauseln)

Die Vorstandsverträge der Deutschen Telekom AG enthalten keine Zusagen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change-of-Control).

11. Mandatsbezüge

11.1. Konzerninterne Mandate

Es wird von Vorstandsmitgliedern erwartet, im Rahmen der im Geschäftsverteilungsplan geregelten Zuständigkeiten bestimmte konzerninterne Aufsichtsrats- oder Beiratsmandate zu übernehmen. Wann immer dies rechtlich zulässig ist, verzichten die Vorstandsmitglieder auf die für diese Mandate zustehende Vergütung. Sollte dies nicht möglich sein oder durch die Annahme der Vergütung ein wirtschaftli-

cher Vorteil für die Deutsche Telekom entstehen, kann die Annahme der zustehenden Vergütung erfolgen, sie wird aber in diesem Fall mit der gewährten Grundvergütung verrechnet, so dass in Summe kein wirtschaftlicher Vorteil für das Vorstandsmitglied entstehen kann.

11.2 Konzernexterne Mandate

Externe Nebentätigkeiten benötigen immer eine explizite Vorabgenehmigung im Einzelfall durch den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat prüft in jedem Fall sehr genau den voraussichtlichen Zeitaufwand, den ein solches Mandat mit sich bringt, und die Vorteile, die durch eine Übernahme eines derartigen Mandates für die Deutsche Telekom AG und die Entwicklung des Vorstandsmitglieds persönlich realisiert werden können. Der Aufsichtsrat stellt darüber hinaus sicher, dass kein Vorstandsmitglied mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbaren Funktionen übernimmt und kein Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrgenommen wird. Im Fall der Übernahme eines konzernexternen Aufsichtsratsmandats entscheidet der Aufsichtsrat in jedem Einzelfall, ob und in welcher Höhe die Vergütung für dieses Mandat auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist.

12. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

12.1 Allgemeine vorübergehende Abweichungen

In besonderen begründeten Ausnahmefällen ist es möglich, von einzelnen Bestandteilen des hier beschriebenen Vergütungssystems temporär abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Deutschen Telekom AG notwendig und es zur Aufrechterhaltung der Anreizwirkung der Vorstandsvergütung angemessen ist. Dabei ist die Vorstandsvergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht zu überfordern. Unter einen solchen begründeten Ausnahmefall könnten außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation fallen, die es unmöglich machen, ursprünglich festgelegte Zielkriterien zu erreichen, und somit die Anreizwirkung des Vorstandsvergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen für den Aufsichtsrat im Zeitpunkt der Festlegung der Ziele nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten allerdings ausdrücklich nicht als begründeter Ausnahmefall. Über eine derartige vorübergehende Abweichung muss zuvor der Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG einen Beschluss fassen. Vorübergehende Abweichungen wären denkbar im Kontext des verpflichtenden Eigeninvestments, wenn zum Zeitpunkt der Kaufverpflichtung insiderrechtlich relevante Informationen vorliegen, die einen Handel in Aktien mit der Deutschen Telekom unmöglich machen. In einem solchen Fall könnte darüber hinaus der Aufbauzeitraum von Aktien im Rahmen der Share Owner-

ship Guideline betroffen sein, für den es einer Anpassung bedürfte. In Ausnahmefällen wären auch im Rahmen der Performancekriterien des STI oder LTI temporäre Abweichungen vorstellbar.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt alle aktuell bestellten Vorstandsmitglieder auf das neue Vorstandsvergütungssystem umzustellen. Dem Aufsichtsrat ist jedoch auch bewusst, dass sowohl die aktienrechtlichen Neuerungen als auch der Deutsche Corporate Governance Kodex in der Fassung 2020 Bestandsschutzregelungen enthalten, die es erlauben, Vorstandsmitglieder im aktuellen Vorstandsvergütungssystem zu belassen, wenn diese einer Überführung nicht zustimmen. Sollte es dazu kommen, wird der Aufsichtsrat die Bestandsschutzregelungen respektieren und erst im Falle einer Wiederbestellung die Umstellung auf das neue Vergütungssystem durchführen.

12.2 Abweichungen Vorstandsvorsitzender

Bei den aktuellen Vorstandsmitgliedern besteht nur für Herrn Höttges eine leistungsorientierte Pensionszusage in Form einer späteren lebenslangen Rentenzahlung. Aufgrund der langen Bestandsdauer dieser Zusage und des daraus bereits erworbenen Rentenanspruch wäre eine Ablösung dieser Zusage mit erheblichen finanziellen Aufwendungen verbunden, die nicht im Interesse der Deutschen Telekom sein können. Der Aufsichtsrat hat deshalb beschlossen die Altersversorgungszusage von Herrn Höttges für die gegenwärtige Bestelldauer unverändert fortzuführen. Die Details der bestehenden Versorgungszusage von Herrn Höttges werden deshalb an dieser Stelle dargestellt.

Die betriebliche Altersversorgung von Herrn Höttges steht in einem direkten Verhältnis zu seiner jährlichen Grundvergütung. Für jedes abgeleistete Dienstjahr erhielt Herr Höttges bis 2018 einen festgelegten Prozentsatz der letzten bestehenden Grundvergütung vor Eintritt des Versorgungsfalls als betriebliche Altersversorgung. Die Zusage besteht in einem lebenslangen Ruhegeld ab Vollendung des 62. Lebensjahres bzw. einem vorgezogenen Ruhegeld mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Für den Fall des vorgezogenen Ruhegelds werden entsprechende versicherungsmathematische Abschläge durchgeführt. Die Höhe des betrieblichen Ruhegelds berechnet sich durch Multiplikation eines Basisprozentsatzes von 5% mit der Anzahl der in Jahren abgeleisteten Vorstandsdienstzeiten. Nach zehn Jahren Dienstzeit hatte Herr Höttges das maximale Versorgungsniveau von 50% der letzten jährlichen Grundvergütung erreicht. Anlässlich der erneuten Wiederbestellung von Herrn Höttges und der Anpassung seiner Grundvergütung hatte der Aufsichtsrat entschieden, dass die bis zum 31. Dezember 2018 erdiente Versorgungsanwartschaft jährlich um 2,4% dynamisiert wird. Maßgebliche Bemessungsgrundlage für die Dynamisierung war die bis zum 31. Dezember 2018 gültige Grundvergütung. Künftige Vergütungserhöhungen führen somit zu keiner weiteren Erhöhung der Ruhegeldzahlungen. Im Versorgungsfall werden die zu leistenden Versorgungszahlungen jährlich dynamisiert. Dabei beträgt der verwendete Steigerungsprozentsatz 1%. Darüber hinaus enthält die Versorgungsvereinbarung Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung in Form von Witwen- und Waisenrentenansprüchen. Dabei ist der Anspruch auf Witwenrenten in speziell geregelten Sonderfällen ausgeschlossen. Anrechnungstatbestände sind in den Ver-

sorgungszusagen marktüblich geregelt. Im Fall einer dauernden Arbeitsunfähigkeit (Invaliderität) erwirbt der Berechtigte ebenfalls Anspruch auf das Versorgungsguthaben.

Das vorgelegte Vorstandsvergütungssystem entspricht aus der Sicht des Aufsichtsrats nationalen und internationalen Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Allen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (Fassung 2020) und den Anforderungen des Aktiengesetzes wird entsprochen. Die im Rahmen der Vorstandsvergütung relevanten Erfolgsparameter stehen im Einklang mit der Strategie und Zielsetzung der Deutschen Telekom, so dass die Vorstandsvergütung einen Beitrag zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft leistet.