

Corporate Governance-Bericht.

Für die Deutsche Telekom als international ausgerichtetem Konzern mit einer Vielzahl von Beteiligungen ist eine gute und nachhaltige Unternehmensführung (Corporate Governance) von besonderer Bedeutung. Dabei werden vom Unternehmen sowohl nationale Regelungen wie die Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ als auch internationale Standards eingehalten. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Überzeugung, dass eine gute Corporate Governance, welche die unternehmens- und branchenspezifischen Gesichtspunkte berücksichtigt, eine wichtige Grundlage für den Erfolg der Deutschen Telekom ist. Die Umsetzung und Beachtung dieser Grundsätze wird als zentrale Führungsaufgabe verstanden.

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich auch im Geschäftsjahr 2010 intensiv mit der Corporate Governance der Deutschen Telekom AG und des Konzerns sowie mit den Inhalten des Corporate Governance Kodex befasst. Die Deutsche Telekom AG hat in diesem Berichtszeitraum erneut sämtlichen Empfehlungen des Corporate Governance Kodex entsprochen. Aufsichtsrat und Vorstand der Deutschen Telekom AG konnten daher am 30. Dezember 2010 eine uneingeschränkte Entsprechenserklärung zum Corporate Governance Kodex abgeben:

Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz

- I. Aufsichtsrat und Vorstand der Deutschen Telekom AG erklären, dass seit Abgabe der letzten Erklärung nach § 161 Aktiengesetz am 5. Januar 2010 den vom Bundesministerium der Justiz am 5. August 2009 im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ ohne Ausnahme entsprochen wurde.
- II. Aufsichtsrat und Vorstand der Deutschen Telekom AG erklären weiter, dass den vom Bundesministerium der Justiz am 2. Juli 2010 im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ ohne Ausnahme entsprochen wird.

📄 Diese Entsprechenserklärung kann auch über die Internetseite der Deutschen Telekom (www.telekom.com) unter dem Pfad: Investor Relations/Corporate Governance/Entsprechenserklärung, eingesehen werden. Auf dieser Internetseite sind auch die nicht mehr aktuellen Entsprechenserklärungen der vergangenen Jahre zugänglich.

Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen und stehen in regelmäßigem Kontakt. Bei der Deutschen Telekom AG finden jährlich regelmäßig vier ordentliche Aufsichtsratssitzungen statt. Im Geschäftsjahr 2010 fand zusätzlich eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung sowie eine Klausur zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens statt. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über die Geschäftsentwicklung, die Planung, die Risikosituation, das Risikomanagement, die Compliance und über etwaige Abweichungen der Geschäftsentwicklung von der ursprünglichen Planung. Berichte des Vorstands werden regelmäßig schriftlich erstattet. Die Berichtspflichten des Vorstands sind durch den Aufsichtsrat über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehend konkretisiert worden. Die Arbeit der Organe Vorstand und Aufsichtsrat ist jeweils in einer Geschäftsordnung geregelt. Die Geschäftsordnung des Vorstands regelt insbesondere die Geschäftsverteilung des Vorstands sowie die erforderlichen Beschlussmehrheiten. Der Vorstandsvorsitzende hat regelmäßigen Informationsaustausch mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden. 📄 Einzelheiten zur Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat können den Seiten 24–31 des Geschäftsberichts entnommen werden.

Zusammensetzung des Vorstands. Die Geschäftsverteilung des Vorstands sieht acht Vorstandsbereiche vor: Den Vorstandsvorsitzenden, den Vorstand Finanzen, den Vorstand Personal, den Vorstand Datenschutz, Recht und Compliance, den Vorstand T-Systems, den Vorstand Deutschland, den Vorstand Technologie und Innovation und den Vorstand Europa. Jedes Vorstandsmitglied ist im Rahmen des ihm zugewiesenen Aufgabenbereichs allein geschäftsführungsbefugt. Bestimmte Angelegenheiten entscheidet der Vorstand in seiner Gesamtheit. Außerdem kann jedes Vorstandsmitglied dem Gesamtvorstand Angelegenheiten zur Beschlussfassung vorlegen. Für die Mitglieder des Vorstands gilt grundsätzlich eine Altersgrenze von 62 Jahren.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG setzt sich aus zwanzig Mitgliedern zusammen, je zehn Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner und der Arbeitnehmer. Die Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner werden von der Hauptversammlung mit



einfacher Mehrheit gewählt. Wie bereits in den vergangenen Jahren wurden auch auf der letzten Hauptversammlung am 3. Mai 2010 Wahlen zum Aufsichtsrat als Einzelwahl durchgeführt. Die Amtsperioden der einzelnen Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat enden zu unterschiedlichen Terminen. Hierdurch kann bei der Besetzung des Aufsichtsrats Kontinuität gewahrt werden. Die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer wurden von den Arbeitnehmern zuletzt auf der Delegiertenversammlung am 4. Dezember 2008 nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes neu gewählt. Einzelheiten zum Wechsel von Aufsichtsratsmitgliedern im Berichtszeitraum können dem Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung auf den Seiten 24–31 des Geschäftsberichts entnommen werden. Der Aufsichtsrat ist zu der Überzeugung gelangt, dass dem Gremium – wie vom Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlen – eine ausreichende Zahl unabhängiger Mitglieder angehören, um eine unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands durch den Aufsichtsrat zu ermöglichen.

Der Aufsichtsrat hat für seine Besetzung folgende Ziele benannt:


- Der Aufsichtsrat setzt sich unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation zum Ziel, bei künftigen Aufsichtsratsbesetzungen neben der erforderlichen fachlichen Qualifikation bei den Vorschlägen an die zuständigen Wahlgremien auf Vielfalt (Diversity) zu achten.
- Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.
- Der Aufsichtsrat unterstützt eine angemessene Beteiligung von Frauen im Aufsichtsrat. Er strebt an, den Frauenanteil im Aufsichtsrat bis zum Ende des Jahres 2015 auf den im Unternehmen angestrebten Anteil von Frauen in Führungspositionen von 30% zu erhöhen. Derzeit liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 20%.
- Mit Blick auf die internationale Ausrichtung des Unternehmens sollen bei der Besetzung des Aufsichtsrats auch Mitglieder mit internationalem Hintergrund ausreichend berücksichtigt werden.
- Bei der Besetzung des Aufsichtsrats sollen Interessenkonflikte vermieden werden.
- Zum Zeitpunkt der Bestellung sollen Aufsichtsratsmitglieder grundsätzlich nicht älter als 67 Jahre sein.

Arbeit des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht und prüft ihn in seiner Tätigkeit. Er wird in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Die Arbeit des Aufsichtsrats ist in einer Geschäftsordnung geregelt. Zur Konkretisierung der Vorlagepflichten des Vorstands hat der Aufsichtsrat einen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte definiert, der Bestandteil der Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und des Vorstands ist. Der Aufsichtsrat führt regelmäßig eine Effizienzprüfung durch, zuletzt im Geschäftsjahr 2009. Die Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats erfolgte auf Grundlage eines umfangreichen Fragebogens sowie individueller Gespräche mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden. Die Arbeit des Prüfungsausschusses wurde in 2010 mit sehr guten Ergebnissen einer externen Effizienzprüfung unterzogen.

Der Aufsichtsrat hat zur optimalen Wahrnehmung seiner Aufgaben derzeit sechs ständige Ausschüsse gebildet: Der Präsidialausschuss bereitet Vorstandspersonalia und insgesamt die Sitzungen des Aufsichtsrats vor. Der Personalausschuss berät den Vorstand bei Personalthemen – mit Ausnahme der Vorstandspersonalia. Der Finanzausschuss behandelt komplexe finanzwirtschaftliche Themen und die Planungen des Unternehmens. Der Prüfungsausschuss nimmt die Aufgaben eines Prüfungsausschusses nach dem Gesetz und dem Deutschen Corporate Governance Kodex wahr. Hierzu gehören insbesondere die Vorbefassung mit dem Jahresabschluss, die Überwachung der Rechnungslegung sowie die Überwachung der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems. Bis zur Deregistrierung von der US-amerikanischen Börse erfüllte der Prüfungsausschuss die Aufgaben eines Audit Committees nach US-Recht. Der Aufsichtsrat hat ferner einen Nominierungsausschuss gebildet, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist. Der Nominierungsausschuss hat die Aufgabe, dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorzuschlagen. Schließlich gibt es einen Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 des Mitbestimmungsgesetzes. Vom 1. Januar bis 20. Mai 2010 wurde ein Sonderausschuss eingerichtet, der die Beteiligung des Unternehmens an der Versteigerung von Frequenzen der vierten Mobilfunk-Generation in Deutschland begleitet hat. Nähere Angaben zur Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse können dem Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung auf den Seiten 24–31 des Geschäftsberichts entnommen werden.


Die jeweiligen Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig an den Aufsichtsrat über die Arbeit der Ausschüsse. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Herr Dr. h. c. Bernhard Walter, verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren. Dr. Walter ist kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft.

In die Aufsichtsratsarbeit werden im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten moderne Kommunikationsmedien einbezogen, um im Interesse des Unternehmens eine zügige Befassung und ggf. Beschlussfassung des Aufsichtsratsgremiums zu gewährleisten.


Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat und leitet dessen Sitzungen. Er steht über die organisatorischen Aufgaben im Aufsichtsrat hinaus mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem Vorstand insgesamt in regelmäßigem Kontakt, um sich über die Strategie, die Geschäftsentwicklung, das Risikomanagement des Unternehmens und die Maßnahmen des Managements zu informieren und sich mit dem Vorstand auszutauschen. In diesem Rahmen wird der Aufsichtsratsvorsitzende vom Vorstandsvorsitzenden über alle Ereignisse informiert, die für die Lage, die Entwicklung sowie die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind.  Weitere Angaben zu den Aufsichtsratsmitgliedern einschließlich ihrer Aufsichtsratsmandate bei anderen Gesellschaften sind auf den Seiten 226–227 des Geschäftsberichts zu finden.


Vermeidung von Interessenkonflikten. Interessenkonflikte von Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitgliedern werden dem Aufsichtsrat unverzüglich offengelegt. Die Übernahme von Tätigkeiten von Vorstandsmitgliedern, die nicht zur Wahrnehmung des Vorstandsmandats gehören, unterliegt der Zustimmung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats.

Risiko- und Chancenmanagement. Der Umgang mit Chancen und Risiken, die im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens entstehen, ist für Vorstand und Aufsichtsrat von grundsätzlicher Bedeutung für eine professionelle Unternehmensführung. Der Vorstand wird von dem im Konzern eingerichteten Risikomanagement regelmäßig über die Risiken sowie deren Entwicklung informiert. Er berichtet seinerseits über die Risikolage und das Risikomanagement-System an den Aufsichtsrat. Das Risikomanagement-System der Deutschen Telekom wird von den Abschlussprüfern und der internen Revision geprüft und von der Gesellschaft kontinuierlich weiterentwickelt. Der Prüfungsausschuss befasst sich mit dem Risikomanagement inklusive der Überwachung der Wirksamkeit des internen Risikomanagementsystems. Das Risikomanagement umfasst neben finanziellen Risiken u. a. auch Reputationsrisiken.


 Weitere Ausführungen finden sich im Konzernlagebericht unter dem Kapitel „Risiko- und Chancenmanagement“ auf den Seiten 112–122 des Geschäftsberichts.

Compliance. Die Deutsche Telekom verfügt über eine konzernweite Compliance-Organisation, die kontinuierlich ausgebaut wird ( veröffentlicht auch im Corporate Responsibility-Bericht 2010 unter www.cr-bericht.telekom.de). Dabei wurde zunächst ein Compliance Committee eingerichtet, das den Vorstand dabei unterstützt, die notwendigen Strukturen für ein funktionsfähiges Compliance Management einzurichten und weiterzuentwickeln. Mitglieder des Compliance Committees sind erfahrene Führungskräfte der Bereiche Compliance, Recht, Datenschutz, Konzernrevision, Konzernsicherheit und Personal. Der vom Vorstand ernannte Chief Compliance Officer hat den Vorsitz im Compliance Committee. Er berichtet an den Konzernvorstand sowie direkt an den Prüfungsausschuss und den Aufsichtsrat. In den strategischen Geschäftsfeldern wurde jeweils ein Compliance Officer benannt. Je nach Größe und Risikosituation existieren Compliance-Beauftragte/-Ansprechpartner in den Geschäftseinheiten. Durch die Bündelung der Compliance-Aktivitäten im Vorstandsbereich Datenschutz, Recht und Compliance wird die Bedeutung der Compliance-Thematik weiterhin hervorgehoben.

Als Teil des Compliance-Programms gibt es den Code of Conduct sowie den Ethikkodex. Der Code of Conduct ist ein Verhaltenskodex, in dem verbindlich festgelegt ist, wie ein an Werten orientiertes und rechtskonformes Verhalten im Geschäftsalltag von den Mitarbeitern und dem Management gelebt werden soll. Der Ethikkodex gilt für die Mitglieder des Konzernvorstands und Personen, die eine besondere Verantwortung für die Finanzberichterstattung tragen. Er verpflichtet zu Redlichkeit, Integrität, Transparenz und ethischem Verhalten und wird von den betroffenen Personen einmal im Jahr durch Unterzeichnung explizit anerkannt.  Der Code of Conduct sowie der Ethikkodex sind auf der Internetseite der Deutschen Telekom (www.telekom.com) veröffentlicht.


 Weitere Einzelheiten zum Compliance-Programm sind auf der Internetseite der Deutschen Telekom (www.telekom.com/compliance) veröffentlicht.

Internes Kontrollsystem der Finanzberichterstattung. Die Deutsche Telekom hat einen Prozess zur systematischen Bewertung der Effektivität des Internen Kontrollsystems der Finanzberichterstattung implementiert. Die konzernweite Funktionsfähigkeit wurde für das Geschäftsjahr 2010 erneut nachgewiesen. Der Prüfungsausschuss nimmt für den Aufsichtsrat die Aufgabe der Überwachung der Rechnungslegungs- und Finanzberichterstattungsprozesse wahr. Das Interne Kontrollsystem der Finanzberichterstattung wird kontinuierlich weiterentwickelt und von der Internen Revision und von den Abschlussprüfern unabhängig voneinander geprüft.

Der Prüfungsausschuss befasst sich auch mit der Überwachung der Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems, das über die Finanzberichterstattung hinausgeht, und erfüllt damit die seit Mai 2009 in Kraft getretenen Anforderungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG).  Eine Beschreibung der wesentlichen Merkmale des rechnungslegungsbezogenen Internen Kontrollsystems findet sich im Abschnitt „Konzernstruktur“ des Konzernlageberichts auf den Seiten 51 – 56 des Geschäftsberichts.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Mit den Abschlussprüfern der Deutschen Telekom ist vereinbart, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats bzw. des Prüfungsausschusses über während der Prüfung auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe unverzüglich unterrichtet wird, soweit diese nicht unverzüglich beseitigt werden. Ferner ist vereinbart, dass die Abschlussprüfer über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unverzüglich berichten, die sich bei der Durchführung der Abschlussprüfung ergeben. Vereinbarungsgemäß haben die Abschlussprüfer den Aufsichtsrat zu informieren bzw. im Prüfungsbericht zu vermerken, wenn sie bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellen, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärungen zum Deutschen Corporate Governance Kodex ergeben. Der Prüfungsausschuss untersucht die Unabhängigkeit der Abschlussprüfer.

Bericht über die Vergütung des Vorstands.

 Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im Konzern-Anhang des Konzernabschlusses entsprechend den gesetzlichen Vorgaben, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, individualisiert ausgewiesen und zwar auf den Seiten 213 – 220 des Geschäftsberichts unter der Überschrift „Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat“. Diese im Konzern-Anhang gemachten Angaben sind zugleich integraler Bestandteil dieses Corporate Governance-Berichts. Darüber hinaus wird im Folgenden ein Überblick zur Struktur und den Grundzügen der Vorstandsvergütung gegeben:

Die Hauptversammlung der Deutschen Telekom AG hat am 3. Mai 2010 ein neues System der Vorstandsvergütung gebilligt, welches den Vorgaben des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) entspricht. Im Anschluss an das Votum der Hauptversammlung hat der Aufsichtsrat begonnen, die bereits bestehenden Vorstandsverträge in das neue System der Vorstandsvergütung zu überführen. Zum 31. Dezember 2010 waren sechs Vorstandsmitglieder in das neue System der Vorstandsvergütung überführt, zwei Vorstandsmitglieder machten von der zulässigen Möglichkeit Gebrauch, mit ihrem Bestandsvertrag im alten System der Vorstandsvergütung zu verbleiben.

Das Vergütungssystem für den Vorstand einschließlich der wesentlichen Vertragselemente wird vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Seit Einführung des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) und der Aktualisierung des Deutschen Corporate Governance Kodex in 2009 beschließt der Aufsichtsrat im Plenum die individualvertraglichen Regelungen der Verträge mit Vorständen. Dem Präsidialausschuss des Aufsichtsrats kommt seitdem eine vorbereitende Funktion für die Beschlussfassung im Aufsichtsrat zu. Die Vergütung des Vorstands besteht sowohl im Altsystem als auch im Neusystem aus mehreren Bestandteilen. Sie umfasst fixe und kurz- und langfristig ausgelegte variable Bestandteile, diverse – im Einzelnen in den Anhangangaben auch individualisiert angegebene – Nebenleistungen, die grundsätzlich als Sachleistungen, in Form von Beiträgen zum Versicherungsschutz und als geldwert zu versteuernde Vorteile ausgestaltet sind, sowie Zusagen auf Anwartschaften auf eine Vorstandsversorgung.

Sowohl im Altsystem als auch im Neusystem enthalten die variablen Vergütungsbestandteile einerseits Komponenten, die an den jährlichen geschäftlichen Erfolg gebunden sind, andererseits auch Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter.

Die **jährliche variable Vergütung** (im Neusystem als Variable I bezeichnet) bestimmt sich nach dem Grad der Erreichung der vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres jedem Mitglied des Vorstands erteilten Zielvorgaben. Bei voller Zielerreichung der variablen Gehaltsbestandteile sind im Altsystem der Vorstandsvergütung etwa zwei Drittel der Vergütung variabel und ein Drittel fix ausgestaltet. Im Neusystem beträgt der Anteil der jährlichen festen Zielvergütung ca. 40 % und die variablen Zielvergütungsbestandteile (Variable I und Variable II) betragen ca. 60 % der Gesamtzielvergütung eines Vorstandsmitglieds.

Im Neusystem besteht die Verpflichtung, ein Drittel der vom Aufsichtsrat jährlich festgesetzten Variable I in Aktien der Deutschen Telekom AG zu investieren und diese über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zu halten. Die Deutsche Telekom AG überträgt nach Ablauf von vier Jahren und gleichzeitigem Verbleib im Unternehmen für jede im Rahmen dieses Eigeninvestments erworbene Aktie eine weitere Aktie ohne Zuzahlung durch das Vorstandsmitglied (Matching Shares). Somit wird sichergestellt, dass frühestens nach Ablauf von vier Jahren eine Veräußerung der von Unternehmensseite gewährten Aktien möglich ist und der Verbleib im Unternehmen honoriert wird.

Als **Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter** sind im Altsystem Leistungen auf der Grundlage des sog. „Mid-Term Incentive Plans“ ausgelobt. Darüber hinaus bestehen auch Ansprüche aus Aktienoptionsplänen (☐ siehe unten zum Aktienoptionsplan 2001). Bei dem **Mid-Term Incentive Plan** der Deutschen Telekom AG (MTIP) handelt es sich um ein konzernweites Vergütungsinstrument mit langfristigen Charakter für obere Führungskräfte. Die Mitglieder des Vorstands nehmen seit dem Geschäftsjahr 2004 daran teil. Der Plan hat eine dreijährige Laufzeit und wird jährlich revolvierend aufgelegt. Er sieht zwei aktienbasierte, additive und gleichgewichtete Erfolgsparameter vor. Für das Geschäftsjahr 2010 wurden – wie auch für die vorherigen Geschäftsjahre – eine absolute und eine relative Planhürde festgelegt. Die absolute Planhürde bezieht sich auf die Steigerung des Werts der Aktie der Deutschen Telekom AG. Die relative Planhürde verlangt eine bessere Entwicklung des Total Return der Aktie der Deutschen Telekom AG gegenüber dem Dow Jones Euro STOXX® Total Return Index. Die Tranche des MTIP 2008 hat das relative Kursentwicklungsziel erreicht, während das absolute Kursentwicklungsziel verfehlt wurde. Somit kann für die Tranche 2008 ein Anteil von 50 % des Auslobungsvolumens ausbezahlt werden. ☐ Weitere Einzelheiten sind im Konzern-Anhang auf den Seiten 200–201 des Geschäftsberichts zu finden.

Im Neusystem der Vorstandsvergütung stellt die sog. Variable II die Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung dar. Die Variable II wird jährlich revolvierend aufgelegt und hat eine vierjährige Laufzeit. Zielparameter der Variable II sind die vier gleichgewichteten Kennzahlen (bereinigter operativer Return On Capital Employed (ROCE), bereinigte Earnings Per Share (EPS), Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit). Eine Übererfüllung der Zielvorgaben wird linear abgebildet und ist auf 150 % des Auslobungsbetrags begrenzt. Die Messung erfolgt über die durchschnittliche Zielerreichung der vier zum Zeitpunkt der Auslobung geplanten Jahre. Der Auslobungsbetrag wird entkoppelt von anderen Vergütungsbestandteilen und individuell pro Vorstandsmitglied festgelegt, wobei dieser Vergütungsbestandteil ca. 30 % der Gesamtzielvergütung ausmachen soll.

Der **Aktienoptionsplan 2001** wurde bereits im Jahr 2004 für den Vorstand geschlossen. Aus Tranchen des Aktienoptionsplans 2001 an aktuelle und im Berichtsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder gewährte Optionen sind grundsätzlich weiterhin ausübbar, sofern die hierfür festgelegten Voraussetzungen erfüllt sind. ☐ Weitere Einzelheiten sind im Konzern-Anhang auf den Seiten 202–203 des Geschäftsberichts zu finden. Diese im Konzern-Anhang gemachten Angaben sind zugleich integraler Bestandteil dieses Corporate Governance-Berichts.

Im Neusystem der Vorstandsvergütung ist ein **Matching Share Plan** als weiterer mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter angelegter variabler Vergütungsbestandteil verankert. Für jede Aktie, die das berechnete Vorstandsmitglied im Rahmen des verpflichtenden Eigeninvestments aus der vom Aufsichtsrat festgesetzten Variable I nachweist, gewährt die Deutsche Telekom AG eine weitere Aktie, die dem Vorstandsmitglied nach Ablauf von vier Jahren zugeteilt wird.

Die Laufzeiten der Verträge der Mitglieder des Vorstands sind an die Laufzeit der Bestellung zum Mitglied des Vorstands gekoppelt. Für den Fall, dass die Gesellschaft berechtigt ist, die Berufung zu beenden, ohne dass dies zugleich auch ein zivilrechtlich relevanter „wichtiger Grund“ für die Beendigung des Dienstvertrags wäre, sehen die Vorstandsverträge aller Vorstandsmitglieder der Deutschen Telekom AG eine Klausel zur Höchstbetragsbegrenzung für die im Falle eines diesbezüglichen Ausscheidens an das Vorstandsmitglied zu zahlende Abfindung vor.

Die Verträge der Mitglieder des Vorstands sehen grundsätzlich ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor.

Beim Abschluss von Vorstandsverträgen wird für den Fall der vorzeitigen Beendigung ohne wichtigen Grund eine Ausgleichszahlung vorgesehen, deren Höhe entsprechend den Regelungen des Corporate Governance Kodex auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt ist (Abfindungs-Cap) und die nicht höher als die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags sein darf.

Die Mitglieder des Vorstands haben grundsätzlich eine Zusage auf eine **betriebliche Altersversorgung**. Diese ist für Vorstandsmitglieder, die vor 2009 erstmalig zum Vorstandsmitglied bestellt worden sind, in Abhängigkeit vom Endgehalt ausgestaltet. Das bedeutet, dass die Vorstände im Versorgungsfall pro abgeleistetem Dienstjahr einen festgelegten Prozentsatz (zwischen 5 % und 6 %) des letzten festen Jahresgehalts vor Eintritt des Versorgungsfalls als betriebliche Altersversorgung erhalten. Maximal kann nach zehn Jahren Vorstandszugehörigkeit ein Versorgungssatz i. H. v. 50 % (bzw. 60 %) des letzten festen Jahresgehalts erreicht werden. Die Anwartschaften sind grundsätzlich nach den gesetzlichen Vorgaben unverfallbar (bzw. in Einzelfällen sofortig vertraglich unverfallbar). Die Versorgung wird in Form von lebenslangem Ruhegeld, vorgezogenem Ruhegeld, Invalidenversorgung sowie Witwen- und Waisenversorgung gezahlt. ☐ Alle darüber hinaus anzugebenden Details hierzu finden sich im Anhang zum Konzernabschluss und zwar auf den Seiten 213–220 des Geschäftsberichts unter der Überschrift „Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat“. Diese im Konzern-Anhang gemachten Angaben sind zugleich integraler Bestandteil dieses Corporate Governance-Berichts.

Seit 2009 erstmalig bestellte Vorstandsmitglieder erhalten eine beitragsorientierte Versorgungszusage in Form eines Einmalkapitals im Versorgungsfall. Für jedes abgeleistete Dienstjahr wird dem Vorstandsmitglied ein Beitrag auf einem Versorgungskonto gutgeschrieben, welches mit einer marktüblichen 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. Die Höhe des jährlich bereitzustellenden Beitrags wird individualisiert und entkoppelt von anderen Vergütungsbestandteilen vorgenommen. Bei der exakten Festlegung des Beitrags erfolgt eine Orientierung an Unternehmen gleicher Größenordnung, die einen angemessenen Vergleichsmaßstab darstellen und die ebenfalls eine beitragsorientierte Versorgungszusage anbieten.

Leistungen Dritter für die Vorstandstätigkeit werden nicht gezahlt.

■ Darüber hinaus sind die Grundzüge des Vergütungssystems sowie die konkrete Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter im Anhang zum Konzernabschluss und zwar auf den Seiten 213–220 des Geschäftsberichts unter der Überschrift „Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat“ sowie im Internet (www.telekom.com) unter dem Pfad: Investor Relations/Corporate Governance/Incentive-Pläne, dargestellt. Diese im Konzern-Anhang gemachten Angaben sind integraler Bestandteil dieses Corporate Governance-Berichts.

Bericht über die Vergütung des Aufsichtsrats.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 13 der Satzung festgelegt. Sie wurde auf der Hauptversammlung am 3. Mai 2010 neu geregelt. Die Vergütung soll der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens Rechnung tragen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben einer festen eine erfolgsorientierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung, die sich an der Entwicklung des Konzernüberschusses je Aktie orientiert. Der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen werden bei der Aufsichtsratsvergütung berücksichtigt.

■ Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist im Anhang des Konzernabschlusses entsprechend den gesetzlichen Vorgaben aufgeteilt nach Bestandteilen individualisiert ausgewiesen und zwar auf den Seiten 213–220 des Geschäftsberichts unter der Überschrift „Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat“. Diese im Konzern-Anhang gemachten Angaben sind zugleich integraler Bestandteil dieses Corporate Governance-Berichts.

Darüber hinaus wurden vom Unternehmen an die Mitglieder des Aufsichtsrats keine Vergütungen gezahlt oder Vorteile für persönliche erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt. Für seine Tätigkeit als Vorsitzender des Datenschutzbeirats hat Herr Lothar Schröder Sitzungsgeld erhalten.

Aktienbesitz von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Der direkte oder indirekte Besitz von Aktien der Gesellschaft oder sich darauf beziehender Finanzinstrumente von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern übersteigt insgesamt nicht 1 % der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien.

Wertpapierorientierte Anreizsysteme.

■ Konkrete Angaben zu den wertpapierorientierten Anreizsystemen der Gesellschaft finden sich im Anhang zum Konzernabschluss und zwar auf den Seiten 200–203 des Geschäftsberichts unter der Überschrift „Mid-Term Incentive Pläne (MTIP)/„Phantom-Share“ Plan/Aktienorientierte Vergütungssysteme“ sowie auf den Seiten 213–220 des Geschäftsberichts unter der Überschrift „Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat“. Diese im Konzern-Anhang gemachten Angaben sind zugleich integraler Bestandteil dieses Corporate Governance-Berichts.

Bonn, den 23. Februar 2011
Aufsichtsrat und Vorstand