



Deutsche Telekom

VERGÜTUNGSBERICHT

2023



Connecting
your world.

Inhalt

A.	Vorstandsvergütung	4
1.	Rückblick auf das Vergütungsjahr 2023	4
1.1.	Personalien Vorstand	4
1.2.	Abstimmung über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 auf der Hauptversammlung 2023	4
1.3.	Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems	4
1.4.	Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung sowie Einhaltung der Maximalvergütung	4
2.	Übersicht über das Vergütungssystem im Jahr 2023	6
2.1.	Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	7
2.2.	Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile	8
2.3.	Clawback-Regelung	17
2.4.	Leistungen Dritter	17
2.5.	Leistungen bei regulärer oder vorzeitiger Vertragsbeendigung	18
2.6.	Zielvergütung und erdiente Vorstandsvergütung für das Jahr 2023	20
3.	Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG	21
3.1.	Gewährte und geschuldete Vergütung für gegenwärtige Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG	21
3.2.	Gewährte und geschuldete Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG	25
3.3.	Vergleichende Darstellung	26
B.	Aufsichtsratsvergütung	28
1.	Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat	28
2.	Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023	28
3.	Vergleichende Darstellung	29
4.	Ausblick	31
	Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	33

Die Berichterstattung in diesem Vergütungsbericht erfolgt durch Vorstand und Aufsichtsrat nach § 162 Aktiengesetz (AktG) und stellt die Vergütung für die gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutschen Telekom AG dar.

Der Vergütungsbericht wird nach erfolgter Aufstellung vom Abschlussprüfer Deloitte einer materiellen Prüfung unterzogen. Der Vermerk über das Ergebnis dieser Prüfung ist im Anschluss an den Vergütungsbericht vollständig wiedergegeben. Darüber hinaus wurde den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), mit Ausnahme der Empfehlung C.5 (Höchstzahl von Aufsichtsratsmandaten), entsprochen, die jedoch in keinem direkten Zusammenhang mit der Vorstands- oder Aufsichtsratsvergütung steht.

Der Vergütungsbericht wurde in deutscher und in englischer Sprache ausgefertigt. Im Falle von Abweichungen geht die deutsche Fassung des Vergütungsberichts vor.

A. Vorstandsvergütung

1. Rückblick auf das Vergütungsjahr 2023

1.1. Personalia Vorstand

Adel Al-Saleh hat mit Ablauf des 31. Dezember 2023 sein Vorstandsmandat bei der Deutschen Telekom AG auf eigenen Wunsch niedergelegt. In der Sitzung des Aufsichtsrats am 13. Oktober 2023 wurde Dr. Ferri Abolhassan zum 1. Januar 2024 für drei Jahre zum Vorstandsmitglied T-Systems bestellt. Ebenfalls wurde das Vorstandsmandat von Dr. Christian Illek in der Sitzung des Aufsichtsrats am 19. Mai 2022 um fünf Jahre für den Zeitraum vom 1. April 2023 bis 31. März 2028 verlängert. Dominique Leroy wurde in der Aufsichtsratssitzung am 14. Dezember 2022 für weitere fünf Jahre (1. November 2023 bis 31. Oktober 2028) als Vorstandsmitglied wiederbestellt.

1.2. Abstimmung über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 auf der Hauptversammlung 2023

Der auf Basis der Vorschriften des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer Deloitte einer formellen Prüfung unterzogen und der Hauptversammlung am 5. April 2023 zur Abstimmung vorgelegt. Der über die vorgenommene Prüfung angefertigte Vermerk von Deloitte wurde dem Vergütungsbericht 2022 beigefügt und auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. Die Hauptversammlung hat den vorgelegten Vergütungsbericht mit einer Zustimmungquote von 84,46 % gebilligt, so dass insoweit keine Anpassung in der Form der Vergütungsberichtserstattung notwendig war.

1.3. Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems

Wie in dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem beschrieben, hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem umgesetzt. Alle aktuellen Vorstandsmitglieder besitzen Vorstandsverträge auf Basis des aktuellen Vergütungssystems.

In den nachfolgend dargestellten Ausführungen zum Vergütungssystem und den Zahlen zur Vorstandsvergütung ist jedoch zu beachten, dass es übergangsweise im Jahr 2023 und auch in den nachfolgenden Jahren noch Zahlungen gegeben hat bzw. geben wird, deren Ursprung in einem früheren Vorstandsvergütungssystem liegen, welches vor der Umstellung auf das neue Vergütungssystem Anwendung gefunden hat. Hierbei handelt es sich um mehrjährige variable Vergütungsbestandteile aus dem Altsystem, die bis zum Ende der vereinbarten Planlaufzeit unverändert weiterlaufen und zukünftig zu Auszahlungen führen werden. In den weiteren Ausführungen wird deshalb explizit darauf hingewiesen, wenn Vergütungsbestandteile aus dem Altsystem im Zahlenwerk enthalten sind.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde von keinen Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen, die Gegenstand der Billigung des Vergütungssystems in der Hauptversammlung 2022 waren.

1.4. Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung sowie Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand fest und hat das von der Hauptversammlung 2022 gebilligte System im Geschäftsjahr 2023 in allen Vorstandsverträgen abgebildet. Die Vergütungsstruktur sowie die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung überprüft er regelmäßig. Es soll sichergestellt werden, dass die Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist und die variablen Vergütungsbestandteile bei 100 %-Zielerreichung überwiegend eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Nebentätigkeiten sind grundsätzlich genehmigungspflichtig. Die Übernahme von Management- und Aufsichtsratsfunktionen in Konzerngesellschaften erfolgt grundsätzlich unentgeltlich.

Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats hat am 12. Dezember 2023 letztmals die Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung bei der Deutschen Telekom AG überprüft. Die Ergebnisse dieser Befassung wurden dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung empfohlen, die dieser in seiner Sitzung am gleichen Tag beschlossen hat. Die Überprüfung erfolgte dabei anhand einer Studie, die ein unabhängiger externer Dienstleister über die Vergütungselemente und Ver-

gütungshöhen in Unternehmen des DAX-40 erhoben hat. Als Ergebnis hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass die im Vorstandsvergütungssystem verwendeten Vergütungsbestandteile marktkonform und marktüblich ausgestaltet sind und die Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft vergütet werden. Anhand der statistischen Größenkriterien Umsatz, Mitarbeitende und Marktkapitalisierung wurde dabei zunächst die Deutsche Telekom AG als Unternehmen innerhalb des DAX-40 positioniert und im Folgeschritt überprüft, ob die Vergütungshöhen bei der Deutschen Telekom AG im Vergleich zu den anderen Unternehmen diese Größenordnung wiedergeben. Im Ergebnis hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass es aktuell keine Anpassungsnotwendigkeit am Vergütungssystem und den Vergütungshöhen gibt. Die Zustimmungsquote von 84,46 % auf der Hauptversammlung zum Vergütungsbericht bestätigen diese Sichtweise des Aufsichtsrats zusätzlich. Darüber hinaus behält sich der Aufsichtsrat vor, die weiteren Entwicklungen genau zu beobachten und gegebenenfalls mit einem Vorschlag zu einer Anpassung des Vergütungssystems und der Vergütungshöhen auf die Hauptversammlung zuzukommen. Es wird angestrebt im Jahr 2025 der Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem zur Abstimmung vorzulegen, das den aktuellen Entwicklungen Rechnung trägt.

In denselben Sitzungsterminen haben der Präsidialausschuss und der Aufsichtsrat auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt überprüft. Dabei wurden auch die Vergütungsveränderungen in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt. Weiterhin wurde eine qualitative Analyse der Vergütungsbestandteile der einzelnen Mitarbeitergruppen vorgenommen und die Durchschnittsvergütung innerhalb der Mitarbeitergruppen betrachtet. Dem vertikalen Vergütungsvergleich wurde die deutsche Belegschaft zugrunde gelegt und es wurden insgesamt sieben Kategorien von Mitarbeitergruppen betrachtet. Diese Vorgehensweise wird bereits seit vielen Jahren in dieser Form regelmäßig durchgeführt, so dass auch die Veränderungen in der Vergütung im Zeitablauf berücksichtigt wurden. Im Ergebnis hat der Aufsichtsrat auch im Rahmen dieser Überprüfung festgestellt, dass im Vergleich zu den Vorjahren beim Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft keine Entwicklungen zu beobachten sind, die korrekturbedürftig wären.

Der Aufsichtsrat hat außerdem nach § 162 Abs. 1 AktG sicherzustellen, dass die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wird, und hat dies im Vergütungsbericht zu erläutern. Die aktuelle Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden wurde vom Aufsichtsrat auf 9.100.000 € und für ordentliche Vorstandsmitglieder auf 5.300.000 € festgelegt. Die Hauptversammlung hat am 7. April 2022 diese Maximalvergütungen gebilligt.

Für die Überprüfung der Maximalvergütung werden gemäß des aktuell gültigen Vorstandsvergütungssystems die nachfolgenden Bestandteile berücksichtigt:

Bestandteile der Maximalvergütung

Feste Vergütungsbestandteile	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundvergütung ▪ Sachbezüge ▪ Sonstige Nebenleistungen
Variable Vergütungsbestandteile	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jährliche variable Vergütung (STI) ▪ Share Matching Plan (SMP) ▪ Langfristige variable Vergütung (LTI)

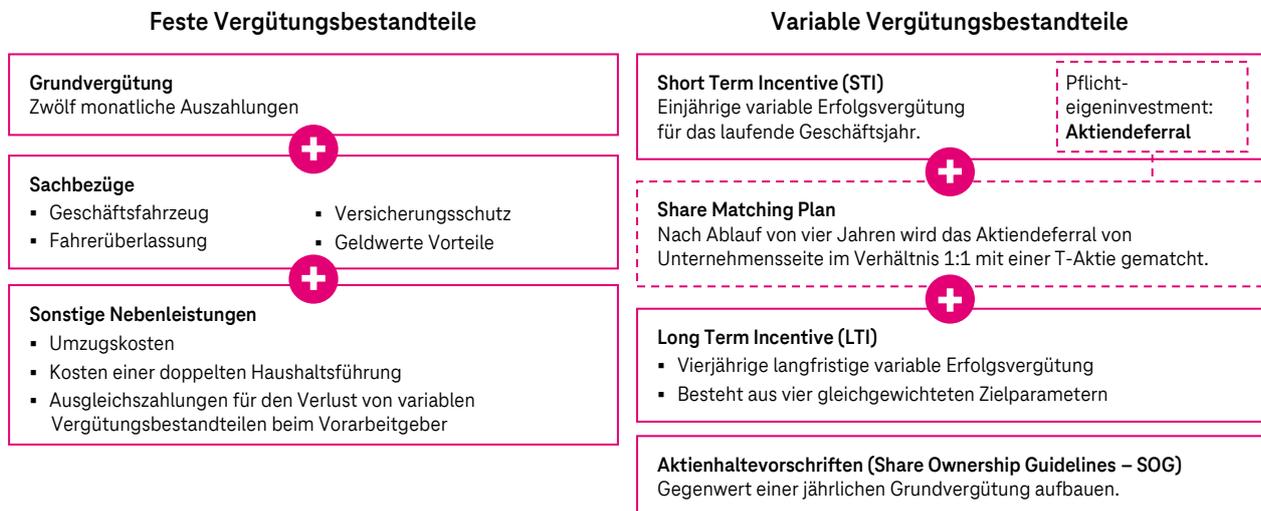
Die Einhaltung der Maximalvergütung kann jedoch immer erst rückwirkend überprüft werden, wenn es zur Auszahlung des letzten Gehaltsbestandteils für das zu betrachtende Geschäftsjahr kommt. Das aktuelle Vorstandsvergütungssystem und auch das vorherige Vergütungssystem beinhalten jeweils zwei variable Vergütungselemente mit mehrjähriger Laufzeit. Der LTI (im Altsystem: Variable II) und der Share Matching Plan (SMP) haben eine Laufzeit von jeweils vier Jahren. Zur Teilnahme am SMP besteht die Voraussetzung, aus dem ausbezahlten STI des Vorjahres ein Eigeninvestment in Aktien der Deutschen Telekom AG vorzunehmen, welches ab dem Kaufzeitpunkt für vier Jahre gesperrt wird. Zum Ende der Sperrfrist erhält das Vorstandsmitglied in korrespondierender Anzahl zum Eigeninvestment die Matching Shares übertragen.

Aus diesem Grund kann über die Einhaltung der Maximalvergütung aus dem aktuellen System der Vorstandsvergütung (seit 2021) abschließend zum ersten Mal im Vergütungsbericht des Jahres 2026 berichtet werden, für das Geschäftsjahr 2023 erst final im Geschäftsjahr 2028.

Sollte bereits zu einem früheren Zeitpunkt feststehen, dass die Maximalvergütung überschritten wird, erfolgt eine entsprechende Kappung in der Auszahlung des Vergütungsbestandteils, der das Überschreiten der Maximalvergütung verursacht. In diesem Fall würde bereits in dem Geschäftsjahr der Kappung über die Einhaltung der Maximalvergütung berichtet werden. Bisher wurden die gültigen Maximalvergütungen nicht überschritten.

2. Übersicht über das Vergütungssystem im Jahr 2023

Das aktuelle Vorstandsvergütungssystem wurde basierend auf den Anforderungen des § 87a AktG und den Empfehlungen des DCGK entwickelt. Das Vorstandsvergütungssystem der Deutschen Telekom AG besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen und ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt:



Pflicht-eigeninvestment:
Aktiendeferral

2.1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Als erfolgsunabhängige (feste) Vergütungsbestandteile erhalten die Vorstandsmitglieder die nachfolgenden Vergütungselemente, mit denen die Deutsche Telekom AG die nachfolgende Zielsetzung beabsichtigt:

Überblick über die im Vergütungssystem möglichen festen Bestandteile der Vorstandsvergütung

Vergütungsbestandteile	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 AG 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit entstehen bzw. durch den Wechsel zur Deutschen Telekom AG anfallen

Grundvergütung

Die Grundvergütung wird in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt und stellt zusammen mit den Sachbezügen die Mindesthöhe der Vorstandsvergütung dar, die ein Vorstandsmitglied im Jahr erhält. Bei der Festlegung der Höhe differenziert der Aufsichtsrat zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und den ordentlichen Vorstandsmitgliedern. Darüber hinaus variiert die Höhe der Grundvergütung nach der Anzahl der Wiederbestellungen und dem Grad der individuellen Erfahrung jedes Vorstandsmitglieds. Im Rahmen der Wiederbestellung unternimmt der Aufsichtsrat stets eine systematische Evaluierung der Vergütung des betroffenen Vorstandsmitglieds und passt die Vergütung entsprechend der individuellen Erfahrung und der erbrachten Leistung an.

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. Hierzu gehören insbesondere die Gestellung eines Geschäftsfahrzeugs, die Möglichkeit der Überlassung eines persönlichen Fahrers und die Gewährung von Unfallversicherungs- und Haftpflichtschutz.

Sonstige Nebenleistungen

Von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit, in bestimmten Fällen „sonstige Nebenleistungen“ zu erbringen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch gemacht.

2.2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Darüber hinaus partizipierten die Vorstandsmitglieder im Jahr 2023 an den nachfolgenden erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen:

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: ein Jahr ▪ Auszahlungszeitpunkt: Nach der Hauptversammlung des Folgejahres ▪ Die relevanten Zielparameter sind: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1/3 Konzernfinanzziele ▪ 1/3 Segmentfinanzziele ▪ 1/3 ESG-Ziele ▪ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 % - 150 % ▪ Anwendung individueller Performancefaktor: 0,8 - 1,2 ▪ Mögliche Gesamtzielerreichung unter Berücksichtigung des Performancefaktors: 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 Investitionsfähigkeit ▪ Berücksichtigung der nachhaltigen und ökologischen Aspekte im Geschäft der Gesellschaft ▪ Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen ▪ Möglichkeit, 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: vier Jahre (ab Investitionszeitpunkt) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erreichen der Planzahlen und kurzfristigen Unternehmensziele ▪ Anreizwirkung für die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes ▪ Vereinheitlichung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären ▪ Bindungswirkung für das Vorstandsmitglied
Share Matching Plan (SMP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Übertragung von Matching Shares setzt das vier Jahre zuvor getätigte Eigeninvestment aus dem STI 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 Share übertragen ▪ Begrenzung der Kursentwicklung bei 150 % des ausbezahlten STI. Sollte der Aktienkurs während der Haltedauer um mehr als 150 % des für das Eigeninvestment relevanten STI steigen, partizipiert das Vorstandsmitglied nicht mehr an einem weiteren Kursanstieg. In diesem Fall ergäbe sich eine Matching Ratio von < 1:1 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anreizwirkung für die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes ▪ Vereinheitlichung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären ▪ Bindungswirkung für das Vorstandsmitglied
Variable Vergütung, die sich aus der Erreichung von langfristigen Zielen ergibt (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planart: cash- und aktienbasiert ▪ Laufzeit: vier Jahre (rollierend) ▪ Aktienbasierung durch Abbildung als virtuelle Aktien über die Planlaufzeit ▪ Berücksichtigung der realen Auszahlungen von Dividenden ▪ Auszahlungszeitpunkt: Nach der Hauptversammlung, die auf das Ende der vierjährigen Planlaufzeit folgt ▪ Die relevanten Zielparameter sind: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ROCE ▪ EPS (bereinigt) ▪ Kundenzufriedenheit ▪ Mitarbeiterzufriedenheit ▪ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 % - 150 % ▪ Maximale Auszahlungshöhe 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 ▪ Vereinheitlichung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären ▪ Bindungswirkung für das Vorstandsmitglied

Variable Vergütung, die sich aus der Erreichung von kurzfristigen Zielen ergibt (STI)

Funktionsweise

Der Short Term Incentive (STI) ist das kurzfristige variable Vergütungsinstrument und hat eine Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe des STI bemisst sich zu je einem Drittel aus Konzernfinanzzielen, Segmentfinanzzielen und ESG-Zielen. Bei der abschließenden Zielerreichungsbestimmung berücksichtigt der Aufsichtsrat einen individuellen Performancefaktor, mit dem die rechnerische Zielerreichung im Umfang zwischen 0,8 und 1,2 adjustiert werden kann. Bei der Entscheidung zur Anwendung dieses Faktors berücksichtigt der Aufsichtsrat die Ergebnisse der mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbarten strategischen Individualziele und der Value Adherence. Auf den jeweils aus dem Vorstandsvertrag resultierenden Zielbetrag wird die Zielerreichung angewendet und um den Performancefaktor angepasst. Die maximale Zielerreichung pro Zielparameter ist auf 150 % begrenzt. Durch Anwendung des Performancefaktors kann die Gesamtziel-erreichung maximal 180 % des Zielbetrags erreichen.

Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Mit Hilfe des STI soll im Wesentlichen der wirtschaftliche Erfolg des laufenden Geschäftsjahres reflektiert werden. Darüber hinaus erfüllt der STI aufgrund der Ableitung von Budgetwerten aus der vierjährigen Mittelfristplanung auch einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. In den nachfolgenden Ausführungen zum STI wird in der Regel über unbereinigte Kennzahlen berichtet. Die jeweilige unbereinigte Kennzahl stellt dabei immer den Ausgangspunkt der Betrachtung dar und entspricht den im Geschäftsbericht veröffentlichten Ist-Werten. Basierend auf diesen Ausgangswerten der unbereinigten Kennzahl, nimmt der Aufsichtsrat zielerelevante Anpassungen vor, die für eine sachgerechte Incentivierung notwendig sind. Wenn es zu solchen zielerelevanten Anpassungen gekommen ist, wird im Folgenden durch Fußnoten erläutert, worin diese Anpassungen bestanden haben.

Der STI setzt sich zu einem Drittel aus Konzernfinanzzielen zusammen. Dem Aufsichtsrat ist es außerdem wichtig, dass Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für das operative Geschäft im Umfang von einem Drittel des STI am Erfolg des verantworteten Segments gemessen werden. Bei nicht operativen Vorstandsmitgliedern erfolgt die Messung auf Konzernebene, je nach Verantwortungsbereich mit oder ohne Einbeziehung des US-Geschäfts. Beim Vorstandsvorsitzenden, dem Finanzvorstand und dem Vorstandsmitglied USA & Unternehmensentwicklung erfolgt die Zielvorgabe unter Einbeziehung des US-Geschäfts (ausgenommen externe bereinigte indirekte Kosten After Leases (AL)). Beim Vorstandsmitglied Personal und beim Vorstandsmitglied Technologie & Innovation wird das US-Geschäft hingegen nicht berücksichtigt. 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. Daneben unterstützt der Aufsichtsrat die Bedeutung der Nachhaltigkeitsstrategie durch zwei ESG-Ziele in der variablen Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum, die insgesamt ebenfalls ein Drittel des STI ausmachen. Dazu hat er für das Berichtsjahr 2023 erneut die Senkung des Energieverbrauchs und die Reduktion der CO₂-Emissionen als Nachhaltigkeitsziele verankert.

Zielerreichung für den STI des Geschäftsjahres 2023

Die Deutsche Telekom AG hat ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2023 abgeschlossen. In den maßgeblichen Bereichen (u.a. EBITDA AL, FCF AL, Konzernüberschuss) hat die Deutsche Telekom AG die ursprünglichen Kapitalmarkterwartungen in 2023 übertroffen, und war aufgrund der besser als erwarteten Performance in der Lage, mehrfach den Ausblick für das Jahr 2023 zu erhöhen.

Die Gesamtzielerreichung des erfolgreichen Geschäftsjahres 2023 kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Die Berechnung der Zielerreichung erfolgt auf Basis der exakten Werte (inkl. Nachkommastellen). Aus Gründen der Übersichtlichkeit erfolgt der Ausweis in der Tabelle ohne Nachkommastellen. Die Auszahlung des STI wird nach der Durchführung der Hauptversammlung 2024 im Geschäftsjahr 2024 erfolgen.

	Konzernfinanzziele (Gewichtung: 33,3 %)				Segmentfinanzziele (Gewichtung: 33,3 %)				ESG-Ziele (Gewichtung: 33,3 %)			Gesamtziel- erreichung		
	Service- Umsätze (unber.)	EBITDA AL (unber.)	FCF AL	Σ	Service- Umsätze (unber.)	EBITDA AL (unber.)	ext. ber. indirekte Kosten AL	Σ	Senkung CO ₂ - Emissionen	Senkung Energie- verbrauch	Ziel- errei- chung		Perfor- mance- faktor	
Vorstand	(30 %)	(30 %)	(40 %)		(33,3 %)	(33,3 %)	(33,3 %)		(50 %)	(50 %)		(0,8 - 1,2)		
Adel Al-Saleh	97 %	125 %	150 %	126 %	150 % ¹	0 % ²	26 %	59 %	137 %	150 %	143 %	109 %	0,95	104 %
Birgit Bohle	97 %	125 %	150 %	126 %	133 %	108 %	92 %	111 %	137 %	150 %	143 %	127 %	1,10	140 %
Srinivasan Gopalan	97 %	125 %	150 %	126 %	135 %	125 %	123 %	128 %	137 %	150 %	143 %	132 %	1,10	146 %
Timotheus Höttges	97 %	125 %	150 %	126 %	97 %	125 %	92 %	105 %	137 %	150 %	143 %	125 %	1,10	137 %
Dr. Christian Illek	97 %	125 %	150 %	126 %	97 %	125 %	92 %	105 %	137 %	150 %	143 %	125 %	1,10	137 %
Thorsten Langheim	97 %	125 %	150 %	126 %	97 %	125 %	92 %	105 %	137 %	150 %	143 %	125 %	1,10	137 %
Dominique Leroy	97 %	125 %	150 %	126 %	150 %	150 %	91 %	130 %	137 %	150 %	143 %	133 %	1,10	147 %
Claudia Nemat	97 %	125 %	150 %	126 %	133 %	108 %	92 %	111 %	137 %	150 %	143 %	127 %	1,05	133 %

¹ Anstelle der Service-Umsätze (unbereinigt) wurde bei der T-Systems auf den externen Umsatz abgestellt.

² Anstelle des unbereinigten EBITDA AL wurde bei der T-Systems auf das unbereinigte EBIT abgestellt.

Konzernfinanzziele

Vor Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die Ziel- und Schwellenwerte für die Konzernfinanz- und Segmentfinanzziele aus der mittelfristigen Unternehmensplanung abgeleitet. Der 100 %-Zielwert entspricht dabei dem Budgetwert aus der Planung. Jeder einzelne Zielparameter kann Zielerreichungen zwischen 0 % und 150 % annehmen.

Unter unbereinigten Service-Umsätzen werden dabei die Umsätze verstanden, 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 (Informations- und Kommunikationstechnologien). Die unbereinigten Service-Umsätze sind somit ein wichtiger Indikator für die erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie des Konzerns.

Das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen After Leases (unbereinigt) (EBITDA AL) ist die wichtigste Kennziffer zur Messung der operativen Leistung des Unternehmens und bildet das Ergebnis der Wachstumsstrategie auf der Kundenseite (Privat- und Geschäftskunden) sowie die Einsparungen zur Förderung von Investitionen ab. Bei der Ermittlung des EBITDA AL wird das EBITDA um die Abschreibungen der aktivierten Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen und die Zinsaufwendungen für die passivierten Leasingverbindlichkeiten angepasst.

Der Free Cashflow After Leases (FCF AL) ist eine weitere wichtige Kennziffer zur Messung der operativen Leistungskraft des Konzerns, die direkt mit der Finanzstrategie verlinkt ist (Dividendenfähigkeit sowie Fähigkeit zum Abbau von Verbindlichkeiten). Bei der Ermittlung des FCF AL wird der Free Cashflow (Operativer Cashflow abzüglich Auszahlungen für Investitionen) um die Tilgung von Leasingverbindlichkeiten angepasst.

Für das Geschäftsjahr 2023 galten die nachfolgend dargestellten Zielwertvorgaben und daraus abgeleitet die nachfolgenden Zielerreichungen:

in Mrd. €

	Gewichtung	unterer	Zielwert	oberer	Ergebnis ¹	Zielerreichung
		Schwellenwert Zielerreichung 0 %	Zielerreichung 100 %	Schwellenwert Zielerreichung 150 %		
Service-Umsätze (unbereinigt)	30 %	93,0	97,9	99,8	97,7	97 %
EBITDA AL (unbereinigt)	30 %	48,3	53,7	54,8	54,3	125 %
FCF AL	40 %	14,9	16,5	17,2	17,7	150 %

¹ Die Ist-Werte sind angepasst um nicht budgetierte anorganische Effekte (unterjährigere Erst- und Entkonsolidierungen von Gesellschaften, Wechselkursschwankungen) und Einmaleffekte.

Bei den unbereinigten Service-Umsätzen des Konzerns ist eine Zielerreichung leicht unter den festgelegten Budgetwerten zu konstatieren. Mit Blick auf das EBITDA AL (unbereinigt) und den FCF AL konnte eine signifikant bessere Leistung, als im Budget unterstellt, erreicht werden, was zu einer Zielerreichung von 125 % bzw. 150 % führte. Daraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2023 eine gewichtete Zielerreichung für die Konzernfinanzziele von 126 %.

Segmentfinanzziele

Zu den Segmentfinanzzielen gelten hinsichtlich der Ziele Service-Umsätze (unbereinigt) und EBITDA AL (unbereinigt) die Ausführungen zu den obigen Konzernfinanzzielen.

Das Segmentfinanzziel externe bereinigte indirekte Kosten AL ist ein wichtiger Gradmesser für die operative Effizienz der Gesellschaft und unterstreicht die 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 FCF AL widerspiegeln und sich somit positiv auf die Bewertung des Unternehmens auf dem Kapitalmarkt auswirken. Analog zur Ermittlung des EBITDA AL werden auch bei den externen bereinigten indirekten Kosten AL die bereinigten indirekten Kosten um die Abschreibungen der aktivierten Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen und die Zinsaufwendungen für die passivierten Leasingverbindlichkeiten angepasst. Die Verteilung der Segmentfinanzziele auf die einzelnen Vorstandsmitglieder stellt sich dabei wie folgt dar:

	Timotheus Höttges	Dr. Christian Illek	Thorsten Langheim	Birgit Bohle	Claudia Nemat	Srinivasan Gopalan	Dominique Leroy	Adel Al-Saleh
Service-Umsätze unbereinigt	Konzern			Konzern ex USA		Deutschland	Europa	T-Systems ^{1,2}
EBITDA AL unbereinigt	Konzern			Konzern ex USA		Deutschland	Europa	T-Systems ^{1,2}
Externe bereinigte ind. Kosten AL	Konzern ex USA			Konzern ex USA		Deutschland	Europa	T-Systems ^{1,2}

¹ Anstelle der Service-Umsätze (unbereinigt) wurde bei der T-Systems auf den externen Umsatz abgestellt.

² Anstelle des unbereinigten EBITDA AL wurde bei der T-Systems auf das unbereinigte EBIT abgestellt.

ESG-Ziele

Vor Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat zudem die Ziel- und Schwellenwerte für die ESG-Ziele aus der mittelfristigen Unternehmensplanung abgeleitet. Der 100 %-Zielwert entspricht dabei dem Budgetwert aus der Planung. Jeder einzelne Zielparameter kann Zielerreichungen zwischen 0 % und 150 % annehmen.

Mit dem Ziel der Reduktion des Energieverbrauchs sollen die Vorstandsmitglieder in ihrem Verhalten dahingehend incentiviert werden, dass der Energieverbrauch, der umweltbelastend wirkt, mittelfristig mindestens reduziert wird (2024 gegenüber 2020, ohne T-Mobile US). Dieses Ziel unterstützt die Durchführung von Programmen und Investitionen in Energieeinsparmaßnahmen für alle Energieträger bei gleichzeitiger Optimierung und Innovation im Hinblick auf die künftige Infrastruktur sowie auf den Einsatz innovativer Technologiekomponenten.

Das Ziel der Reduzierung des CO₂-Ausstoßes soll die Vorstandsmitglieder zu einer nachhaltigen Verankerung von Grünstrom sowie einer Verbrauchsoptimierung bei Gebäuden und der sukzessiven Umstellung der im Konzern eingesetzten Fahrzeugflotte von fossilen Brennstoffen auf emissionsfreie oder -arme Antriebsformen motivieren.

Bei beiden ESG-Zielen wurde das Ambitionsniveau und die Zielerreichung ohne T-Mobile US ermittelt. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass zum einen in den USA das 5G-Netz insbesondere in ländlichen Gebieten sehr intensiv ausgebaut wird und dies zu einem steigenden Stromverbrauch führt. Diesen Verbrauch deckt T-Mobile US wie der Gesamtkonzern seit 2021 vollständig aus erneuerbaren Energiequellen. Zum anderen sind die Scope-1-Emissionen von T-Mobile US Schwankungen durch nicht planbare Naturkatastrophen und dem damit verbundenen temporären Einsatz von u.a. Dieselgeneratoren zur Wiederherstellung und Sicherstellung beschädigter Netzinfrastruktur ausgesetzt. Der besonderen nationalen Situation in diesem wichtigen Markt soll Rechnung getragen werden. Deshalb wurde entschieden, T-Mobile US im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung in den ESG-Zielen nicht zu berücksichtigen. So soll die richtige Anreizwirkung für den Vorstand zugunsten einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung bei gleichzeitiger Sicherstellung eines stabilen Netzbetriebs gewährleistet werden.

Das Ambitionsniveau und die Zielerreichung der ESG-Ziele ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

	Gewichtung	unterer Schwellenwert Zielerreichung 0 %	Zielwert Zielerreichung 100 %	oberer Schwellenwert Zielerreichung 150 %	Ergebnis	Zielerreichung
Senkung CO ₂ -Emissionen (in: ktCO ₂ e) ¹	50 %	221	185	166	171	137 %
Senkung Energieverbrauch (in: GWh) ²	50 %	5.163	4.871	4.725	4.567	150 %

¹ Reduktion gegenüber Zielwert. Budgetwert und Zielkorridore benennen Gesamtwerte der CO₂-Emissionen und nicht die Reduktion.

² Budgetwert und Zielkorridore benennen Gesamtwerte des Energieverbrauchs und nicht die Reduktion.

Die hohe Zielerreichung im Jahr 2023 bei der Senkung des Energieverbrauchs und auch bei der Senkung der CO₂-Emissionen ist vor allem darin begründet, dass im Segment Deutschland und im Segment Europa zusätzliche Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs sowie der CO₂-Emissionen (wie z.B. Rückbau von Festnetz-Altplattformen, Modernisierungsmaßnahmen und stärkere Nutzung innovativer Technologien im Mobilfunk sowie effizienterer Energieverbrauch in der Gebäudenutzung) ergriffen wurden.

Daraus ergibt sich für die ESG-Ziele im Geschäftsjahr 2023 eine gewichtete Zielerreichung von 143 %.

Performancefaktor

Für die Bemessung des Performancefaktors orientiert sich der Aufsichtsrat einerseits an der Value Adherence der einzelnen Vorstandsmitglieder und andererseits an der Erreichung der vor Beginn des Geschäftsjahres individuell mit jedem Vorstandsmitglied vereinbarten Strategieumsetzungsziele.

Bei der Value Adherence wird das Verhalten der Vorstandsmitglieder in Bezug auf die nachfolgenden Kategorien, die das konzerneinheitliche Leitbild darstellen, bewertet:

- 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 bewerten jede einzelne Value Adherence Kategorie pro Vorstandsmitglied zwischen 1 und 10 Punkten und bilden dann den arithmetischen Durchschnittswert für jedes Vorstandsmitglied. Das rechnerische Ergebnis geht dann als Vorschlagswert in die Sitzung des Aufsichtsrats ein, der über die Gesamtzielerreichung beschließt.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2023 die nachfolgenden individuellen Strategieumsetzungsziele mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern abgeschlossen und nach Abschluss des Geschäftsjahres hierzu Zielerreichungen abgeleitet.

Individuelle Strategieumsetzung

Timotheus Höttges	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Führende digitale Telko: Umsetzung der neuen Strategie (entsprechend der strategischen Prioritäten) ▪ Gestaltung investitionsfreundlicher regulatorischer Rahmenbedingungen zur Monetarisierung der Netze ▪ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US ▪ Ermöglichung von segmentübergreifender Skalierung ▪ Umsetzung ESG-Strategie
Adel Al-Saleh	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wachstum in strategischen Schwerpunktbereichen ▪ T-Systems Transformation ▪ Umsetzung der unternehmerischen Neuausrichtung von T-Systems ▪ Erreichung der Cash Contribution: Break-even in 2023
Birgit Bohle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufrechterhaltung der allgemeinen Mitarbeiterzufriedenheit ▪ Beschleunigung der konzernweiten Skill Transformation ▪ Weiterentwicklung der (hybriden) Unternehmenskultur ▪ Umsetzung der Personalstrategie ▪ Legal: Minimierung rechtlicher und regulatorischer Risiken
Srinivasan Gopalan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werthaltiges Wachstum im Kerngeschäft ▪ Verbesserung der Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit ▪ Effizienzsteigerung und Fortsetzung der Kostenreduktion ▪ Umsetzung der „Führenden digitalen Telko“ Strategie
Dr. Christian Illek	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung der Effizienz des Unternehmens <ul style="list-style-type: none"> ▪ Digitalisierung vorantreiben und vereinfachen ▪ Indirekte Kosten senken ▪ Weiterentwicklung DTSE und Immobilienbetrieb ▪ Sicherung der Refinanzierungsfähigkeit: Nettoverschuldung/EBITDA (bereinigt um Sondereinflüsse) im schwierigen wirtschaftlichen Umfeld stabilisieren ▪ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US und Unterstützung strategischer Prioritäten ▪ Verbesserung des Internen Kontrollsystems (IKS)
Thorsten Langheim	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US ▪ Sicherung des wertorientierten Portfolio-Managements
Dominique Leroy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umsetzung der Wachstumsinitiativen in Europa ▪ Beschleunigung der digitalen Transformation in Europa ▪ Beschleunigung des Glasfaser- und 5G-Ausbaus in Europa ▪ Verbesserung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit in Europa
Claudia Nemat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementierung der „Telko als Plattform“ ▪ Wachstum fördern (z.B. RouterOS, Magenta Advantage) ▪ IT Transformation und Digitalisierung fortführen (mit Fokus auf den Segmenten Deutschland und Europa) ▪ Beschleunigung des Glasfaserausbaus und Sicherung der Resilienz der Lieferketten (mit Fokus auf den Segmenten Deutschland und Europa)

In einer gesamthaften Würdigung hat der Aufsichtsrat die Bewertungen für die Value Adherence und der individuellen Strategieumsetzungsziele in die nachfolgenden Performancefaktoren für jedes Vorstandsmitglied überführt:

Performancefaktor

Adel Al-Saleh	0,95
Birgit Bohle	1,10
Srinivasan Gopalan	1,10
Timotheus Höttges	1,10
Dr. Christian Illek	1,10
Thorsten Langheim	1,10
Dominique Leroy	1,10
Claudia Nemat	1,05

Investitionsverpflichtung (Eigeninvestment)

Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, einen Betrag von einem Drittel des jährlich vom durch den Aufsichtsrat festgesetzten Brutto-STI in Aktien der Deutschen Telekom AG zu investieren. Optional haben Vorstandsmitglieder die Möglichkeit, das Eigeninvestment auf 50 % des Brutto-STI auszuweiten. Beginnend vom Kaufdatum an unterliegen die Aktien einer vierjährigen Halteverpflichtung. 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. Das vom Vorstand durchgeführte Eigeninvestment qualifiziert ihn zur Teilnahme am Share Matching Plan.

Den Zusammenhang zwischen Aktieninvestitionsverpflichtung aus dem STI und Teilnahme am Share Matching Plan verdeutlicht die nachfolgende Abbildung:



Share Matching Plan (SMP)

Funktionsweise

Das vom Vorstandsmitglied durchgeführte Eigeninvestment führt zur Teilnahme am Share Matching Plan. Nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist des Eigeninvestments kann das Vorstandsmitglied frei über sein Eigeninvestment verfügen und erhält zusätzlich für jede Aktie des Eigeninvestments eine weitere Aktie kostenfrei in sein Depot. Die übertragenen Matching Shares stehen dem Vorstandsmitglied dann sofort zur freien Verwendung zur Verfügung. Die Übertragung der Aktien führt beim Vorstandsmitglied zur Entstehung eines geldwerten Vorteils, der in der auf die Übertragung folgenden Gehaltsabrechnung im Rahmen des Lohnsteuerabzugs versteuert wird. Bei der Übertragung der Matching Shares wird ein sich durch die Aktienkursentwicklung gegebenenfalls ergebender höherer Wert 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 investierte Aktie zulasten des Vorstandsmitglieds verschlechtern würde.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die maßgebliche Höhe des für das Eigeninvestment in 2022 und 2023 relevanten STI, die sich daraus ergebende Mindestinvestitionsverpflichtung und maximale Investitionshöhe, die Höhe des vom jeweiligen Vorstandsmitglied investierten Betrags und die daraus resultierende Stückzahl an Aktien, die konkret erworben wurde. Dabei entspricht die Anzahl der in 2023 erworbenen Aktien der Zusage auf Matching Shares durch die Deutsche Telekom AG. Des Weiteren zeigt die Tabelle die Anzahl der in den Jahren 2022 und 2023 übertragenen Matching Shares, deren zugrunde liegende Eigeninvestments aus den Geschäftsjahren 2018 und 2019 stammen. Die von Adel Al-Saleh vorgenommenen Eigeninvestments in den Jahren 2020 bis 2023 bleiben trotz seiner Mandatsniederlegung mit Ablauf des 31. Dezember 2023 bis zum Ende der ursprünglichen Haltefrist gesperrt. Die während seines Vorstandsmandats erworbenen Ansprüche auf Matching Shares verfallen ersatz- und entschädigungslos.

Vorstand	Geschäfts- jahr	STI als Bemessungsgrundlage des Eigeninvestments	verpflichtendes Eigeninvestment/ maximales Eigeninvestment (33,33 % - 50 %)	durchgeführtes Eigeninvestment	Stückzahl erworbene Aktien/ zugesagte Matching Shares	Stückzahl übertragene Aktien ¹
Adel Al-Saleh	2023	943.800 €	314.600 € - 471.900 €	471.882 €	21.849	26.820
	2022	1.138.800 €	379.600 € - 569.400 €	549.995 €	30.250	0
Birgit Bohle	2023	1.092.000 €	364.000 € - 546.000 €	545.983 €	25.280	0
	2022	882.650 €	294.217 € - 441.325 €	441.323 €	24.273	0
Srinivasan Gopalan	2023	1.115.400 €	371.800 € - 557.700 €	557.688 €	25.822	23.505
	2022	1.255.800 €	418.600 € - 627.900 €	627.885 €	34.534	22.730
Timotheus Höttges	2023	2.557.500 €	852.500 € - 1.278.750 €	1.278.740 €	59.208	58.131
	2022	2.880.000 €	960.000 € - 1.440.000 €	1.439.987 €	79.200	64.896
Dr. Christian Illek	2023	1.162.200 €	387.400 € - 581.100 €	449.982 €	20.835	26.000
	2022	1.146.600 €	382.200 € - 573.300 €	549.995 €	30.250	25.500
Thorsten Langheim	2023	1.093.333 €	364.444 € - 546.667 €	546.652 €	25.311	0
	2022	1.326.000 €	442.000 € - 663.000 €	662.994 €	36.465	0
Dominique Leroy	2023	1.065.350 €	355.117 € - 532.675 €	532.657 €	24.663	0
	2022	1.065.350 €	355.117 € - 532.675 €	532.668 €	29.297	0
Claudia Nemat	2023	1.148.000 €	382.667 € - 574.000 €	573.995 €	26.577	26.440
	2022	1.153.400 €	384.467 € - 576.700 €	576.686 €	31.718	30.000

¹ Die Vorstandsmitglieder, die keine Aktienübertragungen im Jahr 2022 und/oder 2023 erhielten, haben noch nicht an den entsprechenden Tranchen des Share Matching Plans teilgenommen.

Übersicht über die Anzahl der zugesagten Aktien im Rahmen des Share Matching Plans

Zum Zeitpunkt 31. Dezember 2023 bestehen für die Mitglieder des Vorstands die nachfolgenden Zusagen auf Matching Shares, die sich infolge des Eigeninvestments eines jeden Vorstandsmitglieds ergeben. Mit der Durchführung des Eigeninvestments erhält das Vorstandsmitglied die Zusage, in gleicher Stückzahl Matching Shares nach Ablauf von vier Jahren ab dem jeweiligen individuellen Kaufzeitpunkt zu erhalten.

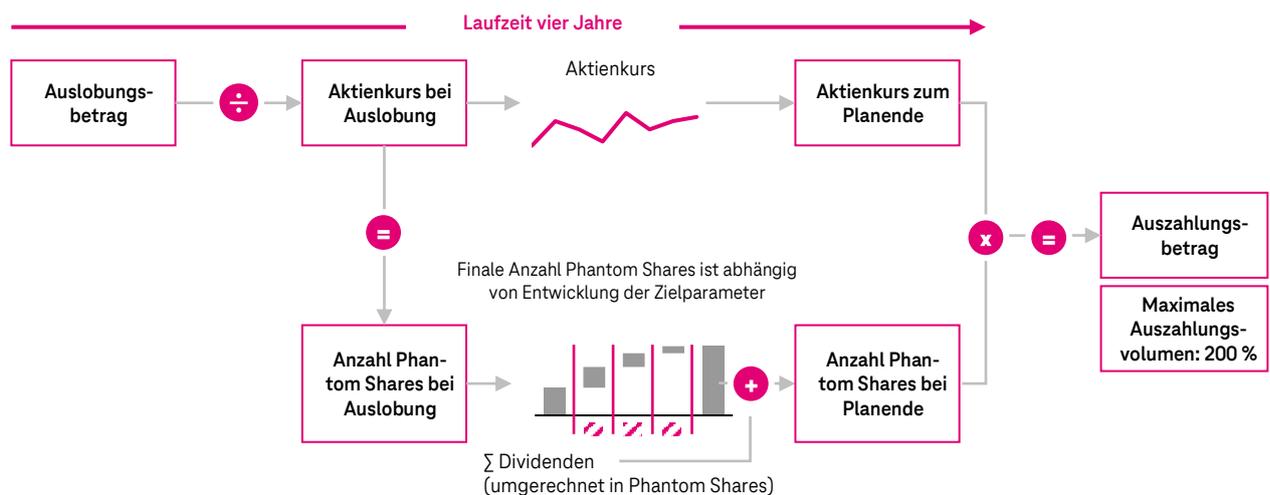
	Adel Al-Saleh ¹	Birgit Bohle	Srinivasan Gopalan	Timotheus Höttges	Dr. Christian Illek	Thorsten Langheim	Dominique Leroy	Claudia Nemat
Zusage auf Matching Shares Tranche 2020	–	24.219	26.450	99.337	24.000	30.475	–	27.350
Fälligkeitszeitpunkt		April, Mai und Juni 2024	Mai 2024	April 2024	Mai 2024	April und Juni 2024		Juni 2024
Zusage auf Matching Shares Tranche 2021	–	21.280	26.666	71.084	26.189	25.542	3.273	26.398
Fälligkeitszeitpunkt		Mai 2025	Mai 2025	Mai 2025	Mai 2025	Mai 2025	Mai 2025	Mai 2025
Zusage auf Matching Shares Tranche 2022	–	24.273	34.534	77.550	30.250	34.946	29.297	31.718
Fälligkeitszeitpunkt		Mai 2026	Mai 2026	Mai 2026	Mai 2026	Mai 2026	Mai 2026	Mai 2026
Zusage auf Matching Shares Tranche 2023	–	25.280	25.822	59.208	20.835	25.311	24.663	26.577
Fälligkeitszeitpunkt		Mai 2027	Mai 2027	Mai 2027	Mai 2027	Mai 2027	Mai 2027	Mai 2027
Summe	–	95.052	113.472	307.179	101.274	116.274	57.233	112.043

¹ Adel Al-Saleh hat durch die Niederlegung seines Vorstandsmandats mit Ablauf des 31. Dezember 2023 jegliche Ansprüche auf Matching Shares ersatz- und entschädigungslos verloren.

Variable Vergütung, die sich aus der Erreichung von langfristigen Zielen ergibt (LTI/Variable II)

Mit Einführung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021 wurde der Long Term Incentive (LTI) für Vorstandsmitglieder aktienbasiert ausgestaltet. Die erstmalige Auszahlung aus dem LTI der Tranche 2021 wird im Geschäftsjahr 2025 erfolgen. Bis dahin gelten die in den Vorjahren zugeteilten Tranchen der Variable II als Vorgänger des heutigen LTI weiter fort. Hinsichtlich der Ausgestaltung der beiden Pläne gibt es bezüglich der Laufzeit und der verwendeten strategischen Erfolgsparameter – Return on Capital Employed (ROCE), bereinigte Earnings Per Share (EPS), Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit – keinen Unterschied. Die Ziele für die beiden Erfolgsfaktoren ROCE und bereinigtes EPS wurden aus der aufgestellten vierjährigen Mittelfristplanung abgeleitet und stellen beide wesentliche Steuerungsgrößen der Deutschen Telekom AG dar. Für die finanziellen Zielgrößen ist der Ausgangspunkt der Betrachtung der unbereinigten ROCE und das bereinigte EPS. Basierend auf diesen Ausgangswerten der Kennzahlen, nimmt der Aufsichtsrat zielrelevante Anpassungen vor, die für eine sachgerechte Incentivierung notwendig sind. Wenn es zu solchen zielrelevanten Anpassungen gekommen ist, wird im Folgenden durch Fußnoten erläutert, worin diese Anpassungen bestanden haben. Ergänzt werden diese beiden Parameter um die Kundenzufriedenheit, die nach der weltweit anerkannten TRI*M-Methodik ermittelt wird, und die Mitarbeiterzufriedenheit, bei der der Aufsichtsrat aus seiner Sicht besonders relevante Fragen im Rahmen der unterjährig durchgeführten Puls- und Mitarbeiterbefragungen auswertet. Alle vier Parameter sind untereinander gleich gewichtet und können eine Zielerreichungsausprägung zwischen 0 % und 150 % annehmen.

Durch die Umstellung auf einen aktienbasierten Plan soll es zu einer stärkeren Angleichung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären kommen. Zusätzlich soll durch den LTI die Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen sichergestellt werden. Zu Planbeginn des LTI wird der Teilnahmebetrag eines Vorstandsmitglieds in virtuelle Aktien (Phantom Shares) der Gesellschaft umgerechnet und gleichmäßig auf jedes der vier Planjahre aufgeteilt. Der Bestand der Phantom Shares erhöht sich während der Planlaufzeit durch die während der Planlaufzeit ausgeschütteten Dividenden, die ebenfalls in Phantom Shares umgerechnet werden. Der Phantom Shares-Bestand verändert sich darüber hinaus in Abhängigkeit der vom Aufsichtsrat beschlossenen Zielerreichungen der Zielparameter für jedes einzelne Planjahr der Tranche. Nach Ablauf der Planlaufzeit wird die dann erreichte Anzahl an Phantom Shares anhand der nicht gewichteten Durchschnitte der Schlusskurse der Aktie der Deutschen Telekom AG im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG während der letzten zehn Börsenhandelstage vor Planende in einen Geldbetrag umgerechnet und zusammen mit der Dividende für das letzte Planjahr an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Zielerreichung jedes einzelnen Zielparameters ist auf maximal 150 % begrenzt. Die Gesamtauszahlung des LTI ist unter Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung auf maximal 200 % des Auslobungsbetrags begrenzt. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Wirkungsweise des ab 2021 geltenden LTI:



Am 31. Dezember 2023 endete die Planlaufzeit der Variable II (Tranche 2020), die noch aus dem alten Vorstandsvergütungssystem stammt. Der Aufsichtsrat hat die finale Zielerreichung der Tranche 2020 mit 146 % festgestellt und wird die Auszahlung im Geschäftsjahr 2024 durchführen.

Die Zielerreichung ergibt sich im Detail wie folgt:

(Gewichtung)	Jahr 2020 (25 %)			Jahr 2021 (25 %)			Jahr 2022 (25 %)			Jahr 2023 (25 %)			Gesamt- zielerreichung
	Ziel- wert	Ist- Wert	Ziel- erreichung	Ziel- wert	Ist- Wert	Ziel- erreichung	Ziel- wert	Ist- Wert	Ziel- erreichung	Ziel- wert	Ist- Wert	Ziel- erreichung	
ROCE	Durchschnittliche Zielerreichung der Tranchen 2017-20, 2018-21 & 2019-22		150 %	3,9 %	4,1 %	140 %	4,5 %	4,4 %	99 %	5,5 %	8,9 %	150 %	135 %
ber. EPS	Durchschnittliche Zielerreichung der Tranchen 2017-20, 2018-21 & 2019-22		150 %	1,08	1,26	150 %	1,25	1,78	150 %	1,48	1,56	139 %	147 %
Kunden- zufriedenheit	68,2	72,2	150 %	68,4	72,4	150 %	68,5	75,2	150 %	68,7	75,3	150 %	150 %
Mitarbeiter- zufriedenheit	66	73	150 %	66	73	150 %	67	72	150 %	68	74	150 %	150 %
Gesamtzielerreichung Tranche 2020												146 %	

Die Ist-Werte sind angepasst um wesentliche Sachverhalte, die in der Mittelfristplanung nicht berücksichtigt waren (Zusammenschluss T-Mobile US, Wechselkursschwankungen (bereinigtes EPS)).

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Zur Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären der Deutschen Telekom AG und zur Stärkung einer nachhaltigen Entwicklung sind Verpflichtungen zum Erwerb und Halten von Aktien (Share Ownership Guidelines) ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems für den Vorstand. Durch das jährliche verpflichtende Eigeninvestment aus dem STI mit der verbundenen Halteverpflichtung von vier Jahren und dem zusätzlichen 1:1 Match im Rahmen des Share Matching Plans nach Ablauf der Haltefrist des Eigeninvestments wird sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder einen signifikanten Aktienbesitz aufbauen und halten, mit dem sie an der langfristigen Entwicklung des Konzerns sowohl positiv als auch negativ partizipieren. Auf diese Weise wird sowohl den Anforderungen aus dem DCGK als auch den Bestimmungen aus dem Aktiengesetz an eine Ausrichtung der Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung Rechnung getragen. Dem Vorstandsmitglied wird die Dauer des Erstbestellungszeitraums für den Aufbau des verpflichtenden Aktienbestandes eingeräumt. Spätestens nach Auszahlung des dritten STI ab Erstbestellungsdatum muss der Gegenwert von einer Jahresgrundvergütung in Aktien der Deutschen Telekom AG gehalten werden.

Zum Stichtag 31. Dezember 2023 haben alle Vorstandsmitglieder bereits die vollständige Aktienhalteverpflichtung erfüllt. Dominique Leroy hat die vollständige Halteverpflichtung im Geschäftsjahr 2023 nachgewiesen.

2.3. Clawback-Regelung

Neben den einschlägigen gesetzlichen Regelungen, nach denen der Aufsichtsrat verpflichtet ist, im Falle von pflichtwidrigem Verhalten von Vorstandsmitgliedern einen finanziellen Schaden für die Gesellschaft zu minimieren und insofern Schadenersatz gegen die Vorstandsmitglieder geltend zu machen, besteht nachfolgende Clawback-Regelung bei Vorstandsmitgliedern der Deutschen Telekom AG. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, von den Vorstandsmitgliedern Auszahlungen aus der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und langfristigen variablen Vergütung (LTI/Variable II) zurückzufordern, wenn sich herausstellt, dass die Auszahlung ganz oder teilweise 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.

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat keinen Anlass festgestellt, der ihn berechtigt hätte, variable Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder zurückzufordern.

2.4. Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

2.5. Leistungen bei regulärer oder vorzeitiger Vertragsbeendigung

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 Sachbezüge 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 (SMP) 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 den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern kommt.

Thorsten Langheim wurde anlässlich seiner Wiederbestellung zum Vorstandsmitglied im Februar 2021 zugesagt, sein Vorstandsmandat vorzeitig auf eigenen Wunsch beenden zu können und in diesem Fall keine Nachteile bezüglich der Teilnahme am LTI und Share Matching Plan zu erleiden, die in diesem Fall auf Basis einer pro-rata-Regelung zum vorzeitigen Beendigungszeitpunkt zeitanteilig gekürzt würden.

Anlässlich der vorzeitigen Wiederbestellung von Timotheus Höttges zum Vorstandsvorsitzenden wurde ihm zugesagt, dass er sein Vorstandsmandat bereits vor Ablauf der neuen Bestelldauer mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist vorzeitig beenden kann. Dieses Recht kann jedoch frühestmöglich zum Ablauf des Jahres 2024 ausgeübt werden.

Adel Al-Saleh hat durch seine Mandatsniederlegung mit Ablauf des 31. Dezember 2023 auf eigenen Wunsch jegliche Ansprüche, die aus dem Share Matching Plan resultieren, ersatz- und entschädigungslos verloren. Darüber hinaus verfallen jegliche Ansprüche, die aus dem LTI 2021 und den folgenden Jahren stammen.

Arbeitsunfähigkeit

Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit infolge einer ununterbrochenen krankheitsbedingten Abwesenheit von bis zu einem Monat bleibt ohne Auswirkungen auf die Weiterzahlung der vertraglich vereinbarten Vergütungselemente. Bei länger andauernden krankheitsbedingten Ausfallzeiten wird die Grundvergütung maximal sechs Monate weitergeleistet, und bei variablen Vergütungselementen erfolgt eine Teilnahme nur auf Basis einer pro-rata-Berechnung. Vorstandsverträge 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.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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 % des letzten 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.

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von Adel Al-Saleh, bleibt bei seinem Ausscheiden mit Ablauf des 31. Dezember 2023 wirksam bestehen. Die Deutsche Telekom AG genehmigt auf Wunsch von Adel Al-Saleh dessen Tätigkeit für die SES S.A. noch während der Laufzeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Adel Al-Saleh steht für die Dauer dieser Tätigkeit kein Anspruch auf Zahlung einer Karenzentschädigung gegen die Gesellschaft zu. Sollte die Tätigkeit von Adel Al-Saleh für die SES S.A. vor Ablauf des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots enden, wird es nach Maßgabe der bestehenden Regelungen mit allen Rechten und Pflichten fortgesetzt.

Kontrollwechsel (Change-of-Control Klausel)

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

Abfindungen

Die bestehenden Vorstandsverträge sehen für bestimmte Fälle der vorzeitigen Beendigung auf Veranlassung der Gesellschaft einen Abfindungsanspruch vor. Die Abfindungshöhe wird dabei nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) übersteigen und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrags vergüten. Es ist sichergestellt, dass im Fall der Zahlung einer Karenzentschädigung wegen eines bestehenden nachvertraglichen Wettbewerbsverbots diese Entschädigungszahlung auf die Höhe des Abfindungsanspruchs angerechnet wird. Eine zu zahlende Abfindung ist nicht Bestandteil der für die Vorstandsmitglieder festgelegten Maximalvergütung.

Adel Al-Saleh hat durch die Niederlegung seines Vorstandsmandats auf eigenen Wunsch mit Ablauf des 31. Dezember 2023 keine Abfindungsansprüche gegenüber der Deutschen Telekom AG.

Vorstandsversorgung

Mit Einführung des neuen Vorstandsvergütungssystems erhalten neue Vorstandsmitglieder keine Zusagen mehr auf eine Vorstandsversorgung. Die noch aus dem früheren Vorstandsvergütungssystem bestehenden beitragsorientierten Versorgungszusagen werden mit den zum 31. Dezember 2020 erdienten Kontoständen als unverfallbare Anwartschaften aufrechterhalten. Somit ist im Geschäftsjahr 2023, mit Ausnahme von der Versorgungszusage von Timotheus Höttges, auch kein Dienstzeitaufwand (Service Costs) mehr für diese Versorgungszusagen aus dem Altsystem der Vorstandsvergütung angefallen.

Seit 2009 erhielten neu bestellte Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte Versorgungszusage. In dieser Zusage erhielt das Vorstandsmitglied für jedes abgeleistete Dienstjahr einen vertraglich zugesagten Beitrag, der versehen mit einer marktüblichen Verzinsung dem individuellen Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds gutgeschrieben wurde. Die marktübliche Verzinsung entspricht dabei dem Zinssatz des Kapitalkontenplans der Mitarbeitenden des Konzerns. Im Versorgungsfall erhält das Vorstandsmitglied den aufgelaufenen Kontostand als Einmalkapital ausbezahlt.

Zum 31. Dezember 2023 bestanden für Vorstandsmitglieder mit einer beitragsorientierten Versorgungszusage die nachfolgenden Barwerte dieser Pensionsverpflichtungen (DBO) unter IFRS:

Vorstand	Barwert der Pensionsverpflichtung (DBO)
Birgit Bohle	523.843 €
Srinivasan Gopalan	1.113.934 €
Dr. Christian Illek	1.503.231 €
Thorsten Langheim	541.263 €
Claudia Nemat	2.813.591 €

Den beiden Vorstandsmitgliedern Dominique Leroy und Adel Al-Saleh wurden im Rahmen des alten Vorstandsvergütungssystems Zusagen auf sogenannte Pension Substitutes erteilt. Für jedes vollständig abgelaufene Dienstjahr wurde anstelle einer Versorgungszusage eine jährliche Einmalzahlung geleistet. Nach dem Wechsel in das aktuelle Vergütungssystem ergeben sich aus diesen Zusagen keine Konsequenzen mehr und es kam in 2023 auch zu keinen Zahlungen.

Die Hauptversammlung der Deutschen Telekom AG hat am 1. April 2021 in Punkt 12.2 des Vergütungssystems gebilligt, dass die bestehende Versorgungszusage von Timotheus Höttges auch im Neusystem bestehen bleiben soll. Timotheus Höttges hat als einziges gegenwärtiges Vorstandsmitglied noch eine sogenannte Altzusage auf Vorstandsversorgung (Erteilung vor 2009). Diese Form der Zusage der Altersversorgung steht in einem direkten Verhältnis zur individuellen Grundvergütung und wird nach Eintritt des Versorgungsfalls als monatliches Ruhegeld ausbezahlt. Anlässlich der Wiederbestellung von Timotheus Höttges als Vorstandsvorsitzender im Jahr 2019 wurde die Zusage dahingehend verändert, dass die bis zum 31. Dezember 2018 erdiente Versorgungsanwartschaft für jedes weitere vollständig abgeleistete Dienstjahr um 2,4 % dynamisiert wird und die bis zum 31. Dezember 2018 gültige Grundvergütung die relevante Bezugsgröße darstellt. Somit können seitdem durchgeführte Erhöhungen der Grundvergütung zu keiner Steigerung der Ruhegeldzahlungen mehr führen. Die Versorgungszusage sieht darüber hinaus vor, dass nach eingetretenem Versor-

gungsfall die Ruhegeldzahlungen jährlich um 1 % dynamisiert werden. Des Weiteren enthält die Versorgungsvereinbarung Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung in Form von Witwen- und Waisenrentenansprüchen. Die Hinterbliebenenversorgung beläuft sich auf eine Witwenversorgung von 60 % des Ruhegeldes, das Timotheus Höttges zu diesem Zeitpunkt beanspruchen konnte. Die Waisenrente beträgt für Halbweisen 12 % und für Vollweisen 20 %, nicht jedoch mehr als insgesamt 60 % des Betrags, den Timotheus Höttges im Zeitpunkt des Leistungsfalls als Ruhegeld beanspruchen könnte. Im Fall einer dauernden Arbeitsunfähigkeit (Invalidität) erwirbt Timotheus Höttges ebenfalls Anspruch auf Ruhegeldzahlungen.

Eine der von der Hauptversammlung am 7. April 2022 gebilligten Änderungen im Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder betraf eine Anpassung der Auszahlungsoption der Versorgungszusage von Timotheus Höttges in Punkt 12.2 des Vergütungssystems. Durch die Änderung der Versorgungszusage besteht nun die optionale Möglichkeit bis zu 50 % der berechneten Rente in ein Teil-Alterskapital umzurechnen und als einmaliges Teil-Alterskapital auszuzahlen. Mit dieser Änderung wird eine stärkere Harmonisierung der Altersversorgungszusagen an andere aktuelle Vorstandsmitglieder erreicht, da für Zusagen, die zwischen 2009 und 2020 erteilt wurden, grundsätzlich nur noch die Auszahlung als Einmalkapital vorgesehen ist.

Zum 31. Dezember 2023 bestand für Timotheus Höttges der nachfolgende nach IAS 19 ermittelte Barwert seiner Pensionsverpflichtungen (DBO). Im Geschäftsjahr 2023 ist der nachfolgende Dienstzeitaufwand (Service Costs) angefallen:

Vorstand	Dienstzeitaufwand (Service Costs)	Barwert der Pensionsverpflichtung (DBO)
Timotheus Höttges	292.274 €	13.273.024 €

2.6. Zielvergütung und erdiente Vorstandsvergütung für das Jahr 2023

Die nachfolgende Tabelle stellt die für jedes Vorstandsmitglied bestehende Zielvergütung des Jahres 2023 dar. Die Zielvergütung besteht aus den erfolgsunabhängigen Bestandteilen Grundvergütung, Sachbezügen und Nebenleistungen sowie den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen STI, LTI und SMP.

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile STI und LTI wurden bei der Ermittlung der Zielvergütung mit einer Zielerreichung von 100 % berücksichtigt. In der Darstellung des SMP wurde bei der Zielvergütung unterstellt, dass die Vorstandsmitglieder das maximal mögliche Investitionsvolumen in Höhe von 50 % aus dem STI 2023 investieren werden. Diese Annahme entspricht am ehesten dem tatsächlichen Investitionsverhalten der Vorstandsmitglieder der letzten Jahre.

Darüber hinaus wird in der Tabelle die erdiente Vergütung für das Jahr 2023 dargestellt. In der Darstellung des STI wird dabei die für das Jahr 2023 bereits final festgestellte Zielerreichung des am 31. Dezember 2023 endenden Erdienungszeitraums verwendet. Gleiches gilt für die Darstellung der Variable II (Tranche 2020), deren Erdienung sich über den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2023 erstreckte. Sowohl der STI 2023 als auch die Variable II (Tranche 2020) werden im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt werden.

Die Darstellung des SMP in der Erdienungsspalte erfolgt durch die Darstellung des entstandenen geldwerten Vorteils, zum Zeitpunkt der Übertragung der Matching Shares im Jahr 2023. Der Erdienungszeitraum für dieses Vergütungsinstrument startete individuell pro Vorstandsmitglied mit dem Erwerb der Aktien im Jahr 2019 und endete vier Jahre nach dem durchgeführten Eigeninvestment im Jahr 2023 (Abschnitt 3.1).

Für den Vorstandsvorsitzenden besteht darüber hinaus noch eine Zusage auf Vorstandsversorgung. Der für diese Zusage anfallende Dienstzeitaufwand (Service Costs) und der Barwert der Pensionsverpflichtung zum 31. Dezember 2023 sind im Abschnitt zur Vorstandsversorgung (Abschnitt 2.5) gesondert ausgewiesen und nicht in den hier gewählten Definitionen von Zielvergütung und erdienter Vergütung enthalten. Ein Ausweis des Dienstzeitaufwandes in dieser Tabelle würde zu einer Vermischung von rechnungslegungsbezogenen Werten mit realen Zahlen führen. Diese wurde in der nachfolgenden Tabelle nicht berücksichtigt, weil gemäß den Ausführungen im Vergütungssystem die Altersversorgung nicht Bestandteil der Maximalvergütung ist.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden die Zielvergütungen von Adel Al-Saleh, Dr. Christian Illek und Dominique Leroy unterjährig mit Wirkung zum 1. Januar, 1. April bzw. 1. November 2023 anlässlich der Wiederbestellung zum Vorstandsmitglied erhöht. Der Anstieg bei Adel Al-Saleh und Dr. Christian Illek beträgt ca. 6 % und bei Dominique Leroy ca. 10 % für eine fünfjährige Wiederbestellungsdauer. Die Erhöhung pro Jahr der Wiederbestellungsdauer liegt somit in einem niedrigen

einstelligen Prozentbereich. Im Jahr 2023 wird dieser Anstieg aufgrund der teilweisen unterjährigen Anpassung nur bedingt durch die ausgewiesenen Zahlen reflektiert.

		Adel Al-Saleh Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2018 Ressort: T-Systems		Birgit Bohle Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2019 Ressort: Personal und Recht		Srinivasan Gopalan Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2017 Ressort: Deutschland		Timotheus Höttges Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2006 Ressort: Vorstandsvorsitzende	
		Ziel- vergütung	erdiente Vergütung	Ziel- vergütung	erdiente Vergütung	Ziel- vergütung	erdiente Vergütung	Ziel- vergütung	erdiente Vergütung
Erfolgs- unabhän- gige Vergütung	Grundvergütung	1.150.000 €	1.150.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	2.130.000 €	2.130.000 €
	Sachbezüge	25.196 €	25.196 €	14.679 €	14.679 €	19.695 €	19.695 €	39.264 €	39.264 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Summe	1.175.196 €	1.175.196 €	1.114.679 €	1.114.679 €	1.119.695 €	1.119.695 €	2.169.264 €	2.169.264 €
Erfolgs- abhängige Vergütung	STI (2023)	820.000 €	852.800 €	780.000 €	1.092.000 €	780.000 €	1.138.800 €	1.800.000 €	2.466.000 €
	LTI (Variable II 2020)	–	985.500 €	–	803.000 €	–	985.500 €	–	2.859.167 €
	LTI (2023)	905.000 €	–	845.000 €	–	845.000 €	–	2.000.000 €	–
	SMP (Investment 2019)	–	568.852 €	–	–	–	518.990 €	–	1.262.774 €
	SMP (2023)	410.000 €	–	390.000 €	–	390.000 €	–	900.000 €	–
	Summe	2.135.000 €	2.407.152 €	2.015.000 €	1.895.000 €	2.015.000 €	2.643.290 €	4.700.000 €	6.587.941 €
Gesamtvergütung	3.310.196 €	3.582.348 €	3.129.679 €	3.009.679 €	3.134.695 €	3.762.985 €	6.869.264 €	8.757.205 €	

		Dr. Christian Illek Vorstandsmitglied seit 1. April 2015 Ressort: Finanzen		Thorsten Langheim Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2019 Ressort: USA & Unternehmensentwicklung		Dominique Leroy Vorstandsmitglied seit 1. November 2020 Ressort: Europa		Claudia Nemat Vorstandsmitglied seit 1. Oktober 2011 Ressort: Technologie & Innovation	
		Ziel- vergütung	erdiente Vergütung	Ziel- vergütung	erdiente Vergütung	Ziel- vergütung	erdiente Vergütung	Ziel- vergütung	erdiente Vergütung
Erfolgs- unabhän- gige Vergütung	Grundvergütung	1.137.500 €	1.137.500 €	1.150.000 €	1.150.000 €	1.008.333 €	1.008.333 €	1.150.000 €	1.150.000 €
	Sachbezüge	43.071 €	43.071 €	11.042 €	11.042 €	14.167 €	14.167 €	68.954 €	68.954 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Summe	1.180.571 €	1.180.571 €	1.161.042 €	1.161.042 €	1.022.500 €	1.022.500 €	1.218.954 €	1.218.954 €
Erfolgs- abhängige Vergütung	STI (2023)	810.000 €	1.109.700 €	820.000 €	1.123.400 €	725.833 €	1.066.975 €	820.000 €	1.090.600 €
	LTI (Variable II 2020)	–	985.500 €	–	944.438 €	–	780.188 €	–	985.500 €
	LTI (2023)	901.250 €	–	905.000 €	–	830.938 €	–	905.000 €	–
	SMP (Investment 2019)	–	504.400 €	–	–	–	–	–	507.595 €
	SMP (2023)	405.000 €	–	410.000 €	–	362.917 €	–	410.000 €	–
	Summe	2.116.250 €	2.599.600 €	2.135.000 €	2.067.838 €	1.919.688 €	1.847.163 €	2.135.000 €	2.583.695 €
Gesamtvergütung	3.296.821 €	3.780.171 €	3.296.042 €	3.228.880 €	2.942.188 €	2.869.663 €	3.353.954 €	3.802.649 €	

3. Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

3.1. Gewährte und geschuldete Vergütung für gegenwärtige Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

Die gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG zu veröffentlichende gewährte und geschuldete Vergütung sowie die jeweiligen relativen Anteile für gegenwärtige Vorstandsmitglieder werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die Tabelle enthält die im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlte Grundvergütung, die Sachbezüge, den im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlten STI, der für das Jahr 2022 festgesetzt wurde, den im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlten LTI (Variable II Tranche 2019)

mit einer Planlaufzeit von 2019 bis 2022 sowie den geldwerten Vorteil (Wert der Aktien im Zeitpunkt der Übertragung), der im Geschäftsjahr 2023 übertragenen Matching Shares, aufgrund der Teilnahme am Share Matching Plan. Der LTI (Variable II Tranche 2019) ist noch Bestandteil aus dem bis zum Jahr 2020 geltenden Vergütungssystem.

	feste Vergütungsbestandteile				variable Vergütungsbestandteile						Gesamtvergütung
	Grundvergütung	in % ¹	Sachbezüge/ Nebenleistungen	in % ¹	Short Term Incentive (STI)	in % ¹	Long Term Incentive (Variable II)	in % ¹	übertragene Matching Shares	in % ¹	
Adel Al-Saleh	1.150.000 €	31 %	25.196 €	1 %	943.800 €	26 %	897.750 €	26 %	568.852 €	16 %	3.585.598 €
Birgit Bohle	1.100.000 €	37 %	14.679 €	1 %	1.092.000 €	37 %	731.500 €	25 %	0 €	0 %	2.938.179 €
Srinivasan Gopalan	1.100.000 €	31 %	19.695 €	1 %	1.115.400 €	32 %	731.500 €	21 %	518.990 €	15 %	3.485.585 €
Timotheus Höttges	2.130.000 €	25 %	39.264 €	1 %	2.557.500 €	30 %	2.604.583 €	30 %	1.262.774 €	14 %	8.594.121 €
Dr. Christian Illek	1.137.500 €	30 %	43.071 €	1 %	1.162.200 €	31 %	897.750 €	24 %	504.400 €	14 %	3.744.921 €
Thorsten Langheim	1.150.000 €	37 %	11.042 €	1 %	1.093.333 €	35 %	860.344 €	27 %	0 €	0 %	3.114.719 €
Dominique Leroy	1.008.333 €	48 %	14.167 €	1 %	1.065.350 €	51 %	0 €	0 %	0 €	0 %	2.087.850 €
Claudia Nemat	1.150.000 €	30 %	68.954 €	2 %	1.148.000 €	30 %	897.750 €	24 %	507.595 €	14 %	3.772.299 €

¹ In % der Gesamtvergütung. Bei der Angabe der %-Werte in oben genannter Tabelle wurde nicht einheitlich kaufmännisch gerundet, um in Summe immer einen 100 %-Wert ausweisen zu können.

Short Term Incentive (STI – 2022)

Zielerreichung für den STI des Geschäftsjahres 2022

Die im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte kurzfristige variable Vergütung (STI) hat ihren Ursprung im Geschäftsjahr 2022 und setzt sich zu einem Drittel aus Konzernfinanzzielen, einem Drittel aus Segmentfinanzzielen und zu einem Drittel aus ESG-Zielen zusammen. Die verwendeten Ziele können Zielerreichungen zwischen 0 % und 150 % annehmen. Auf die sich daraus ergebende Zielerreichung wird dann noch der durch den Aufsichtsrat beschlossene Performancefaktor angewendet. Die vorgegebenen Ziele, die Zielerreichungen und die sich daraus ergebenden Auszahlungsbeträge ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

	Konzernfinanzziele (Gewichtung: 33,3 %)				Segmentfinanzziele (Gewichtung: 33,3 %)			ESG-Ziele (Gewichtung: 33,3 %)			Ziel- errei- chung	Perfor- mance- faktor	Gesamt- ziel- erreichung	
	Service- Umsätze (unber.)	EBITDA AL (unber.)	FCF AL	Σ	Service- Umsätze (unber.)	EBITDA AL (unber.)	ext. ber. indirekte Kosten AL	Σ	Senkung CO ₂ - Emissionen	Senkung Energie- verbrauch				Σ
Vorstand	(30 %)	(30 %)	(40 %)		(33,3 %)	(33,3 %)	(33,3 %)		(50 %)	(50 %)		(0,8 - 1,2)		
Adel Al-Saleh	150 %	150 %	150 %	150 %	59 % ¹	23 % ²	110 %	64 %	120 %	113 %	116 %	110 %	1,10	121 %
Birgit Bohle	150 %	150 %	150 %	150 %	132 %	150 %	116 %	133 %	120 %	113 %	116 %	133 %	1,05	140 %
Srinivasan Gopalan	150 %	150 %	150 %	150 %	109 %	136 %	126 %	124 %	120 %	113 %	116 %	130 %	1,10	143 %
Timotheus Höttges	150 %	150 %	150 %	150 %	150 %	150 %	116 %	139 %	120 %	113 %	116 %	135 %	1,15	155 %
Dr. Christian Illek	150 %	150 %	150 %	150 %	150 %	150 %	116 %	139 %	120 %	113 %	116 %	135 %	1,10	149 %
Thorsten Langheim	150 %	150 %	150 %	150 %	150 % ³	150 %	150 % ⁴	150 %	120 %	113 %	116 %	139 %	1,15	160 %
Dominique Leroy	150 %	150 %	150 %	150 %	150 %	150 %	118 %	139 %	120 %	113 %	116 %	135 %	1,10	149 %
Claudia Nemat	150 %	150 %	150 %	150 %	132 %	150 %	116 %	133 %	120 %	113 %	116 %	133 %	1,05	140 %

¹ Anstelle der Service-Umsätze (unbereinigt) wurde bei der T-Systems auf den externen Umsatz abgestellt.

² Anstelle des unbereinigten EBITDA AL wurde bei der T-Systems auf das unbereinigte EBIT abgestellt.

³ Anstelle der Service-Umsätze (unbereinigt) wurde bei Group Development auf den Gesamtumsatz abgestellt.

⁴ Anstelle der externen bereinigten indirekten Kosten AL wurde bei Group Development auf standortbezogene indirekte Kosten abgestellt.

Konzernfinanzziele

Die vom Aufsichtsrat vorgegebenen Finanzziele des Konzerns und die daraus abgeleitete Zielerreichung der Konzernfinanzziele ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

in Mrd. €							
	Gewichtung	unterer Schwellenwert Zielerreichung 0 %	Zielwert Zielerreichung 100 %	oberer Schwellenwert Zielerreichung 150 %	Ergebnis ¹	Zielerreichung	
Service-Umsätze (unbereinigt)	30 %	79,3	83,4	85,1	85,1	150 %	
EBITDA AL (unbereinigt)	30 %	28,7	31,9	32,5	33,1	150 %	
FCF AL	40 %	8,9	9,9	10,3	10,7	150 %	

¹ Die Ist-Werte sind angepasst um nicht budgetierte anorganische Effekte (unterjährige Erst- und Entkonsolidierungen von Gesellschaften, Wechselkursschwankungen) und Einmaleffekte.

Bei allen Kennzahlen (Service-Umsätze (unbereinigt), EBITDA AL (unbereinigt) und FCF AL) haben sowohl der Konzern exklusive USA als auch inklusive USA eine signifikant bessere Leistung, als im Budget unterstellt, erreicht, was zu einer Zielerreichung von 150 % führte. Daraus ergab sich für das Geschäftsjahr 2022 eine gewichtete Zielerreichung für die Konzernfinanzziele von 150 %.

Segmentfinanzziele

Für die Segmentfinanzziele, die dem STI des Jahres 2022 zu Grunde lagen, gilt – mit Ausnahme des Vorstandsmitglieds USA & Unternehmensentwicklung – die gleiche Verteilung, wie sie für das Jahr 2023 zur Anwendung gekommen und in der Abbildung in Abschnitt 2.2 dargestellt ist. Für das Vorstandsmitglied USA & Unternehmensentwicklung wurde im Jahr 2022 im Gegensatz zum Jahr 2023 zur Messung der Segmentfinanzziele noch auf das Segment „Group Development“ abgestellt.

ESG-Ziele

Die ESG-Ziele waren für den STI des Jahres 2022 identisch zu denen des Jahres 2023, die in Abschnitt 2.2 des Vergütungsberichts ausgeführt sind. Gleichwohl wurde im Jahr 2022 das Ambitionsniveau und die Zielerreichung noch unter Einbezug des US-Geschäfts ermittelt. Insgesamt wurde eine gewichtete Zielerreichung für die ESG-Ziele von 116 % festgestellt. Das Ambitionsniveau und die daraus abgeleitete Zielerreichung ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

	Gewichtung	unterer Schwellenwert Zielerreichung 0 %	Zielwert Zielerreichung 100 %	oberer Schwellenwert Zielerreichung 150 %	Ergebnis	Zielerreichung	
Senkung CO ₂ -Emissionen (in: ktCO _{2e}) ¹	50 %	291	243	218	233	120 %	
Senkung Energieverbrauch (in: GWh) ²	50 %	14.542	13.402	12.832	13.253	113 %	

¹ Reduktion gegenüber Zielwert. Budgetwert und Zielkorridore benennen Gesamtwerte der CO₂-Emissionen und nicht die Reduktion.

² Budgetwert und Zielkorridore benennen Gesamtwerte des Energieverbrauchs und nicht die Reduktion.

Performancefaktor

Bei der Festlegung des individuellen Performancefaktors im Rahmen des STI 2022 hat der Aufsichtsrat unter Abwägung der Leistungen im Rahmen der Strategieumsetzungsziele und den Ergebnissen der Bewertung der Value Adherence, die nachfolgenden Performancefaktoren für die Vorstandsmitglieder festgelegt:

Performancefaktor

Adel Al-Saleh	1,10
Birgit Bohle	1,05
Srinivasan Gopalan	1,10
Timotheus Höttges	1,15
Dr. Christian Illek	1,10
Thorsten Langheim	1,15
Dominique Leroy	1,10
Claudia Nemat	1,05

Der Aufsichtsrat hatte für das Geschäftsjahr 2022 die nachfolgenden individuellen Strategieumsetzungsziele mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern abgeschlossen, die Gegenstand der Leistungsbeurteilung durch den Aufsichtsrat waren:

Individuelle Strategieumsetzung

Timotheus Höttges	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US ▪ Fortführung T-Systems Transformation ▪ Implementierung der neuen Strategie zur führenden digitalen Telko ▪ Gestaltung wettbewerbsfähiger Rahmenbedingungen für den Glasfaser/FTTH- und 5G-Ausbau
Adel Al-Saleh	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementierung der neuen Strategie T-Systems ▪ Stärkung des Wachstums in strategischen Fokusindustrien (Automotive, Public, Health, Public Transportation) ▪ Kostentransformation innerhalb der T-Systems ▪ Steigerung der Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit T-Systems
Birgit Bohle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschleunigung der konzernweiten Skill Transformation mit Fokus auf digitale Skills ▪ Weiterentwicklung und Umsetzung des „New Work 2.0“ für die Deutsche Telekom AG ▪ Umsetzung der Belegschaftsstrategie ▪ Verbesserung der allgemeinen Mitarbeiterzufriedenheit ▪ Minimierung rechtlicher und regulatorischer Risiken
Srinivasan Gopalan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umsetzung der Wachstumsinitiativen in Deutschland ▪ Effizienzsteigerung durch Digitalisierung in Deutschland ▪ Umsetzung der Strategie, führende digitale Telko in Deutschland zu werden ▪ Verbesserung Kundenzufriedenheit in Deutschland
Dr. Christian Illek	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung der Effizienz des Konzerns durch Digitalisierungsinitiativen und Senkung der externen indirekten Kosten AL ▪ Sicherstellung der Refinanzierbarkeit des Konzerns ▪ Sicherstellung der Umsetzung der strategischen Prioritäten des Konzerns
Thorsten Langheim	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US ▪ Steigerung Wertschöpfung Deutsche Funkturm (DFMG) ▪ Sicherstellung eines wertorientierten Portfolio-Managements
Dominique Leroy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschleunigung der digitalen Transformation in Europa ▪ Umsetzung der Wachstumsinitiativen in Europa ▪ Beschleunigung des Glasfaserausbaus in Europa ▪ Verbesserung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit in Europa
Claudia Nemat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transformation hin zu einem digitalen (Telko-)Produktionsmodell ▪ Steigerung von Innovationen für das „Kundenerlebnis“ ▪ Enablement des beschleunigten Netzausbaus und Sicherstellung der Resilienz in den Lieferketten

Die Vorgehensweise bei der Festlegung und der Ableitung der Zielerreichung für die Value Adherence entspricht den Ausführungen zur Vorgehensweise wie sie auch bei der Value Adherence im Geschäftsjahr 2023 angewandt worden ist, so dass hier auf die Ausführungen in Abschnitt 2.2 verwiesen wird.

Auf der Grundlage einer qualitativen Gesamtwürdigung der Umsetzung der aufgeführten Strategieumsetzungsziele und der Kriterien zur Value Adherence ergaben sich je Vorstandsmitglied die oben dargestellten Performancefaktoren und individuellen Zielerreichungen beim STI 2022.

Long Term Incentive (Variable II – Tranche 2019)

Die im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte langfristige variable Vergütung (Variable II Tranche 2019) hat ihren Ursprung im bis einschließlich 2020 gültigen Vorstandsvergütungssystem und setzte sich aus vier gleich gewichteten Zielparametern zusammen, die jeweils Zielerreichungsgrade zwischen 0 % und 150 % annehmen können. Die Variable II (Tranche 2019) ist ein rein cash-basierter Vierjahresplan mit einer Planlaufzeit von 2019 bis 2022. Das Ambitionsniveau der Zielwerte wurde zu Beginn der Planlaufzeit für alle vier Planjahre festgelegt.

Die Zielerreichung wurde wie folgt festgestellt:

(Gewichtung)	Jahr 2019 (25 %)			Jahr 2020 (25 %)			Jahr 2021 (25 %)			Jahr 2022 (25 %)			Gesamt- zielerreichung
	Ziel- wert	Ist- Wert ¹	Ziel- erreichung										
ROCE	5,1 %	5,0 %	97 %	5,1 %	7,9 %	150 %	5,7 %	6,4 %	150 %	6,1 %	6,6 %	150 %	137 %
ber. EPS	0,99	1,02	124 %	1,00	1,24	150 %	1,08	1,28	150 %	1,13	1,80	150 %	144 %
Kunden- zufriedenheit	69,4	67,3	67 %	70,1	71,3	125 %	70,8	71,4	113 %	71,6	74,1	150 %	114 %
Mitarbeiter- zufriedenheit	65	65	100 %	65	73	150 %	66	73	150 %	67	72	150 %	138 %
Gesamtzielerreichung Tranche 2019												133 %	

¹ Die Ist-Werte sind angepasst um wesentliche Sachverhalte, die in der Mittelfristplanung nicht berücksichtigt waren (erhöhte Investitionen für Spektrum USA, Einführung des IFRS 16 Standards, Zusammenschluss T-Mobile US).

Share Matching Plan (SMP)

Bei den in der Gesamtvergütung ausgewiesenen Beträgen ist auch der Wert enthalten, der sich im Zeitpunkt der Übertragung der Matching Shares im Geschäftsjahr 2023 ergeben hat und zum Gegenstand der Lohnbesteuerung wurde. Alle im Geschäftsjahr 2023 übertragenen Matching Shares wurden vier Jahre nach dem Datum des verpflichtenden Eigeninvestments im Jahr 2019 übertragen. Aus diesem Grund ergeben sich für jedes Vorstandsmitglied individuelle Übertragungstermine, da für das Eigeninvestment 2019 ein ca. dreimonatiges Kauffenster für die Durchführung des Eigeninvestments bestanden hat. In diesem Zusammenhang wurden Srinivasan Gopalan am 6. April 23.505 Stück Aktien zu einem Aktienkurs von 22,08 € übertragen. Timotheus Höttges erhielt am 6. April 34.271 Stück zu 22,08 € und am 10. Mai weitere 23.860 Stück Aktien zu einem Kurs von 21,21 € übertragen. Adel Al-Saleh erhielt am 10. Mai 26.820 Stück Aktien zu 21,21 €. Claudia Nemat wurden am 20. Juni 26.440 Stück Matching Shares zu einem Aktienkurs von 19,198 € übertragen und Dr. Christian Illek erhielt am 27. Juni insgesamt 26.000 Stück Matching Shares zu einem Übertragungskurs von 19,40 €.

3.2. Gewährte und geschuldete Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

Die gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG zu veröffentlichende gewährte und geschuldete Vergütung sowie die jeweiligen relativen Anteile für frühere Vorstandsmitglieder werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die Tabelle enthält die im Geschäftsjahr 2023 aufgrund bestehender Versorgungszusagen ausbezahlten Ruhegelder, und den im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlten LTI (Variable II Tranche 2019), an der einige Vorstandsmitglieder einen pro-rata-Anspruch erhielten, die zwischen 2017 und 2020 ihr Vorstandsmandat beendet haben.

	feste Vergütungsbestandteile		variable Vergütungsbestandteile						Gesamt- vergütung
	Ruhegeld- zahlungen	in % ¹	Short Term Incentive (STI)	in % ¹	Long Term Incentive (Variable II)	in % ¹	übertragene Matching Shares	in % ¹	
Dr. Thomas Kremer (bis 31. März 2020)	0 €	0 %	0 €	0 %	228.594 €	100 %	0 €	0 %	228.594 €
Niek Jan van Damme (bis 31. Dezember 2017)	0 €	0 %	0 €	0 %	35.688 €	100 %	0 €	0 %	35.688 €
Reinhard Clemens (bis 31. Dezember 2017)	596.750 €	100 %	0 €	0 %	0 €	0 %	0 €	0 %	596.750 €

¹ In % der Gesamtvergütung.

Neben den in der Tabelle ausgewiesenen individuellen Zahlungen an frühere Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2023 weitere 7,9 Mio. € an ehemalige Vorstandsmitglieder für Ruhegeldzahlungen geleistet, die aus Gründen des Datenschutzes nach § 162 Abs. 5 AktG nicht mehr individuell ausgewiesen werden dürfen.

Long Term Incentive (Variable II – Tranche 2019)

Auch im Fall des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern während der vierjährigen Planlaufzeit der Variable II kann es in Abhängigkeit des jeweiligen Ausscheidensgrundes zu einer pro-rata-Teilnahme kommen. In diesem Fall erhalten die ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder bei Fälligkeit der Tranche die Auszahlung zum gleichen Zeitpunkt und mit der gleichen Zielerreichung wie die noch gegenwärtigen Vorstandsmitglieder. Lediglich der ursprünglich zugesagte Teilnahmebetrag reduziert sich pro-rata. Insofern gelten hier die gleichen Ausführungen zur Zielerreichung wie bei den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern in Abschnitt 3.1. Die Zielerreichung der Tranche beträgt ebenfalls 133 %.

3.3. Vergleichende Darstellung

Nachfolgende Tabelle veranschaulicht die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft, der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder sowie die über die letzten fünf Geschäftsjahre durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des handelsrechtlichen Jahresüberschusses der Gesellschaft und des bereinigten EBITDA AL (Konzern) dargestellt, welches die operative Leistungsfähigkeit der Gesellschaft veranschaulichen soll.

Die Grundlage der für die Darstellung der prozentualen Entwicklung verwendeten Zahlen der Vorstandsvergütung entsprechen dem Vergütungsbegriff der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 AktG. Die Darstellung der Entwicklung der Vergütungen der Vorstandsmitglieder verwendet im Erstjahr der Vorstandsbestellung oder im Erstjahr der Ruhegeldzahlungen ein „n/a“, weil im Erstjahr noch keine sinnvolle Vergütungsentwicklung zum Vorjahr abbildbar ist.

Der Kreis der einbezogenen Arbeitnehmer (auf Vollzeitäquivalenzbasis) erstreckt sich ausschließlich auf Mitarbeitende von deutschen Konzerngesellschaften, die dem Geltungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarung AT angehören, da in diesen Gesellschaften eine weitestgehend vergleichbare Vergütungssystematik und vergleichbare Vergütungsbestandteile im Einsatz sind. Die einbezogenen Arbeitnehmer wurden auf Grundlage einer Durchschnittsbetrachtung des Jahres 2023 berücksichtigt. Analog zur Darstellung der Vorstandsmitglieder wurde der Betrag der Gesamtbruttoentgelte der Mitarbeitenden (bereinigt um gezahlte Abfindungen) des jeweiligen Geschäftsjahres betrachtet, um auf diese Weise dem Begriff der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zu entsprechen. Die Gesamtbruttoentgelte der Mitarbeitenden wurden um Abfindungszahlungen bereinigt, die in der Regel aufgrund struktureller Personalmaßnahmen gezahlt wurden.

	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2023 zu 2022
Ertragskennziffern				
Jahresüberschuss (AG) nach HGB	43,8 %	43,3 %	10,8 %	127,7 %
EBITDA AL Konzern (bereinigt)	41,7 %	6,6 %	7,7 %	0,7 %
gegenwärtige Vorstandsmitglieder (Stand: 31. Dezember 2023)				
Adel Al-Saleh	-4,7 %	2,3 %	54,1 %	16,9 %
Birgit Bohle	45,6 %	16,3 %	21,3 %	47,1 %
Srinivasan Gopalan	16,1 %	62,0 %	28,4 %	1,9 %
Timotheus Höttges	11,8 %	18,7 %	8,8 %	12,3 %
Dr. Christian Illek	8,6 %	15,1 %	20,8 %	5,2 %
Thorsten Langheim	91,1 %	15,7 %	13,0 %	35,7 %
Dominique Leroy	n/a	282,9 %	78,9 %	1,0 %
Claudia Nemat	-1,0 %	11,2 %	19,2 %	0,9 %
frühere Vorstandsmitglieder (Stand 31. Dezember 2023)				
Dr. Thomas Kremer	-11,5 %	38,8 %	-87,0 %	-37,9 %
Niek Jan van Damme	-28,2 %	-27,1 %	834,1 %	-99,0 %
Reinhard Clemens	-39,5 %	-46,7 %	-100,0 %	n/a
Durchschnittsvergütung Mitarbeitende				
Durchschnittsvergütung	1,3 %	2,2 %	3,7 %	3,5 %

Die teilweise sehr starken Veränderungen in der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder in einzelnen Jahresvergleichen beruhen weitestgehend nicht auf Anpassungen der Vergütungshöhen in den Vorstandsverträgen, sondern sind der Tatsache geschuldet, dass einzelne mehrjährige Vergütungsinstrumente erstmalig ausgezahlt wurden.

Grundsätzlich resultieren die Veränderungen in der Vorstandsvergütung aus den unterschiedlichen Zielerreichungsgraden der variablen Vergütungselemente STI und LTI, sowie den jeweiligen unterschiedlichen Aktienkursniveaus im Zeitpunkt der Übertragungen von Matching Shares.

Ein neu in den Vorstand eintretendes Vorstandsmitglied erhält erstmalig im fünften Jahr der Vorstandstätigkeit eine Auszahlung aus dem LTI und erst im sechsten Jahr Aktienübertragungen aus dem Share Matching Plan. Wenn diese Vergütungselemente erstmalig als Auszahlungen in den Vergütungsvergleich eingerechnet werden, kommt es deshalb zu entsprechend hohen positiven Ausschlägen, ohne dass sich die vertraglich vereinbarten Vergütungsansprüche geändert haben.

Bei früheren Vorstandsmitgliedern sehen die vertraglichen Regelungen vor, dass bestehende Ansprüche auf STI und Variable II-Auszahlungen sowie Übertragungen von Aktien im Rahmen des Share Matching Plans nur auf Basis einer pro-rata-Regelung ausgeglichen werden. Aus diesem Grund weisen die Vergütungen für frühere Vorstandsmitglieder nach dem Ausscheiden grundsätzlich deutlich rückläufige Entwicklungen auf, da der pro-rata-Anteil an Variable II-Plänen mit vierjähriger Laufzeit immer weiter abnimmt, da nur geringere Anteile an den Plänen erdient werden konnten. Frühere Vorstandsmitglieder erhielten in ihrer Versorgungszusage eine jährliche Rentendynamik auf die Ruhegeldzahlungen. Somit steigen die jährlichen Ruhegeldzahlungen in Höhe der vereinbarten Dynamik. Bei Vorstandsmitgliedern mit Alterszusagen auf ein Einmalkapital kommt es hingegen zu sprunghaften Anstiegen im Jahr der Auszahlung und zu starken Rückgängen im Jahr nach der Auszahlung eines Einmalkapitals.

B. Aufsichtsratsvergütung

1. Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird in § 13 der Satzung der Deutschen Telekom AG geregelt. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

2. Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

Bestandteile, Höhe und Struktur der Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2023

Nach den in der Satzung festgelegten Regelungen erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste jährliche Grundvergütung in Höhe von 100.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie sein Stellvertreter erhalten für den mit ihrer Tätigkeit verbundenen höheren Organisations- und Verwaltungsaufwand sowie ihre besondere Verantwortung für die erfolgreiche und effiziente Zusammenarbeit des Gesamtgremiums eine erhöhte Grundvergütung. Die Erhöhung beträgt für den Vorsitzenden 100.000 € und für den Stellvertreter 50.000 €.

Die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats wird mit Blick auf die Bedeutung der Ausschussarbeit und den erhöhten Vorbereitungs- und Arbeitsaufwand zusätzlich wie folgt vergütet:

- (a) der Vorsitzende des Prüfungsausschusses 100.000 €, jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses 40.000 €,
- (b) der Vorsitzende des Präsidialausschusses 70.000 €, jedes andere Mitglied des Präsidialausschusses 30.000 €,
- (c) der Vorsitzende des Nominierungsausschusses 25.000 €, jedes andere Mitglied des Nominierungsausschusses 12.500 €,
- (d) der Vorsitzende eines anderen Ausschusses 40.000 €, jedes andere Mitglied eines Ausschusses 25.000 €.

Der Vorsitz und die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss bleiben unberücksichtigt.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nur für einen Teil des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Um die zeitliche Inanspruchnahme durch die Sitzungsteilnahme in der Aufsichtsratsvergütung angemessen zu berücksichtigen, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats darüber hinaus für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld von 2.000 €, wobei jedoch nur eine Sitzung pro Tag berücksichtigt wird.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 13 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Gemäß § 13 Abs. 6 der Satzung der Gesellschaft ist die Aufsichtsratsvergütung nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2023 handelt es sich um die nach der Hauptversammlung 2023 ausgezahlte Grundvergütung für die Aufsichtsratsmitglieder und die Vergütung für Ausschussmitgliedschaften für das Geschäftsjahr 2022 sowie das Sitzungsgeld.

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung	in % ¹	Ausschussvergütung	in % ¹	Sitzungsgeld	in % ¹	Gesamtsumme	Vergütung aus Mandaten bei Tochtergesellschaften und sonstigen internen Gremien
Dr. Frank Appel (Vorsitzender)	150.000 €	54 %	90.000 €	32 %	40.000 €	14 %	280.000 €	
Dr. Rolf Bösingher	33.333 €	50 %	27.500 €	41 %	6.000 €	9 %	66.833 €	
Dr. Günther Bräunig	100.000 €	62 %	38.333 €	23 %	24.000 €	15 %	162.333 €	
Odysseus D. Chatzidis	100.000 €	57 %	50.000 €	29 %	24.000 €	14 %	174.000 €	
Constantin Greve	100.000 €	67 %	25.000 €	17 %	24.000 €	16 %	149.000 €	
Katja Hessel ²	0 €	–	0 €	–	0 €	–	0 €	
Lars Hinrichs	100.000 €	69 %	25.000 €	17 %	20.000 €	14 %	145.000 €	
Dr. Helga Jung	100.000 €	65 %	30.000 €	19 %	24.000 €	16 %	154.000 €	
Prof. Dr. Michael Kaschke	33.333 €	66 %	13.333 €	26 %	4.000 €	8 %	50.666 €	
Nicole Koch	100.000 €	67 %	25.000 €	17 %	24.000 €	16 %	149.000 €	4.500 €
Dagmar P. Kollmann	100.000 €	36 %	137.500 €	50 %	38.000 €	14 %	275.500 €	
Petra Steffi Kreusel	100.000 €	60 %	40.000 €	24 %	26.000 €	16 %	166.000 €	3.250 €
Harald Krüger	100.000 €	69 %	25.000 €	17 %	20.000 €	14 %	145.000 €	
Prof. Dr. Ulrich Lehner (ehem. Vorsitzender)	66.667 €	59 %	40.000 €	36 %	6.000 €	5 %	112.667 €	
Kerstin Marx	100.000 €	44 %	95.000 €	41 %	34.000 €	15 %	229.000 €	3.250 €
Frank Sauerland (stellv. Vorsitzender)	150.000 €	61 %	70.000 €	28 %	26.000 €	11 %	246.000 €	20.500 €
Susanne Schöttke	75.000 €	60 %	30.000 €	24 %	20.000 €	16 %	125.000 €	
Lothar Schröder	100.000 €	62 %	40.000 €	25 %	20.000 €	13 %	160.000 €	12.000 €
Nicole Seelemann-Wandtke	100.000 €	71 %	25.000 €	18 %	16.000 €	11 %	141.000 €	
Sibylle Spoo	33.333 €	66 %	13.333 €	26 %	4.000 €	8 %	50.666 €	
Karl-Heinz Streibich	100.000 €	51 %	65.000 €	34 %	28.000 €	15 %	193.000 €	
Margret Suckale	100.000 €	57 %	50.000 €	29 %	24.000 €	14 %	174.000 €	
Karin Topel	100.000 €	67 %	25.000 €	17 %	24.000 €	16 %	149.000 €	500 €
Stefan B. Wintels	75.000 €	65 %	18.750 €	16 %	22.000 €	19 %	115.750 €	
Summe	2.116.666 €		998.749 €		498.000 €		3.613.415 €	

¹ In % der Gesamtsumme. Bei der Angabe der %-Werte in oben genannter Tabelle wurde nicht einheitlich kaufmännisch gerundet, um in Summe immer einen 100 %-Wert ausweisen zu können.

² Katja Hessel verzichtet als Parlamentarische Staatssekretärin auf die Vergütung.

Die Arbeitnehmervertreter, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind, haben erklärt, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes abzuführen.

3. Vergleichende Darstellung

Nachfolgende Tabelle veranschaulicht die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft, der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder sowie die über die letzten fünf Geschäftsjahre durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des handelsrechtlichen Jahresüberschusses der Gesellschaft und des bereinigten EBITDA AL (Konzern) dargestellt, welches die operative Leistungsfähigkeit der Gesellschaft veranschaulichen soll.

Der Kreis der einbezogenen Arbeitnehmer erstreckt sich ausschließlich auf Mitarbeitende von deutschen Konzerngesellschaften, die dem Geltungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarung AT angehören, da in diesen Gesellschaften eine weitestgehend vergleichbare Vergütungssystematik und vergleichbare Vergütungsbestandteile im Einsatz sind. Analog zur Darstellung der Vorstandsmitglieder wurde der Betrag der Gesamtbruttoentgelte der Mitarbeitenden (bereinigt um gezahlte Abfindungen) des jeweiligen Geschäftsjahres betrachtet, um auf diese Weise dem Begriff der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zu entsprechen. Die Gesamtbruttoentgelte der Mitarbeitenden wurden um Abfindungszahlungen bereinigt, die in der Regel aufgrund struktureller Personalmaßnahmen gezahlt wurden.

	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2023 zu 2022
Ertragskennziffern				
Jahresüberschuss (AG) nach HGB	43,8 %	43,3 %	10,8 %	127,7 %
EBITDA AL Konzern (bereinigt)	41,7 %	6,6 %	7,7 %	0,7 %
gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder (Stand: 31. Dezember 2023)				
Dr. Frank Appel (Vorsitzender)	–	–	n/a	n/a
Odysseus D. Chatzidis	13,8 %	12,8 %	17,1 %	27,9 %
Eric Daum	–	–	–	–
Constantin Greve	505,9 %	30,2 %	-19,4 %	39,3 %
Katja Hessel	–	–	–	–
Lars Hinrichs	-1,9 %	9,9 %	-3,6 %	35,5 %
Dr. Helga Jung	12,6 %	6,9 %	-27,5 %	94,9 %
Dagmar P. Kollmann	-1,9 %	5,5 %	-2,4 %	32,8 %
Petra Steffi Kreusel	-1,6 %	6,7 %	-1,6 %	31,7 %
Harald Krüger	48,0 %	17,6 %	22,5 %	34,3 %
Kerstin Marx	–	n/a	38,3 %	17,4 %
Dr. Reinhard Ploss	–	–	–	–
Frank Sauerland (stellv. Vorsitzender)	483,2 %	84,4 %	1,7 %	26,2 %
Christoph Schmitz	–	–	–	–
Susanne Schöttke	–	–	n/a	n/a
Nicole Seelemann-Wandtke	133,2 %	30,9 %	-21,4 %	33,0 %
Karl-Heinz Streibich	11,8 %	-4,6 %	-3,9 %	30,4 %
Margret Suckale	8,7 %	8,5 %	-3,5 %	27,9 %
Karin Topel	25,4 %	7,8 %	-3,6 %	39,3 %
Stefan B. Wintels	–	–	n/a	n/a
frühere Aufsichtsratsmitglieder (Stand 31. Dezember 2023)				
Josef Bednarski	6,1 %	-70,1 %	–	–
Dr. Rolf Bösinger	68,9 %	10,0 %	-5,3 %	-62,3 %
Dr. Günther Bräunig	17,3 %	6,2 %	-21,9 %	51,7 %
Prof. Dr. Michael Kaschke	-2,5 %	8,5 %	-3,1 %	-58,8 %
Nicole Koch	12,6 %	7,8 %	-3,6 %	39,3 %
Prof. Dr. Ulrich Lehner (ehem. Vorsitzender)	4,9 %	-1,5 %	-14,6 %	-60,7 %
Lothar Schröder	4,4 %	-41,4 %	-24,5 %	31,1 %
Sibylle Spoo	-0,7 %	4,1 %	-17,8 %	-59,5 %
Durchschnittsvergütung Mitarbeitende				
Durchschnittsvergütung	1,3 %	2,2 %	3,7 %	3,5 %

4. Ausblick

Die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 (Auszahlung nach der Hauptversammlung 2024) verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung	in % ¹	Ausschussvergütung	in % ¹	Sitzungsgeld	in % ¹	Gesamtsumme	Vergütung aus Mandaten bei Tochtergesellschaften und sonstigen internen Gremien
Dr. Frank Appel (Vorsitzender)	200.000 €	56 %	120.000 €	34 %	36.000 €	10 %	356.000 €	
Dr. Günther Bräunig	33.333 €	66 %	13.333 €	26 %	4.000 €	8 %	50.666 €	
Odysseus D. Chatzidis	100.000 €	57 %	50.000 €	29 %	24.000 €	14 %	174.000 €	
Eric Daum	16.667 €	62 %	4.167 €	16 %	6.000 €	22 %	26.834 €	8.700 €
Constantin Greve	100.000 €	68 %	25.000 €	17 %	22.000 €	15 %	147.000 €	
Katja Hessel ²	0 €	–	0 €	–	0 €	–	0 €	
Lars Hinrichs	100.000 €	69 %	25.000 €	17 %	20.000 €	14 %	145.000 €	
Dr. Helga Jung	100.000 €	60 %	40.000 €	24 %	26.000 €	16 %	166.000 €	
Nicole Koch	91.667 €	70 %	22.917 €	18 %	16.000 €	12 %	130.584 €	9.500 €
Dagmar P. Kollmann	100.000 €	37 %	137.500 €	51 %	32.000 €	12 %	269.500 €	
Petra Steffi Kreusel	100.000 €	60 %	40.000 €	24 %	26.000 €	16 %	166.000 €	
Harald Krüger	100.000 €	68 %	25.000 €	17 %	22.000 €	15 %	147.000 €	
Kerstin Marx	100.000 €	44 %	95.000 €	41 %	34.000 €	15 %	229.000 €	
Dr. Reinhard Ploss	75.000 €	86 %	0 €	0 %	12.000 €	14 %	87.000 €	
Frank Sauerland (stellv. Vorsitzender)	150.000 €	60 %	74.167 €	29 %	28.000 €	11 %	252.167 €	35.100 €
Christoph Schmitz	16.667 €	68 %	0 €	0 %	8.000 €	32 %	24.667 €	
Susanne Schöttke	100.000 €	61 %	40.000 €	25 %	22.000 €	14 %	162.000 €	
Lothar Schröder	91.667 €	64 %	36.667 €	26 %	14.000 €	10 %	142.334 €	12.000 €
Nicole Seelemann-Wandtke	100.000 €	70 %	25.000 €	17 %	18.000 €	13 %	143.000 €	6.300 €
Karl-Heinz Streibich	100.000 €	51 %	69.583 €	36 %	26.000 €	13 %	195.583 €	
Margret Suckale	100.000 €	57 %	50.000 €	29 %	24.000 €	14 %	174.000 €	
Karin Topel	100.000 €	69 %	25.000 €	17 %	20.000 €	14 %	145.000 €	7.100 €
Stefan B. Wintels	100.000 €	55 %	55.000 €	30 %	28.000 €	15 %	183.000 €	
Summe	2.075.001 €		973.334 €		468.000 €		3.516.335 €	

¹ In % der Gesamtsumme. Bei der Angabe der %-Werte in oben genannter Tabelle wurde nicht einheitlich kaufmännisch gerundet, um in Summe immer einen 100 %-Wert ausweisen zu können.

² Katja Hessel verzichtet als Parlamentarische Staatssekretärin auf die Vergütung.

Für den Vorstand

Timotheus Höttges
Vorsitzender des Vorstands
der Deutschen Telekom AG

Dr. Christian P. Illek
Vorstandsmitglied Finanzen
der Deutschen Telekom AG

Für den Aufsichtsrat

Dr. Frank Appel
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der Deutschen Telekom AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Telekom Aktiengesellschaft, Bonn

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutschen Telekom Aktiengesellschaft, Bonn, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Deutschen Telekom Aktiengesellschaft, Bonn, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Deutschen Telekom Aktiengesellschaft, Bonn, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 6. Februar 2024 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Düsseldorf, den 22. Februar 2024

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christoph Schenk
Wirtschaftsprüfer

Dr. Tim Hoffmann
Wirtschaftsprüfer