

20	Die Deutsche Telekom auf einen Blick	70	Corporate Responsibility
26	Konzernstruktur	77	Innovation und Produktentwicklung
28	Konzernstrategie	82	Mitarbeiter
31	Konzernsteuerung	87	Besondere Ereignisse nach Schluss des Geschäftsjahres
35	Wirtschaftliches Umfeld	87	Prognose
40	Geschäftsentwicklung des Konzerns	97	Risiko- und Chancen-Management
52	Geschäftsentwicklung der operativen Segmente	112	Rechnungslegungsbezogenes internes Kontrollsystem
66	Geschäftsentwicklung der Deutschen Telekom AG	113	Sonstige Angaben

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Grundlagen der Vorstandsvergütung. Der Aufsichtsrat hat am 24. Februar 2010 ein neues System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen. Umgesetzt wurden dabei die seit dem 5. August 2009 geltenden Regelungen des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG). Die Hauptversammlung der Deutschen Telekom AG vom 3. Mai 2010 billigte dieses neue System. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen. Die Mitglieder des Vorstands haben auf Basis der mit ihnen geschlossenen Dienstverträge einen Anspruch auf ein jährliches festes Jahresgehalt, eine jährliche variable Erfolgsvergütung (Variable I), eine langfristig ausgelegte variable Vergütungskomponente (Variable II) sowie Anspruch auf Nebenleistungen und auf Anwartschaften aus einer betrieblichen Pensionszusage. Der Aufsichtsrat legt die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand fest. Diese Struktur und die Angemessenheit der Vergütung überprüft er regelmäßig.

Das feste Jahresgehalt ist bei allen Vorstandsmitgliedern gemäß den aktienrechtlichen Anforderungen unter Beachtung der marktüblichen Vergütungen festgelegt. Es ist sichergestellt, dass die Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist und die variablen Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben.

Der Aufsichtsrat kann zudem nach seinem pflichtgemäßen Ermessen außerordentliche Leistungen einzelner oder aller Vorstandsmitglieder in Form einer besonderen Erfolgstantieme vergüten.

In markt- und konzernüblicher Weise gewährt die Gesellschaft allen Mitgliedern des Vorstands aus ihren Vorstandsverträgen weitere Leistungen, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen und entsprechend versteuert werden, so v. a. die Überlassung eines Geschäftsfahrzeugs sowie die Gewährung von Unfallversicherungs- und Haftpflichtschutz und Leistungen im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung.

Nebentätigkeiten sind grundsätzlich genehmigungspflichtig. Die Übernahme von Management- und Aufsichtsratsfunktionen in Konzerngesellschaften erfolgt grundsätzlich unentgeltlich.

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen nicht durch das jeweilige Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund eintritt, wird die feste Grundvergütung weitergewährt; variable Vergütungsansprüche werden bei einer ununterbrochenen krankheitsbedingten Abwesenheit von größer einem Monat anteilmäßig entsprechend der ununterbrochenen Abwesenheit gekürzt. Die Fortzahlung der Vergütung endet spätestens nach einer ununterbrochenen Abwesenheit von sechs Monaten bzw. maximal nach einem Zeitraum von bis zu drei Monaten nach dem Ende des Monats, in dem eine dauernde Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds festgestellt worden ist.

Variable Erfolgsvergütung

Die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands unterteilt sich in die Variablen I und II. Die Variable I enthält sowohl kurzfristige als auch langfristig angelegte Komponenten, die in der Realisierung des Budgets in konkreten Zielgrößen sowie der Umsetzung der Strategie und dem Handeln im Einklang mit dem Konzernleitbild bestehen. Die Variable II ist ausschließlich langfristig orientiert. So ist sichergestellt, dass im Rahmen der variablen Vergütung eine Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung erfolgt und eine überwiegend langfristige Anreizwirkung besteht. Die variablen Vergütungsbestandteile enthalten eindeutige betragsmäßige Höchstgrenzen, und auch die Vergütungshöhe insgesamt wurde betragsmäßig begrenzt.

Variable I. Die jährliche variable Vergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt sich nach dem Grad der Erreichung der vom Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG zu Beginn des Geschäftsjahres jedem Mitglied des Vorstands erteilten Zielvorgabe. Die Zielvorgabe setzt sich dabei aus Konzernzielen (50 %) für Umsatz, unbereinigtes EBITDA und Free Cashflow sowie Individualzielen der einzelnen Vorstandsmitglieder zusammen. Die Individualziele bestehen aus den auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichteten Zielen zur Umsetzung der Strategie (30 %) sowie dem Handeln im Einklang mit dem Konzernleitbild (Value Adherence) in Höhe von 20 %. Die Zielvereinbarung und Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr werden vom Aufsichtsratsplenum festgelegt. Eine Übererfüllung der Zielvorgaben wird linear abgebildet und ist auf 150 % des Zusagebetrags begrenzt. Darüber hinausgehende Zielerreichungsgrade bleiben unberücksichtigt. Zur darüber hinausgehenden Sicherstellung der langfristigen Anreizwirkung und der Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ist ein Betrag von einem Drittel der jährlich durch das Aufsichtsratsplenum festgesetzten Variablen in Aktien der Deutschen Telekom AG zu investieren; diese sind über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren vom jeweiligen Vorstandsmitglied zu halten.

Variable II. Die ausschließlich langfristig angelegte Variable II wird an der Erfüllung von vier gleich gewichteten Erfolgsparametern (Return On Capital Employed (ROCE), bereinigtes Ergebnis je Aktie, Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit) gemessen. Jeder Parameter beeinflusst ein Viertel des Auslobungsbetrags. Eine Übererfüllung der Zielvorgaben wird linear abgebildet und ist auf 150 % des Auslobungsbetrags begrenzt. Der Bemessungszeitraum beträgt vier Jahre. Die Messung erfolgt über die durchschnittliche Zielerreichung der vier zum Zeitpunkt der Zusage geplanten Jahre. Der Auslobungsbetrag wird entkoppelt von anderen Vergütungsbestandteilen und individuell pro Vorstandsmitglied festgelegt.

Im Geschäftsjahr 2016 wurden den Vorstandsmitgliedern die folgenden absoluten Nominalbeträge im Falle einer 100 %-Zielerreichung zugesagt:

in €

	Tranche 2016	Tranche 2015
Reinhard Clemens	650 000	650 000
Niek Jan van Damme	644 000	644 000
Thomas Dannenfeldt	670 000	550 000
Timotheus Höttges	1 342 000	1 342 000
Dr. Christian P. Illek	550 000	515 625
Dr. Thomas Kremer	550 000	550 000
Claudia Nemat	675 000	675 000

Angaben zum Share Matching Plan. Im Geschäftsjahr 2016 sind die Vorstandsmitglieder, wie bereits vorab beschrieben, vertraglich dazu verpflichtet, ein Drittel der Variablen I in Aktien der Deutschen Telekom AG zu investieren. Die Deutsche Telekom AG wird für jede im Rahmen des oben beschriebenen Eigeninvestments des Vorstands erworbene Aktie nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist eine zusätzliche Aktie gewähren (Share Matching Plan), sofern die Vorstandsbestellung noch andauert.

In Anwendung der Vorschriften DRS 17 und IFRS 2 sind neben dem Gesamtaufwand aus aktienbasierter Vergütung aus Matching Shares im Geschäftsjahr 2016 und dem beizulegenden Zeitwert der Matching Shares zum Zeitpunkt der Gewährung auch die Anzahl der bestehenden Anrechte auf Matching Shares und deren Entwicklung im aktuellen Geschäftsjahr darzustellen.

Der in der Tabelle dargestellte beizulegende Zeitwert der Matching Shares zum Zeitpunkt der Gewährung stellt keinen Gehaltszufluss des Jahres 2016 für Vorstandsmitglieder dar. Es handelt sich hierbei um einen ermittelten kalkulatorischen Wert der Matching Shares-Anrechte, der nach einschlägigen Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelt wurde. Der beizulegende Zeitwert entspricht dabei dem Aktienkurs zum Zeitpunkt der Gewährung abzüglich eines erwarteten Dividendenabschlags. Die folgende Tabelle basiert dabei auf einer erwarteten Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2016 und damit einer geschätzten Höhe des vom jeweiligen Vorstand zu leistenden Eigeninvestments, welches Anrechte auf Matching Shares begründet. Die für das Geschäftsjahr 2016 finale Anzahl von Anrechten auf Matching Shares kann gegenüber den hier verwendeten geschätzten Werten höher oder niedriger ausfallen.

20	Die Deutsche Telekom auf einen Blick	70	Corporate Responsibility
26	Konzernstruktur	77	Innovation und Produktentwicklung
28	Konzernstrategie	82	Mitarbeiter
31	Konzernsteuerung	87	Besondere Ereignisse nach Schluss des Geschäftsjahres
35	Wirtschaftliches Umfeld	87	Prognose
40	Geschäftsentwicklung des Konzerns	97	Risiko- und Chancen-Management
52	Geschäftsentwicklung der operativen Segmente	112	Rechnungslegungsbezogenes internes Kontrollsystem
66	Geschäftsentwicklung der Deutschen Telekom AG	113	Sonstige Angaben

Der in den Geschäftsjahren 2015 und 2016 gemäß IFRS 2 zu erfassende Gesamtaufwand aus aktienbasierter Vergütung für Anrechte auf Matching Shares der Jahre 2010 bis 2016 ist in den letzten beiden Spalten der Tabelle enthalten.

	Anzahl der seit 2010 insgesamt gewährten Anrechte auf Matching Shares zum Beginn des Geschäftsjahres in Stück	Anzahl der in 2016 neu gewährten Anrechte auf Matching Shares in Stück	Anzahl der in 2016 übertragenen Aktien im Rahmen des Share Matching Plans in Stück	Beizulegende Zeitwerte der Anrechte auf Matching Shares zum Zeitpunkt der Gewährung in €	Kumulierter Gesamtaufwand aktienbasierte Vergütung im Jahr 2016 aus Matching Shares der Jahre 2012 bis 2016 in €	Kumulierter Gesamtaufwand aktienbasierte Vergütung im Jahr 2015 aus Matching Shares der Jahre 2011 bis 2015 in €
Reinhard Clemens	144 144	14 344	24 125	185 899	184 443	161 823
Niek Jan van Damme	134 918	14 212	22 239	184 183	188 132	155 728
Thomas Dannenfeldt	27 649	14 785	0	191 619	120 267	69 482
Timotheus Höttges	203 389	29 615	35 417	383 809	353 485	235 655
Dr. Christian P. Illek	11 121	12 137	0	157 299	60 164	24 409
Dr. Thomas Kremer	58 410	12 137	0	157 299	143 105	86 360
Claudia Nemat	89 389	14 896	7 011	193 049	193 228	136 066

Bis zum 31. Dezember 2016 hat die Deutsche Telekom insgesamt 565 596 Stück Aktien für Zwecke der Ausgabe von Matching Shares an Vorstandsmitglieder im Rahmen des Share Matching Plans erworben. 2016 wurden erneut Matching Shares an einzelne Vorstandsmitglieder übertragen. Die Gesamtsumme der im Jahr 2016 an Vorstandsmitglieder übertragenen Aktien beträgt 88 792 Stück (2015: 64 955 Stück).

Regelungen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit. In Vorstandsverträgen, die seit dem Geschäftsjahr 2009 abgeschlossen worden sind, ist für den Fall der vorzeitigen Beendigung ohne wichtigen Grund eine Ausgleichszahlung vorgesehen, deren Höhe entsprechend den Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt ist (Abfindungs-Cap) und die nicht höher als die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags sein darf.

Die Vorstandsverträge der Deutschen Telekom AG enthalten keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels.

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 sie als Karenzentschädigung entweder eine Zahlung in Höhe von 50 % des letzten festen Jahresgehalts und 50 % der letzten Variablen I auf Basis einer Zielerreichung von 100 % oder 100 % des letzten festen Jahresgehalts.

Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung (Altzusage). Die Mitglieder des Vorstands haben eine Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung. Die betriebliche Altersversorgung steht in einem direkten Verhältnis zum individuellen Jahresgehalt. Die Vorstandsmitglieder erhalten im Versorgungsfall pro abgeleistetem Dienstjahr einen festgelegten Prozentsatz des letzten festen Jahresgehalts vor Eintritt des Versorgungsfalls als betriebliche Altersversorgung. Die Zusageform besteht in einem lebenslangen Ruhegeld ab Vollendung des 62. Lebensjahres bzw. einem vorgezogenen Ruhegeld mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Für den Fall des vorgezogenen Ruhegelds werden jedoch entsprechende versicherungsmathematische Abschläge durchgeführt. Die Höhe des betrieblichen Ruhegelds berechnet sich durch Multiplikation eines Basisprozentsatzes von 5 % mit der Anzahl der in Jahren abgeleiteten Vorstandszeiten. Nach zehn Jahren Dienstzeit wäre somit das maximale Versorgungsniveau von 50 % der letzten fixen Jahresvergütung erreicht.

Die zu leistenden Versorgungszahlungen werden jährlich dynamisiert. Dabei beträgt der verwendete Steigerungsprozentsatz 1 %. Darüber hinaus enthalten die Versorgungsvereinbarungen Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung in Form von Witwen- und Waisenrentenansprüchen. Dabei kann der Anspruch auf Witwenrenten in speziell geregelten Sonderfällen ausgeschlossen sein. Anrechnungstatbestände sind in den Versorgungszusagen marktüblich geregelt. Im Fall einer dauernden Arbeitsunfähigkeit (Invalidität) wird jeweils die Dienstzeit bis zum Ende der laufenden Bestellperiode für die Berechnung der Versorgung zugrunde gelegt.

Betriebliche Altersversorgung (Neuzusage). Für alle Vorstandsmitglieder mit einer Neuzusage auf betriebliche Altersversorgung wird eine beitragsbasierte Zusage in Form eines Einmalkapitals im Versorgungsfall erteilt. Für jedes abgeleistete Dienstjahr wird dem Vorstandsmitglied ein Beitrag auf einem Versorgungskonto gutgeschrieben, welches mit einer marktüblichen Verzinsung hinterlegt ist. Die Zuführung des jährlichen Beitrags erfolgt nicht liquiditätswirksam. Der Liquiditätsabfluss entsteht erst mit Eintritt des Versorgungsfalls. Der Versorgungsfall tritt grundsätzlich mit dem vollendeten 62. Lebensjahr ein. Für vor dem 31. Dezember 2011 abgeschlossene Versorgungsvereinbarungen besteht die Möglichkeit, ein vorgezogenes Ruhegeld ab dem vollendeten 60. Lebensjahr gegen entsprechende versicherungsmathematische

Abschläge zu beziehen. Die Höhe des jährlich bereitzustellenden Beitrags wird individualisiert und entkoppelt von anderen Vergütungsbestandteilen vorgenommen. Bei der exakten Festlegung des Beitrags erfolgt eine Orientierung an Unternehmen gleicher Größenordnung, die einen angemessenen Vergleichsmaßstab darstellen und die ebenfalls eine beitragsbasierte Versorgungszusage anbieten.

Darüber hinaus enthalten die Versorgungsvereinbarungen Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung in Form von Witwen- und Waisenansprüchen. Im Fall einer dauernden Arbeitsunfähigkeit (Invalidität) erwirbt der Berechtigte ebenfalls Anspruch auf das Versorgungsguthaben.

In der folgenden Tabelle sind der Dienstzeitaufwand und die Defined Benefit Obligation für jedes Vorstandsmitglied dargestellt:

in €

	Dienstzeitaufwand 2016	Barwert der Pensionsverpflichtung (DBO) 31.12.2016	Dienstzeitaufwand 2015	Barwert der Pensionsverpflichtung (DBO) 31.12.2015
Reinhard Clemens	737 710	7 132 977	779 940	5 829 077
Niek Jan van Damme	303 289	2 874 190	312 100	2 445 816
Thomas Dannenfeldt	276 804	903 460	288 525	573 411
Timotheus Höttges	1 030 510	11 203 561	1 096 569	9 138 086
Dr. Christian P. Illek	269 168	496 574	204 741	204 741
Dr. Thomas Kremer	250 534	1 253 693	254 966	965 594
Claudia Nemat	213 170	1 756 131	296 866	1 344 197

Im Rahmen der Regelungen der neuen betrieblichen Altersversorgung wurden Niek Jan van Damme 290 000 € als Jahresbeitrag zugesagt. Die Beiträge für Thomas Dannenfeldt, Dr. Christian P. Illek, Dr. Thomas Kremer und Claudia Nemat betragen jeweils 250 000 € pro abgeleistetem Dienstjahr.

Der aus der betrieblichen Altersversorgung resultierende Pensionsaufwand wird durch die Angabe des Dienstzeitaufwands dargestellt.

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2016. Unter Zugrundelegung der rechtlichen und sonstigen Vorgaben werden im Folgenden die Bezüge der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2016

mit insgesamt 16,7 Mio. € (2015: 17,6 Mio. €) ausgewiesen. Diese beinhalten für Vorstandsmitglieder das feste Jahresgehalt sowie sonstige Leistungen, geldwerte Vorteile und Sachbezüge, die kurzfristige variable Vergütung (Variable I), vollständig erdiente Tranchen der langfristigen variablen Vergütung (Variable II) und den beizulegenden Zeitwert der Matching Shares. Dieser wurde auf Basis der zum Zeitpunkt der Gewährung geschätzten Höhe der Variablen I und einer daraus resultierenden Anzahl von Anrechten auf Matching Shares berechnet.

Das feste Jahresgehalt und die sonstigen Bezüge sind vollständig erfolgsunabhängig.

20	Die Deutsche Telekom auf einen Blick	70	Corporate Responsibility
26	Konzernstruktur	77	Innovation und Produktentwicklung
28	Konzernstrategie	82	Mitarbeiter
31	Konzernsteuerung	87	Besondere Ereignisse nach Schluss des Geschäftsjahres
35	Wirtschaftliches Umfeld	87	Prognose
40	Geschäftsentwicklung des Konzerns	97	Risiko- und Chancen-Management
52	Geschäftsentwicklung der operativen Segmente	112	Rechnungslegungsbezogenes internes Kontrollsystem
66	Geschäftsentwicklung der Deutschen Telekom AG	113	Sonstige Angaben

Gesamtbezüge. Die Vergütung des Vorstands ergibt sich im Einzelnen aus der nachfolgenden Tabelle:

in €

		Erfolgsunabhängige Vergütung		Erfolgsabhängige Vergütung			Gesamtvergütung
		Festes Jahresgehalt	Sonstige Bezüge	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Erfolgsvergütung (Variable II)	Langfristige variable Erfolgsvergütung (beizulegender Zeitwert Matching Shares)	
Reinhard Clemens	2016	840 000	25 221	733 850	468 000	185 899	2 252 970
	2015	840 000	17 914	780 650	578 500	190 015	2 407 079
Niek Jan van Damme	2016	850 000	28 913	781 172	396 000	184 183	2 240 268
	2015	850 000	30 333	791 476	489 500	188 309	2 349 618
Thomas Dannenfeldt	2016	860 000	26 711	858 270	-	191 619	1 936 600
	2015	700 000	25 040	693 550	-	160 823	1 579 413
Timotheus Höttges	2016	1 450 000	156 742	1 760 704	547 560	383 809	4 298 815
	2015	1 450 000	67 166	1 753 994	578 500	392 408	4 242 068
Dr. Christian P. Illek	2016	700 000	37 585	674 850	-	157 299	1 569 734
	2015	525 000	1 226 828	495 413	-	121 621	2 368 862
Dr. Thomas Kremer	2016	700 000	65 910	666 600	396 000	157 299	1 985 809
	2015	700 000	62 854	665 500	438 510	160 823	2 027 687
Claudia Nemat	2016	900 000	75 616	807 975	486 000	193 049	2 462 640
	2015	900 000	69 704	810 675	600 750	197 373	2 578 502
	2016	6 300 000	416 698	6 283 421	2 293 560	1 453 157	16 746 836
	2015	5 965 000	1 499 839	5 991 258	2 685 760	1 411 372	17 553 229

Für die in der Spalte Langfristige variable Erfolgsvergütung (Variable II) ausgewiesenen Beträge wurde den berechtigten Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2013 eine entsprechende Zusage erteilt.

Kein Mitglied des Vorstands hat im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine oder ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Frühere Mitglieder des Vorstands. Für Leistungen und Ansprüche früherer und während des Geschäftsjahres ausgeschiedener Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene sind 7,2 Mio. € (2015: 7,1 Mio. €) als Gesamtbezüge zugeflossen.

Für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen wurden für diesen Personenkreis sowie deren Hinterbliebene 201,6 Mio. € (31. Dezember 2015: 188,1 Mio. €) als Rückstellungen (Bewertung nach IAS 19) passiviert.

Sonstiges. Die Gesellschaft hat keine Vorschüsse und Kredite an Vorstandsmitglieder bzw. ehemalige Vorstandsmitglieder gewährt. Ebenso wurden keine Haftungsverhältnisse zugunsten dieses Personenkreises eingegangen.

Tabellendarstellung gemäß den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die folgenden Darstellungen erfolgen anhand der vom Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Mustertabellen 1 und 2, die den Gesamtbetrag der für das Berichtsjahr gewährten sowie der zugeflossenen Vergütungsbestandteile abbilden.

Gewährte Zuwendungen für das Berichtsjahr

Vorstandsvergütung

in €

	Timotheus Höttges			
	Funktion: Vorstandsvorsitzender (CEO) seit dem 01.01.2014			
	2015	2016	2016 (min.)	2016 (max.)
Festvergütung	1 450 000	1 450 000	1 450 000	1 450 000
Nebenleistungen	67 166	156 742	156 742	156 742
Summe jährliche feste Vergütung	1 517 166	1 606 742	1 606 742	1 606 742
Einjährige variable Vergütung	1 342 000	1 342 000	0	2 013 000
Mehrfährige variable Vergütung	1 734 408	1 725 809	0	4 026 000
davon: Variable II 2015 (4 Jahre Laufzeit)	1 342 000			
davon: Variable II 2016 (4 Jahre Laufzeit)		1 342 000	0	2 013 000
davon: Share Matching Plan 2015 (4 Jahre Laufzeit)	392 408			
davon: Share Matching Plan 2016 (4 Jahre Laufzeit)		383 809	0	2 013 000
Summe	4 593 574	4 674 551	1 606 742	7 645 742
Versorgungsaufwand	1 096 569	1 030 510	1 030 510	1 030 510
GESAMTVERGÜTUNG	5 690 143	5 705 061	2 637 252	8 676 252

	Dr. Christian P. Illek			
	Funktion: Personal seit dem 01.04.2015			
	2015	2016	2016 (min.)	2016 (max.)
Festvergütung	525 000	700 000	700 000	700 000
Nebenleistungen	1 226 828	37 585	37 585	37 585
Summe jährliche feste Vergütung	1 751 828	737 585	737 585	737 585
Einjährige variable Vergütung	412 500	550 000	0	825 000
Mehrfährige variable Vergütung	637 246	707 299	0	1 650 000
davon: Variable II 2015 (4 Jahre Laufzeit)	515 625			
davon: Variable II 2016 (4 Jahre Laufzeit)		550 000	0	825 000
davon: Share Matching Plan 2015 (4 Jahre Laufzeit)	121 621			
davon: Share Matching Plan 2016 (4 Jahre Laufzeit)		157 299	0	825 000
Summe	2 801 574	1 994 884	737 585	3 212 585
Versorgungsaufwand	204 741	269 168	269 168	269 168
GESAMTVERGÜTUNG	3 006 315	2 264 052	1 006 753	3 481 753

20	Die Deutsche Telekom auf einen Blick	70	Corporate Responsibility
26	Konzernstruktur	77	Innovation und Produktentwicklung
28	Konzernstrategie	82	Mitarbeiter
31	Konzernsteuerung	87	Besondere Ereignisse nach Schluss des Geschäftsjahres
35	Wirtschaftliches Umfeld	87	Prognose
40	Geschäftsentwicklung des Konzerns	97	Risiko- und Chancen-Management
52	Geschäftsentwicklung der operativen Segmente	112	Rechnungslegungsbezogenes internes Kontrollsystem
66	Geschäftsentwicklung der Deutschen Telekom AG	113	Sonstige Angaben

Reinhard Clemens				Niek Jan van Damme				Thomas Dannenfeldt			
Funktion: T-Systems seit dem 01.12.2007				Funktion: Deutschland seit dem 01.03.2009				Funktion: Finanzen (CFO) seit dem 01.01.2014			
2015	2016	2016 (min.)	2016 (max.)	2015	2016	2016 (min.)	2016 (max.)	2015	2016	2016 (min.)	2016 (max.)
840 000	840 000	840 000	840 000	850 000	850 000	850 000	850 000	700 000	860 000	860 000	860 000
17 914	25 221	25 221	25 221	30 333	28 913	28 913	28 913	25 040	26 711	26 711	26 711
857 914	865 221	865 221	865 221	880 333	878 913	878 913	878 913	725 040	886 711	886 711	886 711
650 000	650 000	0	975 000	644 000	644 000	0	966 000	550 000	670 000	0	1 005 000
840 015	835 899	0	1 950 000	832 309	828 183	0	1 932 000	710 823	861 619	0	2 010 000
650 000				644 000				550 000			
	650 000	0	975 000		644 000	0	966 000		670 000	0	1 005 000
190 015				188 309				160 823			
	185 899	0	975 000		184 183	0	966 000		191 619	0	1 005 000
2 347 929	2 351 120	865 221	3 790 221	2 356 642	2 351 096	878 913	3 776 913	1 985 863	2 418 330	886 711	3 901 711
779 940	737 710	737 710	737 710	312 100	303 289	303 289	303 289	288 525	276 804	276 804	276 804
3 127 869	3 088 830	1 602 931	4 527 931	2 668 742	2 654 385	1 182 202	4 080 202	2 274 388	2 695 134	1 163 515	4 178 515

Dr. Thomas Kremer				Claudia Nemat			
Funktion: Datenschutz, Recht und Compliance seit dem 01.06.2012				Funktion: Europa und Technik seit dem 01.10.2011			
2015	2016	2016 (min.)	2016 (max.)	2015	2016	2016 (min.)	2016 (max.)
700 000	700 000	700 000	700 000	900 000	900 000	900 000	900 000
62 854	65 910	65 910	65 910	69 704	75 616	75 616	75 616
762 854	765 910	765 910	765 910	969 704	975 616	975 616	975 616
550 000	550 000	0	825 000	675 000	675 000	0	1 012 500
710 823	707 299	0	1 650 000	872 373	868 049	0	2 025 000
550 000				675 000			
	550 000	0	825 000		675 000	0	1 012 500
160 823				197 373			
	157 299	0	825 000		193 049	0	1 012 500
2 023 677	2 023 209	765 910	3 240 910	2 517 077	2 518 665	975 616	4 013 116
254 966	250 534	250 534	250 534	296 866	213 170	213 170	213 170
2 278 643	2 273 743	1 016 444	3 491 444	2 813 943	2 731 835	1 188 786	4 226 286

Zugeflossene Zuwendungen für das Berichtsjahr

In Abweichung zu der bereits dargestellten Gewährungstabelle werden in dieser Tabelle nicht die Zielwerte für die kurz- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile ausgewiesen, sondern die tatsächlich für das Jahr 2016 zufließenden Werte. Eine weitere Abweichung gegenüber der Gewährungstabelle besteht hinsichtlich der Darstellung des Matching Shares Plans. Die in dieser Tabelle ausgewiesenen Werte für den Share Matching Plan stellen die Höhe des nach deutschem Steuerrecht relevanten Zuflusswerts zum Zeitpunkt der Übertragung von Matching Shares dar, während in der Gewährungstabelle zuvor die beizulegenden Zeitwerte zum Zeitpunkt der Gewährung Gegenstand des Vergütungsausweises sind.

Vorstandsvergütung

in €

	Timotheus Höttges		Reinhard Clemens		Niek Jan van Damme	
	Funktion: Vorstandsvorsitzender (CEO) seit dem 01.01.2014		Funktion: T-Systems seit dem 01.12.2007		Funktion: Deutschland seit dem 01.03.2009	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Festvergütung	1 450 000	1 450 000	840 000	840 000	850 000	850 000
Nebenleistungen	67 166	156 742	17 914	25 221	30 333	28 913
Summe jährliche feste Vergütung	1 517 166	1 606 742	857 914	865 221	880 333	878 913
Einjährige variable Vergütung	1 753 994	1 760 704	780 650	733 850	791 476	781 172
Mehrfähige variable Vergütung	965 664	1 099 526	917 069	839 525	763 439	749 066
davon: Variable II (4 Jahre Laufzeit) ^a	578 500	547 560	578 500	468 000	489 500	396 000
davon: Share Matching Plan (4 Jahre Laufzeit) ^b	387 164	551 966	338 569	371 525	273 939	353 066
Sonstiges	0	0	0	0	0	0
Summe	4 236 824	4 466 972	2 555 633	2 438 596	2 435 248	2 409 151
Versorgungsaufwand	1 096 569	1 030 510	779 940	737 710	312 100	303 289
GESAMTVERGÜTUNG	5 333 393	5 497 482	3 335 573	3 176 306	2 747 348	2 712 440

	Thomas Dannenfeldt		Dr. Christian P. Illek		Dr. Thomas Kremer		Claudia Nemat	
	Funktion: Finanzen (CFO) seit dem 01.01.2014		Funktion: Personal seit dem 01.04.2015		Funktion: Datenschutz, Recht und Compliance seit dem 01.06.2012		Funktion: Europa und Technik seit dem 01.10.2011	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Festvergütung	700 000	860 000	525 000	700 000	700 000	700 000	900 000	900 000
Nebenleistungen	25 040	26 711	1 226 828	37 585	62 854	65 910	69 704	75 616
Summe jährliche feste Vergütung	725 040	886 711	1 751 828	737 585	762 854	765 910	969 704	975 616
Einjährige variable Vergütung	693 550	858 270	495 413	674 850	665 500	666 600	810 675	807 975
Mehrfähige variable Vergütung	0	0	0	0	438 510	396 000	600 750	596 283
davon: Variable II (4 Jahre Laufzeit) ^a	0	0	0	0	438 510	396 000	600 750	486 000
davon: Share Matching Plan (4 Jahre Laufzeit) ^b	0	0	0	0	0	0	0	110 283
Sonstiges	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	1 418 590	1 744 981	2 247 241	1 412 435	1 866 864	1 828 510	2 381 129	2 379 874
Versorgungsaufwand	288 525	276 804	204 741	269 168	254 966	250 534	296 866	213 170
GESAMTVERGÜTUNG	1 707 115	2 021 785	2 451 982	1 681 603	2 121 830	2 079 044	2 677 995	2 593 044

^a Bei der Darstellung der Variable II in der Spalte 2016 handelt es sich um den Auszahlungsbetrag der Tranche 2013; in der Spalte 2015 handelt es sich um den Auszahlungsbetrag der Tranche 2012.

^b Bei dem Share Matching Plan handelt es sich um den geldwerten Vorteil, der durch den Zufluss der Matching Shares entstanden ist, deren Eigeninvestment im Jahr 2011 bzw. 2012 geleistet wurde.