

Deutsche Telekom

VERGÜTUNGSBERICHT

2022



Inhalt

A.	Vorstandsvergütung.....	4
1.	Rückblick auf das Vergütungsjahr 2022.....	4
1.1.	Personalien Vorstand.....	4
1.2.	Billigung des Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung.....	4
1.3.	Abstimmung über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 auf der Hauptversammlung 2022	4
1.4.	Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems.....	4
1.5.	Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung	5
2.	Übersicht über das Vergütungssystem im Jahr 2022	5
2.1.	Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	6
2.2.	Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile.....	7
2.3.	Clawback-Regelung	15
2.4.	Leistungen Dritter	15
2.5.	Leistungen bei regulärer oder vorzeitiger Vertragsbeendigung.....	16
2.6.	Vorstandsvergütung für das Jahr 2022 und Einhaltung der Maximalvergütung.....	18
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 2022	28
3.	Vergleichende Darstellung.....	29
4.	Ausblick	31
	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	33

Die Berichterstattung in diesem Vergütungsbericht erfolgt durch Vorstand und Aufsichtsrat nach § 162 Aktiengesetz und stellt die Vergütung für die gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutschen Telekom AG dar. Der Vergütungsbericht wurde nach erfolgter Aufstellung vom Abschlussprüfer Deloitte einer formellen 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.

A. Vorstandsvergütung

1. Rückblick auf das Vergütungsjahr 2022

1.1. Personalia Vorstand

In der Sitzung des Aufsichtsrats am 23. Februar 2022 wurde das Vorstandsmitglied Adel Al-Saleh für weitere fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2027 wiederbestellt. Ebenfalls wurde das Vorstandsmandat von Dr. Christian Illek in der Sitzung des Aufsichtsrats am 19. Mai 2022 um fünf Jahre bis zum 31. März 2028 verlängert. Dominique Leroy wurde in der Aufsichtsratssitzung am 14. Dezember 2022 für weitere fünf Jahre bis zum 31. Oktober 2028 als Vorstandsmitglied wiederbestellt.

1.2. Billigung des Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung

Die Hauptversammlung der Deutschen Telekom hat am 7. April 2022 über die erneute Vorlage des Vorstandsvergütungssystems abgestimmt und dieses mit einer Zustimmungsquote von 94,46 % gebilligt. Die erneute Vorlage des Vergütungssystems enthielt nur geringfügige Anpassungen gegenüber dem bereits am 1. April 2021 zur Abstimmung gestellten und bereits dort mehrheitlich gebilligten Vergütungssystems. Mit der erneuten Vorlage des Systems reagierte der Aufsichtsrat auf den im Nachgang zur Hauptversammlung 2021 eingeleiteten Dialog mit Investoren, die Kritik an einzelnen Aspekten des Altsystems äußerten. Das aktuelle Vergütungssystem ist weiterhin auf der Internetseite der Gesellschaft als eine änderungsmarkierte Fassung veröffentlicht. Die Anpassungen beinhalteten insbesondere den Verzicht auf die im vorherigen Vergütungssystem noch enthaltene Möglichkeit, den Vorstandsmitgliedern eine außerordentliche Erfolgsvergütung zu gewähren. Damit wird der von Investoren geäußerten Kritik an diesem Vergütungselement Rechnung getragen. Die weiteren Anpassungen betrafen die Höhe der gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festzulegenden Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden und die Aufnahme einer angepassten Auszahlungsoption im Falle des Versorgungseintritts des Vorstandsvorsitzenden.

1.3. Abstimmung über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 auf der Hauptversammlung 2022

Der erstmals auf Basis der Vorschriften des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer PricewaterhouseCoopers (PwC) einer formellen und zusätzlich inhaltlichen Prüfung unterzogen und der Hauptversammlung am 7. April 2022 zur Abstimmung vorgelegt. Der über die vorgenommene Prüfung angefertigte Vermerk von PwC wurde dem Vergütungsbericht 2021 beigefügt und auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. Die Hauptversammlung hat den vorgelegten Vergütungsbericht mit einer Zustimmungsquote von 82,39 % gebilligt, so dass insoweit keine Anpassung in der Form der Vergütungsberichtserstattung notwendig war.

1.4. Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems

Wie in dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem beschrieben, hat der Aufsichtsrat, nach erfolgter Billigung, das neue 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 2022 und auch in den nachfolgenden Jahren noch Zahlungen gegeben hat bzw. geben wird, deren Ursprung in einem früheren Vorstandsvergütungssystem liegt, 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 2022 wurde von keinen Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen, die Gegenstand der Billigung des Vergütungssystems in der Hauptversammlung 2022 waren.

1.5. Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand fest und hat das von der Hauptversammlung 2022 gebilligte System im Geschäftsjahr 2022 in allen Vorstandsverträgen abgebildet. Die Vergütungsstruktur sowie die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung überprüft er regelmäßig. Es ist sichergestellt, dass die Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist und die variablen Vergütungsbestandteile bei 100%iger 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 14. Dezember 2022 letztmals die Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung bei der Deutschen Telekom 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 Vergütungshöhen 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, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung wurde dabei zunächst die Deutsche Telekom als Unternehmen innerhalb des DAX-40 positioniert und im Folgeschritt überprüft, ob die Vergütungshöhen bei der Deutschen Telekom im Vergleich zu den anderen Unternehmen diese Größenordnung wiedergeben. Aufgrund der Veränderung der DAX-Indexzusammensetzung von dreißig auf vierzig Unternehmen ist im Bezug auf die Vorstandsvergütung eine Erhöhung der Heterogenität innerhalb dieses Kreises zu beobachten gewesen. Aus diesem Grund hat der Aufsichtsrat zusätzlich detailliertere statistische Informationen zu Unternehmen innerhalb des Index erhalten, die bezüglich Größe und Komplexität eine bessere Vergleichbarkeit zur Deutschen Telekom aufweisen. Im Ergebnis hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass es aktuell keine Anpassungsnotwendigkeit am Vergütungssystem und den Vergütungshöhen gibt. Die hohen Zustimmungsquoten auf der Hauptversammlung zum Vergütungssystem und auch 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.

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.

2. Übersicht über das Vergütungssystem im Jahr 2022

Das aktuelle Vorstandsvergütungssystem entspricht den Anforderungen des § 87a Aktiengesetz und erfüllt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, die im Jahr 2022 in Bezug auf die Vorstandsvergütung vollumfänglich eingehalten wurden. Das Vorstandsvergütungssystem der Deutschen Telekom besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen und ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt.

Feste Vergütungsbestandteile

Grundvergütung
Zwölf monatliche Auszahlungen

+

Sachbezüge

- Geschäftsfahrzeug
- Fahrerüberlassung
- Versicherungsschutz
- Geldwerte Vorteile

+

Sonstige Nebenleistungen

- Umzugskosten
- Kosten einer doppelten Haushaltsführung
- Ausgleichszahlungen für den Verlust von variablen Vergütungsbestandteilen beim Vorarbeitgeber

Variable Vergütungsbestandteile

Short-term Incentive (STI)
Einjährige variable Erfolgsvergütung für das laufende Geschäftsjahr.

+

Share Matching Plan
Nach Ablauf von vier Jahren wird das Aktiendeferral von Unternehmensseite im Verhältnis 1:1 mit einer T-Aktie gematcht.

+

Long-term Incentive (LTI)
Vierjährige langfristige variable Erfolgsvergütung. Besteht aus vier gleichgewichteten KPIs.

+

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines – SOG)
Gegenwert einer jährlichen Grundvergütung aufbauen.

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

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.

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 2022 keinen Gebrauch gemacht.

2.2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Darüber hinaus partizipieren die Vorstandsmitglieder im Jahr 2022 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: 1 Jahr ▪ Auszahlungszeitpunkt: Nach der Hauptversammlung des Folgejahres ▪ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 % - 150 % ▪ Die relevanten Zielparameter sind: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1/3 Konzernfinanzziele ▪ 1/3 Segmentfinanzziele ▪ 1/3 ESG-Ziele ▪ Anwendung individueller 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 ▪ Möglichkeiten, die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen
Investitionsverpflichtung (Eigeninvestment)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rollierend jedes Jahr nach Festsetzung des STI durch den Aufsichtsrat ▪ Mindestinvestitionsvolumen: 1/3 des STI ▪ Maximalinvestitionsvolumen: 1/2 des STI ▪ Haltedauer: 4 Jahre (ab Investitionszeitpunkt) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erreichen der Planzahlen und kurzfristigen Unternehmensziele ▪ Anreizwirkung für die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes ▪ Gleichschaltung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären ▪ Retention-Wirkung für das Vorstandsmitglied
Share Matching Plan (SMP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Setzt das 4 Jahre zuvor getätigte Eigeninvestment voraus ▪ Rollierend jedes Jahr nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist des Eigeninvestments ▪ Matching Ratio: 1:1; für jede Aktie des Eigeninvestments wird eine Aktie als Matching Shares übertragen ▪ Begrenzung Kursentwicklung: bei 150 % des ausbezahlten STI Sollte der Aktienkurs während der Haltedauer um mehr steigen als 150 % des für das Eigeninvestment relevanten STI, partizipiert das Vorstandsmitglied nicht mehr an einem weiteren Kursanstieg. In diesem Fall ergäbe sich ein Matching Ratio von < 1:1 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anreizwirkung für die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes ▪ Gleichschaltung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären ▪ Retention-Wirkung für das Vorstandsmitglied
Variable Vergütung, die sich aus der Erreichung von langfristigen Zielen ergibt (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planart: cash-settled und aktienbasiert ▪ Laufzeit: 4 Jahre (rollierend) ▪ Auszahlungszeitpunkt: Nach der Hauptversammlung, die auf das Ende der vierjährigen Planlaufzeit folgt ▪ Zielparameter: 4 gleichgewichtete Ziele <ul style="list-style-type: none"> ▪ Return On Capital Employed (ROCE) ▪ Earning Per Share (EPS) ▪ Kundenzufriedenheit ▪ Mitarbeiterzufriedenheit ▪ Aktienbasierung durch Abbildung als virtuelle Aktien über die Planlaufzeit ▪ Berücksichtigung der realen Auszahlungen von Dividenden ▪ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 % - 150 % ▪ Maximale Auszahlungsmöglichkeiten begrenzt bei 200 % 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erreichung der aus der Mittelfristplanung abgeleiteten mehrjährigen Unternehmensziele ▪ Anreizwirkung, die langfristige Unternehmensstrategie umzusetzen ▪ Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen ▪ Gleichschaltung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären ▪ Retention-Wirkung für das Vorstandsmitglied

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

Funktionsweise

Der STI ist das kurzfristige variable Vergütungsinstrument und hat eine Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe des STI bemisst sich zu je einem Drittel aus Konzernfinanzziele, Segmentfinanzziele und ESG-Ziele. 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 KPI ist auf 150 % begrenzt. Durch Anwendung des Performancefaktors kann die Gesamtzielerreichung maximal 180 % des Zielbetrags erreichen.

Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Im Rahmen des STI soll im Wesentlichen der wirtschaftliche Erfolg des laufenden Geschäftsjahres reflektiert werden. Dem Aufsichtsrat ist es dabei wichtig, dass Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für das operative Geschäft im Umfang von 1/3 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 und dem Finanzvorstand erfolgt die Zielvorgabe unter Einbeziehung des US-Geschäfts. Somit soll die übergreifende Zusammenarbeit im Vorstandsteam gestärkt und gleichzeitig bei Vorstandsmitgliedern mit Verantwortung im operativen Geschäft ein erheblicher Anteil der jährlichen variablen Vergütung an der Entwicklung des jeweiligen operativen Segments ausgerichtet werden. Daneben hat sich der Aufsichtsrat dazu entschlossen, die Bedeutung der Nachhaltigkeitsstrategie durch die Implementierung von zwei ESG-Ziele in der variablen Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum zu unterstützen. Dazu hat er für das Berichtsjahr 2022 die Senkung des Energieverbrauchs und die Reduktion der CO₂-Emissionen als Nachhaltigkeitsziele verankert.

Zielerreichung für den STI des Geschäftsjahres 2022

Die Deutsche Telekom hat ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2022 abgeschlossen. In den maßgeblichen Bereichen (u.a. EBITDA AL, FCF AL, Net Income) hat die Deutsche Telekom die ursprünglichen Kapitalmarkterwartungen in 2022 übertroffen, und war aufgrund der besser als erwarteten Performance in der Lage, mehrfach den Ausblick für das Jahr 2022 zu erhöhen.

Die Gesamtzielerreichung des erfolgreichen Geschäftsjahres 2022 kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Die Auszahlung des STI wird nach der Durchführung der Hauptversammlung 2023 im Geschäftsjahr 2023 erfolgen.

	Konzernfinanzziele (Gewichtung: 33,3 %)				Segmentfinanzziele (Gewichtung: 33,3 %)				ESG (Gewichtung: 33,3 %)			Ziel- errei- chung	Perfor- mance- faktor	Gesamt- ziel- erreichung
	Service Umsätze	EBITDA AL (unber.)	FCF AL	Σ	Service Umsätze	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 Total Service Revenue (Service Umsätze) wurde bei der T-Systems auf den externen Umsatz der T-Systems abgestellt.

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

³⁾ Anstelle der Total Service Revenue (Service Umsätze) 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

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 KPI kann Zielerreichungen zwischen 0 % und 150 % annehmen.

Unter Serviceumsätzen 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. Die Serviceumsätze sind somit ein wichtiger Indikator für die erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie des Konzerns.

Das EBITDA AL (unbereinigt) 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 (Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) um die Abschreibungen der aktivierten Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen und die Zinsaufwendungen für die passivierten Leasing-Verbindlichkeiten angepasst.

Der Free Cash Flow AL (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 Cash Flow (Operativer Cash Flow abzüglich Auszahlungen für Investitionen) um die Tilgung von Leasing-Verbindlichkeiten angepasst.

Für das Geschäftsjahr 2022 galten die nachfolgend dargestellten Zielwertvorgaben und daraus abgeleitet die nachfolgenden Zielerreichungen.

in Mrd. €

	Gewichtung	unterer Schwellenwert Zielerreichung 0%	Zielwert Zielerreichung 100%	oberer Schwellenwert Zielerreichung 150%	Ergebnis ¹	Zielerreichung
Service Umsätze	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, EBITDA AL (unbereinigt) und FCF AL) haben sowohl der Konzern exklusive USA als auch die USA eine signifikant bessere Leistung als im Budget unterstellt erreicht, was zu einer Zielerreichung von 150 % führte. Daraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2022 eine gewichtete Zielerreichung für die Konzernfinanzziele von 150 %.

Segmentfinanzziele

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

Das Segmentziel „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 Free Cash Flow AL widerspiegelt und sich somit positiv auf die Bewertung des Unternehmens auf dem Kapitalmarkt auswirkt. Analog zur Ermittlung des EBITDA AL werden auch bei den bereinigten indirekten Kosten AL die bereinigten indirekten Kosten um die Abschreibungen der aktivierten Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen und die Zinsaufwendungen für die passivierten Leasing-Verbindlichkeiten angepasst. Die Verteilung der Segmentziele auf die einzelnen Vorstandsmitglieder stellt sich dabei wie folgt dar:

	Timotheus Höttges	Christian Illek	Thorsten Langheim	Birgit Bohle	Claudia Nemat	Srinivasan Gopalan	Dominique Leroy	Adel Al-Saleh
Service Umsätze	Konzern		Group Development ^{3,4}	Konzern ex USA		Deutschland	Europa	T-Systems ^{1,2}
EBITDA AL unbereinigt	Konzern		Group Development ^{3,4}	Konzern ex USA		Deutschland	Europa	T-Systems ^{1,2}
Externe bereinigte ind. Kosten AL	Konzern ex USA		Group Development ^{3,4}	Konzern ex USA		Deutschland	Europa	T-Systems ^{1,2}

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

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

³ Anstelle der Total Service Revenue (Service Umsätze) 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.

ESG-Ziele

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 und 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 verwendeten Fahrzeugflotte von fossilen Brennstoffen auf emissionsfreie oder -arme Antriebsformen motivieren.

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

	Gewichtung	unterer Schwellenwert Zielerreichung 0 %	Zielwert Zielerreichung 100 %	oberer Schwellenwert Zielerreichung 150 %	Ergebnis	Zielerreichung
Senkung CO ₂ -Emission (in: ktCO ₂ e)	50 %	291	243	218	233	120 %
Senkung Energieverbrauch (in: GWh)	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

Die gegenüber dem Vorjahr geringere Zielerreichung bei der Senkung des Energieverbrauchs ist vor allem darin begründet, dass die T-Mobile US ihre Zielwerte deutlich untererfüllt hat. Im erweiterten Segment Deutschland und im Segment Europa gab es gegenüber den ursprünglichen Planansätzen verstärkt wirkende Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs sowie der CO₂ Emissionen, die sich positiv auf die Zielerreichung ausgewirkt haben. Die Gründe für die Untererfüllung der T-Mobile US Ziele liegen insbesondere an einem intensiveren Netzausbau, sowie an dem deutlich erhöhten Einsatz von fossilen Brennstoffen für die Wiederherstellung und Sicherstellung beschädigter Netzinfrastruktur nach Extremwetterlagen.

Daraus ergibt sich für die ESG-Ziele im Geschäftsjahr 2022 eine gewichtete Zielerreichung von 116 %.

Performancefaktor

Für die Bemessung des Performancefaktors orientiert sich der Aufsichtsrat einerseits an der Einhaltung der Value Adherence durch die 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 2022 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"> ▪ 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

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, wobei die sehr guten Zielerreichungsgrade in den Strategiezielen maßgeblich dazu beigetragen haben, dass alle Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 Performancefaktoren > 1,0 erhalten haben.

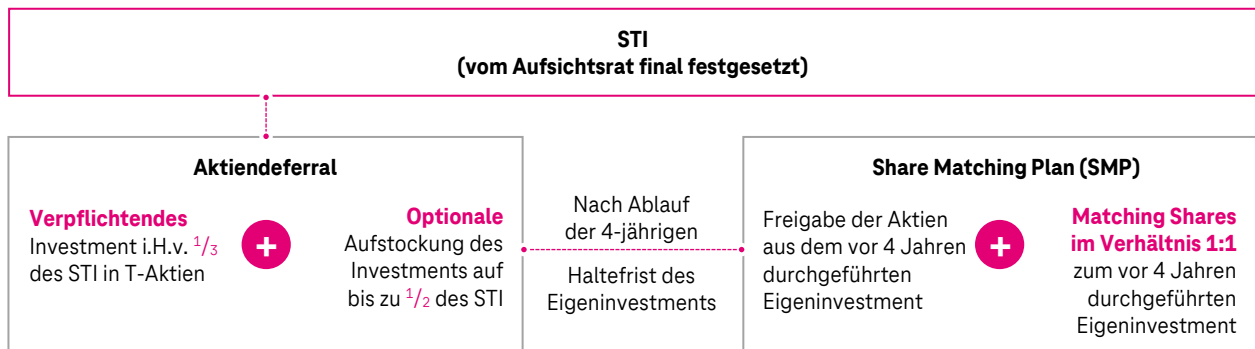
Performancefaktor

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

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)

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 2021/2022 relevanten STI, die sich daraus ergebende Mindestinvestitionsverpflichtung und maximale Investitionshöhe, die Höhe des vom jeweiligen Vorstandsmitglied investierten Betrages und die daraus resultierende Stückzahl an Aktien, die konkret erworben wurde. Dabei entspricht die Anzahl der in 2022 erworbenen Aktien der Zusage auf Matching Shares durch die Deutsche Telekom. Des Weiteren zeigt die Tabelle die Anzahl der in den Jahren 2021 und 2022 übertragenen Matching Shares, deren zugrunde liegende Eigeninvestments aus den Geschäftsjahren 2017 und 2018 stammen.

Vorstand	Geschäfts- jahr	Variable I (STI) als Bemessungsgrundlage des Eigeninvestments	verpflichtendes Eigeninvestment/maximales Eigeninvestment (33,33 % - 50 %)	durchgeführtes Eigeninvestment	Stückzahl erworbene Aktien/ zugesagte Matching Shares	Stückzahl übertragene Aktien
Adel Al-Saleh	2022	1.138.800 €	379.600 € - 569.400 €	549.995 €	30.250	0
	2021	863.555 €	287.852 € - 431.778 €	431.767 €	25.128	0
Birgit Bohle	2022	882.650 €	294.217 € - 441.325 €	441.323 €	24.273	0
	2021	731.313 €	243.771 € - 365.657 €	365.648 €	21.280	0
Srinivasan Gopalan	2022	1.255.800 €	418.600 € - 627.900 €	627.885 €	34.534	22.730
	2021	916.421 €	305.474 € - 458.211 €	458.195 €	26.666	0
Timotheus Höttges	2022	2.880.000 €	960.000 € - 1.440.000 €	1.439.987 €	79.200	64.896
	2021	2.494.800 €	831.600 € - 1.247.400 €	1.247.397 €	72.596	36.155
Dr. Christian Illek	2022	1.146.600 €	382.200 € - 573.300 €	549.995 €	30.250	25.500
	2021	925.655 €	308.552 € - 462.828 €	449.998 €	26.189	14.060
Thorsten Langheim	2022	1.326.000 €	442.000 € - 663.000 €	662.994 €	36.465	0
	2021	915.975 €	305.325 € - 457.988 €	457.971 €	26.653	0
Dominique Leroy	2022	1.065.350 €	355.117 € - 532.675 €	532.668 €	29.297	0
	2021	112.500 €	37.500 € - 56.250 €	56.239 €	3.273	0
Claudia Nemat	2022	1.153.400 €	384.467 € - 576.700 €	576.686 €	31.718	30.000
	2021	907.200 €	302.400 € - 453.600 €	453.590 €	26.398	15.632

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

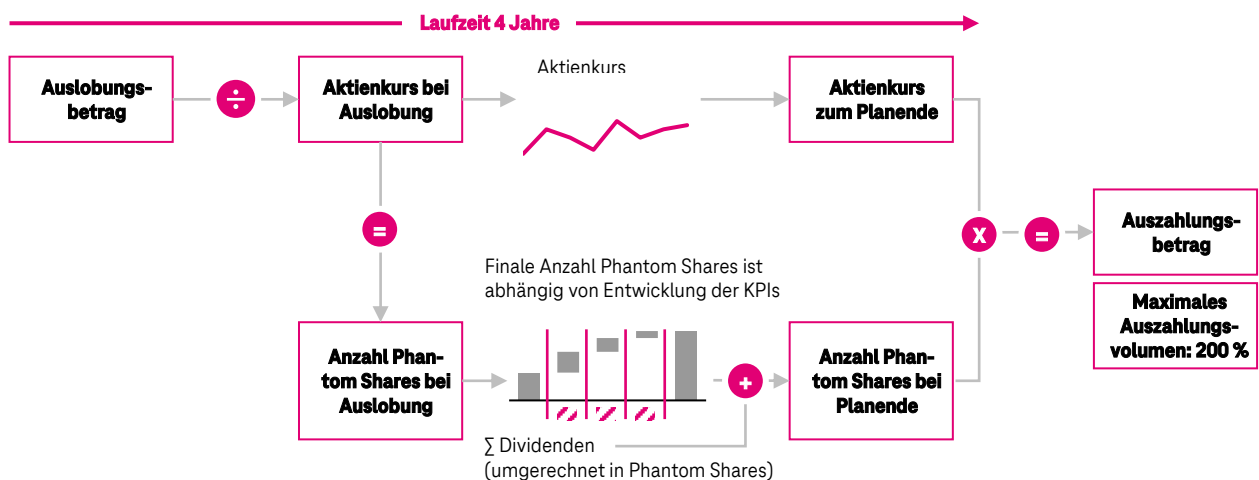
Zum Zeitpunkt 31. Dezember 2022 bestehen für die Mitglieder des Vorstands die nachfolgenden Zusagen auf Matching Shares, die sich infolge des Eigeninvestments eines jeden Vorstandsmitglieds ergeben. Mit der Durchführung des Eigeninvestments erhält das Vorstandsmitglied die Zusage, in gleicher Stückzahl Matching Shares nach Ablauf von vier Jahren ab dem jeweiligen individuellen Kaufzeitpunkt zu erhalten.

	Adel Al-Saleh	Birgit Bohle	Srinivasan Gopalan	Timotheus Höttges ¹	Dr. Christian Illek	Thorsten Langheim ¹	Dominique Leroy	Claudia Nemat
Zusage auf Matching Shares Tranche 2019	26.820	–	23.505	58.131	26.000	–	–	26.440
Fälligkeitszeitpunkt	Mai 2023		April 2023	April und Mai 2023	Juni 2023			Juni 2023
Zusage auf Matching Shares Tranche 2020	31.550	24.219	26.450	99.337	24.000	30.475	–	27.350
Fälligkeitszeitpunkt	April 2024	April, Mai und Juni 2024	Mai 2024	April 2024	Mai 2024	April und Juni 2024		Juni 2024
Zusage auf Matching Shares Tranche 2021	25.128	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	Mai 2025
Zusage auf Matching Shares Tranche 2022	30.250	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	Mai 2026
Summe	113.748	69.772	111.155	306.102	106.439	90.963	32.570	111.906

¹In oben dargestellter Tabelle weichen die Stückzahlen in den einzelnen Tranchen von den im Vorjahr veröffentlichten Angaben bei Timotheus Höttges und Thorsten Langheim ab. Hintergrund dafür sind im Geschäftsjahr 2022 entstandene Zeiten, in denen kein Vergütungsanspruch bestanden hat und aus diesem Grund die ursprüngliche Zusage, um diese Zeiten pro-ratierlich gekürzt worden ist.

LTI/Variable II

Mit Einführung des neuen Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021 wurde der 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 EPS wurden aus der aufgestellten Mittelfristplanung abgeleitet und stellen beide wesentliche Steuerungsgrößen der Deutschen Telekom dar. 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 (Retention) 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 festgelegten Zielerreichungen der Zielparame-ter für jedes einzelne Planjahr der Tranche. Nach Ablauf der Planlaufzeit wird die dann erreichte Anzahl an Phantom Shares anhand des maßgeblichen Aktienkurses zum Schluss der Planlaufzeit in einen Geldbetrag umgerechnet und zusammen mit der Dividende für das letzte Planjahr an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Zielerreichung jedes einzelnen Zielparame-ter ist auf maximal 150 % begrenzt. Die Gesamtauszahlung des LTI ist unter Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung auf maximal 200 % des Teilnahmebetrages begrenzt. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Wirkungsweise des ab 2021 geltenden LTI.



Am 31. Dezember 2022 endete die Planlaufzeit der Variable II (Tranche 2019), die noch aus dem alten Vorstandsvergütungssystem stammt. Der Aufsichtsrat hat die finale Zielerreichung der Tranche 2019 mit 133 % festgestellt und wird die Auszahlung im Geschäftsjahr 2023 durchführen. Die Zielerreichung ergibt sich im Detail wie folgt:

(Gewichtung)	Jahr 2019 (25 %)			Jahr 2020 (25 %)			Jahr 2021 (25 %)			Jahr 2022 (25 %)			Σ Gesamtzielerreichung
	Zielwert	Istwert	Zielerreichung	Zielwert	Istwert	Zielerreichung	Zielwert	Istwert	Zielerreichung	Zielwert	Istwert	Zielerreichung	
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 %
Kundenzufriedenheit	69,4	67,3	67 %	70,1	71,3	125 %	70,8	71,4	113 %	71,6	74,1	150 %	114 %
Mitarbeiterzufriedenheit	65	65	100 %	65	73	150 %	66	73	150 %	67	72	150 %	138 %
Gesamtzielerreichung Tranche 2019												133 %	

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

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guideline)

Zur Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären der Deutschen Telekom und zur Stärkung einer nachhaltigen Entwicklung sind Verpflichtungen zum Erwerb und Halten von Aktien (Share Ownership Guideline) 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 Deutschen Corporate Governance Kodex 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 gehalten werden.

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 haben mit Ausnahme von Dominique Leroy alle Vorstandsmitglieder bereits die vollständige Aktienhalteverpflichtung erfüllt. Dominique Leroy muss die vollständige Halteverpflichtung erstmals im Geschäftsjahr 2023 nachweisen.

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 insoweit Schadenersatz gegen die Vorstandsmitglieder geltend zu machen, besteht nachfolgende Clawback-Regelung bei Vorstandsmitgliedern der Deutschen Telekom: Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, von den Vorstandsmitgliedern Auszahlungen aus der kurzfristigen variablen Vergütung (STI/Variable I) 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 2022 hat der Aufsichtsrat keinen Anlass festgestellt, der ihn zu der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder zurückzufordern, berechtigt hätte.

2.4. Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2022 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 Nebenleistungen 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.

Herrn 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.

Im Zusammenhang mit der Wiederbestellung von Herrn Al-Saleh wurde vertraglich geregelt, dass ein Entfall des von ihm verantworteten Ressorts zu den gleichen Konsequenzen hinsichtlich der Abwicklung der variablen Vergütungselemente LTI und Share Matching Plan führt, wie eine vollständige Teilnahme an allen bestehenden Tranchen.

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.

Kontrollwechsel (Change-of-Control Klausel)

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

Abfindungen

Die bestehenden Vorstandsdienstverträge 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 Vertrages 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.

Für Adel Al-Saleh wurden im Fall eines Entfalls des Vorstandsressorts, welches von ihm verantwortet wird, gesonderte Regelungen zur Kalkulation der Abfindungshöhe festgelegt. Diese Regelungen bewegen sich innerhalb der in diesem Absatz beschriebenen Regelungen für alle Vorstandsmitglieder, führen aber zu einer unterschiedlichen Kalkulation der Abfindungshöhe in seinem konkreten Fall. Sichergestellt bleibt bei dieser gesonderten Vereinbarung, dass die Abfindungshöhe zwei Jahresvergütungen nicht überschreitet und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrages vergüten darf.

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 sind im Geschäftsjahr 2022, mit Ausnahme von der Versorgungszusage von Herrn Höttges, auch keine Versorgungsaufwendungen (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. Im Versorgungsfall erhält das Vorstandsmitglied den aufgelaufenen Kontostand als Einmalkapital ausbezahlt.

Zum 31. Dezember 2022 bestanden für Vorstandsmitglieder mit einer beitragsorientierten Versorgungszusage die nachfolgenden Barwerte dieser Pensionsverpflichtungen (DBO) unter IFRS.

Vorstand	Barwert der Pensionsverpflichtung (DBO)
Birgit Bohle	471.672 €
Srinivasan Gopalan	1.025.109 €
Dr. Christian Illek	1.406.394 €
Thorsten Langheim	508.784 €
Claudia Nemat	2.602.525 €

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 2022 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. Herr 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 Herrn 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 Versorgungsfall 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 Herr Höttges zu diesem Zeitpunkt

beanspruchen konnte. Die Waisenrente beträgt für Halbweisen 12 % und für Vollweisen 20 %, nicht jedoch mehr als insgesamt 60 % des Betrages, den Herr Höttges im Zeitpunkt des Leistungsfalls als Ruhegeld beanspruchen könnte. Im Fall einer dauernden Arbeitsunfähigkeit (Invalidität) erwirbt Herr 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 2022 bestand für Herrn Höttges der nachfolgende nach IAS 19 ermittelte Barwert seiner Pensionsverpflichtungen (DBO). Im Geschäftsjahr 2022 sind die nachfolgenden Versorgungsaufwendungen (Service Costs) angefallen.

	Dienstzeitaufwand (Service Costs)	Barwert der Pensionsverpflichtung (DBO)
Timotheus Höttges	496.259	11.297.218

2.6. Vorstandsvergütung für das Jahr 2022 und Einhaltung der Maximalvergütung

Die nachfolgende Tabelle orientiert sich an den von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Vergangenheit verwendeten Gewährungs- und Zuflusstabellen, um auf diese Weise Investoren einen Überblick darüber zu geben, welche Vergütungsbestandteile den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2022 gewährt und für das Jahr 2022 zugeflossen sind. Im Gewährungsteil der Tabelle erfolgt die Darstellung der Zielwerte bei einer unterstellten Zielerreichung der variablen Vergütungselemente von 100 %, ergänzt um die sich minimal ergebende Vergütung bei Ausfall aller variablen Vergütungsinstrumente und der Maximalvergütung, die sich ergäbe, wenn alle variablen Vergütungselemente eine maximale Zielerreichungsausprägung annehmen würden. Die sich dann ergebende rechnerische Maximalvergütung käme aber nur bis zu der Höhe zur Auszahlung, die von der Hauptversammlung als Maximalvergütung gebilligt wurde. Hinsichtlich der Definition des Zuflusses folgt die angewendete Logik derjenigen, die die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 der Zuflusstabelle zugrunde gelegt hat. Dies bedeutet, dass im Ausweis der Spalte Zufluss die ausbezahlte Grundvergütung, Sachbezüge und Nebenleistungen, die im Geschäftsjahr 2022 zugeflossen sind, enthalten sind. Ebenfalls in der Spalte Zufluss enthalten ist der STI für das Jahr 2022, der bis zum 31. Dezember 2022 vollständig erdient wurde, mit dem Wert, der aufgrund der Beschlussfassung des Aufsichtsrats im Jahr 2023 zur Auszahlung kommen wird. Gleiches gilt für die noch aus dem alten Vergütungssystem stammende Variable II (Tranche 2019), deren Laufzeit den Zeitraum 2019 bis 2022 umfasst und die somit per 31. Dezember 2022 vollständig erdient wurde. Auch hier kommt der Wert zum Ansatz, der aufgrund der Beschlussfassung des Aufsichtsrats im Jahr 2023 zur Auszahlung kommen wird. Der Zufluss der Matching Shares wird durch den Wert ausgedrückt, den die Matching Shares im Zeitpunkt der Übertragung hatten und der Gegenstand der Lohnversteuerung war.

		Adel Al-Saleh Vorstandsmitglied seit 1.1.2018 Ressort: T-Systems				Birgit Bohle Vorstandsmitglied seit 1.1.2019 Ressort: Personal und Recht			
		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgs- unabhän- gige Vergütung	Grundvergütung	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €
	Sachbezüge	24.639 €	24.639 €	24.639 €	24.639 €	14.668 €	14.668 €	14.668 €	14.668 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Summe	1.124.639 €	1.124.639 €	1.124.639 €	1.124.639 €	1.114.668 €	1.114.668 €	1.114.668 €	1.114.668 €
Erfolgs- abhängige Vergütung	STI (2022)	780.000 €	0 €	1.404.000 €	943.800 €	780.000 €	0 €	1.404.000 €	1.092.000 €
	LTI (Variable II 2019)	-	-	-	897.750 €	-	-	-	731.500 €
	LTI (2022)	876.987 €	0 €	1.690.000 €	-	876.987 €	0 €	1.690.000 €	-
	SMP (Investment 2018)	-	-	-	0 €	-	-	-	0 €
	SMP (2022)	339.091 €	0 €	1.170.000 €	-	339.091 €	0 €	1.170.000 €	-
	Summe	1.996.078 €	0 €	4.264.000 €	1.841.550 €	1.996.078 €	0 €	4.264.000 €	1.823.500 €
Alters- versorgung	Service Costs	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Gesamtvergütung		3.120.717 €	1.124.639 €	5.388.639 €	2.966.189 €	3.110.746 €	1.114.668 €	5.378.668 €	2.938.168 €

		Srinivasan Gopalan Vorstandsmitglied seit 1.1.2017 Ressort: T-Deutschland				Timotheus Höttges Vorstandsmitglied seit 1.12.2006 Ressort: Vorstandsvorsitzender			
		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgs- unabhän- gige Vergütung	Grundvergütung	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.952.500 €	1.952.500 €	1.952.500 €	1.952.500 €
	Sachbezüge	21.474 €	21.474 €	21.474 €	21.474 €	32.715 €	32.715 €	32.715 €	32.715 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Summe	1.121.474 €	1.121.474 €	1.121.474 €	1.121.474 €	1.985.215 €	1.985.215 €	1.985.215 €	1.985.215 €
Erfolgs- abhängige Vergütung	STI (2022)	780.000 €	0 €	1.404.000 €	1.115.400 €	1.650.000 €	0 €	2.970.000 €	2.557.500 €
	LTI (Variable II 2019)	-	-	-	731.500 €	-	-	-	2.604.583 €
	LTI (2022)	876.987 €	0 €	1.690.000 €	-	2.014.188 €	0 €	3.916.667 €	-
	SMP (Investment 2018)	-	-	-	388.319 €	-	-	-	1.189.511 €
	SMP (2022)	339.091 €	0 €	1.170.000 €	-	782.496 €	0 €	2.475.000 €	-
	Summe	1.996.078 €	0 €	4.264.000 €	2.235.219 €	4.446.684 €	0 €	9.361.667 €	6.351.594 €
Alters- versorgung	Service Costs	0 €	0 €	0 €	0 €	496.259 €	496.259 €	496.259 €	0 €
Gesamtvergütung		3.117.552 €	1.121.474 €	5.385.474 €	3.356.693 €	6.928.158 €	2.481.474 €	11.843.141 €	8.336.809 €

		Dr. Christian Illek				Thorsten Langheim			
		Vorstandsmitglied seit 1.4.2015 Ressort: Finanzen				Vorstandsmitglied seit 1.1.2019 Ressort: USA & Unternehmensentwicklung			
		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgs- unabhän- gige Vergütung	Grundvergütung	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	958.333 €	958.333 €	958.333 €	958.333 €
	Sachbezüge	42.447 €	42.447 €	42.447 €	42.447 €	10.664 €	10.664 €	10.664 €	10.664 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Summe	1.142.447 €	1.142.447 €	1.142.447 €	1.142.447 €	968.997 €	968.997 €	968.997 €	968.997 €
Erfolgs- abhängige Vergütung	STI (2022)	780.000 €	0 €	1.404.000 €	1.162.200 €	683.333 €	0 €	1.229.999 €	1.093.333 €
	LTI (Variable II 2019)	-	-	-	897.750 €	-	-	-	860.344 €
	LTI (2022)	876.987 €	0 €	1.690.000 €	-	900.074 €	0 €	1.734.583 €	-
	SMP (Investment 2018)	-	-	-	475.524 €	-	-	-	0 €
	SMP (2022)	339.091 €	0 €	1.170.000 €	-	356.471 €	0 €	1.025.000 €	-
	Summe	1.996.078 €	0 €	4.264.000 €	2.535.474 €	1.939.878 €	0 €	3.989.582 €	1.953.677 €
Alters- versorgung	Service Costs	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Gesamtvergütung		3.138.525 €	1.142.447 €	5.406.447 €	3.677.921 €	2.908.875 €	968.997 €	4.958.579 €	2.922.674 €

		Dominique Leroy				Claudia Nemat			
		Vorstandsmitglied seit 1.11.2020 Ressort: Europa				Vorstandsmitglied seit 1.10.2011 Ressort: Technologie und Innovation			
		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgs- unabhän- gige Vergütung	Grundvergütung	990.000 €	990.000 €	990.000 €	990.000 €	1.150.000 €	1.150.000 €	1.150.000 €	1.150.000 €
	Sachbezüge	11.927 €	11.927 €	11.927 €	11.927 €	78.753 €	78.753 €	78.753 €	78.753 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Summe	1.001.927 €	1.001.927 €	1.001.927 €	1.001.927 €	1.228.753 €	1.228.753 €	1.228.753 €	1.228.753 €
Erfolgs- abhängige Vergütung	STI (2022)	715.000 €	0 €	1.287.000 €	1.065.350 €	820.000 €	0 €	1.476.000 €	1.148.000 €
	LTI (Variable II 2019)	-	-	-	0 €	-	-	-	897.750 €
	LTI (2022)	806.921 €	0 €	1.555.000 €	-	939.222 €	0 €	1.810.000 €	-
	SMP (Investment 2018)	-	-	-	0 €	-	-	-	552.480 €
	SMP (2022)	310.834 €	0 €	1.072.500 €	-	356.471 €	0 €	1.230.000 €	-
	Summe	1.832.755 €	0 €	3.914.500 €	1.065.350 €	2.115.693 €	0 €	4.516.000 €	2.598.230 €
Alters- versorgung	Service Costs	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Gesamtvergütung		2.834.682 €	1.001.927 €	4.916.427 €	2.067.277 €	3.344.446 €	1.228.753 €	5.744.753 €	3.826.983 €

Der Aufsichtsrat hat mit der Einführung des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung von 8.500.000 € für den Vorstandsvorsitzenden und 5.300.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder im Vergütungssystem festgelegt, die die Zuflüsse bis zu dieser Höhe begrenzen. Durch die Maximalvergütung werden die Vergütungsbestandteile Grundvergütung, Sachbezüge, sonstige Nebenleistungen, jährliche variable Vergütung (STI/Variable I) und langfristige variable Vergütung (LTI/Variable II) sowie Share Matching Plan begrenzt. Diese Vergütungsobergrenze wurde durch die Hauptversammlung der Deutschen Telekom am 1. April 2021 gebilligt. Die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden wurde vom Aufsichtsrat auf 9.100.000 € erhöht und mit der Änderung des Vergütungssystems der Hauptversammlung 2022 erneut zur Abstimmung vorgelegt, die das geänderte Vergütungssystem am 7. April 2022 gebilligt hat. Daneben bestehen in den einzelnen variabel ausgestalteten Vergütungsbestandteilen spezifische maximale Zielerreichungen, die eine zusätzliche Begrenzung jedes einzelnen variablen Vergütungsbestandteils bewirken. Die einzelnen Begrenzungen

pro variablen Vergütungsbestandteil sind auf der Seite 7 dieses Berichts dargestellt. Die Einhaltung der Maximalvergütung kann jedoch immer erst rückwirkend überprüft werden, wenn es zur Auszahlung des letzten Gehaltsbestandteils aus dem betrachteten 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 4 Jahren. Zur Teilnahme am SMP besteht die Voraussetzung, aus dem ausbezahlten STI des Vorjahres ein Eigeninvestment in Aktien der Deutschen Telekom 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 für das Geschäftsjahr 2022 erst final im Geschäftsjahr 2027 im Vergütungsbericht berichtet werden. 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.

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 2022 ausbezahlte Grundvergütung, die Sachbezüge, den im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlten STI, der für das Jahr 2021 festgesetzt wurde, den im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlten LTI (Variable II Tranche 2018) mit einer Planlaufzeit von 2018 bis 2021 sowie den Geldwert (Wert der Aktien im Zeitpunkt der Übertragung), der im Geschäftsjahr 2022 übertragenen Matching Shares, aufgrund der Teilnahme am Share Matching Plan. Der LTI (Variable II) ist noch Bestandteil aus dem bis zum Jahr 2020 geltenden Vergütungssystem.

	feste Vergütungsbestandteile				variable Vergütungsbestandteile						Gesamtvergütung
	Grundvergütung	in %*	Sachbezüge/ Nebenleistungen	in %*	Short-term Incentive (STI)	in %*	Long-term Incentive (Variable II)	in %*	übertragene Matching Shares	in %*	
Adel Al-Saleh	1.100.000 €	36 %	24.639 €	1 %	1.138.800 €	37 %	803.250 €	26 %	0 €	0 %	3.066.689 €
Birgit Bohle	1.100.000 €	55 %	14.668 €	1 %	882.650 €	44 %	0 €	0 %	0 €	0 %	1.997.318 €
Srinivasan Gopalan	1.100.000 €	32 %	21.474 €	1 %	1.255.800 €	37 %	654.500 €	19 %	388.319 €	11 %	3.420.093 €
Timotheus Höttges	1.952.500 €	25 %	32.715 €	1 %	2.880.000 €	38 %	1.596.980 €	21 %	1.189.511 €	15 %	7.651.706 €
Dr. Christian Illek	1.100.000 €	31 %	42.447 €	1 %	1.146.600 €	32 %	793.954 €	22 %	475.524 €	14 %	3.558.525 €
Thorsten Langheim	958.333 €	41 %	10.664 €	1 %	1.326.000 €	58 %	0 €	0 %	0 €	0 %	2.294.997 €
Dominique Leroy	990.000 €	48 %	11.927 €	1 %	1.065.350 €	51 %	0 €	0 %	0 €	0 %	2.067.277 €
Claudia Nemat	1.150.000 €	31 %	78.753 €	2 %	1.153.400 €	31 %	803.250 €	21 %	552.480 €	15 %	3.737.883 €

* 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 – 2021)

Die im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte kurzfristige variable Vergütung (STI) hat ihren Ursprung im Geschäftsjahr 2021 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 (Gewichtung: 33,3 %)				Gesamtziel- erreichung	
	Service Umsätze	EBITDA AL (unber.)	FCF AL	Σ	Service Umsätze	EBITDA AL (unber.)	ext. ber. indirekte Kosten AL	Σ	Senkung CO ₂ - Emissionen	Senkung Energie- verbrauch	Σ	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	110%	150%	150%	138%	111%	131%	147%	130%	150%	150%	150%	139%	1,05	146%
Birgit Bohle	110%	150%	150%	138%	107%	150%	132%	130%	150%	150%	150%	139%	1,00	139%
Srinivasan Gopalan	110%	150%	150%	138%	109%	150%	135%	131%	150%	150%	150%	140%	1,15	161%
Timotheus Höttges	110%	150%	150%	138%	110%	150%	132%	131%	150%	150%	150%	140%	1,15	160%
Dr. Christian Illek	110%	150%	150%	138%	110%	150%	132%	131%	150%	150%	150%	140%	1,05	147%
Thorsten Langheim	110%	150%	150%	138%	115%	150%	147%	137%	150%	150%	150%	142%	1,20	170%
Dominique Leroy	110%	150%	150%	138%	116%	150%	143%	136%	150%	150%	150%	141%	1,05	149%
Claudia Nemat	110%	150%	150%	138%	107%	150%	132%	130%	150%	150%	150%	139%	1,05	146%

Finanzziele Konzern

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

in Mrd. €

	Gewichtung	unterer	Zielwert	oberer	Ergebnis ¹	Zielerreichung
		Schwellenwert Zielerreichung 0%	Zielerreichung 100%	Schwellenwert Zielerreichung 150%		
Service Umsätze	30 %	71,6	79,5	82,7	80,2	110 %
EBITDA AL (unbereinigt)	30 %	29,8	33,1	33,7	35,0	150 %
FCF AL	40 %	6,8	7,5	7,8	9,1	150 %

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

Bei den Service Umsätzen haben insbesondere die USA eine bessere Leistung als budgetiert erreichen können, während die operativen Segmente aus dem Konzern exklusive USA auf Budget-Niveau lagen; in Summe führt dies zu einem Ergebnis leicht über Budget und einer Zielerreichung von 110 %. Bei den Kennzahlen EBITDA AL (unbereinigt) und FCF AL haben sowohl der Konzern exklusive USA als auch die USA eine signifikant bessere Leistung als im Budget unterstellt erreicht, was zu einer Zielerreichung von 150 % führte. Daraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2021 eine gewichtete Zielerreichung für die Konzernfinanzziele von 138 %.

Segmentfinanzziele

Für die Segmentfinanzziele, die dem STI des Jahres 2021 zu Grunde lagen, gilt die gleiche Verteilung über die einzelnen Vorstandsmitglieder, wie sie für das Jahr 2022 gelten und in der Abbildung auf Seite 10 dargestellt sind.

ESG-Ziele

Die inhaltliche Zusammensetzung und die Zielsetzung der ESG-Ziele war für den STI des Jahres 2021 identisch zu denen des Jahres 2022, die auf Seite 10 des Vergütungsberichts ausgeführt sind. 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 -Emission (in: ktCO ₂ e)	50 %	355	277	259	247	150 %
Senkung Energieverbrauch (in: GWh)	50 %	14.168	13.623	13.351	13.323	150 %

Die in der Tabelle enthaltenen Werte reflektieren die Zielwerte jeweils in ktCO₂/GWh und nicht die absoluten Einsparungen. Die incentivierten Zielwerte führen bei Erreichen zu einer Senkung der Emissions- und Verbrauchswerte.

Performancefaktor

Bei der Festlegung des individuellen Performancefaktors im Rahmen des STI 2021 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	1,05
Birgit Bohle	1,00
Srinivasan Gopalan	1,15
Timotheus Höttges	1,15
Dr. Christian Illek	1,05
Thorsten Langheim	1,20
Dominique Leroy	1,05
Claudia Nemat	1,05

Strategieziele

Der Aufsichtsrat hatte für das Geschäftsjahr 2021 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 Weiterentwicklung der Arbeitsweisen im Konzern Gestaltung wettbewerbsfähiger Rahmenbedingungen für den Glasfaser-/FTTH- und 5G-Ausbau Erfolgreiche Gestaltung des Kapitalmarkttagess
Adel Al-Saleh	<ul style="list-style-type: none"> Transformation des klassischen IT-Geschäfts Stärkung der T-Systems-Wachstumsbereiche Steigerung Mitarbeitererlebnisse T-Systems Steigerung der Kundenzufriedenheit T-Systems
Birgit Bohle	<ul style="list-style-type: none"> Schließung des Skill Gaps innerhalb der Deutschen Telekom Weitere Ausgestaltung des New Normal im Konzern Umsetzung der Belegschaftsstrategie Minimierung rechtlicher und regulatorischer Risiken Verbesserung Mitarbeitererlebnisse im Konzern

Srinivasan Gopalan	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung profitables Umsatzwachstum in Deutschland • Effizienzsteigerung durch Digitalisierung in Deutschland • Beschleunigung FTTH-Ausbau und Sicherung 5G-Führerschaft in Deutschland • Verbesserung Kundenzufriedenheit in Deutschland
Dr. Christian Illek	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US • Verbesserung der Effizienz des Konzerns • Sicherstellung der Refinanzierbarkeit des Konzerns • Sicherstellung der strategischen Prioritäten des Konzerns • Erfolgreiche Gestaltung des Kapitalmarkttag
Thorsten Langheim	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschöpfung T-Mobile NL • Wertschöpfung Deutsche Funkturm (DFMG) • Wertschöpfung T-Mobile US • Sicherstellung eines wertorientierten Portfolio-Managements
Dominique Leroy	<ul style="list-style-type: none"> • Beschleunigung der digitalen Transformation in Europa • Verbesserung der Kundenzufriedenheit in Europa • Verbesserung der Mitarbeitererlebnisse in Europa • Sicherstellung profitables Umsatzwachstum in Europa
Claudia Nemat	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung von Innovationen in der Delivery • Steigerung von Innovationen für das Kundenerlebnis • Steigerung der Innovationen in Netzwerken • Sicherstellung der Resilienz der Lieferkette und des Netzwerks sowie Verbesserung der Effektivität des Partnering-Ansatzes

Value Adherence

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 2022 angewandt worden sind, so dass hier auf die Ausführungen auf Seite 11 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 2021.

Long-term Incentive (Variable II – Tranche 2018)

Die im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte langfristige variable Vergütung (Variable II Tranche 2018) 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 2018) ist ein rein cash-basierter Vierjahresplan mit einer Planlaufzeit von 2018 bis 2021. Das Ambitionsniveau der Zielwerte wurde zu Beginn der Planlaufzeit für alle vier Planjahre festgelegt. Die Zielerreichung wurde wie folgt festgestellt.

(Gewichtung)	Jahr 2018 (25 %)			Jahr 2019 (25 %)			Jahr 2020 (25 %)			Jahr 2021 (25 %)			Σ Gesamt- zielerreichung
	Zielwert	Istwert	Zielerreichung	Zielwert	Istwert	Zielerreichung	Zielwert	Istwert	Zielerreichung	Zielwert	Istwert	Zielerreichung	
ROCE	4,9 %	4,8 %	91 %	4,7 %	4,8 %	110 %	4,7 %	7,3 %	150 %	5,0 %	7,4 %	150 %	125 %
ber. EPS	0,93	0,97	128 %	0,92	1,11	150 %	0,9	1,29	150 %	0,98	1,32	150 %	145 %
Kundenzufriedenheit	68,1	67,7	94 %	69,3	66,5	61 %	70,4	70,4	100 %	71,6	70,6	86 %	85 %
Mitarbeiterzufriedenheit	65	63	80 %	65	65	100 %	66	73	150 %	67	73	150 %	120 %
Gesamtzielerreichung Tranche 2018												119 %	

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).

Matching Shares

Bei den in der Gesamtvergütung ausgewiesenen Beträgen ist auch der Wert enthalten, der sich im Zeitpunkt der Übertragung der Matching Shares im Geschäftsjahr 2022 ergeben hat und zum Gegenstand der Lohnbesteuerung wurde. Alle im Geschäftsjahr 2022 übertragenen Matching Shares wurden vier Jahre nach dem Datum des verpflichtenden Eigeninvestments im Jahr 2018 übertragen. Aus diesem Grund ergeben sich für jedes Vorstandsmitglied individuelle Übertragungstermine, da für das Eigeninvestment 2018 ein ca. dreimonatiges Kauffenster für die Durchführung des Eigeninvestments bestanden hat. In diesem Zusammenhang erhielt Herr Gopalan am 10. Mai 22.730 Stück Aktien zu einem Aktienkurs von 17,084 € übertragen Herr Höttges erhielt am 25. Mai 60.000 Stück zu 18,312 € und am 26. Mai weitere 4.896 Stück Aktien zu einem Kurs von 18,544 € übertragen. Frau Claudia Nemat wurden am 9. Juni 30.000 Stück Matching Shares zu einem Aktienkurs von 18,416 € übertragen und Herr Dr. Christian Illek erhielt am 28. Juni insgesamt 25.500 Stück Matching Shares zu einem Tageskurs von 18,648 €.

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 2022 aufgrund bestehender Versorgungszusagen ausbezahlten Ruhegelder, und den im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlten LTI (Variable II Tranche 2018), an der einige Vorstandsmitglieder einen pro-rata Anspruch erhalten haben, die zwischen 2017 und 2020 ihr Vorstandsmandat beendet haben.

	feste Vergütungsbestandteile		variable Vergütungsbestandteile						Gesamtvergütung
	Ruhegeldzahlungen	in %*	Short-term Incentive (STI)		Long-term Incentive (Variable II)		übertragene Matching Shares		
			in €	in %*	in €	in %*	in €	in %*	
Dr. Thomas Kremer (bis 31. März 2020)	0 €	0 %	0 €	0 %	368.156 €	100 %	0 €	0 %	368.156 €
Thomas Dannenfeldt (bis 31. Dezember 2018)	0 €	0 %	0 €	0 %	199.325 €	100 %	0 €	0 %	199.325 €
Niek Jan van Damme (bis 31. Dezember 2017)	3.491.117 €	94 %	0 €	0 %	223.522 €	6 %	0 €	0 %	3.714.639 €

*in % der Gesamtvergütung

Neben den in der Tabelle ausgewiesenen individuellen Zahlungen an frühere Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2022 weitere 7,7 Mio. € an ehemalige Vorstandsmitglieder für Ruhegeldzahlungen geleistet, die aus Gründen des Datenschutzes nicht mehr individuell ausgewiesen werden dürfen.

Ruhegeldzahlungen

Bei der Ruhegeldzahlung von Niek Jan van Damme handelt es sich um die Auszahlung seiner beitragsorientierten Versorgungszusage, die ausschließlich in Form eines Einmalkapitals beim Eintritt des Versorgungsfalles zur Auszahlung kommt, so dass in den Folgejahren kein Ausweis mehr für Ruhegeldzahlungen erfolgen wird.

Long-term Incentive (Variable II – Tranche 2018)

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 auf Seite 24. Die zugrundeliegende Zielerreichung der Tranche beträgt ebenfalls 119 %.

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 aktienrechtlichen Vergütungsbegriff der gewährten und geschuldeten Vergütung. Die Darstellung der Entwicklung der Vergütungen der Vorstandsmitglieder verwendet im Erstjahr der Vorstandsbestellung ein „n/a“, weil im Erstjahr noch keine sinnvolle Vergütungsentwicklung zum Vorjahr darstellbar ist.

Der Kreis der einbezogenen Arbeitnehmer erstreckt sich ausschließlich auf Mitarbeiter 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 Mitarbeiter (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 Mitarbeiter wurden um Abfindungszahlungen bereinigt, die in der Regel aufgrund struktureller Personalmaßnahmen gezahlt wurden.

	Veränderung 2019 zu 2018	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020	Veränderung 2022 zu 2021
Ertragskennziffern				
Jahresüberschuss (AG) nach HGB	-58,2 %	43,8 %	43,3 %	10,8 %
EBITDA AL Konzern (bereinigt)	6,9 %	41,7 %	6,6 %	7,7 %
gegenwärtige Vorstandsmitglieder (Stand: 31.12.2022)				
Adel Al-Saleh	3,4 %	-4,7 %	2,3 %	54,1 %
Birgit Bohle	n/a	45,6 %	16,3 %	21,3 %
Srini Gopalan	3,0 %	16,1 %	62,0 %	28,4 %
Timotheus Höttges	11,5 %	11,8 %	18,7 %	8,8 %
Dr. Christian Illek	50,1 %	8,6 %	15,1 %	20,8 %
Thorsten Langheim	n/a	91,1 %	15,7 %	13,0 %
Dominique Leroy	–	n/a	282,9 %	78,9 %
Claudia Nemat	3,8 %	-1,0 %	11,2 %	19,2 %
frühere Vorstandsmitglieder (Stand 31.12.2022)				
Thomas Dannenfeldt	-15,9 %	-72,9 %	-10,4 %	-58,6 %
Dr. Thomas Kremer	3,9 %	-11,5 %	38,8 %	-87,0 %
Niek Jan van Damme	-83,2 %	-28,2 %	-27,1 %	834,1 %
Durchschnittsvergütung Mitarbeiter				
Durchschnittsvergütung	4,1 %	1,3 %	2,2 %	3,7 %

Die teilweise sehr starken Veränderungen in der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder in einzelnen Jahresvergleichen beruhen nicht auf Anpassungen der Vergütungshöhen in den Vorstandsverträgen, sondern sind verschiedenen Einzeleffekten geschuldet.

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 sogar 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 hätten.

Bei früheren Vorstandsmitgliedern sehen die vertraglichen Regelungen vor, dass bestehende Ansprüche auf Variable I 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 aus, da der pro-rata Anteil an LTI-Plänen mit vierjähriger Laufzeit immer weiter abnimmt, da nur geringere Anteile an den Plänen verdient 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.

Am 7. April 2022 hat die Hauptversammlung die in § 13 der Satzung enthaltenen Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats mit einer Mehrheit von 98,72 % des vertretenen Kapitals geändert. Dabei hat der Hauptversammlung beschlossen, dass sich die Aufsichtsratsvergütung bereits für das gesamte Geschäftsjahr 2022 nach den geänderten Satzungsregelungen bestimmt. Entsprechend wurde die Vergütung für den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 nach den neuen Satzungsregelungen berechnet.

2. Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

Bestandteile, Höhe und Struktur der Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2022

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 2022 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 2022 handelt es sich um die nach der Hauptversammlung 2022 ausgezahlte Grundvergütung für die Aufsichtsratsmitglieder und die Vergütung für Ausschussmitgliedschaften für das Geschäftsjahr 2021 sowie das Sitzungsgeld.

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung ¹		Ausschussvergütung ¹		Sitzungsgeld		Gesamtsumme	Vergütung aus Mandaten bei Tochtergesellschaften und sonstigen internen Gremien ²
	in €	in %	in €	in %	in €	in %		
Dr. Bössinger, Rolf	70.000 €	39	82.500 €	46	25.000 €	14	177.500 €	
Dr. Bräunig, Günther	70.000 €	65	25.000 €	23	12.000 €	11	107.000 €	
Chatzidis, Odysseus D.	70.000 €	51	50.000 €	37	16.000 €	12	136.000 €	
Greve, Constantin	70.000 €	65	25.000 €	23	12.000 €	11	107.000 €	
Hinrichs, Lars	70.000 €	65	25.000 €	23	12.000 €	11	107.000 €	
Dr. Jung, Helga	70.000 €	89	0 €	0	9.000 €	11	79.000 €	
Prof. Dr. Kaschke, Michael	70.000 €	57	40.000 €	33	13.000 €	11	123.000 €	
Koch, Nicole	70.000 €	65	25.000 €	23	12.000 €	11	107.000 €	4.500 €
Kollmann, Dagmar P.	70.000 €	34	117.500 €	57	20.000 €	10	207.500 €	
Kreusel, Petra Steffi	70.000 €	56	40.000 €	32	16.000 €	13	126.000 €	3.250 €
Krüger, Harald	70.000 €	65	25.000 €	23	13.000 €	12	108.000 €	
Prof. Dr. Lehner, Ulrich (Vorsitzender)	140.000 €	49	120.000 €	42	27.000 €	9	287.000 €	12.000 €
Marx, Kerstin	70.000 €	36	95.000 €	49	30.000 €	15	195.000 €	3.250 €
Sauerland, Frank (stellv. Vorsitzender)	105.000 €	54	70.000 €	36	20.000 €	10	195.000 €	18.500 €
Schröder, Lothar	70.000 €	57	40.000 €	33	12.000 €	10	122.000 €	12.000 €
Seelemann-Wandtke, Nicole	70.000 €	66	25.000 €	24	11.000 €	10	106.000 €	
Spoö, Sibylle	70.000 €	56	40.000 €	32	15.000 €	12	125.000 €	
Streibich, Karl-Heinz	70.000 €	47	65.000 €	44	13.000 €	9	148.000 €	
Suckale, Margret	70.000 €	51	50.000 €	37	16.000 €	12	136.000 €	
Topel, Karin	70.000 €	65	25.000 €	23	12.000 €	11	107.000 €	
	1.505.000 €		985.000 €		316.000 €		2.806.000 €	

¹ Festvergütung und Vergütung für Ausschusstätigkeit: Gewährt und geschuldet in 2022 für die Aufsichtsratsstätigkeit im vorvergangenen Geschäftsjahr 2021. Vgl. obenstehende Erläuterung.

² Vergütung aus Mandaten bei Tochterunternehmen der Deutschen Telekom AG und sonstigen internen Gremien (wie z. B. Datenschutzbeirat): Zuordnung der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten 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 der 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter (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 Mitarbeiter wurden um Abfindungszahlungen bereinigt, die in der Regel aufgrund struktureller Personalmaßnahmen gezahlt wurden.

	Veränderung 2019 zu 2018	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020	Veränderung 2022 zu 2021
Ertragskennziffern				
Jahresüberschuss (AG) nach HGB	-58,2 %	43,8 %	43,3 %	10,8 %
EBITDA AL Konzern (bereinigt)	6,9 %	41,7 %	6,6 %	7,7 %
gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder (Stand: 31.12.2022)				
Dr. Appel, Frank (Vorsitzender)	-	-	-	n/a
Dr. Bräunig, Günther	n/a	17,3 %	6,2 %	-21,9 %
Chatzidis, Odysseus D.	n/a	13,8 %	12,8 %	17,1 %
Greve, Constantin	n/a	505,9 %	30,2 %	-19,4 %
Hessel, Katja	-	-	-	n/a
Hinrichs, Lars	-5,5 %	-1,9 %	9,9 %	-3,6 %
Dr. Jung, Helga	13,2 %	12,6 %	6,9 %	-27,5 %
Koch, Nicole	14,4 %	12,6 %	7,8 %	-3,6 %
Kollmann, Dagmar P.	-1,4 %	-1,9 %	5,5 %	-2,4 %
Kreusel, Petra Steffi	-3,9 %	-1,6 %	6,7 %	-1,6 %
Krüger, Harald	n/a	48,0 %	17,6 %	22,5 %
Marx, Kerstin	-	-	n/a	38,3 %
Sauerland, Frank (stellvertr. Vorsitzender)	n/a	483,2 %	84,4 %	1,7 %
Schöttke, Susanne	-	-	-	n/a
Schröder, Lothar	-0,4 %	4,4 %	-41,4 %	-24,5 %
Seelemann-Wandtke, Nicole	n/a	133,2 %	30,9 %	-21,4 %
Streibich, Karl-Heinz	5,5 %	11,8 %	-4,6 %	-3,9 %
Suckale, Margret	267,0 %	8,7 %	8,5 %	-3,5 %
Topel, Karin	105,4 %	25,4 %	7,8 %	-3,6 %
Wintels, Stefan B.	-	-	-	n/a
frühere Aufsichtsratsmitglieder (Stand 31.12.2022)				
Baldauf, Sari	-60,2 %	-	-	-
Bednarski, Josef	-0,5 %	6,1 %	-70,1 %	-
Dr. Bösinger, Rolf	n/a	68,9 %	10,0 %	-5,3 %
Brandl, Monika	-39,3 %	-	-	-
Geismann, Johannes	-54,3 %	-	-	-
Hanas, Klaus-Dieter	-12,1 %	-	-	-
Prof. Dr. Kaschke, Michael	-3,2 %	-2,5 %	8,5 %	-3,1 %
Prof. Dr. Lehner, Ulrich (ehem. Vorsitzender)	-0,6 %	4,9 %	-1,5 %	-14,6 %
Dr. Schröder, Ulrich	-83,6 %	-	-	-
Sommer, Michael	14,5 %	-	-	-
Spoo, Sibylle	42,7 %	-0,7 %	4,1 %	-17,8 %
Durchschnittsvergütung Mitarbeiter				
Durchschnittsvergütung	4,1 %	1,3 %	2,2 %	3,7 %

4. Ausblick

Die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 (Auszahlung nach der Hauptversammlung 2023) verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung ¹		Ausschussvergütung ¹		Sitzungsgeld		Gesamtsumme	Vergütung aus Mandaten bei Tochtergesellschaften und sonstigen internen Gremien ²
	in €	in %	in €	in %	in €	in %		
Dr. Appel, Frank (Vorsitzender)	150.000 €	54	90.000 €	32	40.000 €	14	280.000 €	
Dr. Bösing, Rolf	33.333 €	50	27.500 €	41	6.000 €	9	66.833 €	
Dr. Bräunig, Günther	100.000 €	62	38.333 €	23	24.000 €	15	162.333 €	
Chatzidis, Odysseus D.	100.000 €	57	50.000 €	29	24.000 €	14	174.000 €	
Greve, Constantin	100.000 €	67	25.000 €	17	24.000 €	16	149.000 €	
Hessel, Katja ³	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	
Hinrichs, Lars	100.000 €	69	25.000 €	17	20.000 €	14	145.000 €	
Dr. Jung, Helga	100.000 €	65	30.000 €	19	24.000 €	16	154.000 €	
Prof. Dr. Kaschke, Michael	33.333 €	66	13.333 €	26	4.000 €	8	50.666 €	
Koch, Nicole	100.000 €	67	25.000 €	17	24.000 €	16	149.000 €	4.500 €
Kollmann, Dagmar P.	100.000 €	36	137.500 €	50	38.000 €	14	275.500 €	
Kreusel, Petra Steffi	100.000 €	60	40.000 €	24	26.000 €	16	166.000 €	3.250 €
Krüger, Harald	100.000 €	69	25.000 €	17	20.000 €	14	145.000 €	
Prof. Dr. Lehner, Ulrich (ehem. Vorsitzender)	66.667 €	59	40.000 €	36	6.000 €	5	112.667 €	
Marx, Kerstin	100.000 €	44	95.000 €	41	34.000 €	15	229.000 €	3.250 €
Sauerland, Frank (stellv. Vorsitzender)	150.000 €	61	70.000 €	28	26.000 €	11	246.000 €	20.500 €
Schöttke, Susanne	75.000 €	60	30.000 €	24	20.000 €	16	125.000 €	
Schröder, Lothar	100.000 €	63	40.000 €	25	20.000 €	13	160.000 €	12.000 €
Seelemann-Wandtke, Nicole	100.000 €	71	25.000 €	18	16.000 €	11	141.000 €	
Spoo, Sibylle	33.333 €	66	13.333 €	26	4.000 €	8	50.666 €	
Streibich, Karl-Heinz	100.000 €	52	65.000 €	34	28.000 €	15	193.000 €	
Suckale, Margret	100.000 €	57	50.000 €	29	24.000 €	14	174.000 €	
Topel, Karin	100.000 €	67	25.000 €	17	24.000 €	16	149.000 €	500 €
Wintels, Stefan B.	75.000 €	65	18.750 €	16	22.000 €	19	115.750 €	
	2.116.666 €		998.749 €		498.000 €		3.613.415 €	

¹ Festvergütung und Vergütung für Ausschusstätigkeit für das Geschäftsjahr 2022.

² Vergütung aus Mandaten bei Tochterunternehmen der Deutschen Telekom AG und sonstigen internen Gremien (wie z. B. Datenschutzbeirat) im Geschäftsjahr 2022.

³ Frau 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

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Deutsche Telekom AG, Bonn

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Telekom AG, Bonn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Düsseldorf, den 22. Februar 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christoph Schenk
Wirtschaftsprüfer

Dr. Tim Hoffmann
Wirtschaftsprüfer