Deutsche Telekom

Vergütungsbericht

2024

Connecting
your world.

Inhalt

4 Vorstandsvergütung

4 Rückblick auf das Vergütungsjahr 2024
6 Übersicht über das Vergütungssystem im Jahr 2024
20 Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG
26 Ausblick

27 Aufsichtsratsvergütung

27 Rückblick auf das Vergütungsjahr 2024
27 Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat
27 Übersicht über das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2024
28 Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG
29 Vergleichende Darstellung

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

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

Der Vergütungsbericht wird nach erfolgter Aufstellung vom Abschlussprüfer Deloitte einer 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) während des Berichtsjahres 2024 entsprochen.

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

Vorstandsvergütung

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2024

Personalia Vorstand

In der Sitzung des Aufsichtsrats am 13. Oktober 2023 wurde Dr. Ferri Abolhassan[a] zum 1. Januar 2024 für drei Jahre zum Vorstandsmitglied T-Systems bestellt. Er folgt Adel Al-Saleh, der mit Ablauf des 31. Dezember 2023 sein Vorstandsmandat bei der Deutschen Telekom AG auf eigenen Wunsch niedergelegt hat. Das Vorstandsmandat von Srinivasan Gopalan wurde in der Sitzung des Aufsichtsrats am 22. Februar 2024 um fünf Jahre für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2029 verlängert.

Abstimmung über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 auf der Hauptversammlung 2024

Der auf Basis der Vorschriften des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde vom Abschlussprüfer Deloitte einer materiellen Prüfung unterzogen und der Hauptversammlung am 10. April 2024 zur Abstimmung vorgelegt. Der über die vorgenommene Prüfung angefertigte Vermerk von Deloitte wurde dem Vergütungsbericht 2023 beigefügt und auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. Die Hauptversammlung hat den vorgelegten Vergütungsbericht mit einer Zustimmungsquote von 91,04 % gebilligt. Dies entspricht einer Verbesserung des Abstimmungsergebnisses um fast 7 %-Punkte gegenüber dem Vorjahr, so dass insoweit keine Anpassung in der Form der Vergütungsberichtserstattung erforderlich war.

Gleichwohl wurden die Anmerkungen aus den zahlreichen Gesprächen mit Investoren, Proxy Advisors und weiteren Stakeholdern im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems berücksichtigt. Mit dem überarbeiteten Vergütungssystem trägt der Aufsichtsrat den aktuellen Entwicklungen Rechnung. Das neue Vergütungssystem wird der Hauptversammlung im April 2025 zur Abstimmung vorgelegt. Von einer detaillierten Darstellung der Änderungen wird aus Gründen der Übersichtlichkeit in diesem Vergütungsbericht verzichtet. Das neue Vergütungssystem kann auf der Internetseite der Deutschen Telekom AG eingesehen werden.

Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems

Wie in dem der Hauptversammlung 2022 vorgelegten Vergütungssystem beschrieben, hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem umgesetzt. Alle aktuellen Vorstandsmitglieder besitzen Vorstandsverträge auf Basis des aktuellen Vergütungssystems.

In den nachfolgenden Ausführungen zum Vergütungssystem und zur Vorstandsvergütung ist zu beachten, dass es im Jahr 2024 und in den darauffolgenden Jahren noch Zahlungen gegeben hat bzw. geben wird, die aus dem früheren Vergütungssystem stammen. Diese betreffen mehrjährige variable Vergütungsbestandteile, die bis zum Ende ihrer Laufzeit unverändert fortgeführt und ausgezahlt werden. Es wird in diesem Vergütungsbericht ausdrücklich darauf hingewiesen, wenn Vergütungsbestandteile aus dem Altsystem im Zahlenwerk enthalten sind.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde von keinen Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen, die Gegenstand der Billigung des Vergütungssystems in der Hauptversammlung 2022 waren.

Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung sowie Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand fest und überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung. Es soll sichergestellt werden, dass die Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige Entwicklung ausgerichtet ist und die variablen Vergütungsbestandteile bei 100 %-Zielerreichung überwiegend eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben.

Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats hat im Jahr 2024 die Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung bei der Deutschen Telekom AG überprüft. Die Überprüfung erfolgte dabei anhand einer Studie, die ein unabhängiger externer Dienstleister über die Vergütungselemente und Vergütungshöhen in Unternehmen des DAX 40 erhoben hat. Aufgrund der statistischen Einordnung (Umsatz, Mitarbeitende und Marktkapitalisierung) liegt die Deutsche Telekom AG aktuell im oberen Viertel dieser Vergleichsgruppe. Um den Unterschieden innerhalb des DAX 40 Rechnung zu tragen, wurden bei der Überprüfung die zwölf größten Unternehmen des Index besonders betrachtet. Außerdem wurden im Jahr 2024 die europäischen und internationalen Telekommunikationsunternehmen mit Hilfe eines externen Dienstleisters näher beleuchtet. Die Analyse zeigte, dass diese Unternehmen aufgrund ihrer unterschiedlichen Größe und geografischen Lage nicht als Vergleichsmaßstab für die Vorstandsvergütung der Deutschen Telekom AG geeignet sind.

[a] Sein amtlicher Name lautet Dr. Feri Abolhassan Pur-Moghaddam. Im folgenden Bericht wird gleichwohl stets der Name Dr. Ferri Abolhassan verwendet.

Als Ergebnis wurde festgestellt, dass die im Vorstandsvergütungssystem verwendeten Vergütungsbestandteile marktkonform und marktüblich ausgestaltet sind und die Vorstandsmitglieder gemäß der aktienrechtlichen Regelungen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft vergütet werden. Gleichwohl hat der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats mit Blick auf die Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder Handlungsbedarf identifiziert, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben.

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

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

Bestandteile der Maximalvergütung

Feste Vergütungsbestandteile	■ Grundvergütung ■ Sachbezüge ■ Sonstige Nebenleistungen
Variable Vergütungsbestandteile	■ Jährliche variable Vergütung (STI) ■ Share Matching Plan (SMP) ■ Langfristige variable Vergütung (LTI)

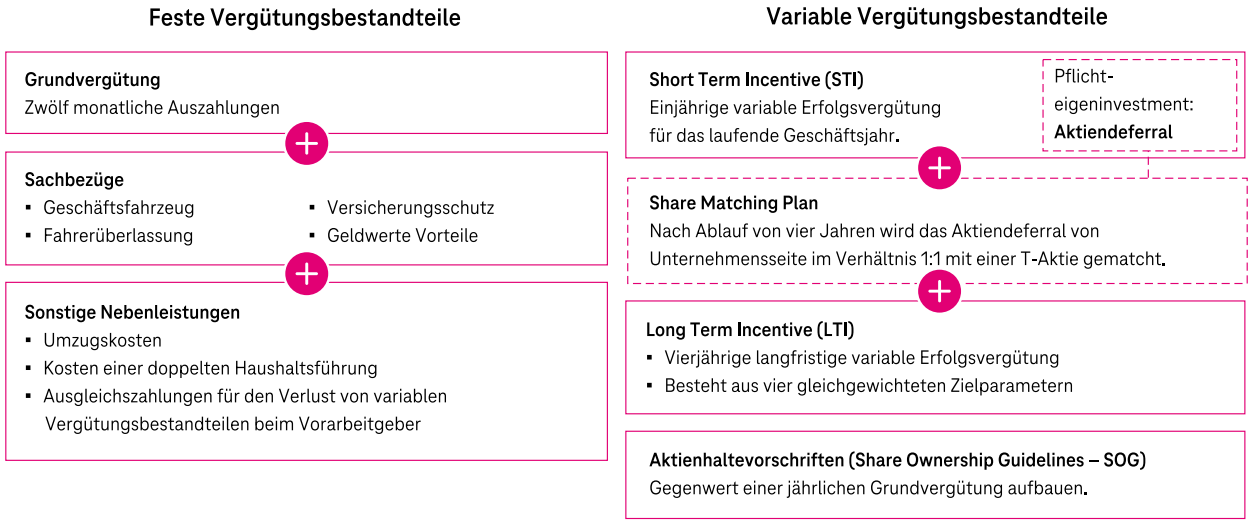
Die Einhaltung der Maximalvergütung kann jedoch erst rückwirkend überprüft werden, wenn der letzte Gehaltsbestandteil des jeweiligen Geschäftsjahres ausgezahlt wurde. Das aktuelle und das vorherige Vorstandsvergütungssystem enthalten jeweils zwei variable Vergütungselemente mit mehrjähriger Laufzeit. Der Long Term Incentive (LTI, im Altsystem: Variable II) und der Share Matching Plan (SMP) haben eine Laufzeit von jeweils vier Jahren. Zur Teilnahme am SMP besteht die Voraussetzung, aus dem ausbezahlten Brutto-Short Term Incentive (STI) des Vorjahres ein Eigeninvestment in Aktien der Deutschen Telekom AG vorzunehmen, welches ab dem Kaufzeitpunkt für vier Jahre gesperrt wird. Zum Ende der Sperrfrist erhält das Vorstandsmitglied in korrespondierender Anzahl zum Eigeninvestment die Matching Shares übertragen.

Aus diesem Grund kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 erst final im Vergütungsbericht 2029 berichtet werden. Sofern bereits zu einem früheren Zeitpunkt feststeht, dass die Maximalvergütung überschritten wird, erfolgt unmittelbar eine entsprechende Kappung in der Auszahlung des Vergütungsbestandteils, der das Überschreiten der Maximalvergütung verursacht.

Für Timotheus Höttges werden seit dem Geschäftsjahr 2022 neben dem aktienrechtlichen Zuteilungs-Cap zusätzlich auch die in einem Geschäftsjahr erfolgten Vergütungszuflüsse begrenzt. Im Geschäftsjahr 2024 wurde erstmalig der Zufluss der Vergütung begrenzt. Weitergehende Ausführungen hierzu können dem Abschnitt zur gewährten und geschuldeten Vergütung für gegenwärtige Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG entnommen werden.

Übersicht über das Vergütungssystem im Jahr 2024

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



Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Als erfolgsunabhängige (feste) Vergütungsbestandteile erhalten die Vorstandsmitglieder die nachfolgenden Vergütungselemente:

Überblick über die im Vergütungssystem möglichen festen Bestandteile der Vorstandsvergütung

Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
Grundvergütung	■ Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung ■ Auszahlung erfolgt monatlich zum Monatsende	■ Reflektiert die Position innerhalb des Vorstands, die individuelle Erfahrung und die Marktverhältnisse ■ Garantierter Bestandteil der Vorstandsvergütung
Sachbezüge	■ Bereitstellung eines Geschäftsfahrzeugs/Fahrers ■ Jährlicher Gesundheitscheck ■ Versicherungsleistungen ■ Beratung in sicherheitsrelevanten Fragestellungen und Maßnahmen zur baulich-technischen Sicherheit	■ Übernahme von Kosten, die im Interesse des Unternehmens anfallen
Sonstige Nebenleistungen	■ Erstattung anfallender berufsbedingter Umzugskosten ■ Zeitlich begrenzte Erstattung für Kosten einer doppelten Haushaltsführung ■ Ausgleichszahlungen für den Verlust von variablen Vergütungsbestandteilen beim Vorarbeitgeber im Fall eines Wechsels zur Deutschen Telekom AG	■ Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit entstehen bzw. durch den Wechsel zur Deutschen Telekom AG anfallen

Grundvergütung

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

Sachbezüge

In markt- und konzernüblicher Weise gewährt die Gesellschaft allen Mitgliedern des Vorstands weitere Leistungen, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen und entsprechend versteuert werden. Hierzu gehören insbesondere die Gestellung eines Geschäftsfahrzeugs, die Möglichkeit der Überlassung eines persönlichen Fahrers und die Gewährung von Unfallversicherungs- und Haftpflichtschutz.

Sonstige Nebenleistungen

Von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit, in bestimmten Fällen „sonstige Nebenleistungen“ zu erbringen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 keinen Gebrauch gemacht.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Darüber hinaus partizipierten die Vorstandsmitglieder im Jahr 2024 an den nachfolgenden erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen:

Überblick über die im Vergütungssystem möglichen variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung

Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug

Short Term Incentive (STI)	■ Laufzeit: ein Jahr
	■ Auszahlungszeitpunkt: Nach der Hauptversammlung des Folgejahres
	■ Die relevanten Zielparameter sind:
	  ■ 1/3 Konzernfinanzziele
	  ■ 1/3 Segmentfinanzziele
	  ■ 1/3 ESG-Ziele
	■ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 % – 150 %
	■ Anwendung individueller Performancefaktor: 0,8 – 1,2
	■ Mögliche Gesamtzielerreichung unter Berücksichtigung des Performancefaktors: 0 % – 180 %
		■ Erreichung der aus der Mittelfristplanung abgeleiteten einjährigen Unternehmensziele
		■ Berücksichtigung der operativen Erfolge auf Konzern- und Segmentebene
		■ Kontinuierliche Weiterentwicklung des operativen Geschäfts
		■ Schaffung der Voraussetzung für die Dividenden- und Investitionsfähigkeit
		■ Berücksichtigung der nachhaltigen und ökologischen Aspekte im Geschäft der Gesellschaft
		■ Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen
		■ Möglichkeit, die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen

Pflichteigeninvestment	■ Rollierend jedes Jahr nach Festsetzung des STI durch den Aufsichtsrat ■ Mindestinvestitionsvolumen: 1/3 des STI ■ Maximalinvestitionsvolumen: 1/2 des STI ■ Haltedauer: vier Jahre (ab Investitionszeitpunkt)	■ Erreichen der Planzahlen und kurzfristigen Unternehmensziele ■ Anreizwirkung für die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ■ Vereinheitlichung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären ■ Bindungswirkung für das Vorstandsmitglied
Share Matching Plan (SMP)	■ Die Übertragung von Matching Shares setzt das vier Jahre zuvor getätigte Eigeninvestment aus dem STI voraus ■ Rollierend jedes Jahr nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist des Eigeninvestments ■ Matching Ratio: 1:1; für jede Aktie des Eigeninvestments wird eine Aktie als Matching Share übertragen ■ Begrenzung der Kursentwicklung bei 150 % des ausbezahlten Brutto-STI. Sollte der Aktienkurs während der Haltedauer um mehr als 150 % des für das Eigeninvestment relevanten STI steigen, partizipiert das Vorstandsmitglied nicht mehr an einem weiteren Kursanstieg. In diesem Fall ergäbe sich eine Matching Ratio von < 1:1	■ Anreizwirkung für die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ■ Vereinheitlichung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären ■ Bindungswirkung für das Vorstandsmitglied

Long Term Incentive (LTI)	■ Planart: cash- und aktienbasiert
	■ Laufzeit: vier Jahre (rollierend)
	■ Aktienbasierung durch Abbildung als virtuelle Aktien über die Planlaufzeit
	■ Berücksichtigung der realen Auszahlungen von Dividenden
	■ Auszahlungszeitpunkt: Nach der Hauptversammlung, die auf das Ende der vierjährigen Planlaufzeit folgt
	■ Die relevanten Zielparameter sind:
	  ■ ROCE
	  ■ EPS (bereinigt)
	  ■ Kundenzufriedenheit
	  ■ Mitarbeiterzufriedenheit
	■ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 % – 150 %
	■ Maximale Auszahlungshöhe begrenzt bei 200 % des Auslobungsbetrags
		■ Erreichung der aus der Mittelfristplanung abgeleiteten mehrjährigen Unternehmensziele
		■ Anreizwirkung, die langfristige Unternehmensstrategie umzusetzen
		■ Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen
		■ Vereinheitlichung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären
		■ Bindungswirkung für das Vorstandsmitglied

Short Term Incentive (STI)

Funktionsweise

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

Konzernfinanzziele		Segmentfinanzziele		ESG-Ziele		Performancefaktor
1/3 des Zielbetrags		1/3 des Zielbetrags		1/3 des Zielbetrags		
Service-Umsätze	30 %	Service-Umsätze[a]	33 %	CO_2-Emissionen	50 %	Strategische Individualziele + Value Adherence
EBITDA AL	30 %	EBITDA AL[b]	33 %			
Free Cashflow AL	40 %	OPEX-Quote (bereinigt)[c]	33 %	Energieverbrauch	50 %	
0 %–150 %		0 %–150 %		0 %–150 %		0,8–1,2

[a] Anstelle der Service-Umsätze wurde bei T-Systems auf die externen Umsätze abgestellt.
[b] Anstelle des EBITDA AL wurde bei T-Systems auf das EBIT abgestellt.
[c] Anstelle der OPEX-Quote (bereinigt) wurde bei T-Systems auf die EBITDA AL Marge (bereinigt) abgestellt.

Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Mit Hilfe des STI soll im Wesentlichen der wirtschaftliche Erfolg des laufenden Geschäftsjahres reflektiert werden. Darüber hinaus erfüllt der STI aufgrund der Ableitung von Budgetwerten aus der vierjährigen Mittelfristplanung auch einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die folgenden Ausführungen zum STI beziehen sich in der Regel auf unbereinigte Kennzahlen, die den veröffentlichten Ist-Werten aus dem Geschäftsbericht entsprechen. Der Aufsichtsrat nimmt auf Basis dieser Werte zielerelevante Anpassungen vor, die für eine sachgerechte Incentivierung notwendig sind. Etwaige Anpassungen werden jeweils in den entsprechenden Fußnoten erläutert.

Durch die Konzernfinanzziele soll die übergreifende Zusammenarbeit im Vorstandsteam gestärkt werden. Gleichwohl ist es dem Aufsichtsrat wichtig, dass Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für das operative Geschäft am Erfolg dieses Segments gemessen werden. Bei nicht operativen Vorstandsmitgliedern erfolgt die Messung auf Konzernebene, je nach Verantwortungsbereich mit oder ohne Einbeziehung des US-Geschäfts (siehe dazu Abbildung im Abschnitt zu den Segmentzielen). Daneben unterstützt der Aufsichtsrat die Bedeutung der Nachhaltigkeitsstrategie durch zwei ESG-Ziele in der variablen Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum.

Zielerreichung für den STI des Geschäftsjahres 2024

Die Deutsche Telekom AG hat ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2024 abgeschlossen und in den maßgeblichen Bereichen die ursprünglichen Kapitalmarkterwartungen in 2024 übertroffen. Die Gesamtzielerreichung des erfolgreichen Geschäftsjahres 2024 kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Die Berechnung der Zielerreichung erfolgt auf Basis der exakten Werte (inkl. Nachkommastellen). Aus Gründen der Übersichtlichkeit erfolgt der Ausweis in der Tabelle ohne Nachkommastellen. Die Auszahlung des STI wird nach der Durchführung der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2025 erfolgen.

	Konzernfinanzziele [Gewichtung: 33,3 %]				Segmentfinanzziele [Gewichtung: 33,3 %]				ESG-Ziele [Gewichtung: 33,3 %]					
	Service-Umsätze	EBITDA AL	FCF AL	∑	Service-Umsätze	EBITDA AL	OPEX-Quote (ber.)	∑	CO_2-Emissionen	Energie-verbrauch	∑	Zieler-reichung	Performance-faktor	Gesamtziel-erreichung
Vorstand	[30 %]	[30 %]	[40 %]		[33,3 %]	[33,3 %]	[33,3 %]		[50 %]	[50 %]			[0,8 – 1,2]	
Dr. Ferri Abolhassan	121 %	146 %	150 %	**140 %**	150 % [a]	30 % [b]	60 % [c]	**80 %**	125 %	136 %	**130 %**	117 %	1,05	**123 %**
Birgit Bohle	121 %	146 %	150 %	**140 %**	131 %	150 %	117 %	**133 %**	125 %	136 %	**130 %**	134 %	1,1	**148 %**
Srinivasan Gopalan	121 %	146 %	150 %	**140 %**	117 %	116 %	117 %	**117 %**	125 %	136 %	**130 %**	129 %	1,1	**142 %**
Timotheus Höttges	121 %	146 %	150 %	**140 %**	121 %	146 %	117 %	**128 %**	125 %	136 %	**130 %**	133 %	1,1	**146 %**
Dr. Christian P. Illek	121 %	146 %	150 %	**140 %**	121 %	146 %	117 %	**128 %**	125 %	136 %	**130 %**	133 %	1,1	**146 %**
Thorsten Langheim	121 %	146 %	150 %	**140 %**	121 %	146 %	117 %	**128 %**	125 %	136 %	**130 %**	133 %	1,1	**146 %**
Dominique Leroy	121 %	146 %	150 %	**140 %**	150 %	150 %	150 %	**150 %**	125 %	136 %	**130 %**	140 %	1,1	**154 %**
Claudia Nemat	121 %	146 %	150 %	**140 %**	131 %	150 %	117 %	**133 %**	125 %	136 %	**130 %**	134 %	1,05	**141 %**

[a] Anstelle der Service-Umsätze wurde bei T-Systems auf die externen Umsätze abgestellt.
[b] Anstelle des EBITDA AL wurde bei T-Systems auf das EBIT abgestellt.
[c] Anstelle der OPEX-Quote (bereinigt) wurde bei T-Systems auf die EBITDA AL Marge (bereinigt) abgestellt.

Konzernfinanzziele

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

Unter Service-Umsätzen werden dabei die Umsätze verstanden, die von Kunden aus Diensten generiert werden (d. h. Umsätze aus Festnetz und Mobilfunk, Sprachdiensten, eingehenden und abgehenden Gesprächen, sowie Datendiensten), zuzüglich Roaming-Umsätzen, monatlicher Grundgebühren und Visitoren-Umsätze sowie Umsätze aus dem ICT-Geschäft (Informations- und Kommunikationstechnologien). Die Service-Umsätze sind somit ein wichtiger Indikator für die erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie des Konzerns.

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

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

Für das Geschäftsjahr 2024 galten die nachfolgend dargestellten Zielwertvorgaben und daraus abgeleiteten Zielerreichungen:

in Mrd. €

	Gewichtung	unterer Schwellenwert Zielerreichung 0 %	Zielwert Zielerreichung 100 %	oberer Schwellenwert Zielerreichung 150 %	Ergebnis [a]	Zielerreichung
Service-Umsätze	30 %	91,3	96,1	98,0	96,9	**121 %**
EBITDA AL	30 %	36,7	40,7	41,5	41,5	**146 %**
FCF AL	40 %	16,8	18,6	19,4	19,4	**150 %**

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

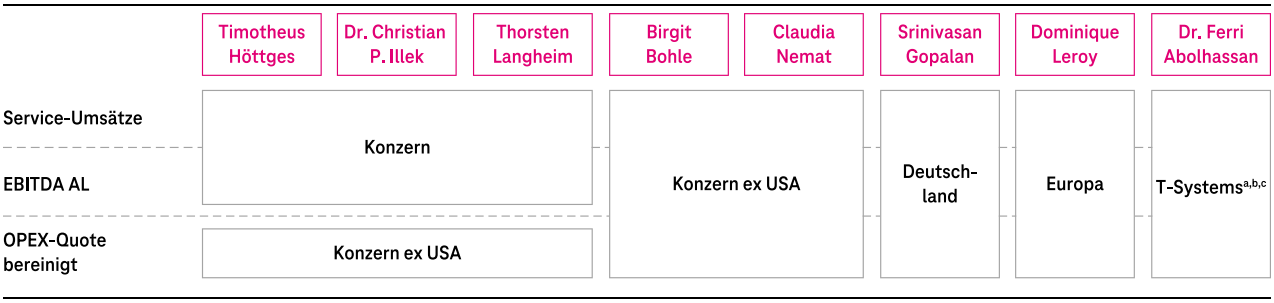
Mit Blick auf die Service-Umsätze, EBITDA AL und den FCF AL konnte eine signifikant bessere Leistung, als im Budget unterstellt, erreicht werden, was zu einer Zielerreichung von 121 %, 146 % bzw. 150 % führte. Daraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2024 eine gewichtete Zielerreichung für die Konzernfinanzziele von 140 %.

Segmentfinanzziele

Zu den Segmentfinanzzielen gelten hinsichtlich der Ziele „Service-Umsätze“ und „EBITDA AL“ die Ausführungen zu den obigen Konzernfinanzzielen.

Bei den Segmentfinanzzielen hat sich der Aufsichtsrat dazu entschieden, die OPEX-Quote anstelle der externen indirekten Kosten als Profitabilitätsziel einzuführen. In den vergangenen Jahren lag der Fokus verstärkt auf Einsparungen bzw. auf Optimierung der absoluten Kostenbasis, um die operative Effizienz der Segmente bzw. des Konzerns zu erhöhen. Mit dem Zielparameter „OPEX-Quote“ wird nun die Reduktion von externen indirekten Kosten in Relation zu den Service-Umsätzen incentiviert, da die Profitabilität auch durch eine höhere Nettomarge verbessert werden kann. Somit wird eine gewisse Flexibilität hinsichtlich operativer Entscheidungen sichergestellt, da bspw. ein absoluter Kostenanstieg mit überproportionaler Erhöhung der Service-Umsätze und folglich des Ergebnisses ermöglicht wird. Eingesparte externe indirekte Kosten sowie eine gestiegene Nettomarge tragen zur Verbesserung der operativen Leistung bei, die sich im EBITDA AL und dem FCF AL widerspiegeln und sich somit positiv auf die Bewertung des Unternehmens auf dem Kapitalmarkt auswirken. Analog zur Ermittlung des EBITDA AL werden auch bei den externen bereinigten indirekten Kosten AL die bereinigten indirekten Kosten um die Abschreibungen der aktivierten Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen und die Zinsaufwendungen für die passivierten Leasingverbindlichkeiten angepasst.

Die Verteilung der Segmentfinanzziele auf die einzelnen Vorstandsmitglieder stellt sich dabei wie folgt dar:



[a] Anstelle der Service-Umsätze wurde bei T-Systems auf die externen Umsätze abgestellt.
[b] Anstelle des EBITDA AL wurde bei T-Systems auf das EBIT abgestellt.
[c] Anstelle der OPEX-Quote (bereinigt) wurde bei T-Systems auf die EBITDA AL Marge (bereinigt) abgestellt.

Im Gegensatz zu den Konzernfinanzzielen, wird bei den Segmentfinanzzielen auf Grund der Vielzahl von Kennzahlen und individuellen Unterschieden pro Vorstandsmitglied auf eine detaillierte Veröffentlichung der Zielwertvorgaben verzichtet.

ESG-Ziele

Der Aufsichtsrat hat für das Berichtsjahr 2024 erneut den „Energieverbrauch“ und die „CO_2-Emissionen“ als Nachhaltigkeitsziele verankert.

Mit dem Ziel „Energieverbrauch“ sollen die Vorstandsmitglieder in ihrem Verhalten dahingehend incentiviert werden, dass der Energieverbrauch, der umweltbelastend wirkt, mittelfristig mindestens stabil bleibt (2027 gegenüber 2023, ohne T-Mobile US). Dieses Ziel wird unterstützt durch Programme und Investitionen in Energieeinsparmaßnahmen für alle Energieträger, Optimierung der Infrastruktur sowie durch den Einsatz innovativer Technologiekomponenten.

Das Ziel „CO_2-Emissionen“ soll die Vorstandsmitglieder zu einer nachhaltigen Verankerung von Grünstrom sowie einer Verbrauchsoptimierung bei Gebäuden und der sukzessiven Umstellung der im Konzern eingesetzten Fahrzeugflotte von fossilen Brennstoffen auf emissionsfreie oder -arme Antriebsformen motivieren.

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

Für das Ziel „CO_2-Emissionen“ wird im diesjährigen Lagebericht ein Wert von 183 $ktCO_2e$ (ohne T-Mobile US) ausgewiesen, welcher vom Wert im Vergütungsbericht abweicht. Dies liegt darin begründet, dass diese Kennzahl im Lagebericht nun auch sogenannte „flüchtige Emissionen“ enthält. Diese Emissionsart resultiert aus der Nutzung von Kühl- und Feuerschutzmitteln und hat in den vergangenen Jahren an Steuerungsrelevanz gewonnen. Bisher war der Anteil an diesen Emissionen schwer messbar. Um eine verlässliche Datengrundlage sicherzustellen, wurden „flüchtige Emissionen“ sukzessive in den Datenerfassungs- und Planungsprozess integriert. Ab 2025 wird diese Emissionsart daher nun auch Teil des Ziels „CO_2-Ausstoß“ und erhöht damit die jeweilige Baseline als Ausgangspunkt für künftige Planungen.

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

	Gewichtung	unterer Schwellenwert Zielerreichung 0 %	Zielwert Zielerreichung 100 %	oberer Schwellenwert Zielerreichung 150 %	Ergebnis	Zielerreichung
CO_2-Emissionen (in: $ktCO_2e$) [a]	50 %	204	170	153	162	**125 %**
Energieverbrauch (in: GWh) [b]	50 %	4.890	4.613	4.475	4.514	**136 %**

[a] Budgetwert und Zielkorridore benennen Gesamtwerte der CO_2-Emissionen.
[b] Budgetwert und Zielkorridore benennen Gesamtwerte des Energieverbrauchs.

Die guten Zielerreichungen im Jahr 2024 sind vor allem auf zusätzliche Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs und der CO_2-Emissionen in den Segmenten Deutschland und Europa zurückzuführen. Dazu zählen insbesondere Effizienzmaßnahmen in der Gebäudenutzung, wie die vorgezogene Flächenabmietung, die zu einem geringeren Heiz- und Strombedarf führte. Im Netzbetrieb, insbesondere im Mobilfunkbereich, konnten zusätzlich implementierte Maßnahmen schneller als erwartet höhere Effizienzen erzielen, was zu einem optimierten Energieverbrauch führte.

Daraus ergibt sich für die ESG-Ziele im Geschäftsjahr 2024 eine gewichtete Zielerreichung von 130 %.

Performancefaktor

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

Bei der Value Adherence wird das Verhalten der Vorstandsmitglieder in Bezug auf die nachfolgenden Kategorien, die die konzerneinheitlichen sechs Leitlinien darstellen, bewertet:

- Begeistere unsere Kunden
- Handle mit Respekt und Integrität
- Offen diskutieren, dann geschlossen handeln
- Ich bin die Telekom – auf mich ist Verlass
- Bleibe neugierig und wachse
- Einfach machen

Die Mitglieder des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats bewerten jede einzelne Value Adherence-Kategorie pro Vorstandsmitglied zwischen ein und zehn 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 2024 die nachfolgenden individuellen Strategieumsetzungsziele mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern abgeschlossen und nach Abschluss des Geschäftsjahres hierzu Zielerreichungen abgeleitet.

Individuelle Strategieumsetzungsziele

Timotheus Höttges	■ Führende digitale Telko: Umsetzung der neuen Strategie (entsprechend der strategischen Prioritäten/Hero Missions) ■ Sicherstellung einer zukunftssicheren, schlanken Organisation ■ Gestaltung investitionsfreundlicher regulatorischer Rahmenbedingungen zur Monetarisierung der Netze ■ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US ■ Erfolgreicher Kapitalmarkttag ■ Umsetzung ESG-Strategie
Dr. Ferri Abolhassan	■ Innovation und Wachstum ■ Transformation ■ Qualität
Birgit Bohle	■ Aufrechterhaltung der allgemeinen Mitarbeiterzufriedenheit ■ Beschleunigung der konzernweiten Skill Transformation ■ Positionierung der Deutschen Telekom AG als Wunscharbeitgeber mit zukunftsfähiger Unternehmenskultur ■ Weiterentwicklung der Führungskultur ■ Umsetzung der Belegschaftsstrategie ■ Legal: Minimierung rechtlicher & regulatorischer Risiken
Srinivasan Gopalan	■ Werthaltiges Wachstum im Kerngeschäft ■ Verbesserung der Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit ■ Effizienzsteigerung ■ Umsetzung der „Führenden digitalen Telko“ Strategie

Dr. Christian P. Illek	■ Effizienzverbesserung
	  ■ OPEX-Quote
	  ■ Weiterentwicklung DTSE
	  ■ Optimierung Real Estate Portfolio
	■ Sicherung Refinanzierungsfähigkeit: Nettoverschuldung/EBITDA (bereinigt um Sondereinflüsse) in schwierigem wirtschaftlichem Umfeld stabilisieren
	■ Kapitalmarktkommunikation: Strategische & finanzielle Prioritäten erfolgreich positionieren
	■ Unterstützung strategischer Konzernprioritäten
	■ Nachhaltige Verbesserung des internen Kontrollsystems der Deutschen Telekom ex US
	■ Verstärkung des Kontrollsystems bei T-Mobile US

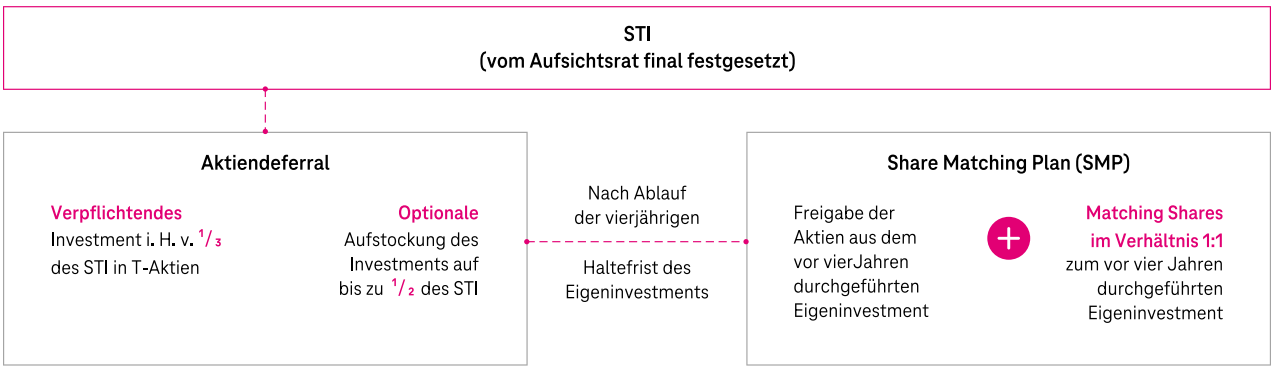
Thorsten Langheim	■ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US ■ Sicherung des wertorientierten Portfolio-Managements
Dominique Leroy	■ Umsetzung der Wachstumsinitiativen in Europa ■ Beschleunigung der digitalen Transformation in Europa ■ Beschleunigung des Glasfaser- und 5G-Ausbaus in Europa ■ Verbesserung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit in Europa
Claudia Nemat	■ Globale Skalierung unserer Plattformen ■ Die beste IT in unserer Branche ■ Nutzung von Daten & KI entlang der gesamten Wertschöpfungskette ■ Entwicklung zum resilientesten Unternehmen in unserem Ökosystem

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. Dabei wirken alle Werte größer 1,0 wie ein Bonus und kleiner 1,0 wie ein Malus. Dr. Ferri Abolhassan und Claudia Nemat erhielten demnach einen Faktor von 1,05. Bei Timotheus Höttges, Birgit Bohle, Srinivasan Gopalan, Dr. Christian P. Illek, Thorsten Langheim und Dominique Leroy wurde ein Faktor von 1,1 angewendet.

Pflichteigeninvestment

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.

Den Zusammenhang zwischen Aktieninvestitionsverpflichtung aus dem STI und Teilnahme am SMP verdeutlicht die nachfolgende Abbildung:



Share Matching Plan (SMP)

Funktionsweise

Das vom Vorstandsmitglied durchgeführte Eigeninvestment führt zur Teilnahme am SMP. Nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist kann das Vorstandsmitglied frei über sein Eigeninvestment verfügen und erhält zusätzlich für jede Aktie des Eigeninvestments eine weitere Aktie kostenfrei. 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 versteuert wird. Bei Fälligkeit der Matching Shares wird der Übertragungswert der Aktien, der sich aus der Aktienkursentwicklung während der Laufzeit ergibt, auf höchstens 150 % des für das Jahr des Eigeninvestments ausgezahlten Brutto-STI begrenzt. Sofern der Wert der Matching Shares am Übertragungsstichtag höher ist, wird die Anzahl der zu übertragenden Aktien gekürzt. In diesem Fall ist das Matching-Verhältnis kleiner als 1:1.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die maßgebliche Höhe des für das Eigeninvestment in 2023 und 2024 relevanten STI, die sich daraus ergebende Mindestinvestitionsverpflichtung und maximale Investitionshöhe, die Höhe des vom jeweiligen Vorstandsmitglied investierten Betrags und die daraus resultierende Stückzahl an Aktien, die konkret erworben wurde. Dabei entspricht die Anzahl der in 2024 erworbenen Aktien der Zusage auf Matching Shares durch die Deutsche Telekom AG. Des Weiteren zeigt die Tabelle die Anzahl der in den Jahren 2023 und 2024 übertragenen Matching Shares, deren zugrunde liegende Eigeninvestments aus den Geschäftsjahren 2019 und 2020 stammen. Die von Adel Al-Saleh vorgenommenen Eigeninvestments in den Jahren 2020 bis 2023 bleiben trotz seiner Mandatsniederlegung mit Ablauf des 31. Dezember 2023 bis zum Ende der ursprünglichen Haltefrist gesperrt. Die während seines Vorstandsmandats erworbenen Ansprüche auf Matching Shares sind mit seinem Ausscheiden ersatz- und entschädigungslos verfallen. Die Eigeninvestments von Dr. Ferri Abolhassan in den Jahren 2023 und 2024 sowie die Übertragungen von Matching Shares stammen noch aus seiner Zeit als leitender Angestellter (Business Leader) und stellen somit keine Vorstandsvergütung dar, die in der unten stehenden Tabelle zu zeigen sind.

Vorstand [a]	Geschäftsjahr	STI als Bemessungsgrundlage des Eigeninvestments	verpflichtendes Eigeninvestment/ maximales Eigeninvestment [33,33 % – 50 %]	durchgeführtes Eigeninvestment	Stückzahl erworbene Aktien/ zugesagte Matching Shares	Stückzahl übertragene Aktien
Birgit Bohle	2024	1.092.000 €	364.000 € – 546.000 €	545.986 €	24.863	24.219
	2023	1.092.000 €	364.000 € – 546.000 €	545.983 €	25.280	0
Srinivasan Gopalan	2024	1.138.800 €	379.600 € – 569.400 €	569.396 €	25.929	26.450
	2023	1.115.400 €	371.800 € – 557.700 €	557.688 €	25.822	23.505
Timotheus Höttges	2024	2.466.000 €	822.000 € – 1.233.000 €	1.232.999 €	56.148	99.337
	2023	2.557.500 €	852.500 € – 1.278.750 €	1.278.740 €	59.208	58.131
Dr. Christian P. Illek	2024	1.109.700 €	369.900 € – 554.850 €	549.983 €	25.045	24.000
	2023	1.162.200 €	387.400 € – 581.100 €	449.982 €	20.835	26.000
Thorsten Langheim	2024	1.123.400 €	374.467 € – 561.700 €	561.688 €	25.578	30.475
	2023	1.093.333 €	364.444 € – 546.667 €	546.652 €	25.311	0
Dominique Leroy	2024	1.066.975 €	355.658 € – 533.488 €	533.469 €	24.293	0
	2023	1.065.350 €	355.117 € – 532.675 €	532.657 €	24.663	0
Claudia Nemat	2024	1.090.600 €	363.533 € – 545.300 €	499.981 €	22.768	27.350
	2023	1.148.000 €	382.667 € – 574.000 €	573.995 €	26.577	26.440

[a] Die Vorstandsmitglieder, die keine Aktienübertagungen im Jahr 2023 und/oder 2024 erhielten, haben nicht an den entsprechenden Tranchen des SMP als Vorstandsmitglied teilgenommen.

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

Zum Zeitpunkt 31. Dezember 2024 bestehen für die Mitglieder des Vorstands die nachfolgenden Zusagen auf Matching Shares, die sich infolge des Eigeninvestments eines jeden Vorstandsmitglieds ergeben. Adel Al-Saleh hat durch die Niederlegung seines Vorstandsmandats mit Ablauf des 31. Dezember 2023 jegliche Ansprüche auf Matching Shares ersatz- und entschädigungslos verloren. Die Zusagen auf Matching Shares von Dr. Ferri Abolhassan sind ebenfalls nicht in der folgenden Übersicht enthalten, da diese auf seine Zeit als leitender Angestellter (Business Leader) entfallen.

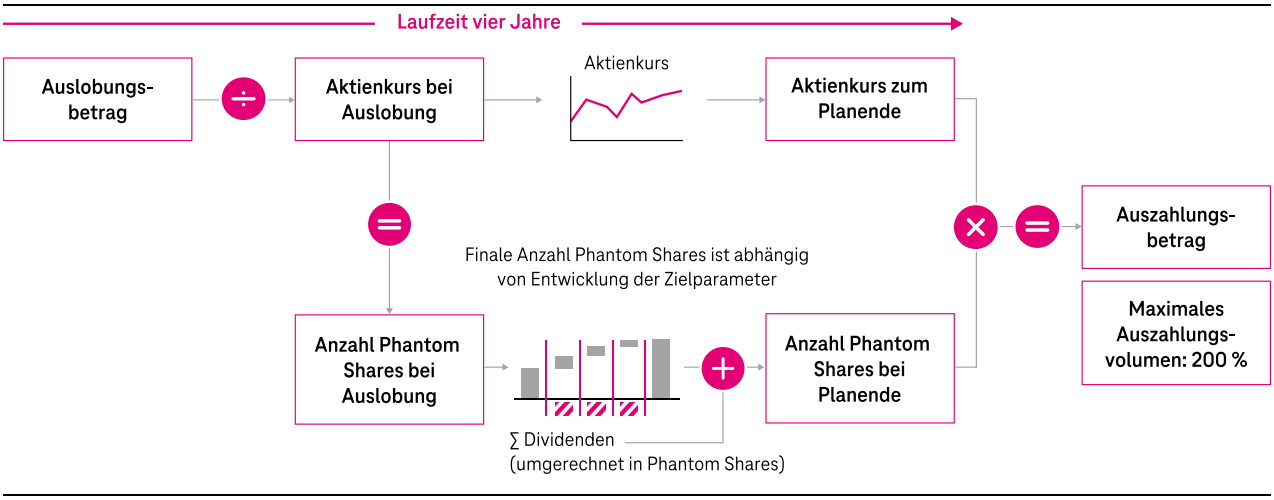
	Birgit Bohle	Srinivasan Gopalan [a]	Timotheus Höttges	Dr. Christian P. Illek	Thorsten Langheim	Dominique Leroy	Claudia Nemat
Zusage auf Matching Shares Tranche 2021 Fälligkeitszeitpunkt: Mai 2025	21.280	–	71.084	26.189	25.542	3.273	26.398
Zusage auf Matching Shares Tranche 2022 Fälligkeitszeitpunkt: Mai 2026	24.273	–	77.550	30.250	34.946	29.297	31.718
Zusage auf Matching Shares Tranche 2023 Fälligkeitszeitpunkt: Mai 2027	25.280	–	59.208	20.835	25.311	24.663	26.577
Zusage auf Matching Shares Tranche 2024 Fälligkeitszeitpunkt: Mai 2028	24.863	–	56.148	25.045	25.578	24.293	22.768
Summe	**95.696**	**–**	**263.990**	**102.319**	**111.377**	**81.526**	**107.461**

[a] Durch Niederlegung seines Vorstandsmandats mit Ablauf des 28. Februar 2025 sind sämtliche Anrechte auf Matching Shares ersatz- und entschädigungslos verfallen.

Long Term Incentive (LTI, im Altsystem: Variable II)

Mit Einführung des 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. Im Geschäftsjahr 2024 wurde letztmalig eine Tranche der Variable II als Vorgänger des heutigen LTI ausgezahlt. Hinsichtlich der Ausgestaltung der beiden Pläne gibt es bezüglich der Laufzeit und der verwendeten strategischen Erfolgsparameter – Return on Capital Employed (ROCE), bereinigte Earnings Per Share (EPS), Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit – keinen Unterschied. Die Ziele für die beiden Erfolgsfaktoren ROCE und bereinigtes EPS wurden aus der aufgestellten vierjährigen Mittelfristplanung abgeleitet und stellen beide wesentliche Steuerungsgrößen der Deutschen Telekom AG dar. Für eine sachgerechte Incentivierung kann der Aufsichtsrat zielerelevante Anpassungen an den finanziellen Zielgrößen vornehmen, die durch entsprechende Fußnoten erläutert werden. 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 Interessenlage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären kommen. Zusätzlich soll durch den LTI die langfristige Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen sichergestellt werden. Zu Planbeginn einer Tranche wird der Teilnahmebetrag eines Vorstandsmitglieds in virtuelle Aktien (Phantom Shares) der Gesellschaft umgerechnet und gleichmäßig auf vier Jahre verteilt. Während der Laufzeit erhöht sich der Bestand an Phantom Shares durch die während der Planlaufzeit ausgeschütteten Dividenden, die ebenfalls in Phantom Shares umgerechnet werden. Zudem verändert sich der Phantom Shares Bestand in Abhängigkeit der vom Aufsichtsrat beschlossenen Zielerreichungen der Zielparameter für jedes einzelne Planjahr der Tranche. Nach Ablauf der Planlaufzeit wird die dann erreichte Anzahl an Phantom Shares anhand der nicht gewichteten Durchschnitte der Schlusskurse der Aktie der Deutschen Telekom AG im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG während der letzten zehn Börsenhandelstage vor Planende in einen Geldbetrag umgerechnet und zusammen mit der Dividende für das letzte Planjahr an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Zielerreichung jedes einzelnen Zielparameters ist auf maximal 150 % begrenzt. Die Gesamtauszahlung des LTI ist unter Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung auf maximal 200 % des Auslobungsbetrags begrenzt. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Wirkungsweise des ab 2021 geltenden LTI:

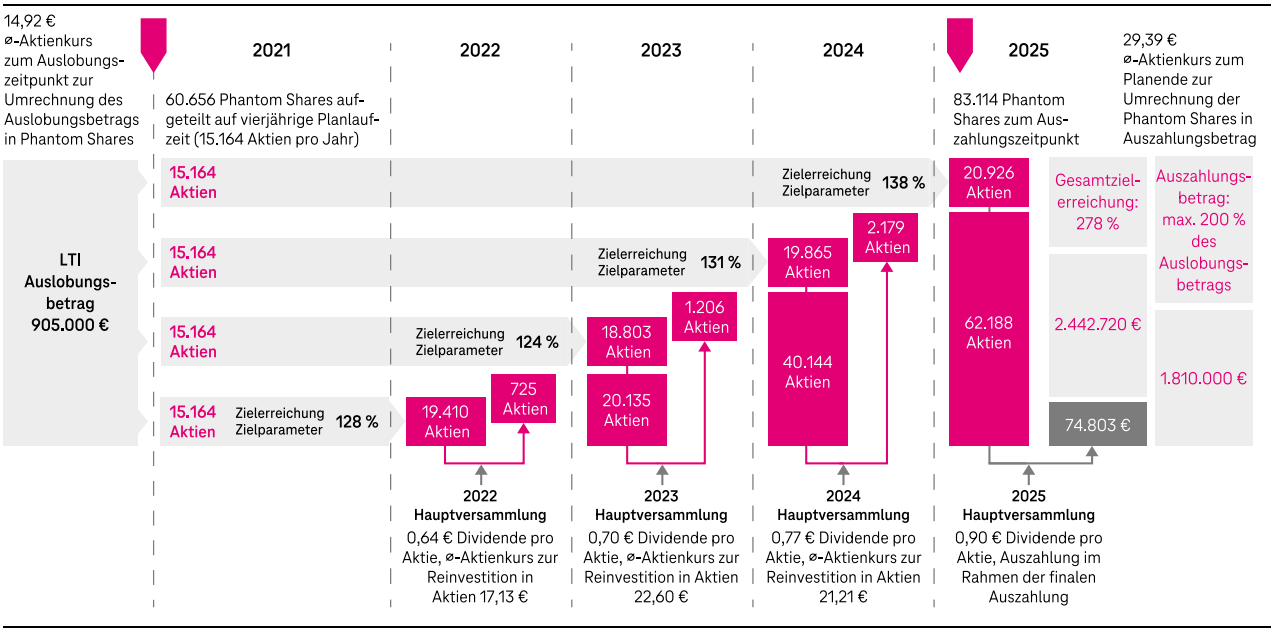


Am 31. Dezember 2024 endete die Planlaufzeit der LTI-Tranche 2021. Der Aufsichtsrat hat die finale Zielerreichung der Tranche 2021 mit 278 % festgestellt. Die Auszahlung des LTI, die im Geschäftsjahr 2025 erfolgt, wird bei 200 % des Auslobungsbetrags begrenzt. Im Folgenden werden die Zielerreichung der Zielparameter der abgeschlossenen LTI-Tranche 2021 detailliert dargestellt. Auf die Darstellung der Zielerreichungen einzelner Jahre von noch nicht abgeschlossenen LTI-Tranchen wird mit Blick auf die mangelnde Übersichtlichkeit einer solchen Darstellung verzichtet.

[Gewichtung]	Jahr 2021 [25 %]			Jahr 2022 [25 %]			Jahr 2023 [25 %]			Jahr 2024 [25 %]			
	Zielwert	Ist-Wert [a]	Ziel-erreichung	Zielwert	Ist-Wert [a]	Ziel-erreichung	Zielwert	Ist-Wert [a]	Ziel-erreichung	Zielwert	Ist-Wert [a]	Ziel-erreichung	Gesamtziel-erreichung
ROCE	4,0 %	4,1 %	**113 %**	4,6 %	4,4 %	**86 %**	5,6 %	8,8 %	**150 %**	6,5 %	8,2 %	**150 %**	**125 %**
ber. EPS	1,12 €	1,23 €	**150 %**	1,32 €	1,74 €	**150 %**	1,54 €	1,51 €	**95 %**	1,74 €	1,80 €	**122 %**	**129 %**
Kunden-zufriedenheit	72	73,4	**129 %**	72	76,2	**150 %**	72,1	76,4	**150 %**	72,2	77,8	**150 %**	**145 %**
Mitarbeiter-zufriedenheit	71	73	**120 %**	71	72	**110 %**	71	74	**130 %**	71	74	**130 %**	**123 %**
												Gesamtzielerreichung Zielparameter Tranche 2021	**130 %**

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

Aufgrund des Umstands, dass der LTI ab der Tranche 2021 aktienbasiert als Phantom Share Plan ausgestaltet ist, haben auch die Dividendenausschüttungen und die Aktienkursentwicklung während der vierjährigen Planlaufzeit Auswirkung auf die Gesamtzielerreichung des LTI. Die folgende Übersicht gibt exemplarisch einen Überblick über die Zusammensetzung der Gesamtzielerreichung der Tranche 2021 für ein ordentliches Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung der Dividendenausschüttungen und der Aktienkursentwicklung:



Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines – SOG)

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

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 haben alle Vorstandsmitglieder bis auf Dr. Ferri Abolhassan bereits die vollständige Aktienhalteverpflichtung erfüllt.

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 AG. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, von den Vorstandsmitgliedern Auszahlungen aus der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und langfristigen variablen Vergütung (LTI/Variable II) zurückzufordern, wenn sich herausstellt, dass die Auszahlung ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgte, weil der Aufsichtsrat zum Beschlusszeitpunkt eine offenkundig unvollständige oder falsche Informationslage zum Gegenstand seiner Entscheidung über die Höhe der Zielerreichung gemacht hat. Der Rückforderungsanspruch verjährt nach Ablauf des dritten Jahres, das auf die fehlerhafte Festsetzung der Zielerreichung folgt.

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat keinen Anlass festgestellt, der ihn berechtigt hätte, variable Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder zurückzufordern.

Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Leistungen bei regulärer oder vorzeitiger Vertragsbeendigung

Abwicklung der Vergütungselemente im Beendigungsfall

Die Abwicklung der bestehenden Vergütungselemente im Fall der Beendigung wird maßgeblich durch den Grund bestimmt, der für die Beendigung ausschlaggebend ist. Grundsätzlich erhält das Vorstandsmitglied bis zum Beendigungszeitpunkt die anteilige monatliche Grundvergütung und laufende Sachbezüge ausbezahlt. Gleiches gilt für den Anspruch auf Teilnahme an der variablen Vergütung, die sich aus der Erreichung kurzfristiger Erfolgsziele (STI) ergibt. Die Auszahlung des STI erfolgt dabei in gleicher Weise und zum gleichen Zeitpunkt wie für die weiterhin aktiven Vorstandsmitglieder nach den jeweiligen Regelungen der Gesellschaft. Für die Anrechte auf die Teilnahme an der variablen Vergütung, die sich aus der Erreichung langfristiger Erfolgsziele (LTI) und dem Share Matching Plan ergeben, ist der konkrete Beendigungsgrund für die weitere Teilnahme ausschlaggebend. Hier kann es je nach Beendigungsgrund zu einem vollständigen Verfall, einer pro rata-Teilnahme oder einer vollständigen Teilnahme an den Plänen kommen. Es ist sichergestellt, dass es bei der Auszahlung von noch offenen variablen Vergütungsbestandteilen zu keiner Abweichung bei den vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern kommt.

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

Anlässlich der vorzeitigen Wiederbestellung von Timotheus Höttges zum Vorstandsvorsitzenden im Jahr 2022 wurde ihm zugesagt, dass er sein Vorstandsmandat bereits vor Ablauf der neuen Bestelldauer mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist vorzeitig beenden kann. Die Zusage sieht vor, dass das Recht frühestmöglich zum Ablauf des Jahres 2024 ausgeübt werden kann. Dies ist bisher noch nicht erfolgt.

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

Arbeitsunfähigkeit

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von Adel Al-Saleh, blieb auch nach seinem Ausscheiden mit Ablauf des 31. Dezember 2023 wirksam bestehen. Die Deutsche Telekom AG genehmigte auf Wunsch von Adel Al-Saleh dessen Tätigkeit für die SES S.A. noch während der Laufzeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Adel Al-Saleh stand für die Dauer dieser Tätigkeit kein Anspruch auf Zahlung einer Karenzentschädigung gegen die Gesellschaft zu. Mit Ablauf des 31. Dezember 2024 endete das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von Adel Al-Saleh.

Kontrollwechsel (Change-of-Control Klausel)

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

Abfindungen

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

Vorstandsversorgung

Seit Einführung des neuen Vorstandsvergütungssystems 2021 erhalten neue Vorstandsmitglieder keine Zusagen mehr auf eine Vorstandsversorgung. Die noch aus dem früheren Vorstandsvergütungssystem bestehenden beitragsorientierten Versorgungszusagen werden mit den zum 31. Dezember 2020 erdienten Kontoständen als unverfallbare Anwartschaften aufrechterhalten. Somit ist im Geschäftsjahr 2024, mit Ausnahme von der Versorgungszusage von Timotheus Höttges, auch kein Dienstzeitaufwand (Service Costs) mehr für diese Versorgungszusagen aus dem Altsystem der Vorstandsvergütung angefallen.

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

Zum 31. Dezember 2024 bestanden für Vorstandsmitglieder mit einer beitragsorientierten Versorgungszusage die nachfolgenden Barwerte dieser Pensionsverpflichtungen (DBO) unter IFRS:

Vorstand	Barwert der Pensions-verpflichtung (DBO)
Birgit Bohle	543.661 €
Srinivasan Gopalan	1.154.195 €
Dr. Christian P. Illek	1.556.056 €
Thorsten Langheim	560.351 €
Claudia Nemat	2.914.013 €

Dominique Leroy wurde im Rahmen des alten Vorstandsvergütungssystems eine Zusage 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 dieser Zusage keine Konsequenzen mehr und es kam in 2024 auch zu keinen Zahlungen.

Die Hauptversammlung der Deutschen Telekom AG hat am 1. April 2021 in Punkt 12.2 des Vergütungssystems gebilligt, dass die bestehende Versorgungszusage von Timotheus Höttges auch im Neusystem bestehen bleiben soll. Timotheus Höttges hat als einziges gegenwärtiges Vorstandsmitglied noch eine sogenannte Altzusage auf Vorstandsversorgung (Erteilung vor 2009). Diese Form der Zusage der Altersversorgung steht in einem direkten Verhältnis zur individuellen Grundvergütung und wird nach Eintritt des Versorgungsfalls als monatliches Ruhegeld ausbezahlt. Anlässlich der Wiederbestellung von Timotheus Höttges als Vorstandsvorsitzender im Jahr 2019 wurde die Zusage dahingehend verändert, dass die bis zum 31. Dezember 2018 erdiente Versorgungsanwartschaft für jedes weitere vollständig abgeleistete Dienstjahr um 2,4 % dynamisiert wird und die bis zum 31. Dezember 2018 gültige Grundvergütung die relevante Bezugsgröße darstellt. Somit können seitdem durchgeführte Erhöhungen der Grundvergütung zu keiner Steigerung der Ruhegeldzahlungen mehr führen. Die Versorgungszusage sieht darüber hinaus vor, dass nach eingetretenem 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 Timotheus Höttges zu diesem Zeitpunkt beanspruchen konnte. Die Waisenrente beträgt für Halbwaisen 12 % und für Vollwaisen 20 %, nicht jedoch mehr als insgesamt 60 % des Betrags, den Timotheus Höttges im Zeitpunkt des Leistungsfalls als Ruhegeld beanspruchen könnte. Im Fall einer dauernden Arbeitsunfähigkeit (Invalidität) erwirbt Timotheus Höttges ebenfalls Anspruch auf Ruhegeldzahlungen.

Eine der von der Hauptversammlung am 7. April 2022 gebilligten Änderungen im Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder betraf eine Anpassung der Auszahlungsoption der Versorgungszusage von Timotheus Höttges in Punkt 12.2 des Vergütungssystems. Durch die Änderung der Versorgungszusage besteht nun die optionale Möglichkeit bis zu 50 % der berechneten Rente in ein Teil-Alterskapital umzurechnen und als einmaliges Teil-Alterskapital auszuzahlen. Mit dieser Änderung wird eine stärkere Harmonisierung der Altersversorgungszusage 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 2024 bestand für Timotheus Höttges der nachfolgende nach IAS 19 ermittelte Barwert seiner Pensionsverpflichtungen (DBO). Im Geschäftsjahr 2024 ist der nachfolgende Dienstzeitaufwand (Service Costs) angefallen:

Vorstand	Dienstzeitaufwand (Service Costs)	Barwert der Pensions-verpflichtung (DBO)
Timotheus Höttges	341.618 €	14.216.232 €

Nebentätigkeiten

Die Vorstandsmitglieder sollen Aufsichtsratsmandate oder andere administrative oder ehrenamtliche Tätigkeiten außerhalb des Unternehmens nur in begrenztem Umfang ausüben. Zudem sind Nebentätigkeiten grundsätzlich durch den Aufsichtsrat zu genehmigen. Die Übernahme von Management- und Aufsichtsratsfunktionen in Konzerngesellschaften erfolgt dabei grundsätzlich unentgeltlich. Sofern externe Kontroll- und Aufsichtsratsmandate übernommen werden, entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall über eine etwaige Anrechnung der Mandatsvergütung.

Soweit es sich bei den ausgeübten Nebentätigkeiten um Mandate in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen handelt, sind diese auf der Internetseite der Deutschen Telekom AG veröffentlicht.

Zielvergütung und erdiente Vorstandsvergütung für das Jahr 2024

Die nachfolgende Tabelle stellt die für jedes Vorstandsmitglied bestehende Zielvergütung des Jahres 2024 dar. Die Zielvergütung besteht aus den erfolgsunabhängigen Bestandteilen Grundvergütung, Sachbezügen und Nebenleistungen sowie den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen STI, LTI und SMP. Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile STI und LTI wurden bei der Ermittlung der Zielvergütung mit einer Zielerreichung von 100 % berücksichtigt. In der Darstellung des SMP wurde bei der Zielvergütung unterstellt, dass die Vorstandsmitglieder das maximal mögliche Investitionsvolumen in Höhe von 50 % aus dem STI 2024 investieren werden. Diese Annahme entspricht am ehesten dem tatsächlichen Investitionsverhalten der Vorstandsmitglieder der letzten Jahre.

Darüber hinaus wird in der Tabelle die erdiente Vergütung für das Jahr 2024 abgebildet. In der Darstellung des STI wird dabei die für das Jahr 2024 bereits final festgestellte Zielerreichung des am 31. Dezember 2024 endenden Erdienungszeitraums verwendet. Gleiches gilt für die Darstellung der LTI-Tranche 2021, deren Erdienung sich über den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2024 erstreckte. Sowohl der STI 2024 als auch die LTI-Tranche 2021 werden im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt. Die Abbildung des SMP in der Erdienungsspalte erfolgt durch die Darstellung des entstandenen geldwerten Vorteils, zum Zeitpunkt der Übertragung der Matching Shares im Jahr 2024. Der Erdienungszeitraum für dieses Vergütungsinstrument startete individuell pro Vorstandsmitglied mit dem Erwerb der Aktien im Jahr 2020 und endete vier Jahre nach dem durchgeführten Eigeninvestment im Jahr 2024 (s. Abschnitt zur gewährten und geschuldeten Vergütung für gegenwärtige Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG).

Für den Vorstandsvorsitzenden besteht darüber hinaus noch eine Zusage auf Vorstandsversorgung. Der für diese Zusage anfallende Dienstzeitaufwand (Service Costs) und der Barwert der Pensionsverpflichtung zum 31. Dezember 2024 sind im Abschnitt zur Vorstandsversorgung gesondert ausgewiesen und nicht in den hier gewählten Definitionen von Zielvergütung und erdienter Vergütung enthalten. Ein Ausweis des Dienstzeitaufwandes in dieser Tabelle würde zu einer Vermischung von rechnungslegungsbezogenen Werten mit realen Zahlen führen. Dieser wurde in der nachfolgenden Tabelle nicht berücksichtigt, weil gemäß den Ausführungen im Vergütungssystem die Altersversorgung nicht Bestandteil der Maximalvergütung ist.

		Dr. Ferri Abolhassan Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2024 Ressort: T-Systems		Birgit Bohle Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2019 Ressort: Personal und Recht		Srinivasan Gopalan Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2017 Ressort: Deutschland		Timotheus Höttges Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2006 Ressort: Vorstandsvorsitzender	
		Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	900.000 €	900.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	2.130.000 €	2.130.000 €
	Sachbezüge	14.301 €	14.301 €	12.059 €	12.059 €	19.725 €	19.725 €	72.046 €	72.046 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Summe	**914.301 €**	**914.301 €**	**1.112.059 €**	**1.112.059 €**	**1.119.725 €**	**1.119.725 €**	**2.202.046 €**	**2.202.046 €**
Erfolgsabhängige Vergütung	STI (2024)	635.000 €	781.050 €	780.000 €	1.154.400 €	780.000 €	1.107.600 €	1.800.000 €	2.628.000 €
	LTI (2021) [a]	–	–	–	1.400.000 €	–	1.690.000 €	–	3.916.667 €
	LTI (2024)	700.000 €	–	845.000 €	–	845.000 €	–	2.000.000 €	–
	SMP (Investment 2020)	–	–	–	531.316 €	–	579.520 €	–	2.212.969 €
	SMP (2024)	317.500 €	–	390.000 €	–	390.000 €	–	900.000 €	–
	Summe	**1.652.500 €**	**781.050 €**	**2.015.000 €**	**3.085.716 €**	**2.015.000 €**	**3.377.120 €**	**4.700.000 €**	**8.757.636 €**
Gesamtvergütung		**2.566.801 €**	**1.695.351 €**	**3.127.059 €**	**4.197.775 €**	**3.134.725 €**	**4.496.845 €**	**6.902.046 €**	**10.959.682 €**

[a] Die für den LTI (2021) ausgewiesenen Werte wurden aufgrund der Regelungen des Vergütungssystems auf 200 % der Auslobungsbeträge begrenzt.

		Dr. Christian P. Illek Vorstandsmitglied seit 1. April 2015 Ressort: Finanzen		Thorsten Langheim Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2019 Ressort: USA & Unternehmensentwicklung		Dominique Leroy Vorstandsmitglied seit 1. November 2020 Ressort: Europa		Claudia Nemat Vorstandsmitglied seit 1. Oktober 2011 Ressort: Technologie & Innovation	
		Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	1.150.000 €	1.150.000 €	1.150.000 €	1.150.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.150.000 €	1.150.000 €
	Sachbezüge	29.383 €	29.383 €	16.806 €	16.806 €	14.108 €	14.108 €	50.519 €	50.519 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Summe	**1.179.383 €**	**1.179.383 €**	**1.166.806 €**	**1.166.806 €**	**1.114.108 €**	**1.114.108 €**	**1.200.519 €**	**1.200.519 €**
Erfolgsabhängige Vergütung	STI (2024)	820.000 €	1.197.200 €	820.000 €	1.197.200 €	780.000 €	1.201.200 €	820.000 €	1.156.200 €
	LTI (2021) [a]	–	1.690.000 €	–	1.619.583 €	–	1.555.000 €	–	1.720.000 €
	LTI (2024)	905.000 €	–	905.000 €	–	845.000 €	–	905.000 €	–
	SMP (Investment 2020)	–	520.080 €	–	674.092 €	–	–	–	613.187 €
	SMP (2024)	410.000 €	–	410.000 €	–	390.000 €	–	410.000 €	–
	Summe	**2.135.000 €**	**3.407.280 €**	**2.135.000 €**	**3.490.875 €**	**2.015.000 €**	**2.756.200 €**	**2.135.000 €**	**3.489.387 €**
Gesamtvergütung		**3.314.383 €**	**4.586.663 €**	**3.301.806 €**	**4.657.681 €**	**3.129.108 €**	**3.870.308 €**	**3.335.519 €**	**4.689.906 €**

[a] Die für den LTI (2021) ausgewiesenen Werte wurden aufgrund der Regelungen des Vergütungssystems auf 200 % der Auslobungsbeträge begrenzt.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

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

Die gemäß § 162 Abs. 1 Satz 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 2024 ausbezahlte Grundvergütung, die Sachbezüge, den im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlten STI, der für das Jahr 2023 festgesetzt wurde, den im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlten LTI (Variable II Tranche 2020) mit einer Planlaufzeit von 2020 bis 2023 sowie den geldwerten Vorteil (Wert der Aktien im Zeitpunkt der Übertragung), der im Geschäftsjahr 2024 übertragenen Matching Shares, aufgrund der Teilnahme am SMP. Der LTI (Variable II Tranche 2020) ist noch Bestandteil aus dem bis zum Jahr 2020 geltenden Vergütungssystem. In Bezug auf die Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung von Timotheus Höttges ist zu beachten, dass der LTI um einen Betrag von 640.182 € gekürzt wurde, um eine Überschreitung der Maximalvergütung in Höhe von 9.100.000 € zu verhindern.

	feste Vergütungsbestandteile				variable Vergütungsbestandteile						
	Grund-vergütung	in % [a]	Sachbezüge/ Neben-leistungen	in % [a]	Short Term Incentive (STI)	in % [a]	Long Term Incentive (Variable II)	in % [a]	übertragene Matching Shares	in % [a]	**Gesamt-vergütung**
Dr. Ferri Abolhassan	900.000 €	98 %	14.301 €	2 %	–	–	–	–	–	–	**914.301 €**
Birgit Bohle	1.100.000 €	31 %	12.059 €	1 %	1.092.000 €	31 %	803.000 €	22 %	531.316 €	15 %	**3.538.375 €**
Srinivasan Gopalan	1.100.000 €	29 %	19.725 €	1 %	1.138.800 €	30 %	985.500 €	25 %	579.520 €	15 %	**3.823.545 €**
Timotheus Höttges	2.130.000 €	23 %	72.046 €	1 %	2.466.000 €	27 %	2.218.985 € [b]	25 %	2.212.969 €	24 %	**9.100.000 €**
Dr. Christian P. Illek	1.150.000 €	30 %	29.383 €	1 %	1.109.700 €	29 %	985.500 €	26 %	520.080 €	14 %	**3.794.663 €**
Thorsten Langheim	1.150.000 €	29 %	16.806 €	1 %	1.123.400 €	29 %	944.438 €	24 %	674.092 €	17 %	**3.908.736 €**
Dominique Leroy	1.100.000 €	37 %	14.108 €	1 %	1.066.975 €	36 %	780.188 €	26 %	–	–	**2.961.271 €**
Claudia Nemat	1.150.000 €	30 %	50.519 €	1 %	1.090.600 €	28 %	985.500 €	25 %	613.187 €	16 %	**3.889.806 €**

[a] 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.

[b] Der ungekürzte LTI-Betrag auf Basis einer Zielerreichung von 146 % hätte 2.859.167 € betragen. Sofern auf den ungekürzten LTI-Betrag abgestellt wird, ergibt sich ein Anteil der festen Vergütungsbestandteile von 23 % und der variablen Vergütungsbestandteil von 77 % mit Blick auf die gewährte und geschuldete Vergütung von Timotheus Höttges.

Short Term Incentive (STI – 2023)

Zielerreichung für den STI des Geschäftsjahres 2023

Die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte kurzfristige variable Vergütung (STI) hat ihren Ursprung im Geschäftsjahr 2023 und setzt sich zu einem Drittel aus Konzernfinanzzielen, zu 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 der durch den Aufsichtsrat beschlossene Performancefaktor angewendet. Die vorgegebenen Ziele, die Zielerreichungen und die sich daraus ergebenden Auszahlungsbeträge ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

	Konzernfinanzziele [Gewichtung: 33,3 %]				Segmentfinanzziele [Gewichtung: 33,3 %]				ESG-Ziele [Gewichtung: 33,3 %]					**Gesamtziel-erreichung**
	Service-Umsätze	EBITDA AL	FCF AL	∑	Service-Umsätze	EBITDA AL	ext. ber. indirekte Kosten AL	∑	CO_2-Emissionen	Energie-verbrauch	∑	Zieler-reichung	Performance-faktor	
Vorstand	[30 %]	[30 %]	[40 %]		[33,3 %]	[33,3 %]	[33,3 %]		[50 %]	[50 %]			[0,8 – 1,2]	
Birgit Bohle	97 %	125 %	150 %	**126 %**	133 %	108 %	92 %	**111 %**	137 %	150 %	**143 %**	127 %	1,1	**140 %**
Srinivasan Gopalan	97 %	125 %	150 %	**126 %**	135 %	125 %	123 %	**128 %**	137 %	150 %	**143 %**	132 %	1,1	**146 %**
Timotheus Höttges	97 %	125 %	150 %	**126 %**	97 %	125 %	92 %	**105 %**	137 %	150 %	**143 %**	125 %	1,1	**137 %**
Dr. Christian P. Illek	97 %	125 %	150 %	**126 %**	97 %	125 %	92 %	**105 %**	137 %	150 %	**143 %**	125 %	1,1	**137 %**
Thorsten Langheim	97 %	125 %	150 %	**126 %**	97 %	125 %	92 %	**105 %**	137 %	150 %	**143 %**	125 %	1,1	**137 %**
Dominique Leroy	97 %	125 %	150 %	**126 %**	150 %	150 %	91 %	**130 %**	137 %	150 %	**143 %**	133 %	1,1	**147 %**
Claudia Nemat	97 %	125 %	150 %	**126 %**	133 %	108 %	92 %	**111 %**	137 %	150 %	**143 %**	127 %	1,05	**133 %**

Konzernfinanzziele

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

in Mrd. €

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

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

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

Segmentfinanzziele

Für die Segmentfinanzziele, die dem STI des Jahres 2023 zu Grunde lagen, gilt – mit Ausnahme der Verwendung der OPEX-Quote statt der externen bereinigten indirekten Kosten – die gleiche Verteilung, wie sie für das Jahr 2024 zur Anwendung gekommen und in der Abbildung im Abschnitt zu den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen dargestellt ist.

ESG-Ziele

Die ESG-Ziele waren für den STI des Jahres 2023 identisch zu denen des Jahres 2024, die im Abschnitt zu den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen des Vergütungsberichts aufgeführt sind. Insgesamt wurde eine gewichtete Zielerreichung für die ESG-Ziele von 143 % festgestellt.

Auch der Wert für das Ziel „CO_2-Emissionen“ für das Jahr 2023 wurde rückwirkend im Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024 um „flüchtige Emissionen“ angepasst, sodass der Wert im Lagebericht von der Angabe in der untenstehenden Tabelle abweicht. Weitergehende Informationen zur nachträglichen Berücksichtigung der „flüchtigen Emissionen“ können dem Abschnitt zu den ESG-Zielen im Berichtsjahr 2024 entnommen werden.

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
CO_2-Emissionen (in: $ktCO_2e$) [a]	50 %	221	185	166	171	**137 %**
Energieverbrauch (in: GWh) [b]	50 %	5.163	4.871	4.725	4.567	**150 %**

[a] Budgetwert und Zielkorridore benennen Gesamtwerte der CO_2-Emissionen.

[b] Budgetwert und Zielkorridore benennen Gesamtwerte des Energieverbrauchs.

Performancefaktor

Bei der Festlegung des individuellen Performancefaktors im Rahmen des STI 2023 hat der Aufsichtsrat unter Abwägung der Leistungen im Rahmen der Strategieumsetzungsziele und den Ergebnissen der Bewertung der Value Adherence für Birgit Bohle, Srinivasan Gopalan, Timotheus Höttges, Dr. Christian P. Illek, Thorsten Langheim und Dominique Leroy einen Faktor von 1,1 festgelegt. Für Claudia Nemat betrug der Faktor 1,05 und für Adel Al-Saleh 0,95.

Der Aufsichtsrat hatte für das Geschäftsjahr 2023 die nachfolgenden individuellen Strategieumsetzungsziele mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern abgeschlossen, die Gegenstand der Leistungsbeurteilung durch den Aufsichtsrat waren:

Individuelle Strategieumsetzungsziele

Timotheus Höttges	■ Führende digitale Telko: Umsetzung der neuen Strategie (entsprechend der strategischen Prioritäten) ■ Gestaltung investitionsfreundlicher regulatorischer Rahmenbedingungen zur Monetarisierung der Netze ■ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US ■ Ermöglichung von segmentübergreifender Skalierung ■ Umsetzung ESG-Strategie
Adel Al-Saleh	■ Wachstum in strategischen Schwerpunktbereichen ■ T-Systems Transformation ■ Umsetzung der unternehmerischen Neuausrichtung von T-Systems ■ Erreichung der Cash Contribution: Break-even in 2023
Birgit Bohle	■ Aufrechterhaltung der allgemeinen Mitarbeiterzufriedenheit ■ Beschleunigung der konzernweiten Skill Transformation ■ Weiterentwicklung der (hybriden) Unternehmenskultur ■ Umsetzung der Personalstrategie ■ Legal: Minimierung rechtlicher und regulatorischer Risiken
Srinivasan Gopalan	■ Werthaltiges Wachstum im Kerngeschäft ■ Verbesserung der Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit ■ Effizienzsteigerung und Fortsetzung der Kostenreduktion ■ Umsetzung der „Führenden digitalen Telko“ Strategie

Dr. Christian P. Illek	■ Verbesserung der Effizienz des Unternehmens
	  ■ Digitalisierung vorantreiben und vereinfachen
	  ■ Indirekte Kosten senken
	  ■ Weiterentwicklung DTSE und Immobilienbetrieb
	■ Sicherung der Refinanzierungsfähigkeit: Nettoverschuldung/EBITDA (bereinigt um Sondereinflüsse) im schwierigen wirtschaftlichen Umfeld stabilisieren
	■ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US und Unterstützung strategischer Prioritäten
	■ Verbesserung des Internen Kontrollsystems (IKS)

Thorsten Langheim	■ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US ■ Sicherung des wertorientierten Portfolio-Managements
Dominique Leroy	■ Umsetzung der Wachstumsinitiativen in Europa ■ Beschleunigung der digitalen Transformation in Europa ■ Beschleunigung des Glasfaser- und 5G-Ausbaus in Europa ■ Verbesserung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit in Europa
Claudia Nemat	■ Implementierung der „Telko als Plattform” ■ Wachstum fördern (z. B. RouterOS, Magenta Advantage) ■ IT Transformation und Digitalisierung fortführen (mit Fokus auf den Segmenten Deutschland und Europa) ■ Beschleunigung des Glasfaserausbaus und Sicherung der Resilienz der Lieferketten (mit Fokus auf den Segmenten Deutschland und Europa)

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 2024 angewandt worden ist, so dass hier auf die Ausführungen im Abschnitt zu den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen 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 genannten Performancefaktoren und individuellen Zielerreichungen beim STI 2023.

Long Term Incentive (Variable II – Tranche 2020)

Die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte langfristige variable Vergütung (Variable II Tranche 2020) 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 2020) ist ein rein cash-basierter Vierjahresplan mit einer Planlaufzeit von 2020 bis 2023. Das Ambitionsniveau der Zielwerte wurde zu Beginn der Planlaufzeit für alle vier Planjahre festgelegt.

Die Zielerreichung wurde wie folgt festgestellt:

[Gewichtung]	Jahr 2020 [25 %]			Jahr 2021 [25 %]			Jahr 2022 [25 %]			Jahr 2023 [25 %]			
	Zielwert	Ist-Wert [a]	**Zielerreichung**	Zielwert	Ist-Wert [a]	**Zielerreichung**	Zielwert	Ist-Wert [a]	**Zielerreichung**	Zielwert	Ist-Wert [a]	**Zielerreichung**	**Gesamtzielerreichung**
ROCE	Durchschnittliche Zielerreichung der Tranchen 2017 – 2020, 2018 – 2021 & 2019 – 2022		**150 %**	3,9 %	4,1 %	**140 %**	4,5 %	4,4 %	**99 %**	5,5 %	8,9 %	**150 %**	**135 %**
ber. EPS	Durchschnittliche Zielerreichung der Tranchen 2017 – 2020, 2018 – 2021 & 2019 – 2022		**150 %**	1,08 €	1,26 €	**150 %**	1,25 €	1,78 €	**150 %**	1,48 €	1,56 €	**139 %**	**147 %**
Kundenzufriedenheit	68,2	72,2	**150 %**	68,4	72,4	**150 %**	68,5	75,2	**150 %**	68,7	75,3	**150 %**	**150 %**
Mitarbeiterzufriedenheit	66	73	**150 %**	66	73	**150 %**	67	72	**150 %**	68	74	**150 %**	**150 %**
												Gesamtzielerreichung Tranche 2020	**146 %**

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

Share Matching Plan (SMP)

Bei den in der Gesamtvergütung ausgewiesenen Beträgen ist auch der Wert enthalten, der sich im Zeitpunkt der Übertragung der Matching Shares im Geschäftsjahr 2024 ergeben hat und zum Gegenstand der Lohnversteuerung wurde. Alle im Geschäftsjahr 2024 übertragenen Matching Shares wurden vier Jahre nach dem Datum des verpflichtenden Eigeninvestments im Jahr 2020 übertragen. Aus diesem Grund ergeben sich für jedes Vorstandsmitglied individuelle Übertragungstermine, da für das Eigeninvestment 2020 ein ca. dreimonatiges Kauffenster für die Durchführung des Eigeninvestments bestanden hat. In diesem Zusammenhang wurden Timotheus Höttges am 3. April 2024 74.417 Stück Aktien zu einem Aktienkurs von 22,31 € und am 4. April 2024 24.920 Stück Aktien zu einem Aktienkurs von 22,18 € übertragen. Thorsten Langheim erhielt am 4. April 2024 16.292 Stück zu 22,18 € und am 4. Juni 2024 weitere 14.183 Stück Aktien zu einem Kurs von 22,05 € übertragen. Birgit Bohle erhielt am 4. April 2024 5.000 Stück Aktien zu 22,18 €, am 28. Mai 2024 7.279 Stück Aktien zu einem Kurs von 21,67 € und am 5. Juni 2024 weitere 11.940 Stück Aktien zu einem Kurs von 22,00 €. Srinivasan Gopalan erhielt am 15. Mai 2024 26.450 Stück Aktien zu einem Aktienkurs von 21,91 €. Dr. Christian P. Illek wurden am 28. Mai 2024 24.000 Stück Matching Shares zu einem Aktienkurs von 21,67 € übertragen und Claudia Nemat erhielt am 11. Juni 2024 insgesamt 27.350 Stück Aktien zu einem Übertragungskurs von 22,42 €.

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

Die gemäß § 162 Abs. 1 Satz 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 2024 aufgrund bestehender Versorgungszusagen ausbezahlten Ruhegelder sowie den ausbezahlten STI des Jahres 2023 und LTI (Variable II Tranche 2020).

	feste Vergütungsbestandteile		variable Vergütungsbestandteile						
	Ruhegeld-zahlungen	in % [a]	Short Term Incentive (STI)	in % [a]	Long Term Incentive (Variable II)	in % [a]	übertragene Matching Shares	in % [a]	**Gesamt-vergütung**
Adel Al-Saleh (bis 31. Dezember 2023)	–	–	852.800 €	46 %	985.500 €	54 %	–	–	**1.838.300 €**
Dr. Thomas Kremer (bis 31. März 2020)	–	–	–	–	50.188 €	100 %	–	–	**50.188 €**
Reinhard Clemens (bis 31. Dezember 2017)	425.968 €	100 %	–	–	–	–	–	–	**425.968 €**

[a] In % der Gesamtvergütung.

Der an Adel Al-Saleh im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte STI resultiert aus dem letzten Jahr seiner Vorstandstätigkeit. Mit Blick auf den STI des Jahres 2023 ergibt sich für ihn vor Anwendung des Performancefaktors eine Zielerreichung von 109 %. Nach Anwendung des individuellen Performancefaktors von 0,95 beträgt die Gesamtzielerreichung 104 %.

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. Die Zielerreichung der Tranche 2020 beträgt 146 %.

Neben den in der Tabelle ausgewiesenen individuellen Zahlungen an frühere Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2024 weitere 8,3 Mio. € an ehemalige Vorstandsmitglieder für Ruhegeldzahlungen geleistet, die aus Gründen des Datenschutzes nach § 162 Abs. 5 AktG nicht mehr individuell ausgewiesen werden dürfen.

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 des Konzerns dargestellt, welches die operative Leistungsfähigkeit der Gesellschaft veranschaulichen soll.

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

Der Kreis der einbezogenen Arbeitnehmer (auf Vollzeitäquivalenzbasis) erstreckt sich ausschließlich auf Mitarbeitende von deutschen Konzerngesellschaften, die dem Geltungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarung AT angehören, da in diesen Gesellschaften eine weitestgehend vergleichbare Vergütungssystematik und vergleichbare Vergütungsbestandteile im Einsatz sind. Die einbezogenen Arbeitnehmer wurden auf Grundlage einer Durchschnittsbetrachtung des Jahres 2024 berücksichtigt. Analog zur Darstellung der Vorstandsmitglieder wurde der Betrag der Gesamtbruttoentgelte der Mitarbeitenden (bereinigt um gezahlte Abfindungen) des jeweiligen Geschäftsjahres betrachtet, um auf diese Weise dem Begriff der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zu entsprechen. Die Gesamtbruttoentgelte der Mitarbeitenden wurden um Abfindungszahlungen bereinigt, die in der Regel aufgrund struktureller Personalmaßnahmen gezahlt wurden.

	Veränderung 2021 zu 2020	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2023 zu 2022	Veränderung 2024 zu 2023
Ertragskennziffern				
Jahresüberschuss (AG) nach HGB	43,3 %	10,8 %	127,7 %	126,8 %
EBITDA AL Konzern (bereinigt)	6,6 %	7,7 %	0,7 %	6,2 %
gegenwärtige Vorstandsmitglieder (Stand: 31. Dezember 2024)				
Dr. Ferri Abolhassan	n/a	n/a	n/a	n/a
Birgit Bohle	16,3 %	21,3 %	47,1 %	20,4 %
Srinivasan Gopalan	62,0 %	28,4 %	1,9 %	9,7 %
Timotheus Höttges	18,7 %	8,8 %	12,3 %	5,9 %
Dr. Christian P. Illek	15,1 %	20,8 %	5,2 %	1,3 %
Thorsten Langheim	15,7 %	13,0 %	35,7 %	25,5 %
Dominique Leroy	282,9 %	78,9 %	1,0 %	41,8 %
Claudia Nemat	11,2 %	19,2 %	0,9 %	3,1 %
frühere Vorstandsmitglieder (Stand: 31. Dezember 2024)				
Adel Al-Saleh	2,3 %	54,1 %	16,9 %	(48,7 %)
Dr. Thomas Kremer	38,8 %	(87,0 %)	(37,9 %)	(78,0 %)
Niek Jan van Damme	(27,1 %)	834,1 %	(99,0 %)	(100,0 %)
Reinhard Clemens	(46,7 %)	(100,0 %)	n/a	(28,6 %)
Durchschnittsvergütung Mitarbeitende				
Durchschnittsvergütung	2,2 %	3,7 %	3,5 %	3,6 %

Die teils starken Schwankungen in der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder von Jahr zu Jahr resultieren nicht primär aus Anpassungen der vertraglich vereinbarten Vergütungshöhen, sondern vor allem daraus, dass erstmals Auszahlungen aus mehrjährigen Vergütungsinstrumenten erfolgten. Entsprechende positive Vergütungsausschläge sind im Geschäftsjahr 2024 bei Birgit Bohle und Thorsten Langheim mit Blick auf den SMP und bei Dominique Leroy in Bezug auf die Auszahlung des LTI zu verzeichnen.

Zudem beeinflussen die unterschiedlichen Aktienkurse zum Zeitpunkt der Übertragung der Matching Shares sowie variierende Zielerreichungen bei STI und LTI die Vergütungsentwicklung im Vergleich zum Vorjahr. Auf diese Tatsache sind auch die positiven Vergütungsveränderungen bei Srinivasan Gopalan, Timotheus Höttges, Dr. Christian P. Illek und Claudia Nemat zurückzuführen.

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

Ausblick

Der Aufsichtsrat hat sich entschieden, der Hauptversammlung im Jahr 2025 eine Anpassung des Vergütungssystems zur Billigung vorzulegen. Dabei bleibt das im Jahr 2022 gebilligte Vergütungssystem in der Struktur und den Elementen weitestgehend unverändert und es werden lediglich punktuelle Anpassungen vorgenommen. Detaillierte Informationen zum Vergütungssystem, welches der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt wird, können auf den Internetseiten der Deutschen Telekom AG gefunden werden.

Darüber hinaus erwägt der Aufsichtsrat im Jahr 2025 die Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder anzupassen, um den derzeitigen und zukünftigen Vorstandsmitgliedern (weiterhin) eine den Marktstandards entsprechende Vergütung bieten zu können und auch zukünftig wettbewerbsfähig zu bleiben.

Srinivasan Gopalan hat mit Ablauf des 28. Februar 2025 sein Vorstandsmandat bei der Deutschen Telekom AG auf eigenen Wunsch niedergelegt, um ein Vorstandsmandat bei T-Mobile US anzutreten. Durch Niederlegung seines Vorstandsmandats mit Ablauf des 28. Februar 2025 sind sämtliche Anrechte auf Matching Shares ersatz- und entschädigungslos verfallen. Gleiches gilt für jegliche Ansprüche, die aus dem LTI 2022 und den folgenden Jahren entstammen. Die von Srinivasan Gopalan vorgenommenen Eigeninvestments in den Jahren 2021 bis 2024 bleiben trotz seiner Mandatsniederlegung bis zum Ende der ursprünglichen Haltefrist gesperrt. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von Srinivasan Gopalan wird mit Ablauf des 28. Februar 2025 aufgehoben und er hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Karenzentschädigung.

In der Sitzung des Aufsichtsrats am 27. Januar 2025 wurde Rodrigo Diehl zum 1. März 2025 für drei Jahre zum Vorstandsmitglied Deutschland bestellt. Außerdem wurde Timotheus Höttges in der gleichen Sitzung für den Zeitraum vom 1. Februar 2025 bis 31. Dezember 2028 vorzeitig als Vorstandsvorsitzender wiederbestellt.

Aufsichtsratsvergütung

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2024

Die Hauptversammlung der Deutschen Telekom hat am 10. April 2024 über die Vorlage des geänderten Aufsichtsratsvergütungssystems abgestimmt und dieses mit einer Zustimmungsquote von 99,21 % gebilligt. Die Anpassungen gehen auf eine geänderte Ausschussstruktur zurück. Der Aufsichtsrat hat mit Wirkung zum 1. Januar 2024 einen neuen Strategie-, ESG- und Innovationsausschuss eingesetzt, in dem der bisherige Technologie- und Innovationsausschuss aufgegangen ist; außerdem wurden der Prüfungsausschuss und der Finanzausschuss zu einem Prüfungs- und Finanzausschuss zusammengeführt. Vor diesem Hintergrund wurde die Zusatzvergütung für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss geändert; sie wird nunmehr für die Tätigkeit im zusammengeführten Prüfungs- und Finanzausschuss gewährt und wurde in ihrer Höhe an das erweiterte Aufgabenspektrum angepasst. Des Weiteren wird für die Tätigkeit in dem neu gebildeten, mit einem weiten Aufgabenspektrum versehenen Strategie-, ESG- und Innovationsausschuss eine angemessene Vergütung gewährt.

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.

Übersicht über das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2024

Bestandteile, Höhe und Struktur der Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2024

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 Prüfungs- und Finanzausschusses 120.000 €, jedes andere Mitglied des Prüfungs- und Finanzausschusses 50.000 €,
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 des Strategie-, ESG- und Innovationsausschusses 70.000 €, jedes andere Mitglied des Strategie-, ESG- und Innovationsausschusses 30.000 €,
e. 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 2024 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.

Die Aufsichtsratsvergütung nach dem neuen System für das Geschäftsjahr 2024 (Auszahlung nach der Hauptversammlung 2025) verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung	in % [a]	Ausschuss-vergütung	in % [a]	Sitzungsgeld	in % [a]	Gesamt-vergütung	Vergütung aus Mandaten bei Tochtergesellschaften und sonstigen internen Gremien
Dr. Frank Appel (Vorsitzender)	200.000 €	46 %	190.000 €	43 %	50.000 €	11 %	440.000 €	
Odysseus D. Chatzidis	100.000 €	55 %	55.000 €	30 %	28.000 €	15 %	183.000 €	
Eric Daum	100.000 €	66 %	30.000 €	20 %	22.000 €	14 %	152.000 €	9.200 €
Constantin Greve	100.000 €	64 %	30.000 €	19 %	26.000 €	17 %	156.000 €	
Katja Hessel	100.000 €	48 %	72.500 €	34 %	38.000 €	18 %	210.500 €	
Lars Hinrichs	100.000 €	64 %	30.000 €	19 %	26.000 €	17 %	156.000 €	
Dr. Helga Jung	100.000 €	57 %	50.000 €	28 %	26.000 €	15 %	176.000 €	
Dagmar P. Kollmann	100.000 €	37 %	132.500 €	48 %	40.000 €	15 %	272.500 €	
Petra Steffi Kreusel	100.000 €	57 %	50.000 €	28 %	26.000 €	15 %	176.000 €	7.600 €
Harald Krüger	100.000 €	55 %	55.000 €	30 %	26.000 €	15 %	181.000 €	
Kerstin Marx	100.000 €	41 %	105.000 €	43 %	38.000 €	16 %	243.000 €	7.200 €
Dr. Reinhard Ploss	100.000 €	72 %	25.000 €	18 %	13.799 € [b]	10 %	138.799 €	
Frank Sauerland	100.000 €	42 %	100.000 €	42 %	36.000 €	16 %	236.000 €	35.100 €
Christoph Schmitz-Dethlefsen (stellv. Vorsitzender)	150.000 €	73 %	30.000 €	15 %	24.000 €	12 %	204.000 €	
Susanne Schöttke	100.000 €	59 %	50.000 €	29 %	20.000 €	12 %	170.000 €	
Nicole Seelemann-Wandtke	100.000 €	70 %	25.000 €	17 %	18.000 €	13 %	143.000 €	22.500 €
Karl-Heinz Streibich	100.000 €	57 %	50.000 €	28 %	26.000 €	15 %	176.000 €	
Margret Suckale	100.000 €	55 %	55.000 €	30 %	28.000 €	15 %	183.000 €	
Karin Topel	100.000 €	57 %	50.000 €	28 %	26.000 €	15 %	176.000 €	8.500 € [c]
Stefan B. Wintels	100.000 €	60 %	50.000 €	30 %	16.559 € [b]	10 %	166.559 €	
Summe	**2.150.000 €**		**1.235.000 €**		**554.358 €**		**3.939.358 €**	

[a] 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.

[b] Teilverzicht auf den Anspruch auf Zahlung von Sitzungsgeld.

[c] Inkl. einer Nachzahlung von 500 € aus dem Vorjahr.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

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 2024 handelt es sich um die nach der Hauptversammlung 2024 ausgezahlte Grundvergütung für die Aufsichtsratstätigkeit und die Vergütung für Ausschussmitgliedschaften für das Geschäftsjahr 2023 sowie das Sitzungsgeld nach dem zu diesem Zeitpunkt geltenden Vergütungssystem.

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

[a] 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.

[b] Katja Hessel verzichtet als Parlamentarische Staatssekretärin auf die Vergütung.

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

Vergleichende Darstellung

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

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

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

in %

	Veränderung 2021 zu 2020	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2023 zu 2022	Veränderung 2024 zu 2023
Ertragskennziffern				
Jahresüberschuss (AG) nach HGB	43,3 %	10,8 %	127,7 %	126,8 %
EBITDA AL Konzern (bereinigt)	6,6 %	7,7 %	0,7 %	6,2 %
gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder (Stand: 31. Dezember 2024)				
Dr. Frank Appel (Vorsitzender)	–	n/a	n/a	27,1 %
Odysseus D. Chatzidis	12,8 %	17,1 %	27,9 %	0,0 %
Eric Daum	–	–	–	n/a
Constantin Greve	30,2 %	(19,4 %)	39,3 %	(1,3 %)
Katja Hessel	–	–	–	–
Lars Hinrichs	9,9 %	(3,6 %)	35,5 %	0,0 %
Dr. Helga Jung	6,9 %	(27,5 %)	94,9 %	7,8 %
Dagmar P. Kollmann	5,5 %	(2,4 %)	32,8 %	(2,2 %)
Petra Steffi Kreusel	6,7 %	(1,6 %)	31,7 %	0,0 %
Harald Krüger	17,6 %	22,5 %	34,3 %	1,4 %
Kerstin Marx	n/a	38,3 %	17,4 %	0,0 %
Dr. Reinhard Ploss	–	–	–	n/a
Frank Sauerland (stellv. Vorsitzender bis 31.12.2023)	84,4 %	1,7 %	26,2 %	2,5 %
Christoph Schmitz-Dethlefsen (stellv. Vorsitzender seit 01.01.2024)	–	–	–	n/a
Susanne Schöttke	–	n/a	n/a	29,6 %
Nicole Seelemann-Wandtke	30,9 %	(21,4 %)	33,0 %	1,4 %
Karl-Heinz Streibich	(4,6 %)	(3,9 %)	30,4 %	1,3 %
Margret Suckale	8,5 %	(3,5 %)	27,9 %	0,0 %
Karin Topel	7,8 %	(3,6 %)	39,3 %	(2,7 %)
Stefan B. Wintels	–	n/a	n/a	58,1 %
frühere Aufsichtsratsmitglieder (Stand: 31. Dezember 2024)				
Josef Bednarski	(70,1 %)	–	–	–
Dr. Rolf Bösinger	10,0 %	(5,3 %)	(62,3 %)	–
Dr. Günther Bräunig	6,2 %	(21,9 %)	51,7 %	(68,8 %)
Prof. Dr. Michael Kaschke	8,5 %	(3,1 %)	(58,8 %)	–
Nicole Koch	7,8 %	(3,6 %)	39,3 %	(12,4 %)
Prof. Dr. Ulrich Lehner (ehem. Vorsitzender)	(1,5 %)	(14,6 %)	(60,7 %)	–
Lothar Schröder	(41,4 %)	(24,5 %)	31,1 %	(11,0 %)
Sibylle Spoo	4,1 %	(17,8 %)	(59,5 %)	–
Durchschnittsvergütung Mitarbeitende				
Durchschnittsvergütung	2,2 %	3,7 %	3,5 %	3,6 %

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 bis zum 31. Dezember 2024 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 (09.2023))* 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 der IDW-Qualitätsmanagementstandards 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 25. Februar 2025

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christoph Schenk
Wirtschaftsprüfer

Prof. Dr. Tim Hoffmann
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Deutsche Telekom AG
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn
www.telekom.com

Kontakt für Medienanfragen:
Unternehmenskommunikation
Telefon 0228 181 49494
E-Mail medien@telekom.de

Kontakt für Fragen rund um die T-Aktie:
Investor Relations
Telefon 0228 181 88880
E-Mail investor.relations@telekom.de

Der Vergütungsbericht 2024 ist eine Veröffentlichung der Deutschen Telekom AG und liegt auch in englischer Sprache vor. Im Zweifelsfall ist die deutsche Version maßgeblich.

Der Vergütungsbericht ist im Internet abrufbar.

Konzeption: Deutsche Telekom AG

Gestaltung & technische Umsetzung:
nexxar GmbH, Wien – Online-Geschäftsberichte und Online-Nachhaltigkeitsberichte