

Deutsche Telekom

Vorstandsvergütungssystem

2025



Connecting
your world.

Inhalt

- 3 Zielsetzung des Vorstandsvergütungssystems und Bezug zur Unternehmensstrategie**
- 6 Verfahren zur Festsetzung der Gesamtbezüge und zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems**
- 8 Bestandteile der Gesamtvergütung**
- 17 Vergütungsstruktur**
- 18 Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile und der Gesamtvergütung (Caps)**
- 19 Weitere Bestandteile des Vergütungssystems**
- 21 Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit**
- 22 Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Zielsetzung des Vorstandsvergütungssystems und Bezug zur Unternehmensstrategie

Das vorliegende Vorstandsvergütungssystem legt die Rahmenbedingungen fest, nach deren Maßgabe den Vorstandsmitgliedern vom Aufsichtsrat Vergütungsbestandteile gewährt werden können. Der Aufsichtsrat ist weiterhin von der Struktur und den wesentlichen Bestandteilen des bisherigen Vergütungssystems überzeugt, was auch durch die hohe Zustimmungsquote der Hauptversammlung von über 94 % gestützt wird. Daher wurde die bestehende Struktur im Neuvorschlag weitgehend beibehalten jedoch gezielt um Anpassungen ergänzt.

Das vorliegende Vergütungssystem wurde begleitend zu den regulatorischen Entwicklungen über einen Zeitraum von ca. einem Jahr erstellt. Es wurde kontinuierlich im Rahmen der Präsidialausschusssitzungen fortentwickelt und Zwischenstände regelmäßig in Aufsichtsratssitzungen diskutiert. Zusätzlich sind Rückmeldungen aus Analysten- und Investorengesprächen in die Überarbeitung eingeflossen. In der Aufsichtsratssitzung am 27. Januar 2025 wurde das vorliegende Vorstandsvergütungssystem (vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung) mit Wirkung zum 1. Januar 2025 vom Aufsichtsrat beschlossen.

Im Vergleich zum bisher gültigen Vergütungssystem wird im vorliegenden Vergütungssystem ein stärkerer Fokus auf das Chancen-Risiko-Profil gelegt. In diesem Zusammenhang werden sowohl beim Long Term Incentive (LTI) als auch beim Share Matching Plan (SMP) eine vollständige Ausfallmöglichkeit der Vergütungsbestandteile eingeführt, die sich nach der Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) richtet. Darüber hinaus können die Vorstandsmitglieder an positiven TSR-Entwicklungen im Rahmen des Share Matching Plan durch höhere Matching Ratios partizipieren. Damit sollen die Interessen von Aktionären und Vorstandsmitgliedern noch weiter angeglichen werden.

Der Aufsichtsrat hat sich bewusst für die Einführung von Multiplikatoren im Short Term Incentive (STI) und LTI entschieden, die als Bonus oder Malus wirken können. Durch die multiplikative Verknüpfung der Finanzziele mit den ESG- und Strategie-Zielen im STI und LTI, möchte der Aufsichtsrat seiner Überzeugung Nachdruck verleihen, dass sich die Vorstandsmitglieder zunächst für die finanziellen Zielsetzungen des Konzerns und der verantworteten Segmente einsetzen sollen. Gleichwohl sollen die Vorstandsmitglieder lediglich dann eine attraktive Vergütung erhalten, wenn die Deutsche Telekom nicht nur finanziell erfolgreich ist und eine nachhaltige Steigerung des Shareholder-Return verzeichnen kann, sondern auch die ESG- und Strategie-Ziele erfolgreich umgesetzt werden. Auf diese Weise werden die Vorstandsmitglieder motiviert, nicht nur finanzielle Erfolge anzustreben, sondern auch nachhaltig und strategisch im Sinne der langfristigen Unternehmensziele zu handeln. Zudem wird durch die multiplikative Verknüpfung der Finanzziele und der ESG- und Strategie-Ziele sowie die für jeden Zielparameter einzeln festgelegten Kappungsgrenzen verhindert, dass durch die Übererfüllung einzelner Zielparameter geringere Zielerreichungen anderer Zielparameter kompensiert werden können.

Der bisher teilweise als intransparent wahrgenommene Performancefaktor ist nicht mehr Bestandteil des Vergütungssystems. Die neu eingeführten Multiplikatoren sind bis auf die strategischen Individualziele vollständig mit quantifizierbaren Zielen hinterlegt und die Zielerreichungen können im Vergütungsbericht nachvollzogen werden.

Die langfristig orientierten umweltbezogenen Zielparameter, welche aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet sind, werden vom STI in den LTI verlagert. In diesem Zuge werden die für die Deutsche Telekom erfolgskritischen und messbaren Zielparameter „Kundenbindung/-zufriedenheit“ und „Mitarbeiterzufriedenheit“ von nun an im STI allokiert sein, sodass sich Veränderungen bei der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit zeitnäher in der Vergütung der Vorstandsmitglieder widerspiegeln. Mit der Ausgestaltung von STI, SMP und LTI möchte der Aufsichtsrat sicherstellen, dass Erfolg (Pay-for-Performance), Verantwortung und Zukunftsorientierung honoriert werden.

Die Aktienhaltevorschriften für den Vorstandsvorsitzenden werden ausgeweitet. Zukünftig muss der Gegenwert von zwei Jahresgrundvergütungen, anstelle bisher einer Jahresgrundvergütung, nachgewiesen werden. Der Nachweis darüber ist zukünftig nach Auszahlung des vierten STI ab dem Erstbestellungsdatum notwendig, anstelle bisher nach dem dritten ausbezahlten STI.

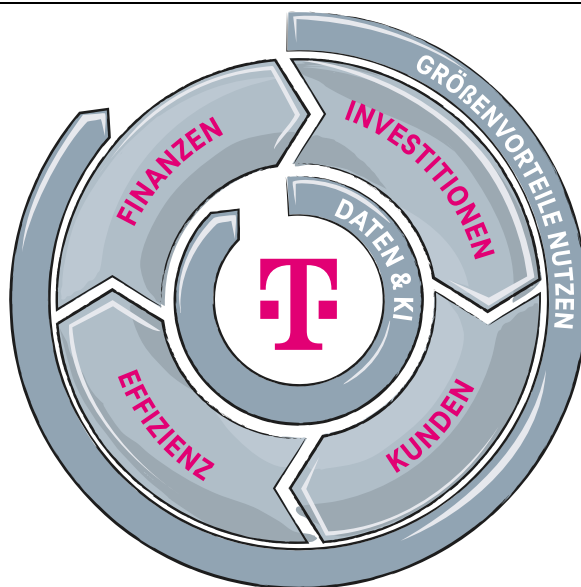
Um mit Blick auf die nationalen Marktstandards auch zukünftig wettbewerbsfähig zu bleiben und qualifizierte Führungskräfte gewinnen bzw. halten zu können, wird im vorliegenden Vergütungssystem eine Anhebung der Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden und die ordentlichen Vorstandsmitglieder vorgesehen. Für den derzeitigen Vorstandsvorsitzenden Timotheus Höttges ist darüber hinaus eine weitergehende temporäre Erhöhung der Maximalvergütung vorgesehen. Mit dieser Maßnahme soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass der derzeitige Vorstandsvorsitzende bereit war, sein Mandat ein weiteres Mal vorzeitig zu verlängern, um den erfolgreichen Weg der Deutschen Telekom fortzuführen. Die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden wird lediglich temporär für den aktuellen Vorstandsvorsitzenden auf den vorgeschlagenen Betrag erhöht. Nach Ende des Vorstandsmandats von Timotheus Höttges beträgt die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden wieder 11.000.000 €.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder hat sich der Aufsichtsrat an den nachfolgenden Grundsätzen orientiert:

- Konformität zu den regulatorischen/gesetzlichen Anforderungen in Deutschland sowie den Grundsätzen guter Corporate Governance
- Förderung der Umsetzung der langfristigen Strategie für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung
- Festlegung angemessener und marktüblicher Vergütungshöhen
- Starke Pay-for-Performance Ausrichtung und langfristige Orientierung
- Ausrichtung an Aktionärsinteressen unter Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen
- Intuitives und klar verständliches Vergütungssystem
- Möglichst hohe Durchgängigkeit zur Vergütungssystematik der leitenden Angestellten im Konzern

Der Aufsichtsrat hat das vorliegende Vergütungssystem im Einklang mit den Vorschriften des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen für das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 aufgestellt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an der Strategie der Deutschen Telekom ausgerichtet. Die Deutsche Telekom hat den strategischen Anspruch, das führende digitale Telekommunikationsunternehmen sowie ein verlässlicher Partner für Gesellschaft und Umwelt zu sein. Im Zentrum der Strategie steht das Schwungrad. Dieses beschreibt, wie die Deutsche Telekom sich erfolgreich am Markt positioniert. Im Rahmen des Kapitalmarkttags 2024 wurde das Schwungrad noch einmal um die Komponenten „Daten & KI“ sowie „Größenvorteile nutzen“ erweitert.



So investiert die Deutsche Telekom überdurchschnittlich in den Netzausbau, um Kunden stets das beste Produkterlebnis zu bieten. Die überlegene Qualität der Netze und Produkte überzeugt aktuell mehr als 300 Mio. Kunden und macht die Deutsche Telekom zur wertvollsten Telekommunikationsmarke der Welt. Durch das bestehende Produktportfolio für Privat- und Geschäftskunden sowie der Erschließung von neuen Geschäftsbereichen kann die Deutsche Telekom auch zukünftig wachsen und neue Umsatzquellen erschließen. Durch die Größe und Vielzahl an Kunden können die Netze optimal ausgelastet und weitere Effizienzen gehoben werden. Auf diese Weise können überdurchschnittliche Finanzergebnisse erzielt werden. Diese finanziellen Mittel werden wiederum in das Geschäft investiert, sodass sich das Schwungrad kontinuierlich weiterdreht.

Durch die konsequente Nutzung von vorhandenen Daten sowie den Einsatz künstlicher Intelligenz werden die Kunden- und Geschäftsprozesse weiter optimiert. Zusätzlich nutzt die Deutsche Telekom ein einzigartiges transatlantisches Portfolio, um Größenvorteile zu realisieren und die führende Position der Gesellschaft weiter auszubauen, sodass das Schwungrad weiter beschleunigt wird. Im Zentrum der Strategie, stehen ein starkes Team, die einzigartige Marke sowie die klare starke Verankerung von gesellschaftlichen, sozialen und ökologischen Werten. Das Vorstandsvergütungssystem leistet somit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der langfristigen Unternehmensstrategie. Es schafft Anreize durch die Auswahl geeigneter Liquiditäts- und Rentabilitätskennziffern als finanzielle Zielparameter, die erforderlichen Mittel zu erwirtschaften, um die Investitionsstrategie der Deutschen Telekom erfolgreich umsetzen zu können. Mit der Verwendung von Kennziffern zur Zufriedenheit bei Kunden und Mitarbeitenden sowie zu Umweltaspekten werden auch durch nichtfinanzielle Zielparameter weitere Stakeholder-Interessen angemessen berücksichtigt.

Mittels der Berücksichtigung des Aktienkurses in verschiedenen Bestandteilen der Vorstandsvergütung und der direkten Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien der Gesellschaft soll sichergestellt werden, dass eine Interessensangleichung zwischen den Aktionären und dem Vorstand der Deutschen Telekom AG hergestellt wird.

Das Vergütungssystem soll dabei die anspruchsvolle Aufgabe der Vorstandsmitglieder widerspiegeln, ein globales Telekommunikationsunternehmen in einem dynamischen, wettbewerbsintensiven und stark regulierten Umfeld zu führen. Gleichzeitig soll die Vorstandsvergütung international konkurrenzfähig sein, um die Deutsche Telekom AG auf der Suche nach hochqualifizierten Führungskräften zu unterstützen. Auf diese Weise setzt das Vorstandsvergütungssystem Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und orientiert sich ebenso an der langfristigen Wertschöpfung der Aktionäre. Dabei erfüllt es in allen Belangen die Anforderungen des Aktiengesetzes und alle Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, die im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung stehen.

Verfahren zur Festsetzung der Gesamtbezüge und zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems

Festsetzung der Gesamtbezüge

Der Aufsichtsrat setzt gemäß § 87 Abs. 1 AktG die Gesamtbezüge für jedes einzelne Vorstandsmitglied fest. Dabei lässt sich der Aufsichtsrat in Fragen der Vorstandsvergütung vom Präsidialausschuss unterstützen, der Vorschläge zum System der Vorstandsvergütung erstellt, Weiterentwicklungen analysiert und Entscheidungen zur Festlegung von Zielen und die Ableitung der Zielerreichungen vorbereitet. Diese Vorschläge werden abschließend im Aufsichtsrat beraten und beschlossen. Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und/oder zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, wird auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Der Aufsichtsrat legt die konkrete Zielgesamtvergütung und die Maximalvergütung für das kommende Geschäftsjahr fest und stellt sicher, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder angemessen und üblich ist. In diesem Zusammenhang wird auch die Relation der Vergütung zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie der Lage des Unternehmens berücksichtigt. Regelmäßig wird im Rahmen der Angemessenheitsprüfung ein horizontaler und vertikaler Vergütungsvergleich durchgeführt. Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung ausgerichtet, wobei der Anteil der langfristigen Ziele den der kurzfristigen übersteigt. Die Leistungskriterien für variable Vergütungen werden für jedes Vorstandsmitglied vom Aufsichtsrat festgelegt und orientieren sich an den strategischen Zielen. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

Der Präsidialausschuss ermittelt für jedes Geschäftsjahr die Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile, die vom Aufsichtsrat geprüft und beschlossen werden.

Horizontaler Vergütungsvergleich

Im Rahmen des horizontalen Vergütungsvergleichs orientiert sich die Deutsche Telekom AG primär an den Vorstandsvergütungen der DAX 40-Unternehmen. Aufgrund der Heterogenität des DAX 40 wird zusätzlich ein Benchmark der 13 größten DAX-Unternehmen herangezogen. Dabei werden die Kriterien Umsatzgröße, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung berücksichtigt, um eine statistische Einordnung der Deutschen Telekom AG innerhalb der Vergleichsgruppe vorzunehmen. Zielsetzung ist es dabei, sicherzustellen, dass die Vergütung bei der Deutschen Telekom AG im Vergleich zu anderen DAX-Unternehmen ein marktübliches und gleichzeitig wettbewerbsfähiges Angebot darstellt. Aufgrund der statistischen Einordnung liegt die Deutsche Telekom AG aktuell im oberen Viertel der DAX 40-Unternehmen und ist deshalb bestrebt, auch vergütungstechnisch auf diesem Niveau eine Einordnung der Vorstandsvergütung vorzunehmen.

Neben der grundsätzlichen Orientierung am Vergütungsniveau innerhalb der DAX 40-Unternehmen beobachtet und überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig auch die Entwicklungen des europäischen und weltweiten Vergütungsniveaus im Telekommunikationssektor. Aufgrund von zwei Aspekten hält der Aufsichtsrat diesen Vergleich jedoch zurzeit für nicht sinnvoll. Zum einen sind die europäischen Telekommunikationsunternehmen angesichts ihrer stark unterschiedlichen Größen für einen Vergleich nicht geeignet. So ist die Marktkapitalisierung der Deutschen Telekom AG in der Zwischenzeit größer als die Gesamtkapitalisierung der europäischen Wettbewerber Vodafone, Telefónica, Orange, BT und Swisscom zusammengenommen. Zum anderen sind Telekommunikationsunternehmen beispielsweise in den USA aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Vergütungssysteme und -höhen nur schwer vergleichbar.

Sofern der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Überprüfung zu dem Ergebnis kommen sollte, dass die Vergütung nach diesem Maßstab nicht marktüblich ist, behält er sich vor, Anpassungen vorzunehmen. Dies gilt gleichermaßen, falls der Aufsichtsrat aufgrund anderer exogener Entwicklungen Handlungsbedarf sieht (bspw. inflationäre Entwicklungen). Über geplante oder vorgenommene Vergütungsanpassungen wird dann im jeweiligen Vergütungsbericht berichtet.

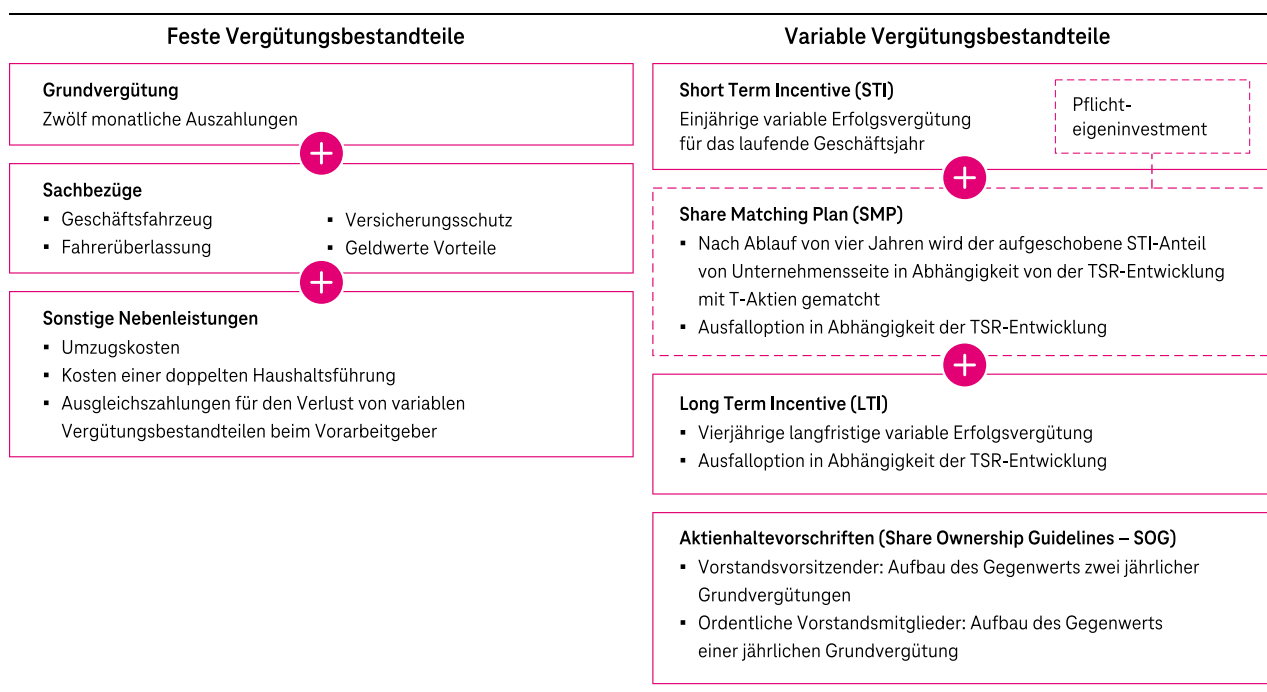
Vertikaler Vergütungsvergleich

Zusätzlich berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung auch die Vergütungsstrukturen und die Beschäftigungsbedingungen innerhalb der Deutschen Telekom. Es erfolgt eine qualitative Auswertung der Vergütungsbestandteile auf verschiedenen Mitarbeitererebenen, um Unterschiede in der Ausgestaltung und die durchschnittliche Vergütung je Hierarchiestufe zu analysieren. Der Aufsichtsrat beschränkt diese Überprüfung auf die deutsche Belegschaft, einschließlich des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft, und unterscheidet dabei sieben Mitarbeitererebenen. Beim Vergütungsvergleich wird auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungen berücksichtigt, und zwar gleichermaßen zum oberen Führungskreis als auch der Belegschaft insgesamt.

Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems

Der Präsidialausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat vor und empfiehlt bei Bedarf Änderungen. Sollte es zu einer Systemänderung kommen, wird diese der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Sofern keine wesentliche Änderung am Vergütungssystem vorgenommen wird, erfolgt die Neuvorlage spätestens vier Jahre nach der letzten Billigung. Sollte die Hauptversammlung einem Vergütungssystem die Billigung verweigern, empfiehlt der Präsidialausschuss dem Aufsichtsrat ein angepasstes System, das dann bei der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt wird.

Bestandteile der Gesamtvergütung



Feste Vergütungsbestandteile

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 von Mobilitätslösungen (bspw. Geschäftsfahrzeug) ■ Jährlicher Gesundheits-Check ■ 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 ist bei allen Vorstandsmitgliedern gemäß den aktienrechtlichen Anforderungen unter Beachtung der marktüblichen Vergütungen festgelegt und wird monatlich ausbezahlt. Sie berücksichtigt die individuelle Rolle, Erfahrung und den Verantwortungsbereich. Bei krankheitsbedingter oder anderweitig unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wird die Grundvergütung bis zu sechs Monate weitergezahlt bzw. maximal bis zur Beendigung des Dienstvertrags.

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. Vorstandsmitgliedern steht zum Beispiel ein Geschäftsfahrzeug zur betrieblichen und auch privaten Nutzung zur Verfügung. Bei Bedarf können sie darüber hinaus einen Fahrer nutzen. Außerdem können die Vorstandsmitglieder auch weitere Mobilitätslösungen der Deutschen Telekom AG in Anspruch nehmen. Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern zusätzlich Unfall- und Haftpflichtversicherungsschutz. Darüber hinaus werden die Kosten des jährlichen Gesundheits-Checks übernommen. Zudem werden Vorstandsmitgliedern benötigte Kommunikationsmittel für zu Hause kostenfrei zur Verfügung gestellt und eine sicherheitsrelevante Beratung angeboten. Bei Bedarf werden Kosten für bauliche Sicherheitsmaßnahmen übernommen.

Sonstige Nebenleistungen

Die sonstigen Nebenleistungen sind ein zusätzlicher Bestandteil der Vorstandsvergütung, welcher nur im Bedarfsfall vom Aufsichtsrat gewährt wird. Hiermit möchte der Aufsichtsrat insbesondere im Kontext der Neuverpflichtung eines Vorstandsmitglieds, das zuvor bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war, relevante Sachverhalte ausgleichen können. Sollte das Vorstandsmitglied auf Wunsch der Deutschen Telekom AG an den Sitz der Gesellschaft umziehen, können Zusatzleistungen insbesondere für Umzug, doppelte Haushaltsführung, Unterkunft, Sprachkurse und Schulkosten für Kinder gewährt oder pauschal abgegolten werden. Ebenso können Steuerberatungskosten übernommen werden. Der Aufsichtsrat kann zudem eine Kompensationszahlung festlegen, wenn durch den Wechsel zur Deutschen Telekom AG variable Vergütungsbestandteile verloren gehen.

Altersversorgungszusage des Vorstandsvorsitzenden (Bestandsschutz)

Bei den aktuellen Vorstandsmitgliedern besteht nur für Timotheus Höttges eine leistungsorientierte Pensionszusage in Form einer späteren lebenslangen Rentenzahlung, die bei Eintritt des Versorgungsfalls optional bis zur Höhe von maximal 50 % der Versorgungsanwartschaft als Einmalkapital ausgezahlt werden kann. Mit der Erweiterung der optionalen Auszahlungsform als Einmalkapital beabsichtigt der Aufsichtsrat, eine Annäherung, an die von 2009 bis 2020 an Vorstandsmitglieder erteilten, beitragsorientierten Versorgungszusagen herzustellen, die ausschließlich eine Einmalzahlung im Versorgungsfall vorsahen. Aufgrund der langen Bestandsdauer der Zusage für Timotheus Höttges und des daraus bereits erworbenen Rentenanspruchs wäre eine Ablösung dieser Zusage mit erheblichen finanziellen Aufwendungen verbunden. Der Aufsichtsrat hat deshalb entschieden, die Altersversorgungszusage von Timotheus Höttges auch in diesem Vorstandsvergütungssystem weiterfortzuführen. Die Altersversorgungszusage unterliegt dabei nicht der aktienrechtlichen Maximalvergütung.

Die betriebliche Altersversorgung von Timotheus Höttges steht in einem direkten Verhältnis zu seiner jährlichen Grundvergütung. Für jedes abgeleistete Dienstjahr erhielt Timotheus Höttges bis 2018 einen festgelegten Prozentsatz der letzten bestehenden Grundvergütung vor Eintritt des Versorgungsfalls als betriebliche Altersversorgung. Die Zusage besteht in einem lebenslangen Ruhegeld ab Vollendung des 62. Lebensjahres bzw. einem vorgezogenen Ruhegeld mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Für den Fall des vorgezogenen Ruhegelds, der nicht mehr eintreten kann, werden entsprechende versicherungsmathematische Abschläge durchgeführt. Die Höhe des betrieblichen Ruhegelds berechnet sich durch Multiplikation eines Basisprozentsatzes von 5 % mit der Anzahl der in Jahren abgeleisteten Vorstandsdienstzeit. Nach zehn Jahren Dienstzeit hatte Timotheus Höttges das maximale Versorgungsniveau von 50 % der letzten jährlichen Grundvergütung erreicht. Anlässlich der erneuten Wiederbestellung von Timotheus Höttges im Jahr 2019 und der Anpassung seiner Grundvergütung hatte der Aufsichtsrat entschieden, dass die bis zum 31. Dezember 2018 erdiente Versorgungsanwartschaft jährlich um 2,4 % dynamisiert wird. Maßgebliche Bemessungsgrundlage für die Dynamisierung war die bis zum 31. Dezember 2018 gültige Grundvergütung. Künftige Vergütungserhöhungen führen somit zu keiner weiteren Erhöhung der Ruhegeldzahlungen. Im Versorgungsfall werden die zu leistenden Versorgungszahlungen jährlich dynamisiert. Dabei beträgt der verwendete Steigerungsprozentsatz 1 %. Darüber hinaus enthält die Versorgungsvereinbarung Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung in Form von Witwen- und Waisenrentenansprüchen. Dabei ist der Anspruch auf Witwenrenten in speziell geregelten Sonderfällen ausgeschlossen. Anrechnungstatbestände sind in der Versorgungszusage marktüblich geregelt. Im Fall einer dauernden Arbeitsunfähigkeit (Invalidität) erwirbt der Berechtigte ebenfalls Anspruch auf das Versorgungsguthaben.

Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vorstandsvergütung soll die richtigen Anreize setzen, um die operativen und strategischen Ziele des Unternehmens zu erreichen, die Interessen von Aktionären und Vorstandsmitgliedern zu verknüpfen und auch die Nachhaltigkeitsinitiativen der Deutschen Telekom langfristig zu unterstützen, ohne dabei dazu zu verleiten, unangemessene Risiken einzugehen. Die variablen Vergütungsbestandteile reflektieren sowohl die Leistungen der Vorstandsmitglieder als Kollektiv als auch die individuellen Leistungen einzelner Mitglieder und die wirtschaftliche Entwicklung der Deutschen Telekom. Bei der Festlegung zielerrelevanter Erfolgsfaktoren hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass diese im Einklang mit der Strategie der Deutschen Telekom stehen. Die finanziellen Zielparameter sind dabei aus der Unternehmensplanung abgeleitet und messen die Erreichung von Budgetwerten. Der Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG wird das konkrete Ambitionsniveau der verwendeten Erfolgsfaktoren einer zur Auszahlung kommenden variablen Vergütung retrospektiv im Vergütungsbericht offenlegen.

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 vor Anwendung des Multiplikators sind: ■ 50 % Konzernfinanzziele ■ 50 % Segmentfinanzziele ■ ESG- & Strategie-Multiplikator (0,8 – 1,2): ■ 66,67 % ESG-Ziele ■ 33,33 % strategische Individualziele ■ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 % – 166,67 % ■ Mögliche Gesamtzielerreichung unter Berücksichtigung des Multiplikators: 0 % – 200 %	■ 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 von Stakeholder-Interessen ■ Berücksichtigung der Kundenbindung/-zufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit ■ Möglichkeit, die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen
Share Matching Plan (SMP)	■ Vorstandsmitglieder sind jährlich dazu verpflichtet einen Teil des Brutto-STI in Aktien der Deutschen Telekom AG zu investieren: ■ Mindestinvestitionsvolumen: 1/3 des STI ■ Maximalinvestitionsvolumen: 1/2 des STI ■ Die Haltedauer der Aktien beträgt vier Jahre. ■ Nach Ablauf der Haltedauer erhält das Vorstandsmitglied unentgeltlich Aktien der Deutschen Telekom AG. Die Anzahl der Matching Shares (Matching Ratio zwischen 1:0,8 – 1:1,5) ist von der TSR-Entwicklung abhängig. ■ Begrenzung der Kursentwicklung bei 200 % des ausbezahlten Brutto-STI. Sollte der Aktienkurs während der Haltedauer um mehr als 200 % des für das Eigeninvestment relevanten STI steigen, partizipiert das Vorstandsmitglied nicht mehr an einem weiteren Kursanstieg bzw. einer positiven TSR-Entwicklung. ■ Ab einem TSR-Rückgang von 20 % im vierjährigen Betrachtungszeitraum verfällt der Anspruch auf Matching Shares.	■ 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. ■ Ab einem TSR-Rückgang von 20 % während der vierjährigen Planlaufzeit verfällt der Anspruch auf den LTI. ■ Die Zielerreichung setzt sich aus finanziellen Konzernzielen sowie aus einem ESG-Multiplikator zusammen, der Ausprägungen zwischen 0,8 – 1,2 annehmen kann. ■ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 % – 150 % ■ Maximale Auszahlungshöhe begrenzt bei 200 % des Auszahlungsbetrags	■ Erreichung der aus der Mittelfristplanung abgeleiteten mehrjährigen Unternehmensziele ■ Anreizwirkung, die langfristige Unternehmensstrategie umzusetzen ■ Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen ■ Berücksichtigung von nachhaltigen und ökologischen Aspekten im Geschäft der Gesellschaft ■ Vereinheitlichung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären ■ Bindungswirkung für das Vorstandsmitglied

Short Term Incentive (STI)

Grundzüge

Mit Hilfe des STI soll im Wesentlichen dem kurzfristigen Erfolg der Vorstandsmitglieder im laufenden Geschäftsjahr Rechnung getragen werden. Der STI setzt sich zum einen aus jeweils drei finanziellen Konzern- und drei finanziellen Segmentzielen mit einjährigem Bemessungszeitraum zusammen, die additiv miteinander verknüpft sind. Die Zielerreichung des STI wird zum anderen durch einen ESG- & Strategie-Multiplikator beeinflusst, der Werte zwischen 0,8 und 1,2 annehmen kann. Dabei wirken alle Ausprägungen des Multiplikators kleiner 1,0 wie ein Malus und alle Ausprägungen größer 1,0 wie ein zusätzlicher Bonus für die Vorstandsmitglieder. Der Multiplikator besteht aus zwei ESG-Zielen und individuellen Strategiezielen je Vorstandsmitglied, die ebenfalls einen Bemessungszeitraum von einem Jahr aufweisen. Jegliche finanziellen und nichtfinanziellen Zielparameter sind aus der Unternehmensstrategie der Deutschen Telekom abgeleitet.

Durch die Kombination von konzern- sowie segmentbezogenen Zielen im STI soll die übergreifende Zusammenarbeit im Vorstandsteam gestärkt und gleichzeitig bei Vorstandsmitgliedern mit Verantwortung im operativen Geschäft ein erheblicher Anteil der jährlichen variablen Vergütung an der Entwicklung des jeweiligen operativen Segments ausgerichtet werden. Zudem wird durch den Multiplikator sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder ihr Handeln auch an den nichtfinanziellen Zielen des Konzerns ausrichten.

Sofern der Aufsichtsrat feststellt, dass zur Incentivierung der Vorstandsmitglieder andere als die im STI angelegten Zielparameter, die im Rahmen der Rechnungslegung und/oder Nachhaltigkeitsberichterstattung berichtet werden und ebenfalls auf die Strategie des Unternehmens einzahlen, besser geeignet sind, können diese zur Vergütung der Vorstandsmitglieder alternativ oder zusätzlich herangezogen werden; entsprechendes gilt für die Zusammensetzung des ESG- & Strategie-Multiplikators.

Bei der Festlegung des Ambitionsniveaus der finanziellen Zielparameter bedient sich der Aufsichtsrat der aufgestellten Mittelfristplanung der Deutschen Telekom AG. Die Realisierung des Budgetwerts der Planung führt zu einem Zielerreichungsgrad von 100 %. Sämtliche Zielparameter des STI können jeweils Zielerreichungsgrade zwischen 0 % und 166,67 % annehmen. Zielerreichungen einzelner Bestandteile des STI über 166,67 % bleiben darüber hinaus unberücksichtigt und führen zu keinem Ausgleich mit Zielen, die schlechtere Zielerreichungsgrade aufweisen. Die maximale Zielerreichung des STI nach Anwendung des Multiplikators beträgt 200 %.

Bei der Festlegung der Zielerreichungen der Konzernfinanz- und Segmentfinanzziele sowie der ESG-Ziele hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die Zielparameter um gleichzeitig wesentliche und außerordentliche Effekte, die nicht oder anders in der Unternehmensplanung berücksichtigt waren, in angemessenen Rahmen anzupassen.

Konzernfinanzziele		+	Segmentfinanzziele		×	ESG- & Strategie-Multiplikator	
50 %			50 %			0,8–1,2	
Service-Umsätze	30 %		Service-Umsätze	33,33 %		Kundenbindung/-zufriedenheit	33,33 %
EBITDA AL	30 %		EBITDA AL	33,33 %		Mitarbeiterzufriedenheit	33,33 %
Free Cashflow AL	40 %		OPEX-Quote (bereinigt)	33,33 %		Strategische Individualziele	33,33 %
0 %–166,67 %			0 %–166,67 %				

Zielparameter

Konzernfinanzziele

Service-Umsätze

Service-Umsätze sind Umsätze, die durch Kunden aus Diensten generiert werden (d. h. Umsätze aus Festnetz- und Mobilfunk-Sprachdiensten (eingehende und abgehende Gespräche) sowie Datendiensten), zuzüglich Roaming-Umsätzen, monatlicher Grundgebühren und Visitoren-Umsätze, sowie Umsätze aus dem ICT-Geschäft. Die Service-Umsätze werden mit 30 % in die Gesamtzielerreichung der Konzernfinanzziele einbezogen. Durch die Incentivierung auf Service-Umsätze wird eine Fokussierung auf werthaltige Umsatzbestandteile sichergestellt. Damit wird eine Fehlincitivierung des Vorstands auf eine kurzfristige Maximierung von Umsätzen durch niedrigmarginiges Endgerätegeschäft vermieden.

EBITDA AL

Das EBITDA AL (after leases), welches ebenfalls zu 30 % in die Gesamtzielerreichung einfließt, ist die wichtigste Kennziffer zur Messung der operativen Leistung des Unternehmens und bildet das Ergebnis der Wachstumsstrategie sowie der Einsparungen zur Förderung von Investitionen ab. Bei der Ermittlung des EBITDA AL wird das EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) um die Abschreibungen der aktivierten Nutzungsrechte und die Zinsaufwendungen für die passivierten Leasing-Verbindlichkeiten angepasst. Das EBITDA AL spielt eine besondere Rolle in der Kapitalmarktkommunikation und ist aus diesem Grund eine wesentliche Größe der jährlichen Kapitalmarkt-Guidance (für eine bessere Vergleichbarkeit mit anderen Telekommunikationsunternehmen wird das EBITDA AL in diesem Zusammenhang bereinigt berichtet).

Free Cashflow AL

Der Free Cashflow AL (FCF AL) ist direkt mit der Finanzstrategie der Gesellschaft verlinkt (Dividendenfähigkeit sowie Fähigkeit zum Abbau von Verbindlichkeiten) und fließt mit einer Gewichtung von 40 % in die Gesamtzielerreichung der Konzernfinanzziele ein. Bei der Ermittlung des FCF AL wird der Free Cashflow (operativer Cashflow abzüglich Auszahlungen für Investitionen) um die Tilgung von Leasing-Verbindlichkeiten angepasst. Der FCF AL spielt ebenfalls eine besondere Rolle in der Kapitalmarktkommunikation und ist aus diesem Grund auch eine wesentliche Größe der jährlichen Kapitalmarkt-Guidance.

Zur besseren Vergleichbarkeit der Zielparameter mit den in den Abschlüssen der T-Mobile US nach US GAAP berichteten EBITDA- und Free Cashflow-Größen – wo auch weiterhin eine Unterscheidung in Operating- und Finance Leasing-Verhältnisse beim Leasingnehmer stattfindet – werden Aufwendungen und Tilgungen für Finanzierungs-Leasing-Sachverhalte der T-Mobile US bei der Ermittlung des EBITDA AL und des Free Cashflow AL nicht berücksichtigt.

Segmentfinanzziele

Service-Umsätze und EBITDA AL

Zu beiden Zielparametern gelten die oben gemachten Ausführungen. Die Vorstände in den Segmenten Deutschland, Europa und T-Systems erhalten die für die Segmente aufgegliederten Kennzahlen aus der Unternehmensplanung als Zielvorgabe. Damit möchte der Aufsichtsrat die operative Verantwortung für das jeweilige Segment mit einem erheblichen Anteil der jährlichen variablen Vergütung incentivieren. Der Vorstandsvorsitzende, der Finanzvorstand sowie das Vorstandsmitglied Group Development & USA erhalten als Segmentziele die Konzernziele inklusive USA für beide Zielgrößen, die nicht operativen Vorstandsmitglieder Personal & Recht und Technologie & Innovation erhalten die entsprechenden Konzernziele exklusive USA. Die Service-Umsätze sowie das EBITDA AL fließen zu jeweils einem Drittel in die Segmentfinanzziele ein.

OPEX-Quote (bereinigt)

Mit dem Zielparameter „OPEX-Quote“ wird die Reduktion von externen indirekten Kosten (ohne T-Mobile US) in Relation zu den Service-Umsätzen (ohne T-Mobile US) incentiviert, da die Profitabilität auch durch eine höhere Nettomarge verbessert werden kann. Somit wird eine gewisse Flexibilität hinsichtlich operativer Entscheidungen sichergestellt, weil 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 OPEX-Quote ist mit einem Drittel in den Segmentfinanzzielen gewichtet.

ESG- & Strategie-Multiplikator

Kundenbindung/-zufriedenheit (TRI*M)

Für den wirtschaftlichen Erfolg der Deutschen Telekom ist eine starke Kundenbindung/-zufriedenheit von großer Bedeutung. Die Kundenbindung/-zufriedenheit wird bei der Deutschen Telekom für die Geschäftseinheiten Deutschland, Europa und T-Systems mithilfe der weltweit anerkannten TRI*M-Methodik ermittelt. Die Ergebnisse systematischer Befragungen durch einen externen Dienstleister werden in einer Kennzahl dargestellt, die Fragen zur Kundenbindung/-zufriedenheit, der Weiterempfehlungsabsicht, der weiteren Nutzungsbereitschaft und dem Wettbewerbsvorteil in sich vereint. Dabei werden die für alle in die Betrachtung einbezogenen operativen Einheiten ermittelten TRI*M-Indizes in Annäherung an die jeweiligen Umsatzanteile der Einheiten zu einem TRI*M-Konzernwert aggregiert. Bei der Aufstellung des Ambitionsniveaus berücksichtigt der Aufsichtsrat dabei die individuelle Wettbewerbssituation der einzelnen einbezogenen Einheiten. Die Kundenbindung/-zufriedenheit fließt mit einer Gewichtung von einem Drittel in den ESG- & Strategie-Multiplikator ein.

Mitarbeiterzufriedenheit

Zur Umsetzung der Strategie der Deutschen Telekom ist der Vorstand maßgeblich auf die Mitarbeitenden angewiesen, sodass die Mitarbeiterzufriedenheit ebenfalls im Rahmen der Vorstandsvergütung incentiviert wird und mit einer Gewichtung von einem Drittel in den ESG- & Strategie-Multiplikator einfließt. Zu den wichtigsten konzernweiten (ohne T-Mobile US) Feedback-Instrumenten für die Beurteilung der Mitarbeiterzufriedenheit zählen die mindestens einmal jährlich durchgeführten Mitarbeitendenbefragungen. Der Aufsichtsrat wählt aus dem regelmäßig abgefragten Fragenset eine Teilmenge an Fragen aus, die aus seiner Sicht von besonderer Bedeutung für die Beurteilung der Mitarbeiterzufriedenheit sind. Für diese Fragen analysiert der Aufsichtsrat die Entwicklung des Antwortverhaltens der Vergangenheit und definiert Zielniveaus, die er für zukünftige Befragungsergebnisse als erstrebenswert erachtet. Zur Festlegung des Ambitionsniveaus bildet der Aufsichtsrat den Durchschnittswert der relevanten Fragen, wobei alle Fragen mit der gleichen Gewichtung einbezogen werden.

Strategische Individualziele

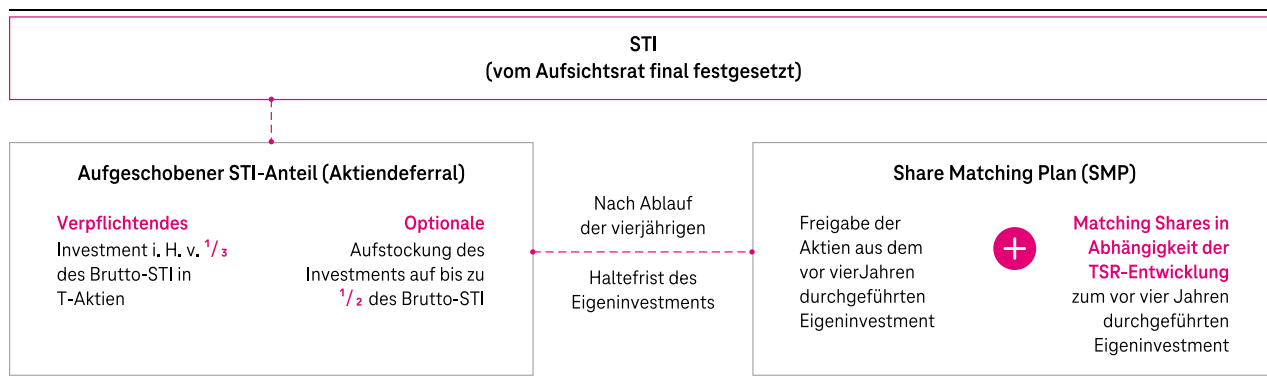
Vor Beginn des Geschäftsjahres werden mit jedem Vorstandsmitglied strategische Individualziele vereinbart, welche aus der langfristigen Unternehmensstrategie abgeleitet werden. Die strategischen Prioritäten der Deutschen Telekom für die kommenden drei Jahre wurden zuletzt auf dem Kapitalmarkttag 2024 vorgestellt. Die strategischen Individualziele fließen mit einer Gewichtung von einem Drittel in den ESG- & Strategie-Multiplikator ein. Mit der Vereinbarung von strategischen Individualzielen für die einzelnen Vorstandsmitglieder beabsichtigt der Aufsichtsrat, auf Jahresbasis die strategischen Prioritäten der Vorstände zu incentivieren. Nach Abschluss des Geschäftsjahres wird die Leistung der Vorstandsmitglieder mit Blick auf die Umsetzung der strategischen Individualziele durch den Aufsichtsrat evaluiert und bewertet. Aufgrund der strategischen Bedeutung und Wettbewerbsrelevanz werden die konkreten strategischen Individualziele retrospektiv veröffentlicht.

Beispielhafte strategische Individualziele können dabei wie folgt ausgestaltet sein:

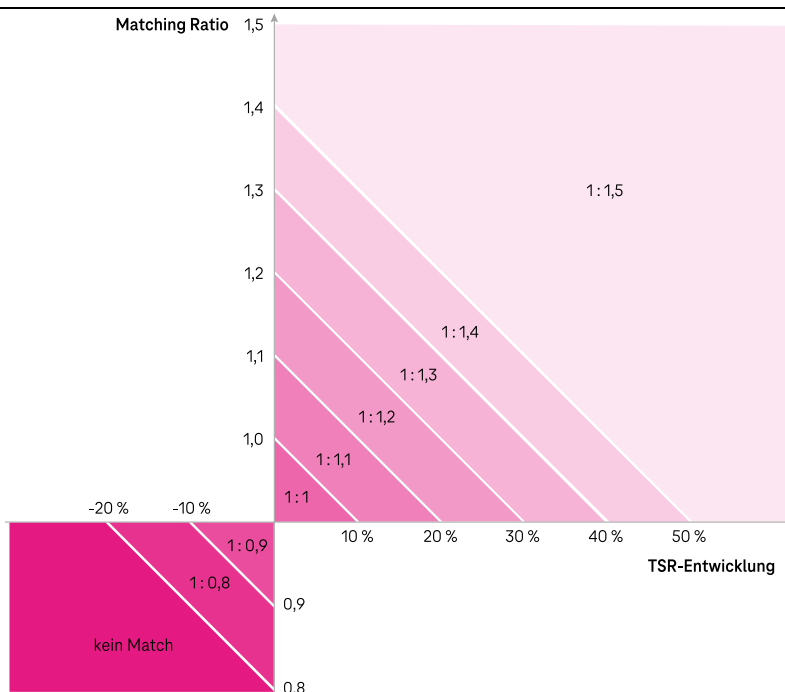
- Verbesserung des Netzerlebnisses für Kunden durch Glasfaser- und 5G-Ausbau
- Wachstum durch innovative Produkte und Dienstleistungen
- Steigerung der Produktivität und Effizienz durch Automatisierung und Modernisierung von Prozessen
- Entwicklung und Betrieb globaler Plattformen sowie Produkte in der Cloud
- Steigerung des Anteils digitaler Experten im Konzern und des Einsatzes von KI
- Weiterentwicklung der Markenstrategie und der Unternehmenskultur

Share Matching Plan (SMP)

Mit dem Share Matching Plan beabsichtigt der Aufsichtsrat, dass sich die Vorstandsmitglieder im Sinne der Aktionäre auch für die langfristige erfolgreiche Unternehmenswertsteigerung der Deutschen Telekom einsetzen. Um am Share Matching Plan teilnehmen zu dürfen, sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, in jedem Jahr einen Betrag von mindestens einem Drittel des jährlichen vom Aufsichtsrat festgesetzten Brutto-STI in Aktien der Deutschen Telekom AG zu investieren. Optional haben Vorstandsmitglieder die Möglichkeit, das Eigeninvestment auf maximal 50 % des Brutto-STI auszuweiten. Beginnend vom Kaufdatum an unterliegen die Aktien einer vierjährigen Veräußerungssperre. Der Kauf der Aktien wird im Rahmen eines Sammelkaufs durch die Deutsche Telekom AG durchgeführt. Der Sammelkauf erfolgt grundsätzlich ab dem Jahr 2025 innerhalb einer Kalenderwoche nach Veröffentlichung der Finanzergebnisse des ersten Quartals. Jedes Vorstandsmitglied hat hierzu eine Weisung zum Kauf von Aktien am Werktag nach der Veröffentlichung der Finanzergebnisse des ersten Quartals abzugeben. Mit Blick auf die Aktienkaufweisung und die Durchführung des Sammelkaufs werden die Vorstandsmitglieder bzw. die Gesellschaft eventuelle Beschränkungen durch das Kapitalmarktrecht oder unternehmenseigene Regelungen beachten. Sollten Hinderungsgründe vorliegen, wird die Weisung bzw. der Sammelkauf der Aktien unverzüglich nachgeholt, sobald die Hinderungsgründe entfallen sind. Sofern solche Hinderungsgründe vorliegen sollten, kann sich der aus der Share Ownership Guideline resultierende Aufbauzeitraum von Aktienbeständen verlängern.



In Abhängigkeit von der Entwicklung des Total Shareholder Return werden dem Vorstandsmitglied unentgeltlich zusätzliche Aktien der Deutschen Telekom AG auf das Depot bei der administrierenden Bank nach Ablauf des vierjährigen Zeitraums übertragen. Zur Ermittlung des Total Shareholder Return werden die nicht gewichteten Durchschnitte der Schlusskurse der Deutschen Telekom Aktie im XETRA-Handel der Deutschen Börse während der letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn bzw. Ende des vierjährigen Zeitraums sowie etwaige Dividendenausschüttungen während dieses Zeitraums herangezogen.



Sofern die Entwicklung des Total Shareholder Return in dem betrachteten Zeitraum zwischen 0 % und kleiner 10 % liegt, erhält das Vorstandsmitglied unentgeltliche Aktien in Höhe der Aktienstückzahl des Eigeninvestments. Ab einer Steigerung des Total Shareholder Return um 10 % im Vergleichszeitraum beträgt das Matching Ratio 1:1,1. Jede weitere Steigerung des Total Shareholder Return um 10 %-Punkte führt bis zu einem Anstieg des Total Shareholder Return um mindestens 50 % im Vergleichszeitraum zu einer Zunahme der Anzahl der unentgeltlich übertragenen Aktien um jeweils 10 %. Die maximale Anzahl an unentgeltlichen Aktien beträgt das 1,5-fache pro investierter Aktie aus dem Eigeninvestment. Für den Fall einer negativen TSR-Entwicklung im vierjährigen Betrachtungszeitraum reduziert sich die Zahl der zusätzlich unentgeltlich übertragenen Aktien. Bis zu einem TSR-Rückgang von weniger als 10 % erhalten die Vorstandsmitglieder unentgeltlich Aktien in Höhe von 90 % der Aktienstückzahl des Eigeninvestments. Ein TSR-Rückgang in der Vergleichsperiode zwischen 10 % und weniger als 20 % reduziert das Matching Ratio auf 80 % der Aktienstückzahl des ursprünglichen Eigeninvestments. Ab einem TSR-Rückgang von 20 % im vierjährigen Betrachtungszeitraum werden den Vorstandsmitgliedern keine zusätzlichen Aktien unentgeltlich übertragen.

Die Übertragung der zusätzlichen unentgeltlichen Aktien führt beim Vorstandsmitglied zu einem geldwerten Vorteil, der im Rahmen der auf die Übertragung folgenden Gehaltsabrechnung lohnversteuert wird. Bei der Übertragung der Matching Shares wird die Aktienkursentwicklung auf den Gegenwert von 200 % des für das Jahr des Eigeninvestments relevanten ausgezahlten Brutto-STI begrenzt. Somit wird sichergestellt, dass bei Übertragung der Matching Shares der Gegenwert dieser Aktien nicht mehr als 200 % des relevanten Brutto-STI beträgt. Sollte dieser Fall eintreten, würde die Kappung bewirken, dass sich das Matching-Verhältnis zu Lasten des Vorstandsmitglieds verschlechtern würde.

Long Term Incentive (LTI)

Grundzüge

Mögliche Auszahlungen aus dem LTI werden maßgeblich durch die aus der langfristigen Unternehmensplanung abgeleiteten strategischen Erfolgsfaktoren bestimmt, um zu gewährleisten, dass Vorstandsmitglieder ihr Handeln im Sinne einer langfristig erfolgreichen Unternehmensentwicklung ausrichten. Außerdem sind Auszahlungen aus dem LTI abhängig von der Aktienkursentwicklung der Deutschen Telekom AG über den vierjährigen Planzeitraum. So kann sichergestellt werden, dass die Interessenslage des Vorstands im Einklang mit den Aktionärsinteressen steht. Der LTI soll darüber hinaus, wie auch der Share Matching Plan, die Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen sicherstellen.

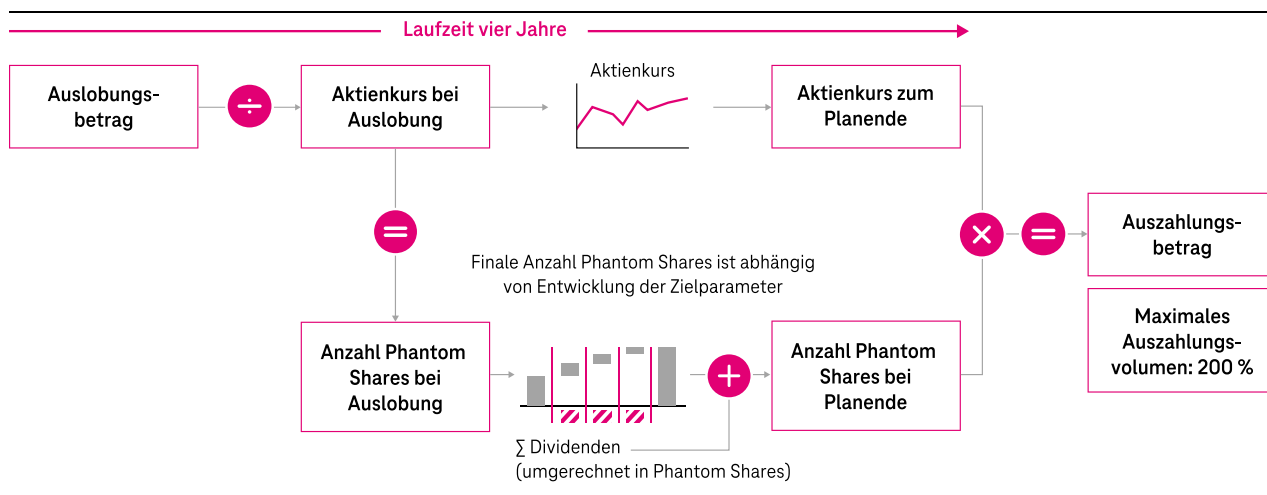
Der LTI setzt sich aus zwei finanziellen Konzernfinanzzielen, die additiv verknüpft sind, sowie einem weiteren Multiplikator zusammen, welcher aus zwei ESG-Zielen besteht. Sowohl die finanziellen als auch die nichtfinanziellen Zielparameter sind aus der Unternehmensstrategie abgeleitet. Der ESG-Multiplikator kann Werte zwischen 0,8 und 1,2 annehmen. Dabei wirken alle Ausprägungen des Multiplikators niedriger 1,0 wie ein Malus und alle Ausprägungen größer 1,0 wie ein zusätzlicher Bonus für die Vorstandsmitglieder.

Die verwendeten finanziellen Erfolgsfaktoren werden vor Planbeginn für den gesamten vierjährigen Planzeitraum vom Aufsichtsrat mit einem angemessenen Ambitionsniveau hinterlegt. Mit Blick auf die nichtfinanziellen Zielparameter hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit für jedes Planjahr einzeln ein Ambitionsniveau festzulegen, um den noch vorhandenen Planungsunsicherheiten in diesem Kontext Rechnung zu tragen. Gleichwohl strebt der Aufsichtsrat auch mit Blick auf die nichtfinanziellen Erfolgsfaktoren in Zukunft an, diese vor Planbeginn für den gesamten vierjährigen Planzeitraum festzulegen.

Sofern der Aufsichtsrat feststellt, dass zur Incentivierung der Vorstandsmitglieder andere als die im LTI angelegten Zielparameter, die im Rahmen der Rechnungslegung und/oder Nachhaltigkeitsberichterstattung berichtet werden und ebenfalls auf die Strategie des Unternehmens einzahlen, besser geeignet sind, können diese zur Vergütung der Vorstandsmitglieder alternativ oder zusätzlich herangezogen werden; entsprechendes gilt für die Zusammensetzung des ESG-Multiplikators.

Bei der Festlegung des Ambitionsniveaus der Zielparameter bedient sich der Aufsichtsrat der aufgestellten Mittelfristplanung der Deutschen Telekom AG. Jeder Erfolgsfaktor kann eine Zielerreichung von 0 % bis 150 % annehmen. Der Einfluss der Aktienkursentwicklung auf die Höhe des LTI wurde vom Aufsichtsrat in der Form begrenzt, dass das maximale Auszahlungsvolumen des LTI 200 % des zugesagten Betrags nicht übersteigen darf. Die Auszahlung des LTI entfällt, wenn im vierjährigen Planzeitraum ein TSR-Rückgang von 20 % oder größer zu beobachten ist.

Bei der Ableitung der Zielerreichungen der Konzernfinanzziele und der ESG-Ziele des LTI hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die Zielparameter um gleichzeitig wesentliche und außerordentliche Effekte, die nicht oder anders in der Unternehmensplanung berücksichtigt waren, in angemessenen Rahmen anzupassen.



Der an der Erreichung von langfristigen Zielen orientierte LTI wird jährlich rollierend in Tranchen mit einer vierjährigen Laufzeit begeben. Die Vorstandsmitglieder partizipieren in Höhe des vertraglich zugesagten Betrags an der jeweiligen Tranche, die auf Basis einer Zielerreichung von 100 % sofort zum Start der Planlaufzeit in virtuelle Aktien der Gesellschaft (Phantom Shares) umgerechnet wird. Bei der Umrechnung werden die nicht gewichteten Durchschnitte der Schlusskurse der Deutsche Telekom Aktie im XETRA-Handel der Deutschen Börse, während der letzten 30 Börsenhandelstage vor Planbeginn bzw. Planende angewendet.

Der Bestand an Phantom Shares erhöht sich über die Laufzeit des LTI aufgrund der tatsächlich von der Deutschen Telekom AG ausgeschütteten Dividenden während der Planlaufzeit. Jede Dividendenausschüttung wird am Tag nach der Durchführung der Hauptversammlung in Phantom Shares umgerechnet und erhöht den Bestand.

Am Ende der Planlaufzeit wird nach der finalen Feststellung der Zielerreichung der strategischen Erfolgsfaktoren des letzten Planjahres durch den Aufsichtsrat die sich daraus ergebende endgültige Anzahl an Phantom Shares ermittelt. Die Umrechnung in einen Geldbetrag erfolgt analog zur Umrechnung bei Planbeginn. Nach Durchführung der ersten Hauptversammlung nach Planlaufzeitende wird der LTI dann zusammen mit der letzten Dividendenausschüttung an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

Zielparameter

Konzernfinanzziele

Return on Capital Employed (ROCE)

Eine zentrale finanzielle Steuerungsgröße im Deutsche Telekom Konzern ist die Kapitalrendite (Return on Capital Employed – ROCE). Um diese zu ermitteln, wird das operative Ergebnis nach Abschreibungen und kalkulatorischen Steuern (Net Operating Profit After Taxes) ins Verhältnis zum durchschnittlich im Jahresverlauf gebundenen Vermögen (Net Operating Assets) gesetzt. Zielsetzung beim ROCE ist es, die aus dem Kapitalmarkt abgeleiteten Renditevorgaben der Fremd- und Eigenkapitalgeber zu verdienen bzw. zu übertreffen. Maßstab für den Verzinsungsanspruch ist der Kapitalkostensatz. Dieser wird als gewichteter Durchschnittskostensatz aus Eigen- und Fremdkapitalkosten (Weighted Average Cost of Capital – WACC) ermittelt. Die Kennzahl misst, wie effizient mit dem eingesetzten Kapital gewirtschaftet wird. Der ROCE fließt zu 50 % in die Gesamtzielerreichung der Konzernfinanzziele des LTI ein.

Earnings Per Share (EPS) (bereinigt)

Eine weitere wesentliche Steuerungsgröße bei der Deutschen Telekom ist das bereinigte Ergebnis je Aktie (EPS (bereinigt)), welches ebenfalls zu 50 % in die Gesamtzielerreichung der Konzernfinanzziele des LTI einfließt. Das Ergebnis je Aktie ermittelt sich aus dem bereinigten Konzernüberschuss im Verhältnis zur angepassten, gewichteten, durchschnittlichen Anzahl ausstehender Stammaktien. Dadurch, dass der Konzernüberschuss sämtliche Erträge und Aufwendungen sowie die Minderheitenanteile der aktuellen Periode berücksichtigt, ist das Ergebnis je Aktie ein sehr guter Gradmesser zur Bestimmung der Dividendenhöhe.

ESG-Multiplikator

Energieverbrauch

Dem Anspruch der zunehmenden Entkoppelung des Wachstums von der Ressourcennutzung stellt sich auch die Deutsche Telekom. Trotz eines deutlichen Ausbaus der Telekommunikationsnetze in den kommenden Jahren strebt die Deutsche Telekom eine Stabilität des absoluten Energieverbrauchs an (2027 gegenüber 2023, ohne T-Mobile US). Dies geht einher mit einer deutlichen Erhöhung der Energieeffizienz bei massiv steigenden Datenvolumen. Diese Entwicklungen sind in der Unternehmensplanung abgebildet und die Zielgrößen sowie das Ambitionsniveau werden aus dieser abgeleitet. Mit dem Ziel Energieverbrauch sollen die Vorstandsmitglieder in ihrem Verhalten dahingehend incentiviert werden, dass der Energieverbrauch, der umweltbelastend wirkt, mindestens stabil bleibt. Dieses Ziel wird unterstützt durch Programme und Investitionen in Energieeinsparmaßnahmen für alle Energieträger, Optimierung der Infrastruktur sowie durch den Einsatz innovativer Technologiekomponenten. Das Ziel „Energieverbrauch“ hat einen Anteil am ESG-Multiplikator von 50 %. Das Ambitionsniveau und die Zielerreichung werden ohne T-Mobile US ermittelt. Dies ist im Wesentlichen dem Umstand geschuldet, dass in den USA das 5G-Netz insbesondere in ländlichen Gebieten sehr intensiv ausgebaut wird und dies zu einem steigenden Stromverbrauch führt. Der besonderen nationalen Situation in diesem wichtigen Markt soll Rechnung getragen werden. Deshalb wurde entschieden, T-Mobile US im Rahmen der Festsetzung des Ambitionsniveaus vorerst nicht zu berücksichtigen. So soll die richtige Anreizwirkung für den Vorstand zugunsten einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung bei gleichzeitiger Sicherstellung eines stabilen Netzbetriebs gewährleistet werden.

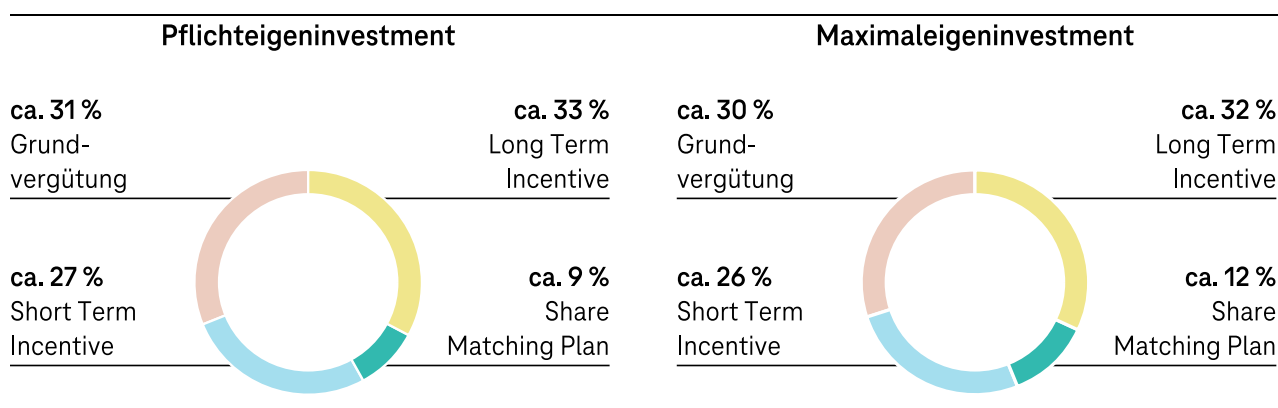
CO₂-Ausstoß

Die CO₂-Reduktion (Scope 1 und 2) fließt mit 50 % in den ESG-Multiplikator ein. Mit dem Zielparameter soll eine nachhaltige Verankerung von 100 % Grünstrom sowie i. W. eine Verbrauchsoptimierung bei Gebäuden und die sukzessive Umstellung der im Konzern verwendeten Fahrzeugflotte von fossilen Brennstoffen auf emissionsfreie oder -arme Antriebsformen sichergestellt werden. Wie im Kontext des Zielparameters „Energieverbrauch“ werden die Zielgrößen sowie das Ambitionsniveau aus der Unternehmensplanung abgeleitet. Auch mit Blick auf das Ziel „CO₂-Ausstoß“ hat sich der Aufsichtsrat dazu entschlossen, das Ambitionsniveau und die Zielerreichung ohne T-Mobile US festzulegen, da 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 sind.

Vergütungsstruktur

Die Relation der variablen Vergütungsbestandteile untereinander ist entsprechend der regulatorischen Vorgaben überwiegend auf das Erreichen von langfristigen Zielen ausgerichtet. Das Verhältnis von langfristigen zu kurzfristigen Bestandteilen in der Jahreszielvergütung ist vom individuellen Investitionsverhalten der Vorstandsmitglieder im Rahmen des Share Matching Plan abhängig, sodass sich die Relation zwischen dem Pflichteigeninvestment und dem Maximaleigeninvestment unterscheidet. Durch diese Fokussierung wird sichergestellt, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft abzielt und die Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. In welchem Umfang der langfristige Anteil den kurzfristigen Anteil übersteigt, wird u. a. durch das Investitionsverhalten der Vorstandsmitglieder bestimmt.

In der nachfolgenden Darstellung wird die Relation der Vergütungsbestandteile ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen auf Basis der vertraglich vereinbarten Zielgrößen untereinander dargestellt.



Die bestehende Relation der Vergütungsbestandteile untereinander stellt auch sicher, dass die variablen Vergütungsbestandteile überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder aktienbasiert gewährt werden. Im Vorstandsvergütungssystem der Deutschen Telekom AG sind beide Ausprägungen vorhanden. Der Share Matching Plan mit der bestehenden vorherigen Investitionsverpflichtung basiert auf echten Deutsche Telekom Aktien. Der LTI, der als Phantom Share Plan ausgestaltet ist, berücksichtigt die Kursentwicklung auf Basis virtueller Aktien, die am Planende in einen Cash-Betrag umgerechnet werden.

Für Timotheus Höttges ergibt sich aufgrund seiner Zusage auf betriebliche Altersversorgung ein rechnerisch anderes Verhältnis der Vergütungsbestandteile, welches den Anteil der festen Vergütungsbestandteile erhöht.

Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile und der Gesamtvergütung (Caps)

Bei der Festlegung der für die variablen Vergütungsbestandteile relevanten Zielparameter achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese anspruchsvoll sind und ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil bieten. Sämtliche variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung sind jeweils der Höhe nach betragsmäßig begrenzt.

Überblick über die Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile

Vergütungsbestandteile	Cap	Ausgestaltung
Short Term Incentive (STI)	200 %	■ Je verwendetem Zielparameter maximal 166,67 % ■ Durch Anwendung des Multiplikators maximale Gesamtzielerreichung von 200 % des Zielwerts des STI.
Share Matching Plan (SMP)	200 %	■ Kursentwicklung und Matching Ratio in Abhängigkeit von TSR-Entwicklung wird auf einen Wert von maximal 200 % des ausbezahlten Brutto-STI im Jahr der Investition begrenzt.
Long Term Incentive (LTI)	200 %	■ Je verwendetem Zielparameter maximal 150 % ■ Unter Einbeziehung des Multiplikators und der Aktienkursentwicklung der Phantom Shares erfolgt eine Begrenzung der Gesamtzielerreichung auf 200 % des Auszahlungsbetrags des LTI.

Die gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegte Maximalvergütung beträgt für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 6.500.000 € und für den Vorstandsvorsitzenden grundsätzlich 11.000.000 €. Die Maximalvergütung für den derzeitigen Vorstandsvorsitzenden Timotheus Höttges beträgt davon abweichend 14.000.000 €. Sie sinkt mit dessen Mandatsende wieder auf den zuvor genannten Betrag von 11.000.000 €.

Sollte zu einem Zeitpunkt feststehen, dass die Maximalvergütung überschritten wird, erfolgt eine entsprechende Kappung in der Auszahlung des Vergütungsbestandteils, der das Überschreiten der Maximalvergütung verursacht. Falls mehrere Vergütungsbestandteile gleichzeitig oder gemeinsam zur Überschreitung führen, so wird vorrangig die Auszahlung des LTI gekappt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt mit den Vorstandsmitgliedern für den Einzelfall eine Vereinbarung zur Durchführung der Kappung zu treffen. Insbesondere kann in einer solchen Vereinbarung zu Vereinfachungszwecken vorgesehen werden, dass Kappungen grundsätzlich vorrangig bei der Auszahlung des LTI erfolgen.

Die Maximalvergütung umfasst sämtliche nachfolgend zusammenfassend dargestellten Vergütungsbestandteile:

Bestandteile der Maximalvergütung

Feste Vergütungsbestandteile	■ Grundvergütung ■ Sachbezüge
Variable Vergütungsbestandteile	■ Short Term Incentive (STI) ■ Share Matching Plan (SMP) ■ Long Term Incentive (LTI)

Sofern der Aufsichtsrat im Kontext der Neuverpflichtung eines Vorstandsmitglieds, das zuvor bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war, diesen Sachverhalt als sonstige Nebenleistung ausgleicht, wird dieser Betrag in Bezug auf die Maximalvergütung für dieses Vorstandsmitglied nicht berücksichtigt. Hierdurch soll erreicht werden, dass auch für das betroffene Vorstandsmitglied die Maximalvergütung lediglich Vergütungsbestandteile beschränkt, die mit seiner Tätigkeit im betroffenen Geschäftsjahr verbunden sind.

Weitere Bestandteile des Vergütungssystems

Vertragslaufzeiten, Bestelldauern und Altersgrenzen

Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern und der Dauer von Vorstandsverträgen beachtet der Aufsichtsrat die Regelungen des § 84 AktG und des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022.

Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern erfolgt für höchstens drei Jahre, bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit wird die maximale Dauer von fünf Jahren nicht überschritten.

Der Aufsichtsrat hat für Vorstandsmitglieder grundsätzlich eine Regelaltersgrenze von 67 Jahren festgelegt.

Mandatsbezüge

Konzerninterne Mandate

Es wird von Vorstandsmitgliedern erwartet, im Rahmen der im Geschäftsverteilungsplan geregelten Zuständigkeiten bestimmte konzerninterne Aufsichtsrats- oder Beiratsmandate zu übernehmen. Wann immer dies rechtlich zulässig ist, verzichten die Vorstandsmitglieder auf die für diese Mandate zustehende Vergütung. Sollte dies nicht möglich sein oder durch die Annahme der Vergütung ein wirtschaftlicher Vorteil für die Deutsche Telekom AG entstehen, kann die Annahme der zustehenden Vergütung erfolgen, sie wird aber in diesem Fall mit der gewährten Grundvergütung verrechnet, so dass in Summe kein wirtschaftlicher Vorteil für das Vorstandsmitglied entstehen kann.

Konzernexterne Mandate

Externe Nebentätigkeiten benötigen immer eine explizite Vorabgenehmigung im Einzelfall durch den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat prüft in jedem Fall sehr genau den voraussichtlichen Zeitaufwand, den ein solches Mandat mit sich bringt, und die Vorteile, die durch eine Übernahme eines derartigen Mandates für die Deutsche Telekom AG und die Entwicklung des Vorstandsmitglieds persönlich realisiert werden können. Der Aufsichtsrat stellt darüber hinaus sicher, dass kein Vorstandsmitglied mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbaren Funktionen übernimmt und kein Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrgenommen wird. Im Fall der Übernahme eines konzernexternen Aufsichtsratsmandats entscheidet der Aufsichtsrat in jedem Einzelfall, ob und in welcher Höhe die Vergütung für dieses Mandat auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist.

Clawback-Regelungen für variable Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat ist nach § 87 Abs. 2 AktG berechtigt, die Bezüge mit Wirkung für die Zukunft auf eine angemessene Höhe herabzusetzen bzw. die Struktur der Gesamtvergütung sowie die Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile zu verändern. Dabei ist die Lage der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen zu berücksichtigen.

Neben den einschlägigen gesetzlichen Regelungen, nach denen der Aufsichtsrat verpflichtet ist, im Falle von pflichtwidrigem Verhalten der Vorstandsmitglieder einen finanziellen Schaden für die Gesellschaft zu minimieren und insoweit Schadensersatz gegen die Vorstandsmitglieder geltend zu machen, ist zudem eine Clawback-Regelung mit den Vorstandsmitgliedern der Deutschen Telekom AG vertraglich vereinbart. Danach hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, von den Vorstandsmitgliedern Auszahlungen aus dem STI und LTI 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.

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guideline – SOG)

Durch die Share Ownership Guideline (SOG) wird den Anforderungen aus dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 und auch den Bestimmungen aus dem Aktiengesetz an eine Ausrichtung der Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung Rechnung getragen. Die Interessen von Vorstand und Aktionären der Deutschen Telekom AG werden auf diese Weise angeglichen und die Vorstandsmitglieder partizipieren sowohl positiv als auch negativ an der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Die ordentlichen Vorstandsmitglieder sind daher verpflichtet, spätestens nach Auszahlung des dritten STI ab Erstbestellungsdatum, den Gegenwert von einer Jahresgrundvergütung in Aktien der Deutschen Telekom AG nachzuweisen. Der Vorstandsvorsitzende ist verpflichtet den Gegenwert von zwei Jahresgrundvergütungen in Aktien der Deutschen Telekom AG aufzubauen. Der Nachweis darüber muss bis spätestens nach Auszahlung des vierten STI ab Erstbestellungsdatum erfolgen. Der Aktienbestand kann sowohl durch Investments im Rahmen des Share Matching Plan als auch durch freiwillige Aktienkäufe erfüllt werden.

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Abfindungen

Die bestehenden Regelungen zur Zahlung einer Abfindung im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit auf Veranlassung der Gesellschaft überschreiten nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und vergüten nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsvertrags. Es ist sichergestellt, dass im Fall der Zahlung einer Karenzentschädigung wegen eines bestehenden nachvertraglichen Wettbewerbsverbots diese Entschädigungszahlungen auf die Höhe des Abfindungsanspruchs angerechnet werden.

Abwicklung der Vergütungsbestandteile im Beendigungsfall

Die Abwicklung der bestehenden Vergütungsbestandteile im Fall der Beendigung wird maßgeblich durch den Grund bestimmt, der für die Beendigung ausschlaggebend ist. Grundsätzlich erhält das Vorstandsmitglied bis zum Beendigungszeitpunkt die anteilige monatliche Grundvergütung und laufende Nebenleistungen weiter 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 nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern kommt.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

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.

Arbeitsunfähigkeit

Vorübergehende Arbeitsunfähigkeiten infolge einer ununterbrochenen krankheitsbedingten Abwesenheit von bis zu einem Monat bleiben ohne Auswirkungen auf die Weiterzahlung der vertraglich vereinbarten Vergütungsbestandteile. Bei länger andauernden krankheitsbedingten Ausfallzeiten wird die Grundvergütung maximal sechs Monate weitergeleistet und bei variablen Vergütungsbestandteilen erfolgt eine Teilnahme nur auf Basis einer pro rata-Berechnung. Vorstandsdiensverträge 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.

Kontrollwechsel (Change-of-Control)

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

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

In besonderen begründeten Ausnahmefällen ist es möglich, von einzelnen Bestandteilen des hier beschriebenen Vergütungssystems temporär abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Deutschen Telekom AG notwendig und es zur Aufrechterhaltung der Anreizwirkung der Vorstandsvergütung angemessen ist. Dabei ist die Vorstandsvergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten sowie die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht zu überfordern. Unter einen solchen begründeten Ausnahmefall könnten außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Lage fallen, die es unmöglich machen, ursprünglich festgelegte Zielkriterien zu erreichen, und somit die Anreizwirkung des Vorstandsvergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen für den Aufsichtsrat im Zeitpunkt der Festlegung der Ziele nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten allerdings ausdrücklich nicht als begründeter Ausnahmefall. Über eine derartige vorübergehende Abweichung muss zuvor der Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG einen Beschluss fassen.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt alle aktuell bestellten Vorstandsmitglieder rückwirkend zum 1. Januar 2025 auf das vorliegende Vorstandsvergütungssystem umzustellen. Dem Aufsichtsrat ist jedoch auch bewusst, dass sowohl die aktienrechtlichen Regelungen als auch der Deutsche Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 Bestandsschutzregelungen enthalten, die es erlauben, Vorstandsmitglieder im aktuellen Vorstandsvergütungssystem zu belassen, wenn diese einer Überführung nicht zustimmen. Sollte es dazu kommen, wird der Aufsichtsrat die Bestandsschutzregelungen respektieren und erst im Falle einer Wiederbestellung die Umstellung auf das vorliegende Vergütungssystem durchführen.

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

Das Vorstandsvergütungssystem 2025 ist eine Veröffentlichung der Deutschen Telekom AG und liegt auch in englischer Sprache vor. Im Zweifelsfall ist die deutsche Version maßgeblich.

Das Vorstandsvergütungssystem ist im [Internet](#) abrufbar.

Konzeption: Deutsche Telekom AG

Gestaltung & technische Umsetzung:
[nexxar GmbH, Wien – Online-Geschäftsberichte und Online-Nachhaltigkeitsberichte](#)