

**Deutsche Telekom**  
**VERGÜTUNGSBERICHT**

**2021**



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

# Inhalt

## Inhalt

A.	Vorstandsvergütung .....	4
1.	Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021 .....	4
1.1.	Personalien Vorstand .....	4
1.2.	Billigung des Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung .....	4
1.3.	Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems .....	4
1.4.	Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung .....	4
2.	Übersicht über das Vergütungssystem im Jahr 2021 .....	5
2.1.	Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile .....	6
2.2.	Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile .....	7
2.3.	Clawback-Regelung .....	15
2.4.	Leistungen Dritter .....	15
2.5.	Leistungen bei regulärer oder vorzeitiger Vertragsbeendigung .....	15
2.6.	Vorstandsvergütung für das Jahr 2021 und Einhaltung der Maximalvergütung .....	17
3.	Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG .....	20
3.1.	Gewährte und geschuldete Vergütung für gegenwärtige Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG .....	20
3.2.	Gewährte und geschuldete Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG .....	23
3.3.	Vergleichende Darstellung .....	24
4.	Ausblick .....	26
B.	Aufsichtsratsvergütung .....	27
1.	Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021 .....	27
2.	Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 .....	27
3.	Vergleichende Darstellung .....	29
4.	Ausblick .....	30
	Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers .....	32

Die Berichterstattung in diesem Vergütungsbericht erfolgt durch Vorstand und Aufsichtsrat nach § 162 Aktiengesetz und stellt die Vergütung für die gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutschen Telekom AG dar. Der Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer PricewaterhouseCoopers (PwC) einer formellen und inhaltlichen Prüfung unterzogen. Der Vermerk über das Ergebnis dieser Prüfung ist im Anschluss an den Vergütungsbericht vollständig wiedergegeben. Darüber hinaus wurde den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), mit Ausnahme der Empfehlung C.5 (Höchstzahl von Aufsichtsratsmandaten), entsprochen, die jedoch in keinem direkten Zusammenhang mit der Vorstands- oder Aufsichtsratsvergütung steht.

# A. Vorstandsvergütung

## 1. Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021

### 1.1. Personalia Vorstand

Die beiden Vorstandsmitglieder Birgit Bohle und Thorsten Langheim wurden in der Sitzung des Aufsichtsrats am 25. Februar 2021 jeweils mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 für weitere fünf Jahre zu Vorstandsmitgliedern der Deutschen Telekom wiederbestellt.

In der Aufsichtsratssitzung am 15. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat die Mandatsdauer des Vorstandsvorsitzenden Timotheus Höttges vorzeitig um fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2026 verlängert.

### 1.2. Billigung des Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung

Die Hauptversammlung der Deutschen Telekom hat am 1. April 2021 mehrheitlich das vorgelegte Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder gebilligt. Das vorgelegte Vergütungssystem ist weiterhin auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. Wenngleich daher am Vergütungssystem keine umfassenden Änderungen vorgenommen werden sollen, hat der Aufsichtsrat nach dem fortgesetzten Dialog mit Investoren der Gesellschaft im Anschluss an die Hauptversammlung am 1. April 2021 entschieden, es in drei Punkten inhaltlich anzupassen und das so geänderte Vergütungssystem der Hauptversammlung am 7. April 2022 zur Billigung vorzulegen. Die vorgesehene Anpassung beinhaltet insbesondere den Verzicht auf die im zuletzt gebilligten Vergütungssystem noch enthaltene Option, den Vorstandsmitgliedern eine außerordentliche Erfolgsvergütung zu gewähren. Damit wird der von Investoren geäußerten Kritik an diesem Vergütungselement Rechnung getragen. Das angepasste Vergütungssystem wird (ebenso wie das zuletzt vorgelegte Vergütungssystem) auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

### 1.3. Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems

Wie in dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem beschrieben, hat der Aufsichtsrat, nach erfolgter Billigung, das neue Vergütungssystem rückwirkend zum 1. Januar 2021 umgesetzt und die Vorstandsmitglieder mit angepassten Vorstandsverträgen in das Neusystem übergeleitet. Sämtliche amtierenden Vorstandsmitglieder wurden in das Neusystem überführt.

In den nachfolgend dargestellten Ausführungen zum Vergütungssystem und den Zahlen zur Vorstandsvergütung ist jedoch zu beachten, dass es übergangsweise im Jahr 2021 und auch in den nachfolgenden Jahren noch Zahlungen gegeben hat bzw. geben wird, deren Ursprung in einem früheren Vorstandsvergütungssystem liegt, welches vor der Umstellung auf das neue Vergütungssystem Anwendung gefunden hat. Hierbei handelt es sich um mehrjährige variable Vergütungsbestandteile aus dem Altsystem, die bis zum Ende der vereinbarten Planlaufzeit unverändert weiterlaufen und zukünftig zu Auszahlungen führen werden. In den weiteren Ausführungen wird deshalb explizit darauf hingewiesen, wenn Vergütungsbestandteile aus dem Altsystem im Zahlenwerk enthalten sind.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde von keinen Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen, die Gegenstand der Billigung des Vergütungssystems in der Hauptversammlung 2021 waren.

### 1.4. Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung

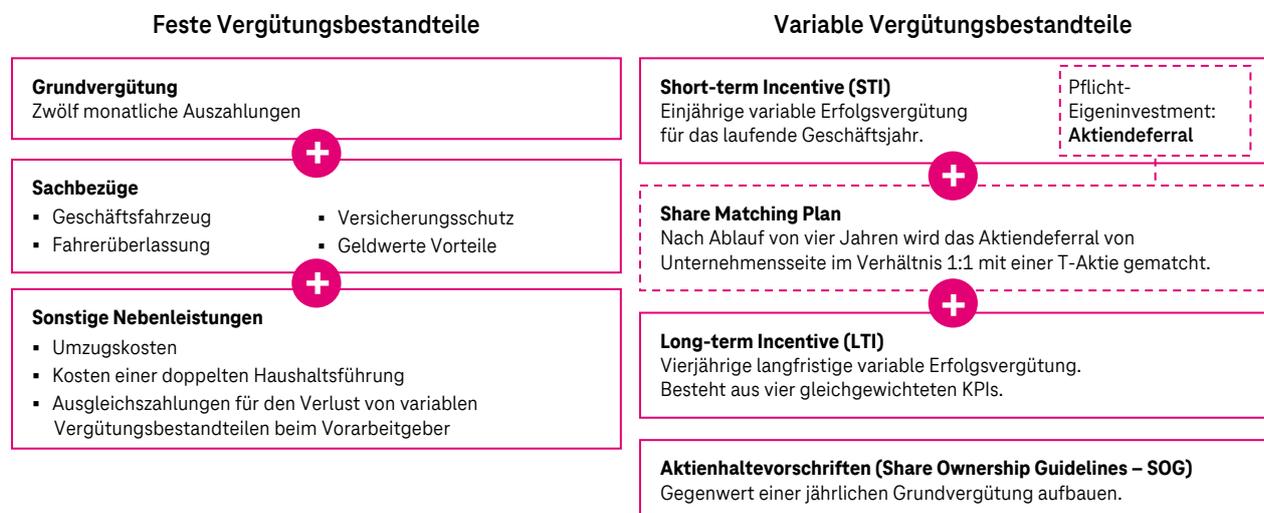
Der Aufsichtsrat legt die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand fest und hat das von der Hauptversammlung 2021 gebilligte System im Geschäftsjahr 2021 in neuen Vorstandsverträgen abgebildet. Diese Struktur sowie die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung überprüft er regelmäßig. Es ist sichergestellt, dass die Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist und die variablen Vergütungsbestandteile bei 100%iger Zielerreichung überwiegend eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Nebentätigkeiten sind grundsätzlich genehmigungspflichtig. Die Übernahme von Management- und Aufsichtsratsfunktionen in Konzerngesellschaften erfolgt grundsätzlich unentgeltlich.

Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats hat am 1. Dezember 2021 letztmalig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung bei der Deutschen Telekom überprüft. Die Ergebnisse und Vorschläge dieser Befassung wurden dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung empfohlen, die dieser in der Sitzung am 15. Dezember 2021 beschlossen hat. Die Überprüfung erfolgte dabei anhand einer Studie, die ein unabhängiger externer Dienstleister über die Vergütungselemente und Vergütungshöhen in Unternehmen des DAX-30 erhoben hat. Als Ergebnis hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass die im Vorstandsvergütungssystem verwendeten Vergütungsbestandteile marktkonform und marktüblich ausgestaltet sind und die Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft vergütet werden. Anhand der statistischen Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung wurde dabei zunächst die Deutsche Telekom als Unternehmen innerhalb des DAX-30 positioniert und im Folgeschritt überprüft, ob die Vergütungshöhen bei der Deutschen Telekom im Vergleich zu den anderen Unternehmen dieser Größenordnung wiedergeben. Im Ergebnis hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass die im Vorjahr festgelegte Maximalvergütung bei der Deutschen Telekom signifikant niedriger als in der Vergleichsgruppe der Unternehmen ähnlicher Größenordnung liegt. Damit weiterhin eine wettbewerbsfähige und marktkonforme Vorstandsvergütung angeboten werden kann, hat sich der Aufsichtsrat deshalb entschlossen, die Maximalvergütung von Herrn Höttges im Jahr 2022 moderat um ca. 7 % anzuheben und der Hauptversammlung 2022 ein angepasstes Vergütungssystem zur Billigung vorzulegen. Dabei bleibt der Aufsichtsrat deutlich unter dem Niveau der Vergütungsobergrenzen innerhalb des DAX-30, die bei der Größenpositionierung der Deutschen Telekom innerhalb der Vergleichsgruppe möglich wäre, um immer noch angemessen und marktüblich zu vergüten. Durch die Anhebung der Vergütungsobergrenze kommt es nicht automatisch zu einer Erhöhung der Vorstandsvergütung. Erst im Fall von besseren Geschäftsentwicklungen als erwartet, besteht die Möglichkeit, eine höhere Vergütung zu erhalten, weil eine Begrenzung der Vergütung erst bei einem höheren erzielten Betrag einsetzt, als unter den heutigen Vergütungsobergrenzen.

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

## 2. Übersicht über das Vergütungssystem im Jahr 2021

Das aktuelle Vorstandsvergütungssystem entspricht den Anforderungen des § 87a Aktiengesetz und erfüllt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, die im Jahr 2021 in Bezug auf die Vorstandsvergütung vollumfänglich eingehalten wurden. Das Vorstandsvergütungssystem der Deutschen Telekom besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen und ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt.



## 2.1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

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

### Überblick über die im Vergütungssystem möglichen festen Bestandteile der Vorstandsvergütung

Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
<b>Grundvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Feste vereinbarte Vergütung</li> <li>▪ Auszahlung erfolgt monatlich zum Monatsende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reflektiert die Position innerhalb des Vorstands, die individuelle Erfahrung und die Marktverhältnisse</li> <li>▪ Garantierter Bestandteil der Vorstandsvergütung</li> </ul>
<b>Sachbezüge</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bereitstellung eines Geschäftsfahrzeugs/Fahrers</li> <li>▪ Jährlicher Gesundheitscheck</li> <li>▪ Versicherungsleistungen</li> <li>▪ Beratung in sicherheitsrelevanten Fragestellungen und Maßnahmen zur baulich-technischen Sicherheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Übernahme von Kosten, die im Interesse des Unternehmens anfallen</li> </ul>
<b>Sonstige Nebenleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erstattung anfallender berufsbedingter Umzugskosten</li> <li>▪ Zeitlich begrenzte Erstattung für Kosten einer doppelten Haushaltsführung</li> <li>▪ Ausgleichszahlungen für den Verlust von variablen Vergütungsbestandteilen beim Vorarbeitgeber im Fall eines Wechsels zur Deutschen Telekom</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit entstehen bzw. durch den Wechsel zur Deutschen Telekom anfallen</li> </ul>

#### Grundvergütung

Die Grundvergütung wird in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt und stellt zusammen mit den Sachbezügen die Mindesthöhe der Vorstandsvergütung dar, die ein Vorstandsmitglied im Jahr erhält. Bei der Festlegung der Höhe differenziert der Aufsichtsrat zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und den ordentlichen Vorstandsmitgliedern. Darüber hinaus variiert die Höhe der Grundvergütung nach der Anzahl der Wiederbestellungen und dem Grad der individuellen Erfahrung jedes Vorstandsmitglieds.

#### Sachbezüge

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

#### Sonstige Nebenleistungen

Von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit, in bestimmten Fällen „Sonstige Nebenleistungen“ zu erbringen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht.

## 2.2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Darüber hinaus partizipieren die Vorstandsmitglieder ab dem Jahr 2021 an den nachfolgenden erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen.

### Überblick über die im Vergütungssystem möglichen variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung

Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
<b>Variable Vergütung, die sich aus der Erreichung von kurzfristigen Zielen ergibt (STI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Laufzeit: 1 Jahr</li> <li>▪ Auszahlungszeitpunkt: Nach der Hauptversammlung des Folgejahres</li> <li>▪ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 % - 150 %</li> <li>▪ Die relevanten Zielparameter sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1/3 Konzernfinanzziele</li> <li>▪ 1/3 Segmentfinanzziele</li> <li>▪ 1/3 ESG-Ziele</li> </ul> </li> <li>▪ Anwendung individueller Performancefaktor: 0,8 - 1,2</li> <li>▪ Mögliche Gesamtzielerreichung unter Berücksichtigung des Performancefaktors: 0 % - 180 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erreichung der aus der Mittelfristplanung abgeleiteten einjährigen Unternehmensziele</li> <li>▪ Berücksichtigung der operativen Erfolge auf Konzern- und Segmentebene</li> <li>▪ Kontinuierliche Weiterentwicklung des operativen Geschäfts</li> <li>▪ Schaffung der Voraussetzung für die Dividenden- und Investitionsfähigkeit</li> <li>▪ Berücksichtigung der nachhaltigen und ökologischen Aspekte im Geschäft der Gesellschaft</li> <li>▪ Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen</li> <li>▪ Möglichkeiten, die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen</li> </ul>
<b>Investitionsverpflichtung (Eigeninvestment)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rollierend jedes Jahr nach Festsetzung des STI durch den Aufsichtsrat</li> <li>▪ Mindestinvestitionsvolumen: 1/3 des STI</li> <li>▪ Maximalinvestitionsvolumen: 1/2 des STI</li> <li>▪ Haltedauer: 4 Jahre (ab Investitionszeitpunkt)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erreichen der Planzahlen und kurzfristigen Unternehmensziele</li> <li>▪ Anreizwirkung für die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes</li> <li>▪ Gleichschaltung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären</li> <li>▪ Retention-Wirkung für das Vorstandsmitglied</li> </ul>
<b>Share Matching Plan (SMP)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Setzt das vier Jahre zuvor getätigte Eigeninvestment voraus</li> <li>▪ Rollierend jedes Jahr nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist des Eigeninvestments</li> <li>▪ Matching Ratio: 1:1; für jede Aktie des Eigeninvestments wird eine Aktie als Matching Shares übertragen</li> <li>▪ Begrenzung Kursentwicklung: bei 150 % des ausbezahlten STI Sollte der Aktienkurs während der Haltedauer um mehr steigen als 150 % des für das Eigeninvestment relevanten STI, partizipiert das Vorstandsmitglied nicht mehr an einem weiteren Kursanstieg. In diesem Fall ergäbe sich ein Matching Ratio von &lt; 1:1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anreizwirkung für die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes</li> <li>▪ Gleichschaltung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären</li> <li>▪ Retention-Wirkung für das Vorstandsmitglied</li> </ul>
<b>Variable Vergütung, die sich aus der Erreichung von langfristigen Zielen ergibt (LTI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planart: cash-settled und aktienbasiert</li> <li>▪ Laufzeit: 4 Jahre (rollierend)</li> <li>▪ Auszahlungszeitpunkt: Nach der Hauptversammlung, die auf das Ende der vierjährigen Planlaufzeit folgt</li> <li>▪ Zielparameter: 4 gleichgewichtete Ziele <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Return On Capital Employed (ROCE)</li> <li>▪ Earning Per Share (EPS)</li> <li>▪ Kundenzufriedenheit</li> <li>▪ Mitarbeiterzufriedenheit</li> </ul> </li> <li>▪ Aktienbasierung durch Abbildung als virtuelle Aktien über die Planlaufzeit</li> <li>▪ Berücksichtigung der realen Auszahlungen von Dividenden</li> <li>▪ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 % - 150 %</li> <li>▪ Maximale Auszahlungsmöglichkeiten begrenzt bei 200 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erreichung der aus der Mittelfristplanung abgeleiteten mehrjährigen Unternehmensziele</li> <li>▪ Anreizwirkung, die langfristige Unternehmensstrategie umzusetzen</li> <li>▪ Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen</li> <li>▪ Gleichschaltung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären</li> <li>▪ Retention-Wirkung für das Vorstandsmitglied</li> </ul>

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

### Funktionsweise

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

### Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Im Rahmen des STI soll im Wesentlichen der wirtschaftliche Erfolg des laufenden Geschäftsjahres reflektiert werden. Dem Aufsichtsrat ist es dabei wichtig, dass Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für das operative Geschäft im Umfang von 1/3 des STI am Erfolg des verantworteten Segments gemessen werden. Bei nicht operativen Vorstandsmitgliedern erfolgt die Messung auf Konzernebene, je nach Verantwortungsbereich mit oder ohne Einbeziehung des US-Geschäfts. Beim Vorstandsvorsitzenden und dem Finanzvorstand erfolgt die Zielvorgabe unter Einbeziehung des US-Geschäfts. Somit soll die übergreifende Zusammenarbeit im Vorstandsteam gestärkt und gleichzeitig bei Vorstandsmitgliedern mit Verantwortung im operativen Geschäft ein erheblicher Anteil der jährlichen variablen Vergütung an der Entwicklung des jeweiligen operativen Segments ausgerichtet werden. Daneben hat sich der Aufsichtsrat dazu entschlossen, die Bedeutung der Nachhaltigkeitsstrategie durch die Implementierung von zwei ESG-Zielen in der variablen Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum zu unterstützen. Dazu hat er für das Berichtsjahr 2021 die Senkung des Energieverbrauchs und der Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen als Nachhaltigkeitsziele verankert.

### Zielerreichung für den STI des Geschäftsjahres 2021

Die Deutsche Telekom hat ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2021 abgeschlossen. In den maßgeblichen Bereichen (u.a. EBITDA AL, FCF AL, Net Income) hat die Deutsche Telekom die ursprünglichen Kapitalmarkterwartungen in 2021 übertroffen, und war aufgrund der besser als erwarteten Performance in der Lage, mehrfach den Ausblick für das Jahr 2021 zu erhöhen.

Die Gesamtzielerreichung des erfolgreichen Geschäftsjahres 2021 kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Die Auszahlung des STI wird nach der Durchführung der Hauptversammlung 2022 im Geschäftsjahr 2022 erfolgen.

	Konzernfinanzziele (Gewichtung: 33,3 %)				Segmentfinanzziele (Gewichtung: 33,3 %)				ESG (Gewichtung: 33,3 %)			Ziel- errei- chung	Perfor- mance- faktor	Gesamt- ziel- erreichung
	Service Umsätze	EBITDA AL (unber.)	FCF AL	Σ	Service Umsätze	EBITDA AL (unber.)	ext. ber. indirekte Kosten AL	Σ	Senkung CO <sub>2</sub> - Emissionen	Senkung Energie- verbrauch	Σ			
<b>Vorstand</b>	(30%)	(30%)	(40%)		(33,3%)	(33,3%)	(33,3%)		(50%)	(50%)		(0,8 - 1,2)		
Adel Al-Saleh	110%	150%	150%	<b>138%</b>	111%	131%	147%	<b>130%</b>	150%	150%	<b>150%</b>	139%	1,05	146%
Birgit Bohle	110%	150%	150%	<b>138%</b>	107%	150%	132%	<b>130%</b>	150%	150%	<b>150%</b>	139%	1,00	139%
Srinivasan Gopalan	110%	150%	150%	<b>138%</b>	109%	150%	135%	<b>131%</b>	150%	150%	<b>150%</b>	140%	1,15	161%
Timotheus Höttges	110%	150%	150%	<b>138%</b>	110%	150%	132%	<b>131%</b>	150%	150%	<b>150%</b>	140%	1,15	160%
Dr. Christian Illek	110%	150%	150%	<b>138%</b>	110%	150%	132%	<b>131%</b>	150%	150%	<b>150%</b>	140%	1,05	147%
Thorsten Langheim	110%	150%	150%	<b>138%</b>	115%	150%	147%	<b>137%</b>	150%	150%	<b>150%</b>	142%	1,20	170%
Dominique Leroy	110%	150%	150%	<b>138%</b>	116%	150%	143%	<b>136%</b>	150%	150%	<b>150%</b>	141%	1,05	149%
Claudia Nemat	110%	150%	150%	<b>138%</b>	107%	150%	132%	<b>130%</b>	150%	150%	<b>150%</b>	139%	1,05	146%

### Konzernfinanzziele

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

Unter 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. Die Service-Umsätze sind somit ein wichtiger Indikator für die erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie des Konzerns.

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

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

Für das Geschäftsjahr 2021 galten die nachfolgend dargestellten Zielwertvorgaben und daraus abgeleitet die nachfolgenden Zielerreichungen.

in Mrd. €

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

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

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

### Segmentfinanzziele

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

Das Segmentziel „Externe bereinigte indirekte Kosten AL“ ist ein wichtiger Gradmesser für die operative Effizienz der Gesellschaft und unterstreicht die strategischen Bemühungen, Einsparungen zu erzielen, um Investitionen in Wachstum zu fördern. Eingesparte indirekte Kosten tragen zur Verbesserung der operativen Leistung bei, die sich im EBITDA AL und dem Free Cash Flow AL widerspiegelt und sich somit positiv auf die Bewertung des Unternehmens auf dem Kapitalmarkt auswirkt. Analog zur Ermittlung des EBITDA AL werden auch bei den bereinigten indirekten Kosten AL die bereinigten indirekten Kosten um die Abschreibungen der aktivierten Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen und die Zinsaufwendungen für die passivierten Leasing-Verbindlichkeiten angepasst. Die Verteilung der Segmentziele auf die einzelnen Vorstandsmitglieder stellt sich dabei wie folgt dar:

	Timotheus Höttges	Christian Illek	Thorsten Langheim	Birgit Bohle	Claudia Nemat	Srinivasan Gopalan	Dominique Leroy	Adel Al-Saleh
Service Umsätze <sup>1</sup>	Konzern		Group Development	Konzern ex USA		Deutschland	Europa	T-Systems
EBITDA AL unbereinigt <sup>2</sup>	Konzern		Group Development	Konzern ex USA		Deutschland	Europa	T-Systems
Externe bereinigte ind. Kosten AL	Konzern ex USA		Group Development	Konzern ex USA		Deutschland	Europa	T-Systems

<sup>1</sup> Anstelle der Total Service Revenue wurde bei der T-Systems auf den externen Umsatz der T-Systems abgestellt.

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

### ESG-Ziele

Mit dem Ziel der Reduktion des Energieverbrauchs sollen die Vorstandsmitglieder in ihrem Verhalten dahingehend incentiviert werden, dass der Energieverbrauch, der umweltbelastend wirkt, mittelfristig mindestens stabil gehalten wird. Dieses Ziel unterstützt die Durchführung von Programmen und Investitionen in Energieeinsparmaßnahmen für alle Energieträger bei gleichzeitiger Optimierung und Innovation im Hinblick auf die künftige Infrastruktur und auf den Einsatz innovativer Technologiekomponenten.

Das Ziel der Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes soll die Vorstandsmitglieder zu einer nachhaltigen Verankerung von Grünstrom sowie einer Verbrauchsoptimierung bei Gebäuden und die sukzessive Umstellung der im Konzern verwendeten Fahrzeugflotte von fossilen Brennstoffen auf emissionsfreie oder -arme Antriebsformen motivieren.

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

	Gewichtung	unterer Schwellenwert Zielerreichung 0 %	Zielwert Zielerreichung 100 %	oberer Schwellenwert Zielerreichung 150 %	Ergebnis	Zielerreichung
Senkung CO <sub>2</sub> -Emission (in: ktCO <sub>2</sub> e)	50 %	355	277	259	247	150 %
Senkung Energieverbrauch (in: GWh)	50 %	14.168	13.623	13.351	13.323	150 %

Die hohe Zielerreichung bei der Senkung des Energieverbrauchs ist vor allem auf die deutliche Übererfüllung der Zielwerte in Deutschland, Europa und den internationalen T-Systems Einheiten zurückzuführen. In den Segmenten Deutschland und Europa gab es gegenüber den ursprünglichen Planansätzen zusätzliche Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs, die sich positiv auf die Zielerreichung ausgewirkt haben. T-Mobile US übertrifft den Planansatz nur leicht. Der Grund dafür liegt insbesondere in Maßnahmen zum Netzausbau, die umfangreicher stattfanden als ursprünglich geplant.

Bedingt durch einen etwas stärkeren Einfluss von COVID-19 als angenommen sowie nennenswerte durchgeführte Effizienzmaßnahmen, wurden die Zielwerte vor allem von der T-Mobile US, den internationalen T-Systems Gesellschaften und Deutschland übererfüllt. Das Segment Europa liegt bei der Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen nahezu auf Planniveau.

Daraus ergibt sich für die ESG-Ziele im Geschäftsjahr 2021 eine gewichtete Zielerreichung von 150 %.

### Performancefaktor

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

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

- Kunden begeistern
- Handeln mit Respekt & Integrität
- Team together / Team apart
- Ich bin die Telekom – Auf mich ist Verlass
- Bleib neugierig und wachse
- Einfach machen

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

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2021 die nachfolgenden individuellen Strategieumsetzungsziele mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern abgeschlossen und nach Abschluss des Geschäftsjahres hierzu Zielerreichungen abgeleitet.

## Individuelle Strategieumsetzung

<b>Timotheus Höttges</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Steigerung Wertschöpfung TMUS</li> <li>▪ Fortführung TSI-Transformation</li> <li>▪ Weiterentwicklung der Arbeitsweisen im Konzern</li> <li>▪ Gestaltung wettbewerbsfähiger Rahmenbedingungen für den Glasfaser- / FFTH- und 5G-Ausbau</li> <li>▪ Erfolgreiche Gestaltung des Kapitalmarkttagess</li> </ul>
<b>Adel Al-Saleh</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transformation des klassischen IT-Geschäfts</li> <li>▪ Stärkung der TSI-Wachstumsbereiche</li> <li>▪ Steigerung Mitarbeitererlebnisse TSI</li> <li>▪ Steigerung der Kundenzufriedenheit TSI</li> </ul>
<b>Birgit Bohle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schließung des Skill Gaps innerhalb der Deutschen Telekom</li> <li>▪ Weitere Ausgestaltung des New Normal im Konzern</li> <li>▪ Umsetzung der Belegschaftsstrategie</li> <li>▪ Minimierung rechtlicher und regulatorischer Risiken</li> <li>▪ Verbesserung Mitarbeitererlebnisse im Konzern</li> </ul>
<b>Srinivasan Gopalan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sicherstellung profitables Umsatzwachstum in Deutschland</li> <li>▪ Effizienzsteigerung durch Digitalisierung in Deutschland</li> <li>▪ Beschleunigung FTTH Ausbau und Sicherung 5G-Führerschaft in Deutschland</li> <li>▪ Verbesserung Kundenzufriedenheit in Deutschland</li> </ul>
<b>Dr. Christian Illek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Steigerung Wertschöpfung TMUS</li> <li>▪ Verbesserung der Effizienz des Konzerns</li> <li>▪ Sicherstellung der Refinanzierbarkeit des Konzerns</li> <li>▪ Sicherstellung der strategischen Prioritäten des Konzerns</li> <li>▪ Erfolgreiche Gestaltung des Kapitalmarkttagess</li> </ul>
<b>Thorsten Langheim</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wertschöpfung TMNL</li> <li>▪ Wertschöpfung DFMG</li> <li>▪ Wertschöpfung TMUS</li> <li>▪ Sicherstellung eines wertorientierten Portfolio-Managements</li> </ul>
<b>Dominique Leroy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beschleunigung der digitalen Transformation in Europa</li> <li>▪ Verbesserung der Kundenzufriedenheit in Europa</li> <li>▪ Verbesserung der Mitarbeitererlebnisse in Europa</li> <li>▪ Sicherstellung profitables Umsatzwachstum in Europa</li> </ul>
<b>Claudia Nemat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Steigerung von Innovationen in der Delivery</li> <li>▪ Steigerung von Innovationen für das Kundenerlebnis</li> <li>▪ Steigerung der Innovationen in Netzwerken</li> <li>▪ Sicherstellung der Resilienz der Lieferkette und des Netzwerks sowie Verbesserung der Effektivität des Partnering-Ansatzes</li> </ul>

In einer gesamthaften Würdigung hat der Aufsichtsrat die Bewertungen für die Value Adherence und der individuellen Strategieumsetzungsziele in die nachfolgenden Performancefaktoren für jedes Vorstandsmitglied überführt, wobei die sehr guten Zielerreichungsgrade in den Strategiezielen maßgeblich dazu beigetragen haben, dass alle Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 Performancefaktoren  $\geq 1,0$  erhalten haben.

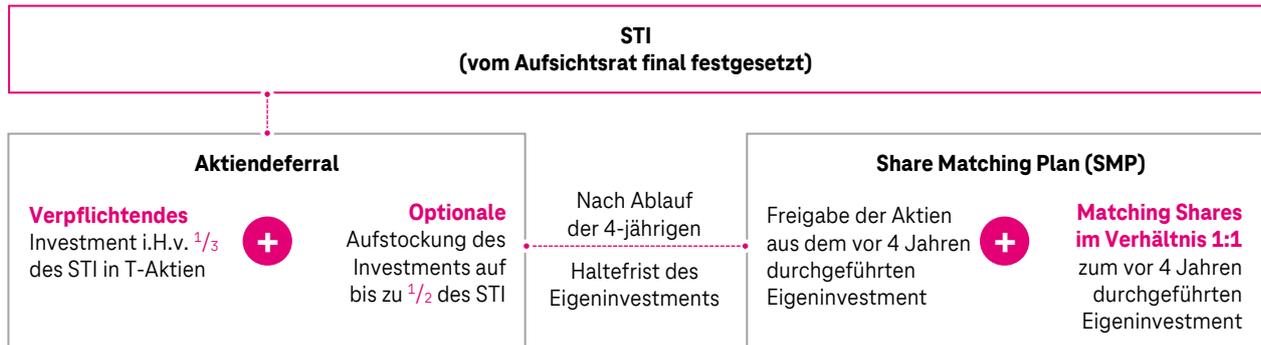
### Performancefaktor

Adel Al-Saleh	1,05
Birgit Bohle	1,00
Srinivasan Gopalan	1,15
Timotheus Höttges	1,15
Dr. Christian Illek	1,05
Thorsten Langheim	1,20
Dominique Leroy	1,05
Claudia Nemat	1,05

### Investitionsverpflichtung (Eigeninvestment)

Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, einen Betrag von einem Drittel des jährlich vom durch den Aufsichtsrat festgesetzten Brutto-STI in Aktien der Deutschen Telekom AG zu investieren. Optional haben Vorstandsmitglieder die Möglichkeit, das Eigeninvestment auf 50 % des Brutto-STI auszuweiten. Beginnend vom Kaufdatum an unterliegen die Aktien einer vierjährigen Halteverpflichtung. Die vom Vorstandsmitglied zu diesem Zweck erworbenen Aktien werden in einem gesonderten Sperrdepot der administrierenden Bank geführt, so dass eine vorzeitige Verfügung über die Aktien ausgeschlossen ist. Das vom Vorstand durchgeführte Eigeninvestment qualifiziert ihn zur Teilnahme am Share Matching Plan.

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



### Share Matching Plan (SMP)

Das vom Vorstandsmitglied durchgeführte Eigeninvestment führt zur Teilnahme am Share Matching Plan. Nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist des Eigeninvestments kann das Vorstandsmitglied frei über sein Eigeninvestment verfügen und erhält zusätzlich für jede Aktie des Eigeninvestments eine weitere Aktie kostenfrei in sein Depot. Die übertragenen Matching Shares stehen dem Vorstandsmitglied dann sofort zur freien Verwendung zur Verfügung. Die Übertragung der Aktien führt beim Vorstandsmitglied zur Entstehung eines geldwerten Vorteils, der in der auf die Übertragung folgenden Gehaltsabrechnung im Rahmen des Lohnsteuerabzugs versteuert wird. Bei der Übertragung der Matching Shares wird ein sich durch die Aktienkursentwicklung gegebenenfalls ergebender höherer Wert auf den Gegenwert von 150 % des für das Jahr des Eigeninvestments relevanten STI begrenzt. Somit wird sichergestellt, dass bei Übertragung der Matching Shares der Gegenwert dieser Aktien nicht mehr als 150 % des relevanten STI beträgt. Sollte dieser Fall eintreten, würde die Kappung bewirken, dass sich das Matching-Verhältnis von einer Aktie für jede investierte Aktie zulasten des Vorstandsmitglieds verschlechtern würde.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die maßgebliche Höhe des für das Eigeninvestment in 2020 / 2021 relevanten STI, die sich daraus ergebende Mindestinvestitionsverpflichtung und maximale Investitionshöhe, die Höhe des vom jeweiligen Vorstandsmitglied investierten Betrages und die daraus resultierende Stückzahl an Aktien, die konkret erworben wurde. Dabei entspricht die Anzahl der in 2021 erworbenen Aktien der Zusage auf Matching Shares durch die Deutsche Telekom. Des Weiteren zeigt die Tabelle die Anzahl der in den Jahren 2020 und 2021 übertragenen Matching Shares, deren zugrunde liegende Eigeninvestments aus den Geschäftsjahren 2016 und 2017 stammen.

Vorstand	Geschäftsjahr	Variable I (STI) als Bemessungsgrundlage des Eigeninvestments	verpflichtendes Eigeninvestment/maximales Eigeninvestment (33,33 % - 50 %)	durchgeführtes Eigeninvestment	Stückzahl erworbene Aktien/zugesagte Matching Shares	Stückzahl übertragene Aktien
Adel Al-Saleh	2021	863.555 €	287.852 € - 431.778 €	431.767 €	25.128	0
	2020	771.525 €	257.175 € - 385.763 €	385.763 €	31.550	0
Birgit Bohle	2021	731.313 €	243.771 € - 365.657 €	365.648 €	21.280	0
	2020	699.600 €	233.200 € - 349.800 €	330.366 €	24.219	0
Srinivasan Gopalan	2021	916.421 €	305.474 € - 458.211 €	458.195 €	26.666	0
	2020	723.800 €	241.267 € - 361.900 €	361.636 €	26.450	0

Timotheus Höttges	2021	2.494.800 €	831.600 € - 1.247.400 €	1.247.397 €	72.596	36.155
	2020	2.334.600 €	778.200 € - 1.167.300 €	1.167.128 €	101.450	38.969
Dr. Christian Illek	2021	925.655 €	308.552 € - 462.828 €	449.998 €	26.189	14.060
	2020	895.725 €	298.575 € - 447.863 €	334.969 €	24.000	11.121
Thorsten Langheim	2021	915.975 €	305.325 € - 457.988 €	457.971 €	26.653	0
	2020	839.700 €	279.900 € - 419.850 €	418.539 €	31.800	0
Dominique Leroy	2021	112.500 €	37.500 € - 56.250 €	56.239 €	3.273	0
	2020	n/a	n/a	n/a	n/a	0
Claudia Nemat	2021	907.200 €	302.400 € - 453.600 €	453.590 €	26.398	15.632
	2020	845.775 €	281.925 € - 422.888 €	420.526 €	27.350	18.120

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

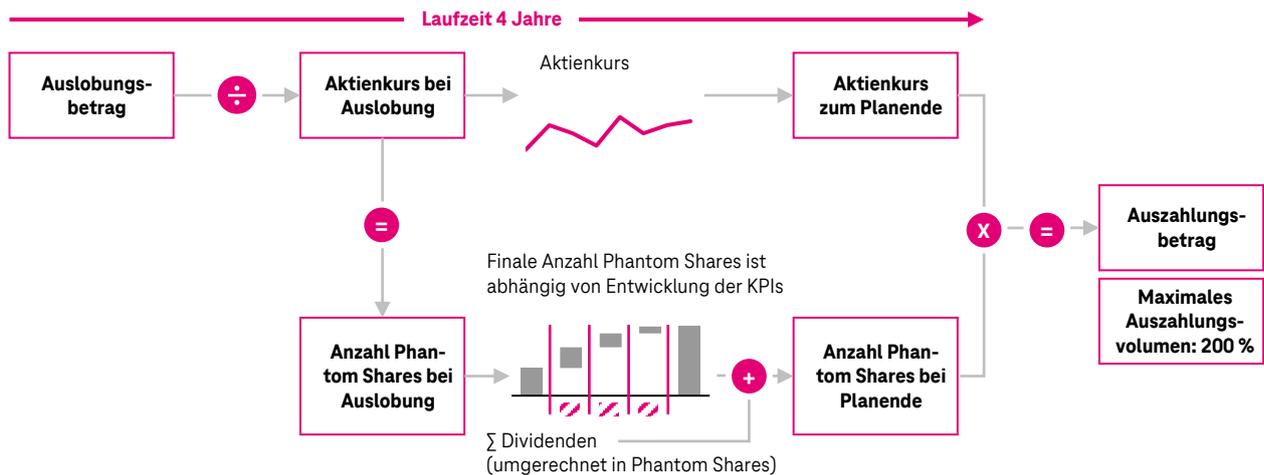
Zum Zeitpunkt 31. Dezember 2021 bestehen für die Mitglieder des Vorstands die nachfolgenden Zusagen auf Matching Shares, die sich in Folge des Eigeninvestments eines jeden Vorstandsmitglieds ergeben. Mit der Durchführung des Eigeninvestments erhält das Vorstandsmitglied die Zusage, in gleicher Stückzahl Matching Shares nach Ablauf von vier Jahren ab dem jeweiligen individuellen Kaufzeitpunkt zu erhalten.

	Adel Al-Saleh	Birgit Bohle	Srinivasan Gopalan	Timotheus Höttges	Dr. Christian Illek	Thorsten Langheim	Dominique Leroy	Claudia Nemat
<b>Zusage auf Matching Shares Tranche 2018</b>	–	–	22.730	64.896	25.500	–	–	30.000
Fälligkeitszeitpunkt			Mai 2022	Mai 2022	Juni 2022			Juni 2022
<b>Zusage auf Matching Shares Tranche 2019</b>	26.820	–	23.505	59.367	26.000	–	–	26.440
Fälligkeitszeitpunkt	Mai 2023		April 2023	April und Mai 2023	Juni 2023			Juni 2023
<b>Zusage auf Matching Shares Tranche 2020</b>	31.550	24.219	26.450	101.450	24.000	31.800	–	27.350
Fälligkeitszeitpunkt	April 2024	April, Mai und Juni 2024	Mai 2024	April 2024	Mai 2024	April und Juni 2024		Juni 2024
<b>Zusage auf Matching Shares Tranche 2021</b>	25.128	21.280	26.666	72.596	26.189	26.653	3.273	26.398
Fälligkeitszeitpunkt	Mai 2025	Mai 2025	Mai 2025	Mai 2025	Mai 2025	Mai 2025	Mai 2025	Mai 2025
<b>Summe</b>	<b>83.498</b>	<b>45.499</b>	<b>99.351</b>	<b>298.309</b>	<b>101.689</b>	<b>58.453</b>	<b>3.273</b>	<b>110.188</b>

### LTI / Variable II

Mit Einführung des neuen Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021 wurde der LTI für Vorstandsmitglieder aktienbasiert ausgestaltet. Die erstmalige Auszahlung aus dem LTI der Tranche 2021 wird im Geschäftsjahr 2025 erfolgen. Bis dahin gelten die in den Vorjahren zugeteilten Tranchen der Variable II als Vorgänger des heutigen LTI weiter fort. Hinsichtlich der Ausgestaltung der beiden Pläne gibt es bezüglich der Laufzeit und der verwendeten strategischen Erfolgsparameter – Return on Capital Employed (ROCE), bereinigte Earnings Per Share (EPS), Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit – keinen Unterschied. Die Ziele für die beiden Erfolgsfaktoren ROCE und EPS wurden aus der aufgestellten Mittelfristplanung abgeleitet und stellen beide wesentliche Steuerungsgrößen der Deutschen Telekom dar. Ergänzt werden diese beiden Parameter um die Kundenzufriedenheit, die nach der weltweit anerkannten TRI\*M-Methodik ermittelt wird, und die Mitarbeiterzufriedenheit, bei der der Aufsichtsrat aus seiner Sicht besonders relevante Fragen im Rahmen der unterjährig durchgeführten Puls- und Mitarbeiterbefragungen auswertet. Alle vier Parameter sind untereinander gleich gewichtet und können eine Zielerreichungsausprägung zwischen 0 % und 150 % annehmen. Durch die Umstellung auf einen aktienbasierten Plan soll es zu einer stärkeren Angleichung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären kommen. Zusätzlich soll durch den LTI die Bindung (Retention) der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen sichergestellt werden. Zu Planbeginn des LTI wird der Teilnahmebetrag eines Vorstandsmitglieds in virtuelle Aktien (Phantom Shares) der Gesellschaft umgerechnet und gleichmäßig auf jedes der vier Planjahre aufgeteilt. Der Bestand der Phantom Shares erhöht sich während der Planlaufzeit durch die während der Planlaufzeit

ausgeschütteten Dividenden, die ebenfalls in Phantom Shares umgerechnet werden. Der Phantom Shares-Bestand verändert sich darüber hinaus in Abhängigkeit der vom Aufsichtsrat festgelegten Zielerreichungen der Zielparameter für jedes einzelne Planjahr der Tranche. Nach Ablauf der Planlaufzeit wird die dann erreichte Anzahl an Phantom Shares anhand des maßgeblichen Aktienkurses zum Schluss der Planlaufzeit in einen Geldbetrag umgerechnet und zusammen mit der Dividende für das letzte Planjahr an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Zielerreichung jedes einzelnen Zielparameters ist auf maximal 150 % begrenzt. Die Gesamtauszahlung des LTI ist unter Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung auf maximal 200 % des Teilnahmebetrages begrenzt. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Wirkungsweise des ab 2021 geltenden LTI.



Am 31. Dezember 2021 endete die Planlaufzeit der Variable II (Tranche 2018), die noch aus dem alten Vorstandsvergütungssystem stammt. Der Aufsichtsrat hat die finale Zielerreichung der Tranche 2018 mit 119 % festgestellt und wird die Auszahlung im Geschäftsjahr 2022 durchführen. Die Zielerreichung ergibt sich im Detail wie folgt:

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

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

### Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guideline)

Zur Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären der Deutschen Telekom und zur Stärkung einer nachhaltigen Entwicklung sind Verpflichtungen zum Erwerb und Halten von Aktien (Share Ownership Guideline) ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems für den Vorstand. Durch das jährliche verpflichtende Eigeninvestment aus dem STI mit der verbundenen Halteverpflichtung von vier Jahren und dem zusätzlichen 1:1 Match im Rahmen des Share Matching Plans nach Ablauf der Haltefrist des Eigeninvestments wird sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder einen signifikanten Aktienbesitz aufbauen und halten, mit dem sie an der langfristigen Entwicklung des Konzerns sowohl positiv als auch negativ partizipieren. Auf diese Weise wird sowohl den Anforderungen aus dem Deutschen Corporate Governance Kodex (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 gehalten werden.

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 haben mit Ausnahme von Birgit Bohle und Dominique Leroy alle Vorstandsmitglieder bereits die vollständige Aktienhalteverpflichtung erfüllt. Birgit Bohle muss die vollständige Halteverpflichtung erstmals im Geschäftsjahr 2022 nachweisen, Dominique Leroy erstmalig im Geschäftsjahr 2023.

### 2.3. Clawback-Regelung

Neben den einschlägigen gesetzlichen Regelungen, nach denen der Aufsichtsrat verpflichtet ist, im Falle von pflichtwidrigem Verhalten von Vorstandsmitgliedern einen finanziellen Schaden für die Gesellschaft zu minimieren und insoweit Schadenersatz gegen die Vorstandsmitglieder geltend zu machen, besteht nachfolgende Clawback-Regelung bei Vorstandsmitgliedern der Deutschen Telekom: Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, von den Vorstandsmitgliedern Auszahlungen aus der kurzfristigen variablen Vergütung (STI / Variable I) und langfristigen variablen Vergütung (LTI / Variable II) zurückzufordern, wenn sich herausstellt, dass die Auszahlung ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgte, weil der Aufsichtsrat zum Beschlusszeitpunkt eine offenkundig unvollständige oder falsche Informationslage zum Gegenstand seiner Entscheidung über die Höhe der Zielerreichung gemacht hat. Der Rückforderungsanspruch verjährt nach Ablauf des dritten Jahres, das auf die fehlerhafte Festsetzung der Zielerreichung folgt.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat keinen Anlass festgestellt, der ihn zu der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder zurückzufordern, berechtigt hätte.

### 2.4. Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

### 2.5. Leistungen bei regulärer oder vorzeitiger Vertragsbeendigung

#### Abwicklung der Vergütungselemente im Beendigungsfall

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

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

#### Arbeitsunfähigkeit

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

### Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

### Kontrollwechsel (Change-of-Control Klausel)

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

### Abfindungen

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

### Vorstandsversorgung

Mit Einführung des neuen Vorstandsvergütungssystems erhalten neue Vorstandsmitglieder keine Zusagen mehr auf eine Vorstandsversorgung. Die noch aus dem früheren Vorstandsvergütungssystem bestehenden beitragsorientierten Versorgungszusagen werden mit den zum 31. Dezember 2020 erdienten Kontoständen als unverfallbare Anwartschaften aufrechterhalten. Somit sind im Geschäftsjahr 2021, mit Ausnahme von der Versorgungszusage von Herrn Höttges, auch keine Versorgungsaufwendungen (service costs) mehr für diese Versorgungszusagen aus dem Altsystem der Vorstandsvergütung angefallen.

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

Zum 31. Dezember 2021 bestanden für Vorstandsmitglieder mit einer beitragsorientierten Versorgungszusage die nachfolgenden Barwerte dieser Pensionsverpflichtungen (DBO) unter IFRS.

Vorstand	Barwert der Pensionsverpflichtung (DBO)
Birgit Bohle	659.500 €
Srinivasan Gopalan	1.289.985 €
Dr. Christian Illek	1.675.512 €
Thorsten Langheim	577.006 €
Claudia Nemat	3.198.070 €

Den beiden Vorstandsmitgliedern Dominique Leroy und Adel Al-Saleh wurden im Rahmen des alten Vorstandsvergütungssystem Zusagen auf sogenannte Pension Substitutes erteilt. Für jedes vollständig abgelaufene Dienstjahr wurde anstelle einer Versorgungszusage eine jährliche Einmalzahlung geleistet.

Im neuen Vergütungssystem wurden diese Pension Substitute Zusagen nicht fortgeführt. Adel Al-Saleh erhielt seine letzte Zahlung im Geschäftsjahr 2020. Dominique Leroy erhielt noch eine pro-rata Zahlung für den Zeitraum November bis Dezember 2020, die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt wurde und in der Tabelle „gewährte und geschuldete Vergütung“ innerhalb der erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile ausgewiesen wird.

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

Zum 31. Dezember 2021 bestand für Herrn Höttges der nachfolgende nach IAS 19 ermittelte Barwert seiner Pensionsverpflichtungen (DBO). Im Geschäftsjahr 2021 sind die nachfolgenden Versorgungsaufwendungen (Service Costs) angefallen.

	Dienstzeitaufwand (Service Costs)	Barwert der Pensionsverpflichtung (DBO)
Timotheus Höttges	509.506 €	19.854.236 €

## 2.6. Vorstandsvergütung für das Jahr 2021 und Einhaltung der Maximalvergütung

Die nachfolgenden Tabellen orientieren sich an den von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Vergangenheit verwendeten Gewährungs- und Zuflusstabellen, um auf diese Weise Investoren einen Überblick darüber zu geben, welche Vergütungsbestandteile den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 gewährt und für das Jahr 2021 zugeflossen sind. Im Gewährungsteil der Tabelle erfolgt die Darstellung der Zielwerte bei einer unterstellten Zielerreichung der variablen Vergütungselemente von 100 %, ergänzt um die sich minimal ergebende Vergütung bei Ausfall aller variablen Vergütungsinstrumente und der Maximalvergütung, die sich ergäbe, wenn alle variablen Vergütungselemente eine maximale Zielerreichungsausprägung annehmen würden. Die sich dann ergebende rechnerische Maximalvergütung käme aber nur bis zu der Höhe zur Auszahlung, die von der Hauptversammlung als Maximalvergütung gebilligt wurde. Hinsichtlich der Definition des Zuflusses folgt die angewendete Logik derjenigen, die die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 der Zuflusstabelle zugrunde gelegt hat. Dies bedeutet, dass im Ausweis der Spalte Zufluss die ausbezahlte Grundvergütung, Sachbezüge und Nebenleistungen, die im Geschäftsjahr 2021 zugeflossen sind, enthalten sind. Ebenfalls in der Spalte Zufluss enthalten ist der STI für das Jahr 2021, der bis zum 31. Dezember 2021 vollständig erdient wurde, mit dem Wert, der aufgrund der Beschlussfassung des Aufsichtsrats im Jahr 2022 zur Auszahlung kommen wird. Gleiches gilt für die noch aus dem alten Vergütungssystem stammende Variable II (Tranche 2018), deren Laufzeit den Zeitraum 2018 bis 2021 umfasst und genauso wie der STI 2021 von den Vorstandsmitgliedern per 31. Dezember 2021 vollständig erdient wurde. Auch hier kommt der Wert zum Ansatz, der aufgrund der Beschlussfassung des Aufsichtsrats im Jahr 2022 zur Auszahlung kommen wird. Der Zufluss der Matching Shares wird durch den Wert ausgedrückt, den die Matching Shares im Zeitpunkt der Übertragung hatten und der Gegenstand der Lohnbesteuerung war.

		Adel Al-Saleh				Birgit Bohle			
		Vorstandsmitglied seit 1.1.2018 Ressort: T-Systems				Vorstandsmitglied seit 1.1.2019 Ressort: Personal und Recht			
		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
<b>Erfolgs- unabhän- gige Vergütung</b>	Grundvergütung	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	900.000 €	900.000 €	900.000 €	900.000 €
	Sachbezüge	26.171 €	26.171 €	26.171 €	26.171 €	15.292 €	15.292 €	15.292 €	15.292 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<b>Summe</b>	<b>1.126.171 €</b>	<b>1.126.171 €</b>	<b>1.126.171 €</b>	<b>1.126.171 €</b>	<b>915.292 €</b>	<b>915.292 €</b>	<b>915.292 €</b>	<b>915.292 €</b>
<b>Erfolgs- abhängige Vergütung</b>	STI (2021)	780.000 €	0 €	1.404.000 €	1.138.800 €	635.000 €	0 €	1.143.000 €	882.650 €
	LTI (Variable II 2018)	-	-	-	803.250 €	-	-	-	0 €
	LTI (2021)	845.000 €	0 €	1.690.000 €	-	700.000 €	0 €	1.400.000 €	-
	SMP (Investment 2017)	-	-	-	0 €	-	-	-	0 €
	SMP (2021)	335.656 €	0 €	1.170.000 €	-	273.255 €	0 €	952.500 €	-
	<b>Summe</b>	<b>1.960.656 €</b>	<b>0 €</b>	<b>4.264.000 €</b>	<b>1.942.050 €</b>	<b>1.608.255 €</b>	<b>0 €</b>	<b>3.495.500 €</b>	<b>882.650 €</b>
<b>Alters- versorgung</b>	Service Costs	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>3.086.827 €</b>	<b>1.126.171 €</b>	<b>5.390.171 €</b>	<b>3.068.221 €</b>	<b>2.523.547 €</b>	<b>915.292 €</b>	<b>4.410.792 €</b>	<b>1.797.942 €</b>

		Srinivasan Gopalan				Timotheus Höttges			
		Vorstandsmitglied seit 1.1.2017 Ressort: T-Deutschland				Vorstandsmitglied seit 1.12.2006 Ressort: Vorstandsvorsitzender			
		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
<b>Erfolgs- unabhän- gige Vergütung</b>	Grundvergütung	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.750.000 €	1.750.000 €	1.750.000 €	1.750.000 €
	Sachbezüge	19.522 €	19.522 €	19.522 €	19.522 €	26.530 €	26.530 €	26.530 €	26.530 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<b>Summe</b>	<b>1.119.522 €</b>	<b>1.119.522 €</b>	<b>1.119.522 €</b>	<b>1.119.522 €</b>	<b>1.776.530 €</b>	<b>1.776.530 €</b>	<b>1.776.530 €</b>	<b>1.776.530 €</b>
<b>Erfolgs- abhängige Vergütung</b>	STI (2021)	780.000 €	0 €	1.404.000 €	1.255.800 €	1.800.000 €	0 €	3.240.000 €	2.880.000 €
	LTI (Variable II 2018)	-	-	-	654.500 €	-	-	-	1.596.980 €
	LTI (2021)	845.000 €	0 €	1.690.000 €	-	2.000.000 €	0 €	4.000.000 €	-
	SMP (Investment 2017)	-	-	-	0 €	-	-	-	633.591 €
	SMP (2021)	335.656 €	0 €	1.170.000 €	-	774.599 €	0 €	2.700.000 €	-
	<b>Summe</b>	<b>1.960.656 €</b>	<b>0 €</b>	<b>4.264.000 €</b>	<b>1.910.300 €</b>	<b>4.574.599 €</b>	<b>0 €</b>	<b>9.940.000 €</b>	<b>5.110.571 €</b>
<b>Alters- versorgung</b>	Service Costs	0 €	0 €	0 €	0 €	509.506 €	509.506 €	509.506 €	0 €
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>3.080.178 €</b>	<b>1.119.522 €</b>	<b>5.383.522 €</b>	<b>3.029.822 €</b>	<b>6.860.635 €</b>	<b>2.286.036 €</b>	<b>12.226.036 €</b>	<b>6.887.101 €</b>

		Dr. Christian Illek				Thorsten Langheim			
		Vorstandsmitglied seit 1.4.2015 Ressort: Finanzen				Vorstandsmitglied seit 1.1.2019 Ressort: USA & Unternehmensentwicklung			
		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
<b>Erfolgs- unabhän- gige Vergütung</b>	Grundvergütung	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €
	Sachbezüge	42.332 €	42.332 €	42.332 €	42.332 €	14.206 €	14.206 €	14.206 €	14.206 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<b>Summe</b>	<b>1.142.332 €</b>	<b>1.142.332 €</b>	<b>1.142.332 €</b>	<b>1.142.332 €</b>	<b>1.114.206 €</b>	<b>1.114.206 €</b>	<b>1.114.206 €</b>	<b>1.114.206 €</b>
<b>Erfolgs- abhängige Vergütung</b>	STI (2021)	780.000 €	0 €	1.404.000 €	1.146.600 €	780.000 €	0 €	1.404.000 €	1.326.000 €
	LTI (Variable II 2018)	-	-	-	793.954 €	-	-	-	0 €
	LTI (2021)	845.000 €	0 €	1.690.000 €	-	845.000 €	0 €	1.690.000 €	-
	SMP (Investment 2017)	-	-	-	251.421 €	-	-	-	0 €
	SMP (2021)	335.656 €	0 €	1.170.000 €	-	335.656 €	0 €	1.170.000 €	-
	<b>Summe</b>	<b>1.960.656 €</b>	<b>0 €</b>	<b>4.264.000 €</b>	<b>2.191.975 €</b>	<b>1.960.656 €</b>	<b>0 €</b>	<b>4.264.000 €</b>	<b>1.326.000 €</b>
<b>Alters- versorgung</b>	Service Costs	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>3.102.988 €</b>	<b>1.142.332 €</b>	<b>5.406.332 €</b>	<b>3.334.307 €</b>	<b>3.074.862 €</b>	<b>1.114.206 €</b>	<b>5.378.206 €</b>	<b>2.440.206 €</b>

		Dominique Leroy				Claudia Nemat			
		Vorstandsmitglied seit 1.11.2020 Ressort: Europa				Vorstandsmitglied seit 1.10.2011 Ressort: Technologie und Innovation			
		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
<b>Erfolgs- unabhän- gige Vergütung</b>	Grundvergütung	990.000 €	990.000 €	990.000 €	990.000 €	1.112.500 €	1.112.500 €	1.112.500 €	1.112.500 €
	Sachbezüge	11.349 €	11.349 €	11.349 €	11.349 €	78.547 €	78.547 €	78.547 €	78.547 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	<b>Summe</b>	<b>1.001.349 €</b>	<b>1.001.349 €</b>	<b>1.001.349 €</b>	<b>1.001.349 €</b>	<b>1.191.047 €</b>	<b>1.191.047 €</b>	<b>1.191.047 €</b>	<b>1.191.047 €</b>
<b>Erfolgs- abhängige Vergütung</b>	STI (2021)	715.000 €	0 €	1.287.000 €	1.065.350 €	790.000 €	0 €	1.422.000 €	1.153.400 €
	LTI (Variable II 2018)	-	-	-	0 €	-	-	-	803.250 €
	LTI (2021)	777.500 €	0 €	1.555.000 €	-	860.000 €	0 €	1.720.000 €	-
	SMP (Investment 2017)	-	-	-	0 €	-	-	-	269.277 €
	SMP (2021)	307.684 €	0 €	1.072.500 €	-	339.961 €	0 €	1.185.000 €	-
	<b>Summe</b>	<b>1.800.184 €</b>	<b>0 €</b>	<b>3.914.500 €</b>	<b>1.065.350 €</b>	<b>1.989.961 €</b>	<b>0 €</b>	<b>4.327.000 €</b>	<b>2.225.927 €</b>
<b>Alters- versorgung</b>	Service Costs	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>2.801.533 €</b>	<b>1.001.349 €</b>	<b>4.915.849 €</b>	<b>2.066.699 €</b>	<b>3.181.008 €</b>	<b>1.191.047 €</b>	<b>5.518.047 €</b>	<b>3.416.974 €</b>

Der Aufsichtsrat hat mit der Einführung des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung von 8.500.000 € für den Vorstandsvorsitzenden und 5.300.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder im Vergütungssystem festgelegt, die die Zuflüsse bis zu dieser Höhe begrenzen. Durch die Maximalvergütung werden die Vergütungsbestandteile Grundvergütung, Sachbezüge, sonstige Nebenleistungen, jährliche variable Vergütung (STI/Variable I), langfristige variable Vergütung (LTI/Variable II) und außerordentliche Erfolgsvergütungen begrenzt. Diese Vergütungsobergrenze wurde durch die Hauptversammlung der Deutschen Telekom am 1. April 2021 gebilligt. Daneben bestehen in den einzelnen variabel ausgestalteten Vergütungsbestandteilen spezifische maximale Zielerreichungen, die eine zusätzliche Begrenzung jedes einzelnen variablen Vergütungsbestandteils bewirken. Die einzelnen Begrenzungen pro variablen Vergütungsbestandteil sind auf der Seite 7 dieses Berichts dargestellt. Die Einhaltung der Maximalvergütung kann jedoch immer erst rückwirkend überprüft werden, wenn es zur Auszahlung des letzten Gehaltsbestandteils aus dem betrachteten Geschäftsjahr kommt. Das aktuelle Vorstandsvergütungssystem und auch das vorherige Vergütungssystem beinhalten jeweils zwei

variable Vergütungselemente mit mehrjähriger Laufzeit. Der LTI (im Altsystem: Variable II) und der Share Matching Plan (SMP) haben eine Laufzeit von jeweils 4 Jahren. Zur Teilnahme am SMP besteht die Voraussetzung, aus dem ausbezahlten STI des Vorjahres ein Eigeninvestment in Aktien der Deutschen Telekom vorzunehmen, welches ab dem Kaufzeitpunkt für vier Jahre gesperrt wird. Zum Ende der Sperrfrist erhält das Vorstandsmitglied in korrespondierender Anzahl zum Eigeninvestment die Matching Shares übertragen. Aus diesem Grund kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 erst im Geschäftsjahr 2026 im Vergütungsbericht berichtet werden. Sollte bereits zu einem früheren Zeitpunkt feststehen, dass die Maximalvergütung überschritten wird, erfolgt eine entsprechende Kappung in der Auszahlung des Vergütungsbestandteils, der das Überschreiten der Maximalvergütung verursacht. In diesem Fall würde bereits in dem Geschäftsjahr der Kappung über die Einhaltung der Maximalvergütung berichtet werden.

### 3. Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

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

Die gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG zu veröffentlichende gewährte und geschuldete Vergütung sowie die jeweiligen relativen Anteile für gegenwärtige Vorstandsmitglieder werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die Tabelle enthält die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Grundvergütung, die Sachbezüge, den im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlten STI (Variable I), der für das Jahr 2020 festgesetzt wurde, den im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlten LTI (Variable II Tranche 2017) mit einer Planlaufzeit von 2017 bis 2020 sowie den Geldwert (Wert der Aktien im Zeitpunkt der Übertragung), der im Geschäftsjahr 2021 übertragenen Matching Shares, aufgrund der Teilnahme am Share Matching Plan. Der STI (Variable I) und der LTI (Variable II) sind noch Bestandteile aus dem bis zum Jahr 2020 geltenden Vergütungssystem.

	feste Vergütungsbestandteile				variable Vergütungsbestandteile						Gesamtvergütung
	Grundvergütung	in %*	Sachbezüge/ Nebenleistungen	in %*	Short-term Incentive (Variable I)	in %*	Long-term Incentive (Variable II)	in %*	übertragene Matching Shares	in %*	
Adel Al-Saleh	1.100.000 €	55 %	26.171 €	1 %	863.555 €	44 %	0 €	0 %	0 €	0 %	<b>1.989.726 €</b>
Birgit Bohle	900.000 €	55 %	15.292 €	1 %	731.313 €	44 %	0 €	0 %	0 €	0 %	<b>1.646.605 €</b>
Srinivasan Gopalan	1.100.000 €	41 %	19.522 €	1 %	916.421 €	34 %	627.000 €	24 %	0 €	0 %	<b>2.662.943 €</b>
Timotheus Höttges	1.750.000 €	25 %	26.530 €	1 %	2.494.800 €	35 %	2.129.880 €	30 %	633.591 €	9 %	<b>7.034.801 €</b>
Dr. Christian Illek	1.100.000 €	37 %	42.332 €	1 %	925.655 €	32 %	627.000 €	21 %	251.421 €	9 %	<b>2.946.408 €</b>
Thorsten Langheim	1.100.000 €	54 %	14.206 €	1 %	915.975 €	45 %	0 €	0 %	0 €	0 %	<b>2.030.181 €</b>
Dominique Leroy	990.000 €	86 %	53.016 €	4 %	112.500 €	10 %	0 €	0 %	0 €	0 %	<b>1.155.516 €</b>
Claudia Nemat	1.112.500 €	35 %	78.547 €	2 %	907.200 €	29 %	769.500 €	25 %	269.277 €	9 %	<b>3.137.024 €</b>

\* in % der Gesamtvergütung

Im Ausweis des Long-term Incentive Betrages (Variable II) von Timotheus Höttges ist eine außerordentliche Erfolgsvergütung von 600.000 € enthalten, die der Aufsichtsrat für den erfolgreichen Abschluss des Unternehmenszusammenschlusses zwischen der T-Mobile US und Sprint bereits im Jahr 2020 beschlossen hat und die im Januar 2021 zur Auszahlung gekommen ist. Aufgrund des Auszahlungszeitpunktes im Geschäftsjahr 2021 und den neuen regulatorischen Anforderungen aus dem § 162 AktG, ist über diese Zahlung erneut zu berichten, obwohl diese bereits Gegenstand der Berichterstattung zur Vorstandsvergütung im Lagebericht des Jahres 2020 war. In den Sachbezügen / Nebenleistungen von Dominique Leroy ist eine Zahlung in Höhe von 41.667 € aus dem erteilten Pension Substitute enthalten, die einer pro-rata Teilnahme von zwei Monaten für die Monate November und Dezember 2020 entspricht. Der Ausweis an dieser Stelle des Vergütungsberichts erfolgt aufgrund der Auszahlung im Geschäftsjahr 2021. Die Pension Substitute und die daraus resultierende pro-rata Auszahlung der Pension Substitute hat ihren Ursprung im bis 2020 gültigen Vorstandsvergütungssystem und besteht im neuen, ab dem Geschäftsjahr 2021 gültigen, Vergütungssystem nicht weiter fort.

#### Short-term Incentive (Variable I – 2020)

Die im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte kurzfristige variable Vergütung (Variable I) hat ihren Ursprung im bis einschließlich 2020 gültigen Vorstandsvergütungssystem und setzte sich zu 50 % aus Konzern-Finanzzielen und 50 % Individualzielen (Value Adherence und Strategiezielen) für Vorstandsmitglieder zusammen. Die verwendeten Ziele können Zielerreichungen zwischen 0 % und 150 % annehmen. Die Variable I ist in wesentlichen Teilen ähnlich zusammengesetzt wie

der STI, der im Jahr 2021 Gegenstand des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems war. Insofern sei an dieser Stelle auf die Ausführungen ab der Seite 7 verwiesen. Wesentliche Unterschiede zum STI bestehen neben der unterschiedlichen Gewichtung der Zielparameter und Auswahl der Finanzziele darin, dass die Variable I noch keine ESG-Ziele beinhaltet und es keinen Performancefaktor gibt. Die vorgegebenen Ziele, die Zielerreichungen und die sich daraus ergebenden Auszahlungsbeträge ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle.

	Finanzziele Konzern (Gewichtung: 50 %)				Individualziele (Gewichtung: 50 %)			Zielbetrag Variable I	Auszahlung Variable I
	Umsatz	Unbereinigtes EBITDA AL	FCF AL	Σ	Value Adherence	Strategie- ziele	Gesamtziel- erreichung		
<b>Vorstand</b>	(40 %)	(40 %)	(20 %)		(20 %)	(30 %)			
Adel Al-Saleh	133 %	150 %	150 %	<b>143 %</b>	107 %	117 %	<b>128 %</b>	675.000 €	863.555 €
Birgit Bohle	133 %	150 %	150 %	<b>143 %</b>	103 %	136 %	<b>133 %</b>	550.000 €	731.313 €
Srinivasan Gopalan	133 %	150 %	150 %	<b>143 %</b>	123 %	132 %	<b>136 %</b>	675.000 €	916.421 €
Timotheus Höttges	133 %	150 %	150 %	<b>143 %</b>	130 %	137 %	<b>139 %</b>	1.800.000 €	2.494.800 €
Dr. Christian Illek	133 %	150 %	150 %	<b>143 %</b>	117 %	141 %	<b>137 %</b>	675.000 €	925.655 €
Thorsten Langheim	133 %	150 %	150 %	<b>143 %</b>	120 %	134 %	<b>136 %</b>	675.000 €	915.975 €
Dominique Leroy	100 %	100 %	100 %	<b>100 %</b>	100 %	100 %	<b>100 %</b>	112.500 €	112.500 €
Claudia Nemat	133 %	150 %	150 %	<b>143 %</b>	115 %	133 %	<b>134 %</b>	675.000 €	907.200 €

Die Zielerreichung des für Dominique Leroy festgesetzten STI (Variable I) wurde wegen der nur zweimonatigen Mandatsdauer in 2020 vertraglich auf 100 % festgesetzt.

### Finanzziele Konzern

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

in Mrd. €				
Konzern	Gewichtung	Zielwert	Ist-Wert <sup>1</sup>	Zielerreichung
Umsatz	40 %	101,2	103,8	133 %
EBITDA AL (unbereinigt)	40 %	29,5	31,8	150 %
Free Cash Flow AL	20 %	5,2	5,9	150 %
<b>Zielerreichung Finanzziele Konzern</b>				<b>143 %</b>

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

Beim Zielparameter Umsatz führt die Leistung der operativen Segmente USA, Deutschland und Europa dazu, dass der Konzern deutlich über dem Budget liegt und eine Zielerreichung von 133 % erreichen konnte. Bei den Kennzahlen EBITDA AL (unbereinigt) und FCF AL haben sowohl der Konzern exklusive USA, als auch die USA eine signifikant bessere Leistung als im Budget unterstellt, erzielt, so dass hier jeweils eine Zielerreichung von 150% erreicht wurde. In Summe ergibt sich daraus eine gewichtete Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2020 von 143 %.

### Individualziele

#### Value Adherence

Die Vorgehensweise bei der Festlegung und der Ableitung der Zielerreichung für die Value Adherence entspricht den Ausführungen zur Vorgehensweise im Neusystem der Vorstandsvergütung, so dass hier auf die Ausführungen auf Seite 10 verwiesen wird. Auf der Grundlage einer qualitativen Gesamtwürdigung der Kriterien der Value Adherence ergaben sich die individuellen Zielerreichungsgrade für die Value Adherence in der oben dargestellten Tabelle zum Short-term Incentive.

#### Strategieziele

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2020 die nachfolgenden individuellen Strategieumsetzungsziele mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern abgeschlossen. Bei der Darstellung der Strategieziele ist zu beachten, dass Srinivasan Gopalan erst mit Wirkung zum 1. November 2020 das Ressort Deutschland übernommen hat, so dass in der Darstellung seine Individualziele für das von ihm bis zum 31. Oktober verantwortete Ressort Europa dargestellt sind.

## Individuelle Strategieumsetzung

<b>Timotheus Höttges</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Steigerung Wertschöpfung TMUS</li> <li>▪ Steigerung Breitbandabdeckung</li> <li>▪ Infrastrukturausbau in Deutschland beschleunigen</li> <li>▪ Künftige B2B Geschäftsaufstellung implementieren</li> <li>▪ Relaunch (Verjüngung) der Marke forcieren</li> </ul>
<b>Adel Al-Saleh</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion externer indirekter Kosten AL</li> <li>▪ Steigerung der Kundenzufriedenheit T-Systems</li> <li>▪ Künftige B2B Geschäftsaufstellung implementieren</li> <li>▪ Externe Umsatzsteigerung T-Systems beschleunigen</li> </ul>
<b>Birgit Bohle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualitätsverbesserung der (top) HR-Produkte und Services</li> <li>▪ Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität</li> <li>▪ Effizienzsteigerung durch Reduktion der bereinigten Gesamtpersonalkosten (TWC adj.)</li> <li>▪ Minimierung rechtlicher und regulatorischer Risiken</li> <li>▪ Optimierung des E2E Skill-Management Prozesses</li> </ul>
<b>Srinivasan Gopalan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion externer indirekter Kosten AL Europa</li> <li>▪ Kundenzufriedenheit in Bezug auf konkrete Natco-Ziele verbessern</li> <li>▪ Erhöhung des App-Channel-Nutzungsanteils</li> <li>▪ Steigerung B2B FMC &amp; B2B FMCC Umsätze</li> </ul>
<b>Dr. Christian Illek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion Konzern externer indirekter Kosten AL adj.</li> <li>▪ Stabilisierung Nettoverschuldung / EBITDA adj.</li> <li>▪ Künftige B2B-Geschäftsaufstellung implementieren</li> <li>▪ Steigerung Kundenzufriedenheit DTSE</li> </ul>
<b>Thorsten Langheim</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wertschöpfung TMNL</li> <li>▪ Wertschöpfung DFMG</li> <li>▪ Wertschöpfung TMUS</li> </ul>
<b>Dominique Leroy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ durch Erstbestellung im November 2020 nicht relevant</li> </ul>
<b>Claudia Nemat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sicherstellung der IT-Delivery</li> <li>▪ Steigerung der Kundenzufriedenheit Magenta-Speaker</li> <li>▪ Einführung innovativer 5G-basierter Campus-Netzwerke</li> <li>▪ Steigerung der Mobilfunkqualität in Deutschland</li> </ul>

Auf der Grundlage einer qualitativen Gesamtwürdigung der Umsetzung der aufgeführten Strategieumsetzungsziele je Vorstandsmitglied ergaben sich die in der Tabelle zum Short-term Incentive genannten individuellen Zielerreichungsgrade für das Strategieumsetzungsziel.

### Long-term Incentive (Variable II – Tranche 2017)

Auch die im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte langfristige variable Vergütung (Variable II Tranche 2017) 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 ist ein rein cash-basierter Vierjahresplan mit einer Planlaufzeit von 2017 bis 2020. Das Ambitionsniveau der Zielwerte wurde zu Beginn der Planlaufzeit für alle vier Planjahre festgelegt. Die Zielerreichung wurde wie folgt festgestellt.

(Gewichtung)	Jahr 2017 (25 %)			Jahr 2018 (25 %)			Jahr 2019 (25 %)			Jahr 2020 (25 %)			Σ  Gesamtzielerreichung
	Zielwert	Istwert	Zielerreichung										
ROCE <sup>1</sup>	5,0 %	5,8 %	150 %	4,8 %	5,1 %	142 %	4,9 %	5,1 %	126 %	4,9 %	7,5 %	150 %	142 %
ber. EPS <sup>1</sup>	0,83	1,28	150 %	0,94	1,02	150 %	0,97	1,14	150 %	0,98	1,33	150 %	150 %
Kundenzufriedenheit	70,0	68,6	79 %	71,5	69,2	66 %	72,5	67,9	29 %	73,8	72,0	74 %	62 %
Mitarbeiterzufriedenheit	65	64	90 %	65	63	80 %	66	65	90 %	67	73	150 %	103 %
<b>Gesamtzielerreichung Tranche 2017</b>												<b>114 %</b>	

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

## Matching Shares

Bei den in der Gesamtvergütung ausgewiesenen Beträgen ist auch der Wert enthalten, der sich im Zeitpunkt der Übertragung der Matching Shares im Geschäftsjahr 2021 ergeben hat und zum Gegenstand der Lohnbesteuerung wurde. Alle im Geschäftsjahr 2021 übertragenen Matching Shares wurden vier Jahre nach dem Datum des verpflichtenden Eigeninvestments im Jahr 2017 übertragen. Aus diesem Grund ergeben sich für jedes Vorstandsmitglied individuelle Übertragungstermine, da für das Eigeninvestment 2017 ein ca. dreimonatiges Kauffenster für die Durchführung des Eigeninvestments bestanden hat. In diesem Zusammenhang erhielt Herr Höttges am 7. April 8.000 Stück Aktien zu einem Aktienkurs von 16,554 € und am 29. Juni weitere 28.155 Stück Matching Shares zu einem Aktienkurs von 17,80 €. Frau Claudia Nemat wurden am 8. Juni 15.632 Stück Matching Shares zu einem, Aktienkurs von 17,226 € übertragen und Herr Christian Illek erhielt am 30. Juni insgesamt 14.060 Stück Matching Shares zu einem Tageskurs von 17,882 €.

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

Die gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG zu veröffentlichende gewährte und geschuldete Vergütung sowie die jeweiligen relativen Anteile für frühere Vorstandsmitglieder werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die Tabelle enthält die im Geschäftsjahr 2021 aufgrund bestehender Versorgungszusagen ausbezahlten Ruhegelder, den für das Geschäftsjahr 2020 festgesetzten und im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlten STI (Variable I) für Vorstandsmitglieder, die ihr Vorstandsmandat im Geschäftsjahr 2020 beendet haben, und den im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlten LTI (Variable II Tranche 2017), an der einige Vorstandsmitglieder einen pro-rata Anspruch erhalten haben, die zwischen 2017 und 2020 ihr Vorstandsmandat beendet haben.

	feste Vergütungsbestandteile		variable Vergütungsbestandteile						Gesamtvergütung
	Ruhegeldzahlungen	in %*	Short-term Incentive (Variable I)		Long-term Incentive (Variable II)		übertragene Matching Shares		
			in %*	in %*	in %*	in %*			
Dr. Dirk Wössner (bis 31. Oktober 2020)	0 €	0 %	622.875 €	100 %	0 €	0 %	0 €	0 %	622.875 €
Dr. Thomas Kremer (bis 31. März 2020)	2.139.166 €	76 %	178.063 €	6 %	509.438 €	18 %	0 €	0 %	2.826.667 €
Thomas Dannenfeldt (bis 31. Dezember 2018)	0 €	0 %	0 €	0 %	481.900 €	100 %	0 €	0 %	481.900 €
Reinhard Clemens (bis 31. Dezember 2017)	0 €	0 %	0 €	0 %	185.250 €	100 %	0 €	0 %	185.250 €
Niek Jan van Damme (bis 31. Dezember 2017)	0 €	0 %	0 €	0 %	397.670 €	100 %	0 €	0 %	397.670 €
Thomas Sattelberger (bis 2. Mai 2012)	279.700 €	100 %	0 €	0 %	0 €	0 %	0 €	0 %	279.700 €

\*in % der Gesamtvergütung

## Ruhegeldzahlungen

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

### Short-term Incentive (Variable I – 2020)

Die im Jahr 2020 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Dr. Thomas Kremer und Dr. Dirk Wössner partizipierten pro-rata an der Variable I für das Jahr 2020, die im Jahr 2021 zur Auszahlung gekommen ist. Die vorgegebenen Ziele, die Zielerreichungen und die sich daraus ergebenden Auszahlungsbeträge ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle.

	Finanzziele Konzern (Gewichtung: 50 %)				Individualziele (Gewichtung: 50 %)			Zielbetrag Variable I	Auszahlung Variable I
	Umsatz	Unbereinigtes EBITDA AL	FCF AL	Σ	Value Adherence	Strategie- ziele	Gesamtziel- erreichung		
<b>Vorstand</b>	(40 %)	(40 %)	(20 %)		(20 %)	(30 %)			
Dr. Thomas Kremer	133 %	150 %	150 %	<b>143 %</b>	110 %	120 %	<b>130 %</b>	137.500 €	178.063 €
Dr. Dirk Wössner	133 %	150 %	150 %	<b>143 %</b>	115 %	138 %	<b>136 %</b>	458.333 €	622.875 €

### Individualziele

#### Value Adherence

Die Vorgehensweise bei der Festlegung der Zielerreichung für die Value Adherence entspricht den Ausführungen zur Vorgehensweise im Neusystem der Vorstandsvergütung, so dass hier auf die Ausführungen auf Seite 10 verwiesen wird. Auf der Grundlage einer qualitativen Gesamtwürdigung der Kriterien der Value Adherence ergaben sich die oben genannten individuellen Zielerreichungsgrade für die Value Adherence.

#### Strategieziele

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2020 die nachfolgenden individuellen Strategieumsetzungsziele mit den beiden im Jahr 2020 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern abgeschlossen.

#### Individuelle Strategieumsetzung

<b>Dr. Thomas Kremer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erfolgreiche Überführung des Ressorts Datenschutz, Recht und Compliance in die Ressorts Personal, Finanzen und Technologie &amp; Innovation</li> </ul>
<b>Dr. Dirk Wössner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion externer indirekter Kosten AL Deutschland</li> <li>▪ Steigerung MagentaEins Teilnehmer-Basis</li> <li>▪ Steigerung Erstlösungsquote</li> <li>▪ Steigerung Breitbandausbau</li> <li>▪ Künftige B2B-Geschäftsaufstellung implementieren</li> </ul>

Auf der Grundlage einer qualitativen Gesamtwürdigung der Umsetzung der aufgeführten Strategieumsetzungsziele je Vorstandsmitglied ergaben sich die oben genannten Zielerreichungsgrade für die Strategieziele.

### Long-term Incentive (Variable II – Tranche 2017)

Auch im Fall des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern während der vierjährigen Planlaufzeit der Variable II kann es in Abhängigkeit des jeweiligen Ausscheidensgrundes zu einer pro-rata Teilnahme kommen. In diesem Fall erhalten die ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder bei Fälligkeit der Tranche die Auszahlung zum gleichen Zeitpunkt und mit der gleichen Zielerreichung wie die noch gegenwärtigen Vorstandsmitglieder. Lediglich der ursprünglich zugesagte Teilnahmebetrag reduziert sich pro-rata. Insofern gelten hier die gleichen Ausführungen zur Zielerreichung wie bei den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern auf Seite 22. Die zugrundeliegende Zielerreichung der Tranche beträgt ebenfalls 114 %.

## 3.3. Vergleichende Darstellung

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

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

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

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

	Veränderung 2018 zu 2017	Veränderung 2019 zu 2018	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020
<b>Ertragskennziffern</b>				
Jahresüberschuss nach HGB	-15,0 %	-58,2 %	43,8 %	43,3 %
EBITDA AL (bereinigt) <sup>1)</sup>	4,1 %	6,9 %	41,7 %	6,6 %
<b>gegenwärtige Vorstandsmitglieder (Stand: 31.12.2021)</b>				
Adel Al-Saleh	n/a	3,4 %	-4,7 %	2,3 %
Birgit Bohle	–	n/a	45,6 %	16,3 %
Srini Gopalan	-25,3 %	3,0 %	16,1 %	62,0 %
Timotheus Höttges	12,2 %	11,5 %	11,8 %	18,7 %
Dr. Christian Illek	11,3 %	50,1 %	8,6 %	15,1 %
Thorsten Langheim	–	n/a	91,1 %	15,7 %
Dominique Leroy	–	–	n/a	282,9 %
Claudia Nemat	-0,2 %	3,8 %	-1,0 %	11,2 %
<b>frühere Vorstandsmitglieder (Stand 31.12.2021)</b>				
Reinhard Clemens	56,5 %	-85,3 %	-39,5 %	-46,7 %
Thomas Dannenfeldt	35,4 %	-15,9 %	-72,9 %	-10,4 %
Dr. Thomas Kremer	8,0 %	3,9 %	-11,5 %	38,8 %
Thomas Sattelberger	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %
Niek Jan van Damme	79,7 %	-83,2 %	-28,2 %	-27,1 %
Dr. Dirk Wössner	n/a	-54,7 %	-8,1 %	-56,7 %
<b>Durchschnittsvergütung Mitarbeiter</b>				
Durchschnittsvergütung	2,8 %	4,1 %	1,3 %	2,2 %

<sup>1)</sup> Für die Ertragskennziffer EBITDA-AL (bereinigt) wurde für die Veränderungsrate 2018/2017 das EBITDA bereinigt um Sondereinflüsse verwendet, da durch die Erstanwendung des Rechnungslegungsstandards IFRS 16 zum 1. Januar 2019 die Kennziffer EBITDA-AL für das Jahr 2017 nicht vorliegt.

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

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

Ein neu in den Vorstand eintretendes Vorstandsmitglied erhält erstmalig im fünften Jahr der Vorstandstätigkeit eine Auszahlung aus dem LTI und sogar erst im sechsten Jahr Aktienübertragungen aus dem Share Matching Plan. Wenn diese Vergütungselemente erstmalig als Auszahlungen in den Vergütungsvergleich eingerechnet werden, kommt es deshalb zu entsprechend hohen positiven Ausschlägen, ohne dass sich die vertraglich vereinbarten Vergütungsansprüche geändert hätten. Beispielhaft zeigt sich dies in obiger Tabelle bei der Vergütungsentwicklung von Herrn Dr. Illek im

Vergleich der Jahre 2018/2017. Der dortige Anstieg um 50 % resultiert aus dem erstmaligen Erhalt der variablen Vergütung, die sich aus der Erreichung von langfristigen Erfolgsparametern ergibt (LTI). Ein ähnlicher Effekt begründet die hohen Anstiege bei Frau Bohle und Herrn Langheim im Vergleich der Jahre 2020/2019, weil beide erstmalig im Jahr 2020 die Auszahlung aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Variable I) als Auszahlung erhalten haben.

Der Rückgang der Vergütung von Herrn Gopalan im Vergleich der Jahre 2018/2017 ist der Tatsache geschuldet, dass Herr Gopalan in seinem Erstbestellungsjahr eine Ausgleichszahlung (sign-on-Bonus) für seinen Wechsel zur Deutschen Telekom erhalten hat, der im Folgejahr nicht mehr in den zu berücksichtigenden Auszahlungen enthalten war.

Bei früheren Vorstandsmitgliedern sehen die vertraglichen Regelungen vor, dass bestehende Ansprüche auf Variable I und Variable II-Auszahlungen sowie Übertragungen von Aktien im Rahmen des Share Matching Plans nur auf Basis einer pro-rata Regelung ausgeglichen werden. Aus diesem Grund weisen die Vergütungen für frühere Vorstandsmitglieder nach dem Ausscheiden deutlich rückläufige Entwicklungen aus, da der pro-rata Anteil an LTI-Plänen mit vierjähriger Laufzeit immer weiter abnimmt, da nur geringere Anteile an den Plänen verdient werden konnten. Frühere Vorstandsmitglieder erhielten in ihrer Versorgungszusage eine jährliche Rentendynamik auf die Ruhegeldzahlungen. Somit steigen die jährlichen Ruhegeldzahlungen in Höhe der vereinbarten Dynamik.

#### **4. Ausblick**

Der Aufsichtsrat hat sich entschieden, der Hauptversammlung im Jahr 2022 erneut eine Anpassung des Vergütungssystems zur Billigung vorzulegen. Dabei bleibt das im Jahr 2021 gebilligte Vergütungssystem in der Struktur und den Elementen weitestgehend unverändert. Die vorgeschlagene Änderung betrifft die außerordentliche Erfolgsvergütung, die Erhöhung der Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden und die Anpassung der Auszahlungsoptionen der Versorgungszusage des Vorstandsvorsitzenden. Zu näheren Detailinformationen wird auf die Einladung zur Hauptversammlung 2022 verwiesen.

## B. Aufsichtsratsvergütung

### 1. Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021

#### Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, das in § 13 der Satzung geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung am 1. April 2021 mit einer Mehrheit von 99,15 % des vertretenen Kapitals ebenfalls gebilligt. Damit wurde das am 25. Mai 2016 durch die Hauptversammlung beschlossene System ohne Veränderungen bestätigt.

#### Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021

Das gegenüber den Vorjahren unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde vollständig wie in § 13 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

### 2. Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

#### 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.

#### Bestandteile, Höhe und Struktur der Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Nach den in der Satzung festgelegten Regelungen erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste jährliche Grundvergütung in Höhe von 70.000,00 €. 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 70.000,00 € und für den Stellvertreter 35.000,00 €.

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

- (a) der Vorsitzende des Prüfungsausschusses 80.000,00 €, jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses 40.000,00 €,
- (b) der Vorsitzende des Präsidialausschusses 70.000,00 €, jedes andere Mitglied des Präsidialausschusses 30.000,00 €,
- (c) der Vorsitzende des Nominierungsausschusses 25.000,00 €, jedes andere Mitglied des Nominierungsausschusses 12.500,00 €,
- (d) der Vorsitzende eines anderen Ausschusses 40.000,00 €, jedes andere Mitglied eines Ausschusses 25.000,00 €.

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 1.000,00 €.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 13 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

### Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Gemäß § 13 Abs. 6 der Satzung der Gesellschaft ist die Aufsichtsratsvergütung nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2021 handelt es sich um die nach der Hauptversammlung 2021 ausgezahlte Grundvergütung für die Aufsichtsratsrätstätigkeit und die Vergütung für Ausschussmitgliedschaften im Geschäftsjahr 2020 sowie das Sitzungsgeld.

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung <sup>1</sup>		Ausschussvergütung <sup>1</sup>		Sitzungsgeld		Gesamtsumme	Vergütung aus Mandaten bei Tochtergesellschaften und sonstigen internen Gremien <sup>2</sup>
	in €	in %	in €	in %	in €	in %		
Bednarki, Josef bis 30.04.2020	23.333,33 €	39	31.666,67 €	53	5.000,00 €	8	60.000,00 €	3.000,00 €
Dr. Bössinger, Rolf	70.000,00 €	37	82.500,00 €	44	35.000,00 €	19	187.500,00 €	
Dr. Bräunig, Günther	70.000,00 €	51	50.000,00 €	36	17.000,00 €	12	137.000,00 €	
Chatzidis, Odysseus D.	70.000,00 €	60	29.166,67 €	25	17.000,00 €	15	116.166,67 €	
Greve, Constantin	70.000,00 €	53	45.833,33 €	35	17.000,00 €	13	132.833,33 €	
Hinrichs, Lars	70.000,00 €	63	25.000,00 €	23	16.000,00 €	14	111.000,00 €	
Dr. Jung, Helga	70.000,00 €	64	25.000,00 €	23	14.000,00 €	13	109.000,00 €	
Prof. Dr. Kaschke, Michael	70.000,00 €	55	40.000,00 €	31	17.000,00 €	13	127.000,00 €	
Koch, Nicole	70.000,00 €	63	25.000,00 €	23	16.000,00 €	14	111.000,00 €	4.500,00 €
Kollmann, Dagmar P.	70.000,00 €	33	117.500,00 €	55	25.000,00 €	12	212.500,00 €	
Kreusel, Petra Steffi	70.000,00 €	55	40.000,00 €	31	18.000,00 €	14	128.000,00 €	8.833,33 €
Krüger, Harald	70.000,00 €	79	4.166,67 €	5	14.000,00 €	16	88.166,67 €	
Prof. Dr. Lehner, Ulrich (Vorsitzender)	140.000,00 €	42	160.000,00 €	48	36.000,00 €	11	336.000,00 €	9.000,00 €
Marx, Kerstin seit 01.05.20	46.666,67 €	33	63.333,33 €	45	31.000,00 €	22	141.000,00 €	7.083,33 €
Sauerland, Frank (stellv. Vorsitzender seit 27.03.20)	99.166,67 €	52	64.583,33 €	34	28.000,00 €	15	191.750,00 €	19.000,00 €
Schröder, Lothar (stellv. Vorsitzender bis 27.03.20)	78.750,00 €	49	63.750,00 €	39	19.000,00 €	12	161.500,00 €	32.230,00 €
Seelemann-Wandtke, Nicole	70.000,00 €	52	45.833,33 €	34	19.000,00 €	14	134.833,33 €	
Spoos, Sibylle	70.000,00 €	46	65.000,00 €	43	17.000,00 €	11	152.000,00 €	
Streibich, Karl-Heinz	70.000,00 €	45	65.000,00 €	42	19.000,00 €	12	154.000,00 €	
Suckale, Margret	70.000,00 €	50	50.000,00 €	35	21.000,00 €	15	141.000,00 €	
Topel, Karin	70.000,00 €	63	25.000,00 €	23	16.000,00 €	14	111.000,00 €	
	<b>1.507.916,67 €</b>		<b>1.118.333,33 €</b>		<b>417.000,00 €</b>		<b>3.043.250,00 €</b>	

<sup>1</sup> Festvergütung und Vergütung für Ausschusstätigkeit: Gewährt und geschuldet in 2021 für die Aufsichtsratsrätstätigkeit im vorvergangenen Geschäftsjahr 2020. Vgl. obenstehende Erläuterung.

<sup>2</sup> Vergütung aus Mandaten bei Tochterunternehmen der Deutschen Telekom AG und sonstigen internen Gremien (wie z. B. Datenschutzbeirat): Zuordnung der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung.

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

### 3. Vergleichende Darstellung

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

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

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

	Veränderung 2018 zu 2017	Veränderung 2019 zu 2018	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020
<b>Ertragskennziffern</b>				
Jahresüberschuss nach HGB	-15,0 %	-58,2 %	43,8 %	43,3 %
EBITDA AL (bereinigt) <sup>1)</sup>	4,1 %	6,9 %	41,7 %	6,6 %
<b>gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder (Stand: 31.12.2021)</b>				
Dr. Bösing, Rolf	–	n/a	68,88 %	9,97 %
Dr. Bräunig, Günther	–	n/a	17,27 %	6,20 %
Chatzidis, Odysseus D.	–	n/a	13,81 %	12,78 %
Greve, Constantin	–	n/a	505,94 %	30,23 %
Hinrichs, Lars	5,83 %	-5,50 %	-1,94 %	9,90 %
Dr. Jung, Helga	-11,68 %	13,23 %	12,60 %	6,86 %
Prof. Dr. Kaschke, Michael	3,33 %	-3,23 %	-2,50 %	8,55 %
Koch, Nicole	-12,57 %	14,38 %	12,57 %	7,77 %
Kollmann, Dagmar P.	1,46 %	-1,44 %	-1,95 %	5,46 %
Kreusel, Petra Steffi	4,10 %	-3,94 %	-1,64 %	6,67 %
Krüger, Harald	–	n/a	48,03 %	17,56 %
Prof. Dr. Lehner, Ulrich (Vorsitzender)	0,62 %	-0,61 %	4,92 %	-1,47 %
Marx, Kerstin	–	–	–	n/a
Sauerland, Frank (stellvertr. Vorsitzender)	–	n/a	483,18 %	84,38 %
Schröder, Lothar	0,38 %	-0,38 %	4,36 %	-41,38 %
Seelemann-Wandtke, Nicole	–	n/a	133,21 %	30,91 %
Spoo, Sibylle	-29,93 %	42,72 %	-0,68 %	4,11 %
Streibich, Karl-Heinz	-5,19 %	5,47 %	11,76 %	-4,64 %
Suckale, Margret	n/a	267,01 %	8,71 %	8,46 %
Topel, Karin	n/a	105,42 %	25,35 %	7,77 %
<b>frühere Aufsichtsratsmitglieder (Stand 31.12.2021)</b>				
Bednarski, Josef	0,53 %	-0,53 %	6,08 %	-70,07 %
<b>Durchschnittsvergütung Mitarbeiter</b>				
Durchschnittsvergütung	2,8 %	4,1 %	1,3 %	2,2 %

Die teilweise sehr starken Veränderungen in der Vergütungsentwicklung der Aufsichtsratsmitglieder in einzelnen Jahresvergleichen beruhen nicht auf Anpassungen der Vergütungshöhen, sondern sind verschiedenen Einzelfaktoren geschuldet (z. B. zeitlich längere Mitgliedschaften im Vergleich zum Vorjahr oder Veränderungen in Bezug auf Ausschusstätigkeiten).

## 4. Ausblick

Die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 (Auszahlung nach der Hauptversammlung 2022) verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung <sup>1</sup>		Ausschussvergütung <sup>1</sup>		Sitzungsgeld		Gesamtsumme	Vergütung aus Mandaten bei Tochtergesellschaften und sonstigen internen Gremien <sup>2</sup>
	in €	in %	in €	in %	in €	in %		
Dr. Bössinger, Rolf	70.000,00 €	39	82.500,00 €	46	25.000,00 €	14	177.500,00 €	
Dr. Bräunig, Günther	70.000,00 €	65	25.000,00 €	23	12.000,00 €	11	107.000,00 €	
Chatzidis, Odysseus D.	70.000,00 €	51	50.000,00 €	37	16.000,00 €	12	136.000,00 €	
Greve, Constantin	70.000,00 €	65	25.000,00 €	23	12.000,00 €	11	107.000,00 €	
Hinrichs, Lars	70.000,00 €	65	25.000,00 €	23	12.000,00 €	11	107.000,00 €	
Dr. Jung, Helga	70.000,00 €	89	0,00 €	0	9.000,00 €	11	79.000,00 €	
Prof. Dr. Kaschke, Michael	70.000,00 €	57	40.000,00 €	33	13.000,00 €	11	123.000,00 €	
Koch, Nicole	70.000,00 €	65	25.000,00 €	23	12.000,00 €	11	107.000,00 €	4.500,00 €
Kollmann, Dagmar P.	70.000,00 €	34	117.500,00 €	57	20.000,00 €	10	207.500,00 €	
Kreusel, Petra Steffi	70.000,00 €	56	40.000,00 €	32	16.000,00 €	13	126.000,00 €	3.250,00 €
Krüger, Harald	70.000,00 €	65	25.000,00 €	23	13.000,00 €	12	108.000,00 €	
Prof. Dr. Lehner, Ulrich (Vorsitzender)	140.000,00 €	49	120.000,00 €	42	27.000,00 €	9	287.000,00 €	12.000,00 €
Marx, Kerstin	70.000,00 €	36	95.000,00 €	49	30.000,00 €	15	195.000,00 €	3.250,00 €
Sauerland, Frank (stellv. Vorsitzender)	105.000,00 €	54	70.000,00 €	36	20.000,00 €	10	195.000,00 €	18.500,00 €
Schröder, Lothar	70.000,00 €	57	40.000,00 €	33	12.000,00 €	10	122.000,00 €	12.000,00 €
Seelemann-Wandtke, Nicole	70.000,00 €	66	25.000,00 €	24	11.000,00 €	10	106.000,00 €	
Spoo, Sibylle	70.000,00 €	56	40.000,00 €	32	15.000,00 €	12	125.000,00 €	
Streibich, Karl-Heinz	70.000,00 €	47	65.000,00 €	44	13.000,00 €	9	148.000,00 €	
Suckale, Margret	70.000,00 €	51	50.000,00 €	37	16.000,00 €	12	136.000,00 €	
Topel, Karin	70.000,00 €	65	25.000,00 €	23	12.000,00 €	11	107.000,00 €	
	<b>1.505.000,00 €</b>		<b>985.000,00 €</b>		<b>316.000,00 €</b>		<b>2.806.000,00 €</b>	

<sup>1</sup> Festvergütung und Vergütung für Ausschusstätigkeit für das Geschäftsjahr 2021.

<sup>2</sup> Vergütung aus Mandaten bei Tochterunternehmen der Deutschen Telekom AG und sonstigen internen Gremien (wie z. B. Datenschutzbeirat) im Geschäftsjahr 2021.

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

Prof. Dr. Ulrich Lehner  
Vorsitzender des Aufsichtsrats  
der Deutschen Telekom AG

# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Telekom AG, Bonn

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutsche Telekom AG, Bonn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Deutsche Telekom AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

## Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

## Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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

### **Verwendungsbeschränkung**

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Deutsche Telekom AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-) Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Frankfurt am Main, den 23. Februar 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thomas Tandetzki  
Wirtschaftsprüfer

Dr. Sven Willms  
Wirtschaftsprüfer