Deutsche Telekom

Vergütungsbericht 2025

Connecting your world.

Inhalt

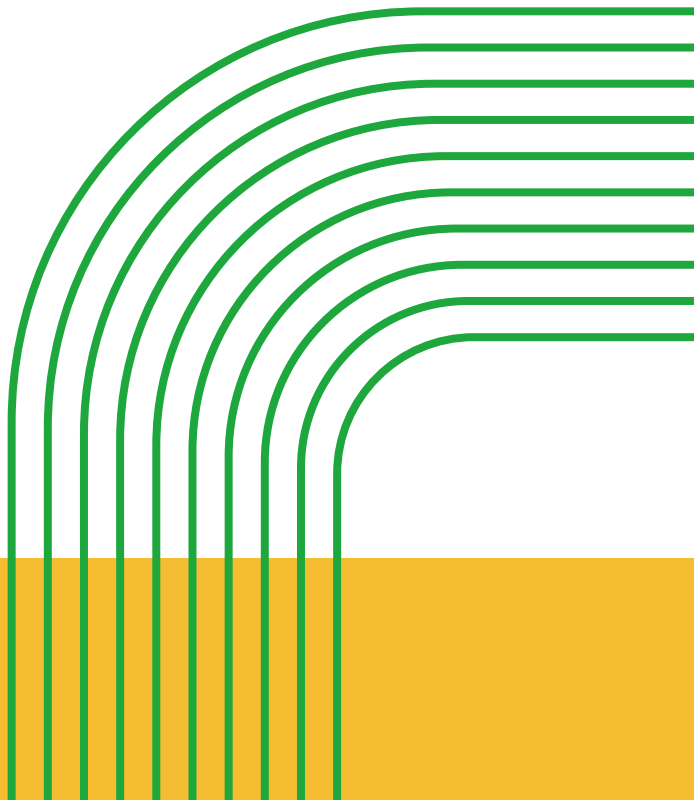
4 Vorstandsvergütung

4 Rückblick auf das Vergütungsjahr 2025
6 Übersicht über die Vergütung im Jahr 2025
25 Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

30 Aufsichtsratsvergütung

30 Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat
30 Übersicht über das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2025
31 Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG
32 Vergleichende Darstellung

34 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers



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

Der Vergütungsbericht wird nach erfolgter Aufstellung vom Abschlussprüfer Deloitte einer materiellen Prüfung unterzogen. Der Vermerk über das Ergebnis dieser Prüfung ist im Anschluss an den Vergütungsbericht vollständig wiedergegeben. Darüber hinaus wurde während des Berichtsjahres 2025 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) entsprochen – mit Ausnahme der Empfehlung B.4 (Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer), die jedoch in keinem direkten Zusammenhang mit der Vorstands- oder Aufsichtsratsvergütung steht. Mit der neuesten Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG vom 30. Dezember 2025 wird wieder allen Empfehlungen des DCGK vollumfänglich entsprochen.

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

Vorstandsvergütung

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2025

Personalia Vorstand

Timotheus Höttges wurde am 27. Januar 2025 vom Aufsichtsrat der Deutsche Telekom AG vorzeitig für die Zeit vom 1. Februar 2025 bis zum 31. Dezember 2028 erneut zum Vorstandsvorsitzenden bestellt. Gleichzeitig wurde die laufende, bis zum 31. Dezember 2026 dauernde Bestellung mit Wirkung zum Ablauf des 31. Januar 2025 aufgehoben. In der gleichen Sitzung wurde Rodrigo Diehl zum 1. März 2025 für drei Jahre zum Vorstandsmitglied Deutschland bestellt. Er folgt Srinivasan Gopalan, der sein Vorstandsmandat mit Ablauf des 28. Februar 2025 niedergelegt hat und mit Wirkung zum 1. November 2025 zum Chief Executive Officer der T-Mobile US ernannt wurde, nachdem er dort zunächst als Chief Operating Officer tätig war. Zudem hat sich Claudia Nemat dazu entschlossen, ihren zum 30. September 2026 auslaufenden Vorstandsvertrag nicht erneut zu verlängern. Der Aufsichtsrat hat sich daher mit ihr darauf geeinigt, ihre Vorstandstätigkeit zum 30. September 2025 vorzeitig zu beenden. In der Sitzung des Aufsichtsrats am 22. Mai 2025 wurde der Niederlegung von Claudia Nemat zugestimmt und mit Dr. Abdurazak Mudesir ein interner Nachfolger mit Wirkung zum 1. Oktober 2025 für drei Jahre zum Vorstandsmitglied Produkt und Technologie bestellt.

Abstimmung über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 und Billigung des Vergütungssystems 2025 auf der Hauptversammlung 2025

Der auf Basis der Vorschriften des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde vom Abschlussprüfer Deloitte einer formellen Prüfung unterzogen und der Hauptversammlung am 9. April 2025 zur Abstimmung vorgelegt. Der über die vorgenommene Prüfung angefertigte Vermerk von Deloitte wurde dem Vergütungsbericht 2024 beigefügt und auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. Die Hauptversammlung hat den vorgelegten Vergütungsbericht mit einer Zustimmungsquote von 95,95 % gebilligt. Dies entspricht einer Verbesserung des Abstimmungsergebnisses um fast 5 %-Punkte gegenüber dem Vorjahr, so dass insoweit keine Anpassung in der Form der Vergütungsberichtserstattung erforderlich war.

Gleichwohl wurden die Anmerkungen aus den zahlreichen Gesprächen mit Investoren, Proxy Advisors und weiteren Stakeholdern im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems berücksichtigt. Das überarbeitete Vergütungssystem wurde auf der Hauptversammlung 2025 mit 95,85 % gebilligt. Auf die wesentlichen Änderungen im überarbeiteten Vergütungssystem wird in einem separaten Abschnitt des Vergütungsberichts detailliert eingegangen. Zudem kann das neue Vergütungssystem auf der Internetseite der Deutschen Telekom AG eingesehen werden.

Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems

Das der Hauptversammlung 2025 vorgelegte und gebilligte Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat umgesetzt und rückwirkend zum 1. Januar 2025 eingeführt. Alle aktuellen Vorstandsmitglieder besitzen Vorstandsverträge auf Basis des 2025 verabschiedeten Vergütungssystems. Aufgrund des Ausscheidens von Claudia Nemat zum 30. September 2025, wurde der Vorstandsvertrag von ihr nicht mehr angepasst. Folglich richten sich jegliche Vergütungsansprüche von Claudia Nemat nach dem Vergütungssystem, das der Hauptversammlung 2022 zur Abstimmung vorgelegt wurde. Gleiches gilt für Srinivasan Gopalan, der bereits vor Billigung des aktuellen Vergütungssystems, die Deutsche Telekom AG verlassen hat.

In den nachfolgenden Ausführungen zum Vergütungssystem und zur Vorstandsvergütung ist zu beachten, dass es im Jahr 2025 und in den darauffolgenden Jahren noch Zahlungen gegeben hat bzw. geben wird, die aus dem früheren Vergütungssystem stammen. Diese betreffen insbesondere mehrjährige variable Vergütungsbestandteile, die bis zum Ende ihrer Laufzeit unverändert fortgeführt und ausgezahlt werden. Es wird in diesem Vergütungsbericht darauf hingewiesen, wenn Vergütungsbestandteile aus dem Altsystem im Zahlenwerk enthalten sind.

In den Vergütungsangaben nach § 162 AktG beziehen sich die Darstellungen zum Long Term Incentive (LTI) und Share Matching Plan (SMP) noch auf die Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems 2022, da über Auszahlungen aus dem LTI nach dem Vergütungssystem 2025 erstmals im Vergütungsbericht 2029 und über Übertragungen aus dem SMP erstmals im Vergütungsbericht 2030 zu berichten sein wird. Die Änderungen am Short Term Incentive (STI) im Vergütungssystem 2025 werden dagegen bereits in diesem Vergütungsbericht dargestellt, da der STI für die aktuellen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 erstmals nach den Regelungen des Vergütungssystems 2025 abgerechnet wird.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde von keinen Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen, die Gegenstand der Billigung des Vergütungssystems in der Hauptversammlung 2022 bzw. 2025 waren.

Wesentliche Änderungen des Vergütungssystems 2025

Im Vergleich zum bisher gültigen Vergütungssystem wird im von der Hauptversammlung 2025 verabschiedeten Vergütungssystem ein stärkerer Fokus auf das Chancen-Risiko-Profil gelegt. In diesem Zusammenhang werden sowohl beim LTI als auch beim SMP eine vollständige Ausfallmöglichkeit der Vergütungsbestandteile eingeführt, die sich nach der Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) richtet. Ab einem TSR-Rückgang von 20 % während der Planperiode fällt der LTI aus bzw. kommt es zu keiner Übertragung von Matching Shares. Gleichzeitig können die Vorstandsmitglieder an positiven TSR-Entwicklungen im Rahmen des SMP durch höhere Matching Ratios partizipieren. Damit sollen die Interessen von Aktionären und Vorstandsmitgliedern noch weiter angeglichen werden.

Der Aufsichtsrat hat sich zudem für die Einführung von Multiplikatoren im STI und LTI entschieden, die als Bonus oder Malus wirken können. Durch die multiplikative Verknüpfung der Finanzziele mit den ESG- und Strategie-Zielen im STI und LTI, möchte der Aufsichtsrat seiner Überzeugung Nachdruck verleihen, dass sich die Vorstandsmitglieder zunächst für die finanziellen Zielsetzungen des Konzerns und der verantworteten Segmente einsetzen sollen. Gleichwohl sollen die Vorstandsmitglieder lediglich dann eine attraktive Vergütung erhalten, wenn die Deutsche Telekom nicht nur finanziell erfolgreich ist und eine nachhaltige Steigerung des Shareholder-Return verzeichnen kann, sondern auch die ESG- und Strategie-Ziele erfolgreich umgesetzt werden. Auf diese Weise werden die Vorstandsmitglieder motiviert, nicht nur finanzielle Erfolge anzustreben, sondern auch nachhaltig und strategisch im Sinne der langfristigen Unternehmensziele zu handeln. Der bisher teilweise als intransparent wahrgenommene Performancefaktor ist nicht mehr Bestandteil des Vergütungssystems.

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

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

Zudem wurde die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden und die ordentlichen Vorstandsmitglieder angehoben. Für den derzeitigen Vorstandsvorsitzenden Timotheus Höttges wurde darüber hinaus eine weitergehende temporäre Erhöhung der Maximalvergütung vorgenommen. Mit dieser Maßnahme soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass der derzeitige Vorstandsvorsitzende bereit war, sein Mandat ein weiteres Mal vorzeitig zu verlängern, um den erfolgreichen Weg der Deutschen Telekom fortzuführen. Die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden wird lediglich temporär für den aktuellen Vorstandsvorsitzenden erhöht.

Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung sowie Einhaltung der Maximalvergütung

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

Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats hat im Jahr 2025 die Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung der Deutschen Telekom AG überprüft. Die Überprüfung erfolgte dabei anhand einer Studie, die ein unabhängiger externer Dienstleister über die Vergütungselemente und Vergütungshöhen in Unternehmen des DAX 40 erhoben hat. Aufgrund der statistischen Einordnung (Umsatz, Mitarbeitende und Marktkapitalisierung) liegt die Deutsche Telekom AG aktuell im oberen Viertel dieser Vergleichsgruppe. Um den Unterschieden innerhalb des DAX 40 Rechnung zu tragen, wurden bei der Überprüfung die zwölf größten Unternehmen des Index besonders betrachtet. Außerdem analysiert der Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen die Vergütungssysteme und -höhen europäischer und internationaler Telekommunikationsunternehmen mit Hilfe eines externen Dienstleisters. Die Analyse zeigte, dass diese Unternehmen aufgrund ihrer unterschiedlichen Größe und geografischen Lage nicht als Vergleichsmaßstab für die Vorstandsvergütung der Deutschen Telekom AG geeignet sind.

Als Ergebnis wurde festgestellt, dass die im Vorstandsvergütungssystem verwendeten Vergütungsbestandteile marktkonform und marktüblich ausgestaltet sind. Mit Einführung des aktuellen Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat die Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder angepasst, nachdem er entsprechenden Handlungsbedarf bereits im Vergütungsbericht 2024 signalisiert hatte, so dass die Vorstandsmitglieder heute gemäß der aktienrechtlichen Regelungen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft vergütet werden.

Der Aufsichtsrat hat außerdem nach § 162 Abs. 1 AktG sicherzustellen, dass die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wird, und hat dies im Vergütungsbericht zu erläutern.

Grundsätzlich wurde die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden vom Aufsichtsrat auf 11.000.000 € und für ordentliche Vorstandsmitglieder auf 6.500.000 € festgelegt. Für den aktuellen Vorstandsvorsitzenden Timotheus Höttges wurde davon abweichend eine Maximalvergütung von 14.000.000 € festgelegt. Die Hauptversammlung hat am 9. April 2025 diese Maximalvergütungen gebilligt. Nach Ende des Vorstandsmandats von Timotheus Höttges beträgt die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden dann wieder 11.000.000 €. Für Claudia Nemat und Srinivasan Gopalan gilt weiterhin die von der Hauptversammlung 2022 gebilligte Maximalvergütung von 5.300.000 €.

Für die Überprüfung der Maximalvergütung nach dem Vergütungssystem 2025 werden die nachfolgenden Bestandteile berücksichtigt:

Bestandteile der Maximalvergütung

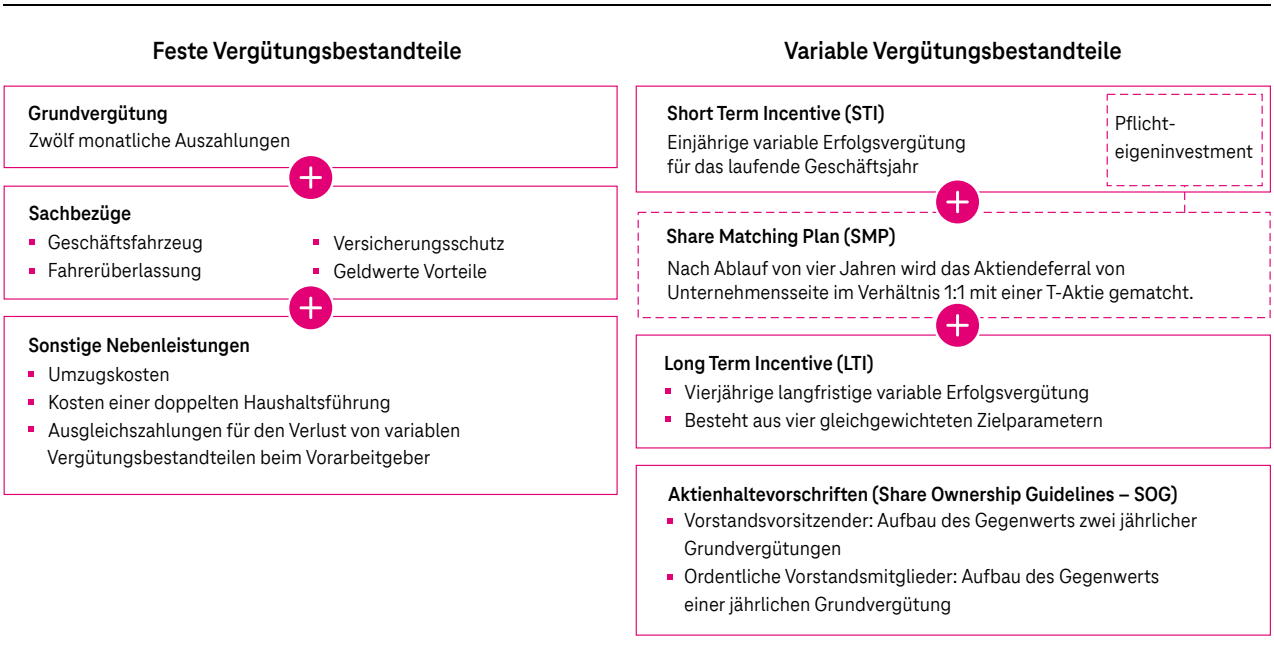
Feste Vergütungsbestandteile	▪ Grundvergütung ▪ Sachbezüge
Variable Vergütungsbestandteile	▪ Short Term Incentive (STI) ▪ Share Matching Plan (SMP) ▪ Long Term Incentive (LTI)

Die Einhaltung der Maximalvergütung kann erst rückwirkend überprüft werden, wenn der letzte Gehaltsbestandteil des jeweiligen Geschäftsjahres ausgezahlt wurde. Das aktuelle und das vorherige Vorstandsvergütungssystem enthalten jeweils zwei variable Vergütungselemente mit mehrjähriger Laufzeit. Der LTI und der SMP haben eine Laufzeit von jeweils vier Jahren. Zur Teilnahme am SMP besteht die Voraussetzung, aus dem ausbezahlten Brutto-STI des Vorjahres, ein Eigeninvestment in Aktien der Deutschen Telekom AG vorzunehmen, welches ab dem Kaufzeitpunkt für vier Jahre gesperrt wird.

Aus diesem Grund kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 erst final im Vergütungsbericht 2030 berichtet werden. Sofern bereits zu einem früheren Zeitpunkt feststeht, dass die Maximalvergütung überschritten wird, erfolgt unmittelbar eine entsprechende Kappung in der Auszahlung des Vergütungsbestandteils, der das Überschreiten der Maximalvergütung verursacht.

Übersicht über die Vergütung im Jahr 2025

Das Vorstandsvergütungssystem wurde basierend auf den Anforderungen des § 87a AktG und den Empfehlungen des DCGK entwickelt. Die Vorstandsvergütung im Jahr 2025 der Deutschen Telekom AG besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen:



Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

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

Überblick über die im Vergütungssystem möglichen festen Bestandteile der Vorstandsvergütung

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

Grundvergütung

Die Grundvergütung wird in zwölf 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 eines jeden Vorstandsmitglieds. Im Rahmen der Wiederbestellung unternimmt der Aufsichtsrat stets eine systematische Evaluierung der Vergütung des betroffenen Vorstandsmitglieds und passt die Vergütung entsprechend der individuellen Erfahrung und der erbrachten Leistung an.

Sachbezüge

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

Sonstige Nebenleistungen

Anlässlich der Bestellung zum Vorstandsmitglied von Rodrigo Diehl wurden die mit dem beruflich bedingten Wohnortwechsel verbundenen Umzugskosten sowie für einen befristeten Zeitraum die Kosten für regelmäßige Heimreisen und eine vorübergehende Unterbringung am neuen Dienstort übernommen.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Darüber hinaus partizipierten die Vorstandsmitglieder im Jahr 2025 an den in der folgenden Tabelle abgebildeten erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass im Geschäftsjahr 2025 lediglich der STI für die aktuellen Vorstandsmitglieder nach den Regelungen des Vergütungssystems 2025 abgerechnet wurde. Alle sonstigen abgerechneten erfolgsabhängigen Vergütungsinstrumente richten sich nach den Regelungen früherer Vergütungssysteme. Für die im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder sind mit Blick auf den STI weiterhin die Regelungen des Vergütungssystems 2022 zur Anwendung gekommen. Die Herleitung der Zielerreichung des STI für die beiden ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder wird daher in einem eigenen Abschnitt dargestellt.

Überblick über die variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung im Jahr 2025

Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug

Short Term Incentive (STI)	▪ Laufzeit: ein Jahr
	▪ Auszahlungszeitpunkt: Nach der Hauptversammlung des Folgejahres
	
	Vergütungssystem 2022:
	▪ Die relevanten Zielparameter sind:
	  ▪ 33,33 % Konzernfinanzziele
	  ▪ 33,33 % Segmentfinanzziele
	  ▪ 33,33 % ESG-Ziele
	▪ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 %–150 %
	▪ Anwendung individueller Performancefaktor: 0,8–1,2
	▪ Mögliche Gesamtzielerreichung unter Berücksichtigung des Performancefaktors: 0 %–180 %
	
	Vergütungssystem 2025:
	▪ Die relevanten Zielparameter vor Anwendung des ESG- & Strategie-Multiplikators sind:
	  ▪ 50 % Konzernfinanzziele
	  ▪ 50 % Segmentfinanzziele
	▪ ESG- & Strategie-Multiplikator (0,8–1,2):
	  ▪ 66,67 % ESG-Ziele
	  ▪ 33,33 % strategische Individualziele
	▪ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 %–166,67 %
	▪ Mögliche Gesamtzielerreichung unter Berücksichtigung des ESG- & Strategie-Multiplikators: 0 %–200 %
		▪ Erreichung der aus der Mittelfristplanung abgeleiteten einjährigen Unternehmensziele
		▪ Berücksichtigung der operativen Erfolge auf Konzern- und Segmentebene
		▪ Kontinuierliche Weiterentwicklung des operativen Geschäfts
		▪ Schaffung der Voraussetzung für die Dividenden- und Investitionsfähigkeit
		▪ Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen
		▪ Berücksichtigung der nachhaltigen Aspekte im Geschäft der Gesellschaft
		▪ Berücksichtigung der Kundenbindung/-zufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit
		▪ Möglichkeit, die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen

Pflichteigeninvestment	▪ Rollierend jedes Jahr nach Festsetzung der Zielerreichung des STI durch den Aufsichtsrat ▪ Mindestinvestitionsvolumen: 33,33 % des STI ▪ Maximalinvestitionsvolumen: 50 % des STI ▪ Haltedauer: vier Jahre (ab Investitionszeitpunkt)	▪ Erreichen der Planzahlen und kurzfristigen Unternehmensziele ▪ Anreizwirkung für die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ▪ Vereinheitlichung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären ▪ Bindungswirkung für das Vorstandsmitglied
Share Matching Plan (SMP)	▪ Die Darstellung folgt den Regelungen des **Vergütungssystems 2022**, da der neue SMP erstmals im Geschäftsjahr 2026 zur Anwendung kommt ▪ Die Übertragung von Matching Shares setzt das vier Jahre zuvor getätigte Eigeninvestment aus dem STI voraus ▪ Rollierend jedes Jahr nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist des Eigeninvestments ▪ Matching Ratio: 1:1 (für jede Aktie des Eigeninvestments wird eine Aktie als Matching Share übertragen) ▪ Begrenzung der Kursentwicklung bei 150 % des ausbezahlten Brutto-STI. Sollte der Aktienkurs während der Haltedauer um mehr als 150 % des für das Eigeninvestment relevanten STI steigen, partizipiert das Vorstandsmitglied nicht mehr an einem weiteren Kursanstieg. In diesem Fall ergäbe sich eine Matching Ratio von < 1:1	▪ Anreizwirkung für die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ▪ Vereinheitlichung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären ▪ Bindungswirkung für das Vorstandsmitglied

Long Term Incentive (LTI)	▪ Planart: cash- und aktienbasiert
	▪ Laufzeit: vier Jahre (rollierend)
	▪ Aktienbasierung durch Abbildung als virtuelle Aktien über die Planlaufzeit
	▪ Berücksichtigung der realen Auszahlungen von Dividenden
	▪ Auszahlungszeitpunkt: Nach der Hauptversammlung, die auf das Ende der vierjährigen Planlaufzeit folgt
	▪ Mögliche Zielerreichung der Zielparameter: 0 %–150 %
	▪ Maximale Auszahlungshöhe begrenzt bei 200 % des Auslobungsbetrags
	
	Vergütungssystem 2022:
	▪ Die relevanten Zielparameter sind:
	  ▪ 25 % ROCE
	  ▪ 25 % EPS (bereinigt)
	  ▪ 25 % Kundenzufriedenheit
	  ▪ 25 % Mitarbeiterzufriedenheit
	
	Vergütungssystem 2025:
	▪ Die relevanten Zielparameter vor Anwendung des ESG-Multiplikators sind:
	  ▪ 50 % ROCE
	  ▪ 50 % EPS (bereinigt)
	▪ ESG-Multiplikator (0,8–1,2):
	  ▪ 50 % CO_2-Emissionen
	  ▪ 50 % Energieverbrauch
	▪ Ab einem TSR-Rückgang von 20 % während der vierjährigen Planlaufzeit verfällt der Anspruch auf den LTI
		▪ Erreichung der aus der Mittelfristplanung abgeleiteten mehrjährigen Unternehmensziele
		▪ Anreizwirkung, die langfristige Unternehmensstrategie umzusetzen
		▪ Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen
		▪ Berücksichtigung der nachhaltigen und ökologischen Aspekte im Geschäft der Gesellschaft
		▪ Berücksichtigung der Kundenbindung/-zufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit
		▪ Vereinheitlichung der Interessenslage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären
		▪ Bindungswirkung für das Vorstandsmitglied

Short Term Incentive (STI)

Short Term Incentive (STI) der aktuellen Vorstandsmitglieder

Funktionsweise

Der STI ist das kurzfristige variable Vergütungsinstrument und hat eine Laufzeit von einem Jahr. Der STI nach dem Vergütungssystem 2025 setzt sich zum einen aus jeweils drei finanziellen Konzern- und drei finanziellen Segmentzielen mit einjährigem Bemessungszeitraum zusammen, die additiv miteinander verknüpft sind. Die Zielerreichung des STI wird zum anderen durch einen ESG- & Strategie-Multiplikator beeinflusst, der Werte zwischen 0,8 und 1,2 annehmen kann. Dabei wirken alle Ausprägungen des Multiplikators kleiner 1,0 wie ein Malus und alle Ausprägungen größer 1,0 wie ein zusätzlicher Bonus für die Vorstandsmitglieder. Der Multiplikator besteht aus zwei ESG-Zielen und individuellen Strategiezielen je Vorstandsmitglied, die ebenfalls einen Bemessungszeitraum von einem Jahr aufweisen. Auf den jeweils aus dem Vorstandsvertrag resultierenden Zielbetrag wird die Zielerreichung angewendet. Die maximale Zielerreichung pro Zielparameter ist auf 166,67 % begrenzt. Durch Anwendung des ESG- & Strategie-Multiplikators kann die Gesamtzielerreichung maximal 200 % des Zielbetrags erreichen.

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

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

Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

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

Durch die Incentivierung mittels Konzernfinanzzielen soll die übergreifende Zusammenarbeit im Vorstandsteam gestärkt werden. Gleichwohl ist es dem Aufsichtsrat wichtig, dass Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für das operative Geschäft in gleicher Weise am Erfolg dieses Segments gemessen werden. Bei nicht operativen Vorstandsmitgliedern erfolgt die Messung auf Konzernebene, je nach Verantwortungsbereich mit oder ohne Einbeziehung des US-Geschäfts (siehe dazu Abbildung im Abschnitt zu den Segmentzielen). Daneben unterstützt der Aufsichtsrat die Bedeutung der Mitarbeiter- und der Kundenbindung/-zufriedenheit sowie der strategischen Individualziele, die im ESG- & Strategie-Multiplikator verankert sind und ebenfalls einen einjährigen Bemessungszeitraum aufweisen.

Zielerreichung für den STI des Geschäftsjahres 2025

Die Deutsche Telekom AG hat ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2025 abgeschlossen und in den maßgeblichen Bereichen die ursprünglichen Kapitalmarkterwartungen übertroffen. Die Gesamtzielerreichung des erfolgreichen Geschäftsjahres 2025 kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Die Berechnung der Zielerreichung erfolgt auf Basis der exakten Werte (inkl. Nachkommastellen). Aus Gründen der Übersichtlichkeit erfolgt der Ausweis in der Tabelle ohne Nachkommastellen. Die Auszahlung des STI wird nach der Durchführung der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2026 erfolgen.

Zielestruktur			Zielerreichung [c]							
		Gewichtung	Dr. Ferri Abolhassan	Birgit Bohle	Rodrigo Diehl	Timotheus Höttges	Dr. Christian P. Illek	Thorsten Langheim	Dominique Leroy	Dr. Abdurazak Mudesir
Konzern-finanzziele (50 %)	Service-Umsätze	30 %				125 %				
	EBITDA AL	30 %				95 %				
	Free Cashflow AL	40 %				147 %				
	Zielerreichung					**125 %**				
Segment-finanzziele (50 %)	Service-Umsätze [a]	33,33 %	92 %	96 %	81 %	125 %	125 %	125 %	162 %	96 %
	EBITDA AL	33,33 %	131 %	149 %	115 %	95 %	95 %	95 %	156 %	149 %
	OPEX-Quote (bereinigt) [b]	33,33 %	100 %	110 %	95 %	110 %	110 %	110 %	162 %	110 %
	Zielerreichung		**107 %**	**118 %**	**97 %**	**110 %**	**110 %**	**110 %**	**160 %**	**118 %**
Kollektivzielerreichung			**116 %**	**122 %**	**111 %**	**118 %**	**118 %**	**118 %**	**143 %**	**122 %**
ESG- & Strategie-Multiplikator (0,8–1,2)	Kundenbindung/-zufriedenheit	33,33 %				130 %				
	Mitarbeiterzufriedenheit	33,33 %				120 %				
	Strategische Individualziele	33,33 %	150 %	105 %	105 %	125 %	115 %	135 %	130 %	115 %
	Zielerreichung		**133 %**	**118 %**	**118 %**	**125 %**	**122 %**	**128 %**	**127 %**	**122 %**
	Multiplikatorausprägung		**1,10**	**1,05**	**1,05**	**1,07**	**1,06**	**1,08**	**1,08**	**1,06**
Gesamtzielerreichung			**128 %**	**128 %**	**116 %**	**126 %**	**125 %**	**127 %**	**154 %**	**129 %**

[a] Anstelle der Service-Umsätze wurde bei T-Systems auf die externen Umsätze abgestellt.
[b] Anstelle der OPEX-Quote (bereinigt) wurde bei T-Systems auf die EBITDA AL Marge (bereinigt) abgestellt.
[c] Die Berechnung erfolgt auf Basis der exakten Werte (inkl. Nachkommastellen).

Vor Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die Ziel- und Schwellenwerte für die Konzernfinanz-, Segmentfinanz- und ESG-Ziele aus der mittelfristigen Unternehmensplanung abgeleitet. Der 100 %-Zielwert entspricht dabei dem Budgetwert aus der Planung. Jeder einzelne Zielparameter kann Zielerreichungen zwischen 0 % und 166,67 % annehmen.

Konzernfinanzziele

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

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

Der Free Cashflow After Leases (Free Cashflow 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 Free Cashflow AL wird der Free Cashflow (Operativer Cashflow abzüglich Auszahlungen für Investitionen) um die Tilgung von Leasingverbindlichkeiten angepasst.

Für das Geschäftsjahr 2025 galten die nachfolgend dargestellten Zielwertvorgaben und daraus abgeleiteten Zielerreichungen:

in Mrd. €

	Gewichtung	Unterer Schwellenwert Zielerreichung 0 %	Zielwert Zielerreichung 100 %	Oberer Schwellenwert Zielerreichung 166,67 %	Ergebnis [a]	Zielerreichung
Service-Umsätze	30 %	93,2	98,1	100,7	99,0	**125 %**
EBITDA AL	30 %	38,3	42,5	43,7	42,3	**95 %**
Free Cashflow AL	40 %	17,0	18,9	19,9	19,6	**147 %**

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

Mit Blick auf die Service-Umsätze und den Free Cashflow AL konnte eine signifikant bessere Leistung, als im Budget unterstellt, erreicht werden, was zu einer Zielerreichung von 125 %, bzw. 147 % führte. Dies ist insbesondere auf eine besser als geplante Geschäftsentwicklung in den USA zurückzuführen. Lediglich die Zielerreichung des EBITDA AL liegt mit 95 % leicht unter dem Zielwert. Daraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 eine gewichtete Zielerreichung für die Konzernfinanzziele von insgesamt 125 %.

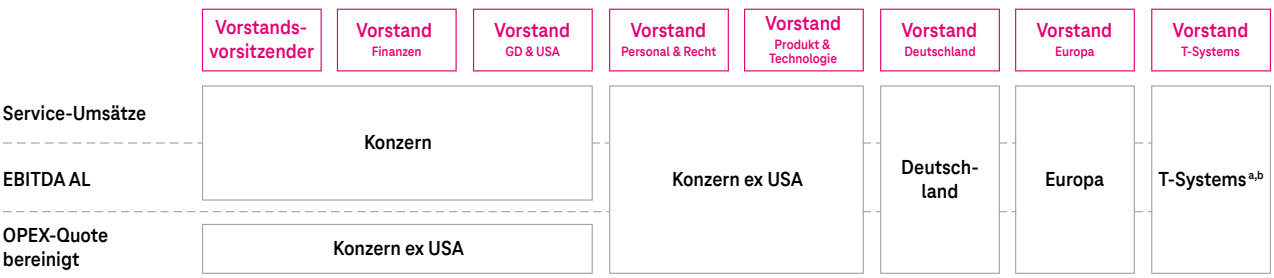
Segmentfinanzziele

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

Mit dem Zielparameter „OPEX-Quote“ wird die Reduktion von externen indirekten Kosten in Relation zu den Service-Umsätzen incentiviert. So kann die Profitabilität nicht nur allein aus Kosteneinsparungen, sondern auch durch überproportionale Steigerungen der Service-Umsätze verbessert werden. Dies ermöglicht eine gewisse operative Flexibilität: Auch wenn zusätzliche Kostensenkungen nur noch in begrenztem Umfang möglich sind, kann die Zielerreichung positiv beeinflusst werden, sofern die Service-Umsätze stärker wachsen als die externen indirekten Kosten.

Gleichzeitig tragen eingesparte externe indirekte Kosten sowie eine gestiegene Nettomarge zur Verbesserung der operativen Leistung bei, die sich im EBITDA AL und dem Free Cashflow AL widerspiegeln, und sich somit positiv auf die Bewertung des Unternehmens auf dem Kapitalmarkt auswirken. Analog zur Ermittlung des EBITDA AL werden auch bei den externen bereinigten indirekten Kosten AL die bereinigten indirekten Kosten um die Abschreibungen der aktivierten Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen und die Zinsaufwendungen für die passivierten Leasingverbindlichkeiten angepasst.

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



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

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

ESG- & Strategie-Multiplikator

Der ESG- & Strategie-Multiplikator setzt sich zu je einem Drittel aus den ESG-Zielen Kundenbindung/-zufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit sowie strategischen Individualzielen zusammen.

ESG-Ziele

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

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

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

	Gewichtung	Unterer Schwellenwert Zielerreichung 0 %	Zielwert Zielerreichung 100 %	Oberer Schwellenwert Zielerreichung 166,67 %	Ergebnis	Zielerreichung
Kundenbindung/-zufriedenheit	33,33 %	75,6	80,0	82,9	81,3	**130 %**
Mitarbeiterzufriedenheit	33,33 %	64	74	81	76	**120 %**
Strategische Individualziele	33,33 %		Details siehe unten			

Strategische Individualziele

Mit der Vereinbarung von strategischen Individualzielen für die einzelnen Vorstandsmitglieder beabsichtigt der Aufsichtsrat, auf Jahresbasis die strategischen Prioritäten der Vorstände zu incentivieren. Nach Abschluss des Geschäftsjahres wird die Leistung der Vorstandsmitglieder mit Blick auf die Umsetzung der strategischen Individualziele durch den Aufsichtsrat evaluiert und bewertet. Für das Geschäftsjahr 2025 wurden mit den einzelnen aktiven Vorstandsmitgliedern die folgenden strategischen Individualziele vereinbart:

Vorstandsmitglied	Strategische Individualziele	Zielerreichung
Timotheus Höttges	■ Führende digitale Telko: Umsetzung der Strategie anhand des neuen Flywheels ■ Sicherstellung einer zukunftssicheren, schlanken Organisation ■ Gestaltung investitionsfreundlicher regulatorischer Rahmenbedingungen zur Monetarisierung der Netze ■ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US ■ Umsetzung ESG-Strategie	**125 %**
Dr. Ferri Abolhassan [a]	■ Qualität ■ Wachstum ■ Transformation ■ Differenzierung	**150 %**
Birgit Bohle	■ Beschleunigung der konzernweiten Skill Transformation ■ Data & AI ■ Positionierung der Deutschen Telekom als Wunscharbeitgeber mit zukunftsfähiger Unternehmenskultur und HR-Produkten ■ Weiterentwicklung der Unternehmens- und Führungskultur ■ Umsetzung der Belegschaftsstrategie ■ Law & Integrity: Sicherstellung des Geschäftserfolges durch Minimierung rechtlicher, datenschutzrechtlicher und Compliance-relevanter Risiken	**105 %**
Rodrigo Diehl	■ Werthaltiges Wachstum im Kerngeschäft ■ B2B-Leadership ■ Verbesserung der Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit ■ Effizienzsteigerung ■ Data & AI	**105 %**

Dr. Christian P. Illek	■ Effizienzverbesserung ■ OPEX-Quote ■ Weiterentwicklung DTSE ■ Optimierung Real Estate Portfolio ■ ROCE ■ Sicherung Refinanzierungsfähigkeit: Nettoverschuldung/EBITDA (bereinigt um Sondereinflüsse) in schwierigem wirtschaftlichen Umfeld stabilisieren ■ Data & AI ■ Unterstützung strategischer Konzernprioritäten ■ Nachhaltige Verbesserung des internen Kontrollsystems	**115 %**
Thorsten Langheim	■ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US ■ Sicherung des wertorientierten Portfolio-Managements ■ Unternehmenskultur	**135 %**
Dominique Leroy	■ Durchführung von Wachstumsinitiativen in Europa ■ B2B-Leadership ■ Beschleunigung der digitalen Transformation in Europa/Data & AI ■ Beschleunigung des Glasfaser- und 5G-Ausbaus in Europa ■ Verbesserung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit in Europa ■ Exitstrategie Rumänien	**130 %**
Dr. Abdurazak Mudesir	■ Globale Skalierung unserer Plattformen sowie Netzwerkweiterentwicklung und -automatisierung ■ Data, Automatisierung & AI ■ Umsetzung strategischer IT-Projekte, Sicherstellung der IT-Stabilität und Transformation der IT-Kosten ■ Technologiesouveränität schaffen ■ Human-centered Culture	**115 %**

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

Short Term Incentive (STI) der im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder

Funktionsweise

Der STI für die im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder entspricht weiterhin den Regelungen des Vergütungssystems 2022. Die Höhe des STI bemisst sich zu je einem Drittel aus Konzernfinanz-, Segmentfinanz- und ESG-Zielen. Bei der abschließenden Zielerreichungsbestimmung verwendet der Aufsichtsrat einen individuellen Performancefaktor, mit dem die rechnerische Zielerreichung im Umfang zwischen 0,8 und 1,2 adjustiert werden kann. Dabei wirken alle Werte größer 1,0 wie ein Bonus und kleiner 1,0 wie ein Malus. Bei der Entscheidung zur Anwendung dieses Faktors berücksichtigt der Aufsichtsrat die Ergebnisse der mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbarten strategischen Individualziele und der Value Adherence. Auf den jeweils aus dem Vorstandsvertrag resultierenden Zielbetrag wird die Zielerreichung angewendet und um den Performancefaktor angepasst. Die maximale Zielerreichung pro Zielparameter ist auf 150 % begrenzt. Durch Anwendung des Performancefaktors kann die Gesamtzielerreichung maximal 180 % des Zielbetrags erreichen.

Konzernfinanzziele (33,33 %)		**Segmentfinanzziele (33,33 %)**		**ESG-Ziele (33,33 %)**		**Performancefaktor (0,8–1,2)**
Service-Umsätze	30 %	Service-Umsätze	33,33 %	CO_2-Emissionen	50 %	Strategische Individualziele + Value Adherence
EBITDA AL	30 %	EBITDA AL	33,33 %	Energieverbrauch	50 %	
Free Cashflow AL	40 %	OPEX-Quote (bereinigt)	33,33 %			
0 %–150 %		0 %–150 %		0 %–150 %		

Zielerreichung für den STI des Geschäftsjahres 2025

Die Gesamtzielerreichung des Geschäftsjahres 2025 für die beiden ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Die Berechnung der Zielerreichung erfolgt auf Basis der exakten Werte (inkl. Nachkommastellen). Die Auszahlung des STI wird, entsprechend der Regelung für die aktiven Vorstandsmitglieder, nach der Durchführung der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2026 erfolgen. Srinivasan Gopalan partizipiert aufgrund seines Ausscheidens im Umfang von 2/12 und Claudia Nemat im Umfang von 9/12 am STI 2025.

	Konzernfinanzziele [Gewichtung: 33,33 %]				Segmentfinanzziele [Gewichtung: 33,33 %]				ESG-Ziele [Gewichtung: 33,33 %]					
	Service-Umsätze	EBITDA AL	Free Cashflow AL	∑	Service-Umsätze	EBITDA AL	OPEX-Quote (ber.)	∑	CO_2-Emissionen	Energieverbrauch	∑	Zielerreichung	Performancefaktor	Gesamtzielerreichung
Vorstandsmitglied	[30 %]	[30 %]	[40 %]		[33,33 %]	[33,33 %]	[33,33 %]		[50 %]	[50 %]			[0,8–1,2]	
Srinivasan Gopalan	125 %	95 %	147 %	**125 %**	81 %	115 %	95 %	**97 %**	123 %	141 %	**132 %**	118 %	1,05	**124 %**
Claudia Nemat	125 %	95 %	147 %	**125 %**	96 %	149 %	110 %	**118 %**	123 %	141 %	**132 %**	125 %	1,05	**131 %**

Konzern- und Segmentfinanzziele

Zu den Konzern- und Segmentfinanzzielen gelten die Ausführungen für die aktiven Vorstandsmitglieder.

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

Für das Geschäftsjahr 2025 galten die nachfolgend dargestellten Zielwertvorgaben und daraus abgeleiteten Zielerreichungen:

in Mrd. €

	Gewichtung	Unterer Schwellenwert Zielerreichung 0 %	Zielwert Zielerreichung 100 %	Oberer Schwellenwert Zielerreichung 150 %	Ergebnis [a]	Zielerreichung
Service-Umsätze	30 %	93,2	98,1	100,0	99,0	**125 %**
EBITDA AL	30 %	38,3	42,5	43,4	42,3	**95 %**
Free Cashflow AL	40 %	17,0	18,9	19,7	19,6	**147 %**

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

Daraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 eine gewichtete Zielerreichung für die Konzernfinanzziele von 125 %.

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

ESG-Ziele

Abweichend von den aktiven Vorstandsmitgliedern galten für die beiden im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder weiterhin die ESG-Ziele „Energieverbrauch“ und „CO_2-Emissionen“.

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

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

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

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

	Gewichtung	Unterer Schwellenwert Zielerreichung 0 %	Zielwert Zielerreichung 100 %	Oberer Schwellenwert Zielerreichung 150 %	Ergebnis	Zielerreichung
CO_2-Emissionen (in: $ktCO_2e$) [a]	50 %	209	174	157	166	**123 %**
Energieverbrauch (in: GWh) [b]	50 %	4.796	4.525	4.389	4.414	**141 %**

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

[b] Budgetwert und Zielkorridore benennen Gesamtwerte des Energieverbrauchs.

Die guten Zielerreichungen im Jahr 2025 sind vor allem auf zusätzliche Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs und der CO_2-Emissionen in den Segmenten Deutschland und Europa zurückzuführen. Dazu zählen insbesondere Effizienzmaßnahmen in der Gebäudenutzung, wie die vorgezogene Flächenabmietung, die zu einem geringeren Heiz- und Strombedarf führte. Im Netzbetrieb, insbesondere im Mobilfunkbereich, konnten zusätzlich implementierte Maßnahmen schneller als erwartet höhere Effizienzen erzielen, was zu einem optimierten Energieverbrauch führte.

Daraus ergibt sich für die ESG-Ziele im Geschäftsjahr 2025 eine gewichtete Zielerreichung von 132 %.

Performancefaktor

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

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

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

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

Strategische Individualziele

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2025 die nachfolgenden strategischen Individualziele mit den beiden ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern vereinbart und nach Abschluss des Geschäftsjahres hierzu Zielerreichungen abgeleitet.

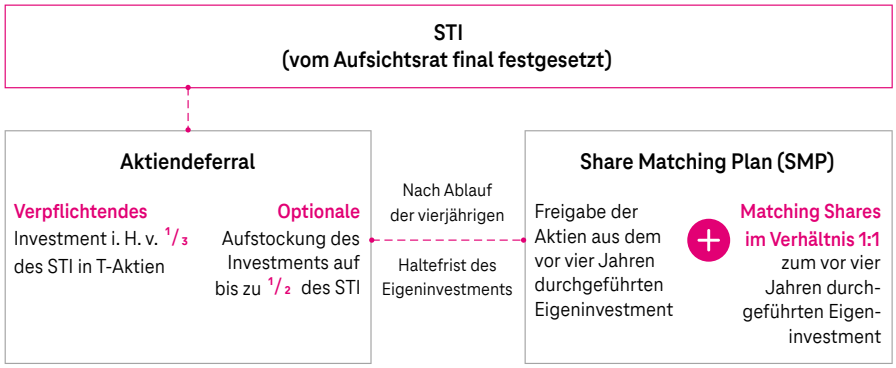
Vorstandsmitglied	Strategische Individualziele	Zielerreichung
Srinivasan Gopalan	■ Werthaltiges Wachstum im Kerngeschäft ■ B2B-Leadership ■ Verbesserung der Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit ■ Effizienzsteigerung ■ Data & AI	**105 %**
Claudia Nemat	■ Globale Skalierung unserer Plattformen sowie Netzwerkweiterentwicklung und -automatisierung ■ Data, Automatisierung & AI ■ Umsetzung strategischer IT-Projekte, Sicherstellung der IT-Stabilität und Transformation der IT-Kosten ■ Technologiesouveränität schaffen ■ Human-centered Culture	**115 %**

In einer gesamthaften Würdigung hat der Aufsichtsrat die Bewertungen für die Value Adherence und der strategischen Individualziele in die nachfolgenden Performancefaktoren für die beiden ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder überführt. Für Srinivasan Gopalan und Claudia Nemat wurde ein Faktor von 1,05 angewendet.

Pflichteigeninvestment

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

Den Zusammenhang zwischen Aktieninvestitionsverpflichtung aus dem STI und Teilnahme am SMP nach dem Vergütungssystem 2022 verdeutlicht die nachfolgende Abbildung:



Share Matching Plan (SMP)

Funktionsweise

Die Funktionsweise des SMP im Geschäftsjahr 2025 folgt weiterhin den Regelungen des Vergütungssystems 2022, da das Eigeninvestment in 2025 aus dem STI des Geschäftsjahres 2024 resultiert, der noch auf dem Vergütungssystem 2022 basierte. Ab dem Geschäftsjahr 2026 richtet sich der SMP nach dem von der Hauptversammlung 2025 beschlossenen Vergütungssystem.

Das vom Vorstandsmitglied durchgeführte Eigeninvestment führt zur Teilnahme am SMP. Nach den Regelungen des Vergütungssystems 2022 kann das Vorstandsmitglied nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist frei über sein Eigeninvestment verfügen und erhält zusätzlich für jede Aktie des Eigeninvestments eine weitere Aktie kostenfrei übertragen. Die übertragenen Matching Shares stehen dem Vorstandsmitglied dann sofort zur freien Verfügung. Die Übertragung der Aktien führt beim Vorstandsmitglied zur Entstehung eines geldwerten Vorteils, welcher in der auf die Übertragung folgenden Gehaltsabrechnung versteuert wird. Bei Fälligkeit der Matching Shares wird der Übertragungswert der Aktien, der sich aus der Aktienkursentwicklung während der Laufzeit ergibt, auf höchstens 150 % des für das Jahr des Eigeninvestments ausgezahlten Brutto-STI begrenzt. Sofern der Wert der Matching Shares am Übertragungsstichtag höher ist, wird die Anzahl der zu übertragenden Aktien gekürzt. In diesem Fall ist das Matching-Verhältnis kleiner als 1:1.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die maßgebliche Höhe des für das Eigeninvestment in 2024 und 2025 relevanten STI, die sich daraus ergebende Mindestinvestitionsverpflichtung und maximale Investitionshöhe, die Höhe des vom jeweiligen Vorstandsmitglied investierten Betrags und die daraus resultierende Stückzahl an Aktien, die konkret erworben wurde. Dabei entspricht die Anzahl der in 2025 erworbenen Aktien der Zusage auf Matching Shares durch die Deutsche Telekom AG. Des Weiteren zeigt die Tabelle die Anzahl der in den Jahren 2024 und 2025 übertragenen Matching Shares, deren zugrunde liegende Eigeninvestments aus den Geschäftsjahren 2020 und 2021 stammen. Die von Srinivasan Gopalan und Claudia Nemat vorgenommenen Eigeninvestments in den Jahren 2022 bis 2024 bzw. 2025 bleiben trotz der Mandatsniederlegung bis zum Ende der ursprünglichen Haltefrist gesperrt. Die während des Vorstandsmandats von Srinivasan Gopalan erworbenen Ansprüche auf Matching Shares sind mit seinem Ausscheiden ersatz- und entschädigungslos verfallen und eine Investitionsverpflichtung bestand für das Jahr 2025 nicht mehr. Die erworbenen Matching Shares von Claudia Nemat bleiben hingegen vollständig bestehen.

Vorstandsmitglied [a]	Geschäftsjahr	STI als Bemessungsgrundlage des Eigeninvestments	verpflichtendes Eigeninvestment/ maximales Eigeninvestment [33,33 %–50 %]	durchgeführtes Eigeninvestment	Stückzahl erworbene Aktien/ zugesagte Matching Shares	Stückzahl übertragene Aktien
Dr. Ferri Abolhassan	2025	781.050 €	260.350 €–390.525 €	260.366 €	7.762	–
	2024	–	–	–	–	–
Birgit Bohle	2025	1.154.400 €	384.800 €–577.200 €	577.187 €	17.207	21.280
	2024	1.092.000 €	364.000 €–546.000 €	545.986 €	24.863	24.219
Timotheus Höttges	2025	2.628.000 €	876.000 €–1.314.000 €	1.313.975 €	39.172	71.084
	2024	2.466.000 €	822.000 €–1.233.000 €	1.232.999 €	56.148	99.337
Dr. Christian P. Illek	2025	1.197.200 €	399.067 €–598.600 €	597.984 €	17.827	26.189
	2024	1.109.700 €	369.900 €–554.850 €	549.983 €	25.045	24.000
Thorsten Langheim	2025	1.197.200 €	399.067 €–598.600 €	598.588 €	17.845	25.542
	2024	1.123.400 €	374.467 €–561.700 €	561.688 €	25.578	30.475
Dominique Leroy	2025	1.201.200 €	400.400 €–600.600 €	600.567 €	17.904	3.273
	2024	1.066.975 €	355.658 €–533.488 €	533.469 €	24.293	0
Claudia Nemat	2025	1.156.200 €	385.400 €–578.100 €	578.093 €	17.234	26.398
	2024	1.090.600 €	363.533 €–545.300 €	499.981 €	22.768	27.350

[a] Die Vorstandsmitglieder, die keine Aktienübertragungen im Jahr 2024 und/oder 2025 erhielten, haben nicht an den entsprechenden Tranchen des SMP als Vorstandsmitglied teilgenommen.

Die Eigeninvestments im Jahr 2025 von Rodrigo Diehl und Dr. Abdurazak Mudesir wurden aufgrund ihrer Zeit als leitende Angestellte (Business Leader) durchgeführt und stellen somit keine Vorstandsvergütung dar. Aus dem gleichen Grund sind beide auch in der nachfolgenden Tabelle nicht enthalten, da bisher noch keine Ansprüche auf Aktienübertragungen aus dem SMP aus ihrer Vorstandszeit entstanden sind.

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

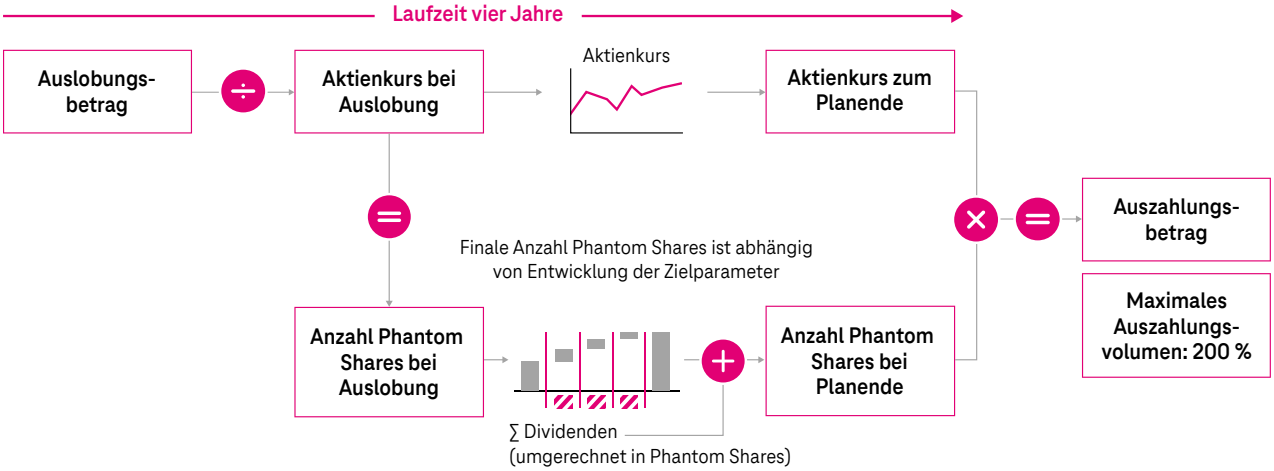
Zum Stichtag 31. Dezember 2025 bestehen für die Mitglieder des Vorstands die nachfolgenden Zusagen auf Matching Shares, die sich infolge des Eigeninvestments eines jeden Vorstandsmitglieds ergeben.

	Dr. Ferri Abolhassan	Birgit Bohle	Timotheus Höttges	Dr. Christian P. Illek	Thorsten Langheim	Dominique Leroy	Claudia Nemat
Zusage auf Matching Shares Tranche 2022 Fälligkeitszeitpunkt: Mai 2026	–	24.273	77.550	30.250	34.946	29.297	31.718
Zusage auf Matching Shares Tranche 2023 Fälligkeitszeitpunkt: Mai 2027	–	25.280	59.208	20.835	25.311	24.663	26.577
Zusage auf Matching Shares Tranche 2024 Fälligkeitszeitpunkt: Mai 2028	–	24.863	56.148	25.045	25.578	24.293	22.768
Zusage auf Matching Shares Tranche 2025 Fälligkeitszeitpunkt: Mai 2029	7.762	17.207	39.172	17.827	17.845	17.904	17.234
Summe	**7.762**	**91.623**	**232.078**	**93.957**	**103.680**	**96.157**	**98.297**

Long Term Incentive (LTI)

Der LTI für Vorstandsmitglieder ist aktienbasiert in Form eines Phantom Share Plans ausgestaltet. Die Auszahlung aus dem LTI der Tranche 2022 wird im Geschäftsjahr 2026 erfolgen und richtet sich nach den Regelungen des Vergütungssystems 2022. Dem LTI liegen die strategischen Erfolgsparameter Return on Capital Employed (ROCE), bereinigte Earnings Per Share (EPS) sowie Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit zugrunde. Die Ziele für die beiden Erfolgsfaktoren ROCE und bereinigtes EPS wurden aus der aufgestellten vierjährigen Mittelfristplanung abgeleitet und stellen beide wesentliche Steuerungsgrößen der Deutschen Telekom AG dar. Für eine sachgerechte Incentivierung kann der Aufsichtsrat zielerelevante Anpassungen an den finanziellen Zielgrößen vornehmen, die durch entsprechende Fußnoten erläutert werden. Ergänzt werden diese beiden Parameter um die Kundenzufriedenheit, die nach der weltweit anerkannten TRI*M-Methodik ermittelt wird, und die Mitarbeiterzufriedenheit, für die der Aufsichtsrat aus seiner Sicht besonders relevante Fragen im Rahmen der unterjährig durchgeführten Puls- und Mitarbeiterbefragungen auswertet. Alle vier Parameter sind gleich gewichtet und können eine Zielerreichungsausprägung zwischen 0 % und 150 % annehmen.

Durch die aktienbasierte Ausgestaltung soll es zu einer Angleichung der Interessenlage von Vorstandsmitgliedern und Aktionären kommen. Zusätzlich soll durch den LTI die langfristige Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen sichergestellt werden. Zu Planbeginn einer Tranche wird der Auslobungsbetrag eines Vorstandsmitglieds in virtuelle Aktien (Phantom Shares) der Gesellschaft anhand der nicht gewichteten Durchschnitte der Schlusskurse der Aktie der Deutschen Telekom AG im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG während der letzten zehn Börsenhandelstage vor Planbeginn umgerechnet und gleichmäßig auf vier Jahre verteilt. Während der Laufzeit erhöht sich der Bestand an Phantom Shares durch die während der Planlaufzeit ausgeschütteten Dividenden, die ebenfalls in Phantom Shares umgerechnet werden. Zudem verändert sich der Bestand an Phantom Shares in Abhängigkeit der vom Aufsichtsrat beschlossenen Zielerreichungen der Zielparameter für jedes einzelne Planjahr der Tranche. Nach Ablauf der Planlaufzeit wird die dann erreichte Anzahl an Phantom Shares anhand der nicht gewichteten Durchschnitte der Schlusskurse der Aktie der Deutschen Telekom AG im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG während der letzten zehn Börsenhandelstage vor Planende in einen Geldbetrag umgerechnet und zusammen mit der Dividende für das letzte Planjahr an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Gesamtauszahlung des LTI ist unter Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung auf maximal 200 % des Auslobungsbetrags begrenzt. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Wirkungsweise des LTI:

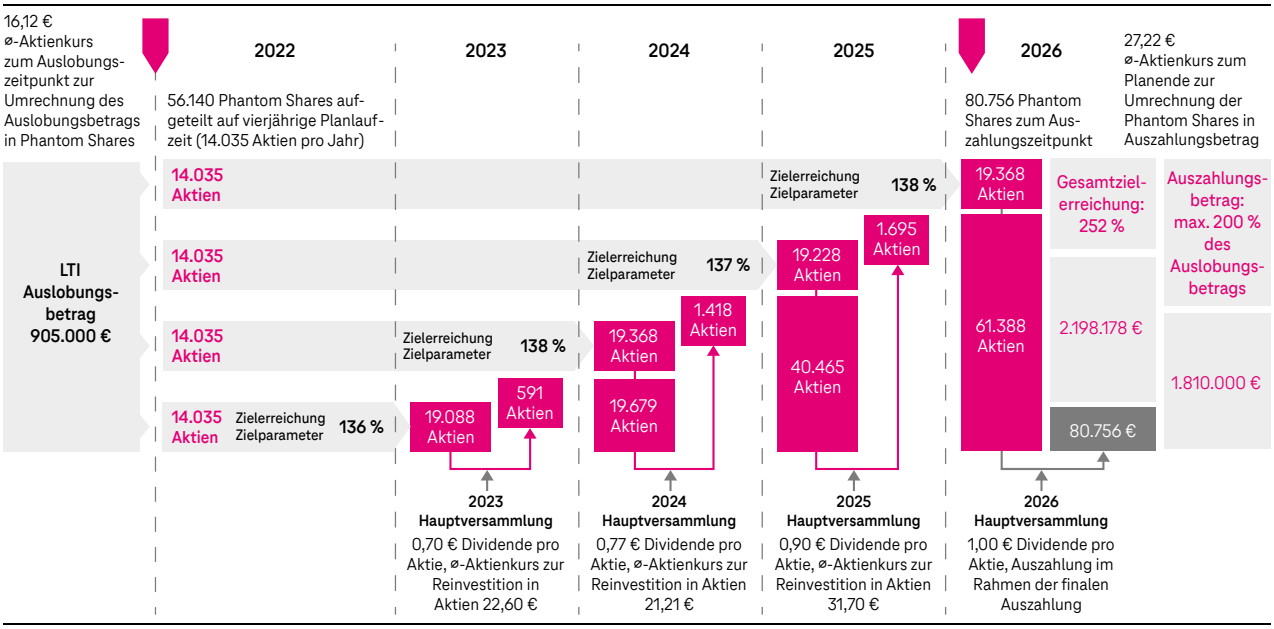


Am 31. Dezember 2025 endete die Planlaufzeit der LTI-Tranche 2022. Der Aufsichtsrat hat die finale Zielerreichung der Tranche 2022 mit 252 % festgestellt. Die Auszahlung des LTI, die im Geschäftsjahr 2026 erfolgt, wird bei 200 % des Auslobungsbetrags begrenzt. Im Folgenden werden die Zielerreichung der Zielparameter der abgeschlossenen LTI-Tranche 2022 detailliert dargestellt. Auf die Darstellung der Zielerreichungen einzelner Jahre von noch nicht abgeschlossenen LTI-Tranchen wird mit Blick auf die mangelnde Übersichtlichkeit einer solchen Darstellung verzichtet.

[Gewichtung]	Jahr 2022 [25 %]			Jahr 2023 [25 %]			Jahr 2024 [25 %]			Jahr 2025 [25 %]			
	Zielwert	Ist-Wert [a]	Zielerreichung	Zielwert	Ist-Wert [a]	Zielerreichung	Zielwert	Ist-Wert [a]	Zielerreichung	Zielwert	Ist-Wert [a]	Zielerreichung	Gesamtzielerreichung
ROCE	4,2 %	4,4 %	**144 %**	5,7 %	8,8 %	**150 %**	6,6 %	8,2 %	**150 %**	6,8 %	7,4 %	**150 %**	**149 %**
ber. EPS	1,24 €	1,75 €	**150 %**	1,45 €	1,52 €	**131 %**	1,74 €	1,81 €	**128 %**	1,88 €	1,94 €	**121 %**	**133 %**
Kundenzufriedenheit	72,8	76,0	**150 %**	72,9	76,2	**150 %**	73,0	77,6	**150 %**	73,0	78,9	**150 %**	**150 %**
Mitarbeiterzufriedenheit	72	72	**100 %**	72	74	**120 %**	72	74	**120 %**	73	76	**130 %**	**118 %**
												Gesamtzielerreichung Tranche 2022	**137 %**

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

Aufgrund des Umstands, dass der LTI aktienbasiert als Phantom Share Plan ausgestaltet ist, haben auch die Dividendenausschüttungen und die Aktienkursentwicklung während der vierjährigen Planlaufzeit Auswirkung auf die Gesamtzielerreichung des LTI. Die folgende Übersicht gibt exemplarisch einen Überblick über die Zusammensetzung der Gesamtzielerreichung der Tranche 2022 für ein ordentliches Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung der Dividendenausschüttungen und der Aktienkursentwicklung:



Aufgrund seines Ausscheidens zum 28. Februar 2025 partizipiert Srinivasan Gopalan nicht mehr an der LTI-Tranche 2025. Seine Ansprüche auf Teilnahme an allen bestehenden Tranchen des LTI sind ersatz- und entschädigungslos entfallen. Die Teilnahme von Claudia Nemat an den LTI-Tranchen 2022 bis 2025 bleibt unverändert bestehen.

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines – SOG)

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

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

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 haben alle Vorstandsmitglieder bis auf Dr. Ferri Abolhassan, Rodrigo Diehl und Dr. Abdurazak Mudesir bereits die vollständige Aktienhalteverpflichtung erfüllt.

Clawback-Regelung

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

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat keinen Anlass festgestellt, der ihn berechtigt hätte, variable Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder zurückzufordern.

Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Leistungen bei regulärer oder vorzeitiger Vertragsbeendigung

Abwicklung der Vergütungselemente im Beendigungsfall

Die Abwicklung der bestehenden Vergütungselemente im Fall der Beendigung wird maßgeblich durch den Grund bestimmt, der für die Beendigung ausschlaggebend ist. Grundsätzlich erhält das Vorstandsmitglied bis zum Beendigungszeitpunkt die anteilige monatliche Grundvergütung und laufende Sachbezüge ausbezahlt. Gleiches gilt für den Anspruch auf Teilnahme an der variablen Vergütung, die sich aus der Erreichung kurzfristiger Erfolgsziele (STI) ergibt. Die Auszahlung des STI erfolgt dabei in gleicher Weise und zum gleichen Zeitpunkt wie für die weiterhin aktiven Vorstandsmitglieder nach den jeweiligen Regelungen der Gesellschaft. Für die Anrechte auf die Teilnahme an der variablen Vergütung, die sich aus der Erreichung langfristiger Erfolgsziele (LTI) und dem 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.

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

Anlässlich der Wiederbestellung von Timotheus Höttges zum Vorstandsvorsitzenden im Jahr 2022 wurde ihm zugesagt, dass er sein Vorstandsmandat bereits vor Ablauf der neuen Bestelldauer mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist vorzeitig beenden kann. Die Zusage sieht vor, dass das Recht frühestmöglich zum Ablauf des Jahres 2024 ausgeübt werden kann. Diese Zusage wurde im Rahmen seiner erneuten Wiederbestellung im Jahr 2025 nicht fortgeführt.

Srinivasan Gopalan hat durch seine Mandatsniederlegung mit Ablauf des 28. Februar 2025 jegliche Ansprüche, die aus dem SMP resultieren, ersatz- und entschädigungslos verloren. Darüber hinaus sind jegliche Ansprüche verfallen, die aus der LTI-Tranche 2022 und den folgenden Jahren stammen. Claudia Nemat behält nach ihrem Ausscheiden mit Ablauf des 30. September 2025 weiterhin den vollen Anspruch an jeglichen laufenden Tranchen des SMP und LTI der Jahre 2022 bis 2025. Darüber hinaus wird sie im Jahr 2026 ihrer Investitionsverpflichtung aus dem STI 2025 im Rahmen des SMP nachkommen.

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

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von Claudia Nemat blieb auch nach ihrem Ausscheiden mit Ablauf des 30. September 2025 wirksam bestehen. Claudia Nemat steht für den Zeitraum vom 1. Oktober 2025 bis 30. September 2026 eine Karenzentschädigung zu, die sich monatlich auf einen Betrag von 82.083,33 € beläuft. Die Höhe der zu zahlenden Abfindung wird um die gezahlte Karenzentschädigung gemindert. Das nachverträgliche Wettbewerbsverbot von Srinivasan Gopalan wurde anlässlich seines Wechsels zur T-Mobile US ersatz- und entschädigungslos aufgehoben.

Kontrollwechsel (Change-of-Control-Klausel)

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

Abfindungen

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

Claudia Nemat erhielt aufgrund der vorzeitigen Beendigung ihres Vorstandsmandats mit Ablauf des 30. September 2025 eine Abfindung i. H. v. 3.701.494,00 €, wobei die Karenzentschädigung entsprechend der vertraglichen Regelung den Auszahlungsbetrag der Abfindung reduziert hat. Die zu zahlende Abfindung für die vorzeitige Beendigung beläuft sich deshalb auf 2.716.494 €.

Vorstandsversorgung

Seit Einführung des Vorstandsvergütungssystems 2021 erhalten neue Vorstandsmitglieder keine Zusagen mehr auf eine Vorstandsversorgung. Die noch aus den früheren Vorstandsvergütungssystemen bestehenden beitragsorientierten Versorgungszusagen werden mit den zum 31. Dezember 2020 erdienten Kontoständen als unverfallbare Anwartschaften aufrechterhalten. Somit ist im Geschäftsjahr 2025, mit Ausnahme der Versorgungszusage von Timotheus Höttges, auch kein Dienstzeitaufwand (Service Costs) mehr für diese Versorgungszusagen aus dem Altsystem der Vorstandsvergütung angefallen.

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

Zum Stichtag 31. Dezember bestanden für während des Geschäftsjahres 2025 bestellte Vorstandsmitglieder mit einer beitragsorientierten Versorgungszusage die nachfolgenden Barwerte dieser Pensionsverpflichtungen (DBO) unter IFRS:

Vorstandsmitglied	Barwert der Pensions-verpflichtung (DBO)
Birgit Bohle	530.274 €
Srinivasan Gopalan	1.151.157 €
Dr. Christian P. Illek	1.579.590 €
Thorsten Langheim	572.410 €
Claudia Nemat	2.922.059 €

Dominique Leroy wurde im Rahmen des alten Vorstandsvergütungssystems eine Zusage auf sogenannte Pension Substitutes erteilt. Für jedes vollständig abgelaufene Dienstjahr wurde anstelle einer Versorgungszusage eine jährliche Einmalzahlung geleistet. Nach dem Wechsel in das aktuelle Vergütungssystem ergeben sich aus dieser Zusage keine Konsequenzen mehr und es kam in 2025 auch zu keinen Zahlungen.

Die Hauptversammlung der Deutschen Telekom AG hat bereits im Jahr 2021 im Rahmen der Abstimmung über das Vergütungssystem gebilligt, dass die bestehende Versorgungszusage von Timotheus Höttges bestehen bleiben soll. Timotheus Höttges hat als einziges gegenwärtiges Vorstandsmitglied noch eine Altzusage auf Vorstandsversorgung (Erteilung vor 2009). Diese Form der Zusage der Altersversorgung steht in einem direkten Verhältnis zur individuellen Grundvergütung und wird nach Eintritt des Versorgungsfalls als monatliches Ruhegeld ausbezahlt. Anlässlich der Wiederbestellung von Timotheus Höttges als Vorstandsvorsitzender im Jahr 2019 wurde die Zusage dahingehend angepasst, 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 seit dem durchgeführte Erhöhungen der Grundvergütung zu keiner Steigerung der Ruhegeldzahlungen mehr führen. Die Versorgungszusage sieht darüber hinaus vor, dass nach eingetretenem Versorgungsfall die Ruhegeldzahlungen jährlich um 1 % dynamisiert werden. Des Weiteren enthält die Versorgungsvereinbarung Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung in Form von Witwen- und Waisenrentenansprüchen. Die Hinterbliebenenversorgung beläuft sich auf eine Witwenversorgung von 60 % des Ruhegeldes, das Timotheus Höttges zu diesem Zeitpunkt beanspruchen konnte. Die Waisenrente beträgt für Halbwaisen 12 % und für Vollwaisen 20 %, nicht jedoch mehr als insgesamt 60 % des Betrags, den Timotheus Höttges im Zeitpunkt des Leistungsfalls als Ruhegeld beanspruchen könnte. Im Fall einer dauernden Arbeitsunfähigkeit (Invalidität) erwirbt Timotheus Höttges ebenfalls Anspruch auf Ruhegeldzahlungen.

Eine der von der Hauptversammlung am 7. April 2022 gebilligten Änderungen im Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder betraf eine Anpassung der Auszahlungsoption der Versorgungszusage von Timotheus Höttges in Punkt 12.2 des Vergütungssystems. Durch die Änderung der Versorgungszusage besteht nun die optionale Möglichkeit bis zu 50 % der berechneten Rente in ein Teil-Alterskapital umzurechnen und als einmaliges Teil-Alterskapital auszuzahlen. Mit dieser Änderung wird eine stärkere Harmonisierung der Altersversorgungszusage an andere aktuelle Vorstandsmitglieder erreicht, da für Zusagen, die zwischen 2009 und 2020 erteilt wurden, grundsätzlich nur noch die Auszahlung als Einmalkapital vorgesehen ist.

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 bestand für Timotheus Höttges der nachfolgende nach IAS 19 ermittelte Barwert seiner Pensionsverpflichtungen (DBO). Im Geschäftsjahr 2025 ist der nachfolgende Dienstzeitaufwand (Service Costs) angefallen:

Vorstandsmitglied	Dienstzeitaufwand (Service Costs)	Barwert der Pensions-verpflichtung (DBO)
Timotheus Höttges	366.093 €	12.130.067 €

Nebentätigkeiten

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

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

Zielvergütung und erdiente Vorstandsvergütung für das Jahr 2025

Die nachfolgende Tabelle stellt die für jedes Vorstandsmitglied bestehende Zielvergütung des Jahres 2025 dar. Die Zielvergütung besteht aus den erfolgsunabhängigen Bestandteilen Grundvergütung, Sachbezügen und Nebenleistungen sowie den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen STI, LTI und SMP. Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile STI und LTI wurden bei der Ermittlung der Zielvergütung mit einer Zielerreichung von 100 % berücksichtigt. In der Darstellung des SMP wurde bei der Zielvergütung unterstellt, dass die Vorstandsmitglieder das maximal mögliche Investitionsvolumen in Höhe von 50 % aus dem STI 2025 investieren werden und ein Matching Ratio von 1:1 zur Anwendung kommt. Diese Annahme entspricht am ehesten dem tatsächlichen Investitionsverhalten der Vorstandsmitglieder der vergangenen Jahre.

Darüber hinaus wird in der Tabelle die erdiente Vergütung für das Jahr 2025 abgebildet. In der Darstellung des STI wird dabei die für das Jahr 2025 bereits final festgestellte Zielerreichung des am 31. Dezember 2025 endenden Erdienungszeitraumes verwendet. Gleiches gilt für die Darstellung der LTI-Tranche 2022, deren Erdienung sich über den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2025 erstreckte. Sowohl der STI 2025 als auch die LTI-Tranche 2022 werden im Geschäftsjahr 2026 ausgezahlt. Die Abbildung des SMP in der Erdienungsspalte erfolgt durch die Darstellung des entstandenen geldwerten Vorteils, zum Zeitpunkt der Übertragung der Matching Shares im Jahr 2025. Der Erdienungszeitraum für dieses Vergütungsinstrument startete individuell pro Vorstandsmitglied mit dem Erwerb der Aktien im Jahr 2021 und endete vier Jahre nach dem durchgeführten Eigeninvestment im Jahr 2025 (s. Abschnitt zur gewährten und geschuldeten Vergütung für gegenwärtige Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG).

Für den Vorstandsvorsitzenden besteht darüber hinaus noch eine Zusage auf Vorstandsversorgung. Der für diese Zusage anfallende Dienstzeitaufwand (Service Costs) und der Barwert der Pensionsverpflichtung zum 31. Dezember 2025 sind im Abschnitt zur Vorstandsversorgung gesondert ausgewiesen und nicht in den hier gewählten Definitionen von Zielvergütung und erdienter Vergütung enthalten. Ein Ausweis des Dienstzeitaufwandes in dieser Tabelle würde zu einer Vermischung von rechnungslegungsbezogenen Werten mit realen Zahlen führen. Dieser wurde in der nachfolgenden Tabelle nicht berücksichtigt, weil gemäß den Ausführungen im Vergütungssystem die Altersversorgung nicht Bestandteil der Maximalvergütung ist.

Im Jahr der Erstbestellung 2025 partizipiert Dr. Abdurazak Mudesir an der LTI-Tranche 2025 aus seiner Eigenschaft als Geschäftsführer der Telekom Deutschland GmbH (TDG), welche nicht Teil der Vorstandsvergütung ist. Zudem ermittelt sich die Bemessungsgrundlage für sein Investment 2026 im Rahmen des SMP pro-rata aus seinen Ansprüchen aus dem STI 2025 als Geschäftsführer der TDG und als Vorstand.

Bei Rodrigo Diehl entfallen die Nebenleistungen auf die Übernahme der mit dem beruflich bedingten Wohnortwechsel verbundenen Umzugskosten sowie die Kosten für Heimreisen und eine vorübergehende Unterbringung am neuen Dienstort.

		Dr. Ferri Abolhassan Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2024 Ressort: T-Systems		Birgit Bohle Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2019 Ressort: Personal und Recht		Rodrigo Diehl Vorstandsmitglied seit 1. März 2025 Ressort: Deutschland		Srinivasan Gopalan Vorstandsmitglied bis 28. Februar 2025 Ressort: Deutschland	
		Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	900.000 €	900.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €	750.000 €	750.000 €	191.667 €	191.667 €
	Sachbezüge	44.509 €	44.509 €	7.087 €	7.087 €	10.012 €	10.012 €	3.474 €	3.474 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	19.691 €	19.691 €	0 €	0 €
	Summe	**944.509 €**	**944.509 €**	**1.107.087 €**	**1.107.087 €**	**779.703 €**	**779.703 €**	**195.141 €**	**195.141 €**
Erfolgsabhängige Vergütung	STI (2025)	750.000 €	960.000 €	950.000 €	1.216.000 €	625.000 €	725.000 €	136.667 €	169.467 €
	LTI (2022) [a]	–	–	–	1.690.000 €	–	–	–	–
	LTI (2025)	1.000.000 €	–	1.175.000 €	–	958.333 €	–	–	–
	SMP (Investment 2021)	–	–	–	719.902 €	–	–	–	–
	SMP (2025)	375.000 €	–	475.000 €	–	312.500 €	–	–	–
	Summe	**2.125.000 €**	**960.000 €**	**2.600.000 €**	**3.625.902 €**	**1.895.833 €**	**725.000 €**	**136.667 €**	**169.467 €**
Gesamtvergütung		**3.069.509 €**	**1.904.509 €**	**3.707.087 €**	**4.732.989 €**	**2.675.536 €**	**1.504.703 €**	**331.808 €**	**364.608 €**

[a] Die für den LTI (2022) ausgewiesenen Werte wurden aufgrund der Regelungen des Vergütungssystems auf 200 % der Auslobungsbeträge begrenzt.

		Timotheus Höttges Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2006 Ressort: Vorstandsvorsitzender		Dr. Christian P. Illek Vorstandsmitglied seit 1. April 2015 Ressort: Finanzen		Thorsten Langheim Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2019 Ressort: USA & Unternehmensentwicklung		Dominique Leroy Vorstandsmitglied seit 1. November 2020 Ressort: Europa	
		Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	2.240.000 €	2.240.000 €	1.150.000 €	1.150.000 €	1.150.000 €	1.150.000 €	1.100.000 €	1.100.000 €
	Sachbezüge	58.256 €	58.256 €	23.292 €	23.292 €	12.699 €	12.699 €	11.068 €	11.068 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Summe	**2.298.256 €**	**2.298.256 €**	**1.173.292 €**	**1.173.292 €**	**1.162.699 €**	**1.162.699 €**	**1.111.068 €**	**1.111.068 €**
Erfolgsabhängige Vergütung	STI (2025)	2.029.167 €	2.556.750 €	1.000.000 €	1.250.000 €	1.000.000 €	1.270.000 €	950.000 €	1.463.000 €
	LTI (2022) [a]	–	3.916.667 €	–	1.690.000 €	–	1.734.583 €	–	1.555.000 €
	LTI (2025)	2.195.833 €	–	1.250.000 €	–	1.250.000 €	–	1.175.000 €	–
	SMP (Investment 2021)	–	2.404.772 €	–	885.974 €	–	864.086 €	–	110.726 €
	SMP (2025)	1.014.584 €	–	500.000 €	–	500.000 €	–	475.000 €	–
	Summe	**5.239.584 €**	**8.878.189 €**	**2.750.000 €**	**3.825.974 €**	**2.750.000 €**	**3.868.669 €**	**2.600.000 €**	**3.128.726 €**
Gesamtvergütung		**7.537.840 €**	**11.176.445 €**	**3.923.292 €**	**4.999.266 €**	**3.912.699 €**	**5.031.368 €**	**3.711.068 €**	**4.239.794 €**

[a] Die für den LTI (2022) ausgewiesenen Werte wurden aufgrund der Regelungen des Vergütungssystems auf 200 % der Auslobungsbeträge begrenzt.

		Dr. Abdurazak Mudesir Vorstandsmitglied seit 1. Oktober 2025 Ressort: Produkt & Technologie		Claudia Nemat Vorstandsmitglied bis 30. September 2025 Ressort: Technologie & Innovation	
		Zielvergütung	erdiente Vergütung	Zielvergütung	erdiente Vergütung
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	225.000 €	225.000 €	862.500 €	862.500 €
	Sachbezüge	4.975 €	4.975 €	37.359 €	37.359 €
	Nebenleistungen	0 €	0 €	0 €	0 €
	Summe	**229.975 €**	**229.975 €**	**899.859 €**	**899.859 €**
Erfolgsabhängige Vergütung	STI (2025)	187.500 €	241.875 €	615.000 €	805.650 €
	LTI (2022) [a]	–	–	–	1.810.000 €
	LTI (2025)	–	–	678.750 €	–
	SMP (Investment 2021)	–	–	–	893.044 €
	SMP (2025)	199.500 €	–	307.500 €	–
	Summe	**387.000 €**	**241.875 €**	**1.601.250 €**	**3.508.694 €**
Gesamtvergütung		**616.975 €**	**471.850 €**	**2.501.109 €**	**4.408.553 €**

[a] Die für den LTI (2022) ausgewiesenen Werte wurden aufgrund der Regelungen des Vergütungssystems auf 200 % der Auslobungsbeträge begrenzt.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

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

Die gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zu veröffentlichende gewährte und geschuldete Vergütung sowie die jeweiligen relativen Anteile für gegenwärtige Vorstandsmitglieder werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die Tabelle enthält die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlte Grundvergütung, die Sachbezüge, den im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlten STI, welcher für das Jahr 2024 festgesetzt wurde, den im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlten LTI (Tranche 2021) mit einer Planlaufzeit von 2021 bis 2024 sowie den geldwerten Vorteil (Wert der Aktien im Zeitpunkt der Übertragung) der im Geschäftsjahr 2025 übertragenen Matching Shares aufgrund der Teilnahme am SMP.

	feste Vergütungsbestandteile				variable Vergütungsbestandteile						
	Grund-vergütung	in % [a]	Sachbezüge/ Neben-leistungen	in % [a]	Short Term Incentive (STI)	in % [a]	Long Term Incentive (LTI)	in % [a]	übertragene Matching Shares	in % [a]	Gesamt-vergütung
Dr. Ferri Abolhassan	900.000 €	52 %	44.509 €	3 %	781.050 €	45 %	–	–	–	–	**1.725.559 €**
Birgit Bohle	1.100.000 €	25 %	7.087 €	1 %	1.154.400 €	26 %	1.400.000 €	32 %	719.902 €	16 %	**4.381.389 €**
Rodrigo Diehl	750.000 €	96 %	29.703 €	4 %	–	–	–	–	–	–	**779.703 €**
Srinivasan Gopalan [b]	191.667 €	6 %	3.474 €	1 %	1.107.600 €	37 %	1.690.000 €	56 %	–	–	**2.992.741 €**
Timotheus Höttges	2.240.000 €	20 %	58.256 €	1 %	2.628.000 €	23 %	3.916.667 €	35 %	2.404.772 €	21 %	**11.247.695 €**
Dr. Christian P. Illek	1.150.000 €	23 %	23.292 €	1 %	1.197.200 €	24 %	1.690.000 €	34 %	885.974 €	18 %	**4.946.466 €**
Thorsten Langheim	1.150.000 €	23 %	12.699 €	1 %	1.197.200 €	25 %	1.619.583 €	33 %	864.086 €	18 %	**4.843.568 €**
Dominique Leroy	1.100.000 €	27 %	11.068 €	1 %	1.201.200 €	30 %	1.555.000 €	39 %	110.726 €	3 %	**3.977.994 €**
Dr. Abdurazak Mudesir	225.000 €	98 %	4.975 €	2 %	–	–	–	–	–	–	**229.975 €**
Claudia Nemat	862.500 €	18 %	37.359 €	1 %	1.156.200 €	25 %	1.720.000 €	37 %	893.044 €	19 %	**4.669.103 €**

[a] In % der Gesamtvergütung. Bei der Angabe der %-Werte in oben genannter Tabelle wurde nicht einheitlich kaufmännisch gerundet, um in Summe immer einen 100 %-Wert ausweisen zu können.
[b] Aufgrund des Umstandes, dass Srinivasan Gopalan bis zum 28. Februar 2025 Vorstandsmitglied war, hat er vollständig am LTI (Tranche 2021) partizipiert.

Der Aufsichtsrat hat die finale Zielerreichung der Tranche 2021 mit 278 % festgestellt. Die Auszahlung des LTI, welche im Geschäftsjahr 2025 erfolgte, wurde bei 200 % des Auslobungsbetrags begrenzt.

Short Term Incentive (STI – 2024)

Zielerreichung für den STI des Geschäftsjahres 2024

Die im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte kurzfristige variable Vergütung (STI) hat ihren Ursprung im Geschäftsjahr 2024 und setzt sich zu einem Drittel aus Konzernfinanzzielen, zu einem Drittel aus Segmentfinanzzielen und zu einem Drittel aus ESG-Zielen zusammen. Die verwendeten Ziele können Zielerreichungen zwischen 0 % und 150 % annehmen. Auf die sich daraus ergebende Zielerreichung wird dann der durch den Aufsichtsrat beschlossene Performancefaktor angewendet. Die vorgegebenen Ziele, die Zielerreichungen und die sich daraus ergebenden Auszahlungsbeträge ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

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

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

Konzernfinanzziele

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

in Mrd. €

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

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

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

Segmentfinanzziele

Für die Segmentfinanzziele, die dem STI des Jahres 2024 zu Grunde lagen, gilt die gleiche Verteilung, wie sie für das Jahr 2025 zur Anwendung gekommen ist und in der Abbildung im Abschnitt zu den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen dargestellt ist.

ESG-Ziele

Dem STI des Jahres 2024 lagen die E-Ziele CO_2-Emissionen und Energieverbrauch zugrunde. Insgesamt wurde eine gewichtete Zielerreichung für die ESG-Ziele von 130 % festgestellt.

Der Wert für das Ziel „CO_2-Emissionen“ für das Jahr 2024 wurde rückwirkend im Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024 um „flüchtige Emissionen“ angepasst, sodass der Wert im Lagebericht von der Angabe in der untenstehenden Tabelle abweicht.

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

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

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

[b] Budgetwert und Zielkorridore benennen Gesamtwerte des Energieverbrauchs.

Performancefaktor

Bei der Festlegung des individuellen Performancefaktors im Rahmen des STI 2024 hat der Aufsichtsrat unter Abwägung der Leistungen im Rahmen der strategischen Individualziele und den Ergebnissen der Bewertung der Value Adherence für Birgit Bohle, Srinivasan Gopalan, Timotheus Höttges, Dr. Christian P. Illek, Thorsten Langheim und Dominique Leroy einen Faktor von 1,1 festgelegt. Für Dr. Ferri Abolhassan und Claudia Nemat betrug der Faktor 1,05.

Der Aufsichtsrat hatte für das Geschäftsjahr 2024 die nachfolgenden strategischen Individualziele mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern abgeschlossen, die Gegenstand der Leistungsbeurteilung durch den Aufsichtsrat waren:

Timotheus Höttges	■ Führende digitale Telko: Umsetzung der neuen Strategie (entsprechend der strategischen Prioritäten/Hero Missions) ■ Sicherstellung einer zukunftssicheren, schlanken Organisation ■ Gestaltung investitionsfreundlicher regulatorischer Rahmenbedingungen zur Monetarisierung der Netze ■ Steigerung Wertschöpfung T-Mobile US ■ Erfolgreicher Kapitalmarkttag ■ Umsetzung ESG-Strategie
Dr. Ferri Abolhassan	■ Innovation und Wachstum ■ Transformation ■ Qualität

Birgit Bohle	■ Aufrechterhaltung der allgemeinen Mitarbeiterzufriedenheit ■ Beschleunigung der konzernweiten Skill Transformation ■ Positionierung der Deutschen Telekom AG als Wunscharbeitgeber mit zukunftsfähiger Unternehmenskultur ■ Weiterentwicklung der Führungskultur ■ Umsetzung der Belegschaftsstrategie ■ Legal: Minimierung rechtlicher & regulatorischer Risiken
Srinivasan Gopalan	■ Werthaltiges Wachstum im Kerngeschäft ■ Verbesserung der Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit ■ Effizienzsteigerung ■ Umsetzung der „Führenden digitalen Telko“ Strategie

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

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

Auf der Grundlage einer qualitativen Gesamtwürdigung der Umsetzung der aufgeführten strategischen Individualziele und der Kriterien zur Value Adherence ergaben sich je Vorstandsmitglied die oben genannten Performancefaktoren und individuellen Zielerreichungen beim STI 2024.

Long Term Incentive (Tranche 2021)

Die im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte langfristige variable Vergütung (Tranche 2021) entspricht mit Blick auf die Funktionsweise der bereits zuvor beschriebenen Tranche 2022. Das Ambitionsniveau der Zielwerte wurde zu Beginn der Planlaufzeit für alle vier Planjahre festgelegt. Am 31. Dezember 2024 endete die Planlaufzeit der LTI-Tranche 2021. Der Aufsichtsrat hat die finale Zielerreichung der Tranche 2021 unter Einbeziehung der Aktienkursentwicklung und Dividendenausschüttungen mit 278 % festgestellt. Die Auszahlung des LTI, die im Geschäftsjahr 2025 erfolgte, wurde bei 200 % des Auslobungsbetrags begrenzt. Im Folgenden werden die Zielerreichung der Zielparameter der abgeschlossenen LTI-Tranche 2021 detailliert dargestellt:

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

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

Share Matching Plan (SMP)

Bei den in der Gesamtvergütung ausgewiesenen Beträgen ist auch der Wert enthalten, der sich im Zeitpunkt der Übertragung der Matching Shares im Geschäftsjahr 2025 ergeben hat und zum Gegenstand der Lohnversteuerung wurde. Alle im Geschäftsjahr 2025 übertragenen Matching Shares wurden vier Jahre nach dem Datum des verpflichtenden Eigeninvestments im Jahr 2021 übertragen. Im Rahmen des Eigeninvestments 2021 wurde erstmalig ein Sammelkauf für alle Vorstandsmitglieder an einem festgelegten Tag durchgeführt, sodass jegliche Aktien im Jahr 2025 am 27. Mai 2025 zu einem Aktienkurs von 33,83 € übertragen wurden. Birgit Bohle wurden 21.280 Stück Aktien, Timotheus Höttges 71.084 Stück Aktien, Dr. Christian P. Illek 26.189 Stück Aktien, Thorsten Langheim 25.542 Stück Aktien, Dominique Leroy 3.273 Stück Aktien und Claudia Nemat 26.398 Stück Aktien übertragen.

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

Die gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zu veröffentlichende gewährte und geschuldete Vergütung sowie die jeweiligen relativen Anteile für frühere Vorstandsmitglieder werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die Tabelle enthält die im Geschäftsjahr 2025 aufgrund bestehender Versorgungszusagen ausbezahlten Ruhegelder sowie die ausbezahlte Abfindung und Karenzentschädigung aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes von Claudia Nemat.

	feste Vergütungsbestandteile [a]						
	Ruhegeldzahlungen	in % [b]	Abfindung	in % [b]	Karenz-entschädigung	in % [b]	Gesamtvergütung
Claudia Nemat (bis 30. September 2025)	–	–	2.716.494 €	92 %	246.250 €	8 %	**2.962.744 €**
Reinhard Clemens (bis 31. Dezember 2017)	430.227 €	100 %	–	–	–	–	**430.227 €**

[a] Im Berichtsjahr hat es für frühere Mitglieder des Vorstands keine variablen Vergütungsbestandteile gegeben.

[b] In % der Gesamtvergütung.

Neben den in der Tabelle ausgewiesenen individuellen Zahlungen an frühere Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2025 weitere 9,0 Mio. € an ehemalige Vorstandsmitglieder für Ruhegeldzahlungen geleistet, die aus Gründen des Datenschutzes nach § 162 Abs. 5 AktG nicht mehr individuell ausgewiesen werden dürfen.

Vergleichende Darstellung

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

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

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

Der Kreis der einbezogenen Arbeitnehmer (auf Vollzeitäquivalenzbasis) erstreckt sich ausschließlich auf Mitarbeitende von deutschen Konzerngesellschaften, die dem Geltungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarung AT angehören, da in diesen Gesellschaften eine weitestgehend vergleichbare Vergütungssystematik und vergleichbare Vergütungsbestandteile im Einsatz sind. Die einbezogenen Arbeitnehmer wurden auf Grundlage einer Durchschnittsbetrachtung des Jahres 2025 berücksichtigt. Analog zur Darstellung der Vorstandsmitglieder wurde der Betrag der Gesamtbruttoentgelte der Mitarbeitenden (bereinigt um gezahlte Abfindungen) des jeweiligen Geschäftsjahres betrachtet, um auf diese Weise dem Begriff der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zu entsprechen. Die Gesamtbruttoentgelte der Mitarbeitenden wurden um Abfindungszahlungen bereinigt, die in der Regel aufgrund struktureller Personalmaßnahmen gezahlt wurden.

	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2023 zu 2022	Veränderung 2024 zu 2023	Veränderung 2025 zu 2024
Ertragskennziffern				
Jahresüberschuss (AG) nach HGB	10,8 %	127,7 %	126,8 %	(84,4 %)
EBITDA AL Konzern (bereinigt)	7,7 %	0,7 %	6,2 %	2,8 %
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder (Stand: 31. Dezember 2025)				
Dr. Ferri Abolhassan	n.a.	n.a.	n.a.	88,7 %
Birgit Bohle	21,3 %	47,1 %	20,4 %	23,8 %
Rodrigo Diehl	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Timotheus Höttges	8,8 %	12,3 %	5,9 %	23,6 %
Dr. Christian P. Illek	20,8 %	5,2 %	1,3 %	30,4 %
Thorsten Langheim	13,0 %	35,7 %	25,5 %	23,9 %
Dominique Leroy	78,9 %	1,0 %	41,8 %	34,3 %
Dr. Abdurazak Mudesir	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder (Stand: 31. Dezember 2025)				
Srinivasan Gopalan	28,4 %	1,9 %	9,7 %	(21,7 %)
Claudia Nemat	19,2 %	0,9 %	3,1 %	96,2 %
Frühere Vorstandsmitglieder (Stand: 31. Dezember 2025)				
Adel Al-Saleh	54,1 %	16,9 %	(48,7 %)	(100,0 %)
Dr. Thomas Kremer	(87,0 %)	(37,9 %)	(78,0 %)	(100,0 %)
Niek Jan van Damme	834,1 %	(99,0 %)	(100,0 %)	n.a.
Reinhard Clemens	(100,0 %)	n.a.	(28,6 %)	1,0 %
Durchschnittsvergütung Mitarbeitende				
Durchschnittsvergütung	3,7 %	3,5 %	3,6 %	3,3 %

Die teils starken Schwankungen in der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder von Jahr zu Jahr resultieren nicht primär aus Anpassungen der vertraglich vereinbarten Vergütungshöhen, sondern vor allem daraus, dass erstmals Auszahlungen aus mehrjährigen Vergütungsinstrumenten erfolgten. Entsprechende positive Vergütungsausschläge sind im Geschäftsjahr 2025 bei Dominique Leroy mit Blick auf den SMP zu verzeichnen. Der starke Anstieg der Vergütung von Claudia Nemat im Berichtsjahr ist auf die Zahlung einer Abfindung sowie einer Karenzentschädigung zurückzuführen.

Der deutliche Anstieg der Vergütung bei allen aktiven Vorstandsmitgliedern resultiert aus der positiven Kursentwicklung der T-Aktie. Diese führte einerseits zu höheren Auszahlungen aus den fälligen LTI-Tranchen und erhöhte andererseits den Wert der im Jahr 2025 übertragenen Matching Shares.

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

Aufsichtsratsvergütung

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird in § 13 der Satzung der Deutschen Telekom AG geregelt. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Übersicht über das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2025

Bestandteile, Höhe und Struktur der Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Nach den in der Satzung festgelegten Regelungen erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste jährliche Grundvergütung in Höhe von 100.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie sein Stellvertreter erhalten für den mit ihrer Tätigkeit verbundenen höheren Organisations- und Verwaltungsaufwand sowie ihre besondere Verantwortung für die erfolgreiche und effiziente Zusammenarbeit des Gesamtgremiums eine erhöhte Grundvergütung. Diese Erhöhung beträgt für den Vorsitzenden 100.000 € und für den Stellvertreter 50.000 €.

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

1. der Vorsitzende des Prüfungs- und Finanzausschusses 120.000 €, jedes andere Mitglied des Prüfungs- und Finanzausschusses 50.000 €,
2. der Vorsitzende des Präsidialausschusses 70.000 €, jedes andere Mitglied des Präsidialausschusses 30.000 €,
3. der Vorsitzende des Nominierungsausschusses 25.000 €, jedes andere Mitglied des Nominierungsausschusses 12.500 €,
4. der Vorsitzende des Strategie-, ESG- und Innovationsausschusses 70.000 €, jedes andere Mitglied des Strategie-, ESG- und Innovationsausschusses 30.000 €,
5. der Vorsitzende eines anderen Ausschusses 40.000 €, jedes andere Mitglied eines Ausschusses 25.000 €. Der Vorsitz und die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss bleiben unberücksichtigt.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nur für einen Teil des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Um die zeitliche Inanspruchnahme durch die Sitzungsteilnahme in der Aufsichtsratsvergütung angemessen zu berücksichtigen, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats darüber hinaus für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 2.000 €, wobei jedoch nur eine Sitzung pro Tag berücksichtigt wird.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten, wie in § 13 der Satzung der Gesellschaft geregelt, angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2025 (Auszahlung nach der Hauptversammlung 2026) verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung	in % [a]	Ausschuss-vergütung	in % [a]	Sitzungsgeld	in % [a]	Gesamt-vergütung	Vergütung aus Mandaten bei Tochtergesellschaften und sonstigen internen Gremien
Dr. Frank Appel (Vorsitzender)	200.000 €	45 %	190.000 €	43 %	52.000 €	12 %	**442.000 €**	
Odysseus D. Chatzidis	100.000 €	55 %	55.000 €	30 %	26.000 €	15 %	**181.000 €**	
Eric Daum	100.000 €	66 %	30.000 €	20 %	22.000 €	14 %	**152.000 €**	9.200 €
Rachel Empey	75.000 €	57 %	37.500 €	29 %	18.000 €	14 %	**130.500 €**	
Constantin Greve	100.000 €	66 %	30.000 €	20 %	22.000 €	14 %	**152.000 €**	
Lars Hinrichs	33.333 €	74 %	10.000 €	22 %	2.000 €	4 %	**45.333 €**	
Dr. Helga Jung	33.333 €	60 %	16.667 €	30 %	6.000 €	10 %	**56.000 €**	
Natalie Knight	75.000 €	88 %	0 €	0 %	10.000 €	12 %	**85.000 €**	
Dagmar P. Kollmann	100.000 €	36 %	132.500 €	48 %	42.000 €	16 %	**274.500 €**	
Petra Steffi Kreusel	100.000 €	57 %	50.000 €	28 %	26.000 €	15 %	**176.000 €**	7.600 €
Harald Krüger	100.000 €	55 %	55.000 €	30 %	28.000 €	15 %	**183.000 €**	
Kerstin Marx	100.000 €	40 %	105.000 €	43 %	42.000 €	17 %	**247.000 €**	7.200 €
Dr. Reinhard Ploss	100.000 €	61 %	47.500 €	29 %	16.371 € [b]	10 %	**163.871 €**	
Stefan Ramge [c]	100.000 €	48 %	72.500 €	34 %	38.000 €	18 %	**210.500 €**	
Frank Sauerland	100.000 €	43 %	100.000 €	43 %	34.000 €	14 %	**234.000 €**	37.800 €
Christoph Schmitz-Dethlefsen (stellv. Vorsitzender)	150.000 €	74 %	30.000 €	15 %	24.000 €	11 %	**204.000 €**	
Susanne Schöttke	100.000 €	59 %	50.000 €	29 %	20.000 €	12 %	**170.000 €**	
Nicole Seelemann-Wandtke	100.000 €	72 %	25.000 €	18 %	13.873 € [b]	10 %	**138.873 €**	19.998 € [b]
Karl-Heinz Streibich	100.000 €	57 %	50.000 €	28 %	26.000 €	15 %	**176.000 €**	
Margret Suckale	100.000 €	55 %	55.000 €	30 %	26.000 €	15 %	**181.000 €**	12.000 €
Karin Topel	100.000 €	57 %	50.000 €	28 %	26.000 €	15 %	**176.000 €**	7.600 €
Stefan B. Wintels	100.000 €	60 %	50.000 €	30 %	16.648 € [b]	10 %	**166.648 €**	
Summe	**2.166.667 €**		**1.241.667 €**		**536.892 €**		**3.945.226 €**	

[a] In % der Gesamtvergütung. Bei der Angabe der %-Werte in oben genannter Tabelle wurde nicht einheitlich kaufmännisch gerundet, um in Summe immer einen 100 %-Wert ausweisen zu können.

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

[c] Die Vergütung wird entsprechend der beamtenrechtlichen Vorgaben und auf Wunsch von Herrn Ramge unmittelbar an die Bundeskasse ausgezahlt.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder 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 2025 handelt es sich um die nach der Hauptversammlung 2025 ausgezahlte Grundvergütung für die Aufsichtsratstätigkeit und die Vergütung für Ausschussmitgliedschaften für das Geschäftsjahr 2024 sowie das Sitzungsgeld nach dem zu diesem Zeitpunkt geltenden Vergütungssystem.

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

[a] In % der Gesamtvergütung. Bei der Angabe der %-Werte in oben genannter Tabelle wurde nicht einheitlich kaufmännisch gerundet, um in Summe immer einen 100 %-Wert ausweisen zu können.

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

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

Vergleichende Darstellung

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

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

Der Kreis der einbezogenen Arbeitnehmer (auf Vollzeitäquivalenzbasis) erstreckt sich ausschließlich auf Mitarbeitende von deutschen Konzerngesellschaften, die dem Geltungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarung AT angehören, da in diesen Gesellschaften eine weitestgehend vergleichbare Vergütungssystematik und vergleichbare Vergütungsbestandteile im Einsatz sind. Die einbezogenen Arbeitnehmer wurden auf Grundlage einer Durchschnittsbetrachtung des Jahres 2025 berücksichtigt. Analog zur Darstellung der Vorstandsmitglieder wurde der Betrag der Gesamtbruttoentgelte der Mitarbeitenden (bereinigt um gezahlte Abfindungen) des jeweiligen Geschäftsjahres betrachtet, um auf diese Weise dem Begriff der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zu entsprechen. Die Gesamtbruttoentgelte der Mitarbeitenden wurden um Abfindungszahlungen bereinigt, die in der Regel aufgrund struktureller Personalmaßnahmen gezahlt wurden.

	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2023 zu 2022	Veränderung 2024 zu 2023	Veränderung 2025 zu 2024
Ertragskennziffern				
Jahresüberschuss (AG) nach HGB	10,8 %	127,7 %	126,8 %	(84,4 %)
EBITDA AL Konzern (bereinigt)	7,7 %	0,7 %	6,2 %	2,8 %
gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder (Stand: 31. Dezember 2025)				
Dr. Frank Appel (Vorsitzender)	n.a.	n.a.	27,1 %	23,6 %
Odysseus D. Chatzidis	17,1 %	27,9 %	0,0 %	5,2 %
Eric Daum	–	–	n.a.	466,4 %
Empey, Rachel	–	–	–	n.a.
Constantin Greve	(19,4 %)	39,3 %	(1,3 %)	6,1 %
Knight, Natalie	–	–	–	n.a.
Dagmar P. Kollmann	(2,4 %)	32,8 %	(2,2 %)	1,1 %
Petra Steffi Kreusel	(1,6 %)	31,7 %	0,0 %	6,0 %
Harald Krüger	22,5 %	34,3 %	1,4 %	23,1 %
Kerstin Marx	38,3 %	17,4 %	0,0 %	6,1 %
Dr. Reinhard Ploss	–	–	n.a.	59,5 %
Ramge, Stefan	–	–	–	n.a.
Frank Sauerland (ehemaliger stellv. Vorsitzender)	1,7 %	26,2 %	2,5 %	(6,4 %)
Christoph Schmitz-Dethlefsen (stellv. Vorsitzender)	–	–	n.a.	727,0 %
Susanne Schöttke	n.a.	n.a.	29,6 %	4,9 %
Nicole Seelemann-Wandtke	(21,4 %)	33,0 %	1,4 %	0,0 %
Karl-Heinz Streibich	(3,9 %)	30,4 %	1,3 %	(10,0 %)
Margret Suckale	(3,5 %)	27,9 %	0,0 %	5,2 %
Karin Topel	(3,6 %)	39,3 %	(2,7 %)	21,4 %
Stefan B. Wintels	n.a.	n.a.	58,1 %	(9,0 %)
frühere Aufsichtsratsmitglieder (Stand: 31. Dezember 2025)				
Dr. Rolf Bösinger	(5,3 %)	(62,3 %)	–	–
Dr. Günther Bräunig	(21,9 %)	51,7 %	(68,8 %)	–
Katja Hessel	–	–	–	100,0 %
Lars Hinrichs	(3,6 %)	35,5 %	0,0 %	7,6 %
Dr. Helga Jung	(27,5 %)	94,9 %	7,8 %	6,0 %
Prof. Dr. Michael Kaschke	(3,1 %)	(58,8 %)	–	–
Nicole Koch	(3,6 %)	39,3 %	(12,4 %)	–
Prof. Dr. Ulrich Lehner (ehem. Vorsitzender)	(14,6 %)	(60,7 %)	–	–
Lothar Schröder (ehem. Vorsitzender)	(24,5 %)	31,1 %	(11,0 %)	–
Sibylle Spoo	(17,8 %)	(59,5 %)	–	–
Durchschnittsvergütung Mitarbeitende				
Durchschnittsvergütung	3,7 %	3,5 %	3,6 %	3,3 %

Für den Vorstand

Timotheus Höttges
Vorsitzender des Vorstands der
Deutschen Telekom AG

Dr. Christian P. Illek
Vorstandsmitglied Finanzen der
Deutschen Telekom AG

Für den Aufsichtsrat

Dr. Frank Appel
Vorsitzender des Aufsichtsrats der
Deutschen Telekom AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Telekom AG, Bonn

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutsche Telekom AG, Bonn, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Deutsche Telekom AG, Bonn, 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Deutsche Telekom AG, Bonn, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 30. November 2025 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Düsseldorf, den 25. Februar 2026

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christoph Schenk
Wirtschaftsprüfer

Prof. Dr. Tim Hoffmann
Wirtschaftsprüfer

Impressum

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

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

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

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

Der Vergütungsbericht ist im Internet abrufbar.

Konzeption: Deutsche Telekom AG

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