



Deutsche Börse Group

# Geschäftsbericht 2020

Auszug: Vergütungsbericht

## Vergütungsbericht

### I Einleitung

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutsche Börse AG und beschreibt die Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2020. Der Bericht richtet sich nach den Anforderungen des Handelsgesetzbuches (HGB) bzw. der International Financial Reporting Standards (IFRS) und des Deutschen Rechnungslegungs Standards (DRS) 17. Des Weiteren berücksichtigt der Vergütungsbericht bereits weitgehend die Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG), der erst ab dem Jahr 2021 verpflichtend gilt.

Im März 2020 ist zudem der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 in Kraft getreten. Der Aufsichtsrat der Deutschen Börse legt – auch im Bereich der Vergütung ihrer Organmitglieder – großen Wert auf eine gute Corporate Governance und Transparenz. Sowohl das Vergütungssystem für den Vorstand sowie das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat als auch der Vergütungsbericht entsprechen den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

Der vorliegende Vergütungsbericht stellt die Vorstandsvergütung unter den Vergütungssystemen 2020 sowie 2016 nach Maßgabe der geltenden regulatorischen Vorgaben dar. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, ein neues Vergütungssystem für den Vorstand der Hauptversammlung im Mai 2021 zur Billigung vorzulegen. Über die Vergütung nach diesem neuen System wird anschließend im Jahr 2022 berichtet. Der zugehörige Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt.

### II Rückblick auf das Geschäftsjahr 2020

Das bisherige System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in einigen Bereichen angepasst und der Hauptversammlung am 19. Mai 2020 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat dieses mit 65,45 Prozent gebilligt. Zudem wurde der Hauptversammlung 2020 das angepasste System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Beschlussfassung vorgelegt und von dieser mit 99,25 Prozent beschlossen.

Ein klarer Zusammenhang zwischen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und deren Leistung (Pay for Performance) ist für den Aufsichtsrat von entscheidender Bedeutung. Hierzu gehört neben einer starken finanziellen Performance der Gruppe und dem Erreichen von zentralen strategischen Zielen auch die Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft.

Trotz der globalen ökonomischen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie konnte die Gruppe Deutsche Börse im Geschäftsjahr 2020 ihren Wachstumskurs fortsetzen und eine weiterhin gute finanzielle Performance erzielen. Die Gruppe Deutsche Börse war bezogen auf das gesamte Geschäftsjahr 2020 von den Auswirkungen von COVID-19 nicht in einem solchen Umfang betroffen, der eine Veränderung der Ziele erforderlich gemacht hätte. Weder musste auf das Mittel der Kurzarbeit zurückgegriffen werden, noch wurden anderweitige staatliche Hilfen in Anspruch genommen. Ebenso wurde den Aktionären im Geschäftsjahr 2020 eine erneut gesteigerte Dividende ausgezahlt.

Das Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses als maßgebliches finanzielles Leistungskriterium im Performance Bonus und die hieraus resultierende Zielerreichung im Geschäftsjahr 2020 stellt sich wie folgt dar:

### Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses

Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses gegenüber 2019	Zielerreichung Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses
8,9%	119,1%

Eine detaillierte Darstellung der Zielerreichung des finanziellen Ziels und der individuellen Ziele im Performance Bonus 2020 erfolgt im [Abschnitt „Zielerreichung im Performance Bonus im Geschäftsjahr 2020“](#).

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2020 endete die Tranche 2016 des Performance Share Plan (PSP). Die Gesamtzielerreichung der Tranche 2016 von 210,9 Prozent spiegelt das starke Wachstum der Gruppe Deutsche Börse in den vergangenen fünf Jahren wider. Dabei wurden die Zielvorgaben sowohl für das Leistungskriterium „Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses“ als auch für das Leistungskriterium „Total Shareholder Return (TSR)-Performance“ deutlich übertroffen. Die hohe Zielerreichung im relativen TSR reflektiert nicht nur die starke absolute Performance der Deutsche Börse-Aktie am Kapitalmarkt, sondern auch die überdurchschnittliche relative Performance gegenüber der relevanten Vergleichsgruppe.

### Zielerreichung der PSP-Tranche 2016

Ø Zielerreichung Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses	Zielerreichung TSR-Performance	Gesamtzielerreichung PSP-Tranche 2016
171,8%	250,0%	210,9%

Eine detaillierte Darstellung der Zielerreichung in der PSP-Tranche 2016 erfolgt im [Abschnitt „Auszahlung der PSP-Tranche 2016“](#).

## III Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2020

### 1. Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

Die Deutsche Börse verfolgt im Rahmen ihrer Unternehmensstrategie das Ziel, ihre Stellung als führender europäischer Infrastrukturanbieter für die Finanzmärkte mit globalen Wachstumsambitionen langfristig zu festigen und weiter auszubauen. Damit liegt der strategische Fokus der Gesellschaft vor allem auf Wachstum. Ihr Handeln richtet die Gruppe Deutsche Börse dabei auf einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg aus und nimmt ihre unternehmerische Verantwortung ganzheitlich wahr. Im Einklang mit diesen Zielen basiert das Vergütungssystem für den Vorstand auf drei zentralen Leitlinien:

- Erstens legen eine ausgeprägte Performance-Orientierung und hohe Leistungsdifferenzierung durch ambitionierte interne und externe Zielsetzungen den Fokus auf das überdurchschnittliche Wachstum des Unternehmens.
- Zweitens vermeiden mehrjährige Bemessungsgrundlagen, Langfristigkeitskomponenten und zeitlich gestreckte Auszahlungen Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken.
- Drittens zielt das Vergütungssystem auf eine starke Aktienkultur ab und trägt so zur Angleichung der Interessen von Aktionären, Management und weiteren Stakeholdern bei. Insbesondere durch die Gestaltung der individuellen Ziele werden auch besondere Anreize zu nachhaltigem Handeln gesetzt.

### **1.1 Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat legt das System für die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Der Aufsichtsrat wird dabei durch seinen Nominierungsausschuss beraten. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat überprüft – unterstützt durch seinen Nominierungsausschuss – das Vergütungssystem regelmäßig. Bei jeder wesentlichen Änderung, spätestens aber alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vor. Bei Bedarf kann sich der Aufsichtsrat durch externe unabhängige Experten unterstützen lassen.

### **1.2 Festlegung und Angemessenheit der Vergütung des Vorstands**

Die Vergütung des Vorstands wird vom Aufsichtsrat auf Grundlage des geltenden Vergütungssystems festgelegt, wobei der Nominierungsausschuss die Entscheidung des Aufsichtsrats vorbereitet. Der Aufsichtsrat sorgt dabei dafür, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Hierzu stellt der Aufsichtsrat regelmäßig – spätestens alle zwei Jahre – einen horizontalen und einen vertikalen Vergleich mit entsprechenden Vergleichsgruppen an.

Hierbei kann sich der Aufsichtsrat von einem externen, vom Vorstand und Unternehmen unabhängigen Experten beraten lassen. Der horizontale Vergleich erfolgt anhand von relevanten nationalen und internationalen Vergleichsgruppen (Peer Groups). Dabei wählt der Aufsichtsrat die Peer Groups auf Basis der aktienrechtlichen Kriterien Land, Größe und Branche aus. Aufgrund ihrer vergleichbaren Größe und unter Berücksichtigung des Kriteriums Land wurden zuletzt DAX-Unternehmen als eine geeignete Peer Group für die Durchführung eines horizontalen Vergleichs herangezogen. Zudem wurden europäische Finanzinstitute als Kunden und Wettbewerber der Deutschen Börse als eine weitere Peer Group herangezogen. Um das Kriterium Branche abzubilden, dienten als zusätzliche Peer Group Börsenbetreiber.

Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens berücksichtigt der Aufsichtsrat gemäß den Empfehlungen des DCGK auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt sowie die zeitliche Entwicklung der verschiedenen Gehaltsstufen über einen Zeitraum von zwei Jahren. Der obere Führungskreis umfasst dabei die beiden Leitungsebenen unterhalb des Vorstands. Der Aufsichtsrat betrachtet das Vergütungsverhältnis sowohl zu den Arbeitnehmern der Deutsche Börse AG als auch zu den Arbeitnehmern der Gruppe Deutsche Börse insgesamt.

Die Ergebnisse der Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder und stellt auch auf diese Weise die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicher.

Für jedes Vorstandsmitglied wird eine marktübliche Zielvergütung festgelegt, die sich vor allem nach seinen für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen richtet. Sie orientiert sich darüber hinaus an der Zielvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder. Die Vergütung des Vorsitzenden des Vorstands beläuft sich in etwa auf das Doppelte der Zielvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder.

Die Zielvergütungen der Mitglieder des Vorstands sind im Geschäftsjahr 2020 nicht angepasst worden. Auch die jeweilige Verlängerung der Dienstverträge von Herrn Dr. Theodor Weimer, Herrn Dr. Christoph Böhm, Herrn Dr. Thomas Book und Herrn Dr. Stephan Leithner erfolgte mit konstanten Zielvergütungen. Frau Heike Eckert wurde mit einer entsprechenden Zielvergütung erstmalig bestellt.

Die vom Aufsichtsrat für die variablen Vergütungskomponenten für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegten Ziele und Vergleichsparameter können nach Maßgabe von Empfehlung G.8 DCGK nachträglich nicht geändert werden.

### **1.3 Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten**

Die Regeln der Gruppe Deutsche Börse zur Vermeidung von und zum Umgang mit Interessenkonflikten sind auch für das Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems anwendbar. Sollten ausnahmsweise Interessenkonflikte auftreten, sind diese offenzulegen und können unter anderem zum Ausschluss von den Diskussions- und Entscheidungsprozessen führen. Im Geschäftsjahr 2020 sind hierbei keine Interessenkonflikte aufgetreten.

### **1.4 Zur Anwendung gekommene Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2020**

Die Mitglieder des Vorstands werden jeweils im Einklang mit dem für sie geltenden Vergütungssystem vergütet. Das bisherige System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2016 vom Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung am 11. Mai 2016 gemäß § 120 Abs. 4 Aktiengesetz (AktG) a. F. mit 84,19 Prozent gebilligt (im Folgenden: Vergütungssystem 2016). Dieses Vergütungssystem wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in einigen Bereichen angepasst. Das angepasste Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung am 19. Mai 2020 zur Billigung gemäß § 120a Abs. 1 AktG vorgelegt und von dieser mit 65,45 Prozent gebilligt (im Folgenden: Vergütungssystem 2020). Somit gilt für alle ab dem 1. Januar 2020 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge das Vergütungssystem 2020. Aufgrund der Bestellung von Frau Heike Eckert als Mitglied des Vorstands zum 1. Juli 2020 ist für sie das Vergütungssystem 2020 zur Anwendung gekommen. Für alle bereits laufenden Vorstandsdienstverträge gilt im Einklang mit dem DCGK sowie § 26j EGAktG weiterhin das Vergütungssystem 2016. Folglich fand das Vergütungssystem 2016 Anwendung für Herrn Dr. Theodor Weimer, Herrn Dr. Christoph Böhm, Herrn Dr. Thomas Book, Herrn Dr. Stephan Leithner, Herrn Gregor Pottmeyer und Frau Hauke Stars.

## **2. Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder**

### **2.1 Zielvergütung und -struktur**

Bei der Ausgestaltung der Vergütungsstruktur strebt der Aufsichtsrat ein möglichst einheitliches Gesamtgefüge der Vorstandsvergütung an. Das System der Vergütung für die Vorstandsmitglieder besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten.

Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten bestehen aus der Grundvergütung, den vertraglichen Nebenleistungen sowie Pensions- und Versorgungsbeiträgen. Die erfolgsabhängige Komponente umfasst den Performance Bonus sowie die Performance Shares.

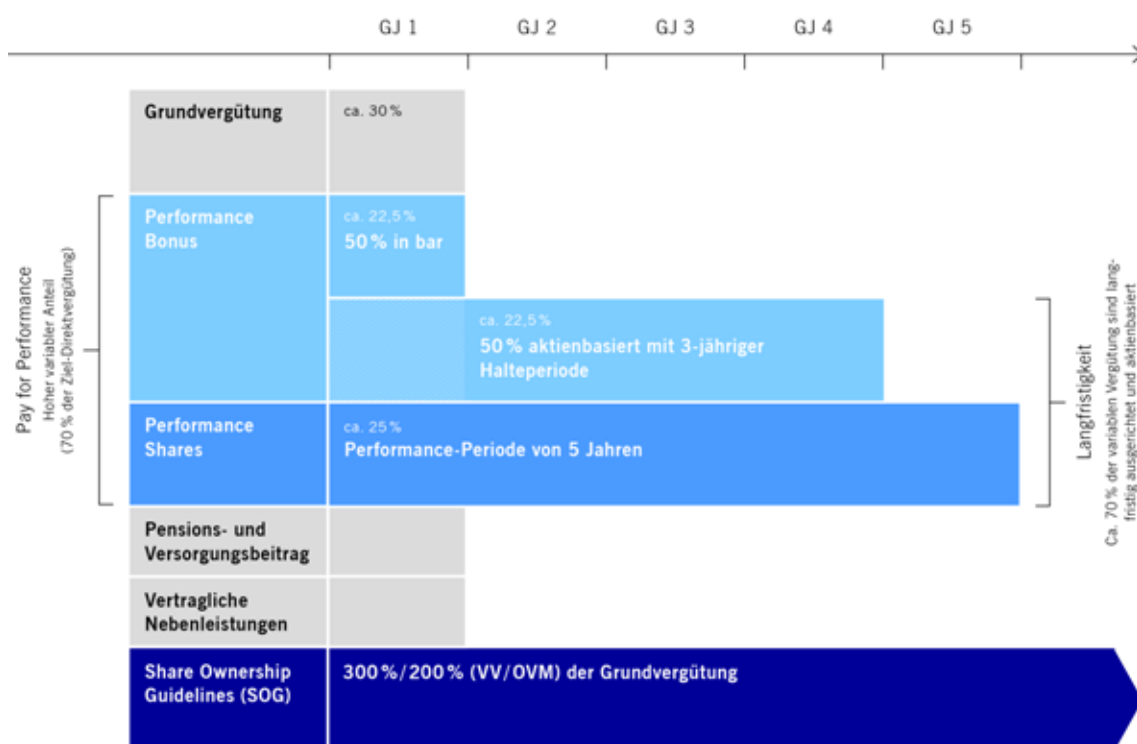
Die Summe aus Grundvergütung, vertraglichen Nebenleistungen, Pensions- und Versorgungsbeiträgen, Zielbetrag des Performance Bonus und Zielbetrag der Performance Shares ergibt gemeinsam die Ziel-Gesamtvergütung.

Zur Sicherstellung der Leistungsorientierung (Pay for Performance) der Vorstandsvergütung setzt sich die Ziel-Direktvergütung (Grundvergütung, Performance Bonus und Performance Shares) zu rund 70 Prozent aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen. Des Weiteren haben rund 70 Prozent der erfolgsabhängigen Vergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und sind zudem aktienbasiert. Hierdurch wird gewährleistet, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt und die Interessen des Vorstands denen der Aktionäre angeglichen sind.

Der Anteil der Grundvergütung an der Ziel-Direktvergütung beträgt rund 30 Prozent. Der Anteil des Performance Bonus, welcher nach dem jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlt wird, beträgt rund 22,5 Prozent der Ziel-Direktvergütung. Der Anteil des Performance Bonus, über den die Vorstandsmitglieder erst nach weiteren drei Geschäftsjahren verfügen können, beträgt ebenfalls rund 22,5 Prozent. Der Anteil der Performance Shares macht rund 25 Prozent der Ziel-Direktvergütung aus.

Zudem gelten Aktienhaltevorschriften (sog. Share Ownership Guidelines), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, für die Dauer ihrer Bestellung einen substantziellen Betrag in Aktien der Deutsche Börse AG zu halten.

### Übersicht über die Vergütungsstruktur mit ihren kurzfristigen und langfristigen Vergütungskomponenten



## **2.2 Maximalvergütung**

Der jährliche Zufluss aus Grundvergütung, variablen Vergütungskomponenten, Versorgungsaufwand und Nebenleistungen ist für jedes Vorstandsmitglied insgesamt auf einen Betrag von 9,5 Mio. € brutto begrenzt (Gesamt-Cap). Im Vergütungssystem 2016 sind Nebenleistungen noch nicht von der Maximalvergütung erfasst, während sie in der Maximalvergütung im Vergütungssystem 2020 nunmehr inkludiert sind.

Im Interesse der Aktionäre werden dem Vorstand damit auch weiterhin wettbewerbsfähige Anreize für hervorragende Leistungen und langfristigen sowie nachhaltigen Unternehmenserfolg geboten. Gleichzeitig werden mögliche und nicht gewollte Ausschläge verhindert.

## **3. Die Vergütungskomponenten im Detail**

### **3.1 Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile**

#### **3.1.1 Grundvergütung**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein festes Grundgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Bei der Festsetzung der Höhe der Grundvergütung orientiert sich der Aufsichtsrat an den für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

#### **3.1.2 Nebenleistungen**

Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen vertraglich gewährt. Diese umfassen unter anderem die Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung. Weiterhin erhalten die Vorstandsmitglieder steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung. Die Gesellschaft kann ferner in einem angemessenen Rahmen Versicherungen für sie abschließen. Derzeit bestehen eine Unfallversicherung und eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder des Vorstands. Weitere Nebenleistungen können beispielsweise die zeitlich begrenzte oder dauerhafte Erstattung von Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Familienheimfahrten und Umzugskosten, die Übernahme von Kosten für Sicherheitsmaßnahmen sowie die Nutzung von Poolfahrzeugen oder Fahrdiensten sein.

#### **3.1.3 Regelungen der Alters- und Risikoabsicherung**

Als weitere erfolgsunabhängige Komponente des Vergütungssystems erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Absicherung sowohl für das Alter als auch im Falle von Invalidität und Tod.

Die Mitglieder des Vorstands haben grundsätzlich mit Erreichen des 60. Lebensjahres Anspruch auf ein Altersruhegeld, sofern das jeweilige Vorstandsmitglied zu diesem Zeitpunkt nicht mehr in Diensten der Deutsche Börse AG steht. Herr Dr. Thomas Book hat davon abweichend mit Erreichen des 63. Lebensjahres Anspruch auf das Altersruhegeld. Das dem Altersruhegeld zugrunde liegende ruhegeldfähige Einkommen wird vom Aufsichtsrat überprüft und festgelegt. Die Vorstandsmitglieder erhalten grundsätzlich ein beitragsorientiertes Ruhegeld (Defined Contribution). Eine Ausnahme hiervon gilt für Vorstandsmitglieder, für die eine bestehende Altregelung aus vorherigen Mandaten innerhalb der Gruppe Deutsche Börse fortgeführt werden soll. In diesem Fall können diese stattdessen ein leistungsorientiertes Ruhegeld (Defined Benefit) erhalten. Diese Ausnahme betrifft lediglich Herrn Dr. Thomas Book.

### **Beitragsorientiertes Ruhegeldsystem**

Für Herrn Dr. Theodor Weimer, Herrn Dr. Christoph Böhm, Frau Heike Eckert, Herrn Dr. Stephan Leithner und Herrn Gregor Pottmeyer gelten die Regelungen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems.

Im Rahmen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems stellt die Gesellschaft den Mitgliedern des Vorstands in jedem Kalenderjahr der Vorstandstätigkeit einen jährlichen Versorgungsbeitrag in Form eines Kapitalbausteins zur Verfügung. Dieser Versorgungsbeitrag ergibt sich aus der Anwendung eines individuellen Beitragsprozentsatzes auf das ruhegeldfähige Einkommen. Das ruhegeldfähige Einkommen wird vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Die so ermittelten jährlichen Kapitalbausteine werden mit 3 Prozent jährlich verzinst. Die Versorgungsleistung wird grundsätzlich in Form einer monatlichen Rente gezahlt. Die Zahlungen können nach Wahl des Vorstandsmitglieds aber auch in Form einer einmaligen Kapitalleistung oder in Form von fünf Ratenzahlungen erfolgen.

Die Unverfallbarkeit der Anwartschaften richtet sich nach den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes.

### **Leistungsorientiertes Ruhegeldsystem**

Aus dem Kreis der aktiven Vorstandsmitglieder gelten lediglich für Herrn Dr. Thomas Book die Regelungen des leistungsorientierten Ruhegeldsystems.

Hiernach erhalten Berechtigte nach Erreichen der vertraglich vereinbarten Altersgrenze einen bestimmten Versorgungssatz ihres individuellen ruhegeldfähigen Einkommens als Altersruhegeld ausbezahlt. Voraussetzung dafür ist, dass das jeweilige Vorstandsmitglied mindestens drei Jahre im Amt war und mindestens einmal wiederbestellt wurde. Wie im beitragsorientierten Ruhegeldsystem wird das ruhegeldfähige Einkommen vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Der Versorgungssatz hängt von der Dauer der Amtszeit eines Vorstandsmitglieds sowie der Anzahl der Wiederbestellungen ab und beträgt max. 50 Prozent. Die Auszahlungsmodalitäten sowie die Regelungen zur Unverfallbarkeit entsprechen denjenigen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems.

Im Rahmen des leistungsorientierten Ruhegelds besteht Anspruch auf ein vorgezogenes Ruhegeld, sofern die Gesellschaft ihren Vorstandsvertrag nicht verlängert – es sei denn, hierfür liegen Gründe vor, die das Vorstandsmitglied zu verantworten hat oder die eine fristlose Kündigung des Vorstandsvertrags rechtfertigen würden. Die Höhe des vorgezogenen Ruhegeldes ergibt sich wie beim Altersruhegeld aus der Anwendung des erreichten Versorgungssatzes auf das jeweilige ruhegeldfähige Einkommen. Voraussetzung ist ebenfalls eine mindestens dreijährige Vorstandstätigkeit und mindestens eine Wiederbestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Vorstandsmitglieder, die über ein beitragsorientiertes Ruhegeld verfügen, erhalten kein vorgezogenes Ruhegeld.

### **Leistungen im Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod**

Ein wesentlicher Bestandteil der Ruhegeldzusagen betrifft die Risikoabsicherung der Vorstandsmitglieder im Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod.

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig wird, hat die Gesellschaft das Recht, dieses Vorstandsmitglied in den Ruhestand zu versetzen. Eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied länger als sechs Monate außer Stande ist, seiner Tätigkeit nachzugehen, und eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit innerhalb weiterer sechs Monate nicht zu erwarten ist.



Vorstandsmitglieder, auf die das leistungsorientierte Ruhegeldsystem zutrifft, erhalten in diesem Fall den Betrag, der sich aus der Anwendung des erreichten Versorgungssatzes auf das jeweilige ruhegeldfähige Einkommen ergibt. Vorstandsmitglieder mit einem beitragsorientierten Ruhegeldsystem erhalten das bei Eintritt des Versorgungsfalls bereits erworbene Versorgungskapital, das sich um einen Zurechnungsbetrag erhöht. Dieser Zurechnungsbetrag entspricht dem vollen jährlichen Versorgungsbeitrag, der im Jahr des Ausscheidens fällig gewesen wäre, multipliziert mit der Anzahl der Jahre, die zwischen dem Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls und dem Erreichen des 60. Lebensjahres liegen.

Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied stirbt, erhalten der verwitwete Ehepartner 60 Prozent und jedes versorgungsberechtigte Kind 10 Prozent (Vollwaisen: 25 Prozent) des oben dargelegten Betrags, max. jedoch 100 Prozent des Versorgungsbeitrags.

### Übergangszahlungen

Die leistungsorientierten Ruhegeldvereinbarungen der Vorstandsmitglieder sehen für den Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit zusätzlich eine Übergangszahlung vor. Die Höhe dieser Zahlung entspricht der Höhe des Zielwertes der variablen Vergütung (Performance Bonus und Performance Shares) in dem Jahr, in dem der Versorgungsfall eintritt. Sie wird in zwei Tranchen in den beiden Folgejahren ausbezahlt. Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds erhält dessen verwitweter Ehepartner 60 Prozent der Übergangszahlung.

Das ruhegeldfähige Einkommen und die Barwerte der bestehenden Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember 2020 sind je Vorstandsmitglied konsolidiert in den folgenden Tabellen dargestellt:

#### Altersversorgung (Teil 1)

	Ruhegeldfähiges Einkommen	Versorgungssatz		Barwert/Leistungsorientierte Verpflichtungen		Aufwand für Pensionen	
		zum	zum	zum	zum	2020	2019
		31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019	T€	T€
	2020						
	T€	%	%	T€	T€	T€	T€
<b>Beitragsorientiertes System</b>							
Dr. Theodor Weimer	1.200,0	50,0	40,0	2.026,2	957,3	1.126,8	466,2
Dr. Christoph Böhm	500,0	48,0	48,0	856,0	513,3	386,7	419,6
Heike Eckert	500,0	40,0	–	208,2	–	218,3	–
Dr. Stephan Leithner	500,0	48,0	48,0	976,2	643,7	378,3	406,1
Gregor Pottmeyer	500,0	48,0	48,0	4.610,9	4.162,4	317,3	297,3
Hauke Stars	500,0	40,0	40,0	2.376,7	2.312,6	280,6	274,4
<b>Summe</b>	<b>3.700,0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>11.054,2</b>	<b>8.589,3</b>	<b>2.708,0</b>	<b>1.863,6</b>

#### Altersversorgung (Teil 2)

	Ruhegeldfähiges Einkommen	Versorgungssatz		Barwert/Leistungsorientierte Verpflichtungen		Aufwand für Pensionen	
		zum	zum	zum	zum	2020	2019
		31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019	T€	T€
	2020						
	T€	%	%	T€	T€	T€	T€
<b>Leistungsorientiertes System</b>							
Dr. Thomas Book	500,0	50,0	50,0	7.354,1	6.992,8	514,8	384,9
<b>Summe</b>	<b>500,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>7.354,1</b>	<b>6.992,8</b>	<b>514,8</b>	<b>384,9</b>

### 3.2 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

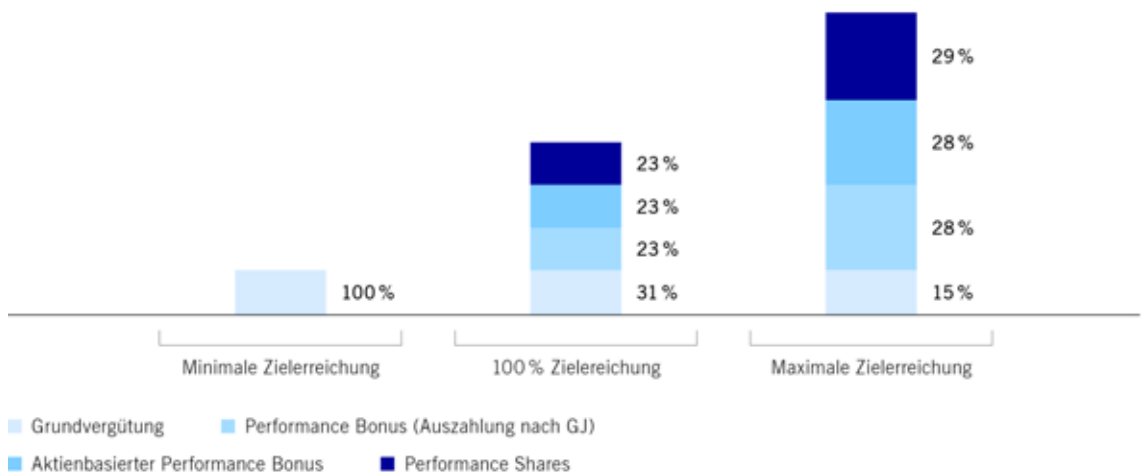
Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten stellen den überwiegenden Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder dar. Die erfolgsabhängige Vergütung gliedert sich in einen Performance Bonus sowie Performance-Aktien (Performance Shares). Um eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Deutschen Börse zu gewährleisten sowie eine Angleichung von Interessen von Vorstand und Aktionären zu erzielen, sind die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten überwiegend mehrjährig und aktienbasiert ausgestaltet. Die erfolgsabhängige Vergütung wird im Wesentlichen auf Basis einer langfristigen Performance-Entwicklung errechnet, indem verschiedene Zielkriterien über fünf Jahre (Performance Shares) bzw. über vier Jahre (aktienbasierter Performance Bonus: einjähriger Leistungszeitraum zzgl. dreijähriger Haltefrist für zu investierende Aktien) bewertet werden. Der Baranteil des Performance Bonus (jährliche Auszahlung) ist das einzige kurzfristige Element der variablen Vergütung.

#### Ausgestaltung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten



Die folgende Übersicht verdeutlicht den Leistungsbezug (Pay for Performance) als zentralen Gedanken der Vorstandsvergütung der Deutschen Börse anhand der minimalen Zielerreichung, einer Zielerreichung von 100 Prozent sowie der maximalen Zielerreichung am Beispiel eines ordentlichen Mitglieds des Vorstands (Vergütungssystem 2020, ohne Berücksichtigung der Entwicklung des Aktienkurses):

## Pay for Performance



### 3.2.1 Performance Bonus

#### Grundlagen des Performance Bonus

Der Performance Bonus auf Basis des Performance Bonus Plan (PBP) besteht zu gleichen Teilen aus einem aktienbasierten Anteil (aktienbasierter Performance Bonus) und einem Baranteil.

Auf der Basis des PBP wird den Vorstandsmitgliedern für jedes Jahr ein Performance Bonus mit einem bestimmten Zielwert in Aussicht gestellt und die Zielerreichung über ein Geschäftsjahr ermittelt. Das zugrunde liegende Bewertungsverfahren basiert auf zwei Komponenten:

Zu zwei Dritteln berücksichtigt es das Wachstum des bereinigten Periodenüberschusses, der den Anteilseignern der Deutsche Börse AG für das entsprechende Vergütungsjahr zuzuordnen ist (im Folgenden Konzern-Jahresüberschuss), und reflektiert damit die strategische Wachstumsausrichtung der Deutschen Börse.

Zu einem Drittel werden die individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt, die vor allem mit Blick auf die Erreichung strategischer Ziele und operativer Ziele mit strategischer Bedeutung beurteilt werden. Damit honoriert der Performance Bonus insgesamt die Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gruppe Deutsche Börse und trägt damit zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Hat der Aufsichtsrat die Gesamtzielerreichung aus diesen beiden Komponenten ermittelt, kann er sie abschließend bewerten und in Sondersituationen gegebenenfalls mittels eines Leistungsmultiplikators individuell, aber auch für den Vorstand als Ganzes anpassen. Der gesamte Performance Bonus wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzern-Jahresabschlusses der Deutsche Börse AG folgt, in bar ausgezahlt. Zur Stärkung der langfristigen Anreizwirkung sind die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, 50 Prozent der Gesamtauszahlung nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren und diese für mindestens drei Jahre zu halten.

## Übersicht über den Performance-Bonus



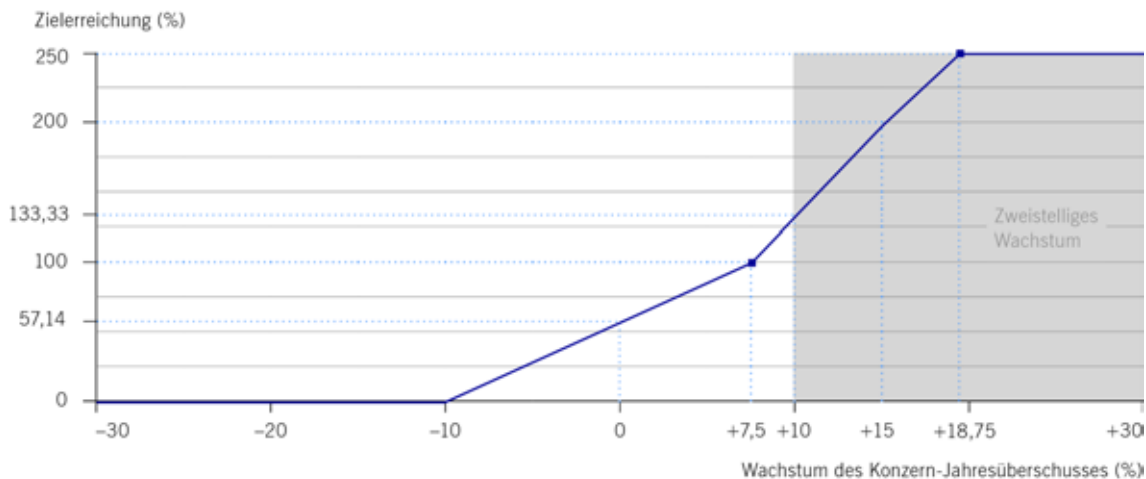
### Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses

Das Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses ergibt sich budgetunabhängig durch den Vergleich des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses des Vergütungsjahres mit demjenigen des Vorjahres. Die Zielerreichung kann im Vergütungssystem 2020 zwischen 0 Prozent und 250 Prozent betragen: Ein Rückgang des Konzern-Jahresüberschusses von 10 Prozent und mehr entspricht einer Zielerreichung von 0 Prozent (Eintrittsschwelle bzw. sog. Floor). Die hiermit einhergehende linear verlaufende Zielerreichungskurve zwischen Eintrittsschwelle und Zielwert reflektiert die angestrebte Leistungskultur der Deutschen Börse aus Sicht des Aufsichtsrats in hohem Maße. Gleichzeitig erachtet der Aufsichtsrat die Eintrittsschwelle im Bereich eines leicht rückläufigen Konzern-Jahresüberschusses für die einjährige Leistungsperiode im Vergütungssystem 2020 als sachgerecht.

Derartige Schwankungen im Konzern-Jahresüberschuss basieren häufig auch auf externen Faktoren und sollen nicht zu einem vollständigen Wegfall des Performance Bonus führen.

Ein stabiler, d. h. dem Vorjahr gegenüber unveränderter Konzern-Jahresüberschuss bedeutet eine Zielerreichung von 57,14 Prozent. Eine Steigerung des Konzern-Jahresüberschusses in Höhe von 7,5 Prozent kommt einer Zielerreichung von 100 Prozent gleich (Zielwert). Ein Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses von 18,75 Prozent und mehr entspricht einer Zielerreichung von 250 Prozent (Obergrenze bzw. sog. Cap), wodurch überdurchschnittliches Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses noch stärker honoriert wird. Somit wird ein Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses im Bereich zwischen 7,5 Prozent und 18,75 Prozent aufgrund einer steiler ansteigenden Zielerreichungskurve stärker incentiviert.

**Zielerreichungskurve Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses für den Performance Bonus im Vergütungssystem 2020**



Im Vergütungssystem 2016 wird die Zielerreichung des Wachstums des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses wie folgt festgestellt:

Das Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses ergibt sich ebenfalls budgetunabhängig durch den Vergleich des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses des Vergütungsjahres mit demjenigen des Vorjahres. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen: Ein Rückgang des Konzern-Jahresüberschusses von 20 Prozent und mehr entspricht einer Zielerreichung von 0 Prozent (Eintrittsschwelle bzw. sog. Floor). Ein stabiler, d. h. dem Vorjahr gegenüber unveränderter Konzern-Jahresüberschuss bedeutet eine Zielerreichung von 75 Prozent. Eine Zunahme des Konzern-Jahresüberschusses in Höhe von 7,5 Prozent kommt einer Zielerreichung von 100 Prozent gleich (Zielwert). Ein Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses von 15 Prozent und mehr entspricht einer Zielerreichung von 200 Prozent (Obergrenze bzw. sog. Cap).

**Festlegung individueller Ziele und Bewertung durch Aufsichtsrat**

Für jedes Mitglied des Vorstands legt der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr (bzw. bei unterjähriger Bestellung in den Vorstand zum Eintrittsdatum) individuelle Ziele und deren Gewichtung fest. Individuelle Ziele können auch für alle oder mehrere Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden. Die individuellen Ziele sollen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zu einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse beitragen und können sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Art sein. Zudem sind Nachhaltigkeitsziele nach sog. ESG (Environmental, Social, Governance)-Kriterien Teil der individuellen Ziele. Der Aufsichtsrat muss in jedem Jahr mindestens ein Leistungskriterium aus dem Katalog der Nachhaltigkeitsthemen auswählen, sofern er hiervon nicht aufgrund von besonderen Umständen im Einzelfall absieht. Durch die Festlegung der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele und der Bewertung hinsichtlich ihrer Erreichung stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Umsetzung der Unternehmensstrategie vorangetrieben, nachhaltig verfolgt und der Unternehmenserfolg der Gruppe Deutsche Börse ganzheitlich berücksichtigt wird.

Die individuellen Ziele müssen anspruchsvoll und ambitioniert sein. Sie sind hinreichend konkret zu fassen, um eine Messbarkeit der Zielerreichung zu ermöglichen. Hierzu werden jeweils konkrete Kennzahlen oder Erwartungen für die Zielerreichung vorgegeben. Um eine Verwässerung zu vermeiden, ist die Anzahl auf bis zu vier Ziele für jedes Vorstandsmitglied pro Jahr begrenzt.

Die Ziele leiten sich aus der Gruppen- bzw. Unternehmensstrategie oder ihren Teilen ab und umfassen deren Umsetzung. Dabei können neben strategischen Projekten und Initiativen auch operative Maßnahmen unmittelbar der Umsetzung der Unternehmensstrategie dienen. Operative Maßnahmen können überdies auch dann als Ziele vereinbart werden, wenn sie mittelbar zur Strategieumsetzung beitragen, etwa indem sie wesentliche Grundlagen für die Struktur, Organisation, Funktion und langfristige Entwicklung des Unternehmens schaffen.

### Katalog der Leistungskriterien

Umsetzung der Unternehmensstrategie	Nachhaltigkeit
Ziele der Unternehmensstrategie	Kundenzufriedenheit
Geschäftsentwicklung	Mitarbeiterzufriedenheit
Produktentwicklung und Innovation	Diversität
Gewinnung von Marktanteilen	Risikomanagement
Erschließung neuer Märkte	Compliance
Strategische Projekte	Corporate Governance/Unternehmensführung
M&A	Corporate Social Responsibility
Struktur, Organisation und Funktion des Unternehmens	Begrenzung der CO <sub>2</sub> -Emissionen/schonende Ressourcen-Nutzung
Effizienzsteigerung	Berichterstattung und Kommunikation
Liquiditätsplanung	Nachfolgeplanung

Nach Abschluss des jeweiligen Vergütungsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied. Dabei wird er vom Nominierungsausschuss beraten. In Bezug auf die individuellen Ziele sind für den Zielerreichungsgrad eine Untergrenze von 0 Prozent und eine Obergrenze von 200 Prozent definiert.

### Festlegung des Leistungsmultiplikators

Mit dem Leistungsmultiplikator für den Performance Bonus kann der Aufsichtsrat in Sondersituationen weitere Erfolgs- und Leistungsaspekte, die in den vorher festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst waren, berücksichtigen. So kann er beispielsweise bei Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen den Grad der Verwässerung des Eigenkapitals oder das Erreichen qualitativer oder quantitativer Ziele (vor allem Integrationskennzahlen) in die abschließende Bewertung der Gesamtzielerreichung einfließen zu lassen. Der Leistungsmultiplikator liegt zwischen 0,8 und 1,2 und wird mit dem Leistungsergebnis des Performance Bonus unter Berücksichtigung der Obergrenze von 233,33 Prozent (im Vergütungssystem 2016: 200 Prozent) multipliziert.

### Zielerreichung im Performance Bonus im Geschäftsjahr 2020

Der Performance Bonus bemisst sich zu zwei Dritteln am finanziellen Ziel des Wachstums des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses gegenüber dem Vorjahr.

Der bereinigte Konzern-Jahresüberschuss der Deutsche Börse AG wurde von 1.105,6 Mio. € im Geschäftsjahr 2019 auf 1.204,3 Mio. € im Geschäftsjahr 2020 gesteigert. Vom unbereinigten Konzern-Jahresüberschuss (1.087,8 Mio. €) unterscheidet er sich durch die Bereinigung von Sondereffekten, welche durch organisatorische Restrukturierungsmaßnahmen u. a. im Rahmen der Umsetzung der Unternehmensstrategie „Roadmap 2020“ sowie M&A-Aktivitäten entstanden. Zusätzlich wurden Kosten für Rechtsstreitigkeiten bereinigt.

### Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses

	2020 Mio. €	2019 Mio. €	Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses
Konzernjahres-Überschuss	1.087,8	1.003,9	–
Bereinigungen	116,5	101,7	–
Bereinigter Konzernjahres-Überschuss	1.204,3	1.105,6	8,9%

Gegenüber dem Vorjahr wuchs der bereinigte Konzern-Jahresüberschuss um 8,9 Prozent. Hieraus ergibt sich sowohl im Vergütungssystem 2020 als auch im Vergütungssystem 2016 eine Zielerreichung von jeweils 119,1 Prozent:

### Zielerreichung Konzern-Jahresüberschuss im Vergütungssystem 2020

	Bereinigter Konzern- Jahresüberschuss 2020 Mio. €	Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses gegenüber 2019	Zielerreichung
Untergrenze	884,5	–20,0%	0,0%
100%-Wert	1.188,5	7,5%	100,0%
Obergrenze	1.271,4	15,0%	200,0%
Istwert	1.204,3	8,9%	119,1%

### Zielerreichung Konzern-Jahresüberschuss im Vergütungssystem 2016

	Bereinigter Konzern- Jahresüberschuss 2020 Mio. €	Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses gegenüber 2019	Zielerreichung
Untergrenze	995,0	–10,0%	0,0%
100%-Wert	1.188,5	7,5%	100,0%
Obergrenze	1.312,9	18,75%	250,0%
Istwert	1.204,3	8,9%	119,1%

Der Performance Bonus bemisst sich zudem zu einem Drittel anhand von individuellen Zielen. Diese beinhalten sowohl kollektive als auch individuelle Ziele. Zu Beginn des Geschäftsjahrs 2020 wurden für alle Mitglieder des Vorstands jeweils vier individuelle Ziele festgelegt.

Die kollektiv vom Vorstand zu erfüllenden Ziele umfassten die Umsetzung der Unternehmensstrategie „Roadmap 2020“, das Steuern der Geschäftsaktivitäten insbesondere im Hinblick auf die gruppenweit anwendbare Regulierung sowie Nachhaltigkeitsziele.

Zur Umsetzung der Unternehmensstrategie „Roadmap 2020“ war vom Vorstand zum einen ein strukturelles Wachstumsziel zu erreichen. Zum anderen waren anorganische Wachstumschancen im Rahmen der vorgegebenen Strategie zu fördern.

Die Geschäftsaktivitäten waren vom Vorstand so zu steuern, dass insbesondere die umfassenden und vielfältigen regulatorischen Vorgaben der Gruppe Deutsche Börse erfüllt und – sofern erforderlich – Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt wurden.

Der Fokus der kollektiv vom Vorstand zu erfüllenden individuellen Ziele lag auf dem Thema Nachhaltigkeit. Einerseits oblag es dem Vorstand, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und die mehrjährige People Strategy umzusetzen. Andererseits war von ihm ein Monitoring-System für die Messung und Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Kriterien) innerhalb der Gruppe Deutsche Börse aufzusetzen.

Im Bereich der individuellen Ziele wurde der Vorstandsvorsitzende Herr Dr. Theodor Weimer an der Entwicklung der neuen, mehrjährigen Unternehmensstrategie „Compass 2023“ gemessen.

Die Leistungen der Geschäftsvorstände Herrn Dr. Thomas Books und Herrn Dr. Stephan Leithners wurden insbesondere anhand ihrer Geschäftsergebnisse im Rahmen der Budgetvorgaben beurteilt.

Herrn Gregor Pottmeyer als Finanzvorstand oblag die Sicherstellung einer einwandfreien und effizienten CFO-Organisation und die Planung ihrer künftigen strategischen Ausrichtung.

Frau Heike Eckert übernahm das Ressort „HR und Compliance“ sowie die Funktion der Arbeitsdirektorin zum 1. Juli 2020. Ihr individuelles Ziel für das Geschäftsjahr 2020 war die schnelle und effektive Einarbeitung in diese zentralen Bereiche.

Im seinem Vorstandsressort CIO/COO hatte Herr Dr. Christoph Böhm vor allem die operationale Stabilität sicherzustellen.

Im Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats sowie im Aufsichtsrat fanden jeweils ausführliche Befassungen zu den individuellen Zielen statt. Eine Entscheidung über deren Erreichung erfolgte auf Basis einer detaillierten Darlegung und Bewertung der von den Vorständen kollektiv bzw. individuell erbrachten Leistungen.

Basis für die Festsetzung des Leistungsmultiplikators war die generelle Zielerreichung bei den kollektiven Zielen sowie der jeweilige Beitrag der einzelnen Vorstände.

Die sich aus dem Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses und den individuellen Zielen ergebenden Zielerreichungen sowie den individuellen Leistungsmultiplikator und die hieraus ermittelte Gesamtzielerreichung je Mitglied des Vorstands fasst die nachfolgende Tabelle zusammen:



### Zielerreichung Performance Bonus 2020

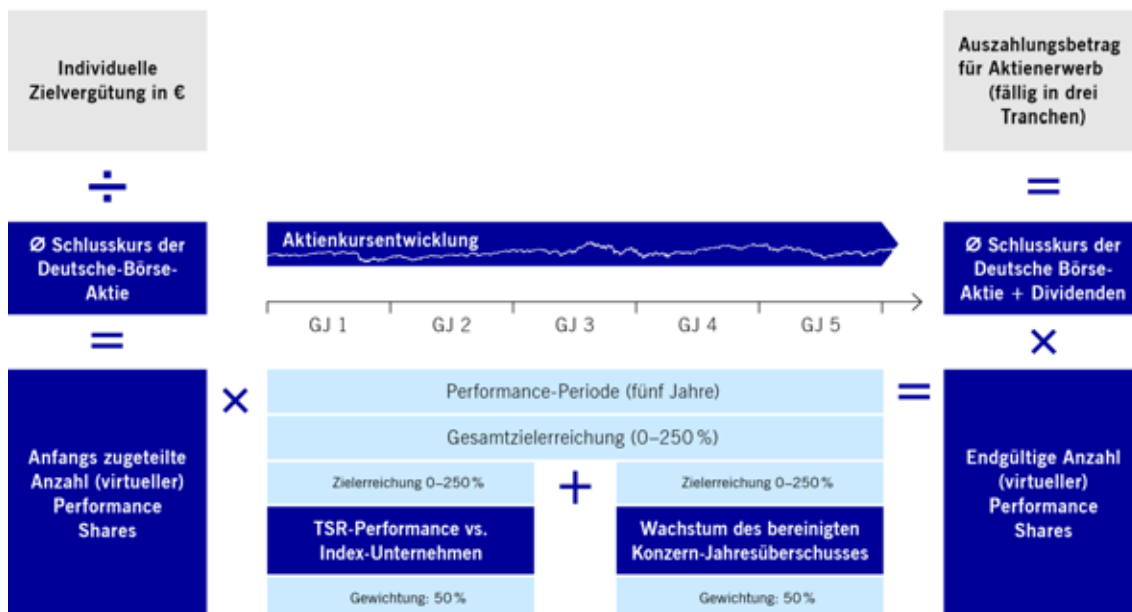
Mitglied des Vorstands	Zielerreichung Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses	Zielerreichung individuelle Ziele	Gesamtzielerreichung	Leistungsmultiplikator
Dr. Theodor Weimer	119,1%	130,0%	122,7%	1,2
Dr. Christoph Böhm	119,1%	100,0%	112,7%	1,0
Dr. Thomas Book	119,1%	120,0%	119,4%	1,1
Heike Eckert	119,1%	110,0%	116,1%	1,0
Dr. Stephan Leithner	119,1%	120,0%	119,4%	1,1
Gregor Pottmeyer	119,1%	120,0%	119,4%	1,1
Hauke Stars	119,1%	100,0%	112,7%	1,0

### 3.2.2 Performance Shares

Der sog. Performance Share Plan (PSP) stellt jedem Vorstandsmitglied zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine Anzahl von sog. Performance Shares in Aussicht. Die Anzahl dieser anfänglichen (virtuellen) Performance Shares wird ermittelt, indem der Eurobetrag der jeweiligen individuellen Zielvergütung durch den durchschnittlichen Xetra®-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie im letzten Kalendermonat vor Beginn der Performance-Periode dividiert wird. Nach Ablauf einer fünfjährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung in Bezug auf die Performance Shares ermittelt. Die Bewertung erfolgt anhand zweier Komponenten: zum einen auf Basis des Wachstums des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses über fünf Jahre und zum anderen anhand der Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zum TSR des branchenspezifischen Index STOXX® Europe 600 Financials im gleichen Zeitraum. Der PSP unterstützt damit sowohl die Umsetzung der wachstumsorientierten Unternehmensstrategie als auch über die langjährige Performance-Periode in besonderem Maße eine langfristige Entwicklung der Deutsche Börse AG. Die endgültige Anzahl der virtuellen Performance Shares ergibt sich aus dem Gesamt-Zielerreichungsgrad des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses sowie der TSR-Performance über die Performance-Periode multipliziert mit der Anzahl anfänglich gewährter Performance Shares. Die so ermittelte endgültige Anzahl der Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Xetra®-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie im letzten Kalendermonat vor Ende der Performance-Periode multipliziert. Somit wird zudem die Wertentwicklung der Deutsche Börse-Aktie über die fünfjährige Performance-Periode berücksichtigt. Diese Multiplikation ergibt den Auszahlungsbetrag für den Erwerb der Aktien (unter Berücksichtigung der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden).

Der Auszahlungsbetrag wird grundsätzlich in drei gleich großen Tranchen fällig: Die erste Tranche wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzern-Jahresabschlusses der Deutsche Börse AG nach Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt, fällig; die zweite und dritte Tranche zu den entsprechenden Zeitpunkten in den beiden jeweiligen Folgejahren nach Auszahlung der ersten Tranche. Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, den jeweiligen Auszahlungsbetrag nach Steuern in vollem Umfang in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren.

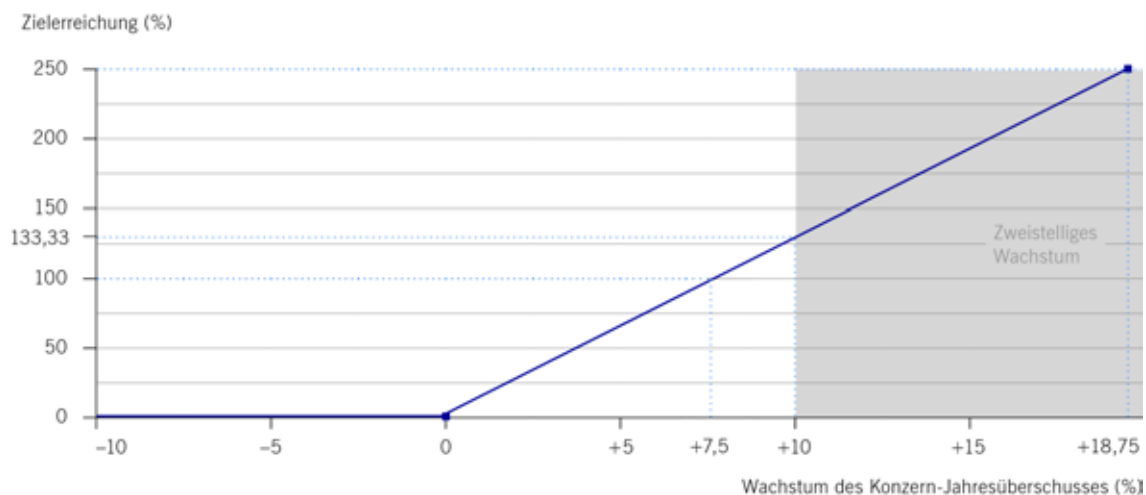
## Übersicht über die Performance Shares



### Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares

Innerhalb der Performance-Periode von fünf Jahren bestimmt der Aufsichtsrat nach jedem Geschäftsjahr den Zielerreichungsgrad für das Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses und legt ihn entsprechend fest. Der Zielerreichungsgrad am Ende der jeweiligen Performance-Periode ist der Durchschnitt der über die fünf Jahre erreichten jährlichen Zielerreichungsgrade. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent und 250 Prozent betragen. Verringert sich der Konzern-Jahresüberschuss oder bleibt er gegenüber demjenigen des Vorjahres konstant, entspricht das einer Zielerreichung von 0 Prozent (Eintrittsschwelle bzw. Floor). Ein Anstieg des Konzern-Jahresüberschusses von 7,5 Prozent bedeutet eine Zielerreichung von 100 Prozent. Eine Zunahme von 18,75 Prozent (Vergütungssystem 2020) und mehr entspricht einer Zielerreichung von 250 Prozent (Obergrenze bzw. Cap). Die Zielerreichungskurve verläuft zwischen Eintrittsschwelle (Floor) und Obergrenze (Cap) vollständig linear.

**Zielerreichungskurve Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares im Vergütungssystem 2020**

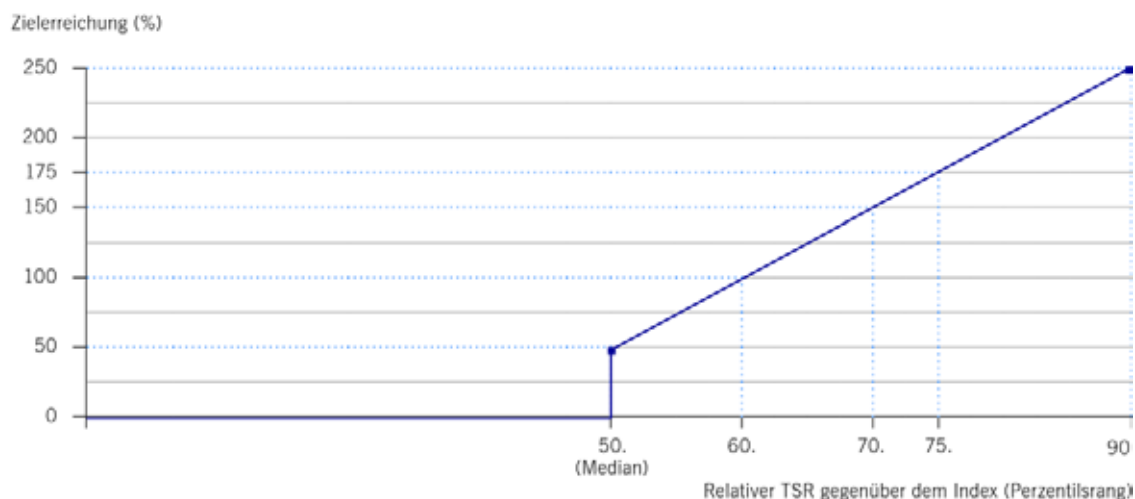


Abweichend von dieser Zielerreichungskurve entspricht im Vergütungssystem 2016 ein Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses von 15 Prozent und mehr einer Zielerreichung von 250 Prozent (Obergrenze bzw. Cap).

**TSR-Performance**

Die Total Shareholder Return (TSR)-Performance der Deutsche Börse-Aktie ergibt sich aus der Positionierung (Ranking) der Deutsche Börse AG im Vergleich zu den im STOXX® Europe 600 Financials Index enthaltenen Unternehmen. Die mögliche Zielerreichung reicht von 0 Prozent (Floor) bis maximal 250 Prozent (Cap): Eine Zielerreichung von 0 Prozent wird angesetzt, sollte der relative TSR der Deutsche Börse AG über fünf Jahre den TSR der Hälfte der Unternehmen im Index nicht übertreffen, d. h. unterhalb des Medians liegen. Die Zielerreichung beträgt 100 Prozent, wenn sich der TSR der Deutsche Börse AG entsprechend dem TSR von 60 Prozent der im Index enthaltenen Unternehmen entwickelt hat. Die Obergrenze von 250 Prozent Zielerreichung ist erreicht, wenn der TSR der Deutsche Börse-Aktie den TSR von 90 Prozent (Vergütungssystem 2020) der im Vergleichsindex enthaltenen Unternehmen erreicht oder überschreitet. Die Zielerreichungskurve für die TSR-Performance verläuft somit komplett linear. Mit der Ambitioniertheit der Zielerreichungskurve mit dem Beginn einer Auszahlung erst ab Übertreffen der Hälfte der Indexunternehmen betont der Aufsichtsrat auch in Bezug auf den Total Shareholder Return den Pay for Performance-Gedanken der Vorstandsvergütung.

### Zielerreichungskurve TSR-Performance im Vergütungssystem 2020



Abweichend zu dieser Zielerreichungskurve wird im Vergütungssystem 2016 die maximal mögliche Zielerreichung von 250 Prozent bereits erreicht, wenn der TSR der Deutsche Börse AG den TSR der besten 20 Prozent der Unternehmen im Index erreicht oder diesen übertrifft, d. h. auf dem 80. Perzentil des Index oder darüber liegt.

### Gewährung der PSP-Tranche 2020

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 wurde die PSP-Tranche 2020 gewährt. Dabei lag der für die PSP-Tranche 2020 maßgebliche Zuteilungskurs bei 138,48 €. Die Performance-Periode der PSP-Tranche 2020 endet am 31. Dezember 2024. Die individuellen Zielbeträge, der Zuteilungskurs, die Anzahl gewährter virtueller Performance Shares sowie die maximal mögliche Anzahl an Performance Shares am Ende der Performance-Periode lassen sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt zusammenfassen:

### Gewährung der PSP-Tranche 2020

Mitglied des Vorstands	Zielbetrag T€	Zuteilungskurs €	Anzahl gewährter Performance Shares	Anzahl maximal möglicher Performance Shares (250% Zielerreichung)
Dr. Theodor Weimer	1.300,0	138,48	9.388	23.470
Dr. Christoph Böhm	560,0	138,48	4.044	10.110
Dr. Thomas Book	516,7	138,48	3.731	9.328
Heike Eckert	258,3	138,48	1.866	4.665
Dr. Stephan Leithner	560,0	138,48	4.044	10.110
Gregor Pottmeyer	560,0	138,48	4.044	10.110
Hauke Stars	473,6	138,48	3.421	8.553

### Auszahlung der PSP-Tranche 2016

Mit dem Ende des Geschäftsjahres 2020 endete die fünfjährige Performance-Periode der PSP-Tranche 2016.

Für das Leistungskriterium „Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses“ wurde für die Geschäftsjahre 2016 bis 2020 eine durchschnittliche Zielerreichung von 171,8 Prozent festgestellt. Für das Leistungskriterium „TSR-Performance“ ergab sich für die fünfjährige Performance-Periode (1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2020) eine Zielerreichung von 250,0 Prozent. Folglich wurde in der PSP-Tranche 2016 eine Gesamtzielerreichung von 210,9 Prozent erzielt.

### Auszahlung der PSP-Tranche 2016

Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses	Zielerreichung						Gesamtzielerreichung PSP Tranche 2016
	2016	2017	2018	2019	2020	Ø	
	250,0%	111,3%	250,0%	139,4%	108,6%	171,8%	
TSR-Performance	Perzentrilsrang					Zielerreichung	210,9%
	16					250,0%	

Die nachfolgende Tabelle bietet einen zusammenfassenden Überblick zu den wesentlichen Elementen der PSP-Tranche 2016:

### PSP-Tranche 2016

Im Geschäftsjahr 2020 amtierende Vorstandsmitglieder	Zielbetrag T€	Zuteilungskurs €	Anzahl gewährter Performance Shares	Gesamtzielerreichung	Finale Anzahl Performance Shares	Schlusskurs € <sup>1)</sup>	Auszahlungsbetrag T€
Gregor Pottmeyer	560,0	78,35	7.148	210,9%	15.077	138,22	2.274,7
Hauke Stars	516,7	78,35	6.595	210,9%	13.911	138,22	2.098,8

1) Zuzüglich der während der Performanceperiode pro Aktie gezahlten Dividenden in Höhe von 12,65 €.

Die Auszahlung aus der PSP-Tranche 2016 erfolgt in drei gleichen Tranchen.

## Zusatzangaben

### Gesamtaufwand 2020 für die aktienbasierte Vergütung

	2020		2019	
	Erfasster Aufwand (Gesamt) T €	Buchwert zum Bilanzstichtag (Gesamt) T €	Erfasster Aufwand (Gesamt) T €	Buchwert zum Bilanzstichtag (Gesamt) T €
Dr. Theodor Weimer	1.554,7	3.696,5	1.553,6	2.141,8
Dr. Christoph Böhm	429,6	759,8	287,9	330,2
Dr. Thomas Book	494,5	1.008,4	396,9	513,9
Dr. Stephan Leithner	535,7	1.092,7	430,3	557,0
Gregor Pottmeyer	1.567,6	5.623,4	2.191,4	4.055,8
Hauke Stars	1.434,1	5.176,2	2.021,8	3.742,1
Heike Eckert	30,7	30,7	0,0	0,0
<b>Summe</b>	<b>6.046,9</b>	<b>17.387,7</b>	<b>6.881,9</b>	<b>11.340,8</b>

## Anzahl der virtuellen Aktien

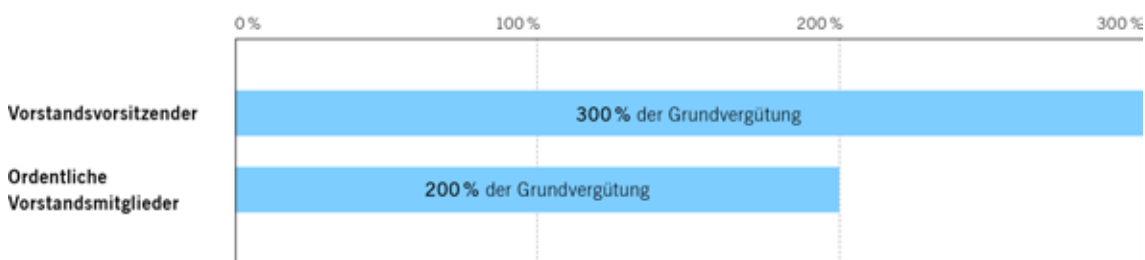
		Anzahl der virtuellen Aktien zum Gewährungs- stichtag	Anpassung der Anzahl der virtuellen Aktien seit dem Gewährungs- stichtag	Anzahl der virtuellen Aktien zum 31.12.2020
Dr. Theodor Weimer	Tranche 2020	9.388	3647	13.035
	Tranche 2019	11.997	5344	17.341
	Tranche 2018	13.353	12847	26.200
	<b>Summe Tranchen 2018 bis 2020</b>			<b>56.576</b>
Dr. Christoph Böhm	Tranche 2020	4.044	1.571	5.615
	Tranche 2019	5.168	2.282	7.450
	Tranche 2018	959	923	1.882
	<b>Summe Tranchen 2018 bis 2020</b>			<b>14.947</b>
Dr. Thomas Book	Tranche 2020	3.731	1.449	5.180
	Tranche 2019	4.769	2.123	6.892
	Tranche 2018	2.655	2.554	5.209
	<b>Summe Tranchen 2018 bis 2020</b>			<b>17.281</b>
Dr. Stephan Leithner	Tranche 2020	4.044	1.571	5.615
	Tranche 2019	5.168	2.302	7.470
	Tranche 2018	2.876	2.767	5.643
	<b>Summe Tranchen 2018 bis 2020</b>			<b>18.728</b>
Gregor Pottmeyer	Tranche 2020	4.044	1.571	5.615
	Tranche 2019	5.168	2.302	7.470
	Tranche 2018	5.752	5.534	11.286
	Tranche 2017	7.464	7.017	14.481
	Tranche 2016	7.148	7.929	15.077
	<b>Summe Tranchen 2016 bis 2020</b>			<b>53.929</b>
Hauke Stars	Tranche 2020	3.421	1.329	4.750
	Tranche 2019	4.768	2.124	6.892
	Tranche 2018	5.307	5.106	10.413
	Tranche 2017	6.887	6.474	13.361
	Tranche 2016	6.595	7.316	13.911
	<b>Summe Tranchen 2016 bis 2020</b>			<b>49.327</b>
Heike Eckert	Tranche 2020	1.866	725	2.591
	<b>Summe Tranche 2020</b>			<b>2.591</b>
	<b>Gesamtsumme Tranchen 2016 bis 2020</b>			<b>213.379</b>

#### 4. Share Ownership Guidelines

Innerhalb des Vergütungssystems bestehen für alle Vorstandsmitglieder Aktienhaltevorschriften (sog. Share Ownership Guidelines), welche diese dazu verpflichten, für die Dauer ihrer Bestellung einen substantziellen Betrag in Aktien der Deutsche Börse AG zu halten.

Die Share Ownership Guidelines sind ein wesentliches Element, um die Interessen des Vorstands denen der Aktionäre noch weiter anzugleichen. Zudem wird die Vergütung des Vorstands weiter auf den strategisch angestrebten langfristigen Unternehmenserfolg der Gruppe Deutsche Börse ausgerichtet. Die Mitglieder des Vorstands werden dazu verpflichtet, während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand ein Vielfaches ihrer durchschnittlichen Brutto-Grundvergütung dauerhaft in Deutsche Börse-Aktien zu halten: für den Vorstandsvorsitzenden ist das Dreifache festgelegt, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder das Zweifache.

##### Share Ownership Guidelines



Zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines werden Aktien folgender drei Kategorien berücksichtigt: Aktien aus dem Performance Bonus, Aktien aus der Auszahlung der Performance Shares sowie Aktien im Privatbesitz.

Der im Performance Bonus Plan sowie im Performance Share Plan festgelegte Aktienerwerb sowie der Aktienerwerb aus privaten Mitteln ist für Mitglieder des Vorstands durch einen von der Deutsche Börse AG bestimmten und vom Berechtigten beauftragten Dienstleister abzuwickeln, der die jeweiligen Investmentbeträge selbstständig, ohne Einflussnahme durch den Berechtigten oder die Gesellschaft, für den Berechtigten in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren hat. Der Aktienerwerb hat im Zeitraum der ersten vier Handelstage im Juni eines jeden Jahres, die unmittelbar aufeinander folgende Kalendertage sind, zu erfolgen.

Die Aktienbestände müssen jeweils über drei Jahre hinweg aufgebaut werden. Die Aktienbestände von Herrn Gregor Pottmeyer und Herrn Dr. Theodor Weimer wurden zum 31. Dezember 2018 bzw. 31. Dezember 2020 bewertet. Hierbei wurde die Erfüllung der Share Ownership Guidelines festgestellt. Für Herrn Dr. Christoph Böhm, Herrn Dr. Thomas Book sowie Herrn Dr. Stephan Leithner ist der 31. Dezember 2021 jeweils als spätester Bewertungszeitpunkt für die Erfüllung der Share Ownership Guidelines maßgeblich. Im Fall von Frau Heike Eckert endet die Aufbauphase der Share Ownership Guidelines am 31. Dezember 2023.



## Share Ownership Guidelines

Mitglied des Vorstands	Erforderlich		Status quo	
	Prozentsatz der Grundvergütung	Betrag T€	Prozentsatz der Grundvergütung	Ende der Aufbauphase
Dr. Theodor Weimer	300,0%	4.500,0	327,0%	31. Dezember 2020
Dr. Christoph Böhm	200,0%	1.440,0	145,0%	31. Dezember 2021
Dr. Thomas Book	200,0%	1.300,0	166,0%	31. Dezember 2021
Heike Eckert	200,0%	1.300,0	0,0%	31. Dezember 2023
Dr. Stephan Leithner	200,0%	1.440,0	165,0%	31. Dezember 2021
Gregor Pottmeyer	200,0%	1.440,0	317,0%	31. Dezember 2018

## 5. Rückforderung (Clawback) und Reduzierung variabler Vergütung (Malus)

Im Vergütungssystem 2020 ist der Aufsichtsrat auf Grundlage des Vorstandsdienstvertrags berechtigt, in Fällen schwerwiegenden Fehlverhaltens von den Mitgliedern des Vorstands die variable Vergütung aus dem Performance Bonus Plan und dem Performance Share Plan ganz oder teilweise zurückzufordern (Compliance-Clawback) oder noch nicht ausgezahlte variable Vergütung entsprechend zu reduzieren (Compliance-Malus). Eine Rückforderung ist auf das Kalenderjahr beschränkt, in dem der Grund hierfür besteht. Der Rückforderungsanspruch kann vom Aufsichtsrat auch nach Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds bis zu zwei Jahre nach Beendigung des Dienstvertrags geltend gemacht werden. Mögliche Schadenersatzansprüche bleiben von der Geltendmachung der Möglichkeit zur Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung unberührt.

Im Geschäftsjahr 2020 erfolgte keine Rückforderung oder Reduzierung einer variablen Vergütung seitens der Deutsche Börse AG.

## 6. Beendigung des Dienstvertrags

### 6.1. Abfindungen

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen etwaige an das Vorstandsmitglied geleistete Zahlungen nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten und gleichzeitig den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap). Maßgeblich für die Berechnung dieser Zahlung ist die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch die voraussichtliche Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahres. Ansprüche auf Performance Bonus und in Aussicht gestellte Performance Shares verfallen, sollte ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft bestehen oder sollte ein Vorstandsmitglied sein Mandat ohne wichtigen Grund oder ohne einvernehmliche Regelung vor Ablauf der Performance-Periode niederlegen.

## **6.2. Kontrollwechsel (Change of Control)**

Nach dem Vergütungssystem 2020 bestehen keine Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control).

Nach dem Vergütungssystem 2016 ist für den Fall eines Kontrollwechsels folgende Regelung vorgesehen: Sofern ein Vorstandsmitglied im Falle eines Kontrollwechsels innerhalb von sechs Monaten abberufen wird, hat es Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. in Höhe des Wertes der Restlaufzeit seines Dienstvertrags, sofern diese weniger als zwei Jahre beträgt. Dieser Anspruch kann auf 150 Prozent der Abfindung erhöht werden. Sofern das Vorstandsmitglied innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt des Kontrollwechsels sein Amt mit der Begründung niederlegt, dass seine Stellung als Vorstandsmitglied durch den Kontrollwechsel erheblich beeinträchtigt wird, liegt es im Ermessen des Aufsichtsrats, ob eine Abfindung in der oben genannten Höhe gewährt wird. Im Falle eines Kontrollwechsels enden sämtliche laufende Performance-Perioden mit dem Tag der Beendigung des Dienstvertrags. Die entsprechenden Performance Shares werden vorzeitig abgerechnet.

## **6.3. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Für Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse AG gilt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Danach ist es dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich untersagt, für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Dienstverhältnisses für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein oder eine Konkurrenztaetigkeit auszuüben.

Für die Geltungsdauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine Karenzentschädigung in Höhe von 75 Prozent der zuletzt bezogenen Festvergütung und 75 Prozent des zuletzt bezogenen Performance Bonus gewährt. Auf die Entschädigung werden Leistungen nach dem Pensionsvertrag angerechnet. Im Übrigen wird anderweitiger Verdienst zu 50 Prozent angerechnet, soweit der anderweitige Verdienst zusammen mit der Entschädigung die zuletzt bezogene Vergütung überschreitet.

Die Gesellschaft kann vor Beendigung des Dienstvertrags auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

Auf eine Karenzentschädigung werden unter dem Vergütungssystem 2020 neben Leistungen nach dem Pensionsvertrag auch etwaige Abfindungszahlungen angerechnet.

## **7. Weitere vertragliche Regelungen**

### **7.1. Darlehen an Vorstandsmitglieder**

Im Geschäftsjahr 2020 wurden seitens der Gesellschaft keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder des Vorstands gewährt. Darlehen oder Vorschüsse an Vorstandsmitglieder aus früheren Jahren bestehen ebenfalls nicht.

### **7.2. Vergütungen von Konzernunternehmen**

Im Geschäftsjahr 2020 erhielt Herr Dr. Thomas Book im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. Juni 2020 einen Teil seiner Vergütung von der Eurex Frankfurt AG.

## **8. Individualausweis der Vergütung des Vorstands**

Die folgenden Tabellen enthalten die monetären Angaben zu den auf den vorherigen Seiten dargestellten Komponenten der Vorstandsvergütung für die Geschäftsjahre 2020 und 2019. Die Angaben gemäß § 314 HGB sind in den Tabellen „Zufluss“ abgebildet.

Der individualisierte Ausweis der Vergütungshöhen erfolgt wie in den Vorjahren auf Basis der Mustertabellen „Gewährte Zuwendungen“ und „Zufluss“ in der Fassung des DCGK vom 7. Februar 2017, um eine transparente Darstellung der jeweiligen Zuwendungen und Zuflüsse für die Geschäftsjahre 2020 und 2019 zu gewährleisten.

## Gewährte Zuwendungen (Teil 1)

	Dr. Theodor Weimer (Vorsitzender)				Dr. Christoph Böhm (CIO/COO)			
	2020 T€	2020 (min) T€	2020 (max) T€	2019 T€	2020 T€	2020 (min) T€	2020 (max) T€	2019 T€
Festvergütung	1.500,0	1.500,0	1.500,0	1.500,0	720,0	720,0	720,0	720,0
Nebenleistungen	61,4	61,4	61,4	26,8	55,3	55,3	55,3	67,1
<b>Summe</b>	<b>1.561,4</b>	<b>1.561,4</b>	<b>1.561,4</b>	<b>1.526,8</b>	<b>775,3</b>	<b>775,3</b>	<b>775,3</b>	<b>787,1</b>
Einjährige variable Vergütung Barkomponente Performance-Bonus (50%)	1.100,0	0,0	2.200,0	1.100,0	560,0	0,0	1.120,0	560,0
Mehrjährige variable Vergütung	2.400,0	0,0	k.M.	2.400,0	1.120,0	0,0	k.M.	1.120,0
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist) <sup>1)</sup>	1.100,0	0,0	k.M.	1.100,0	560,0	0,0	k.M.	560,0
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit) <sup>2)</sup>	1.300,0	0,0	k.M.	1.300,0	560,0	0,0	k.M.	560,0
<b>Summe</b>	<b>5.061,4</b>	<b>1.561,4</b>	<b>k.M.</b>	<b>5.026,8</b>	<b>2.455,3</b>	<b>775,3</b>	<b>k.M.</b>	<b>2.467,1</b>
Versorgungsaufwand	1.126,8	1.126,8	1.126,8	466,2	386,7	386,7	386,7	419,6
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6.188,2</b>	<b>2.688,2</b>	<b>9.500,0<sup>3)</sup></b>	<b>5.493,0</b>	<b>2.842,0</b>	<b>1.162,0</b>	<b>9.500,0<sup>3)</sup></b>	<b>2.886,7</b>

## Gewährte Zuwendungen (Teil 2)

	Dr. Stephan Leithner				Gregor Pottmeyer (Finanzvorstand)			
	2020 T€	2020 (min) T€	2020 (max) T€	2019 T€	2020 T€	2020 (min) T€	2020 (max) T€	2019 T€
Festvergütung	720,0	720,0	720,0	720,0	720,0	720,0	720,0	720,0
Nebenleistungen	17,3	17,3	17,3	19,3	35,2	35,2	35,2	34,5
<b>Summe</b>	<b>737,3</b>	<b>737,3</b>	<b>737,3</b>	<b>739,3</b>	<b>755,2</b>	<b>755,2</b>	<b>755,2</b>	<b>754,5</b>
Einjährige variable Vergütung Barkomponente Performance-Bonus (50%)	560,0	0,0	1.120,0	560,0	560,0	0,0	1.120,0	560,0
Mehrjährige variable Vergütung	1.120,0	0,0	k.M.	1.120,0	1.120,0	0,0	k.M.	1.120,0
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist) <sup>1)</sup>	560,0	0,0	k.M.	560,0	560,0	0,0	k.M.	560,0
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit) <sup>2)</sup>	560,0	0,0	k.M.	560,0	560,0	0,0	k.M.	560,0
<b>Summe</b>	<b>2.417,3</b>	<b>737,3</b>	<b>k.M.</b>	<b>2.419,3</b>	<b>2.435,2</b>	<b>755,2</b>	<b>k.M.</b>	<b>2.434,5</b>
Versorgungsaufwand	378,3	378,3	378,3	406,1	317,3	317,3	317,3	297,3
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.795,6</b>	<b>1.115,6</b>	<b>9.500,0<sup>3)</sup></b>	<b>2.825,4</b>	<b>2.752,5</b>	<b>1.072,5</b>	<b>9.500,0<sup>3)</sup></b>	<b>2.731,8</b>

## Gewährte Zuwendungen (Teil 3)

	Dr. Thomas Book				Heike Eckert (Arbeitsdirektorin, ab 1. Juli 2020)			
	2020 T€	2020 (min) T€	2020 (max) T€	2019 T€	2020 T€	2020 (min) T€	2020 (max) T€	2019 T€
Festvergütung	650,0	650,0	650,0	650,0	325,0	325,0	325,0	–
Nebenleistungen	32,2	32,2	32,2	31,6	12,5	12,5	12,5	–
<b>Summe</b>	<b>682,2</b>	<b>682,2</b>	<b>682,2</b>	<b>681,6</b>	<b>337,5</b>	<b>337,5</b>	<b>337,5</b>	<b>–</b>
Einjährige variable Vergütung Barkomponente Performance-Bonus (50%)	516,7	0,0	1.033,3	516,7	258,3	0,0	516,7	–
Mehrfjährige variable Vergütung	1.033,4	0,0	k.M.	1.033,4	516,6	0,0	k.M.	–
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist) <sup>1)</sup>	516,7	0,0	k.M.	516,7	258,3	0,0	k.M.	–
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit) <sup>2)</sup>	516,7	0,0	k.M.	516,7	258,3	0,0	k.M.	–
<b>Summe</b>	<b>2.232,3</b>	<b>682,2</b>	<b>k.M.</b>	<b>2.231,7</b>	<b>1.112,4</b>	<b>337,5</b>	<b>k.M.</b>	<b>–</b>
Versorgungsaufwand	514,8	514,8	514,8	384,9	218,3	218,3	218,3	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.747,1</b>	<b>1.197,0</b>	<b>9.500,0<sup>3)</sup></b>	<b>2.616,6</b>	<b>1.330,7</b>	<b>555,8</b>	<b>9.500,0<sup>3)</sup></b>	<b>–</b>

## Gewährte Zuwendungen (Teil 4)

	Hauke Stars (bis 30. Juni 2020)			
	2020 T€	2020 (min) T€	2020 (max) T€	2019 T€
Festvergütung	325,0	325,0	325,0	650,0
Nebenleistungen	14,8	14,8	14,8	30,1
<b>Summe</b>	<b>339,8</b>	<b>339,8</b>	<b>339,8</b>	<b>680,1</b>
Einjährige variable Vergütung Barkomponente Performance-Bonus (50%)	258,3	0,0	516,7	516,7
Mehrfjährige variable Vergütung	516,6	0,0	k.M.	1.033,4
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist) <sup>1)</sup>	258,3	0,0	k.M.	516,7
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit) <sup>2)</sup>	258,3	0,0	k.M.	516,7
<b>Summe</b>	<b>1.114,7</b>	<b>339,8</b>	<b>k.M.</b>	<b>2.230,2</b>
Versorgungsaufwand	140,3	140,3	140,3	274,4
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.255,0</b>	<b>480,1</b>	<b>9.500,0<sup>3)</sup></b>	<b>2.504,6</b>

1) Kappung des Zielerreichungsgrads auf 200 Prozent im Vergütungssystem 2016. Kappung des Zielerreichungsgrads auf 233,3 Prozent im Vergütungssystem 2020. Keine Begrenzung der Aktienkursentwicklung, somit keine Maximalangabe (k. M.).

Für weitere Informationen hierzu siehe Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung“.

2) Kappung der Zielerreichungsgrade Konzern-Jahresüberschuss und Total Shareholder Return sowie der maximalen Anzahl der Performance Shares auf jeweils 250 Prozent. Keine Begrenzung der Aktienkursentwicklung, somit keine Maximalangaben für die einzelnen Vergütungskomponenten möglich (k. M.).

Für weitere Informationen hierzu siehe Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung“.

3) Begrenzung der Gesamtvergütung auf 9,5 Mio. € ohne Nebenleistungen.

Im Geschäftsjahr 2020 betrug die höchste zugeflossene Vergütung innerhalb des Vorstands 5,9 Mio. €, sodass die Maximalvergütung nicht erreicht wurde.

Zufluss (Teil 1)

	Dr. Theodor Weimer (Vorsitzender)		Dr. Christoph Böhm (CIO/COO)		Dr. Thomas Book		Heike Eckert (Arbeitsdirektorin, ab 1. Juli 2020)	
	2020 T€	2019 T€	2020 T€	2019 T€	2020 T€	2019 T€	2020 T€	2019 T€
Festvergütung	1.500,0	1.500,0	720,0	720,0	650,0	650,0	325,0	-
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	61,4	26,8	55,3	67,1	32,2	31,6	12,5	-
<b>Summe</b>	<b>1.561,4</b>	<b>1.526,8</b>	<b>775,3</b>	<b>787,1</b>	<b>682,2</b>	<b>681,6</b>	<b>337,5</b>	-
Einjährige variable Vergütung Barkomponente Performance-Bonus (50%)	1.619,8	1.515,4	631,2	823,5	678,5	693,7	299,8	-
Mehrfährige variable Vergütung	1.619,8	1.515,4	631,2	823,5	678,5	693,7	299,8	-
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist)	1.619,8	1.515,4	631,2	823,5	678,5	693,7	299,8	-
Performance Shares 2016 (fünfjährige Laufzeit) <sup>2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>4.801,0</b>	<b>4.557,6</b>	<b>2.037,7</b>	<b>2.434,1</b>	<b>2.039,2</b>	<b>2.069,0</b>	<b>937,1</b>	-
Versorgungsaufwand	1.126,8	466,2	386,7	419,6	514,8	384,9	218,3	-
<b>Gesamtvergütung (DCGK)<sup>3)</sup></b>	<b>5.927,8</b>	<b>5.023,8</b>	<b>2.424,4</b>	<b>2.853,7</b>	<b>2.554,0</b>	<b>2.453,9</b>	<b>1.155,4</b>	-
zuzüglich Performance Shares	1.300,0	1.300,0	560,0	560,0	516,7	516,7	258,3	-
abzüglich variable Aktienvergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
abzüglich Versorgungsaufwand	-1.126,8	-466,2	-386,7	-419,6	-514,8	-384,9	-218,3	-
<b>Gesamtvergütung (§ 314 HGB)</b>	<b>6.101,0</b>	<b>5.857,6</b>	<b>2.597,7</b>	<b>2.994,1</b>	<b>2.555,9</b>	<b>2.585,7</b>	<b>1.195,4</b>	-
Anzahl der virtuellen Aktien (Stück) <sup>4)</sup>	9.388	11.998	4.044	5.168	3.731	4.769	1.866	-

## Zufluss (Teil 2)

	Dr. Stephan Leithner		Gregor Pottmeyer (Finanzvorstand)		Hauke Stars (bis 30. Juni 2020)		Summe	
	2020 T€	2019 T€	2020 T€	2019 T€	2020 T€	2019 T€	2020 T€	2019 T€
Festvergütung	720,0	720,0	720,0	720,0	325,0	650,0	4.960,0	4.960,0
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	17,3	19,3	35,2	34,5	14,8	30,1	228,7	209,4
<b>Summe</b>	<b>737,3</b>	<b>739,3</b>	<b>755,2</b>	<b>754,5</b>	<b>339,8</b>	<b>680,1</b>	<b>5.188,7</b>	<b>5.169,4</b>
Einjährige variable Vergütung Barkomponente Performance-Bonus (50%)	735,4	771,5	735,4	732,2	291,2	643,4	4.991,3	5.179,7
Mehrfährige variable Vergütung	735,4	771,5	1.493,6	732,2	641,0	643,4	6.099,3	5.179,7
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist)	735,4	771,5	735,4	732,2	291,2	643,4	4.991,3	5.179,7
Performance Shares 2016 (fünfjährige Laufzeit) <sup>2)</sup>	–	–	758,2	–	349,8	–	1.108,0	–
<b>Summe</b>	<b>2.208,1</b>	<b>2.282,3</b>	<b>2.984,2</b>	<b>2.218,9</b>	<b>1.272,0</b>	<b>1.966,9</b>	<b>16.279,3</b>	<b>15.528,8</b>
Versorgungsaufwand	378,3	406,1	317,3	297,3	140,3	274,4	3.082,5	2.248,5
<b>Gesamtvergütung (DCGK)<sup>3)</sup></b>	<b>2.586,4</b>	<b>2.688,4</b>	<b>3.301,5</b>	<b>2.516,2</b>	<b>1.412,3</b>	<b>2.241,3</b>	<b>19.361,8</b>	<b>17.777,3</b>
zuzüglich Performance Shares	560,0	560,0	560,0	560,0	516,7	516,7	4.271,7	4.013,4
abzüglich variable Aktienvergütung	–	–	-758,2	–	-349,8	–	-1.108,0	0,0
abzüglich Versorgungsaufwand	-378,3	-406,1	-317,3	-297,3	-140,3	-274,4	-3.082,5	-2.248,5
<b>Gesamtvergütung (§ 314 HGB)</b>	<b>2.768,1</b>	<b>2.842,3</b>	<b>2.786,0</b>	<b>2.778,9</b>	<b>1.438,9</b>	<b>2.483,6</b>	<b>19.443,0</b>	<b>19.542,2</b>
Anzahl der virtuellen Aktien (Stück) <sup>4)</sup>	4.044	5.168	4.044	5.168	1.866	4.769	28.983	37.040,0

1) Die Nebenleistungen (sonstigen Bezüge) umfassen Gehaltsbestandteile wie steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung, Dienstwagenregelungen, Reiseregulungen sowie Steuer- und Rechtsberatungskosten.

2) Die Auszahlung erfolgt in drei gleichen Tranchen in den auf das Ende der Performance-Periode folgenden drei Geschäftsjahren.

3) Begrenzung der Gesamtvergütung auf 9,5 Mio. € ohne Nebenleistungen.

4) Zum Gewährungsstichtag 2020 ergibt sich die Anzahl der für die Performance-Periode in Aussicht gestellten Performance Shares aus der Division des Zielwertes durch den durchschnittlichen Aktienkurs (Xetra®-Schlusskurs) der Deutsche Börse-Aktie im Dezember 2019 (138,48 €).

## 9. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020

Ehemalige Mitglieder des Vorstands oder ihre Hinterbliebenen erhielten im Geschäftsjahr 2020 Bezüge in Höhe von 8,3 Mio. € (2019: 9,7 Mio. €). Der versicherungsmathematische Barwert der Pensionsverpflichtungen betrug im Geschäftsjahr 2020 zum Bilanzstichtag 86,0 Mio. € (31. Dezember 2019: 84,8 Mio. €).

Die ehemalige Arbeitsdirektorin, Frau Stars, hat ihr Vorstandsmandat zum 30. Juni 2020 niedergelegt. Ihr Dienstvertrag endete mit Ablauf des 30. November 2020. Während der Restlaufzeit ihres Dienstvertrags im Jahr 2020 (1. Juli 2020 bis 30. November 2020) erhielt sie folgende Vergütung:

- Fixgehalt: 270,8 T€
- Performance-Bonus: 485,3 T€
- Performance Shares: 1.555
- Nebenleistungen: 12,4 T€

Die Gesellschaft hat bei Frau Stars auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot verzichtet.

Daneben stehen ehemaligen Vorständen noch Zahlungen aus der PSP-Tranche 2016 zu. Die Auszahlung der PSP-Tranche 2016 erfolgt in drei gleichen Tranchen bzw. im Fall von Herrn Kengeter in einer Tranche.

Die nachfolgende Tabelle bietet einen zusammenfassenden Überblick zu den wesentlichen Elementen der PSP-Tranche 2016:

### PSP-Tranche 2016

Ehemalige Vorstandsmitglieder	Zielbetrag T€	Zuteilungskurs €	Anzahl gewährter Performance Shares	Gesamtziel-erreichung	Finale Anzahl Performance Shares	Schlusskurs € <sup>1)</sup>	Auszahlungsbetrag T€
Carsten Kengeter	1.300,0	78,35	16.593	210,9%	34.998	138,22	5.280,1
Andreas Preuß	701,4	78,35	8.952	210,9%	18.882	138,22	2.848,7
Jeffrey Tessler	556,7	78,35	7.105	210,9%	14.986	138,22	2.260,9

1) Zuzüglich der während der Performanceperiode pro Aktie gezahlten Dividenden in Höhe von 12,65 €.

Weiterführende Informationen zu den Leistungskriterien sowie den Zielerreichungen der PSP-Tranche 2016 finden sich im [Abschnitt „Auszahlung der PSP-Tranche 2016“](#).

Der bis zum 31. Dezember 2017 amtierende Vorstandsvorsitzende, Herr Carsten Kengeter, nahm an einem vom Aufsichtsrat im Jahr 2015 beschlossenen Co-Performance Investment Plan (CPIP) teil. Er hatte in dem durch den CPIP vorgesehenen Investitionszeitraum im Dezember 2015 aus privaten Mitteln einen Betrag von 4.500.000 € in Aktien der Deutsche Börse AG (Investment Shares) investiert. Im Gegenzug hatte Herr Kengeter ursprünglich 68.987 Co-Performance-Aktien (Co-Performance Shares) der Gesellschaft erhalten. Die Performance-Periode für die Co-Performance Shares begann am 1. Januar 2015 und endete am 31. Dezember 2019. Nachdem Herr Kengeter lediglich bis zum Ablauf von drei der maßgeblichen fünf Jahre der Performance-Periode des CPIP für die Deutsche Börse AG tätig war, ist die anfängliche Zahl auf 41.392 Co-Performance Shares reduziert worden. Die Co-Performance Shares unterliegen grundsätzlich denselben finanziellen Leistungskriterien wie die Performance Shares, die im [Abschnitt „Performance Shares“](#) erläutert werden.

Die Wertentwicklung bemisst sich also zum einen auf Basis des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses der Deutsche Börse AG und zum anderen anhand der Entwicklung des TSR der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zum TSR des branchenspezifischen Index STOXX® Europe 600 Financials. Der Gegenwert der Performance Shares war in drei Schritten zur Auszahlung fällig: Zum 31. März 2019 bzw. 2020 erhielt Herr Kengeter zwei Vorauszahlungen in Höhe von 2,1 Mio. € bzw. 5,5 Mio. €. Zum 31. März 2021 erfolgt die Endauszahlung des ausstehenden Betrags in Höhe von 5,5 Mio. €. Wie in der obigen Tabelle dargestellt, endete am 31. Dezember 2020 die Performance-Periode der PSP-Tranche 2016, zu deren Beginn Herrn Kengeter die Anzahl von 16.593 Performance Shares zugeteilt wurden. Unter Zugrundelegung der erreichten Ziele ergibt sich hieraus für Herrn Kengeter die finale Anzahl von 16.593 Performance Shares und somit ein Auszahlungsbetrag von 5,3 Mio. €. Mit Herrn Kengeter wurde vor seinem Ausscheiden im Jahr 2017 keine Vereinbarung zur Umsetzung des im [Abschnitt „Maximalvergütung“](#) beschriebenen Gesamt-Caps mehr geschlossen.

## IV Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020

### 1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Das teilweise angepasste Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Deutsche Börse AG wurde der Hauptversammlung 2020 gemäß § 113 Abs. 3 AktG zur Beschlussfassung vorgelegt und von dieser mit 99,25 Prozent beschlossen. Das geänderte Vergütungssystem des Aufsichtsrats trat rückwirkend zum 1. Mai 2020 in Kraft. Bis zum 30. April 2020 galt das zuvor gültige Vergütungssystem des Aufsichtsrats.

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Dies entspricht der Anregung G.18 S. 1 DCGK in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019. Die reine Festvergütung des Aufsichtsrats stärkt dessen Unabhängigkeit und stellt einen Ausgleich zu der überwiegend variabel ausgestalteten und an der Wachstumsstrategie der Gruppe Deutsche Börse ausgerichteten Vergütung des Vorstands dar. Sie trägt dadurch zur Verwirklichung der Geschäftsstrategie bei und fördert die langfristige Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Jahresvergütung von 85 T€ (bis 30. April 2020 70 T€). In Einklang mit Empfehlung G.17 DCGK in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 erhöht sich die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter sowie für den Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen. Die Vergütung des Vorsitzenden liegt bei 220 T€ (bis 30. April 2020 170 T€). Die Vergütung für den stellvertretenden Vorsitzenden liegt bei 125 T€ (bis 30. April 2020 105 T€). Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten zusätzlich für jedes Amt in einem Ausschuss eine weitere feste jährliche Vergütung von 30 T€. Im Falle eines Amtes im Prüfungsausschuss beträgt diese Vergütung 35 T€. Die Vergütung von Ausschussvorsitzenden beträgt 40 T€, die des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses beträgt 75 T€ (bis 30. April 2020 60 T€). Gehört ein Aufsichtsratsmitglied mehreren Aufsichtsratsausschüssen an, so wird nur die Tätigkeit in max. zwei Aufsichtsratsausschüssen vergütet. Dabei wird die Vergütung für die Arbeit in den beiden Ausschüssen mit der jeweils höchsten Vergütung gewährt. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils eines Geschäftsjahres angehören, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Mitgliedschaft im entsprechenden Geschäftsjahr ein Zwölftel der festen Jahresvergütung und ggf. anteilig der Vergütung ihrer Ausschusstätigkeit. Die Vergütung wird jeweils als Einmalzahlung nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Konzernabschluss für das Vergütungsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet.



Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jede Sitzung des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse, in der sie persönlich als Mitglied oder Gast anwesend sind, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1 T€. Für mehrere Sitzungen, die an einem oder an aufeinander folgenden Tagen stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gewährt.

Der Aufsichtsrat überprüft nach Vorbereitung durch den Nominierungsausschuss regelmäßig, ob die Vergütung seiner Mitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu deren Aufgaben und der Lage der Gesellschaft steht. Hierzu führt der Aufsichtsrat einen horizontalen Marktvergleich durch. Dabei kann sich der Aufsichtsrat von einem externen unabhängigen Experten beraten lassen. Angesichts des besonderen Charakters der Tätigkeit des Aufsichtsrats wird bei der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung regelmäßig kein vertikaler Vergleich mit der Vergütung der Arbeitnehmer der Deutsche Börse Aktiengesellschaft oder der Gruppe Deutsche Börse vorgenommen.

Abhängig vom Ergebnis der Vergleichsbetrachtung und der Bewertung durch den Aufsichtsrat kann dieser gemeinsam mit dem Vorstand der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrats vorlegen. Unabhängig davon beschließt die Hauptversammlung gem. § 113 Abs. 3 AktG spätestens alle vier Jahre über die Vergütung des Aufsichtsrats einschließlich des zugrunde liegenden Vergütungssystems. Dabei ist auch ein die Vergütung bestätigender Beschluss möglich.

## 2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020

### Aufsichtsratsvergütung<sup>1)</sup>

	2020	2019	2020 <sup>2)</sup>	2019 <sup>2)</sup>
			T€	T€
Martin Jetter (Vorsitzender)	ganzjährig	ganzjährig	259,0	143,7
Dr. Joachim Faber (ehemaliger Vorsitzender) <sup>3)</sup>	01.01.–19.05.	ganzjährig	109,2	257,0
Dr. Nadine Absenger	ganzjährig	ganzjährig	120,0	114,0
Prof. Dr. Dr. Ann-Kristin Achleitner	–	01.01.–08.05.	–	43,7
Dr. Markus Beck	ganzjährig	ganzjährig	156,0	147,0
Richard Berliand	–	01.01.–08.05.	–	62,3
Karl-Heinz Flöther	ganzjährig	ganzjährig	136,3	146,0
Dr. Andreas Gottschling <sup>4)</sup>	01.07.–31.12.	–	82,0	–
Susann Just-Marx	ganzjährig	ganzjährig	144,0	139,0
Achim Karle	ganzjährig	ganzjährig	147,0	138,0
Cornelis Johannes Nicolaas Kruijssen	ganzjährig	ganzjährig	147,0	139,0
Barbara Lambert	ganzjährig	ganzjährig	185,0	171,0
Prof. Dr. Joachim Nagel <sup>5)</sup>	01.01.–30.06.	ganzjährig	79,0	156,0
Michael Rüdiger <sup>6)</sup>	19.05.–31.12.	–	105,0	–
Dr. Carsten Schäfer	ganzjährig	ganzjährig	144,0	138,0
Charles G. T. Stonehill	ganzjährig	08.05.–31.12.	132,0	69,7
Clara-Christina Streit	ganzjährig	08.05.–31.12.	113,0	68,7
Jutta Stuhlfauth (stellvertretende Vorsitzende)	ganzjährig	ganzjährig	195,3	181,0
Gerd Tausendfreund	ganzjährig	ganzjährig	116,0	107,0
Amy Yip	ganzjährig	ganzjährig	140,0	129,5
<b>Summe</b>			<b>2.509,8</b>	<b>2.350,6</b>

1) Der Empfänger der Vergütung wird individuell durch die Mitglieder des Aufsichtsrats festgelegt.

2) Vergütung inklusive des individuellen Sitzungsgeldes.

3) Am 19. Mai 2020 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

4) Zum 1. Juli 2020 gerichtlich in den Aufsichtsrat bestellt.

5) Am 30. Juni 2020 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

6) Zum 19. Mai 2020 in den Aufsichtsrat gewählt.

Im Berichtsjahr bestanden keine Verträge über Beratungs- und Vermittlungsleistungen mit Mitgliedern des Aufsichtsrats der Deutsche Börse AG oder Unternehmen, die Mitglieder des Aufsichtsrats beschäftigen oder an denen Mitglieder des Aufsichtsrats beteiligt waren.

**V Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft**

Um bereits für das Geschäftsjahr 2020 den Anforderungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 2 AktG nachzukommen, stellt die folgende Tabelle die Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft ebenso wie die Ertragsentwicklung der Gesellschaft dar.

## Vertikalvergleich

	2020 T€	2019 T€	Veränderung %
<b>Vorstandsmitglieder</b>			
Dr. Theodor Weimer	6.101,0	5.857,6	4,2
Dr. Christoph Böhm	2.597,7	2.994,1	- 13,2
Dr. Thomas Book	2.555,9	2.585,7	- 1,2
Heike Eckert <sup>1)</sup>	1.195,4	-	-
Dr. Stephan Leithner	2.768,1	2.842,3	- 2,6
Gregor Pottmeyer	2.786,0	2.778,9	0,3
Durchschnitt	3.361,7	3.411,7	- 1,5
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>			
Martin Jetter <sup>2)</sup>	259,0	143,7	80,2
Dr. Nadine Absenger	120,0	114,0	5,3
Dr. Markus Beck	156,0	147,0	6,1
Karl-Heinz Flöther	136,3	146,0	- 6,6
Dr. Andreas Gottschling <sup>1)</sup>	82,0	-	-
Susann Just-Marx	144,0	139,0	3,6
Achim Karle	147,0	138,0	6,5
Cornelis Johannes Nicolaas Kruijssen	147,0	139,0	5,8
Barbara Lambert	185,0	171,0	8,2
Michael Rüdiger <sup>1)</sup>	105,0	-	-
Dr. Carsten Schäfer	144,0	138,0	4,3
Charles G. T. Stonehill <sup>3)</sup>	132,0	69,7	89,4
Clara-Christina Streit <sup>3)</sup>	113,0	68,7	64,5
Jutta Stuhlfauth	195,3	181,0	7,9
Gerd Tausendfreund	116,0	107,0	8,4
Amy Yip	140,0	129,5	8,1
Durchschnitt	157,5	141,1	11,6
<b>Arbeitnehmer</b>			
Gesamtbelegschaft	112,8	112,3	0,4
<b>Ertragsentwicklung</b>			
Bereinigter Konzern-Jahresüberschuss Mio. €	1.204,3	1.105,6	8,9

1) Unterjähriger Gremieneintritt in 2020. Durchschnittswerte berücksichtigen ausschließlich ganzjährige Gremienmitgliedschaft.

2) Ordentliches Aufsichtsratsmitglied in 2019, Aufsichtsratsvorsitzender seit 19. Mai 2020.

3) Unterjähriger Gremieneintritt in 2019. Durchschnittswerte berücksichtigen ausschließlich ganzjährige Gremienmitgliedschaft.

Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer und ihrer Veränderung sind alle Mitarbeiter des Gemeinschaftsbetriebs Frankfurt eingeflossen. Zum Gemeinschaftsbetrieb Frankfurt zählen neben der Deutsche Börse AG die folgenden Gesellschaften: Eurex Frankfurt AG, Eurex Clearing AG, Eurex Repo GmbH, Eurex Securities Transactions Services GmbH, Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG, Regulatory Services GmbH. Analog zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat bezieht sich die dargestellte durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft auf deren Gesamtvergütung (inklusive etwaiger Bonuszahlungen, Leistungen für die Altersversorgung sowie sonstiger Nebenleistungen).

## **VI Geplante Befassung der Hauptversammlung mit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021**

Vor dem Hintergrund der Überprüfung der strategischen Ausrichtung des Vergütungssystems des Vorstands und seiner Angleichung an die aktuelle Strategie „Compass 2023“ der Gruppe Deutsche Börse nimmt der Aufsichtsrat unter Beratung des Nominierungsausschusses eine umfassende Überarbeitung und Weiterentwicklung des aktuellen Vergütungssystems vor. Dieses soll stärker auf die aktuelle Strategie der Deutsche Börse AG ausgerichtet sein. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die im Rahmen des Say on Pay 2020 getätigten Rückmeldungen von Investoren und entsprechende Empfehlungen einiger Stimmrechtsberater.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt, das überarbeitete und weiterentwickelte Vergütungssystem der Hauptversammlung im Mai 2021 zur Billigung vorzulegen. Detaillierte Informationen zu den wesentlichen Anpassungen des Vergütungssystems werden im Vorfeld der Hauptversammlung 2021 präsentiert und erläutert.

## **Erklärung zur Unternehmensführung**

Die Gruppe Deutsche Börse misst den Prinzipien verantwortungsvoller Unternehmensführung und -kontrolle (Corporate Governance) hohe Bedeutung bei. Die vorliegende Erklärung berichtet gemäß Grundsatz 22 Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) über die Corporate Governance der Deutsche Börse AG. Sie entspricht zudem der von §§ 289f und 315d Handelsgesetzbuch (HGB) geforderten Konzernklärung zur Unternehmensführung.

### **Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz**

Am 3. Dezember 2020 haben Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche Börse AG folgende Entsprechenserklärung abgegeben:

„Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche Börse AG gemäß § 161 Aktiengesetz zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Für den Zeitraum seit der letzten Entsprechenserklärung vom 10. Dezember 2019 bis zum 19. März 2020 bezieht sich die nachfolgende Entsprechenserklärung auf die Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 7. Februar 2017 (DCGK a. F.). Seit dem 20. März 2020 bezieht sie sich auf die neue Fassung des DCGK vom 16. Dezember 2019, die am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekannt gemacht wurde (DCGK n. F.).

## Impressum

### Herausgeber

Deutsche Börse AG  
60485 Frankfurt am Main  
www.deutsche-boerse.com

### Konzept und Gestaltung

Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main  
Kirchhoff Consult AG, Hamburg

### Fotografie

Getty Images

### Veröffentlichungstermin

12. März 2021

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers

Allen Kollegen sowie allen Beteiligten außerhalb des Unternehmens, die an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben, sei für die freundliche Unterstützung gedankt.

### Publikationsservice

Der Geschäftsbericht 2020 der Gruppe Deutsche Börse liegt jeweils in deutscher und englischer Sprache vor.

Sie erhalten den Geschäftsbericht 2020 als pdf-Datei im Internet:

[www.deutsche-boerse.com/geschaeftsbericht](http://www.deutsche-boerse.com/geschaeftsbericht)

## Kontakt

### Investor Relations

E-Mail [ir@deutsche-boerse.com](mailto:ir@deutsche-boerse.com)  
Telefon +49-(0) 69-2 11-1 16 70  
Fax +49-(0) 69-2 11-1 46 08  
[www.deutsche-boerse.com/ir](http://www.deutsche-boerse.com/ir)

### Group Sustainability

E-Mail [group-sustainability@deutsche-boerse.com](mailto:group-sustainability@deutsche-boerse.com)  
Telefon +49-(0) 69-2 11-1 42 26  
Fax +49-(0) 69-2 11-61 42 26  
[www.deutsche-boerse.com/nachhaltigkeit](http://www.deutsche-boerse.com/nachhaltigkeit)

### Financial Accounting & Controlling

E-Mail [corporate.report@deutsche-boerse.com](mailto:corporate.report@deutsche-boerse.com)  
Telefon +49-(0) 69-2 11-1 79 80  
Fax +49-(0) 69-2 11-61 79 80

## Markenverzeichnis

**Die folgenden Namen oder Bezeichnungen sind eingetragene Marken der Deutsche Börse AG oder einer Konzerngesellschaft der Gruppe**

### Deutsche Börse:

C7®, DAX®, Deutsche Börse Venture Network®, ERS®, Eurex®, Eurex Bonds®, Eurex Clearing Prisma®, Eurex Repo®, F7®, FWB®, GC Pooling®, M7®, MDAX®, ÖkoDAX®, SDAX®, T7®, TecDAX®, VDAX®, Vestima®, Xetra® und Xetra-Gold® sind eingetragene Marken der Deutsche Börse AG. 360T® ist eine eingetragene Marke der 360 Treasury Systems AG. EURO STOXX®, EURO STOXX 50®, iSTOXX® und STOXX® Europe 600 Financials sind eingetragene Marken der STOXX Ltd. TRADEGATE® ist eine eingetragene Marke der Tradegate AG Wertpapierhandelsbank CFF®, Vestima® ist eine eingetragene Marke der Clearstream International S.A., Xemac® ist eine eingetragene Marke der Clearstream Banking S.A. EEX® ist eine eingetragene Marke der European Energy Exchange AG.