



DEUTSCHE BÖRSE

Deutsche Börse Aktiengesellschaft

# Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder



# Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Unter Tagesordnungspunkt 7 schlägt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 1 AktG vor, das umfassend überarbeitete und weiterentwickelte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse Aktiengesellschaft zu billigen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene System hat den folgenden Inhalt:

## Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse Aktiengesellschaft

### I. Neufassung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für den Vorstand der Deutsche Börse Aktiengesellschaft neu gefasst. Er hat dabei unter Beratung seines Nominierungsausschusses die Struktur und die Kenngrößen zur Leistungsmessung entlang der klaren Ausrichtung der Gruppe Deutsche Börse auf profitables Wachstum neu festgelegt. Die vom Nominierungsausschuss entwickelte Empfehlung für eine Neufassung des Vergütungssystems des Vorstands wurde dem Aufsichtsrat vorgelegt und von diesem am 16. Dezember 2020 verabschiedet. Das neue Vergütungssystem gilt – vorbehaltlich seiner Billigung durch die Hauptversammlung – für alle amtierenden Mitglieder des Vorstands seit dem 1. Januar 2021 sowie im Fall von Neu- und Wiederbestellungen.

Bei der Neufassung des Vergütungssystems wurden auch die im Rahmen der Billigung des aktuellen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung im Jahr 2020 (Say on Pay 2020) erhaltenen Rückmeldungen von Investoren und entsprechende Empfehlungen von Stimmrechtsberatern berücksichtigt.

Das neue Vergütungssystem ist umfassend auf die aktuelle Strategie der Gruppe Deutsche Börse ausgerichtet und setzt im Einklang hiermit Anreize zu einem profitablen organischen und anorganischen Wachstum. Dabei wurde die gesteigerte Bedeutung von Zukäufen und Unternehmensbeteiligungen berücksichtigt. In der erfolgsabhängigen Vergütung wurden insbesondere die zentralen finanziellen Kennzahlen der Wachstumsstrategie „Compass 2023“ als Leistungskriterien implementiert (Nettoerlöse, EBITDA, Earnings per Share), um einen starken Anreiz zur Umsetzung der Unternehmensstrategie zu setzen.

Durch die Verwendung verschiedener finanzieller Leistungskriterien erfolgt eine Messung der finanziellen Performance der Deutsche Börse Aktiengesellschaft auf allen wesentlichen Ebenen. Die finanziellen Kennzahlen werden dabei grundsätzlich „as reported“ verwendet.

Zur noch stärkeren Berücksichtigung des ganzheitlichen Unternehmenserfolgs und zur weitergehenden Sicherstellung der nachhaltigen Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse wurden zusätzlich ESG-Ziele (Environmental, Social, Governance) als Leistungskriterium in die langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente (Performance Shares) integriert. Bislang waren diese ausschließlich in der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente (Performance Bonus) enthalten.

Die maximale Auszahlung aus dem Performance Bonus wurde auf 200 % des Zielbetrages reduziert. Während in vorherigen Vergütungssystemen keine Auszahlungsbegrenzung für die Performance Shares vorgesehen war, enthält das neue Vergütungssystem hier nunmehr ebenfalls eine entsprechende Auszahlungsbegrenzung.

Zur weiteren Stärkung der langfristigen Ausrichtung und Anreizwirkung des Vergütungssystems wurde zudem die Sperrfrist der aus der Zielerreichung des Performance Bonus gewährten gesperrten Aktien (Restricted Stock) von drei auf vier Jahre verlängert.

Zusätzlich wurden die Malus- und Clawback-Regelungen ausgeweitet und umfassen nun neben schwerwiegenden Compliance-Verstößen ebenfalls Sachverhalte, in denen die Auszahlung aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten auf Basis eines fehlerhaften Konzernabschlusses erfolgte (Performance Clawback). Die Share Ownership Guidelines wurden gleichzeitig auf marktübliche 200 % bzw. 100 % (Vorstandsvorsitzender bzw. Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung festgelegt und eine entsprechende Differenzierung bei der festgelegten Maximalvergütung vorgenommen.

Die wesentlichen Änderungen im Vergütungssystem des Vorstands lassen sich der folgenden Gegenüberstellung entnehmen:

Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2020	Komponente	Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2/3 Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses</li> <li>▪ 1/3 Individuelle Ziele</li> <li>▪ Leistungsmultiplikator (0,8 - 1,2)</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung / Cap:</b> 233,33 % des Zielbetrages</li> <li>▪ <b>Auszahlung:</b> 50 % in bar, 50 % Equity Deferral mit dreijähriger Haltefrist</li> </ul>	Performance Bonus	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1/3 Nettoerlöse (Marktkonsensus &amp; absolutes Wachstum)</li> <li>▪ 1/3 EBITDA (Marktkonsensus &amp; absolutes Wachstum)</li> <li>▪ 1/3 Individuelle Ziele (inklusive ESG-Ziele<sup>1</sup>)</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung / Cap:</b> 200 % des Zielbetrages</li> <li>▪ <b>Auszahlung:</b> 50 % in bar, 50 % Gewährung von Restricted Stock mit vierjähriger Sperrfrist</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 50 % Relativer TSR<sup>2</sup></li> <li>▪ 50 % Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung / Cap:</b> Keine Auszahlungsbegrenzung</li> <li>▪ <b>Performance-Periode:</b> Fünf Jahre</li> <li>▪ <b>Auszahlung:</b> Auszahlung nach der fünfjährigen Performance-Periode in drei Tranchen mit Verpflichtung zum vollständigen Aktieninvestment</li> </ul>	Performance Shares	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 50 % Relativer TSR</li> <li>▪ 25 % EPS<sup>3</sup> Wachstumsrate</li> <li>▪ 25 % ESG-Ziele</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung / Cap:</b> 400 % des Zielbetrages</li> <li>▪ <b>Performance-Periode:</b> Fünf Jahre</li> <li>▪ <b>Auszahlung:</b> Auszahlung nach der fünfjährigen Performance-Periode in einer Tranche mit Verpflichtung zum vollständigen Aktieninvestment</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Compliance Clawback und Malus</b></li> </ul>	Malus/Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Compliance Clawback und Malus</b></li> <li>▪ <b>Performance Clawback</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Höhe:</b> 300 % / 200% (Vorstandsvorsitzender / Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung</li> <li>▪ <b>Aufbauphase:</b> Drei Jahre</li> </ul>	Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Höhe:</b> 200 % / 100% (Vorstandsvorsitzender / Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung</li> <li>▪ <b>Aufbauphase:</b> Vier Jahre</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Keine Differenzierung</b> zwischen den Vorstandsmitgliedern</li> <li>▪ Alle Vorstandsmitglieder: 9.500.000 €</li> </ul>	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Differenzierung</b> zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und Ordentlichen Vorstandsmitgliedern</li> <li>▪ Vorstandsvorsitzender: 12.000.000 €</li> <li>▪ Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6.000.000 €</li> </ul>

<sup>1</sup> ESG-Ziele = Environmental, Social, Governance Ziele  
<sup>2</sup> TSR = Total Shareholder Return  
<sup>3</sup> EPS = Earnings per Share

## II. Grundsätze und strategische Ausrichtung des neuen Vergütungssystems

Die Gruppe Deutsche Börse ist einer der größten Anbieter von Marktinfrastruktur weltweit. Als innovativer Marktinfrastrukturanbieter deckt sie mit ihren Produkten, Dienstleistungen und Technologien die gesamte Wertschöpfungskette im Finanzgeschäft ab. Dabei schafft sie Vertrauen in die Märkte von heute und morgen und organisiert integre, sichere und transparente Märkte für Investoren und Unternehmen. Eine Organisation solcher Märkte ist nicht nur der öffentliche Auftrag und das Kerngeschäft der Gruppe Deutsche Börse, sondern auch der größte gesellschaftliche Wertbeitrag.







Im Rahmen der Wachstumsstrategie „Compass 2023“ strebt die Deutsche Börse Aktiengesellschaft weiteres organisches Wachstum und einen höheren Beitrag anorganischen Wachstums an. Dabei liegt der Fokus nicht nur auf einem allein quantitativen Wachstum der Nettoerlöse, sondern insbesondere auf einem profitablen Wachstum. Gleichzeitig strebt die Deutsche Börse Aktiengesellschaft im Technologiebereich eine führende Position an, was durch die stetige Stärkung bzw. den weiteren Ausbau im Bereich IT gelingen soll.

Großen Wert legt die Deutsche Börse Aktiengesellschaft zudem auf die ganzheitliche Wahrnehmung ihrer unternehmerischen Verantwortung. Hierzu gehört, dass sie Verantwortung für die von ihr organisierten Märkte, aber auch für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft übernimmt. Das Ziel der Gruppe Deutsche Börse besteht darin, die eigene Tätigkeit verantwortungsvoll und zukunftsorientiert durchzuführen. Hierzu verfolgt sie eine nachhaltige Personalpolitik und sieht sich der Umwelt und der Ressourcenschonung verpflichtet.

Das Vergütungssystem des Vorstands dient als wichtiges Steuerungselement für die Ausrichtung der Gruppe Deutsche Börse und trägt wesentlich zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft bei. Dabei werden durch die Wahl geeigneter Leistungskriterien in der erfolgsabhängigen Vergütung Anreize gesetzt, das Unternehmen nachhaltig und langfristig erfolgreich zu steuern und die Umsetzung der strategischen Zielsetzungen voranzutreiben. Folglich finden sich in den beiden erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten die für die Umsetzung der Unternehmensstrategie wesentlichen finanziellen Kennzahlen wieder.

Diese finanziellen Kennzahlen orientieren sich in hohem Maße an der langfristigen Wertschaffung für die Aktionäre der Deutsche Börse Aktiengesellschaft. Zur Förderung einer starken Aktienkultur und zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären sind die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten dabei mehrheitlich aktienbasiert ausgestaltet.

Zur stärkeren Incentivierung der nachhaltigen Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse und vor dem Hintergrund der unternehmerischen Verantwortung werden Nachhaltigkeitsaspekte in Form von ESG-Zielen (Environmental, Social, Governance) in besonderer Weise in den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten, insbesondere in den Performance Shares, berücksichtigt.

Berücksichtigung der Unternehmensstrategie im Vergütungssystem	
	Implementierung von für die Umsetzung von „Compass 2023“ wesentlichen Kennzahlen in der erfolgsabhängigen Vergütung
	Finanzielle Zielsetzungen kongruent zur Erwartung des Kapitalmarktes, ohne den absoluten Wachstumsfokus aus dem Blick zu verlieren
	Kurz- und langfristige Ziele setzen Leistungsanreize für (und ermöglichen) organisches und anorganisches Wachstum
	Langfristiger Fokus durch Vergütungskomponenten, die mehrheitlich auf einen Horizont von vier oder mehr Jahren ausgerichtet sind
	Fokus auf absolute und relative aktienbasierte Elemente, die den kurzfristigen erfolgsabhängigen Anteil klar übersteigen
	Reduzierter Einfluss der als diskretionär wahrgenommenen Elemente bei gleichzeitiger Beibehaltung individueller Ziele, um auch eine kurzfristige Steuerung des Vorstands hinsichtlich strategischer Zielsetzungen zu ermöglichen

Das Vergütungssystem basiert auf dem Grundsatz, die Mitglieder des Vorstands entsprechend ihrer Leistung und ihrem jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten. Hierbei verfolgt der Aufsichtsrat durch ambitioniert gesetzte Leistungskriterien einen konsequenten Pay for Performance-Gedanken. Zudem wird anhand der langfristigen Ausrichtung des Vergütungssystems durch mehrheitlich mehrjährige Bemessungsgrundlagen der erfolgsabhängigen Vergütungs-komponenten ein Anreiz für das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand orientiert sich der Aufsichtsrat an den folgenden Leitlinien:

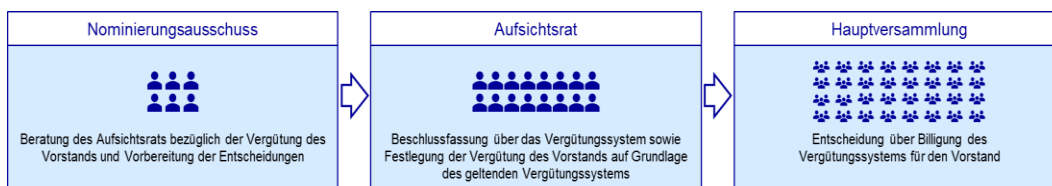
<b>Leitlinien für das Vergütungssystem</b>	
<b>Förderung der Unternehmensstrategie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausgewogene Leistungsanreize für Wachstum und Profitabilität</li> </ul>
<b>Langfristige und nachhaltige Entwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vergütungskomponenten sind mehrheitlich auf einen Horizont von mindestens vier Jahren ausgerichtet</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berücksichtigung von ESG-Zielen (Environmental, Social, Governance)</li> </ul>
<b>Pay for Performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Angemessene Berücksichtigung der individuellen und kollektiven Leistung durch ambitioniert gesetzte Leistungskriterien</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoher Anteil (70 %) der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verwendung von „as reported“ Kennzahlen und klare Messbarkeit aller Leistungskriterien</li> </ul>
<b>Starke Aktienkultur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Überwiegender Teil (ca. 70 %) der erfolgsabhängigen Vergütung ist aktienbasiert</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verpflichtung zum Kauf und Halten von Aktien für die Dauer der Bestellung</li> </ul>
<b>Compliance und Marktüblichkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konformität mit den regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes und DCGK</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berücksichtigung der Best Practice bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems</li> </ul>
<b>Durchgängigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weitgehende Durchgängigkeit der Vergütungssysteme von Vorstand und Senior Management</li> </ul>

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

### III. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat legt das System für die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und wird dabei von seinem 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, auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen er achtet.

#### 1. Festlegung und Angemessenheit der konkreten Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat auf Grundlage des Vergütungssystems festgelegt, wobei der Nominierungsausschuss die Entscheidung des Aufsichtsrats vorbereitet. Der Aufsichtsrat sorgt 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, in der Regel alle zwei Jahre, einen horizontalen und einen vertikalen Vergleich mit entsprechenden Vergleichsgruppen an.

Hierbei kann sich der Aufsichtsrat von externen, vom Vorstand und vom 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 des Kriteriums Land und unter Berücksichtigung ihrer vergleichbaren Größe werden DAX-Unternehmen als eine geeignete Peer Group für die Durchführung eines horizontalen Vergleichs herangezogen. Um das Kriterium Branche abzubilden, können zudem europäische Finanzinstitute als Kunden und Wettbewerber der Gruppe Deutsche Börse sowie zusätzlich Börsenbetreiber als weitere Peer Groups herangezogen werden.



Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens (vertikaler Vergleich) 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. Der obere Führungskreis umfasst dabei die beiden Leitungsebenen unterhalb des Vorstands.

Der Aufsichtsrat betrachtet das Vergütungsverhältnis sowohl zu den Arbeitnehmern der Deutsche Börse Aktiengesellschaft 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. Jedem Vorstandsmitglied wird eine marktübliche Zielvergütung zugewiesen, 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 vom Aufsichtsrat für die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegten Ziele und Vergleichsparameter können nach Maßgabe von Empfehlung G.8 DCGK nachträglich nicht geändert werden.

## **2. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer; Durchgängigkeit des Vergütungssystems**

Über die Beachtung des vertikalen Vergleichs bei der Festlegung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder hinausgehend berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung des Vergütungssystems für den Vorstand zusätzlich die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Deutsche Börse Aktiengesellschaft. Dabei wird innerhalb der Deutsche Börse Aktiengesellschaft insbesondere auf die Durchgängigkeit des Vergütungssystems Wert gelegt. Hierzu gehört unter anderem eine weitest möglich analoge Gewährung von Vergütungskomponenten unter möglichst identischer Ausgestaltung der jeweiligen Komponenten. Dazu zählt beispielsweise die Nutzung derselben Leistungskriterien wie im Performance Bonus oder die Anwendung der gleichen Grundsteuerlogik innerhalb der Performance Shares. Die Durchgängigkeit des Vergütungssystems wird außerdem durch die Nutzung des gleichen beitragsorientierten Ruhegeldsystems für alle ruhegeldberechtigten Mitarbeiter innerhalb der betrieblichen Altersversorgung umgesetzt.

Durch die Durchgängigkeit des Vergütungssystems sollen gleichgerichtete Anreize gesetzt und einheitliche Ziele verfolgt werden, um gemeinsam die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft voranzutreiben. Gleichzeitig ist in den ESG-Zielen der Performance Shares die Mitarbeiterzufriedenheit als Leistungskriterium hinterlegt, wodurch die Bedeutung einer nachhaltigen Personalpolitik betont wird.

### 3. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Die Regeln der Gruppe Deutsche Börse zur Vermeidung von und die Behandlung von 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.

### IV. Überblick über das Vergütungssystem

Die folgende Darstellung bietet einen zusammenfassenden Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder:

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten		
<p align="center"><b>Grundvergütung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird</li> <li>Höhe orientiert sich an den für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen</li> </ul>		
<p align="center"><b>Nebenleistungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dienstwagen, Versicherungsleistungen, Erstattung von Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Umzugskosten, Kostenübernahme für Sicherheitsmaßnahmen, etwaige einmalige Ausgleichszahlungen an neu eintretende Vorstände für bei ehemaligen Arbeitgebern entfallene variable Vergütungen</li> </ul>	<p align="center"><b>Alters- und Risikoabsicherung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Grundsätzlich beitragsorientiertes Ruhegeldsystem</li> <li>Versorgungsleistung wird grundsätzlich in Form einer monatlichen Rente gezahlt</li> <li>Risikoabsicherung im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod</li> </ul>	
Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten		
<p align="center"><b>Performance Bonus (inklusive Restricted Stock)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Zielbonus-System</li> <li>Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>1/3 Nettoerlöse (Markterwartung &amp; absolutes Wachstum)</li> <li>1/3 EBITDA (Markterwartung &amp; absolutes Wachstum)</li> <li>1/3 Individuelle Ziele (inklusive ESG-Zielen)</li> </ul> </li> <li>Zielerreichung: 0 - 200 %</li> <li>Begrenzung / Cap: 200 % des Zielbetrages</li> </ul>	<p align="center"><b>Performance Shares</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Performance Share Plan (PSP)</li> <li>Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>50 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) vs. STOXX Europe 600 Financials Index</li> <li>25 % Earnings per Share (EPS) Wachstumsrate</li> <li>25 % ESG-Ziele</li> </ul> </li> <li>Performance-Periode: Fünf Jahre</li> <li>Zielerreichung: 0 - 242 %</li> <li>Begrenzung / Cap: 400 % des Zielbetrages</li> </ul>	
50 % Auszahlung in bar nach dem Geschäftsjahr	50 % Gewährung von Restricted Stock mit einer vierjährigen Sperrfrist	Auszahlung nach der fünfjährigen Performance-Periode mit Verpflichtung zum vollständigen Aktieninvestment
<b>Kurzfristig</b>	<b>Langfristig</b>	
Weitere Vergütungskomponenten		
<p align="center"><b>Malus / Clawback</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich</li> <li>Sowohl Compliance Malus und Clawback als auch Performance Clawback implementiert</li> </ul>		
<p align="center"><b>Share Ownership Guidelines (SOG)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Verpflichtung zum Kauf von Aktien in Höhe von 200 % bzw. 100% (Vorstandsvorsitzender bzw. Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung</li> <li>Aufbauphase von vier Jahren</li> <li>Verpflichtung zum Halten dieser Aktien während der gesamten Vorstandstätigkeit</li> </ul>		
<p align="center"><b>Maximalvergütung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsvorsitzender: 12.000.000 €</li> <li>Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6.000.000 €</li> </ul>		

## **1. Bestandteile des Vergütungssystems**

Das System der Vergütung für die Vorstandsmitglieder besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten.

Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten bestehen aus der Grundvergütung, den vertraglichen Nebenleistungen sowie einer Alters- und Risikoabsicherung. Die erfolgsabhängigen Komponenten umfassen den Performance Bonus (inklusive performanceabhängiger Restricted Stock) sowie die Performance Shares.

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

## **2. Struktur der Zielvergütung**

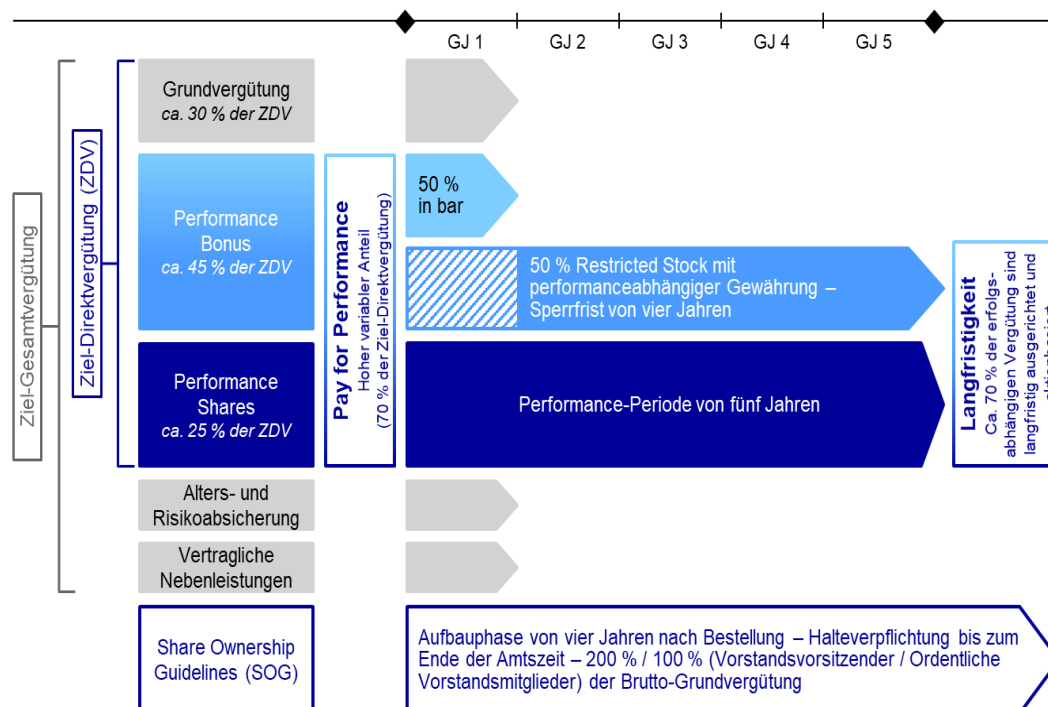
Bei der Ausgestaltung der Vergütungsstruktur strebt der Aufsichtsrat ein möglichst einheitliches Gesamtgefüge der Vergütung innerhalb des Vorstands an.

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

Zur Sicherstellung der Leistungsorientierung (Pay for Performance) der Vorstandsvergütung setzt sich die Ziel-Direktvergütung (Grundvergütung, Zielbetrag des Performance Bonus und Zielbetrag der Performance Shares) aus rund 70 % erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen. Des Weiteren haben rund 70 % dieser 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. Zudem wird sichergestellt, dass die erfolgsabhängige Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt und die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre im Einklang stehen.

Der Anteil der Grundvergütung an der Ziel-Direktvergütung beträgt rund 30 %. Der Anteil des Performance Bonus, welcher nach dem jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlt wird, beträgt rund 22,5 % der Ziel-Direktvergütung. Der Anteil des Performance Bonus, über den die Vorstandsmitglieder erst nach weiteren vier Geschäftsjahren verfügen können (performanceabhängige Restricted Stock), beträgt ebenfalls rund 22,5 %.

Der Anteil der Performance Shares macht rund 25 % der Ziel-Direktvergütung aus.



Als weitere Komponenten der Ziel-Gesamtvergütung betragen die Nebenleistungen (ohne eventuelle Ausgleichszahlungen an neu eintretende Vorstände) durchschnittlich rund 5 % der jeweiligen Grundvergütung und der Beitrag zur kombinierten Alters- und Risikoabsicherung grundsätzlich zwischen 25 % und 35 % der Grundvergütung. Die dargestellten relativen Anteile der Nebenleistungen können zukünftig aufgrund der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen geringfügig abweichen.

### 3. Höhe der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzungen der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten anspruchsvoll sind und ein angemessenes und ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil aufweisen. Werden die Zielsetzungen nicht erreicht, können sowohl der Performance Bonus als auch die Performance Shares bis auf null sinken. Um auch im Fall eines deutlichen Übertreffens der Zielsetzungen eine weiterhin angemessene Vergütung sicherzustellen, ist die Auszahlung des Performance Bonus auf 200 % und die Auszahlung der Performance Shares auf 400 % des individuellen Zielbetrages begrenzt.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder definiert, die die maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung begrenzt. Bei der Festlegung dieser Maximalvergütung differenziert der Aufsichtsrat, in gleichem Maße wie bei



der Festlegung der Zielvergütung, zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und den Ordentlichen Vorstandsmitgliedern. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung EUR 12.000.000 und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 6.000.000. Die Maximalvergütung schließt sämtliche Auszahlungen der erfolgsunabhängigen (Grundvergütung, Nebenleistungen, Alters- und Risikoabsicherung) und erfolgsabhängigen (Performance Bonus, Performance Shares) Vergütungskomponenten mit ein, die den Vorstandsmitgliedern in einem Geschäftsjahr gewährt werden.

## **V. Die Vergütungskomponenten im Detail**

### **4. Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten**

#### **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.

#### **1.2. Nebenleistungen**

Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen vertraglich gewährt. Diese umfassen 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). Weitere Nebenleistungen können insbesondere die zeitlich begrenzte oder dauerhafte Erstattung von Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Familienheimfahrten und Umzugskosten, die Kostenübernahme für Sicherheitsmaßnahmen und die Nutzung von Poolfahrzeugen oder Fahrdiensten sowie vergleichbare Leistungen sein.

Sofern ein Mitglied des Vorstands aufgrund seines Wechsels zur Deutsche Börse Aktiengesellschaft nachweislich und dauerhaft Vergütungsansprüche gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber verliert (zum Beispiel Zusagen langfristig variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen einen Ausgleich in Form einer Einmalzahlung zusagen. Derartige einmalige Ausgleichszahlungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und begründet.

#### **1.3. Alters- und Risikoabsicherung**

Als weitere erfolgsunabhängige Komponente des Vergütungssystems erhalten die Mitglieder des Vorstands sowohl eine Absicherung 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 Aktiengesellschaft steht. Das dem Altersruhegeld zugrundeliegende ruhegeldfähige Einkommen wird vom Aufsichtsrat überprüft und festgelegt. Die Vorstandsmitglieder erhalten grundsätzlich ein beitragsorientiertes Ruhegeld (Defined Contribution). Eine Ausnahme hiervon gilt lediglich für Vorstandsmitglieder, für die eine bestehende Altregelung aus vorherigen Mandaten innerhalb der Gruppe Deutsche Börse fortgeführt wird. In diesem Fall kann das Vorstandsmitglied statt des beitragsorientierten Ruhegelds ein leistungsorientiertes Ruhegeld (Defined Benefit) erhalten.

#### **1.3.1. Beitragsorientiertes Ruhegeldsystem**

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 % 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.

#### **1.3.2. Leistungsorientiertes Ruhegeldsystem (Altregelung)**

Im Rahmen des leistungsorientierten Ruhegeldsystems erhalten Berechtigte nach Erreichen der vertraglich vereinbarten Altersgrenze einen bestimmten Versorgungssatz ihres individuellen ruhegeldfähigen Einkommens als Altersruhegeld. 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 %. Die Auszahlungsmodalitäten sowie die Regelungen zur Unverfallbarkeit entsprechen denjenigen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems.

Es besteht Anspruch auf ein vorgezogenes Ruhegeld, sofern die Gesellschaft den Vorstandsvertrag nicht verlängert – es sei denn, hierfür liegen Gründe vor, die das Vorstandsmitglied zu verantworten hat oder die eine fristlose Kündigung des Vorstandsvertrages rechtfertigen würden. Die Höhe des vorgezogenen Ruhegeldes ergibt sich wie beim Altersruhegeld aus der Anwendung des erreichten Versorgungssatzes auf das jeweilige ruhegeldfähige Einkommen. Vorstandsmitglieder, die über ein beitragsorientiertes Ruhegeld verfügen, erhalten kein vorgezogenes Ruhegeld.

### **1.3.3. 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 Versorgungsfalles 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 Versorgungsfalles und dem Erreichen des 60. Lebensjahres liegen. Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied stirbt, erhalten der verwitwete Ehepartner 60 % und jedes versorgungsberechtigte Kind 10 % (Vollwaisen: 25 %) des oben dargelegten Betrages, max. jedoch 100 % des Versorgungsbeitrags.

### **1.3.4. 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 Zielbetrages der erfolgsabhängigen 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 % der Übergangszahlung.

## **5. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten**

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). Zur Gewährleistung einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft sind die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten überwiegend mehrjährig ausgestaltet. Zudem sind diese größtenteils aktienbasiert, wodurch eine Angleichung von Interessen von Vorstand und Aktionären erfolgt. Die erfolgsabhängige Vergütung errechnet sich im Wesentlichen auf Basis einer langfristigen Performance-Entwicklung, indem verschiedene Leistungskriterien über fünf Jahre (Performance Shares sowie performanceabhängige Restricted Stock: einjähriger Leistungszeitraum zuzüglich vierjähriger Sperrfrist) gemessen werden. Der Baranteil des Performance Bonus (jährliche Auszahlung) ist das einzige kurzfristige Element der erfolgsabhängigen Vergütung. Die Leistungskriterien sind sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Natur. Zur konsequenten Verfolgung des

Pay for Performance-Gedankens werden die Leistungskriterien ambitioniert gesetzt. Um den Unternehmenserfolg ganzheitlich zu berücksichtigen, werden unterschiedliche Leistungskriterien für den Performance Bonus und die Performance Shares herangezogen.

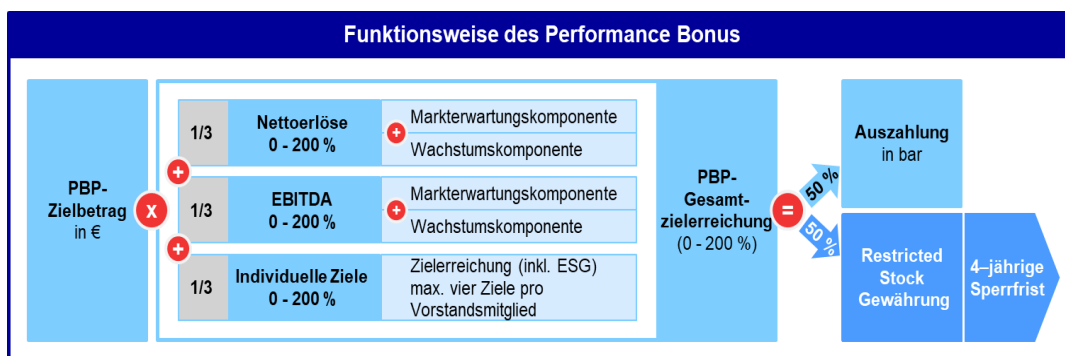
## 2.1 Performance Bonus

### 2.1.1. Grundlagen des Performance Bonus

Der Performance Bonus besteht zu gleichen Teilen aus einem Baranteil und einem aktienbasierten Anteil (performanceabhängige Restricted Stock). Die Zielerreichung und die sich hieraus ergebene Barauszahlung sowie performanceabhängige Gewährung von Restricted Stock bemessen sich zu jeweils einem Drittel an der Entwicklung der Nettoerlöse und des EBITDA sowie dem Erreichen von individuellen Zielen.

Der Performance Bonus soll Anreize zur Umsetzung der operativen Ziele setzen, deren Erreichung für die langfristige Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft von wesentlicher Bedeutung ist. Daher umfassen die Leistungskriterien mit den Nettoerlösen und dem EBITDA finanzielle Kennzahlen, die auch für die erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie „Compass 2023“ von zentraler Bedeutung sind und Anreize für ein profitables Wachstum setzen. Die Berücksichtigung von individuellen Zielen ermöglicht eine Leistungsdifferenzierung in Abhängigkeit der operativen und strategischen Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder. Gleichzeitig erlauben die individuellen Ziele eine Steuerung des Vorstands als Ganzem, insbesondere im Hinblick auf die Erreichung zentraler strategischer Ziele, die zur Umsetzung der Unternehmensstrategie von wesentlicher Bedeutung sind.

Für jedes Jahr wird den Vorstandsmitgliedern ein Performance Bonus mit einem bestimmten Zielbetrag in Aussicht gestellt und die Zielerreichung über ein Geschäftsjahr gemessen. Insgesamt ist eine Gesamtzielerreichung zwischen 0 % und 200 % realisierbar. Somit ist auch ein kompletter Ausfall des Performance Bonus möglich.





### **2.1.2. Leistungskriterien des Performance Bonus**

Die Gesamtzielerreichung des Performance Bonus bemisst sich zu jeweils einem Drittel anhand der Leistungskriterien Nettoerlöse, EBITDA sowie individueller Ziele.

#### **a. Nettoerlöse**

Grundlage sind die Nettoerlöse gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“). Hierbei handelt es sich um die Umsatzerlöse zuzüglich der Nettozinserträge aus dem Bankgeschäft und der sonstigen betrieblichen Erträge abzüglich der volumenabhängigen Kosten. Aufgrund des strategischen Fokus auf Wachstum sind die Nettoerlöse für die Deutsche Börse Aktiengesellschaft von zentraler Bedeutung. Durch die Implementierung der Nettoerlöse als Leistungskriterium im Performance Bonus soll das angestrebte Nettoerlöswachstum incentiviert werden. Dieses dient als Grundlage für alle weiteren Aktivitäten der Deutsche Börse Aktiengesellschaft und als Basis für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg.

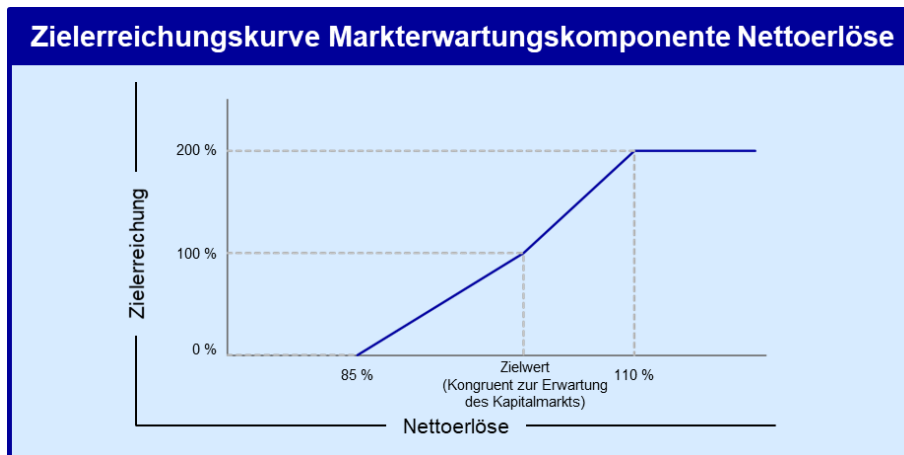
Zur Ermittlung der Zielerreichung im Leistungskriterium Nettoerlöse werden der Zielerreichungsgrad für die Markterwartungskomponente und der Zielerreichungsgrad für die Wachstumskomponente addiert. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % betragen.

#### **Zielerreichung Markterwartungskomponente Nettoerlöse**

Für die Berechnung der Zielerreichung in der Markterwartungskomponente Nettoerlöse wird vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat ein Zielwert festgelegt. Der vom Aufsichtsrat festzulegende Zielwert wird auf Grundlage des Konsensus des Kapitalmarktes festgelegt. Hierdurch stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Zielsetzung im Einklang mit der Erwartung der Investoren für das bevorstehende Geschäftsjahr steht.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung liegt zwischen 0 % und 200 %. Aus der Festlegung des Zielwertes ergibt sich die Untergrenze, welche bei 85 % des Zielwertes liegt und die Obergrenze, die bei 110 % des Zielwertes liegt. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt der tatsächlich erzielte Wert der Nettoerlöse auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder oberhalb der Obergrenze, ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 200 %.

Zwischen der Obergrenze und dem Zielwert sowie zwischen der Untergrenze und dem Zielwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear.



Für die Berechnung der Zielerreichung in der Markterwartungskomponente werden die Nettoerlöse „as reported“ um etwaige nicht in der Zielsetzung berücksichtigte M&A-Transaktionen bereinigt. Hierdurch wird eine kongruente Ausgestaltung von Zielsetzung und Zielerreichung sichergestellt.

### Zielerreichung Wachstumskomponente Nettoerlöse

Die Leistungskriterien im Performance Bonus sollen zum einen die finanziellen Zielsetzungen kongruent zur Erwartung der Investoren abbilden. Zum anderen wird durch die Implementierung der Wachstumskomponente sichergestellt, dass der Fokus auf absolutes Wachstum beibehalten wird. Für die Ermittlung der Zielerreichung in der Wachstumskomponente Nettoerlöse wird dazu die tatsächliche prozentuale Entwicklung der Nettoerlöse im Vergleich zu den Nettoerlösen des vorangegangenen Geschäftsjahres mit drei multipliziert.

Die folgende Tabelle verdeutlicht die Funktionsweise der Wachstumskomponente Nettoerlöse:

Zielerreichung Wachstumskomponente Nettoerlöse							
Absolutes Wachstum gegenüber Vorjahr	...	-2,0 %	-1,0 %	0,0 %	+1,0 %	+2,0 %	...
Wachstumskomponente	...	-6,0 %	-3,0 %	0,0 %	+3,0 %	+6,0 %	...

Die Deutsche Börse Aktiengesellschaft bewegt sich in einem Wachstumsmarkt. Durch die Wachstumskomponente wird das absolute Wachstum zusätzlich incentiviert. Um das angestrebte Nettoerlöswachstum zu erzielen, ist neben starkem organisches Wachstum auch anorganisches Wachstum mittels M&A erforderlich. Daher ist für die Bestimmung der Wachstumskomponente die Kennzahl Nettoerlöse „as reported“ und somit inklusive etwaiger M&A-Effekte maßgeblich.

Zudem wird durch die Wachstumskomponente eine Verknüpfung des absoluten Wachstumsfokus einerseits mit den Investorenerwartungen andererseits erreicht. Hierdurch werden sowohl interne als auch externe Wachstumserwartungen incentiviert, um den strategischen Wachstumsfokus zusätzlich zu unterstützen.

#### **b. EBITDA**

Grundlage ist das EBITDA gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“). Hierbei handelt es sich um das Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungs- und Wertminderungsaufwand. Das EBITDA reflektiert die Ertragskraft und stellt eine gängige Kennzahl zur Messung der Profitabilität dar. Eine der wichtigsten Säulen der Unternehmensstrategie ist neben dem absoluten Wachstum auch die Profitabilität dieses Wachstums. Um diese strategische Relevanz abzubilden, ist das EBITDA als eine der zentralen Kennzahlen zur Steuerung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft sowie zur Umsetzung der Unternehmensstrategie als Leistungskriterium im Performance Bonus implementiert. Die beiden finanziellen Leistungskriterien Nettoerlöse und EBITDA setzen in ihrer Kombination somit adäquate und angemessene Anreize für ein profitables Wachstum der Deutsche Börse Aktiengesellschaft.

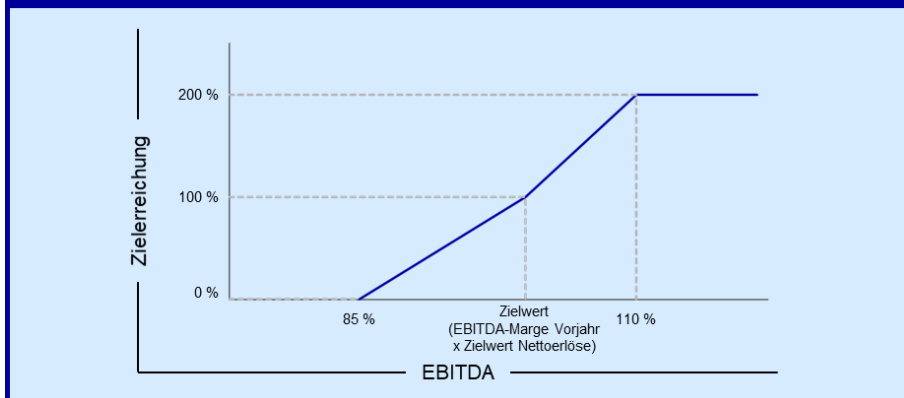
Zur Ermittlung der Zielerreichung im Leistungskriterium EBITDA werden der Zielerreichungsgrad für die Markterwartungskomponente und der Zielerreichungsgrad für die Wachstumskomponente addiert. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % betragen.

#### **Zielerreichung Markterwartungskomponente EBITDA**

Für die Berechnung der Zielerreichung in der Markterwartungskomponente EBITDA wird vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat ein Zielwert festgelegt. Der Zielwert errechnet sich dabei durch die Multiplikation der EBITDA-Marge des Vorjahres mit dem zuvor beschriebenen Zielwert des Leistungskriteriums Nettoerlöse des bevorstehenden Geschäftsjahres.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung liegt zwischen 0 % und 200 %. Aus der Festlegung des Zielwertes ergibt sich die Untergrenze, welche bei 85 % des Zielwertes liegt und die Obergrenze, die bei 110 % des Zielwertes liegt. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt der tatsächlich erzielte Wert des EBITDA auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder oberhalb der Obergrenze, ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 200 %. Zwischen der Obergrenze und dem Zielwert sowie zwischen der Untergrenze und dem Zielwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear.

### Zielerreichungskurve Markterwartungskomponente EBITDA



Für die Berechnung der Zielerreichung für die Markterwartungskomponente wird das EBITDA „as reported“ bereinigt um erstens die finanziellen Auswirkungen etwaiger nicht budgetierter M&A-Transaktionen im Jahr der rechtlich verbindlichen Vereinbarung der jeweiligen M&A-Transaktion sowie zweitens ggf. um etwaige wesentliche, nicht oder nicht vollständig budgetierte und nicht vom amtierenden Vorstand verursachte außerordentliche Einmaleffekte.

### Zielerreichung Wachstumskomponente EBITDA

Wie auch im Leistungskriterium Nettoerlöse wird durch die Wachstumskomponente EBITDA sichergestellt, dass neben einer mit der Erwartung der Investoren kongruenten Zielsetzung der absolute Wachstumsfokus beibehalten wird. Für die Ermittlung der Zielerreichung in der Wachstumskomponente EBITDA wird die tatsächliche prozentuale Entwicklung des EBITDA im Vergleich zum EBITDA des vorangegangenen Geschäftsjahres mit drei multipliziert.

Die folgende Tabelle verdeutlicht die Funktionsweise der Wachstumskomponente EBITDA:

Zielerreichung Wachstumskomponente EBITDA							
Absolutes Wachstum gegenüber Vorjahr	...	-2,0 %	-1,0 %	0,0 %	+1,0 %	+2,0 %	...
Wachstumskomponente	...	-6,0 %	-3,0 %	0,0 %	+3,0 %	+6,0 %	...

Für die Bestimmung der Wachstumskomponente EBITDA kann das EBITDA „as reported“ lediglich um etwaige wesentliche, nicht oder nicht vollständig budgetierte und nicht vom amtierenden Vorstand verursachte außerordentliche Einmaleffekte bereinigt werden.



### c. Individuelle Ziele

Die ebenfalls mit einem Drittel gewichteten individuellen Ziele werden für jedes Vorstandsmitglied für das bevorstehende Geschäftsjahr (bzw. bei unterjähriger Bestellung in den Vorstand für das verbleibende Geschäftsjahr) durch den Aufsichtsrat festgelegt. Individuelle Ziele können dabei auch für alle oder mehrere Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden. Bei der Festlegung der individuellen Ziele gewährleistet der Aufsichtsrat, dass diese klar messbar sind. Um dies sicherzustellen, werden jeweils konkrete Kennzahlen oder Erwartungen für die Zielerreichung vorgegeben. Die individuellen Ziele müssen anspruchsvoll und ambitioniert sein. Um eine Verwässerung der Anreizwirkung zu vermeiden, ist die Anzahl auf bis zu vier Ziele pro Vorstandsmitglied und Geschäftsjahr begrenzt. Die Ziele leiten sich aus der Unternehmensstrategie 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.

Die individuellen Ziele sollen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zu einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft beitragen. Dabei können die Ziele sowohl finanzieller, als auch nicht-finanzieller Natur sein. Zudem sind ESG-Ziele Teil des Katalogs möglicher individueller Ziele. Durch die Festlegung der finanziellen und nicht-finanziellen Ziele und der Bewertung ihrer Erreichung stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Umsetzung der Unternehmensstrategie vorangetrieben, nachhaltig verfolgt und der Unternehmenserfolg der Gruppe Deutsche Börse ganzheitlich berücksichtigt wird.

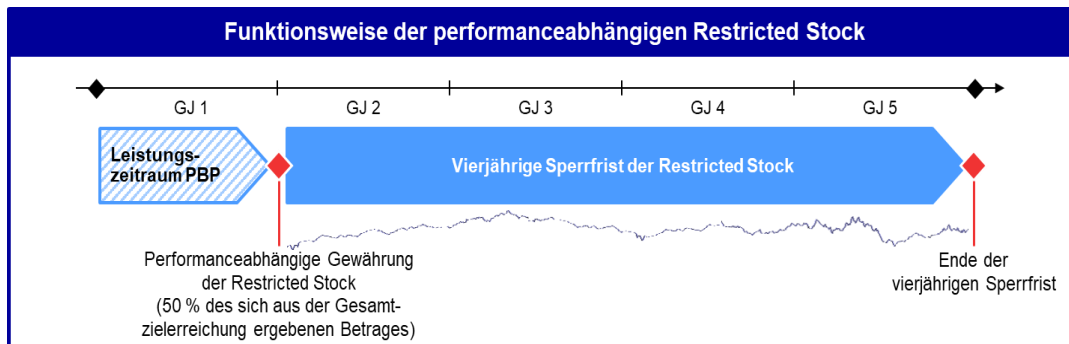
Katalog möglicher Leistungskriterien der individuellen Ziele	
Umsetzung der Unternehmensstrategie	ESG-Ziele
Ziele der Unternehmensstrategie	Kundenzufriedenheit
Geschäftsentwicklung	Unternehmenskultur
Produktentwicklung und Innovation	Diversität
Gewinnung von Marktanteilen	Risikomanagement
Erschließung neuer Märkte	Compliance
Strategische Projekte	Corporate Governance / Unternehmensführung
M&A	Corporate Social Responsibility
Struktur, Organisation und Funktion des Unternehmens	Klima- und Umweltschutz
Effizienzsteigerung	Berichterstattung und Kommunikation
Liquiditätsplanung	Nachfolgeplanung

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

### 2.1.3. Barauszahlung des Performance Bonus / performanceabhängige Gewährung der Restricted Stock

Der sich aus der Gesamtzielerreichung des Performance Bonus ergebende Betrag wird hälftig in bar ausgezahlt sowie hälftig als Restricted Stock gewährt. Die Barauszahlung erfolgt spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzernjahresabschlusses folgt. Durch die performanceabhängige Gewährung der Restricted Stock wird eine Stärkung der langfristigen Anreizwirkung des Performance Bonus und eine weitere Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären erzielt. Die Restricted Stock werden – der Empfehlung G.10 DCGK folgend – mit einer vierjährigen Sperrfrist unterlegt. Erst nach diesem Zeitraum von vier Jahren kann das Vorstandsmitglied über diese frei verfügen.

Im Fall einer Zielerreichung von 0 % und somit eines Ausfalls des Performance Bonus kommt es weder zu einer Barauszahlung noch zu einer Gewährung der performanceabhängigen Restricted Stock.



#### 2.1.4. Beispielrechnung Performance Bonus (fiktive Werte)

Die folgende Beispielrechnung verdeutlicht die Vorgehensweise zur Ermittlung der Barauszahlung sowie der performanceabhängigen Gewährung der Restricted Stock des Performance Bonus anhand fiktiver Bruttowerte:

Beispielrechnung Performance Bonus (fiktive Werte)				
Zielbetrag in €		1.000.000		
Leistungskriterien	Nettoerlöse	Markterwartungskomponente	Wachstumskomponente	Zielerreichung
		110 %	15 %	125 %
	EBITDA	Markterwartungskomponente	Wachstumskomponente	Zielerreichung
		95 %	- 6 %	89 %
	Individuelle Ziele	Zielerreichung		
Gesamtzielerreichung	115 %			
Betrag in € auf Basis der Gesamtzielerreichung		$1.000.000 \times 110 \% = 1.100.000$		
Auszahlung in bar		50 %		
Gewährung der Restricted Stock		50 %		

#### 2.1.5. Vollständige Transparenz im Ausweis des Performance Bonus

Der Zielbetrag des Performance Bonus in Euro, die Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr sowie die daraus resultierende Barauszahlung und die performanceabhängige Gewährung von Restricted Stock werden im Vergütungsbericht des Folgejahres für jedes Vorstandsmitglied veröffentlicht.

Um anspruchsvolle Zielsetzungen zu fördern, den konsequenten Pay for Performance-Ansatz des Vergütungssystems zu betonen sowie umfassende Transparenz zu gewährleisten, werden darüber hinaus die Zielwerte der Nettoerlöse und des EBITDA, die Zielerreichungskorridore sowie die daraus resultierenden Zielerreichungsgrade und die für die Berechnung der Zielerreichung getätigten Bereinigungen ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten individuellen Ziele werden ebenfalls ex-post im Vergütungsbericht beschrieben und die Zielerreichung für die individuellen Ziele transparent offengelegt.

### 2.1.6. Zusammenfassung des Strategiebezugs des Performance Bonus

Die Leistungskriterien des Performance Bonus leiten sich maßgeblich aus der Unternehmensstrategie der Deutsche Börse Aktiengesellschaft ab. Die folgende Darstellung fasst den Strategiebezug sowie die Anreizwirkung der einzelnen Elemente des Performance Bonus zusammen:

Bezug des Performance Bonus zur Unternehmensstrategie	
Element des Performance Bonus	Bezug zur Unternehmensstrategie / Anreizwirkung
Nettoerlöse	Incentivierung von Nettoerlöswachstum, welches eine der bedeutendsten Säulen der Unternehmensstrategie darstellt und als Basis für alle weiteren Aktivitäten dient
EBITDA	Verwendung des EBITDA spiegelt den Fokus der Unternehmensstrategie auf ein profitables Wachstum wider und implementiert eine weitere wichtige Kennzahl zur Messung der Strategieumsetzung im Performance Bonus
Markterwartungs-komponente	Erzielung einer Kongruenz zwischen Zielsetzung und Konsensus des Kapitalmarkts und folglich Konformität mit den Erwartungen der Investoren für das Geschäftsjahr
Wachstums-komponente	Separate Anreizsetzung zur Erzielung von absolutem (profitablem) Wachstum zur Förderung der Wachstumsstrategie
Individuelle Ziele	Steuerung des Vorstands zur Umsetzung von zentralen strategischen finanziellen und nicht-finanziellen Zielen sowie ESG-Zielen und angemessene Berücksichtigung der individuellen Leistung
Gewährung von Restricted Stock	Förderung der langfristigen Anreizwirkung des Vergütungssystems sowie Stärkung der Interessenkongruenz von Vorstand und Aktionären durch zusätzliche aktienbasierte Komponente

## 2.2. Performance Shares

### 2.2.1. Grundlagen der Performance Shares

Der Performance Share Plan (PSP) unterstützt durch die Wahl der finanziellen Leistungskriterien einerseits die Umsetzung der wachstumsorientierten Unternehmensstrategie. Andererseits wird durch die Implementierung von ESG-Zielen in den PSP ein Fokus auf die nachhaltige Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft gelegt. Gleichzeitig fördert die fünfjährige Performance-Periode eine langfristige Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft in besonderem Maße.

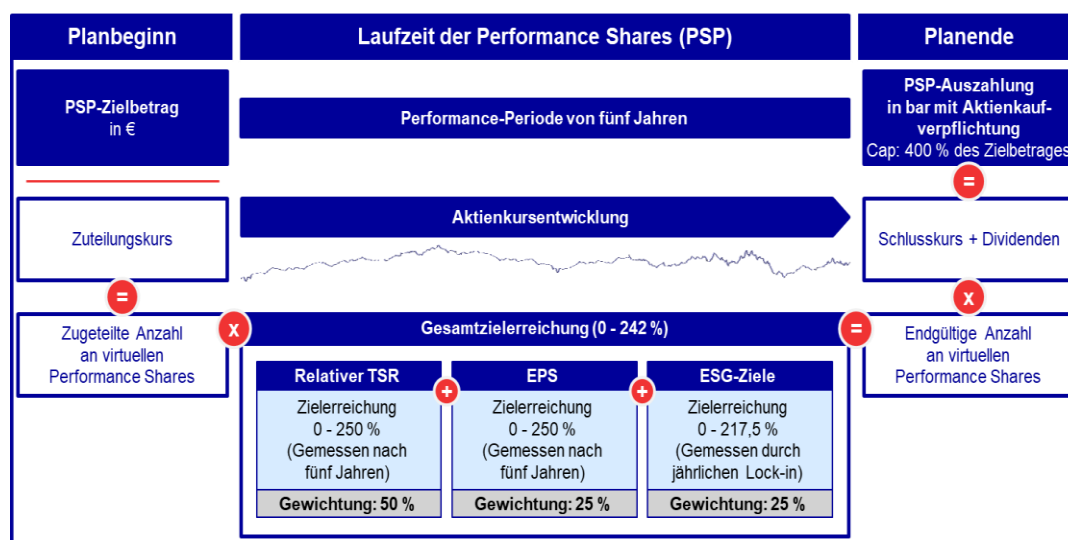
Der PSP stellt jedem Vorstandsmitglied zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine Anzahl von sog. Performance Shares in Aussicht. Die Anzahl dieser anfänglichen (virtuellen) Performance Shares wird ermittelt, indem der Eurobetrag der jeweiligen individuellen Zielvergütung durch den durchschnittlichen 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 Ermittlung der Gesamtzielerreichung in den Performance Shares erfolgt



anhand der Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (TSR), Earnings per Share (EPS) und ESG-Zielen. Die finanziellen Leistungskriterien erlauben jeweils eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 % bis 250 % der virtuellen Performance Shares, während im Rahmen der ESG-Ziele eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 % bis 217,5 % möglich ist. Die Zielerreichung in den Leistungskriterien relativer TSR und EPS wird nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode festgestellt. Ungeachtet dessen verfolgt der Aufsichtsrat die Entwicklung in diesen mehrjährigen Leistungskriterien jährlich, jedoch ohne verbindliche Zwischenergebnisse festzustellen. Hingegen wird in den ESG-Zielen die Zielerreichung nach Ablauf jedes Geschäftsjahres verbindlich festgestellt (sog. Lock-in). Die finale Ermittlung der Zielerreichung in den ESG-Zielen erfolgt nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode mithilfe einer Durchschnittsbildung über die Zielerreichungen der jeweiligen Geschäftsjahre.

Die endgültige Anzahl der virtuellen Performance Shares ergibt sich aus dem Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien über die fünfjährige 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, zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie ausgezahlten Dividenden, 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. Der Auszahlungsbetrag aus den Performance Shares ist auf 400 % des Zielbetrages begrenzt. Er wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzernjahresabschlusses nach Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt, fällig.

Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, den gesamten Auszahlungsbetrag nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse Aktiengesellschaft zu investieren.



### **2.2.2. Leistungskriterien der Performance Shares**

Die Gesamtzielerreichung der Performance Shares bemisst sich zu 50 % am relativen TSR sowie zu jeweils 25 % an der Entwicklung der Earnings per Share (EPS) und ESG-Zielen.

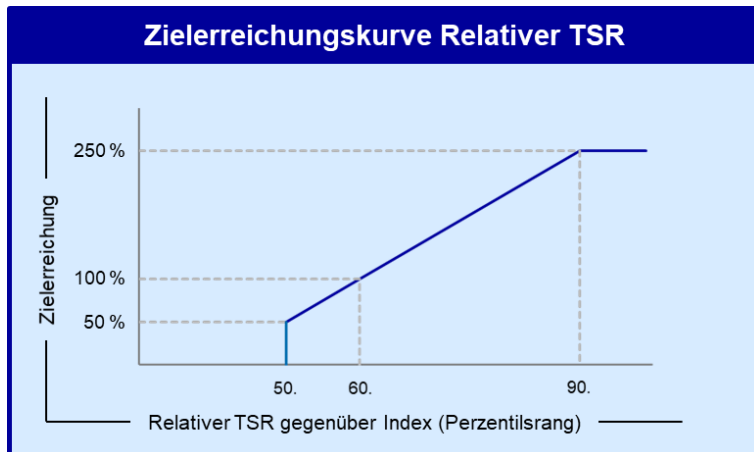
#### **a. Relativer Total Shareholder Return (TSR)**

Mit der Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zu den Unternehmen des branchenspezifischen Index STOXX® Europe 600 Financials über die fünfjährige Performance-Periode wird ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungs-kriterium genutzt. Der relative TSR verstärkt die Interessenkongruenz von Vorstand sowie Aktionären und integriert zudem eine relative Erfolgsmessung in das Vergütungssystem. Somit wird ein starker Anreiz zur langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppe geschaffen.

Als Vergleichsgruppe zur Bestimmung der relativen Performance der Deutsche Börse-Aktie hat der Aufsichtsrat aufgrund ihrer Branchenzugehörigkeit sowie regionalen Relevanz die Unternehmen des STOXX® Europe 600 Financials ausgewählt. Die Vergleichsgruppe bildet die Finanzdienstleistungsbranche gesamthaft und umfassend ab. So sind aufgrund der wechselseitigen Geschäftsbeziehungen und Abhängigkeiten neben Börsen auch Banken und Finanzdienstleistungsunternehmen wie Vermögens-verwalter, Wertpapierhandelsfirmen und Verwahrstellen sowie Versicherungen als Kunden und Mitbewerber der Deutsche Börse Aktiengesellschaft ein wesentlicher Teil der Vergleichsgruppe. Die Gruppe Deutsche Börse betreibt ihr Geschäft vornehmlich in Europa und bietet in erster Linie europäische Produkte an. Aufgrund dieses Schwerpunktes der Geschäftstätigkeit in Europa werden durch eine europäische Vergleichsgruppe dieselben zentralen Einflussfaktoren für das Geschäft der Deutsche Börse Aktiengesellschaft hinsichtlich Regulierung, Zinsniveau und gesamtwirtschaftlicher Entwicklung reflektiert. Auch bei der Vergleichsgruppe setzt der Aufsichtsrat der Deutsche Börse Aktiengesellschaft auf Langfristigkeit, da die Vergleichsgruppe bereits seit dem Jahr 2010 zur Leistungsmessung herangezogen wird.

Die mögliche Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 50 % gewichteten Leistungskriterium reicht von 0 % bis 250 %. Mit einer ambitionierten Festlegung der Zielerreichungskurve, die insbesondere den Beginn einer Auszahlung erst ab Übertreffen des Median vorsieht, betont der Aufsichtsrat auch in Bezug auf den Total Shareholder Return den Pay for Performance-Gedanken der Vorstandsvergütung in besonderem Maße. Eine Zielerreichung von 0 % ergibt sich, sollte der TSR der Deutsche Börse Aktiengesellschaft über fünf Jahre unterhalb des TSR der Hälfte der Unternehmen im Index, d.h. unterhalb des Medians (50. Perzentil), liegen. Die Zielerreichung beträgt 50 %, wenn der TSR der Deutsche Börse Aktiengesellschaft am Median liegt. Eine Zielerreichung von 100 % ist erreicht, wenn sich der TSR der Deutsche Börse Aktiengesellschaft wie der TSR von 60 % der im Index enthaltenen Unternehmen (60. Perzentil; Zielperzentil) entwickelt hat. Die maximale Zielerreichung von 250 % ist erreicht, wenn der TSR der Deutsche Börse-Aktie den TSR von 90 % der im Vergleichsindex enthaltenen Unternehmen (90.

Perzentil) erreicht oder überschreitet. Die Zielerreichungskurve für den relativen TSR verläuft somit durchgehend linear.

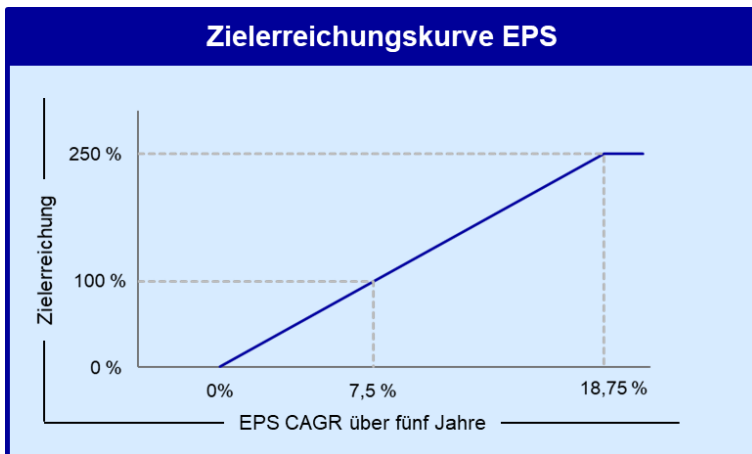


#### b. Earnings per Share (EPS)

Als internes finanzielles Leistungskriterium wird die Kennzahl Earnings per Share (EPS) genutzt. Grundlage für das Leistungskriterium ist das EPS gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“). Das EPS stellt neben den Nettoerlösen und dem EBITDA die dritte zentrale Kennzahl zur Messung der erfolgreichen Umsetzung der Wachstumsstrategie dar. Durch die Implementierung des EPS als Leistungskriterium für die Performance Shares soll auch in dieser Vergütungskomponente ein lang-fristiges profitables Wachstum incentiviert und der Wachstumsfokus der Deutsche Börse Aktiengesellschaft abgebildet werden. Durch die Berücksichtigung des EPS als Leistungskriterium für die Performance Shares wird somit auch gewährleistet, dass nur langfristig erfolgreiche M&A belohnt werden, da sich etwaige Fehlinvestitionen negativ im EPS niederschlagen würden. Die Entwicklung des EPS wird mittels der jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) über die fünfjährige Performance-Periode gemessen.

Die mögliche Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 25 % gewichteten Leistungskriterium reicht von 0 % bis 250 %. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat einen EPS CAGR von 7,5 % p.a. über die Performance-Periode festgelegt. Die Obergrenze wurde auf 18,75 % p.a., die Untergrenze auf 0 % p.a. gelegt. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt der tatsächlich erzielte Wert über die Performance-Periode auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder oberhalb der Obergrenze, ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 250 %.

Zwischen der Ober- und Untergrenze entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.



Für die Berechnung der Zielerreichung wird das EPS „as reported“ lediglich um etwaige Abschreibungen von immateriellen Vermögenswerten, sog. Price Purchase Allocations (ppa), sowie um Transaktionskosten in Fällen von großen M&A-Transaktionen, die einen Wert von mehr als EUR 1 Milliarde aufweisen, bereinigt.

Die ppa-Korrektur bildet das Geschäftsmodell der Deutsche Börse Aktiengesellschaft und möglicher M&A-Ziele ab, da diese typischerweise nur in geringem Umfang materielle Vermögenswerte aufweisen. Durch die Bereinigung um die Transaktionskosten soll der Vorstand – im Einklang mit der Wachstumsstrategie, welche auf organisches und anorganisches Wachstum ausgelegt ist – im Falle größerer M&A-Transaktionen nicht benachteiligt werden.

### c. ESG-Ziele

Zur weitergehenden Förderung der nachhaltigen Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse bilden ESG-Ziele das dritte Leistungskriterium für die Performance Shares. Hierdurch unterstreicht die Deutsche Börse Aktiengesellschaft ihren Fokus auf eine ganzheitliche Wahrnehmung ihrer unternehmerischen Verantwortung und stellt den nachhaltigen Unternehmenserfolg sicher.

Die ESG-Ziele werden auf der Grundlage eines Kriterienkatalogs mit den vier Kategorien – „Externe Sicht“, „Mitarbeiterzufriedenheit“, „Ausbau des ESG-Geschäfts“ und „CO<sub>2</sub>-Neutralität“ – festgelegt, um die verschiedenen ESG-Aspekte widerzuspiegeln und ganzheitlich abzudecken.

ESG-Ziele in den Performance Shares				
Kategorie	Externe Sicht	Mitarbeiter-zufriedenheit	Ausbau des ESG-Geschäfts	CO <sub>2</sub> -Neutralität
Zielsetzung	Erzielung guter Ergebnisse in drei führenden unabhängigen ESG-Ratings	Erzielung guter Ergebnisse in der Mitarbeiterbefragung	Wachstum der Nettoerlöse mit ESG-Produkten	Erreichen und Erhalt von CO <sub>2</sub> -Neutralität
Gewichtung	6,25 %	6,25 %	6,25 %	6,25 %
Logik	5-Jahres-Ziel mit jährlichem Lock-in			

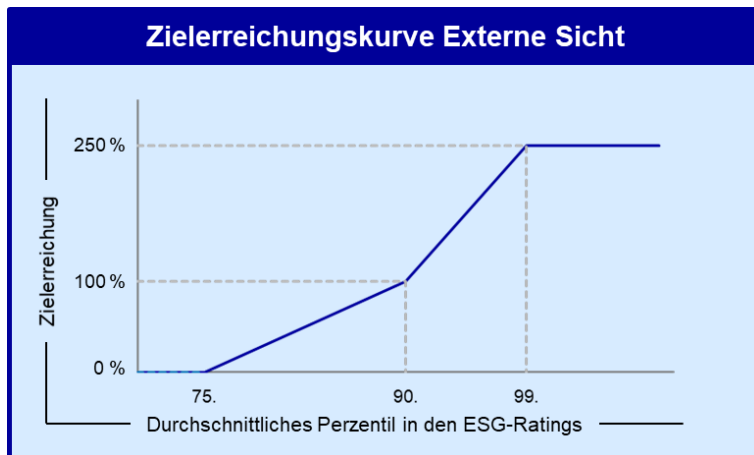
Die Ziele in diesen vier Kategorien sind klar messbar und jeweils mit Zielerreichungskurven hinterlegt. Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung aus dem Leistungskriterium ESG-Ziele werden in einem ersten Schritt die Zielerreichungsgrade der vier Kategorien „Externe Sicht“, „Mitarbeiterzufriedenheit“, „Ausbau des ESG-Geschäfts“ und „CO<sub>2</sub>-Neutralität“ nach Ablauf jedes Geschäftsjahres ermittelt, addiert und verbindlich festgestellt. Nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode wird in einem zweiten Schritt die Gesamtzielerreichung der ESG-Ziele ermittelt, indem der Durchschnitt der jährlich festgestellten Zielerreichungen der ESG-Ziele über die gesamte Performance-Periode gebildet wird. Die Bandbreite der möglichen Gesamtzielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 25 % gewichteten Leistungskriterium liegt zwischen 0 % und 217,5 %.

### Externe Sicht

In der Kategorie „Externe Sicht“ wird das Ziel verfolgt, gute Ergebnisse in drei führenden unabhängigen ESG-Ratings zu erzielen. Hierdurch wird eine weitere relative Erfolgsmessung in den Performance Shares integriert. Die Zielerreichung richtet sich dabei nach dem durchschnittlichen Rang (Perzentil) in drei führenden unabhängigen ESG-Ratings, die vorab vom Aufsichtsrat festgelegt werden.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 % gewichteten Leistungskriterium liegt zwischen 0 % und 250 %. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat das 90. Perzentil (Zielperzentil) ausgewählt sowie eine Ober- und Untergrenze festgesetzt. Die Obergrenze bildet das 99., die Untergrenze das 75. Perzentil. Bei Erreichen des Zielperzentils beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt das durchschnittlich in den drei ESG-Ratings erreichte Perzentil auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Liegt das durchschnittlich in den drei ESG-Ratings erreichte Perzentil auf oder oberhalb der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung in der Kategorie „Externe Sicht“ 250 %.

Zwischen der Obergrenze und dem Zielperzentil sowie zwischen der Untergrenze und dem Zielperzentil entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear.

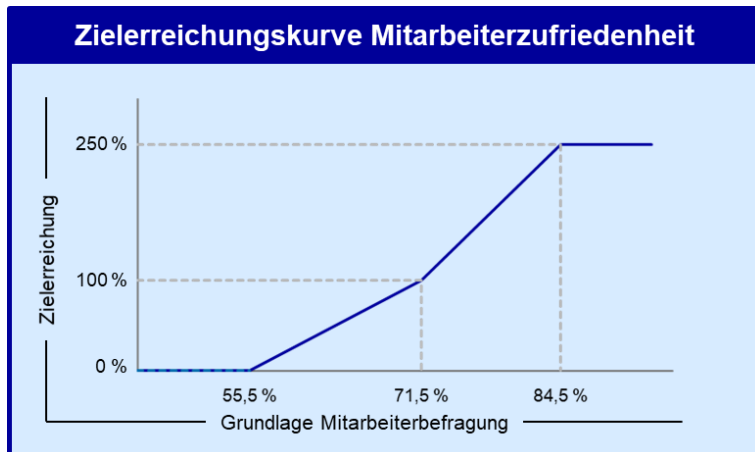


### Mitarbeiterzufriedenheit

Die Deutsche Börse Aktiengesellschaft verfolgt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie auch eine nachhaltige Personalpolitik. Hierzu gehört insbesondere eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Um dies zu unterstreichen, ist die Erzielung guter Ergebnisse in der jährlichen Mitarbeiterbefragung als weiteres ESG-Ziel integriert.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 % gewichteten Leistungskriterium beträgt zwischen 0 % und 250 %. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat ein Ergebnis in der jährlichen Mitarbeiterbefragung von 71,5 % Zustimmung festgelegt sowie eine Ober- und Untergrenze festgesetzt. Die Obergrenze bildet ein Ergebnis von 84,5 % Zustimmung, die Untergrenze 55,5 % Zustimmung. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt das Ergebnis in der Mitarbeiterbefragung auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Liegt das Ergebnis auf oder oberhalb der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung in der Kategorie „Mitarbeiterzufriedenheit“ 250 %. Zwischen der Obergrenze und dem Zielwert sowie zwischen der Untergrenze und dem Zielwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear.



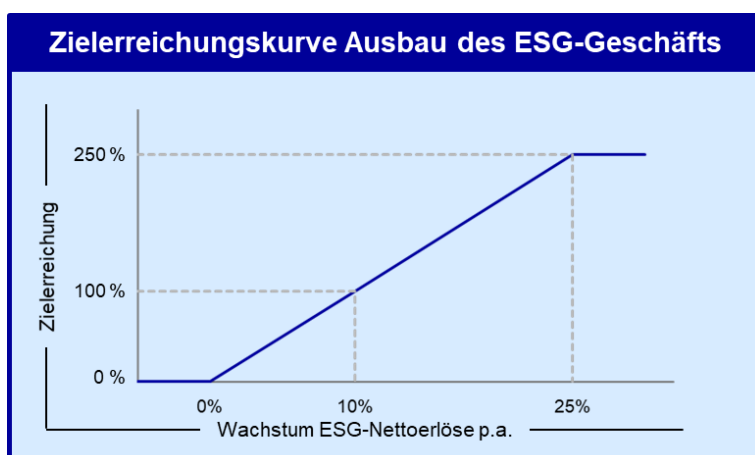


### Ausbau des ESG-Geschäfts

Ein wesentlicher Teil der Wachstumsstrategie der Deutsche Börse Aktiengesellschaft besteht darin, das ESG-Geschäft auszubauen und in diesem Bereich weiter zu wachsen. Als drittes ESG-Ziel dient daher das Wachstum der Nettoerlöse mit ESG-Produkten.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 % gewichteten Leistungskriterium beträgt zwischen 0 % und 250 %. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat ein Wachstum der ESG-Nettoerlöse von 10 % p.a. festgelegt sowie eine Ober- und Untergrenze festgesetzt. Die Obergrenze liegt bei 25 % p.a., die Untergrenze bei 0 % p.a. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt das Wachstum auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %.

Liegt das Ergebnis auf oder oberhalb der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung in der Kategorie „Ausbau des ESG-Geschäfts“ 250 %. Zwischen der Ober- und Untergrenze entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.

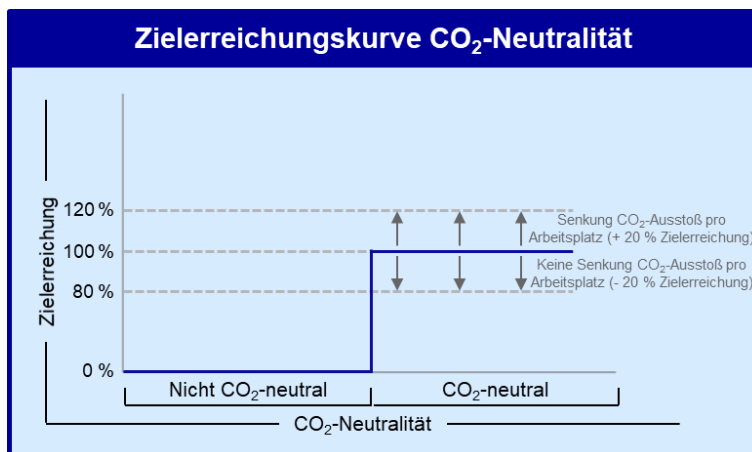


## CO<sub>2</sub>-Neutralität

Weiteres zentrales Ziel dieser Kategorie ist es, die CO<sub>2</sub>-Neutralität für die Gruppe Deutsche Börse zu erreichen und zu erhalten.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 % gewichteten Leistungskriterium beträgt zwischen 0 % und 120 %. Wird die CO<sub>2</sub>-Neutralität erreicht, beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird sie nicht erreicht, beträgt die Zielerreichung 0 %.

Zur weiteren Incentivierung der Erreichung von CO<sub>2</sub>-Neutralität wird die Zielerreichung zusätzlich an eine Nebenbedingung geknüpft. Dazu muss der CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Arbeitsplatz gesenkt werden. Im Falle einer Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes pro Arbeitsplatz wird die Zielerreichung in der Kategorie CO<sub>2</sub>-Neutralität um 20 % erhöht. Gelingt dies nicht, verringert sich die Zielerreichung um 20 %.



### 2.2.3. Beispielrechnung Performance Shares (fiktive Werte)

Die folgende Beispielrechnung verdeutlicht die Vorgehensweise zur Ermittlung des Auszahlungsbetrages der Performance Shares anhand fiktiver Brutto-Werte:

<b>Beispielrechnung Performance Shares (fiktive Werte)</b>		
Zielbetrag in €	<b>500.000</b>	
Zuteilungskurs in €	140	
Zugeteilte Anzahl an Performance Shares	$500.000 / 140 = 3.572$	
Leistungskriterien	Relativer TSR (Gewichtung: 50 %)	Zielerreichung 120 %
	EPS (Gewichtung: 25 %)	Zielerreichung 90 %
	ESG-Ziele (Gewichtung: 25 %)	Durchschnittliche Zielerreichung 110 %
	Gesamtzielerreichung	$120 \% \times 50 \% + 90 \% \times 25 \% + 110 \% \times 25 \% = 110 \%$
Endgültige Anzahl an Performance Shares	$3.572 \times 110 \% = 3.930$	
Schlusskurs in €	<b>160</b>	
Kumulierte Dividende über fünf Jahre in €	18	
Auszahlungsbetrag in €	$3.930 \times (160 + 18) = 699.540$	

### 2.2.4. Vollständige Transparenz im Ausweis der Performance Shares

Um auch in den Performance Shares den konsequenten Pay for Performance-Ansatz des Vergütungssystems zu betonen sowie Transparenz zu gewährleisten, werden die Zielerreichungsgrade in den verschiedenen Leistungskriterien sowie die Zielerreichungen in den einzelnen Kategorien der ESG-Ziele ex-post im Vergütungsbericht offengelegt. Etwaige für die Berechnung der Zielerreichung getätigte Bereinigungen im Leistungskriterium EPS werden ebenfalls ex-post im Vergütungsbericht transparent offengelegt und erläutert.

### 2.2.5. Zusammenfassung des Strategiebezugs der Performance Shares

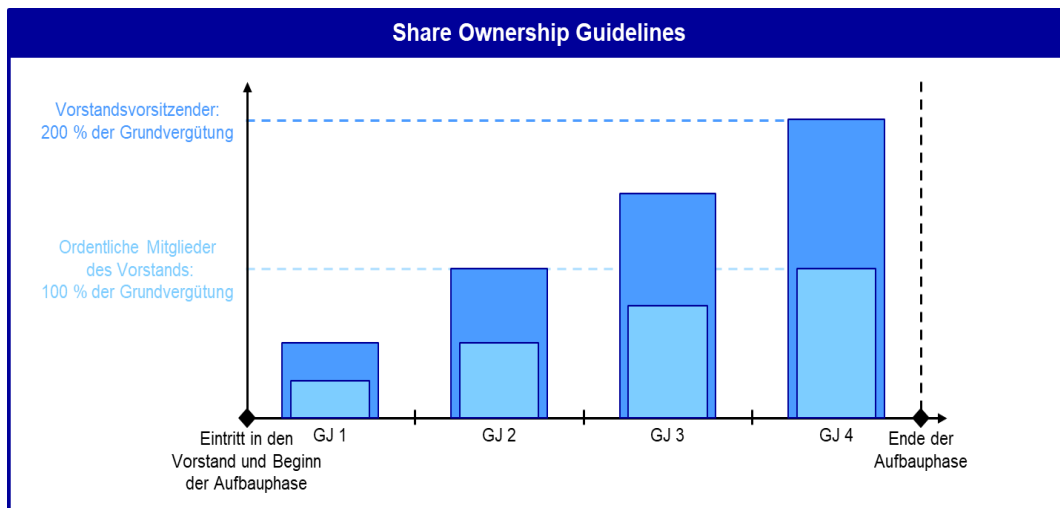
Die Leistungskriterien und Ausgestaltungsparameter der Performance Shares leiten sich maßgeblich aus der Unternehmensstrategie der Deutsche Börse Aktiengesellschaft ab. Die folgende Darstellung fasst den Strategiebezug sowie die Anreizwirkung der einzelnen Elemente der Performance Shares zusammen:

Bezug der Performance Shares zur Unternehmensstrategie	
Element der Performance Shares	Bezug zur Unternehmensstrategie / Incentivierung
Nutzung von Performance Shares	Stärkung des Aktienkursbezugs und somit Verknüpfung von Interessen von Vorstand und Aktionären
Fünffährige Performance-Periode	Sicherstellung der langfristigen Entwicklung der Deutsche Börse AG
Relativer TSR	Integration einer relativen Erfolgsmessung in die variable Vergütung und folglich Incentivierung zur langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppe
Vergleichsgruppe des relativen TSR	Hinsichtlich Branchenzugehörigkeit und Region stellen die Unternehmen des STOXX Europe 600 Financials die relevanteste Vergleichsgruppe zur Bestimmung der relativen Performance der Deutsche Börse AG dar
EPS	Anreizsetzung zum langfristigen profitablen und gewinnorientierten Wirtschaften, welches Grundlage für ein nachhaltiges Wachstum darstellt
ESG-Ziele	Berücksichtigung des ganzheitlichen langfristigen Unternehmenserfolgs und somit Sicherstellung der nachhaltigen Entwicklung

### 6. Share Ownership Guidelines

Für alle Vorstandsmitglieder bestehen Aktienhaltevorschriften (sog. Share Ownership Guidelines), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, für die Dauer ihrer Bestellung einen substanziellen Betrag in Aktien der Deutsche Börse Aktiengesellschaft zu halten.

Die Share Ownership Guidelines sind ein wesentliches Element, um die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre noch weiter anzugleichen. Zudem wird die Vergütung des Vorstands hierdurch weiter auf den strategisch angestrebten langfristigen Unternehmenserfolg der Deutsche Börse Aktiengesellschaft ausgerichtet. Die Verpflichtung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 200 %, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung. Die Festlegung in dieser Höhe ist aus Sicht des Aufsichtsrats ausbalanciert. Eine potentiell prohibitive Wirkung auf die Gewinnung von Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand wird vermieden, ohne die strategischen Zielsetzungen zu beeinträchtigen.



Zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines werden neben Aktien aus dem Performance Bonus und Aktien aus der Auszahlung der Performance Shares auch Aktien im Privatbesitz berücksichtigt.

Die geforderten Aktienbestände müssen über vier Jahre aufgebaut werden. Der im Rahmen des Performance Bonus Plan sowie im Performance Share Plan festgelegte Aktienerwerb sowie der Aktienerwerb aus privaten Mitteln wird für Mitglieder des Vorstands durch einen von der Deutsche Börse Aktiengesellschaft bestimmten und vom Vorstandsmitglied beauftragten Dienstleister abgewickelt, der die jeweiligen Investmentbeträge selbstständig, ohne Einflussnahme durch das Vorstandsmitglied oder die Gesellschaft, für das Vorstandsmitglied in Aktien der Deutsche Börse Aktiengesellschaft investiert. Der Aktienerwerb erfolgt im Zeitraum der ersten vier Handelstage im Juni eines jeden Jahres, die unmittelbar aufeinander folgende Kalendertage sind.

## 7. Rückforderung (Clawback) und Reduzierung (Malus) erfolgsabhängiger Vergütung

Der Aufsichtsrat hat in bestimmten Fällen die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zu reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zurückzufordern (Clawback).

Bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Mitglieds des Vorstands kann der Aufsichtsrat dessen erfolgsabhängige Vergütungskomponenten (Performance Bonus und Performance Shares) teilweise oder vollständig reduzieren (Compliance Malus).

Wurden erfolgsabhängige Vergütungskomponenten bereits ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat in diesen Fällen auch ausgezahlte Beträge der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten teilweise oder vollständig zurückfordern (Compliance Clawback).

Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf der Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernjahresabschlusses, kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungskomponenten zurückfordern (Performance Clawback).

Eine Rückforderung ist auf das bzw. die Kalenderjahre beschränkt, in dem bzw. denen der Grund hierfür vorliegt. Der Rückforderungsanspruch kann vom Aufsichtsrat auch nach Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds bis zu zwei Jahre nach Beendigung des Dienstvertrages geltend gemacht werden. Mögliche Schadensersatzansprüche bleiben von der Geltendmachung der Möglichkeit zur Rückforderung oder Reduzierung erfolgsabhängiger Vergütung unberührt.

## **VI. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **8. Laufzeiten und Kündigungsmöglichkeiten der Dienstverträge**

Die Laufzeit der Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern richtet sich nach der Dauer ihrer Bestellung. Unter Berücksichtigung der Regelungen zur vom Aufsichtsrat beschlossenen flexiblen Altersgrenze ist in der Regel eine mehrjährige Laufzeit vorgesehen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei die Grenze des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei Erstbestellungen soll die Laufzeit gemäß Empfehlung B.3 DCGK drei Jahre nicht überschreiten. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Dienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Bei einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Dienstvertrag ebenfalls vorzeitig, sofern keine abweichende Regelung getroffen wird.

### **9. Unterjähriger Ein- und Austritt**

Im Falle eines unterjährigen Ein- und Austritts während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Jahresgesamtvergütung (einschließlich des Zielbetrages des Performance Bonus und des Zielbetrages der Performance Shares) pro rata temporis entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr reduziert.

### **10. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit ohne wichtigen Grund**

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen etwaige an das Vorstandsmitglied geleistete Zahlungen nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages 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.



Die Auszahlung des Performance Bonus und der Performance Shares erfolgt zu den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten und Bedingungen. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht. Eine Ausnahme hiervon gilt im Einklang mit den Empfehlungen des DCGK in Fällen, in denen der Dienstvertrag vorzeitig infolge dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder anderweitig krankheitsbedingt oder infolge des Todes des Vorstandsmitglieds endet. In diesen Fällen erfolgt eine sofortige Auszahlung des Performance Bonus und der Performance Shares in Höhe des jeweiligen Zielbetrages.

#### **11. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit aus wichtigem Grund**

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus einem vom Mitglied des Vorstands zu vertretenden wichtigen Grund oder sollte ein Vorstandsmitglied sein Mandat ohne wichtigen Grund oder ohne einvernehmliche Regelung vor Ablauf der Performance-Periode niederlegen, verfallen Ansprüche auf den Performance Bonus sowie jegliche in Aussicht gestellte Performance Shares.

#### **12. Keine weiteren Abfindungsregelungen**

Von den beschriebenen Regelungen abgesehen sieht das Vergütungssystem keine Zusagen von Entlassungsschädigungen vor. Dies gilt insbesondere auch für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control).

#### **13. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Für die Vorstandsmitglieder 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 % der zuletzt bezogenen Grundvergütung und 75 % des zuletzt bezogenen Performance Bonus gewährt. Auf die Entschädigung werden Leistungen nach dem Pensionsvertrag sowie etwaige Abfindungszahlungen angerechnet. Im Übrigen wird anderweitiger Verdienst zu 50 % angerechnet, soweit der anderweitige Verdienst zusammen mit der Entschädigung die zuletzt bezogene Vergütung überschreitet. Die Gesellschaft kann vor Beendigung des Dienstvertrages auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

#### **14. Mandate und Nebentätigkeiten**

Die Übernahme von Mandaten und Nebentätigkeiten außerhalb der Gruppe Deutsche Börse durch einzelne Vorstandsmitglieder bedarf der Zustimmung des Gesamtvorstands und des Aufsichtsrats, der die Erteilung der Zustimmung an den Nominierungsausschuss delegiert hat. Dieser entscheidet auch, ob und inwieweit bei der Übernahme solcher Mandate die Vergütung anzurechnen ist. Im Falle der Übernahme von gruppeninternen Mandaten oder Nebentätigkeiten bedarf es lediglich der vorherigen Zustimmung des Vorstands sowie der Anzeige der Übernahme der Tätigkeit gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats vor der Mandatsannahme. Sofern ein Vorstandsmitglied für die Ausübung eines gruppeninternen Mandats eine

Vergütung erhält, erfolgt eine Anrechnung auf die Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds gegenüber der Deutsche Börse Aktiengesellschaft.

## **VII. Außergewöhnliche Entwicklungen / Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem**

Gemäß der Empfehlung G.11 DCGK hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände (z. B. im Falle einer schweren Wirtschafts- oder Finanzkrise) vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erforderlich ist. Ungünstige Marktentwicklungen sind nicht als außergewöhnliche Umstände anzusehen, die eine Ausnahmeregelung zulassen. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen. Eine Abweichung vom Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur nach sorgfältiger Analyse dieser außergewöhnlichen Umstände und der Reaktionsmöglichkeiten und auf Vorschlag des Nominierungsausschusses durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung festlegt. Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist in Bezug auf die folgenden Komponenten möglich: Leistungskriterien des Performance Bonus sowie der Performance Shares und Bandbreiten möglicher Zielerreichungen der einzelnen Elemente der erfolgsabhängigen Vergütung. Kann die Anreizwirkung der Vergütung durch Anpassung der bestehenden Vergütungskomponenten nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat ferner berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten zu gewähren oder einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten zu ersetzen.

Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des Folgejahres Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.

## **Herausgeber**

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

