



Deutsche Börse Group

---

# Geschäftsbericht 2024

---

Auszug: Vergütungsbericht



# Vergütungsbericht

313 Vergütungsbericht

366 Prüfungsvermerk des  
Wirtschaftsprüfers

# Vergütungsbericht

## Einleitung

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze und die Ausgestaltung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Deutsche Börse AG und berichtet über die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024. Der Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat in Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt und entspricht den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Erstellung des Vergütungsberichts die Leitlinien des „Arbeitskreises für eine nachhaltige Vorstandsvergütung“, der sich aus Aufsichtsratsvorsitzenden börsennotierter Unternehmen in Deutschland sowie Vertretenden institutioneller Investoren, Wissenschaftler\*innen und Corporate Governance-Expert\*innen zusammensetzt, in ihrer aktuellen Fassung berücksichtigt.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Absatz 3 AktG hinausgehend sowohl nach formellen als auch nach inhaltlichen Kriterien geprüft. Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Homepage der Deutsche Börse AG unter <https://deutsche-boerse.com> > Investor Relations > Corporate Governance > Vergütung zu finden.

## Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Der nachstehende Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 erläutert den Kontext der getroffenen Vergütungsentscheidungen und ermöglicht deren umfassende Einordnung.

### Billigung des Vergütungsberichts 2023 durch die Hauptversammlung 2024

Der Hauptversammlung wurde im Jahr 2024 der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung 2024 hat den Vergütungsbericht 2023 mit einer Zustimmung von 91,82 Prozent gebilligt. Dabei handelte es sich um den dritten Bericht über die Umsetzung des im Geschäftsjahr 2021 von der Hauptversammlung mit 94,97 Prozent gebilligten Vergütungssystems (Vergütungssystem 2021).

Im Anschluss hat sich der Aufsichtsrat mit den im Rahmen der konsultativen Abstimmung über den Vergütungsbericht eingegangenen Rückmeldungen von Aktionär\*innen und Stimmrechtsberatern auseinandergesetzt. Vor dem Hintergrund der weiterhin hohen Zustimmung sowie der positiven Rückmeldungen von Aktionär\*innen und Stimmrechtsberatern sieht der Aufsichtsrat derzeit keinen Anlass für eine grundlegende Anpassung der Vergütungsberichterstattung.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024

Ein klarer Zusammenhang zwischen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und deren Leistung (Pay for Performance) ist für den Aufsichtsrat von entscheidender Bedeutung. Daher besteht die Vorstandsvergütung zu einem hohen Anteil aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten. Aufgrund dessen und der Berücksichtigung strategisch relevanter Kennzahlen als Leistungskriterien ist die Höhe der Vorstandsvergütung eng an die Geschäftsentwicklung der Gruppe Deutsche Börse geknüpft.

Im Rahmen des Investorentags am 7. November 2023 hat die Gruppe Deutsche Börse ihre neue Gruppenstrategie „Horizon 2026“ vorgestellt. Kernbestandteile der Strategie sind

- ein weiterhin starkes organisches Wachstum von 7 Prozent pro Jahr bis 2026.
- die abgeschlossene Akquisition der SimCorp A/S, die mit weiteren 3 Prozent pro Jahr zum Wachstum beiträgt.
- das neue Segment Investment Management Solutions als ein strategischer Eckpfeiler mit hohem Wachstumspotenzial und wiederkehrenden Erlösen.
- ein Ausbau der führenden Position im Bereich digitaler Plattformen für bestehende und neue Assetklassen.
- eine Anpassung des Kapitalmanagements mit verstärkter Nutzung des Instruments von Aktienrückkäufen, beginnend im ersten Quartal des Geschäftsjahres 2024 mit einem Volumen von 300 Mio. €.

Zu den zentralen finanziellen Leistungsindikatoren der Gruppe Deutsche Börse und Messgrößen für die erfolgreiche Umsetzung der neuen Unternehmensstrategie gehören die Nettoerlöse und das EBITDA. Im Rahmen der neuen Gruppenstrategie „Horizon 2026“ strebt die Gruppe Deutsche Börse ein durchschnittliches jährliches niedriges zweistelliges Wachstum der Nettoerlöse und des EBITDA an. Als drittes bedeutsames finanzielles Steuerungskriterium dient das Cash EPS. Diese drei Steuerungsparameter sind als finanzielle

Leistungskriterien in den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten der Vorstandsvergütung integriert, wodurch weiterhin die richtigen Anreize zur Umsetzung der neuen Unternehmensstrategie gesetzt werden.

Im Geschäftsjahr 2024 ist es der Gruppe Deutsche Börse erneut gelungen, die ursprüngliche Prognose deutlich zu übertreffen. So erhöhten sich in 2024 sowohl die Nettoerlöse als auch das EBITDA um jeweils 15 Prozent. Das Ergebnis je Aktie konnte um 13 Prozent gesteigert werden.

Die Geschäftsentwicklung der Gruppe Deutsche Börse war weiterhin sowohl von organischem als auch M&A-bedingtem Nettoerlöswachstum geprägt und entsprach damit vollumfänglich den in der Gruppenstrategie „Horizon 2026“ festgelegten Wachstumsambitionen. Das M&A-Wachstum war maßgeblich auf die Akquisition von SimCorp im Segment Investment Management Solutions zurückzuführen. Zum organischen Nettoerlöswachstum trugen sämtliche Segmente der Gruppe bei. Hervorzuheben ist dabei das im vierten Jahr in Folge deutlich gesteigerte Wachstum im Bereich Commodities. Ebenfalls verzeichnete das Segment Securities Services aufgrund einer erhöhten Verwah- und Abwicklungsaktivität eine erhebliche Steigerung seiner Nettoerlöse – auch ohne Berücksichtigung der anhaltend hohen Nettozinserträge. Der Bereich Software Solutions (SimCorp & Axioma) hat neben dem M&A-bedingten Wachstum auch erhebliches organisches Wachstum erzielt, letzteres durch den Ausbau bestehender Kundenbeziehungen sowie durch Neukundengewinnung. Im Bereich Finanzderivate wurde der volatilitätsbedingte Rückgang bei aktienbasierten Derivaten durch die stark gestiegene Nachfrage nach zinsbezogenen Produkten überkompensiert. Darüber hinaus hat die weitere Auslagerung von Vertrieb und Abwicklung im Segment Fund Services zum Wachstum der Gruppe beigetragen.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

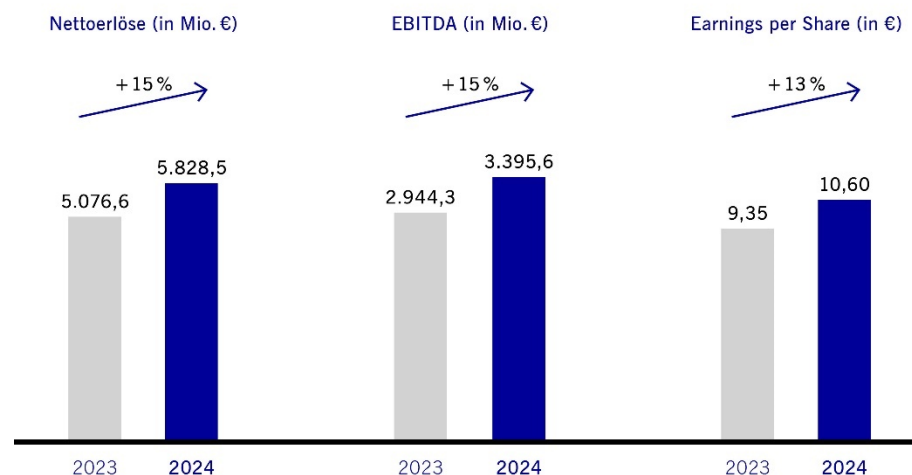
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Insgesamt konnte die Gruppe Deutsche Börse ihre strategische Position in zentralen Wachstumsmärkten erneut beträchtlich stärken und ihre Aufstellung für weiteres organisches Wachstum und ihre zukünftige Wettbewerbsfähigkeit abermals verbessern. Dies gilt insbesondere für den Bereich Software Solutions innerhalb des Segments Investment Management Solutions.

Durch die bislang erfolgreiche Umsetzung der Gruppenstrategie „Horizon 2026“ konnten zentrale finanzielle Kennzahlen, welche auch als Leistungskriterien in den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten der Vorstandsvergütung implementiert sind, wiederholt signifikant gesteigert werden.

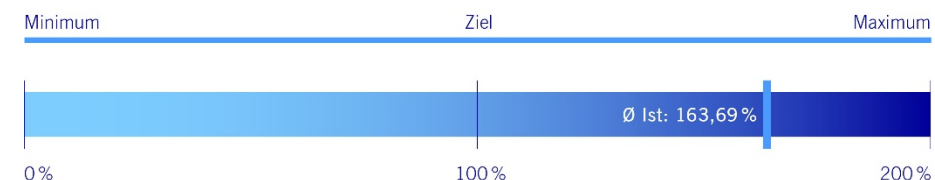
## Rückblick auf das Geschäftsjahr



Angesichts des erfolgreichen Wachstumskurses wird der Hauptversammlung 2025 daher eine abermals angehobene Dividende in Höhe von 4,00 € für das Geschäftsjahr 2024 vorgeschlagen. Ferner kündigte die Gruppe Deutsche Börse ein neues Aktienrückkaufprogramm mit einem Volumen von 500 Mio. € an. Der erfolgreiche Verlauf des Geschäftsjahres 2024, in welchem die

ambitionierten Zielsetzungen zur erneuten Steigerung der Nettoerlöse und des EBITDA deutlich übertroffen wurden, spiegelt sich auch in der durchschnittlichen Zielerreichung bei den finanziellen Leistungskriterien von 176,03 Prozent im Rahmen des Performance Bonus wider. Die finanziellen Leistungskriterien Nettoerlöse und EBITDA stellen zusammen mit den individuellen Zielen die drei gleich gewichteten Leistungskriterien des Performance Bonus dar. Die nachfolgende Grafik stellt die durchschnittliche Gesamtzielerreichung der Mitglieder des Vorstands im Performance Bonus über alle drei Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2024 dar:

## Gesamtzielerreichung Performance Bonus 2024



Eine ausführliche Beschreibung der Leistungskriterien, Zielerreichungen und der hieraus resultierenden Auszahlungsbeträge findet sich im Kapitel „Performance Bonus“.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endete die im Geschäftsjahr 2020 zugeteilte Tranche des Performance Share Plan (PSP-Tranche 2020). Die Gesamtzielerreichung der PSP-Tranche 2020 von 112,12 Prozent gemäß Vergütungssystem 2016 (113,13 Prozent gemäß Vergütungssystem 2020) spiegelt das anhaltende Wachstum der Gruppe Deutsche Börse über die fünfjährige Performance-Periode wider. Dabei wurden die Zielvorgaben insbesondere im Leistungskriterium „Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses“ übertroffen.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Die Gesamtzielerreichung für die PSP-Tranche 2020 stellt sich für die Mitglieder des Vorstands, die nach dem Vergütungssystem 2016 vergütet werden, wie folgt dar:

### Gesamtzielerreichung PSP-Tranche 2020

(Vergütungssystem 2016)



Die Gesamtzielerreichung für die PSP-Tranche 2020 stellt sich für die Mitglieder des Vorstands, die nach dem Vergütungssystem 2020 vergütet werden, wie folgt dar:

### Gesamtzielerreichung PSP-Tranche 2020

(Vergütungssystem 2020)



Eine ausführliche Beschreibung der Leistungskriterien, Zielerreichungen und der hieraus resultierenden Auszahlungsbeträge findet sich im Abschnitt „Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der PSP-Tranche 2020“.

## Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2024

Die Hauptversammlung 2024 hat das überarbeitete Vergütungssystem (Vergütungssystem 2024) des Aufsichtsrats mit einer Zustimmungsquote von 99,05 Prozent gebilligt. Die aus dem Vergütungssystem 2024 resultierenden Anpassungen am bisherigen Vergütungssystem gelten seit dem 1. Juli 2024 für alle Mitglieder des Aufsichtsrats. Bis zum 30. Juni 2024 fand das bisherige Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Deutsche Börse AG Anwendung. Unterschiede zwischen den beiden Vergütungssystemen ergeben sich lediglich in der Höhe der Fest- und Ausschussvergütung. Die grundlegende Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung ist dagegen unverändert.

## Personelle Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Am 8. März 2024 bestellte der Aufsichtsrat Herrn Dr. Stephan Leithner mit Wirkung zum 1. Januar 2025 zum Vorstandsvorsitzenden (seit 8. März 2024 stellvertretender Vorstandsvorsitzender; seit 1. Oktober 2024 Co-Vorstandsvorsitzender).

Am 27. Mai 2024 beschloss der Aufsichtsrat zudem, den Vorstand der Deutsche Börse AG von sechs auf sieben Mitglieder zu erweitern und Frau Dr. Stephanie Eckermann für eine Amtszeit von drei Jahren vom 1. Juni 2024 bis zum 31. Mai 2027 zum Mitglied des Vorstands zu bestellen. Darüber hinaus gab es im Geschäftsjahr 2024 keine personellen Veränderungen im Vorstand.

Frau Sigrid Kozmiensky, Herr Rainer Müller, Herr Dr. Carsten Schäfer und Frau Maria-Regina Wohak sind seit dem 14. Mai 2024 Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutsche Börse AG. Mit dem Ende der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 sind Frau Susann Just-Marx, Herr Michael Rüdiger, Herr Peter Sack und Herr Daniel Vollstedt aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

[Vergütungsbericht](#)

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Überarbeitetes Vorstandsvergütungssystem ab dem Geschäftsjahr 2025

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Börse AG gilt seit dem 1. Januar 2021. Seitdem wurde – aufbauend auf den erfolgreichen Geschäftsergebnissen der letzten Jahre – die neue Gruppenstrategie „Horizon 2026“ entwickelt und die Nachhaltigkeitsstrategie weiter vorangetrieben. Darüber hinaus hat sich das Geschäft der Deutsche Börse AG erheblich diversifiziert und internationalisiert.

Vor diesem Hintergrund sowie der turnusmäßig anstehenden Billigung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat das derzeitige Vergütungssystem des Vorstands einer eingehenden Prüfung unterzogen. Dabei wurden die bestehende Marktpraxis, regulatorische Anforderungen, die strategische Passung des Vergütungssystems sowie das Feedback von Aktionär\*innen und Stimmrechtsberatern aus den letzten Jahren berücksichtigt. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Überprüfung wurde ein überarbeitetes Vergütungssystem entwickelt, das noch gezieltere Anreize für die Umsetzung der neuen Unternehmensstrategie sowie der wesentlichen Nachhaltigkeitsziele der Deutsche Börse AG setzt. Das überarbeitete Vergütungssystem (Vergütungssystem 2025) wird der Hauptversammlung 2025 zur Abstimmung vorgelegt und soll rückwirkend mit Wirkung zum 1. Januar 2025 für alle Vorstandsmitglieder in Kraft treten. Die wesentlichen Änderungen gegenüber dem aktuellen Vergütungssystem werden im Abschnitt [„Ausblick auf das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht“](#) zusammengefasst.

## Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

### Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vergütung 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 AG 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. Zur Förderung einer starken Aktienkultur und zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionär\*innen sind die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten dabei mehrheitlich aktienbasiert ausgestaltet.

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

In der folgenden Übersicht sind die wesentlichen Leitlinien dargestellt, die der Aufsichtsrat bei der Vorstandsvergütung anwendet:

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Anzuwendende Leitlinien

	Anzuwendende Leitlinien
✓	Klare Ausrichtung auf die Wachstumsstrategie
✓	Konformität mit den Vorgaben des AktG und den Empfehlungen und Anregungen des DCGK sowie Orientierung an den Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung
✓	Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung
✓	Langfristige Ausrichtung und starker Kapitalmarktbezug
✓	Performance Bonus und Performance Shares sind komplett erfolgsabhängig und können vollständig entfallen
✓	Stärkung von verantwortungsvollem Handeln durch Nutzung von ESG-Zielen

## 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.

## Angemessenheit der Vergütung des Vorstands

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 Vergleich mit entsprechenden Vergleichsgruppen und einen vertikalen Vergleich an.

Hierbei kann sich der Aufsichtsrat von externen, vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängigen Expert\*innen 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 die DAX®-Unternehmen als eine geeignete Peer Group für die Durchführung eines horizontalen Vergleichs herangezogen. Um das Kriterium Branche abzubilden, wurden zuletzt zudem europäische Finanzinstitute als Kunden und Wettbewerber der Gruppe Deutsche Börse sowie zusätzlich internationale Börsenbetreiber als weitere Peer Groups herangezogen.

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 AG als auch zu den Arbeitnehmern der Gruppe Deutsche Börse insgesamt.



## Vorstand und Aufsichtsrat

## Zusammengefasster Lagebericht

## Konzernabschluss/-anhang

## Vergütungsbericht

### Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## Weitere Informationen

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.

Die letztmalige Prüfung der Angemessenheit erfolgte im Geschäftsjahr 2024. Hierbei wurde der Aufsichtsrat durch eine externe unabhängige Unternehmensberatung unterstützt und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bestätigt.

## Zielvergütung

Jedem Vorstandsmitglied wird eine marktübliche Zielvergütung vertraglich zugesagt, 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. Wie im Vergütungsbericht 2023 erläutert, wurden die Zielvergütungen der Mitglieder des Vorstands zuletzt mit Wirkung zum 1. Juli 2023 um 10 Prozent p. a., d. h. für das Geschäftsjahr 2023 um 5 Prozent erhöht. Im Geschäftsjahr 2024 erhalten die Vorstandsmitglieder somit erstmals die angepasste Zielvergütung für ein volles Geschäftsjahr. Weitere Anpassungen an der Zielvergütung sind seit dem 1. Juli 2023 – mit Ausnahme der Vergütungsanpassung für Herrn Dr. Stephan Leithner entsprechend seiner geänderten Verantwortung im Vorstand – nicht erfolgt. Auf dieser Basis ergibt sich für das Geschäftsjahr 2024 die folgende Ziel-Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder:

## Vorstand und Aufsichtsrat

## Zielvergütung (Teil 1)

## Zusammengefasster Lagebericht

Dr. Theodor Weimer  
(Vorsitzender, seit 1. Oktober 2024 Co-CEO)

Dr. Stephan Leithner  
(verantwortlich für Investment Management Solutions,  
seit 8. März 2024 stellvertretender Vorstandsvorsitzender,  
seit 1. Oktober 2024 Co-CEO)

## Konzernabschluss/-anhang

## Vergütungsbericht

## Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## Weitere Informationen

	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %
Grundvergütung	1.650,0	26,4	1.575,0	26,3	1.221,0 <sup>1</sup>	26,2	756,0	26,8
Nebenleistungen	60,3	1,0	60,6	1,0	19,2	0,4	22,8	0,8
Einjährige variable Vergütung	1.210,0	19,4	1.155,0	19,3	913,0	19,6	588,0	20,8
Performance Bonus (Baranteil)	1.210,0	–	1.155,0	–	913,0 <sup>2</sup>	–	588,0	–
Mehrfährige variable Vergütung	2.640,0	42,2	2.520,0	42,0	1.936,0	41,5	1.176,0	41,6
Performance Bonus (Restricted Stock)	1.210,0	–	1.155,0	–	913,0 <sup>3</sup>	–	588,0	–
Performance Shares Tranche 2023–2027	–	–	1.365,0	–	–	–	588,0	–
Performance Shares Tranche 2024–2028	1.430,0	–	–	–	1.023,0 <sup>4</sup>	–	–	–
bAV-Dienstzeitaufwand	685,3	11,0	683,8	11,4	573,2	12,3	283,8	10,0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6.245,6</b>	<b>100,0</b>	<b>5.994,4</b>	<b>100,0</b>	<b>4.662,4</b>	<b>100,0</b>	<b>2.826,6</b>	<b>100,0</b>

Dr. Christoph Böhm  
(CIO/COO)

Dr. Thomas Book  
(verantwortlich für Trading & Clearing)

	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %
Grundvergütung	792,0	26,9	756,0	26,8	715,0	26,2	682,5	26,4
Nebenleistungen	25,9	0,9	25,3	0,9	26,4	1,0	27,4	1,1
Einjährige variable Vergütung	616,0	20,9	588,0	20,8	568,5	20,8	542,6	21,0
Performance Bonus (Baranteil)	616,0	–	588,0	–	568,5	–	542,6	–
Mehrfährige variable Vergütung	1.232,0	41,8	1.176,0	41,6	1.136,5	41,6	1.084,9	41,9
Performance Bonus (Restricted Stock)	616,0	–	588,0	–	568,5	–	542,6	–
Performance Shares Tranche 2023–2027	–	–	588,0	–	–	–	542,3	–
Performance Shares Tranche 2024–2028	616,0	–	–	–	568,0	–	–	–
bAV-Dienstzeitaufwand	279,9	9,5	278,4	9,9	285,2	10,4	249,8	9,6
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.945,8</b>	<b>100,0</b>	<b>2.823,7</b>	<b>100,0</b>	<b>2.731,6</b>	<b>100,0</b>	<b>2.587,2</b>	<b>100,0</b>

1) Grundvergütung: 1. Januar 2024 bis 31. März 2024: 792,0 T€; 1. April 2024 bis 30. September 2024: 1.221,0 T€; 1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024: 1.650,0 T€

2) Performance Bonus (Baranteil): 1. Januar 2024 bis 31. März 2024: 616,0 T€; 1. April 2024 bis 30. September 2024: 913,0 T€; 1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024: 1.210,0 T€

3) Performance Bonus (Restricted Stock): 1. Januar 2024 bis 31. März 2024: 616,0 T€; 1. April 2024 bis 30. September 2024: 913,0 T€; 1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024: 1.210,0 T€

4) Performance Shares Tranche 2024–2028: 1. Januar 2024 bis 31. März 2024: 616,0 T€; 1. April 2024 bis 30. September 2024: 1.023,0 T€; 1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024: 1.430,0 T€

Vorstand und Aufsichtsrat

Zielvergütung (Teil 2)

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

	Dr. Stephanie Eckermann (verantwortlich für Post-Trading, Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2024)				Heike Eckert (verantwortlich für Governance, People & Culture, Arbeitsdirektorin)			
	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %
Grundvergütung	417,1	24,7	–	–	715,0	26,1	682,5	26,2
Nebenleistungen	23,7	1,4	–	–	23,6	0,9	23,3	0,9
Einjährige variable Vergütung	331,6	19,6	–	–	568,5	20,8	542,6	20,8
Performance Bonus (Baranteil)	331,6	–	–	–	568,5	–	542,6	–
Mehrfährige variable Vergütung	662,9	39,3	–	–	1.136,5	41,5	1.084,9	41,7
Performance Bonus (Restricted Stock)	331,6	–	–	–	568,5	–	542,6	–
Performance Shares Tranche 2023–2027	–	–	–	–	–	–	542,3	–
Performance Shares Tranche 2024–2028	331,3	–	–	–	568,0	–	–	–
bAV-Dienstzeitaufwand	254,0	15,0	–	–	291,7	10,7	269,5	10,4
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.689,3</b>	<b>100,0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>2.735,3</b>	<b>100,0</b>	<b>2.602,8</b>	<b>100,0</b>

Gregor Pottmeyer  
(Finanzvorstand)

	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %
Grundvergütung	792,0	27,2	756,0	27,3
Nebenleistungen	38,1	1,3	36,5	1,3
Einjährige variable Vergütung	616,0	21,2	588,0	21,2
Performance Bonus (Baranteil)	616,0	–	588,0	–
Mehrfährige variable Vergütung	1.232,0	42,3	1.176,0	42,4
Performance Bonus (Restricted Stock)	616,0	–	588,0	–
Performance Shares Tranche 2023–2027	–	–	588,0	–
Performance Shares Tranche 2024–2028	616,0	–	–	–
bAV-Dienstzeitaufwand	234,4	8,0	216,8	7,8
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.912,5</b>	<b>100,0</b>	<b>2.773,3</b>	<b>100,0</b>



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

[Vergütungsbericht](#)

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder definiert, die die maximale Auszahlung aus der in einem Geschäftsjahr zugesagten Vergütung begrenzt. Im Vergütungssystem 2021 beträgt die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 12.000.000 € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 6.000.000 €.

Die Maximalvergütung schließt sämtliche Auszahlungen der erfolgsunabhängigen (Grundvergütung, Nebenleistungen, Alters- und Risikoabsicherung) und erfolgsabhängigen (Performance Bonus, Performance Shares) Vergütungskomponenten ein, wobei im Falle der Alters- und Risikoabsicherung auf den Dienstzeitaufwand abgestellt wird.

Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 kann erst nach Auszahlung der in 2024 zugesagten Tranche der Performance Shares berichtet werden. Soweit die Auszahlung aus den Performance Shares zu einem Übersteigen der Maximalvergütung führen würde, würde der Auszahlungsbetrag hieraus entsprechend gekürzt, um eine Einhaltung der Maximalvergütung sicherzustellen.

Bereits vor dem Vergütungssystem 2021 bestand eine Maximalvergütung, die den jährlichen Zufluss aus den Vergütungskomponenten begrenzt hat. Diese betrug 9.500.000 € für jedes aktive Vorstandsmitglied und wurde stets eingehalten.

## Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

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

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 AG zu halten.

Die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems 2021 lassen sich der folgenden Übersicht entnehmen:

## Übersicht Vergütungssystem 2021

### Komponente

Grundvergütung	Nebenleistungen	Alters- und Risikoabsicherung	Performance Bonus (inklusive Restricted Stock)	Performance Shares	Malus/Clawback	Share Ownership Guidelines	Maximalvergütung
----------------	-----------------	-------------------------------	--	--------------------	----------------	----------------------------	------------------

### Aktuelles Vergütungssystem seit Geschäftsjahr 2021

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Feste vertraglich vereinbarte Vergütung</b>, die in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird</li> <li>▪ Höhe orientiert sich an den für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen</li> </ul>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundsätzlich <b>beitragsorientiertes Ruhegeldsystem</b></li> <li>▪ Versorgungsleistung wird grundsätzlich in Form einer monatlichen Rente gezahlt</li> <li>▪ Risikoabsicherung im Falle von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Plantyp:</b> Performance Bonus Plan</li> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <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<sup>1</sup>)</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Zielerreichung:</b> 0–200 %</li> <li>▪ <b>Begrenzung/Cap:</b> 200 % des Zielbetrages</li> <li>▪ <b>Auszahlung:</b> 50 % in bar, 50 % für Restricted Stock mit vierjähriger Sperrfrist</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Plantyp:</b> Performance Share Plan</li> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 50 % relativer TSR<sup>2</sup></li> <li>▪ 25 % EPS<sup>3</sup>-Wachstumsrate</li> <li>▪ 25 % ESG-Ziele</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Zielerreichung:</b> 0–242 %</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</b> und Malus</li> <li>▪ <b>Performance Clawback</b></li> </ul>	<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>Differenzierung</b> zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und ordentlichen Vorstandsmitgliedern</li> <li>▪ Vorstandsvorsitzender: 12.000.000 €</li> <li>▪ Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6.000.000 €</li> </ul>
--	---	--	--	--	---	--	--

1) ESG-Ziele = „Environmental, Social, Governance“-Ziele

2) TSR = Total Shareholder Return

3) EPS = Earnings per Share

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

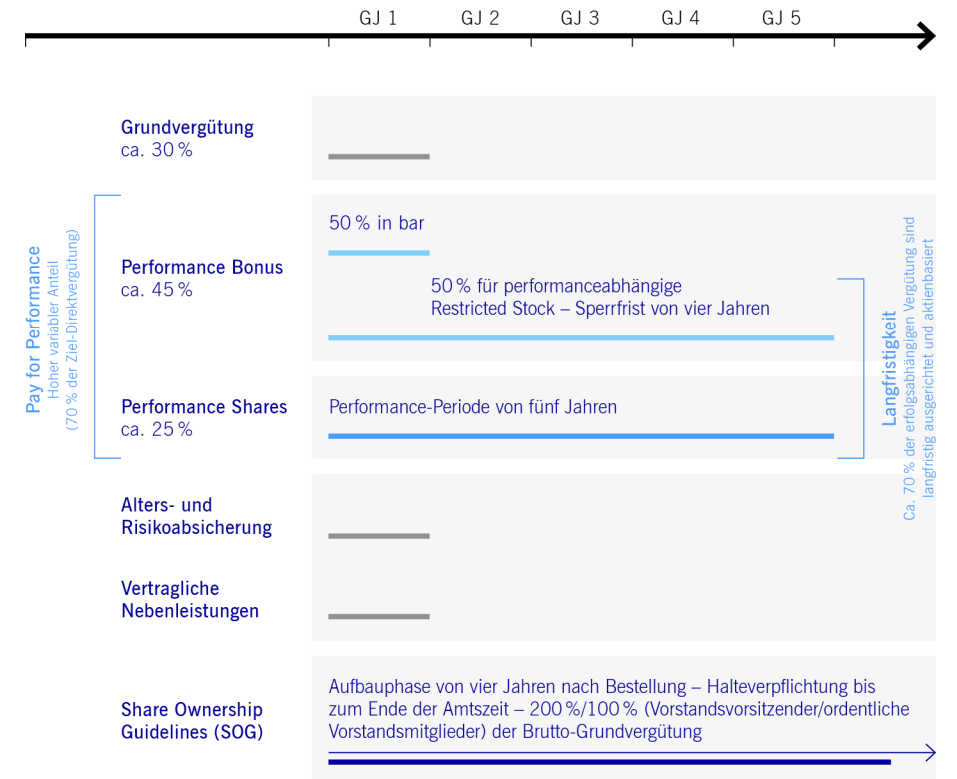
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Zur Sicherstellung der Leistungsorientierung (Pay for Performance) der Vorstandsvergütung besteht die Ziel-Direktvergütung aus rund 70 Prozent erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten. Des Weiteren haben rund 70 Prozent 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 Aktionär\*innen im Einklang stehen.

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 vier Geschäftsjahren verfügen können (performanceabhängige Restricted Stock), beträgt ebenfalls rund 22,5 Prozent. Der Anteil der Performance Shares macht rund 25 Prozent der Ziel-Direktvergütung aus.

## Struktur





Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Die Anwendung der Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2024 im Detail

### Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

#### 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.

#### Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen vertraglich zugesagt. Diese umfassen u. a. die Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung. Weiterhin erhalten die Vorstandsmitglieder steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung. Die Gesellschaft hat ferner in einem angemessenen Rahmen Versicherungen für sie abgeschlossen. Hierzu gehörte im Geschäftsjahr 2024 eine Unfallversicherung. Eine weitere Nebenleistung im Geschäftsjahr 2024 war die Nutzung von Poolfahrzeugen oder Fahrdiensten.

Außer den aufgeführten Nebenleistungen wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 keine weiteren Nebenleistungen gewährt.

Im Geschäftsjahr 2024 bestand zudem eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder des Vorstands.

#### 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. Stephan Leithner, Herrn Dr. Christoph Böhm, Frau Dr. Stephanie Eckermann, Frau Heike Eckert 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 mindestens 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

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Form von fünf Ratenzahlungen erfolgen. Die Unverfallbarkeit der Anwartschaften richtet sich nach den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes.

#### **Leistungsorientiertes Ruhegeldsystem (Altzusage)**

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 maximal 50 Prozent. 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.

#### **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, erhält der\*die verwitwete Ehepartner\*in 60 Prozent und jedes versorgungsberechtigte Kind 10 Prozent (Vollwaisen: 25 Prozent) des oben dargelegten Betrages, maximal 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 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 verwitwete\*r Ehepartner\*in 60 Prozent der Übergangszahlung.

Das ruhegeldfähige Einkommen und die Barwerte der bestehenden Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember 2024 sind je Vorstandsmitglied konsolidiert in den folgenden Tabellen dargestellt:

## Pensionsanwartschaften (beitragsorientiertes Ruhegeldsystem)

Vorstandsmitglied	IAS 19											
	Ruhegeld-fähiges Einkommen		Beitragsprozentsatz		Beitrag		Dienstzeitaufwand					
	2024 in T€	2023 in T€	2024 in %	2023 in %	2024 in T€	2023 in T€	Altersversorgung		Risikobasierter Anteil (Invalidität und Tod)		Barwert der Pensionsverpflichtung	
	2024 in T€	2023 in T€	2024 in %	2023 in %	2024 in T€	2023 in T€	2024 in T€	2023 in T€	2024 in T€	2023 in T€	2024 in T€	2023 in T€
Dr. Theodor Weimer	1.200,0	1.200,0	50,0	50,0	600,0	600,0	685,3	665,6	0,0	18,3	4.807,3	4.079,6
Dr. Stephan Leithner <sup>1</sup>	625,0	500,0	48,0	48,0	300,0	240,0	566,2	274,9	7,0	8,9	2.409,6	1.794,8
Dr. Christoph Böhm	500,0	500,0	48,0	48,0	240,0	240,0	272,8	265,0	7,1	13,4	1.954,5	1.662,5
Dr. Stephanie Eckermann (seit 1. Juni 2024)	291,7	-	48,0	-	140,0	-	153,3	-	100,7	-	249,8	-
Heike Eckert <sup>2</sup>	500,0	500,0	48,0	44,0	240,0	220,0	274,7	242,3	17,0	27,2	1.299,7	1.005,6
Gregor Pottmeyer	500,0	500,0	48,0	48,0	240,0	240,0	231,5	211,4	2,9	5,3	4.575,9	4.359,5

1) Das ruhegeldfähige Einkommen für Herrn Dr. Stephan Leithner wurde mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 im Zuge seiner Ernennung zum Co-CEO auf 1.000 T€ angepasst.

2) Der Beitragsprozentsatz für Frau Heike Eckert wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2023 auf 48 Prozent angepasst.

## Pensionsanwartschaften (leistungsorientiertes Ruhegeldsystem)

Vorstandsmitglied	IAS 19							
	Ruhegeld-fähiges Einkommen		Versorgungssatz		Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtung	
	2024 in T€	2023 in T€	2024 in %	2023 in %	2024 in T€	2023 in T€	2024 in T€	2023 in T€
Dr. Thomas Book	500,0	500,0	50,0	50,0	285,2	249,8	5.023,2	4.957,8



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## 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 AG sind die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten überwiegend mehrjährig ausgestaltet. Zudem sind diese größtenteils aktienbasiert, wodurch eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionär\*innen 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 nichtfinanzieller 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.

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.

Die Leistungskriterien und weitere wichtige Aspekte der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten adressieren die zentralen Säulen der Unternehmensstrategie. Die nachstehende Grafik illustriert die enge Verknüpfung zwischen den Leistungskriterien bzw. wesentlichen Aspekten der erfolgsabhängigen Vergütung und der Unternehmensstrategie.

## Strategiebezug

Vergütungsbestandteil	Leistungskriterium/Aspekt	Wachstum	Profitabilität	Nachhaltigkeit	Aktionärsinteressen
Performance Bonus	Nettoerlöse	✓			
	EBITDA		✓		
	Markterwartungskomponente	✓	✓		✓
	Wachstumskomponente	✓	✓		✓
	Individuelle Ziele (inkl. ESG-Zielen)	✓	✓	✓	
Performance Shares	Restricted Stock			✓	✓
	Performance Shares				✓
	Fünfjährige Performance-Periode			✓	✓
	Relativer TSR	✓			✓
	EPS	✓	✓		✓
	ESG-Ziele	✓		✓	✓

Der Leistungsbezug der Vorstandsvergütung steht dabei als zentraler Gedanke der Vorstandsvergütung der Deutsche Börse AG immer im Vordergrund. Die folgende Übersicht illustriert diesen anhand von drei Performance-Szenarien am Beispiel eines ordentlichen Mitglieds des Vorstands und verdeutlicht den Zusammenhang zwischen Zielerreichung und Höhe der Direktvergütung:

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

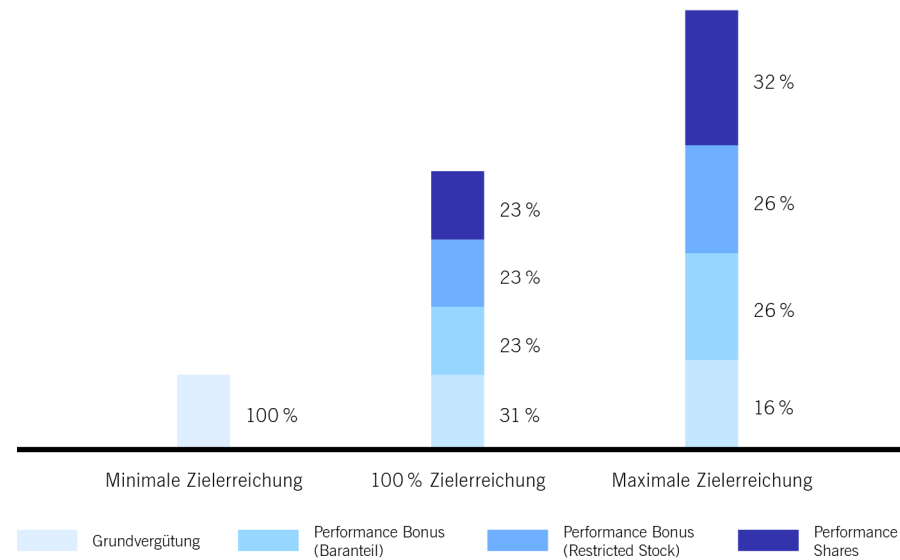
Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Pay for Performance



Szenario	Detaillierung
Minimale Zielerreichung	Performance Bonus (Baranteil): 0 % Zielerreichung
	Performance Bonus (Restricted Stock): 0 % Zielerreichung
	Performance Shares: 0 % Zielerreichung
100 % Zielerreichung	Performance Bonus (Baranteil): 100 % Zielerreichung
	Performance Bonus (Restricted Stock): 100 % Zielerreichung
	Performance Shares: 100 % Zielerreichung
Maximale Zielerreichung	Performance Bonus (Baranteil): 200 % Zielerreichung
	Performance Bonus (Restricted Stock): 200 % Zielerreichung
	Performance Shares: 242 % Zielerreichung

## Performance Bonus

### 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 ergebende Barauszahlung sowie der in Aktien zu investierende Betrag (performanceabhängige Restricted Stock) bemessen sich zu jeweils einem Drittel an der Entwicklung der Nettoerlöse und des E-BITDA 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 AG von wesentlicher Bedeutung ist. Daher umfassen die Leistungskriterien mit den Nettoerlösen und dem EBITDA finanzielle Kennzahlen, die auch für die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie von zentraler Bedeutung sind und Anreize für ein profitables Wachstum setzen. Die Berücksichtigung von individuellen Zielen ermöglicht eine Leistungsdifferenzierung in Abhängigkeit von den operativen und strategischen Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder. Gleichzeitig erlauben die individuellen Ziele eine Steuerung des Vorstands als Ganzes, 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 Prozent und 200 Prozent realisierbar. Somit ist auch ein kompletter Ausfall des Performance Bonus möglich.

## Performance Bonus



### Leistungskriterien des Performance Bonus

Die Gesamtzielerreichung des Performance Bonus bemisst sich anhand der Leistungskriterien Nettoerlöse und EBITDA sowie individueller Ziele. Je Leistungskriterium ist dabei eine Zielerreichung zwischen 0 Prozent und 200 Prozent möglich.

#### 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. 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 AG 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.

#### 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. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat einen Zielwert von 5.667,0 Mio. € festgelegt.

Aus der Festlegung des Zielwertes ergibt sich die Untergrenze, welche bei 85 Prozent des Zielwertes und somit für das Geschäftsjahr 2024 bei 4.817,0 Mio. € liegt. Die Obergrenze liegt bei 110 Prozent des Zielwertes und folglich bei 6.233,7 Mio. €.

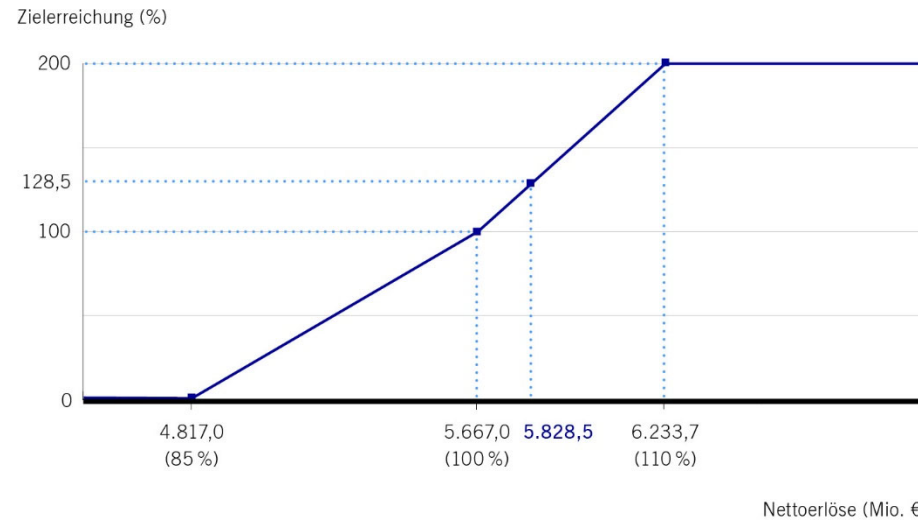
Im Geschäftsjahr 2024 betragen die Nettoerlöse „as reported“ 5.828,5 Mio. €. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 128,50 Prozent in der Markterwartungskomponente Nettoerlöse.

#### Zielerreichung Nettoerlöse

	Zielerreichung 2024
Zielwert in Mio. €	5.667,0
Ist-Wert in Mio. €	5.828,5
Abweichung in %	2,85
Zielerreichung in %	128,50



## Zielerreichungskurve Nettoerlöse



### Zielerreichung Wachstumskomponente Nettoerlöse

Durch die Wachstumskomponente wird 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. Für die Bestimmung der Wachstumskomponente ist die Kennzahl Nettoerlöse „as reported“ und somit inklusive etwaiger M&A-Effekte maßgeblich.

Für die Ermittlung der Zielerreichung in der Wachstumskomponente Nettoerlöse wird die tatsächliche prozentuale Entwicklung der Nettoerlöse im Vergleich zu den Nettoerlösen des vorangegangenen Geschäftsjahres mit drei multipliziert.

Während im Geschäftsjahr 2023 die Nettoerlöse 5.076,6 Mio. € betragen, wurden sie im Geschäftsjahr 2024 auf 5.828,5 Mio. € und damit um 14,81 Prozent gesteigert. Hieraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2024 in

der Wachstumskomponente Nettoerlöse eine Zielerreichung von 44,43 Prozent.

Durch die Addition der Zielerreichungen der Markterwartungs- und Wachstumskomponente ergibt sich im Geschäftsjahr 2024 eine Gesamtzielerreichung in den Nettoerlösen von 172,93 Prozent.

### Zielerreichung Nettoerlöse 2024

Nettoerlöse	Markterwartungskomponente Zielerreichung in %	Wachstumskomponente			Gesamtzielerreichung Nettoerlöse in %
		Nettoerlöse 2024 in Mio. €	Nettoerlöse 2023 in Mio. €	Entwicklung in %	
128,50	128,50	5.828,5	5.076,6	14,81	44,43
					172,93

### EBITDA

Grundlage ist das EBITDA gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“). Hierbei handelt es sich um das Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungs- und Wertminderungsaufwand. 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 AG sowie zur Umsetzung der Unternehmensstrategie als Leistungskriterium im Performance Bonus implementiert.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Zur Ermittlung der Zielerreichung im Leistungskriterium EBITDA werden der Zielerreichungsgrad für die Markterwartungskomponente und der Zielerreichungsgrad für die Wachstumskomponente addiert.

#### 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. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat einen Zielwert von 3.286,7 Mio. € festgelegt.

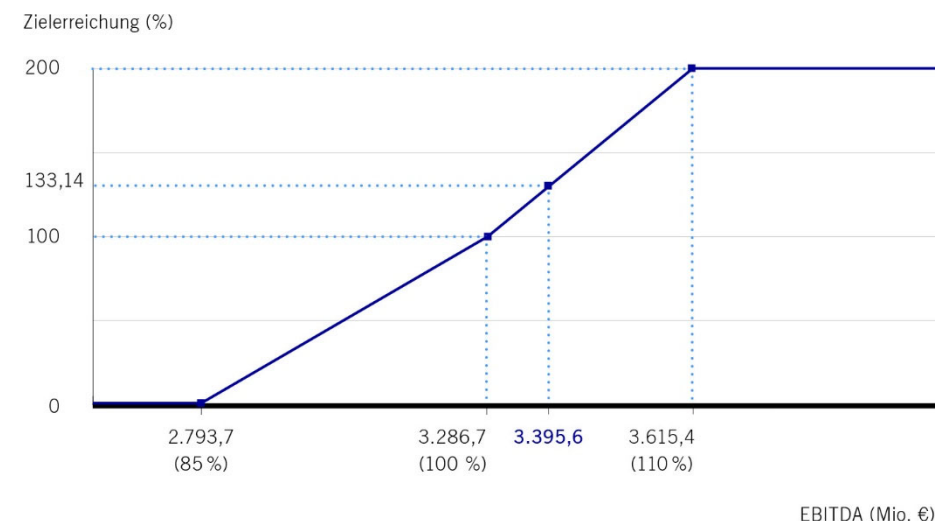
Aus der Festlegung des Zielwertes ergibt sich die Untergrenze, welche bei 85 Prozent des Zielwertes und somit für das Geschäftsjahr 2024 bei 2.793,7 Mio. € liegt. Die Obergrenze liegt bei 110 Prozent des Zielwertes und somit bei 3.615,4 Mio. € für das Geschäftsjahr 2024.

Im Geschäftsjahr 2024 belief sich das EBITDA „as reported“ auf 3.395,6 Mio. €. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 133,14 Prozent in der Markterwartungskomponente EBITDA.

#### Zielerreichung EBITDA

	Zielerreichung 2024
Zielwert in Mio. €	3.286,7
Ist-Wert in Mio. €	3.395,6
Abweichung in %	3,31
Zielerreichung in %	133,14

## Zielerreichungskurve EBITDA



#### Zielerreichung Wachstumskomponente EBITDA

Wie auch im Leistungskriterium Nettoerlöse wird durch die Wachstumskomponente EBITDA sichergestellt, dass neben einer mit den Erwartungen 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.

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.

## Vorstand und Aufsichtsrat

## Zusammengefasster Lagebericht

## Konzernabschluss/-anhang

## Vergütungsbericht

### Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## Weitere Informationen

Während im Geschäftsjahr 2023 das EBITDA 2.944,3 Mio. € betrug, wurde es im Geschäftsjahr 2024 auf 3.395,6 Mio. € und damit um 15,33 Prozent gesteigert. Hieraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2024 in der Wachstumskomponente EBITDA eine Zielerreichung von 45,99 Prozent.

Durch die Addition der Zielerreichungen der Markterwartungs- und Wachstumskomponente ergibt sich im Geschäftsjahr 2024 eine Gesamtzielerreichung im Leistungskriterium EBITDA von 179,13 Prozent.

### Zielerreichung EBITDA 2024

	Markterwartungskomponente Zielerreichung in %	Wachstumskomponente				Gesamtzielerreichung EBITDA in %
		EBITDA 2024 in Mio. €	EBITDA 2023 in Mio. €	Entwicklung in %	Zielerreichung in %	
EBITDA	133,14	3.395,6	2.944,3	15,33	45,99	179,13

### Individuelle Ziele

Die 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 anspruchsvoll und klar messbar sind. Um dies sicherzustellen, werden jeweils konkrete Kennzahlen oder Erwartungen für die Zielerreichung vorgegeben. 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 fördern deren Umsetzung. Dabei können neben strategischen Projekten und Initiativen auch operative Maßnahmen, die mittelbar oder unmittelbar der Umsetzung der Unternehmensstrategie dienen, herangezogen werden.

Die individuellen Ziele sollen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zu einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Deutsche Börse AG beitragen. Dabei können die Ziele sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Natur sein. Zudem sind ESG-Ziele Teil des Katalogs möglicher individueller Ziele. Durch die Festlegung der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele und die 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.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 wurden für alle Mitglieder des Vorstands – mit Ausnahme von Frau Dr. Stephanie Eckermann – jeweils vier individuelle Ziele festgelegt. Für Frau Dr. Stephanie Eckermann erfolgte die Zielfestlegung im Zuge ihrer Neubestellung im Mai 2024. Entsprechend der Übertragung von Ressortzuständigkeiten von Herrn Dr. Stephan Leithner an Frau Dr. Stephanie Eckermann waren dessen Ziele im Mai 2024 ebenfalls anzupassen. Der Nominierungsausschuss sowie der Aufsichtsrat befassten sich jeweils ausführlich mit den individuellen Zielen. Eine Entscheidung über deren Erreichung erfolgte auf Basis einer detaillierten Darlegung und Bewertung der von den Vorständen kollektiv bzw. individuell erbrachten Leistungen. Dabei lag der Festlegung der Zielerreichungsgrade ein definierter Prozess zugrunde. Nach Vornahme einer Selbsteinschätzung hinsichtlich der Zielerreichung durch die Vorstandsmitglieder erörterte der Aufsichtsratsvorsitzende diese sowie die individuellen Zielerreichungsgrade für die ordentlichen Vorstandsmitglieder zunächst mit dem Vorstandsvorsitzenden. Entsprechend des definierten Prozesses stimmte sich der Aufsichtsratsvorsitzende sodann themenbezogen mit den Vorsitzenden des Prüfungs-, Risiko- und Technologieausschusses zur Zielerreichung und den Zielerreichungsgraden gemäß einer vorab festgelegten quantitativen Gewichtung ab. Auf Grundlage dessen fand anschließend eine Abstimmung mit dem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden statt, bevor der

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

[Vergütungsbericht](#)

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Nominierungsausschuss das Ergebnis der vorangegangenen Abstimmungen eingehend erörtert und einen Beschlussvorschlag an den Aufsichtsrat vorbereitet.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ziele pro Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2024:

Vorstand und Aufsichtsrat

Individuelle Vorstandsziele (Teil 1)

Zusammengefasster Lagebericht

Vorstandsmitglied	Gewichtung	Ziel	Zielerreichung	
Dr. Theodor Weimer	jeweils 25 %	1	Reputation Gruppe Deutsche Börse (externe und interne Stakeholder)	190 %
		2	Reibungsloses und effektives Übergangsmanagement in der CEO-Nachfolge	170 %
		3	Management der unternehmensweiten Umsetzung von Jahr 1 der Gruppenstrategie „Horizon 2026“	180 %
		4	Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d. h. Cum-Ex-Thematik, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatoren, rechtliche Verfahren sowie weitere ad hoc auftretende Themen)	180 %
Dr. Stephan Leithner	jeweils 25 %	1	Geschäftsergebnisse in den Segmenten Investment Management Solutions sowie Fund Services und Securities Services (bzgl. der letzten beiden Segmente bis zum 31. Mai 2024) gemäß den vom Aufsichtsrat auf Grundlage des Marktkonsensus beschlossenen finanziellen Zielen für 2024	160 %
		2	Management der Umsetzung von Jahr 1 der Gruppenstrategie „Horizon 2026“ unter besonderer Berücksichtigung der Segmente Investment Management Solutions, Fund Services und Securities Services (bzgl. der letzten beiden Segmente bis zum 31. Mai 2024)	160 %
		3	Unterstützung beim Übergangsmanagement in der CEO-Nachfolge	180 %
		4	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Förderung von Innovation, Agilität und gesamthaften Unternehmensergebnissen sowie</li> <li>▪ Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d.h. Cum-Ex-Thematik, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatoren, rechtliche Verfahren sowie weitere ad hoc auftretende Themen)</li> </ul>	180 %
Dr. Christoph Böhm	jeweils 25 %	1	Effektivität der IT-Organisation (d.h. operationale Stabilität, Cyber-Resilienz, IT Findings Management, Umsetzung IT Transformationsprogramme wie Core Banking Luxemburg)	130 %
		2	Management der Umsetzung von Jahr 1 der Gruppenstrategie „Horizon 2026“ mit besonderem Fokus auf Digital Asset Leadership und der Entwicklung einer AI-Strategie	120 %
		3	Unterstützung beim Übergangsmanagement in der CEO-Nachfolge	120 %
		4	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Förderung von Innovation, Agilität und gesamthaften Unternehmensergebnissen sowie</li> <li>▪ Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d.h. Cum-Ex-Thematik, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatoren, rechtliche Verfahren sowie weitere ad hoc auftretende Themen)</li> </ul>	120 %
Dr. Thomas Book	jeweils 25 %	1	Geschäftsergebnisse im Segment Trading & Clearing gemäß den vom Aufsichtsrat auf Grundlage des Marktkonsensus beschlossenen finanziellen Zielen für 2024	130 %
		2	Management der Umsetzung von Jahr 1 der Gruppenstrategie „Horizon 2026“ mit besonderem Fokus auf Digital Leadership und dem Segment Trading & Clearing	120 %
		3	Unterstützung beim Übergangsmanagement in der CEO-Nachfolge	130 %
		4	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Förderung von Innovation, Agilität und gesamthaften Unternehmensergebnissen sowie</li> <li>▪ Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d.h. Cum-Ex-Thematik, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatoren, rechtliche Verfahren sowie weitere ad hoc auftretende Themen)</li> </ul>	130 %

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen



Vorstand und Aufsichtsrat

Individuelle Vorstandsziele (Teil 2)

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Vorstandsmitglied	Gewichtung	Ziel	Zielerreichung	
Dr. Stephanie Eckermann (seit 1. Juni 2024)	jeweils 25 %	1	Geschäftsergebnisse in den Segmenten Fund Services und Securities Services (ab 1. Juni 2024) gemäß den vom Aufsichtsrat auf Grundlage des Marktkonsensus beschlossenen finanziellen Zielen für 2024	130 %
		2	Management der Umsetzung von Jahr 1 der Gruppenstrategie „Horizon 2026“ unter besonderer Berücksichtigung der Segmente Fund Services und Securities Services	115 %
		3	Unterstützung beim Übergangsmanagement in der CEO-Nachfolge	130 %
		4	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Förderung von Innovation, Agilität und gesamthaften Unternehmensergebnissen sowie</li> <li>▪ Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d.h. Cum-Ex-Thematik, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatoren, rechtliche Verfahren sowie weitere ad hoc auftretende Themen)</li> </ul>	120 %
Heike Eckert	jeweils 25 %	1	Effektivität der Compliance Funktion	120 %
		2	Effektivität in der Weiterentwicklung von Prozessen und Strukturen der Gruppe Deutsche Börse mit Fokus auf der Weiterentwicklung der Corporate Human Resources-Strategie unter besonderer Berücksichtigung von Diversität und Inklusion für die gesamte Gruppe Deutsche Börse	130 %
		3	Unterstützung beim Übergangsmanagement in der CEO-Nachfolge	130 %
		4	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Förderung von Innovation, Agilität und gesamthaften Unternehmensergebnissen sowie</li> <li>▪ Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d.h. Cum-Ex-Thematik, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatoren, rechtliche Verfahren sowie weitere ad hoc auftretende Themen)</li> </ul>	120 %
Gregor Pottmeyer	jeweils 25 %	1	Effektivität in den Bereichen Accounting, Controlling, Steuern und Risikomanagement sowie Konzeptionierung und Umsetzung des CSRD Reporting	120 %
		2	Management der Umsetzung von Jahr 1 der Gruppenstrategie „Horizon 2026“ unter besonderer Berücksichtigung der finanziellen Seite	120 %
		3	Unterstützung beim Übergangsmanagement in der CEO-Nachfolge	130 %
		4	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Förderung von Innovation, Agilität und gesamthaften Unternehmensergebnissen sowie</li> <li>▪ Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d.h. Cum-Ex-Thematik, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatoren, rechtliche Verfahren sowie weitere ad hoc auftretende Themen)</li> </ul>	120 %

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Gesamtzieelerreichung aus dem Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2024 mit Auszahlung in 2025

Der sich aus der Gesamtzieelerreichung des Performance Bonus ergebende Betrag wird hälftig in bar ausgezahlt sowie hälftig in Höhe des Netto-Auszahlungsbetrages in Restricted Stock investiert. Die Barauszahlung erfolgt spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzernjahresabschlusses folgt. Durch die performanceabhängige Restricted Stock werden eine Stärkung der langfristigen Anreizwirkung des

Performance Bonus und eine weitere Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionär\*innen erzielt. Die Restricted Stock wird – der Empfehlung G.10 DCGK folgend – mit einer vierjährigen Sperrfrist unterlegt. Erst nach diesem Zeitraum von vier Jahren kann das Vorstandsmitglied über die Restricted Stock frei verfügen.

Die folgende Tabelle fasst die Zielerreichungen sowie Auszahlungsbeträge pro Vorstandsmitglied zusammen:

### Zusammenfassung des Performance Bonus 2024

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in T€		Zielerreichung in %				Auszahlungsbetrag in T€	
	Baranteil	Restricted Stock	Nettoerlöse	EBITDA	Individuelle Ziele	Gesamt	Bar	Restricted Stock
Dr. Theodor Weimer	1.210,0	1.210,0	172,93	179,13	180,00	177,35	2.145,9	2.145,9
Dr. Stephan Leithner	913,0	913,0	172,93	179,13	170,00	174,02	1.588,8	1.588,8
Dr. Christoph Böhm	616,0	616,0	172,93	179,13	123,00	158,35	975,4	975,4
Dr. Thomas Book	568,5	568,5	172,93	179,13	128,00	160,02	909,7	909,7
Dr. Stephanie Eckermann (seit 1. Juni 2024)	331,6	331,6	172,93	179,13	124,00	158,69	526,3	526,3
Heike Eckert	568,5	568,5	172,93	179,13	125,00	159,02	904,0	904,0
Gregor Pottmeyer	616,0	616,0	172,93	179,13	123,00	158,35	975,4	975,4

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

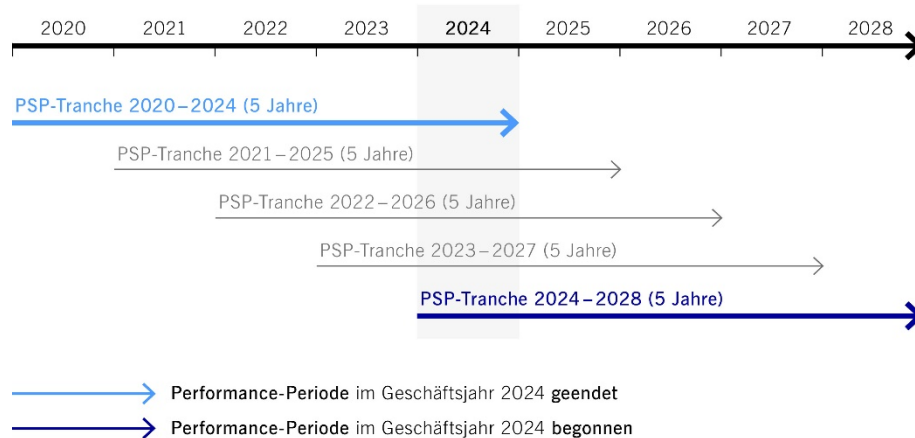
Weitere Informationen

### Performance Shares

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 wurde den Mitgliedern des Vorstands die Performance Share Plan (PSP)-Tranche 2024 zugeteilt. Zudem endete mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 die Performance-Periode der PSP-Tranche 2020. Darüber hinaus wurden in den vergangenen Geschäftsjahren weitere PSP-Tranchen zugeteilt, deren Performance-Perioden noch laufen.

Die folgende Übersicht zeigt die PSP-Tranchen mit Bezug zum Geschäftsjahr 2024 konsolidiert:

### Laufende Tranchen Performance Shares



### Grundlagen der PSP-Tranche 2024

Der Performance Share Plan 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 AG gelegt. Gleichzeitig fördert die fünfjährige Performance-Periode eine langfristige Entwicklung der Deutsche Börse AG 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.

Der relevante Zuteilungskurs für die PSP-Tranche 2024, welche zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 zugeteilt wurde und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2028 endet, betrug 180,86 €. Die individuellen Zielbeträge, der Zuteilungskurs, die Anzahl zugeteilter virtueller Performance Shares sowie die maximal mögliche Anzahl von Performance Shares am Ende der Performance-Periode lassen sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt zusammenfassen:

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

#### Zuteilung der PSP-Tranche 2024

Vorstandsmitglied

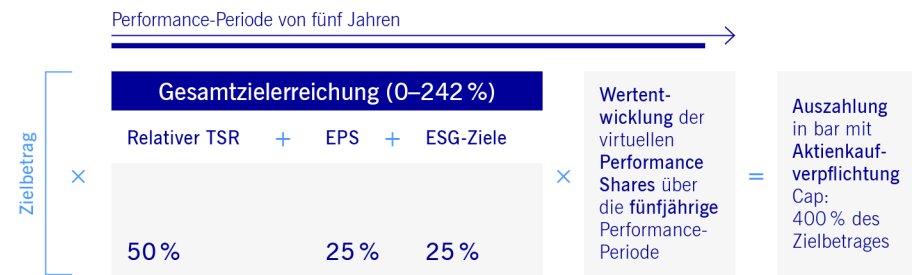
Vorstandsmitglied	Zielbetrag in T€	Zuteilungskurs in €	Anzahl zugeteilter Per- formance Shares	Anzahl maximal möglicher Performance Shares (242 % Zielerreichung)
Dr. Theodor Weimer	1.430,0	180,86	7.907	19.135
Dr. Stephan Leithner	1.023,0	180,86	5.657	13.690
Dr. Christoph Böhm	616,0	180,86	3.406	8.243
Dr. Thomas Book	568,0	180,86	3.141	7.602
Dr. Stephanie Eckermann (seit 1. Juni 2024)	331,3	180,86	1.832	4.434
Heike Eckert	568,0	180,86	3.141	7.602
Gregor Pottmeyer	616,0	180,86	3.406	8.243

Nach Ablauf der 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-Ziele. Die finanziellen Leistungskriterien erlauben jeweils eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 Prozent bis 250 Prozent, während im Rahmen der ESG-Ziele eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 Prozent bis 217,5 Prozent möglich ist. Die Zielerreichung in den Leistungskriterien relativer TSR und EPS wird nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode festgestellt. 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 mit Hilfe 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 der anfänglich zugeteilten 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 Prozent 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 AG zu investieren.

## Performance Shares



### Leistungskriterien der PSP-Tranche 2024

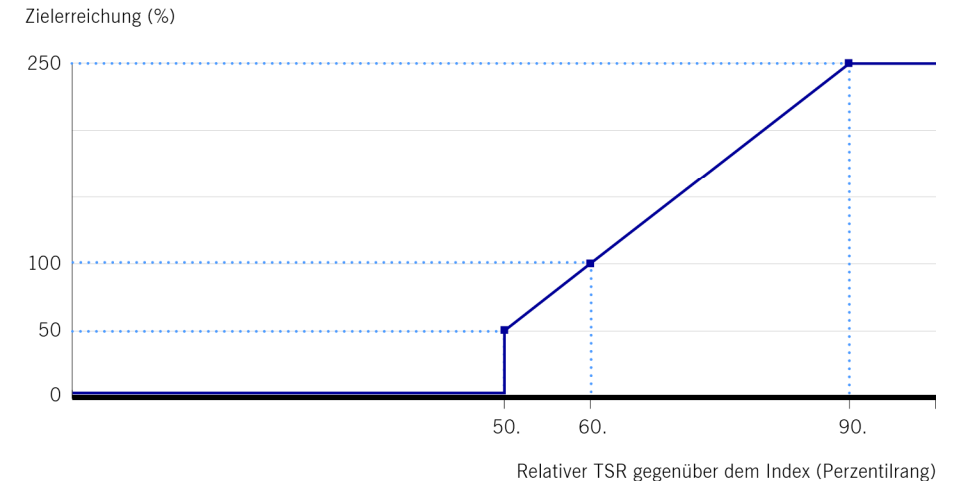
#### Relativer Total Shareholder Return

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 Leistungskriterium genutzt. Der relative TSR verstärkt die Interessenkongruenz von Vorstand und Aktionär\*innen und integriert zudem eine relative Erfolgsmessung in das Vergütungssystem. Somit wird ein starker Anreiz zur langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppe geschaffen.

Die mögliche Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 50 Prozent gewichteten Leistungskriterium reicht von 0 Prozent bis 250 Prozent. Mit einer ambitionierten Festlegung der Zielerreichungskurve, die insbesondere den Beginn einer Auszahlung erst ab Übertreffen des Medians vorsieht, betont der Aufsichtsrat auch in Bezug auf den Total Shareholder Return den Pay for Performance-Gedanken der Vorstandsvergütung in besonderem Maße.

Im Detail stellt sich die Zielerreichungskurve des relativen TSR wie folgt dar:

## Zielerreichungskurve relativer TSR



Die Zielerreichung für das Leistungskriterium relativer TSR wird nach Ablauf der Performance-Periode der jeweiligen PSP-Tranche offengelegt.

### 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 langfristiges profitables Wachstum incentiviert und der Wachstumsfokus der Deutsche Börse AG 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.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

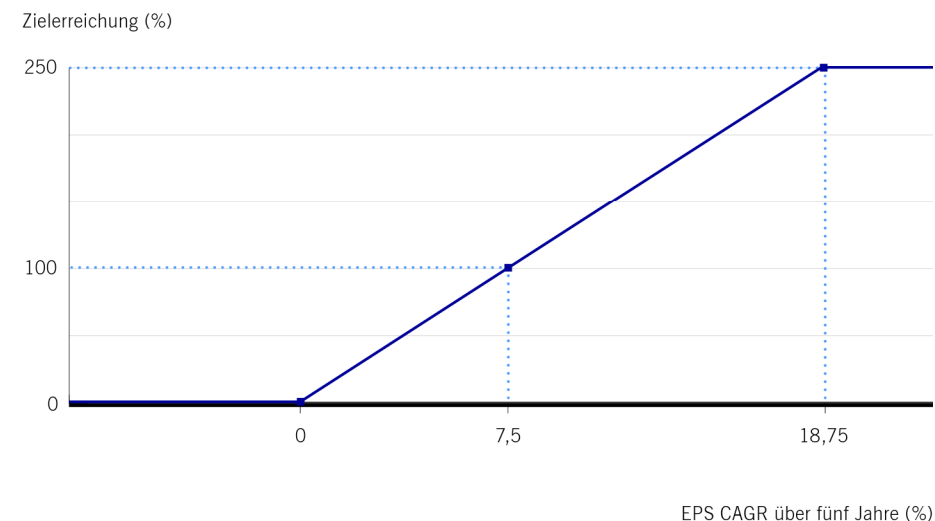
Weitere Informationen

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 Prozent gewichteten Leistungskriterium reicht von 0 Prozent bis 250 Prozent. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat eine EPS CAGR von 7,5 Prozent p. a. über die Performance-Periode festgelegt und als Obergrenze 18,75 Prozent p. a., als Untergrenze 0 Prozent p. a. bestimmt.

Im Detail stellt sich die Zielerreichungskurve des EPS wie folgt dar:

## Zielerreichungskurve EPS



Für die Berechnung der Zielerreichung wird das EPS „as reported“ um etwaige Abschreibungen von immateriellen Vermögenswerten, sog. Purchase Price Allocations (PPA), sowie um Transaktionskosten in Fällen von großen M&A-Transaktionen, die einen Wert von mehr als 1 Mrd. € aufweisen, bereinigt. Die PPA-Korrektur trägt dem Geschäftsmodell der Deutsche Börse AG und möglichen M&A-Zielen Rechnung, 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.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Die Zielerreichung für das Leistungskriterium EPS sowie etwaige Bereinigungen werden nach Ablauf der Performance-Periode der jeweiligen PSP-Tranche offengelegt.

### 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 AG ihren Fokus auf eine ganzheitliche Wahrnehmung ihrer unternehmerischen Verantwortung und stellt den nachhaltigen Unternehmenserfolg sicher.

Die ESG-Ziele werden auf der Grundlage eines Kriterienkatalogs sowie unter Berücksichtigung der Materialitätsanalyse der Deutsche Börse AG mit den vier Kategorien „Externe Sicht“, „Mitarbeitendenzufriedenheit“, „Ausbau des ESG-Geschäfts“ und „CO<sub>2</sub>-Neutralität“ festgelegt, um die verschiedenen ESG-Aspekte widerzuspiegeln und ganzheitlich abzudecken.

## Überblick ESG-Ziele

Kategorie	Externe Sicht	Mitarbeitenden-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 Mitarbeitendenbefragung	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“, „Mitarbeitendenzufriedenheit“, „Ausbau des ESG-Geschäfts“ und „CO<sub>2</sub>-Neutralität“ nach Ablauf jedes Geschäftsjahres ermittelt, gewichtet 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 Prozent gewichteten Leistungskriterium liegt zwischen 0 Prozent und 217,5 Prozent. Die jährlich festgestellte Zielerreichung im Leistungskriterium ESG-Ziele sowie die Zielerreichungen in den einzelnen Kategorien der ESG-Ziele werden nach Ablauf jedes Geschäftsjahres offengelegt.

### Externe Sicht

In der Kategorie „Externe Sicht“ wird das Ziel verfolgt, gute Ergebnisse in drei führenden unabhängigen ESG-Ratings zu erzielen. Die Zielerreichung richtet sich dabei nach dem durchschnittlichen Rang (Perzentil) in drei führenden unabhängigen ESG-Ratings, die vorab vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Für die PSP-Tranche 2024 hat der Aufsichtsrat die ESG-Ratings von S&P, Sustainalytics und MSCI ausgewählt.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 Prozent gewichteten Leistungskriterium liegt zwischen 0 Prozent und 250 Prozent. 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.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

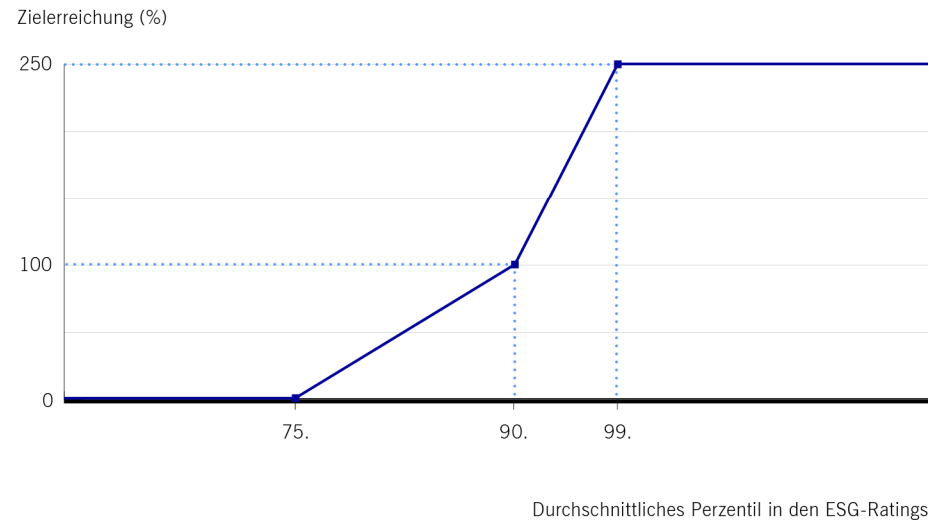
Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Im Detail stellt sich die Zielerreichungskurve für die Kategorie „Externe Sicht“ wie folgt dar:

### Zielerreichungskurve ESG-Ratings



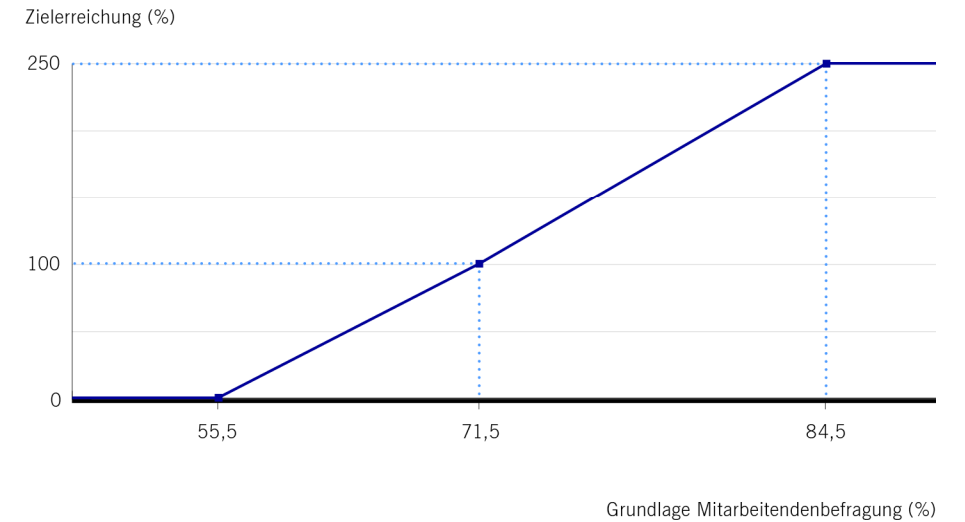
#### Mitarbeitendenzufriedenheit

Die Deutsche Börse AG verfolgt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie auch eine nachhaltige Personalpolitik. Hierzu gehört insbesondere eine hohe Mitarbeitendenzufriedenheit. Um dies zu unterstreichen, ist die Erzielung guter Ergebnisse in der jährlichen Mitarbeitendenbefragung als weiteres ESG-Ziel integriert. Die Befragung erfolgt dabei durch einen unabhängigen externen Anbieter.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 Prozent gewichteten Leistungskriterium beträgt zwischen 0 Prozent und 250 Prozent. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat ein Ergebnis in der jährlichen Mitarbeitendenbefragung von 71,5 Prozent Zustimmung festgelegt sowie eine Ober- und Untergrenze festgesetzt. Die Obergrenze bildet ein Ergebnis von 84,5 Prozent Zustimmung, die Untergrenze 55,5 Prozent Zustimmung.

Im Detail stellt sich die Zielerreichungskurve für die Kategorie „Mitarbeitendenzufriedenheit“ wie folgt dar:

### Zielerreichungskurve Mitarbeitendenzufriedenheit



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

### Ausbau des ESG-Geschäfts

Als drittes ESG-Ziel dient das Wachstum der Nettoerlöse mit ESG-Produkten und ESG-Dienstleistungen. Im Jahr 2021 hat die Gruppe Deutsche Börse eine eigene Definition für ESG-Nettoerlöse erarbeitet und überprüft diese jährlich.

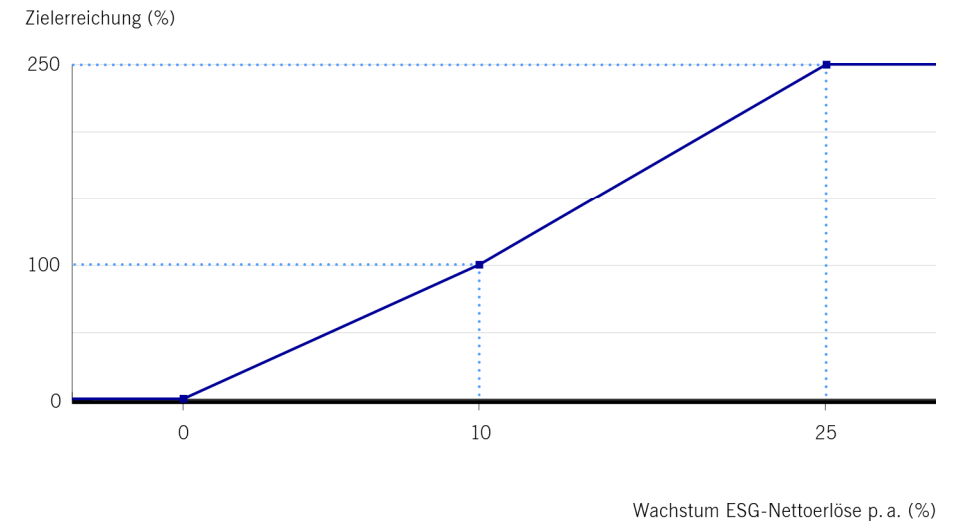
Im Segment Investment Management Solutions bietet die ISS STOXX® einerseits Rating-Dienstleistungen für Management- und Investitionsentscheidungen sowie Lösungen zur Einhaltung von Regulierungs-, Governance- oder Marktstandards und/oder Aktionärs- bzw. Stakeholder-Erwartungen an. Zum anderen bietet ISS STOXX® ESG-Indizes und Klima-Benchmarks an. Die entsprechenden ESG-Nettoerlöse umfassen die Geschäftsbereiche Corporate Solutions, ESG Analytics und Governance Solutions sowie alle Erlöse aus der Lizenzierung von nachhaltigen Indexlösungen. Lizenzeinnahmen aus solchen Produkten können entweder direkt zugeordnet werden (z. B. im Fall von ETF-Lizenzen) oder es erfolgt eine Zuordnung, wenn sie als Teil eines Pakets verkauft werden.

Im Segment Trading & Clearing betreibt die EEX Handels- und Clearingdienstleistungen für Spot- und Terminmärkte für Commodities. Die EEX definiert ESG-Nettoerlöse als Erlöse im Zusammenhang mit nachhaltigen Rohstoff-Märkten. Sie umfassen Verträge über Ökostrom, Emissionszertifikate und die damit verbundenen Dienstleistungen für Register- und Herkunftsnachweise sowie Stromprodukte, bezogen auf den Anteil der erneuerbaren Energieerzeugung des jeweiligen Marktgebiets oder Landes.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 Prozent gewichteten Leistungskriterium beträgt zwischen 0 Prozent und 250 Prozent. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat ein Wachstum der ESG-Nettoerlöse von 10 Prozent p. a. festgelegt sowie eine Ober- und Untergrenze definiert. Die Obergrenze liegt bei 25 Prozent p. a., die Untergrenze bei 0 Prozent p. a.

Im Detail stellt sich die Zielerreichungskurve für die Kategorie „Ausbau des ESG-Geschäfts“ wie folgt dar:

### Zielerreichungskurve ESG-Geschäft



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

### CO<sub>2</sub>-Neutralität

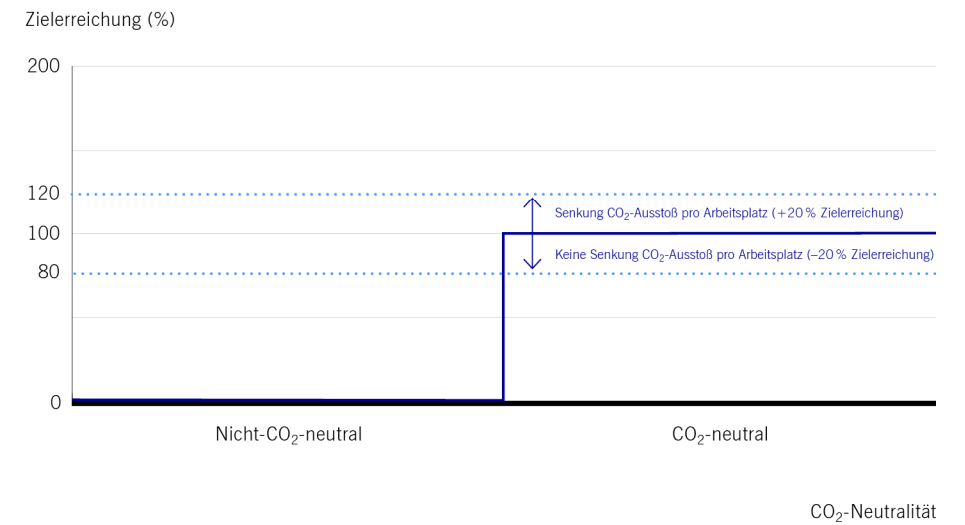
Ein weiteres bedeutendes ESG-Ziel ist es, die CO<sub>2</sub>-Neutralität für die Gruppe Deutsche Börse zu erreichen und zu erhalten.

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

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 gesenkt werden. Im Falle einer Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes wird die Zielerreichung in der Kategorie „CO<sub>2</sub>-Neutralität“ um 20 Prozent erhöht. Gelingt dies nicht, verringert sich die Zielerreichung um 20 Prozent. Aufgrund des hohen Anteils an Gebäudeenergie erfolgt die Berechnung pro Arbeitsplatz.

Im Detail stellt sich die Zielerreichungskurve für die Kategorie „CO<sub>2</sub>-Neutralität“ wie folgt dar:

### Zielerreichungskurve CO<sub>2</sub>-Neutralität





Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

### Zielerreichung in den ESG-Zielen

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde in den ESG-Zielen eine durchschnittliche Zielerreichung von 167,24 Prozent erreicht und festgeschrieben.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Zielerreichungen in den einzelnen Kategorien der ESG-Ziele:

### Zielerreichung in den ESG-Zielen

PSP-Tranchen	Geschäfts-jahr	Zielerreichung in %				Durchschnitt
		Externe Sicht	Mitarbeitenden-zufriedenheit	Ausbau des ESG-Geschäfts	CO <sub>2</sub> -Neutralität	
2021 2022 2023 2024	2021	188,89	140,38	250,00	120,00	174,82
	2022	227,80	128,80	250,00	120,00	181,65
	2023	238,89	128,85	151,16	120,00	159,73
	2024	222,22	169,23	157,52	120,00	167,24
	2025	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025				
	2026	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2026				
	2027	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027				
	2028	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028				

### Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der PSP-Tranche 2020

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endete die fünfjährige Performance-Periode der PSP-Tranche 2020. Die PSP-Tranche 2020 war die letzte Tranche, die auf dem Vergütungssystem basierte, welches mit Wirkung zum 1. Januar 2016 vom Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung am 11. Mai 2016 mit einer Zustimmung von 84,19 Prozent gebilligt wurde (Vergütungssystem 2016). Dieses Vergütungssystem wurde angepasst und von der Hauptversammlung am 19. Mai 2020 gebilligt (Vergütungssystem 2020).

Es entspricht im Wesentlichen dem Vergütungssystem 2016. Die im Vergütungssystem 2020 gezielt vorgenommenen Anpassungen beziehen sich ausschließlich auf die Kalibrierung der Zielerreichungskurven für die Leistungskriterien „Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses“ und „TSR-Performance“. Während für die PSP-Tranche 2020 das Vergütungssystem 2016 für Herrn Dr. Theodor Weimer, Herrn Dr. Stephan Leithner, Herrn Dr. Christoph Böhm, Herrn Dr. Book und Herrn Gregor Pottmeyer gilt, ist für diese Tranche das Vergütungssystem 2020 ausschließlich für Frau Heike Eckert gültig.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Die Zielerreichung aus der PSP-Tranche 2020 wurde auf Basis der gleichgewichteten Leistungskriterien „Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses“ und „TSR-Performance“ gemessen.

#### Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses

Beim Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses handelt es sich um das Wachstum des bereinigten Periodenüberschusses, der den Anteilseignern der Deutsche Börse AG für das entsprechende Geschäftsjahr zuzuordnen ist. Der Aufsichtsrat bestimmt innerhalb der Performance-Periode von fünf Jahren nach jedem Geschäftsjahr den Zielerreichungsgrad für das Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses und legt ihn entsprechend fest (jährlicher Lock-in). 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.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde der bereinigte Konzern-Jahresüberschuss der Deutsche Börse AG von 1.841,3 Mio. € im Vorjahr auf 2.006,1 Mio. € und somit um 8,95 Prozent gesteigert. Vom unbereinigten Konzern-Jahresüberschuss (1.948,5 Mio. €) unterscheidet er sich durch die Bereinigung von Sondereffekten, welche durch M&A-Aktivitäten und Rechtsstreitigkeiten entstanden. Zusätzlich wurden Kosten für organisatorische Restrukturierungsmaßnahmen bereinigt.

Die Steigerung von 8,95 Prozent im Geschäftsjahr 2024 entspricht innerhalb des Vergütungssystems 2016 einer Zielerreichung von 108,70 Prozent, innerhalb des Vergütungssystems 2020 einer Zielerreichung von 119,34 Prozent.

Insgesamt wurde für das Leistungskriterium „Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses“ für die PSP-Tranche 2020 eine Zielerreichung von 164,248 Prozent (Vergütungssystem 2016) bzw. 166,268 Prozent (Vergütungssystem 2020) festgestellt.

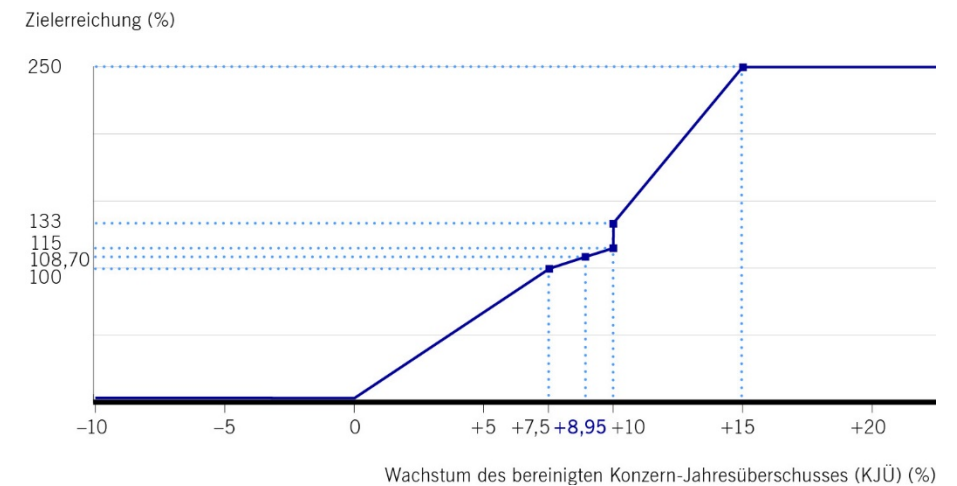
Die folgenden Übersichten stellen die einzelnen Zielerreichungen über die Performance-Periode hinweg sowie die Zielerreichungskurven dar:

#### Zielerreichung Konzern-Jahresüberschuss

Geschäftsjahr	Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses in %	Vergütungssystem 2016	Vergütungssystem 2020
		Zielerreichung in %	Zielerreichung in %
2020	8,93	108,58	119,07
2021	8,16	103,96	108,80
2022	20,24	250,00	250,00
2023	17,56	250,00	234,13
2024	8,95	108,70	119,34
Ø Zielerreichung		164,248	166,268

#### Zielerreichungskurve Konzern-Jahresüberschuss

(Vergütungssystem 2016)



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

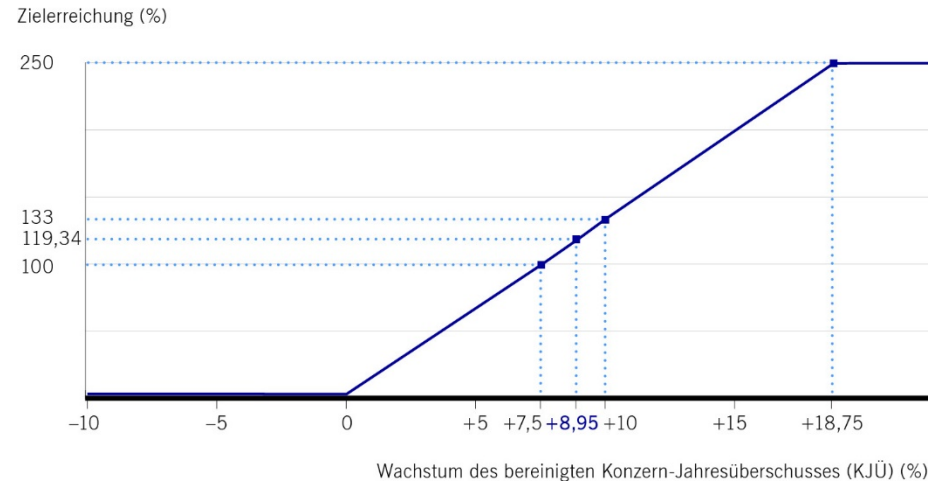
Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Zielerreichungskurve Konzern-Jahresüberschuss

(Vergütungssystem 2020)



### TSR-Performance

Die relative 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 Positionierung wird auf Basis der TSR-Performance, die durch den Vergleich des TSR am Anfang und Ende der Performance-Periode gemessen wird, ermittelt. Die mögliche Zielerreichung reicht von 0 Prozent bis maximal 250 Prozent.

Für das Leistungskriterium „TSR-Performance“ wurde für die PSP-Tranche 2020 sowohl im Vergütungssystem 2016 als auch im Vergütungssystem 2020 eine Zielerreichung von jeweils 60,00 Prozent festgestellt.

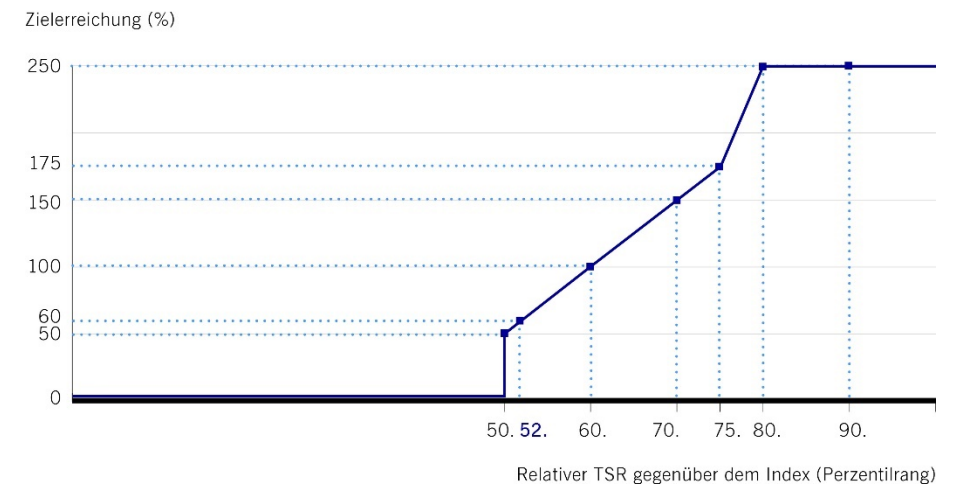
Die folgenden Übersichten stellen die Zielerreichung in der TSR-Performance sowie die Zielerreichungskurven dar:

### Zielerreichung relativer TSR

Ist-Perzentilrang	52.
Zielerreichung in %	60,00

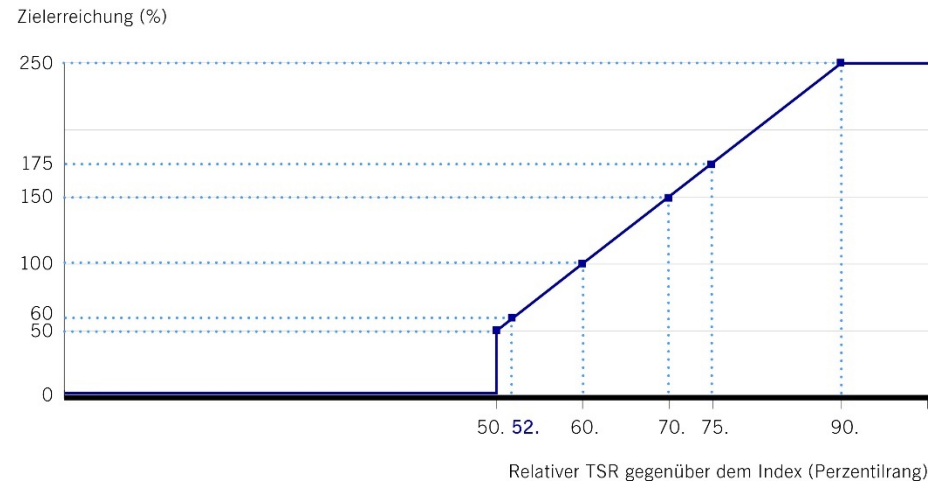
## Zielerreichungskurve relativer TSR

(Vergütungssystem 2016)



## Zielerreichungskurve relativer TSR

(Vergütungssystem 2020)



Auf Basis der Zielerreichungen in den beiden gleichgewichteten Leistungskriterien ergibt sich in der PSP-Tranche 2020 eine Gesamtzielerreichung von 112,12 Prozent (Vergütungssystem 2016) bzw. eine Gesamtzielerreichung von 113,13 Prozent (Vergütungssystem 2020).

Die nachfolgende Tabelle bietet einen zusammenfassenden Überblick über die wesentlichen Elemente der PSP-Tranche 2020:

### PSP-Tranche 2020

Zum 31. Dezember amtierende Vorstandsmitglieder

	Zielbetrag in T€	Zuteilungskurs in €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Gesamtziel- erreichung in %	Finale Anzahl Performance Shares	Schlusskurs <sup>1</sup> in €	Auszahlungs- betrag in T€
Dr. Theodor Weimer	1.300,0	138,48	9.388	112,12	10.526	222,82	2.519,1
Dr. Stephan Leithner	560,0	138,48	4.044	112,12	4.535	222,82	1.085,3
Dr. Christoph Böhm	560,0	138,48	4.044	112,12	4.535	222,82	1.085,3
Dr. Thomas Book	516,7	138,48	3.731	112,12	4.184	222,82	1.001,3
Heike Eckert (seit 1. Juli 2020)	258,3	138,48	1.866	113,13	2.111	222,82	505,2
Gregor Pottmeyer	560,0	138,48	4.044	112,12	4.535	222,82	1.085,3

1) Zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden in Höhe von 16,50 €.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Die Auszahlung aus der PSP-Tranche 2020 erfolgt in drei gleichen Tranchen in den Jahren 2025–2027. Der Zahlungsbetrag muss nach Abzug von Steuern vollständig in Aktien der Deutsche Börse AG investiert werden. Der Aktienwerb erfolgt dabei gemäß dem dafür vorgesehenen automatisierten und im Folgenden beschriebenen Verfahren.

### Share Ownership Guidelines

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

Die Share Ownership Guidelines sind ein wesentliches Element, um die Interessen des Vorstands noch weiter an die der Aktionär\*innen anzugleichen. Zudem wird die Vergütung des Vorstands hierdurch weiter auf den strategisch angestrebten langfristigen Unternehmenserfolg der Deutsche Börse AG ausgerichtet. Das aktuelle Vergütungssystem verpflichtet den Vorstandsvorsitzenden 200 Prozent, und die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 Prozent ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung in Aktien der Deutsche Börse AG zu halten. Diese Regelung gilt für Herrn Dr. Stephan Leithner und für Frau Dr. Stephanie Eckermann.

Abweichend hiervon beträgt aufgrund einer früheren vertraglichen Vereinbarung die Verpflichtung für die Vorstandsmitglieder im Fall des Vorstandsvorsitzenden, Herrn Dr. Theodor Weimer, 300 Prozent und im Fall der ordentlichen Mitglieder des Vorstands, Herrn Dr. Christoph Böhm, Herrn Dr. Thomas Book, Frau Heike Eckert und Herrn Gregor Pottmeyer, 200 Prozent der Brutto-Grundvergütung.

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 innerhalb von vier Jahren aufgebaut werden.

Der im Rahmen des Performance Bonus Plan sowie im Performance Share Plan festgelegte Aktienwerb sowie der Aktienwerb aus privaten Mitteln wird für Mitglieder des Vorstands durch einen von der Deutsche Börse AG 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 AG investiert. Der Aktienwerb erfolgt im Zeitraum der ersten vier Handelstage im Juni eines jeden Jahres, die unmittelbar aufeinander folgende Kalendertage sind.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

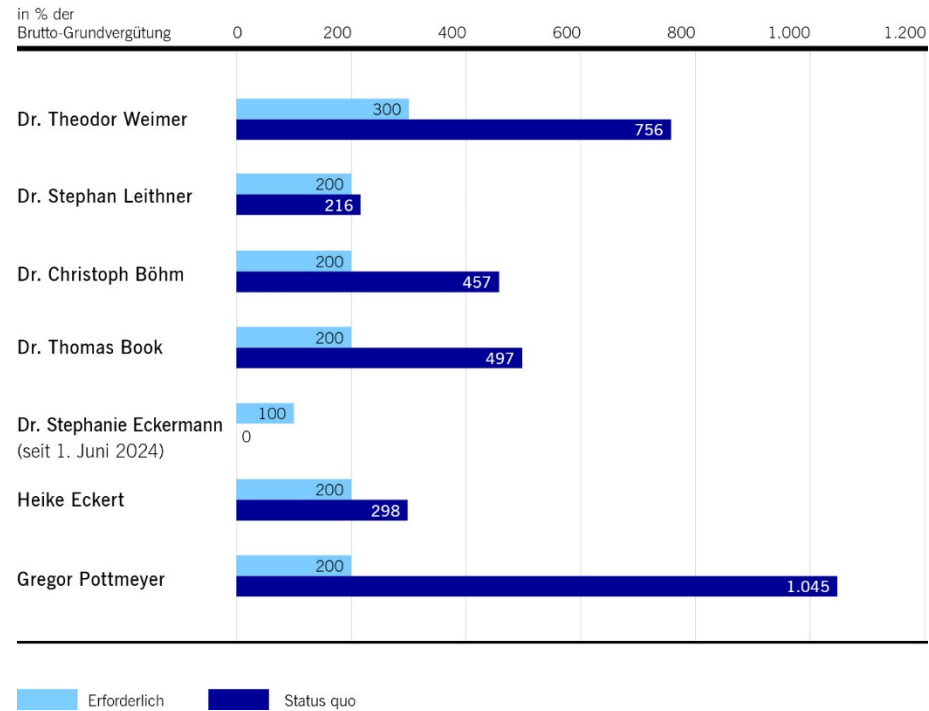
Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Share Ownership Guidelines



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 fand die Bewertung ihrer Aktienstände zum 31. Dezember 2021 statt. Auch in diesen Fällen wurde die Erfüllung der Share Ownership Guidelines festgestellt. Im Fall von Frau Heike Eckert wurde der Aktienbestand zum 31. Dezember 2023 bewertet und die Erfüllung der Share Ownership Guidelines festgestellt. Somit haben alle Vorstandsmitglieder – mit Ausnahme von Frau Dr. Stephanie Eckermann, die erst seit dem 1. Juni 2024 Vorstandsmitglied ist – die Share Ownership Guidelines erfüllt.

Vorstand und Aufsichtsrat

Share Ownership Guidelines

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Vorstandsmitglied

	Erforderlich		Status quo	
	Prozentsatz der Grundvergütung	Betrag in T€	Betrag in T€	Prozentsatz der Grundvergütung
Dr. Theodor Weimer	300	4.500,0	11.337,4	756
Dr. Stephan Leithner	200	3.300,0	3.569,6	216
Dr. Christoph Böhm	200	1.440,0	3.291,2	457
Dr. Thomas Book	200	1.300,0	3.229,9	497
Dr. Stephanie Eckermann (seit 1. Juni 2024)	100	715,0	0	0
Heike Eckert	200	1.300,0	1.935,7	298
Gregor Pottmeyer	200	1.440,0	7.525,9	1.045

### 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 bereits 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.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Im Geschäftsjahr 2024 lagen keine Gründe für eine Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelungen vor, weshalb keine Rückforderung oder Reduzierung einer erfolgsabhängigen Vergütung seitens des Aufsichtsrats erfolgte.

## Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens

### 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 der Empfehlung 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.

### 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.

## 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 Konkurrenzfähigkeit auszuüben. Für die Geltungsdauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine Karenzentschädigung in Höhe von 75 Prozent der zuletzt bezogenen Grundvergütung und 75 Prozent 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 Prozent angerechnet, soweit der anderweitige Verdienst zusammen mit der Karenzentschädigung die zuletzt bezogene Vergütung überschreitet. Die Gesellschaft kann vor Beendigung des Dienstvertrags auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

## Angaben zu Leistungen von Dritten

Für das Geschäftsjahr 2024 haben die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von Dritten für ihre Vorstandstätigkeit erhalten.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

### Gewährte und geschuldete Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung inklusive der relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten gemäß § 162 AktG dar. Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst dabei alle Vergütungskomponenten, deren Leistungsmessungen abgeschlossen sind, für die alle aufschiebenden bzw. auflösenden Bedingungen erfüllt bzw. weggefallen sind und die mit Ablauf des Geschäftsjahres verdient sind. Hiervon ist unabhängig, ob die Auszahlung bereits im Geschäftsjahr 2024 erfolgt ist oder erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 erfolgt. Daher wird beispielsweise im Rahmen der einjährigen variablen Vergütung der Performance Bonus (Baranteil) für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 erfolgt.

Bei der dargestellten Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 handelt es sich dabei um

- die im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlte Grundvergütung.
- die im Geschäftsjahr 2024 angefallenen Nebenleistungen.
- den für das Geschäftsjahr 2024 festgestellten Performance Bonus (Baranteil), der im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wird.
- den für das Geschäftsjahr 2024 festgestellten Performance Bonus (Restricted Stock), der im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt und investiert wird.
- die im Geschäftsjahr 2020 zugeteilte und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 beendete Tranche der Performance Shares, die zu jeweils einem Drittel im Geschäftsjahr 2025, 2026 und 2027 ausbezahlt wird.

Darüber hinaus wurde im Rahmen der Auszahlungsberechnung für die Tranche 2020–2024 der Performance Shares festgestellt, dass für die Tranche 2019–2023 eine Korrektur des Auszahlungsbetrages notwendig ist. Der resultierende Differenzbetrag im Vergleich zum ursprünglichen Auszahlungsbetrag wird für die jeweiligen Vorstandsmitglieder im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt.

Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 ist Teil der Vorstandsvergütung. Entsprechend werden die Altersversorgungszusagen für das Geschäftsjahr 2024 ergänzend in den Tabellen ausgewiesen.

Vorstand und Aufsichtsrat

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG (Teil 1)

Zusammengefasster Lagebericht

Dr. Theodor Weimer  
(Vorsitzender, seit 1. Oktober 2024 Co-CEO)

Dr. Stephan Leithner  
(verantwortlich für Investment Management Solutions,  
seit 8. März 2024 stellvertretender Vorstandsvorsitzender,  
seit 1. Oktober 2024 Co-CEO)

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %
Grundvergütung	1.650,0	19,9	1.575,0	15,9	1.221,0	22,6	756,0	16,5
Nebenleistungen	60,3	0,7	60,6	0,6	19,2	0,4	22,8	0,5
Einjährige variable Vergütung	2.145,9	25,9	2.225,3	22,4	1.588,8	29,4	1.078,0	23,5
Performance Bonus (Baranteil)	2.145,9	–	2.225,3	–	1.588,8	–	1.078,0	–
Mehrfährige variable Vergütung	4.429,5	53,5	6.056,3	61,1	2.572,8	47,6	2.728,2	59,5
Performance Bonus (Restricted Stock)	2.145,9	–	2.225,3	–	1.588,8	–	1.078,0	–
Performance Shares Tranche 2019–2023	–235,5 <sup>1</sup>	–	3.831,0 <sup>3</sup>	–	–101,3 <sup>1</sup>	–	1.650,2 <sup>3</sup>	–
Performance Shares Tranche 2020–2024	2.519,1 <sup>2</sup>	–	–	–	1.085,3 <sup>2</sup>	–	–	–
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>8.285,7</b>	<b>100,0</b>	<b>9.917,2</b>	<b>100,0</b>	<b>5.401,8</b>	<b>100,0</b>	<b>4.585,0</b>	<b>100,0</b>
bAV-Dienstzeitaufwand	685,3 <sup>4</sup>	–	683,8 <sup>4</sup>	–	573,2 <sup>4</sup>	–	283,8 <sup>4</sup>	–
<b>Gesamtvergütung (inkl. bAV-Dienstzeitaufwand)</b>	<b>8.971,0</b>	<b>–</b>	<b>10.601,0</b>	<b>–</b>	<b>5.975,0</b>	<b>–</b>	<b>4.868,8</b>	<b>–</b>

Dr. Christoph Böhm  
(CIO/COO)

Dr. Thomas Book  
(verantwortlich für Trading & Clearing)

	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %
Grundvergütung	792,0	21,1	756,0	16,9	715,0	20,6	682,5	16,5
Nebenleistungen	25,9	0,7	25,3	0,6	26,4	0,8	27,4	0,7
Einjährige variable Vergütung	975,4	26,0	1.019,2	22,8	909,7	26,2	949,5	23,0
Performance Bonus (Baranteil)	975,4	–	1.019,2	–	909,7	–	949,5	–
Mehrfährige variable Vergütung	1.959,4	52,2	2.669,4	59,7	1.817,4	52,4	2.472,3	59,8
Performance Bonus (Restricted Stock)	975,4	–	1.019,2	–	909,7	–	949,5	–
Performance Shares Tranche 2019–2023	–101,3 <sup>1</sup>	–	1.650,2 <sup>3</sup>	–	–93,6 <sup>1</sup>	–	1.522,8 <sup>3</sup>	–
Performance Shares Tranche 2020–2024	1.085,3 <sup>2</sup>	–	–	–	1.001,3 <sup>2</sup>	–	–	–
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>3.752,7</b>	<b>100,0</b>	<b>4.469,9</b>	<b>100,0</b>	<b>3.468,5</b>	<b>100,0</b>	<b>4.131,7</b>	<b>100,0</b>
bAV-Dienstzeitaufwand	279,9 <sup>4</sup>	–	278,4 <sup>4</sup>	–	285,2	–	249,8	–
<b>Gesamtvergütung (inkl. bAV-Dienstzeitaufwand)</b>	<b>4.032,6</b>	<b>–</b>	<b>4.748,3</b>	<b>–</b>	<b>3.753,7</b>	<b>–</b>	<b>4.381,5</b>	<b>–</b>

1) Im Rahmen der Auszahlungsberechnung für die Tranche 2020–2024 der Performance Shares wurde festgestellt, dass für die Tranche 2019–2023 eine Korrektur des Auszahlungsbetrages notwendig ist. Der resultierende Differenzbetrag im Vergleich zum ursprünglichen Auszahlungsbetrag wird im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt.

2) Die Auszahlung des Betrages erfolgt in drei gleich großen Tranchen in den Geschäftsjahren 2025, 2026 und 2027.

3) Die Auszahlung des Betrages erfolgt in drei gleich großen Tranchen in den Geschäftsjahren 2024, 2025 und 2026.

Ein Ausgleich für bereits erfolgte Auszahlungen der Tranche 2019–2023 der Performance Shares kann daher durch eine Verrechnung mit weiteren Auszahlungen dieser Tranche erfolgen.

4) Der bAV-Dienstzeitaufwand umfasst einen Anteil für die Altersversorgung sowie einen Anteil für die Risikoabsicherung (Leistungen für Invalidität oder Todesfall).

## Vorstand und Aufsichtsrat

## Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG (Teil 2)

## Zusammengefasster Lagebericht

## Konzernabschluss/-anhang

## Vergütungsbericht

## Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## Weitere Informationen

Dr. Stephanie Eckermann  
(verantwortlich für Post-Trading, Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2024)

Heike Eckert  
(verantwortlich für Governance, People & Culture, Arbeitsdirektorin)

	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %
Grundvergütung	417,1	27,9	–	–	715,0	23,4	682,5	26,3
Nebenleistungen	23,7	1,5	–	–	23,6	0,8	23,3	0,9
Einjährige variable Vergütung	526,3	35,3	–	–	904,0	29,6	940,5	36,4
Performance Bonus (Baranteil)	526,3	–	–	–	904,0	–	940,5	–
Mehrfährige variable Vergütung	526,3	35,3	–	–	1.409,2	46,2	940,5	36,4
Performance Bonus (Restricted Stock)	526,3	–	–	–	904,0	–	940,5	–
Performance Shares Tranche 2019–2023	–	–	–	–	–	–	–	–
Performance Shares Tranche 2020–2024	–	–	–	–	505,2 <sup>2</sup>	–	–	–
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>1.493,4</b>	<b>100,0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>3.051,8</b>	<b>100,0</b>	<b>2.586,8</b>	<b>100,0</b>
bAV-Dienstzeitaufwand	254,0 <sup>4</sup>	–	–	–	291,7 <sup>4</sup>	–	269,5 <sup>4</sup>	–
<b>Gesamtvergütung (inkl. bAV-Dienstzeitaufwand)</b>	<b>1.747,4</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>3.343,5</b>	<b>–</b>	<b>2.856,3</b>	<b>–</b>

Gregor Pottmeyer  
(Finanzvorstand)

	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2023 in %
Grundvergütung	792,0	21,0	756,0	16,8
Nebenleistungen	38,1	1,0	36,5	0,8
Einjährige variable Vergütung	975,4	26,0	1.029,0	22,9
Performance Bonus (Baranteil)	975,4	–	1.029,0	–
Mehrfährige variable Vergütung	1.959,4	52,0	2.679,2	59,5
Performance Bonus (Restricted Stock)	975,4	–	1.029,0	–
Performance Shares Tranche 2019–2023	–101,3 <sup>1</sup>	–	1.650,2 <sup>3</sup>	–
Performance Shares Tranche 2020–2024	1.085,3 <sup>2</sup>	–	–	–
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG</b>	<b>3.764,9</b>	<b>100,0</b>	<b>4.500,7</b>	<b>100,0</b>
bAV-Dienstzeitaufwand	234,4 <sup>4</sup>	–	216,8 <sup>4</sup>	–
<b>Gesamtvergütung (inkl. bAV-Dienstzeitaufwand)</b>	<b>3.999,3</b>	<b>–</b>	<b>4.717,5</b>	<b>–</b>

1) Im Rahmen der Auszahlungsberechnung für die Tranche 2020–2024 der Performance Shares wurde festgestellt, dass für die Tranche 2019–2023 eine Korrektur des Auszahlungsbetrages notwendig ist. Der resultierende Differenzbetrag im Vergleich zum ursprünglichen Auszahlungsbetrag wird im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt.

2) Die Auszahlung des Betrages erfolgt in drei gleich großen Tranchen in den Geschäftsjahren 2025, 2026 und 2027.

3) Die Auszahlung des Betrages erfolgt in drei gleich großen Tranchen in den Geschäftsjahren 2024, 2025 und 2026.

Ein Ausgleich für bereits erfolgte Auszahlungen der Tranche 2019–2023 der Performance Shares kann daher durch eine Verrechnung mit weiteren Auszahlungen dieser Tranche erfolgen.

4) Der bAV-Dienstzeitaufwand umfasst einen Anteil für die Altersversorgung sowie einen Anteil für die Risikoabsicherung (Leistungen für Invalidität oder Todesfall).



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endete die Performance-Periode der PSP-Tranche 2020. Im Falle der ehemaligen Vorstandsmitglieder erfolgt die Auszahlung der PSP-Tranche 2020 nach Ablauf der Performance-Periode im Folgejahr als Einmalbetrag.

Die folgende Tabelle bietet einen zusammenfassenden Überblick über die wesentlichen Elemente der PSP-Tranche 2020:

### PSP-Tranche 2020

Ehemalige Vorstandsmitglieder	Zielbetrag in T€	Zuteilungs- kurs in €	Anzahl zugeteil- ter Performance Shares	Gesamtziel- erreichung in %	Finale Anzahl Performance Shares	Schluss- kurs <sup>1</sup> in €	Auszahlungs- betrag in T€
Hauke Stars	473,6	138,48	3.421	112,12	3.836	222,82	918,0

1) Zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden in Höhe von 16,50 €.

Weiterführende Informationen zu den Leistungskriterien sowie den Zielerreichungen der PSP-Tranche 2020 finden sich im Abschnitt „Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der PSP-Tranche 2020“.

Im Rahmen der Auszahlungsberechnung für die Tranche 2020–2024 der Performance Shares wurde festgestellt, dass der Auszahlungsbetrag für die PSP-Tranche 2019–2023 zu korrigieren ist. Ein Ausgleich für bereits vollständig erfolgte Auszahlungen der PSP-Tranche 2019–2023 soll durch Rückforderungen soweit rechtlich möglich und im Rahmen der getroffenen Vereinbarungen erfolgen. Der ausgleichende Betrag beläuft sich für Frau Hauke Stars auf –93,6 T€ und für Herrn Andreas Preuß auf –127,0 T€.

Mit Ausnahme der PSP-Tranche 2020 wurde Frau Hauke Stars im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung gewährt und geschuldet. Daher setzt sich ihre

Vergütung zu 100 Prozent aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen.

Herr Andreas Preuß hat im Geschäftsjahr 2024 Pensionsleistungen in Höhe von 445,2 T€ erhalten. Somit setzt sich seine gewährte und geschuldete Vergütung zu 100 Prozent aus erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten zusammen.

Ferner sind im Geschäftsjahr 2024 im Rahmen von Pensionszusagen an 13 weitere vor 2015 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder 3.261,6 T€ gezahlt worden.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

[Vergütungsbericht](#)

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf Nachhaltigkeit

Im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütung wird ein besonderer Fokus auf Nachhaltigkeit gelegt.

Bei den Performance Shares bestehen 25 Prozent der Leistungskriterien aus ESG-Zielen, die unter Berücksichtigung der Materialitätsanalyse festgelegt werden. Diese unterteilen sich in die vier Kategorien „Externe Sicht“, „Mitarbeiterzufriedenheit“, „Ausbau des ESG-Geschäfts“ und „CO2-Neutralität“, jeweils mit einer Gewichtung von 6,25 Prozent.

Zudem werden im Performance Bonus individuelle Ziele berücksichtigt, die – je nach Festlegung der konkreten individuellen Ziele – ebenfalls ESG-Ziele umfassen können. Die individuellen Ziele fließen mit einer Gewichtung von einem Drittel in den Performance Bonus ein. Im Geschäftsjahr 2024 sind für jedes Vorstandsmitglied vier gleichgewichtete individuelle Ziele festgelegt worden. Bei Annahme einer Zielerreichung von 100 Prozent entspricht ein individuelles Ziel pro Vorstandsmitglied somit einem Anteil von ca. 8,3 Prozent am Performance Bonus.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat im Rahmen der individuellen Ziele des Performance Bonus neben Zielen zu den sozialen Aspekten von ESG wie die Weiterentwicklung der Corporate Human Resources-Strategie unter Berücksichtigung von Diversität und Inklusion für die gesamte Gruppe Deutsche Börse auch Governance-Ziele wie beispielsweise die Sicherstellung einer effektiven Compliance-Funktion, die Konzeptionierung und Umsetzung des CSRD Berichtswesens, die Unterstützung beim Übergang in der CEO-Nachfolge oder der Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit festgelegt.

Im Falle der Festlegung eines individuellen ESG-Ziels pro Vorstandsmitglied fließen die ESG-Ziele aus Performance Bonus und Performance Shares mit einer Gewichtung von 14 Prozent (ordentliche Vorstandsmitglieder) bis 15 Prozent (Vorstandsvorsitzender) in die gesamte variable Vergütung ein, im Falle der Festlegung von zwei individuellen ESG-Zielen pro Vorstandsmitglied erhöht sich diese Gewichtung auf 19 Prozent (ordentliche Vorstandsmitglieder) bis 20 Prozent (Vorstandsvorsitzender).

Die mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 zur Auszahlung fällig gewordene PSP-Tranche 2020 wurde gemäß dem vorherigen Vergütungssystem für den Vorstand allein auf Basis der gleichgewichteten Leistungskriterien „Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses“ und „TSR-Performance“ gemessen. Damit beträgt der Anteil der gewährten und geschuldeten langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung, die von ESG-Zielen bzw. Zielen mit klimabezogenen Erwägungen abhängt, 0 Prozent.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

## Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

### Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Der Hauptversammlung 2024 wurde ein überarbeitetes Vergütungssystem (Vergütungssystem 2024) des Aufsichtsrats vorgelegt, das mit einer Zustimmungquote von 99,05 Prozent gebilligt wurde. Die aus dem Vergütungssystem 2024 resultierenden Anpassungen am bisherigen Vergütungssystem gelten seit dem 1. Juli 2024 für alle Mitglieder des Aufsichtsrats.

Bis zum 30. Juni 2024 fand das bisherige Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Deutsche Börse AG (Vergütungssystem 2022) Anwendung, das von der Hauptversammlung 2022 mit 99,90 Prozent beschlossen wurde.

Die grundlegende Ausgestaltung der in 2024 zur Anwendung gekommenen Vergütungssysteme ist identisch. Unterschiede ergeben sich lediglich in der Höhe der Festvergütung sowie der Ausschussvergütung.

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Dies entspricht der Anregung G.18 Satz 1 DCGK in seiner Fassung vom 28. April 2022. 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.

Im Rahmen des Vergütungssystems 2024 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste Jahresvergütung von 110 T€ (Vergütungssystem 2022: 85 T€). In Einklang mit Empfehlung G.17 DCGK 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 300 T€ (Vergütungssystem 2022: 220 T€). Die Vergütung für den stellvertretenden Vorsitzenden liegt bei 165 T€ (Vergütungssystem 2022: 125 T€).

Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten zusätzlich für jedes Amt in einem Ausschuss eine weitere feste jährliche Vergütung von 35 T€ (Vergütungssystem 2022: 30 T€). Im Falle eines Amtes im Prüfungsausschuss beträgt diese Vergütung 50 T€ (Vergütungssystem 2022: 35 T€). Die Vergütung von Ausschussvorsitzenden beträgt 60 T€ (Vergütungssystem 2022: 40 T€), die des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses beträgt 100 T€ (Vergütungssystem 2022: 75 T€). Gehört ein Aufsichtsratsmitglied mehreren Aufsichtsratsausschüssen an, so wird nur die Tätigkeit in maximal 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. der Vergütung ihrer Ausschusstätigkeit. Die Vergütung wird jeweils als Einmalzahlung nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet.

## Vorstand und Aufsichtsrat

## Zusammengefasster Lagebericht

## Konzernabschluss/-anhang

## Vergütungsbericht

### Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## Weitere Informationen

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jede Sitzung des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1 T€. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gewährt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen.

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\*einer externen unabhängigen Expert\*in beraten lassen. Angesichts des besonderen Charakters der Tätigkeit des Aufsichtsrats wird bei der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung kein regelmäßiger vertikaler Vergleich mit der Vergütung der Arbeitnehmer der Deutsche Börse AG oder der Gruppe Deutsche Börse vorgenommen.

Abhängig vom Ergebnis der Vergleichsbetrachtung und von 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 gemäß § 113 Absatz 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.

## Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stellt sich wie folgt dar:

## Vorstand und Aufsichtsrat

## Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 AktG

## Zusammengefasster Lagebericht

## Konzernabschluss/-anhang

## Vergütungsbericht

## Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## Weitere Informationen

	Festvergütung			Ausschussvergütung			Sitzungsgeld			Gesamtvergütung	
	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2024 in T€	2024 in %	2023 in T€	2024 in T€	2023 in T€
Martin Jetter (Vorsitzender)	260,0	66,7	220,0	100,0	25,6	80,0	30,0	7,7	20,0	390,0	320,0
Dr. Markus Beck (stellvertretender Vorsitzender)	145,0	59,9	125,0	65,0	26,9	60,0	32,0	13,2	21,0	242,0	206,0
Prof. Dr. Nadine Brandl	97,5	64,6	85,0	32,5	21,5	30,0	21,0	13,9	15,0	151,0	130,0
Dr. Andreas Gottschling	97,5	46,6	85,0	92,5	44,3	75,0	19,0	9,1	17,0	209,0	177,0
Dr. Anja Greenwood	97,5	49,0	85,0	73,3	36,9	60,0	28,0	14,1	17,0	198,8	162,0
Oliver Greie	97,5	62,9	85,0	42,5	27,4	35,0	15,0	9,7	13,0	155,0	133,0
Shannon A. Johnston	97,5	60,7	85,0	50,0	31,2	40,0	13,0	8,1	11,0	160,5	136,0
Susann Just-Marx <sup>1</sup>	35,4	50,9	85,0	27,1	39,0	65,0	7,0	10,1	16,0	69,5	166,0
Achim Karle	97,5	51,4	85,0	75,0	39,6	65,0	17,0	9,0	15,0	189,5	165,0
Sigrid Kozmiensky <sup>2</sup>	69,2	62,9	–	30,8	28,0	–	10,0	9,1	–	110,0	–
Barbara Lambert	97,5	39,9	85,0	120,0	49,1	105,0	27,0	11,0	16,0	244,5	206,0
Rainer Müller <sup>2</sup>	69,2	53,6	–	45,0	34,8	–	15,0	11,6	–	129,2	–
Michael Rüdiger <sup>1</sup>	35,4	48,1	85,0	27,1	36,9	65,0	11,0	15,0	19,0	73,5	169,0
Peter Sack <sup>1</sup>	35,4	55,0	85,0	25,0	38,8	60,0	4,0	6,2	12,0	64,4	157,0
Dr. Carsten Schäfer <sup>2</sup>	69,2	55,7	–	45,0	36,2	–	10,0	8,1	–	124,2	–
Charles G. T. Stonehill	97,5	51,9	85,0	73,3	39,0	60,0	17,0	9,1	12,0	187,8	157,0
Clara-Christina Streit	97,5	64,6	85,0	32,5	21,5	30,0	21,0	13,9	15,0	151,0	130,0
Chong Lee Tan	97,5	69,2	85,0	32,5	23,0	30,0	11,0	7,8	10,0	141,0	125,0
Daniel Vollstedt <sup>1</sup>	35,4	55,0	85,0	25,0	38,8	60,0	4,0	6,2	12,0	64,4	157,0
Maria-Regina Wohak <sup>2</sup>	69,2	55,7	–	45,0	36,2	–	10,0	8,1	–	124,2	–
<b>Summe</b>	<b>1.798,4</b>	<b>56,6</b>	<b>1.535,0</b>	<b>1.059,1</b>	<b>33,3</b>	<b>920,0</b>	<b>322,0</b>	<b>10,1</b>	<b>241,0</b>	<b>3.179,5</b>	<b>2.696,0</b>

1) Mitglied des Aufsichtsrats bis 14. Mai 2024.

2) Mitglied des Aufsichtsrats seit 14. Mai 2024.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

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

Gemäß den Anforderungen des § 162 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 2 AktG stellt die folgende Tabelle die Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder und der übrigen Belegschaft sowie die Ertragsentwicklung der Gesellschaft dar:

### Vergleichende Darstellung (Teil 1)

	2024 in T€	2023 in T€	Veränderung 2024/2023 in %	Veränderung 2023/2022 in %	Veränderung 2022/2021 in %	Veränderung 2021/2020 in %
<b>Im Geschäftsjahr 2024 aktive Vorstandsmitglieder</b>						
Dr. Theodor Weimer	8.285,7 <sup>1</sup>	9.917,2 <sup>2</sup>	-16,5	-8,0	121,8	1,3
Dr. Stephan Leithner	5.401,8 <sup>1</sup>	4.585,0 <sup>2</sup>	17,8	19,7	61,9	7,2
Dr. Christoph Böhm	3.752,7 <sup>1</sup>	4.469,9 <sup>2</sup>	-16,0	48,0	33,6	11,0
Dr. Thomas Book	3.468,5 <sup>1</sup>	4.131,7 <sup>2</sup>	-16,1	18,0	66,2	3,3
Dr. Stephanie Eckermann (seit 1. Juni 2024)	1.493,4	-	-	-	-	-
Heike Eckert (seit 1. Juli 2020)	3.051,8 <sup>1</sup>	2.586,8	18,0	5,6	16,3	124,7
Gregor Pottmeyer	3.764,9 <sup>1</sup>	4.500,7 <sup>2</sup>	-16,3	-8,0	9,0	-0,3
Durchschnitt	4.620,9 <sup>3</sup>	5.031,9	-8,2	6,0	56,6	0,9
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>						
Andreas Preuß (bis 31. Oktober 2018)	445,2	2.512,0	-82,3	-22,1	1,8	-3,6
Hauke Stars (bis 30. Juni 2020)	918,0	1.522,8	-39,7	-25,1	1,1	-33,4

1) Die Auszahlung der Tranche 2020 der Performance Shares erfolgt in drei gleich großen Tranchen in den Geschäftsjahren 2025, 2026 und 2027.

2) Die Auszahlung der Tranche 2019 der Performance Shares erfolgt in drei gleich großen Tranchen in den Geschäftsjahren 2024, 2025 und 2026.

3) Der Durchschnittswert berücksichtigt ausschließlich ganzjährige Gremienmitglieder.



## Vorstand und Aufsichtsrat

## Vergleichende Darstellung (Teil 2)

## Zusammengefasster Lagebericht

## Konzernabschluss/-anhang

## Vergütungsbericht

## Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## Weitere Informationen

	2024 in T€	2023 in T€	Veränderung 2024/2023 in %	Veränderung 2023/2022 in %	Veränderung 2022/2021 in %	Veränderung 2021/2020 in %
<b>Im Geschäftsjahr 2024 aktive Aufsichtsratsmitglieder</b>						
Martin Jetter (Vorsitzender seit 19. Mai 2020)	390,0	320,0	21,9	1,6	1,0	20,5
Dr. Markus Beck (stellvertretender Vorsitzender seit 8. Dezember 2021)	242,0	206,0	17,5	6,2	17,3	6,0
Prof. Dr. Nadine Brandl	151,0	130,0	16,2	7,4	1,2	-0,3
Dr. Andreas Gottschling (seit 1. Juli 2020)	209,0	177,0	18,1	2,9	4,2	101,2
Dr. Anja Greenwood (seit 17. November 2021)	198,8	162,0	22,7	5,2	702,1	-
Oliver Greie (vom 19. Mai 2021 bis 17. November 2021; seit 29. April 2022)	155,0	133,0	16,5	42,9	24,1	-
Shannon A. Johnston (seit 18. Mai 2022)	160,5	136,0	18,0	52,3	-	-
Susann Just-Marx (bis 14. Mai 2024)	69,5	166,0	-58,1	4,4	8,6	1,7
Achim Karle	189,5	165,0	14,8	1,9	5,6	4,4
Sigrid Kozmiensky (seit 14. Mai 2024)	110,0	-	-	-	-	-
Barbara Lambert	244,5	206,0	18,7	2,5	3,6	4,9
Rainer Müller (seit 14. Mai 2024)	129,2	-	-	-	-	-
Michael Rüdiger (vom 19. Mai 2020 bis 14. Mai 2024)	73,5	169,0	-56,5	3,0	5,1	48,6
Peter Sack (vom 17. November 2021 bis 14. Mai 2024)	64,4	157,0	-59,0	2,6	657,4	-
Dr. Carsten Schäfer (seit 14. Mai 2024)	124,2	-	-	-	-	-
Charles G. T. Stonehill	187,8	157,0	19,6	2,6	3,4	12,1
Clara-Christina Streit	151,0	130,0	16,2	7,4	1,3	5,8
Chong Lee Tan (seit 19. Mai 2021)	141,0	125,0	12,8	2,5	53,1	-
Daniel Vollstedt (vom 17. November 2021 bis 14. Mai 2024)	64,4	157,0	-59,0	1,9	662,4	-
Maria-Regina Wohak (seit 14. Mai 2024)	124,2	-	-	-	-	-
Durchschnitt	201,7 <sup>1</sup>	168,5	19,7	0,6	2,0	6,1
<b>Arbeitnehmer</b>						
Gesamtbelegschaft	119,1	121,8	-2,2	1,5	7,0	-0,4
<b>Ertragsentwicklung</b>						
Nettoerlöse der Gruppe Deutsche Börse in Mio. €	5.828,5	5.076,6	14,8	17,0	23,6	9,2
EBITDA der Gruppe Deutsche Börse in Mio. €	3.395,6	2.944,3	15,3	16,6	23,6	9,3
Cash EPS der Gruppe Deutsche Börse in €	11,36	9,98	13,8	15,9	23,4	15,0
Jahresüberschuss der Deutsche Börse AG gemäß HGB in Mio. €	1.323,5	2.118,4	-37,5	140,6	-6,7	-18,8

1) Der Durchschnittswert berücksichtigt ausschließlich ganzjährige Gremienmitglieder.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer und ihrer Veränderung sind alle Mitarbeitenden 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, Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG. Analog zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat bezieht sich die dargestellte durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft auf deren Gesamtvergütung (inklusive etwaiger Bonuszahlungen sowie sonstiger Nebenleistungen).

## Ausblick auf das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat unter Beratung seines Nominierungsausschusses das aktuelle Vergütungssystem des Vorstands eingehend überarbeitet. Bei der Überarbeitung des Vergütungssystems wurden neben der Berücksichtigung der aktuellen Marktpraxis, der regulatorischen Anforderungen, der strategischen Eignung des Vergütungssystems sowie des Feedbacks von Aktionär\*innen und Stimmrechtsberatern insbesondere die folgenden Ziele verfolgt:

## Überarbeitung des Vergütungssystems für den Vorstand

	Leitlinien
✓	Starke Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit unserer Gruppenstrategie „Horizon 2026“, ihren finanziellen KPIs und unserem expandierenden Geschäftsmodell
✓	Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf die langfristige Entwicklung der Deutsche Börse AG
✓	Incentivierung unserer weiterentwickelten Nachhaltigkeitsstrategie
✓	Förderung der Transparenz durch ein verständliches und nachvollziehbares Vergütungssystem
✓	Berücksichtigung des Feedbacks unserer Investoren

Die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems 2025 im Vergleich zum derzeitigen Vergütungssystem lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Vereinheitlichung der Definition der finanziellen Leistungskriterien der erfolgsabhängigen Vergütung mit dem überarbeiteten finanziellen Steuerungsmodell der Gruppe Deutsche Börse
- Verwendung des DAX®, STOXX® Europe 600 Financial Services sowie des S&P 500 Capital Markets als neue Vergleichsgruppen für den relativen TSR, um die TSR-Performance im Vergleich zu strategisch relevanten und globalen Wettbewerbern der Gruppe Deutsche Börse zu messen
- Implementierung relevanter ESG-Ziele in der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung, die die Umsetzung der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie incentivieren und aus der Materialitätsanalyse der Deutsche Börse AG abgeleitet sind

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

[Vergütungsbericht](#)

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

- Anpassung der Gewichtung der Leistungskriterien in der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung, um den zuvor genannten Änderungen Rechnung zu tragen
- Einführung eines Versorgungsentgelts in Höhe von 30 Prozent der Grundvergütung im Einklang mit dem aktuellen Markttrend und zur Berücksichtigung vergangener Investorenkritik
- Erhöhung des Anteils der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft weiter zu stärken sowie
- Einführung von Bandbreiten für die Vergütungsstruktur, um dem Aufsichtsrat mehr Flexibilität bei der Festlegung der Vergütungsstruktur für das jeweilige Geschäftsjahr zu gewährleisten.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

[Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers](#)

Weitere Informationen

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Börse Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutsche Börse Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger

Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

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

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

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

**Vergütungsbericht**

Vergütungsbericht

**Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

Weitere Informationen

## Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162.

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

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

## Verwendungsbeschränkung

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

Frankfurt am Main, 13. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Marc Billeb**  
Wirtschaftsprüfer

**Dr. Michael Rönnberg**  
Wirtschaftsprüfer



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Weitere Informationen

[Impressum/Kontakt/Markenverzeichnis](#)

[Finanzkalender](#)

## Impressum

### Herausgeber

Deutsche Börse AG  
60485 Frankfurt am Main  
[www.deutsche-boerse.com](http://www.deutsche-boerse.com)

### Konzept und Gestaltung

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

### Titelmotiv

Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main

### Veröffentlichungstermin

20. März 2025

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 2024 der Gruppe DeutscheBörse liegt jeweils in deutscher und englischer Sprache vor.

Sie erhalten den Geschäftsbericht 2024 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 69 21111670  
[www.deutsche-boerse.com/ir](http://www.deutsche-boerse.com/ir)

### Group ESG Strategy

E-Mail [group-sustainability@deutsche-boerse.com](mailto:group-sustainability@deutsche-boerse.com)  
[www.deutsche-boerse.com/dbg-de/verantwortung/nachhaltigkeit](http://www.deutsche-boerse.com/dbg-de/verantwortung/nachhaltigkeit)

### Financial Accounting & Controlling

E-Mail [corporate.report@deutsche-boerse.com](mailto:corporate.report@deutsche-boerse.com)

## Markenverzeichnis

[www.deutsche-boerse.com/dbg-de/meta/disclaimer](http://www.deutsche-boerse.com/dbg-de/meta/disclaimer)