

Angaben zu Tagesordnungspunkt 8: Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Unter Tagesordnungspunkt 8 schlägt der Aufsichtsrat gemäß § 120a AktG vor, das angepasste System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse Aktiengesellschaft zu billigen. Das angepasste Vergütungssystem gilt für alle ab dem 1. Januar 2020 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Für alle laufenden Vorstandsdienstverträge gilt im Einklang mit dem DCGK 2020 sowie § 26j EGAktG weiterhin das bisherige Vergütungssystem. Die Mitglieder des Vorstands werden jeweils im Einklang mit dem für sie geltenden Vergütungssystem vergütet. Das vom Aufsichtsrat beschlossene angepasste System hat den folgenden Inhalt:

Grundlagen und Verfahren

Der Aufsichtsrat legt das System für die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Der Aufsichtsrat wird dabei durch seinen Nominierungsausschuss beraten. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat überprüft, unterstützt durch seinen Nominierungsausschuss, das Vergütungssystem regelmäßig. Bei jeder wesentlichen Änderung, spätestens aber alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vor. Bei Bedarf kann sich der Aufsichtsrat durch externe unabhängige Experten unterstützen lassen. Die Regeln der Gruppe Deutsche Börse zur Vermeidung von und den Umgang mit Interessenkonflikten sind auch für das Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems anwendbar. Sollten ausnahmsweise Interessenkonflikte auftreten, sind diese offenzulegen und können unter anderem zum Ausschluss von den Diskussions- und Entscheidungsprozessen führen.

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

Die vom Aufsichtsrat für die variablen Vergütungskomponenten für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegten Ziele und Vergleichsparameter können nachträglich nicht geändert werden.

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

Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

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

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

Der Aufsichtsrat ist gemäß § 87a Abs. 2 AktG berechtigt, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Erforderlich für eine Abweichung ist ein auf Empfehlung des Nominierungsausschusses mit 2/3-Mehrheit gefasster Aufsichtsratsbeschluss, in dem die Gründe und die Art und Weise der Abweichung im Einzelfall zu erläutern sind. Auf Basis eines solchen Beschlusses sind

Abweichungen vom Vergütungssystem für alle Vergütungskomponenten möglich. Eine Abweichung von der festgelegten Maximalvergütung ist jedoch ausgeschlossen.

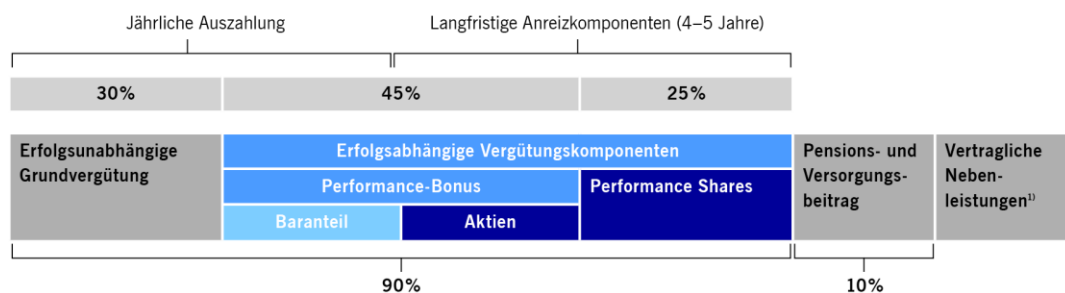
Struktur und Vergütungskomponenten

Das System der Vergütung für die Vorstandsmitglieder besteht aus vier Komponenten:

- Erfolgsunabhängige Grundvergütung
- Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten
- Vertragliche Nebenleistungen
- Pensions- und Versorgungsbeitrag

Die vier vorgenannten Komponenten ergeben gemeinsam die Ziel-Gesamtvergütung. Erfolgsunabhängige Grundvergütung und erfolgsabhängige Vergütungskomponenten ergeben zusammen die Ziel-Direktvergütung.

Zusammensetzung von Ziel-Direktvergütung und Ziel-Gesamtvergütung



% = Anteil an der Ziel-Direktvergütung bzw. an der Ziel-Gesamtvergütung (schematisch)
 ■ Erfolgsunabhängige Komponente (Barvergütung)
 ■ Erfolgsabhängige Komponente (Barvergütung)
 ■ Erfolgsabhängige Komponente (aktienbasierte Vergütung)

¹⁾ Bis zu ca. 2% der Ziel-Gesamtvergütung

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

Die einzelnen Komponenten des Vergütungssystems für den Vorstand werden im Folgenden detailliert beschrieben.

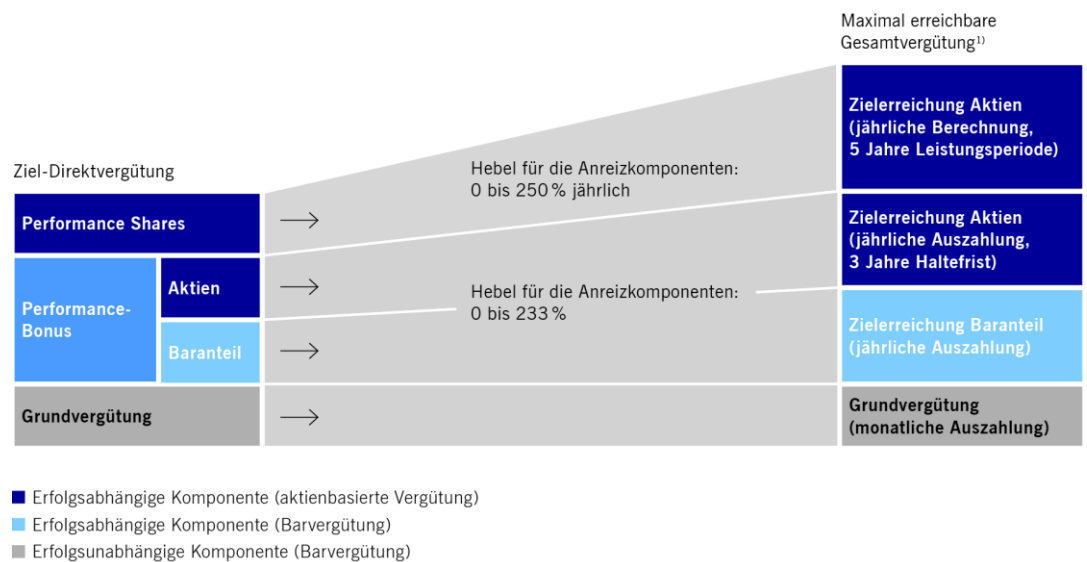
Erfolgsunabhängige Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein festes Grundgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Diese erfolgsunabhängige Vergütung umfasst ca. 30 Prozent der Ziel-Direktvergütung eines Jahres.

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängige Vergütung umfasst ca. 70 Prozent der Ziel-Direktvergütung eines Jahres und ist größtenteils aktienbasiert. Sie ist überwiegend mehrjährig ausgestaltet und gliedert sich in einen Performance-Bonus sowie Performance-Aktien (Performance Shares). Die erfolgsabhängige Vergütung wird im Wesentlichen auf Basis einer langfristigen Performance-Entwicklung errechnet, indem verschiedene Zielkriterien über fünf Jahre (Performance Shares) bzw. über vier Jahre (aktienbasierter Performance-Bonus: einjähriger Leistungszeitraum zzgl. dreijähriger Haltefrist für zu investierende Aktien) bewertet werden. Der Baranteil des Performance-Bonus (jährliche Auszahlung) ist das einzige kurzfristige Element der variablen Vergütung.

Grundvergütung sowie jährliche und langfristige Anreizkomponenten



¹⁾ Unterfällt gemeinsam mit Versorgungsaufwand und Nebenleistungen der Maximalvergütung.

Performance-Bonus

Der Performance-Bonus wird auf Basis des Performance Bonus Plan (PBP) bewertet. Er beträgt rund zwei Drittel der erfolgsabhängigen Vergütung und ca. 45 Prozent der Ziel-Direktvergütung. Der Performance-Bonus besteht zu gleichen Teilen aus einem aktienbasierten Anteil (aktienbasierter Performance-Bonus) und aus einem Baranteil.

Performance Shares

Die Performance Shares werden im Rahmen des sog. Performance Share Plan (PSP) bewertet und zugeteilt. Sie berücksichtigen die Wertentwicklung der Deutsche Börse-Aktie über einen fünfjährigen Performance-Zeitraum, weshalb der Auszahlungszeitpunkt ausgehend vom Berichtsjahr in der Zukunft liegt. Die Performance Shares betragen rund ein Drittel der erfolgsabhängigen Vergütung und ca. 25 Prozent der Ziel-Direktvergütung.

Im Folgenden werden die Kriterien beschrieben, anhand derer der Aufsichtsrat die Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder bewertet. Sie bilden die

Grundlage für die Ermittlung der Höhe des jeweiligen Performance-Bonus wie auch für Anzahl und Wert der Performance Shares.

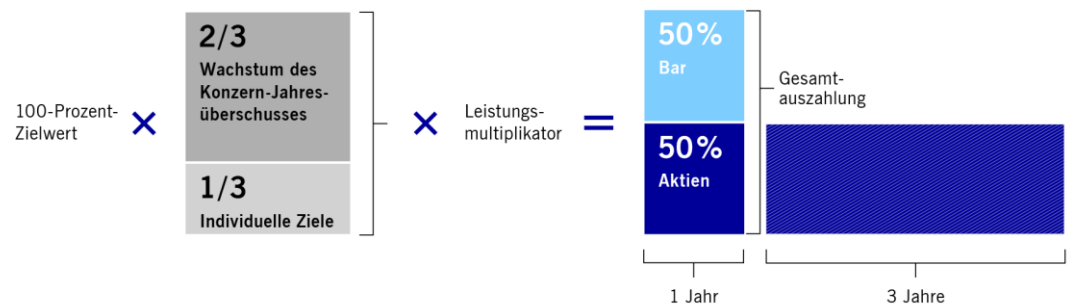
Grundlagen des PBP und Bewertung der Zielerreichung für den Performance-Bonus

Auf der Basis des PBP wird den Vorstandsmitgliedern für jedes Jahr ein Performance-Bonus mit einem bestimmten Zielwert in Aussicht gestellt. Die Zielerreichung für den Performance-Bonus wird auf Basis des PBP über ein Geschäftsjahr ermittelt. Das zugrunde liegende Bewertungsverfahren basiert auf zwei Komponenten: Zu zwei Dritteln berücksichtigt es das Wachstum des bereinigten Periodenüberschusses, der den Anteilseignern der Deutsche Börse Aktiengesellschaft für das entsprechende Vergütungsjahr zuzuordnen ist (im Folgenden Konzern-Jahresüberschuss), und reflektiert damit die strategische Wachstumsausrichtung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft. Zu einem Drittel werden die individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt, die vor allem mit Blick auf die Erreichung strategischer Ziele und operativer Ziele mit strategischer Bedeutung beurteilt werden. Damit honoriert der Performance-Bonus insgesamt die Umsetzung der Geschäftsstrategie der Deutsche Börse Aktiengesellschaft und trägt damit zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Hat der Aufsichtsrat die Gesamtzielerreichung aus diesen beiden Komponenten ermittelt, kann er sie abschließend bewerten und in Sondersituationen gegebenenfalls mittels eines Leistungsmultiplikators individuell, aber auch für den Vorstand als Ganzes anpassen.

Der gesamte Performance-Bonus wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzern-Jahresabschlusses der Deutsche Börse Aktiengesellschaft folgt, in bar ausbezahlt. Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, 50 Prozent der Gesamtauszahlung nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse Aktiengesellschaft zu investieren und diese für mindestens drei Jahre zu halten.

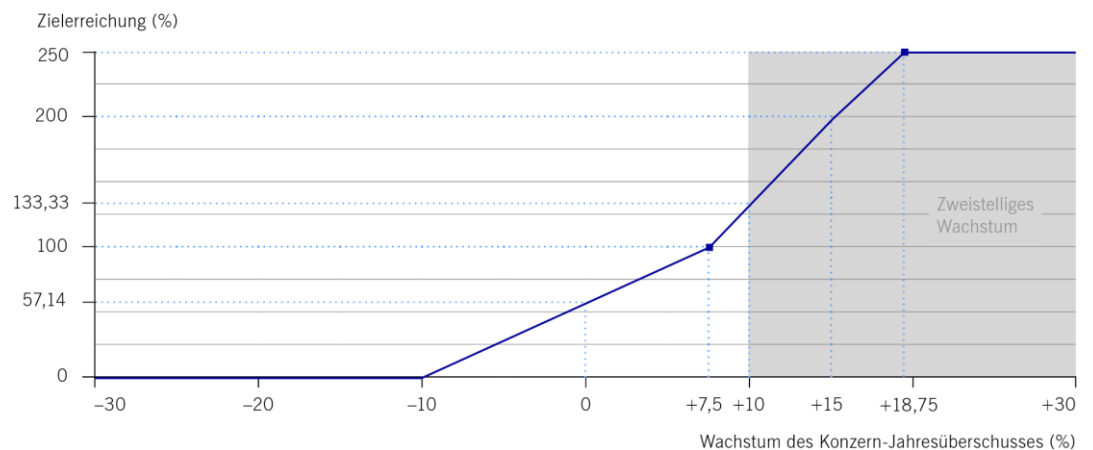
Übersicht über den Performance-Bonus



Bewertung des Wachstums des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses

Das Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses ergibt sich budgetunabhängig durch den Vergleich des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses des Vergütungsjahres mit demjenigen des Vorjahres. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent und 250 Prozent betragen: Ein Rückgang des Konzern-Jahresüberschusses von 10 Prozent und mehr entspricht einer Zielerreichung von 0 Prozent (Eintrittsschwelle bzw. sog. Floor). Ein stabiler, d. h. dem Vorjahr gegenüber unveränderter Konzern-Jahresüberschuss bedeutet eine Zielerreichung von 57,14 Prozent. Eine Zunahme des Konzern-Jahresüberschusses in Höhe von 7,5 Prozent kommt einer Zielerreichung von 100 Prozent gleich (Zielwert). Ein Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses von 18,75 Prozent und mehr entspricht einer Zielerreichung von 250 Prozent (Obergrenze bzw. sog. Cap). Dies führt zu einer linear verlaufenden Zielerreichungskurve zwischen Eintrittsschwelle und Zielwert.

Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für den Performance-Bonus ab 1. Januar 2020



Festlegung individueller Ziele und Bewertung der Zielerreichung

Für jedes Mitglied des Vorstands legt der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr (bzw. bei unterjähriger Bestellung in den Vorstand zum Eintrittsdatum) individuelle Ziele und deren Gewichtung fest. Individuelle Ziele können auch für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden.

Die individuellen Ziele sollen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zu einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse beitragen. Die Ziele müssen anspruchsvoll und ambitioniert sein. Sie sind hinreichend konkret zu fassen, um die Messbarkeit der Zielerreichung zu ermöglichen. Hierzu werden jeweils konkrete Kennzahlen oder Erwartungen für die Zielerreichung vorgegeben. Um eine Verwässerung zu vermeiden, ist die Anzahl auf bis zu vier Ziele für jedes Vorstandsmitglied pro Jahr begrenzt.

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

Die vom Aufsichtsrat im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung heranzuziehenden Leistungskriterien können sowohl finanzieller als auch nicht finanzieller Art sein und müssen in jedem Jahr mindestens ein Leistungskriterium aus dem Katalog der Nachhaltigkeitsthemen (einschließlich ökologischer und sozialer Aspekte) enthalten, sofern der Aufsichtsrat hiervon nicht aufgrund von besonderen Umständen im Einzelfall absieht.

Katalog der Leistungskriterien

Umsetzung der Unternehmensstrategie	Nachhaltigkeit
Ziele der Unternehmensstrategie	Kundenzufriedenheit
Geschäftsentwicklung	Mitarbeiterzufriedenheit
Produktentwicklung und Innovation	Diversität
Gewinnung von Marktanteilen	Risikomanagement
Erschließung neuer Märkte	Compliance
Strategische Projekte	Corporate Governance/Unternehmensführung
M&A	Corporate Social Responsibility
Struktur, Organisation und Funktion des Unternehmens	Begrenzung der CO2-Emissionen/ Schonende Ressourcen-Nutzung
Effizienzsteigerung	Berichterstattung und Kommunikation
Liquiditätsplanung	Nachfolgeplanung

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

Über die festgelegten individuellen Ziele und den Grad der Zielerreichung durch die Vorstandsmitglieder wird jeweils nach Abschluss des Vergütungsjahres in transparenter Form berichtet.

Festlegung des Leistungsmultiplikators

Mit dem Leistungsmultiplikator für den Performance-Bonus kann der Aufsichtsrat in Sondersituationen weitere Erfolgs- und Leistungsaspekte, die in den vorher festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst waren, berücksichtigen. So kann er beispielsweise bei Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen den Grad der Verwässerung des Eigenkapitals oder das Erreichen qualitativer oder quantitativer Ziele (vor allem Integrationskennzahlen) in die abschließende Bewertung der Gesamtzielerreichung einfließen lassen. Der Leistungsmultiplikator liegt zwischen

mind. 0,8 und max. 1,2 und wird mit dem Leistungsergebnis des Performance-Bonus unter Berücksichtigung der Obergrenze von 233,33 Prozent multipliziert.

Grundlagen des PSP und Bewertung der Zielerreichung für die Performance Shares

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 (Zeitwert der Performance Shares) dividiert wird. Nach Ablauf eines fünfjährigen Performance-Zeitraums wird die Zielerreichung in Bezug auf die Performance Shares ermittelt. Die Bewertung erfolgt anhand zweier Komponenten: zum einen auf Basis des Wachstums des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses über fünf Jahre und zum anderen anhand der Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zum TSR des branchenspezifischen Index STOXX[®] Europe 600 Financials im gleichen Zeitraum. Der PSP unterstützt damit sowohl die Umsetzung der wachstumsorientierten Unternehmensstrategie als auch über den langjährigen Performance-Zeitraum in besonderem Maße eine langfristige Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft.

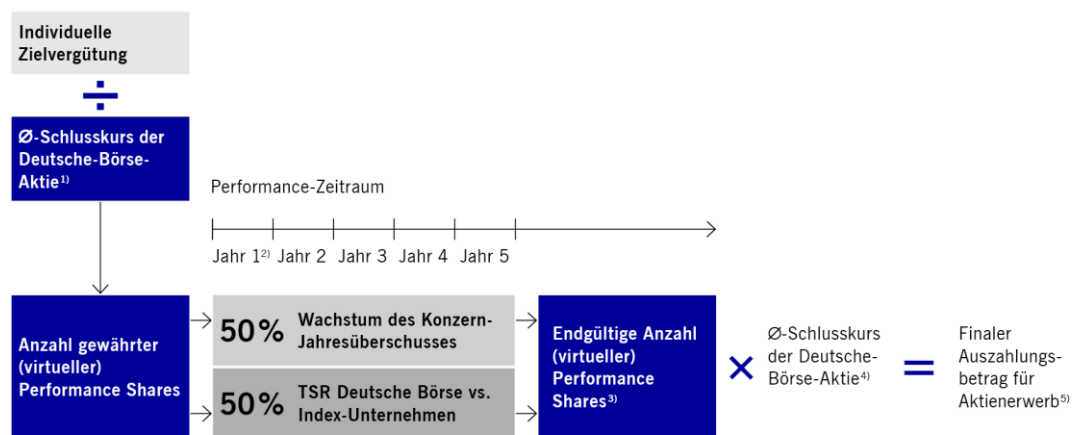
Die endgültige Anzahl der virtuellen Performance Shares ergibt sich aus dem Gesamt-Zielerreichungsgrad des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses sowie der TSR-Performance über die Performance-Periode multipliziert mit der Anzahl anfänglich gewährter (virtueller) Performance Shares. Die so ermittelte endgültige Anzahl der virtuellen Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie im letzten Kalendermonat vor Ende der Performance-Periode multipliziert. Diese Multiplikation ergibt den Auszahlungsbetrag für den Erwerb der handelbaren Aktien (unter Berücksichtigung der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden). Der Auszahlungsbetrag wird grundsätzlich in drei gleich großen Tranchen fällig: Die erste Tranche wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzern-Jahresabschlusses der Deutsche Börse Aktiengesellschaft nach Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt, fällig; die zweite und dritte Tranche zu den entsprechenden Zeitpunkten in den beiden jeweiligen Folgejahren nach Auszahlung der ersten Tranche. Die

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

Der PSP ist in zweifacher Hinsicht variabel:

- Die erste Variable ist die Anzahl der Performance Shares. Sie ergibt sich aus der Entwicklung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses und des TSR der Deutsche Börse Aktie im Vergleich zum TSR des Referenzindex jeweils über fünf Jahre. Dabei ist die maximale Anzahl der Performance Shares auf 250 Prozent der Performance Shares, die zu Beginn der Performance-Periode ermittelt wurden, begrenzt.
- Die zweite Variable stellt die Entwicklung des Aktienkurses und der Dividende im Verlauf der Performance-Periode dar. Der Aktienkurs ist dabei nicht begrenzt.

Deutsche-Börse-Aktie



■ Absolute Kennzahl
■ Relative Kennzahl

¹⁾ Im letzten Kalendermonat vor Beginn der Vesting Period.

²⁾ Jahr der Gewährung der Performance Shares.

³⁾ Begrenzung auf 250 Prozent der gewährten Anzahl.

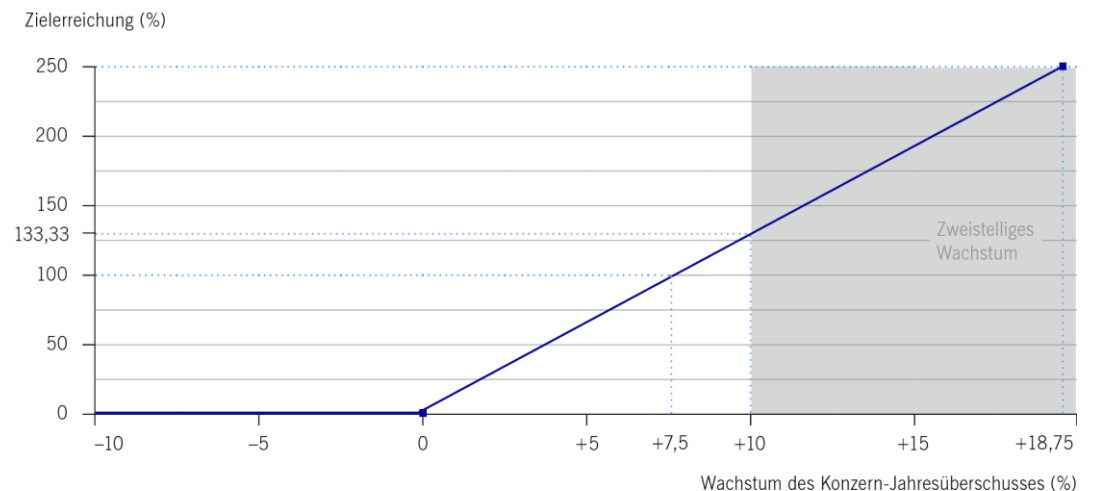
⁴⁾ Im letzten Kalendermonat der Performance-Periode, inklusive der Dividenden über die gesamte Performance-Periode.

⁵⁾ Fällig in drei Tranchen.

Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares

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

Bewertung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares ab 1. Januar 2020

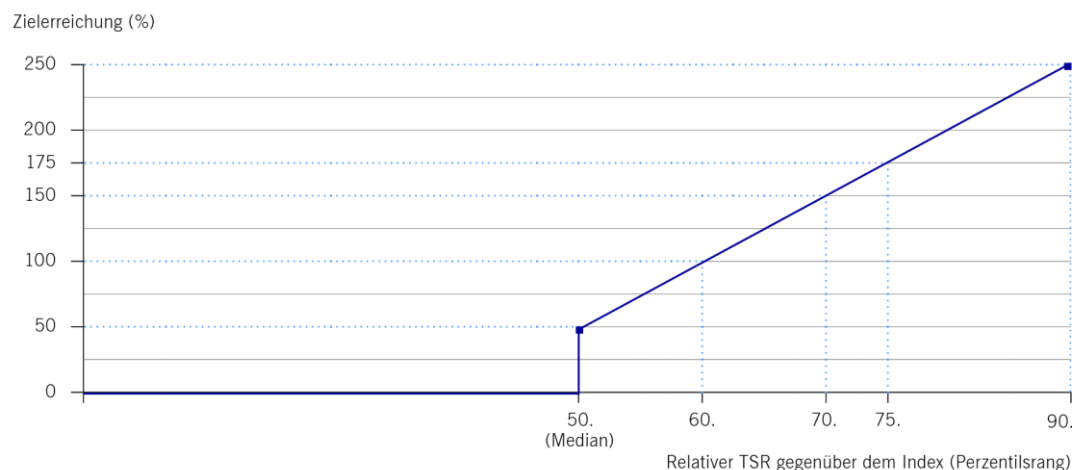


Bewertung der TSR-Performance der Deutsche Börse-Aktie

Die TSR-Performance der Deutsche Börse-Aktie ergibt sich aus der Positionierung (Ranking) der Deutsche Börse Aktiengesellschaft im Vergleich zu den im STOXX

Europe 600 Financials Index enthaltenen Unternehmen. Die mögliche Zielerreichung der Vorstandsmitglieder reicht von 0 Prozent (Floor) bis max. 250 Prozent (Cap): Eine Zielerreichung von 0 Prozent wird angesetzt, sollte der relative TSR der Deutsche Börse Aktiengesellschaft über fünf Jahre den TSR der Hälfte der Unternehmen im Index unterschreiten, d. h. unterhalb des Median liegen. Die Zielerreichung beträgt 100 Prozent, wenn sich der TSR der Deutsche Börse Aktiengesellschaft so wie der TSR von 60 Prozent der im Index enthaltenen Unternehmen entwickelt hat. Entwickelt sich der TSR der Deutsche Börse Aktiengesellschaft ebenso wie derjenige von 75 Prozent der im Index vertretenen Unternehmen, beträgt die Zielerreichung 175 Prozent. Die Kappungsgrenze (Cap) von 250 Prozent bei der Zielerreichung wird erreicht, wenn der TSR der Deutsche Börse Aktiengesellschaft den TSR der besten 10 Prozent der Unternehmen im Index erreicht oder diesen übertrifft, d.h. auf dem 90sten Perzentil des Index oder darüber liegt. Damit verläuft auch die Zielerreichungskurve für die TSR-Performance linear.

Bewertung des Total Shareholder Return (TSR) der Deutsche-Börse-Aktie für die Performance Shares ab 1. Januar 2020



Vertragliche Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden vertragliche Nebenleistungen gewährt. Diese umfassen unter anderem die Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung. Weiterhin erhalten die Vorstandsmitglieder steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung. Die Gesellschaft kann ferner in einem angemessenen Rahmen Versicherungen für

sie abschließen. Derzeit bestehen eine Unfallversicherung und eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder des Vorstands. Weitere Nebenleistungen können beispielsweise die zeitlich begrenzte oder dauerhafte Erstattung von Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Familienheimfahrten und Umzugskosten, die Kostenübernahme für Sicherheitsmaßnahmen, die Nutzung von Poolfahrzeugen oder Fahrdiensten sein.

Pensions- und Versorgungszusagen

Altersruhegeld

Die Mitglieder des Vorstands haben grundsätzlich mit Erreichen des 60. Lebensjahres Anspruch auf ein Altersruhegeld, sofern das jeweilige Vorstandsmitglied zu diesem Zeitpunkt nicht mehr in Diensten der Deutsche Börse Aktiengesellschaft steht. Das dem Altersruhegeld zugrunde liegende ruhegeldfähige Einkommen wird vom Aufsichtsrat überprüft und festgelegt. Es sind zwei verschiedene Ruhegeldsysteme für die Mitglieder des Vorstands zu unterscheiden: Die Vorstandsmitglieder erhalten in der Regel ein beitragsorientiertes Ruhegeld (Defined Contribution). Vorstandsmitglieder, für die eine bestehende Altregelung aus vorherigen Mandaten innerhalb der Gruppe Deutsche Börse fortgeführt wird, können stattdessen ein leistungsorientiertes Ruhegeld (Defined Benefit) erhalten.

Beitragsorientiertes Ruhegeldsystem: Für Mitglieder des Vorstands, für die das beitragsorientierte Ruhegeldsystem gilt, stellt die Gesellschaft in jedem Kalenderjahr der Vorstandstätigkeit einen jährlichen Versorgungsbeitrag in Form eines Kapitalbausteins zur Verfügung. Dieser Versorgungsbeitrag ergibt sich aus der Anwendung eines individuellen Prozentsatzes (Versorgungssatz) auf das ruhegeldfähige Einkommen. Das ruhegeldfähige Einkommen wird vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Die so ermittelten jährlichen Kapitalbausteine werden mit 3 Prozent jährlich verzinst. Die Versorgungsleistung wird grundsätzlich in Form einer monatlichen Rente gezahlt. Die Zahlungen können nach Wahl des Vorstandsmitglieds aber auch in Form einer einmaligen Kapitalleistung oder in Form von fünf Ratenzahlungen erfolgen. Die Unverfallbarkeit der Anwartschaften richtet sich nach den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes.

Leistungsorientiertes Ruhegeldsystem: Mitglieder des Vorstands, für die das leistungsorientierte Ruhegeldsystem gilt, erhalten nach Erreichen der vertraglich vereinbarten Altersgrenze einen bestimmten Versorgungssatz ihres individuellen ruhegeldfähigen Einkommens als Altersruhegeld ausbezahlt. Voraussetzung dafür

ist, dass das jeweilige Vorstandsmitglied mindestens drei Jahre im Amt war und mindestens einmal wiederbestellt wurde. Wie im beitragsorientierten Ruhegeldsystem wird das ruhegeldfähige Einkommen vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Der Versorgungssatz hängt von der Dauer der Amtszeit eines Vorstandsmitglieds sowie der Anzahl der Wiederbestellungen ab und beträgt max. 50 Prozent. Die Auszahlungsmodalitäten sowie die Regelungen zur Unverfallbarkeit entsprechen denjenigen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems.

Vorgezogenes Ruhegeld

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

Leistungen im Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig wird, hat die Gesellschaft das Recht, dieses Vorstandsmitglied in den Ruhestand zu versetzen. Eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied länger als sechs Monate außer Stande ist, seiner Tätigkeit nachzugehen, und eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit innerhalb weiterer sechs Monate nicht zu erwarten ist. Vorstandsmitglieder, auf die das leistungsorientierte Ruhegeldsystem zutrifft, erhalten in diesem Fall den Betrag, der sich aus der Anwendung des erreichten Versorgungssatzes auf das jeweilige ruhegeldfähige Einkommen ergibt. Vorstandsmitglieder mit einem beitragsorientierten Ruhegeldsystem erhalten das bei Eintritt des Versorgungsfalls bereits erworbene Versorgungskapital, das sich um einen Zurechnungsbetrag erhöht. Dieser Zurechnungsbetrag entspricht dem vollen jährlichen Versorgungsbeitrag, der im Jahr des Ausscheidens fällig gewesen wäre, multipliziert mit der Anzahl der Jahre, die zwischen dem Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls und dem Erreichen des 60. Lebensjahres liegen.

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

Übergangszahlungen

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

Richtlinien zum Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines)

Die Share Ownership Guidelines sind ein wesentliches Element, um die Vergütung des Vorstands auf den strategisch angestrebten langfristigen Unternehmenserfolg der Deutsche Börse Aktiengesellschaft auszurichten. Sie verpflichten die Mitglieder des Vorstands dazu, während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand ein Vielfaches ihrer durchschnittlichen Grundvergütung dauerhaft in Deutsche Börse-Aktien zu halten: für den Vorstandsvorsitzenden das Dreifache, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder das Zweifache. Zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines werden Aktien folgender drei Kategorien berücksichtigt: Aktien aus dem Performance-Bonus, Aktien aus der Auszahlung der Performance Shares sowie Aktien im Privatbesitz. Die Aktienbestände müssen jeweils über drei Jahre hinweg aufgebaut werden.

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

Weitere Elemente des Vergütungssystems für den Vorstand

Abfindungen

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

Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung (Peer Group Vergleich)

Der Aufsichtsrat stellt regelmäßig einen horizontalen und einen vertikalen Vergleich zur Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung an. Hierbei kann sich der Aufsichtsrat von einem externen, vom Vorstand und Unternehmen unabhängigen Experten beraten lassen. Der horizontale Vergleich erfolgt anhand von relevanten Vergleichsgruppen (Peer Groups). Als Vergleichsgruppen können im DAX notierte Gesellschaften, internationale Börsenbetreiber, nationale und internationale Finanzinstitute, Finanzinfrastrukturanbieter oder ähnliche Gruppen herangezogen werden. Bei der Auswahl der Vergleichsgruppen berücksichtigt der Aufsichtsrat vor allem die vergleichbare Größenordnung der auszuwählenden Unternehmen zur Deutsche Börse Aktiengesellschaft. Der vertikale Vergleich bezieht sich auf das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises, der die beiden Leitungsebenen unterhalb des Vorstands umfasst, und der Belegschaft insgesamt sowie die Entwicklung der verschiedenen Gehaltsstufen über einen Zeitraum von zwei Jahren. Dabei betrachtet der Aufsichtsrat das Vergütungsverhältnis sowohl zu den Arbeitnehmern der Deutsche Börse Aktiengesellschaft als auch zu den Arbeitnehmern der Gruppe Deutsche Börse insgesamt. Die Ergebnisse der Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder und stellt auch auf diese Weise die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicher.

Ausgleich für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber dem Vorarbeitgeber

Sofern ein Mitglied des Vorstands aufgrund seines Wechsels zur Deutsche Börse Aktiengesellschaft nachweislich und dauerhaft Vergütungsansprüche gegenüber

seinem vorherigen Arbeitgeber verliert (zum Beispiel Zusagen langfristig variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat einen Ausgleich in Form einer Einmalzahlung, einer einmaligen Gewährung zusätzlicher variabler Vergütung im ersten Vertragsjahr des Vorstandsdienstvertrags oder einer einmaligen Zahlung in den Pensionsvertrag zusagen. Derartige Zusagen sind im Vergütungsbericht gesondert auszuweisen.

Festlegung der Maximalvergütung

Die jährliche Vergütung aus Festgehalt, variablen Vergütungsteilen, Versorgungsaufwand und Nebenleistungen ist für jedes Vorstandsmitglied insgesamt auf einen Betrag von 9,5 Mio. € brutto begrenzt (Gesamt-Cap).

Laufzeit der Vorstandsdienstverträge

Die Laufzeit der Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern richtet sich nach der Dauer ihrer Bestellung. Unter Berücksichtigung der Regelungen zur flexiblen Altersgrenze ist in der Regel eine mehrjährige Laufzeit vorgesehen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei die Grenze des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei Erstbestellungen soll die Laufzeit gemäß Empfehlung B.3 des DCGK 2020 drei Jahre nicht überschreiten. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Dienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Bei einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Dienstvertrag ebenfalls vorzeitig, sofern keine abweichende Regelung getroffen wird.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse Aktiengesellschaft gilt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Danach ist es dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich untersagt, für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Dienstverhältnisses für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein oder eine Konkurrenztaetigkeit auszuüben. Für die Geltungsdauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine Karenzentschädigung in Höhe von 75 Prozent der zuletzt bezogenen Festvergütung und 75 Prozent des zuletzt bezogenen Performance-Bonus gewährt. Auf die Entschädigung werden Leistungen nach dem Pensionsvertrag sowie etwaige Abfindungszahlungen angerechnet. Im Übrigen wird anderweitiger Verdienst zu 50 Prozent angerechnet, soweit der anderweitige Verdienst zusammen mit der Entschädigung die zuletzt bezogene Vergütung überschreitet. Die Gesellschaft kann vor Beendigung des Dienstvertrags auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

Nebentätigkeiten

Die Übernahme von weiteren Mandaten und Nebentätigkeiten einzelner Vorstandsmitglieder bedarf der Zustimmung des Gesamtvorstands und des Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder – in bestimmten Fällen – des gesamten Aufsichtsrats, der die Erteilung der Zustimmung an den Nominierungsausschuss delegiert hat. Sofern ein Vorstandsmitglied für die Ausübung eines Mandats in einem mit der Deutsche Börse Aktiengesellschaft verbundenen Unternehmen eine Vergütung erhält, erfolgt eine Anrechnung auf die Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds gegenüber der Deutsche Börse Aktiengesellschaft.

Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung (Clawback)

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