

Deutsche Börse AG

Neues Vergütungssystem für den Vorstand 2021

Gegenüberstellung Vergütungssysteme

Stand April 2021



Vergleich Vergütungskomponenten

Bisheriges Vergütungssystem

Komponente

Neues Vergütungssystem 2021

<ul style="list-style-type: none"> Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird 	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird (unverändert)
<ul style="list-style-type: none"> Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 2/3 Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses 1/3 Individuelle Ziele Leistungsmultiplikator (0,8 - 1,2) Begrenzung / Cap: 233,33 % des Zielbetrages Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> 50 % in bar 50 % Equity Deferral mit dreijähriger Haltefrist 	Performance Bonus	<ul style="list-style-type: none"> Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 1/3 Nettoerlöse (Marktkonsensus & absolutes Wachstum) 1/3 EBITDA (Marktkonsensus & absolutes Wachstum) 1/3 Individuelle Ziele (inklusive ESG-Ziele) Begrenzung / Cap: 200 % des Zielbetrages Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> 50 % in bar 50 % Gewährung von Restricted Stock mit vierjähriger Sperrfrist
<ul style="list-style-type: none"> Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 50 % Relativer TSR 50 % Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses Begrenzung / Cap: Keine Auszahlungsbegrenzung Performance-Periode: Fünf Jahre Auszahlung: Auszahlung nach der fünfjährigen Performance-Periode in drei Tranchen mit Verpflichtung zum vollständigen Aktieninvestment 	Performance Shares	<ul style="list-style-type: none"> Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 50 % Relativer TSR 25 % EPS Wachstumsrate 25 % ESG-Ziele Begrenzung / Cap: 400 % des Zielbetrages Performance-Periode: Fünf Jahre Auszahlung: Auszahlung nach der fünfjährigen Performance-Periode in einer Tranche mit Verpflichtung zum vollständigen Aktieninvestment
<ul style="list-style-type: none"> Grundsätzlich beitragsorientiertes Ruhegeldsystem inklusive Risikoabsicherung 	Alters- und Risikoabsicherung	<ul style="list-style-type: none"> Grundsätzlich beitragsorientiertes Ruhegeldsystem inklusive Risikoabsicherung (unverändert)
<ul style="list-style-type: none"> Marktübliche Nebenleistungen wie bspw. Dienstwagen, Versicherungsleistungen, Umzugskosten 	Vertragliche Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Marktübliche Nebenleistungen wie bspw. Dienstwagen, Versicherungsleistungen, Umzugskosten (unverändert)

Vergleich weiterer Komponenten

Bisheriges Vergütungssystem	Komponente	Neues Vergütungssystem 2021
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compliance Clawback und Malus 	Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compliance Clawback und Malus ▪ Performance Clawback
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Höhe: 300 % / 200 % (Vorstandsvorsitzender / Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung ▪ Aufbauphase: Drei Jahre 	Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Höhe: 200 % / 100 % (Vorstandsvorsitzender / Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung ▪ Aufbauphase: Vier Jahre
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abfindungs-Cap im Einklang mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex implementiert 	Abfindungs-Cap	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abfindungs-Cap im Einklang mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex implementiert (unverändert)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine Differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern ▪ Alle Vorstandsmitglieder: 9.500.000 € 	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Differenzierung zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und Ordentlichen Vorstandsmitgliedern ▪ Vorstandsvorsitzender: 12.000.000 € ▪ Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6.000.000 €