Hauptmerkmale des Vergütungssystems 2025 für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse Aktiengesellschaft

Das Vergütungssystem 2025 ist das Ergebnis einer intensiven Überprüfung des im Jahr 2021 mit großer Mehrheit gebilligten Vergütungssystems (Vergütungssystem 2021). Im Fokus der Überarbeitung stand dabei insbesondere der Bezug zu unserer aktuellen Strategie „Horizon 2026“. Darüber hinaus wurden die regulatorischen Vorgaben, das Feedback von Investoren und Stimmrechtsberatern sowie die gängige Marktpraxis berücksichtigt. Es tritt – vorbehaltlich seiner Vorlage an die Hauptversammlung 2025 – rückwirkend zum 1. Januar 2025 für alle Vorstandsmitglieder in Kraft.

Im Rahmen der Überprüfung und Überarbeitung des Vergütungssystems 2021 wurde ein besonderes Augenmerk auf drei Aspekte gelegt.

Die bisherige unternehmensfinanzierte Alters- und Risikoabsicherung wird künftig durch ein Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge in Form einer jährlichen Barleistung ersetzt. Mit einer Höhe von maximal 30 Prozent der Grundvergütung liegt das Versorgungsentgelt deutlich unterhalb der bisherigen Versorgungsbeiträge.

Ein weiterer Aspekt der Überarbeitung betrifft die im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung verwendeten Nachhaltigkeitsziele. Mit den neuen Zielen „Employee Engagement“ und „Diversity, Equity and Inclusion (DEI)“, die anhand objektiver Indizes gemessen werden, wird ein besonderer Fokus auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Fundament unseres geschäftlichen Erfolgs gelegt. Zudem wird damit die Wichtigkeit der Attraktivität der Gruppe Deutsche Börse als Arbeitgeber im internationalen Wettbewerb um Talente betont.

Letztlich stand das Leistungskriterium relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) im Zentrum der Weiterentwicklung, indem die bisherige Vergleichsgruppe der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Financials vollständig ersetzt wird. Zukünftig wird vor dem Hintergrund einer fortlaufenden Diversifizierung des Geschäftsmodells und der Internationalisierung der Gruppe Deutsche Börse eine Kombination aus drei gleichgewichteten Indizes als Vergleichsgruppe herangezogen: Der US-amerikanische S&P 500 Capital Markets, der spezifisch auf den Europäischen Finanzdienstleistungssektor ausgerichtete STOXX® Europe 600 Financial Services und der DAX. Die gewählte Indexkombination berücksichtigt wesentliche internationale sowie europäische Wettbewerber der Gruppe Deutsche Börse, ohne etwaige lokale Kapitalmarktentwicklungen zu ignorieren. Zudem bietet die Verwendung von objektiven Indizes weiterhin größtmögliche Transparenz bei der Auswahl der konkreten Vergleichsunternehmen.

Aus dieser grundlegenden Umstellung der Vergleichsgruppen resultiert gleichzeitig ein deutlich herausfordernderes Vergleichsumfeld für die Messung der relativen TSR-Performance, was ausführliche Vergleichsrechnungen belegt haben. Im Sinne einer möglichst wertgleichen Umstellung sowie eines auch weiterhin ausbalancierten Chancen-Risiko-Profils hat der Aufsichtsrat ebenfalls beschlossen, die Ausgestaltung der TSR-Zielerreichungskurve an die in Deutschland vorherrschende Marktpraxis anzugleichen. Eine Zielerreichung von 100 % wird zukünftig bei einer relativen TSR-Performance am 50. Perzentil (statt wie vorher am 60. Perzentil) erreicht. Als unterer Schwellenwert gilt zukünftig eine relative TSR-Performance am 25. Perzentil (statt wie vorher am 50. Perzentil).

Im Ergebnis wird der Vorstand durch die Umstellung auf eine marktübliche TSR-Zielerreichungskurve aufgrund der deutlich herausfordernden Vergleichsgruppen weder bessergestellt, noch wird das Ambitionsniveau für das Leistungskriterium relativer TSR durch die Umstellung reduziert. Vielmehr werden mit dem weiterhin ausbalancierten Chancen-Risiko-Profil durch die Umstellung der Vergleichsgruppen Anreize für eine starke Kapitalmarktperformance der Deutsche Börse Aktiengesellschaft in einem internationalen Vergleichsumfeld gesetzt, die damit im Einklang mit den Erwartungen der Investoren und Stimmrechtsberater stehen.

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über alle wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems 2025 im Vergleich zum Vergütungssystem 2021 sowie über die Hintergründe der jeweiligen Anpassung:

Wesentliche Änderungen des Vergütungssystems

Aspekt		Ausgestaltung im Vergütungssystem 2021	Ausgestaltung im Vergütungssystem 2025	Hintergrund der Anpassung
Definition der finanziellen Leistungskriterien		Zu den zentralen finanziellen Leistungsindikatoren der Gruppe Deutsche Börse und Messgrößen für die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie gehören Nettoerlöse, EBITDA sowie Cash Earnings per Share (EPS). Diese drei Steuerungsparameter sind sowohl im Vergütungssystem 2021 als auch im Vergütungssystem 2025 als finanzielle Leistungskriterien implementiert.		Im Einklang mit den Anpassungen an den Definitionen der finanziellen Steuerungsparameter der Gruppe Deutsche Börse wird künftig das Treasury-Ergebnis nicht mehr in die finanziellen Leistungskriterien einbezogen.
Performance Shares	Vergleichsgruppen des relativen Total Shareholder Return (relativer TSR)	Als Vergleichsgruppe zur Bestimmung der relativen TSR-Performance der Deutsche Börse-Aktie werden bisher die Unternehmen des STOXX® Europe 600 Financials herangezogen, zu denen auch Banken gehören.	Zukünftig bemisst sich die relative TSR-Performance der Deutsche Börse-Aktie anhand der drei Indizes DAX, STOXX® Europe 600 Financial Services und S&P 500 Capital Markets.	Die bisherige Vergleichsgruppe bildet das diversifizierte Geschäftsmodell der Gruppe Deutsche Börse nicht mehr adäquat ab. Auch Investoren haben sich in der Vergangenheit kritisch gegenüber der bisherigen Vergleichsgruppe geäußert. Die neuen Vergleichsgruppen erreichen eine stärkere Fokussierung auf globale Wettbewerber wie internationale Börsenorganisationen und Datenanbieter sowie die Entwicklung der europäischen Finanzdienstleistungsbranche. Gleichzeitig werden Anreize gesetzt, ein Top-Investment im deutschen Markt zu sein.
	Zielerreichungskurve des relativen TSR	Bisher führt eine Positionierung der relativen TSR-Performance der Deutsche Börse-Aktie unterhalb des Medians zu einer Zielerreichung von 0 %. Eine Zielerreichung von 100 % wird bei einer TSR-Performance am 60. Perzentil erzielt.	Zukünftig führt eine Positionierung der relativen TSR-Performance der Deutsche Börse-Aktie am 50. Perzentil zu einer Zielerreichung von 100 %. Eine Zielerreichung von 0 % ergibt sich bei einer relativen TSR-Performance am 25. Perzentil.	Die bisherige Zielerreichungskurve entspricht mit ihrem extremen Risikoprofil nicht der deutschen Marktpraxis. Gleichzeitig wird es aufgrund der neuen Vergleichsgruppen zukünftig sehr viel herausfordernder, eine vergleichbare TSR-Outperformance zu erzielen. Ausführliche Szenariorechnungen, die die historische TSR-Performance in den unterschiedlichen Vergleichsgruppen vergleichen, kommen zu dem Ergebnis, dass das Ambitionsniveau angesichts der deutlich anspruchsvolleren Vergleichsgruppen insgesamt deutlich steigt.
	Messung des Cash EPS	Die Entwicklung des Cash EPS wird ausschließlich anhand der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) über die fünfjährige Performance-Periode gemessen.	Für die Entwicklung des Cash EPS wird neben der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) ebenfalls die Wachstumsrate in jedem einzelnen Jahr der fünfjährigen Performance-Periode betrachtet.	Ein langfristiges EPS-Wachstum ist zentrales Ziel der Deutsche Börse Aktiengesellschaft. Dieses Wachstum soll gleichzeitig möglichst kontinuierlich erfolgen. Daher werden zukünftig auch die Wachstumsraten in den einzelnen Geschäftsjahren der Performance-Periode betrachtet.
	Nachhaltigkeitsziele	Die Nachhaltigkeitsziele basieren auf einem Kriterienkatalog mit den vier Kategorien „Externe Sicht“, „Mitarbeiterzufriedenheit“, „Ausbau des ESG-Geschäfts“ und „CO_2-Neutralität“.	Der Kriterienkatalog wird von vier auf zwei Kategorien reduziert und umfasst zukünftig den „Employee Engagement Index“ und den „Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Index“.	Die Nachhaltigkeitsstrategie der Deutsche Börse Aktiengesellschaft wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich erweitert. Die überarbeiteten Nachhaltigkeitsziele stehen im Einklang mit der aktuellen Materialitätsanalyse und sind auf den langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet, der stark von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe Deutsche Börse abhängt. Zudem verringert die reduzierte Anzahl an Zielen die Komplexität und legt gleichzeitig den Fokus auf deren gezielte Umsetzung.
	Gewichtung der Leistungskriterien	Leistungskriterien: • 50 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) • 25 % Earnings per Share (EPS) Wachstum • 25 % Nachhaltigkeitsziele	Leistungskriterien: • 40 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) • 35 % Cash Earnings per Share (EPS) Wachstum • 25 % Nachhaltigkeitsziele	Die Gewichtung des Cash EPS wird erhöht, um die Verknüpfung mit der Strategie „Horizon 2026“ weiter zu stärken und den Fokus auf direkt vom Vorstand beeinflussbare Leistungskriterien zu erhöhen. Zudem schlägt sich das wirtschaftliche Ergebnis von M&A-Transaktionen unmittelbar in diesem Leistungskriterium nieder.
Einführung eines Versorgungsentgelts		Die Mitglieder des Vorstands erhalten im Rahmen eines beitragsorientierten Ruhegeldsystems grundsätzlich einen jährlichen Versorgungsbeitrag in Form eines Kapitalbausteins.	Für bereits aktive und zukünftige Mitglieder des Vorstands wird ein Versorgungsentgelt als pauschaler, zweckgebundener Barbetrag in Höhe von maximal 30 % der jeweiligen Grundvergütung eingeführt.	Im Markt ist ein deutlicher Trend zur Einführung eines Versorgungsentgelts in bar zur Eigenvorsorge zu beobachten. Zudem wird mit der Einführung des Versorgungsentgelts, das betragsmäßig deutlich niedriger ist als die bisherigen Versorgungsbeiträge, das Feedback der Investoren und Stimmrechtsberater umgesetzt.

Struktur der Zielvergütung		In % der Ziel-Direktvergütung:
		• Grundvergütung: ca. 30 %
		• Performance Bonus:
		  • Baranteil: ca. 22,5 %
		  • Restricted Stock: ca. 22,5 %
		• Performance Shares: ca. 25 %
			In % der Ziel-Direktvergütung:
			• Grundvergütung: 25 – 35 %
			• Performance Bonus:
			  • Baranteil: 20 – 25 %
			  • Restricted Stock: 20 – 25 %
			• Performance Shares: 25 – 35 %
				Die Festlegung von strukturellen Bandbreiten steht im Einklang mit der Marktpraxis und bietet dem Aufsichtsrat die nötige Flexibilität bei der Festlegung der Zielvergütung. Daneben wird der prozentuale Anteil der Performance Shares an der Ziel-Direktvergütung erhöht, um die Vergütungsstruktur noch stärker auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft auszurichten.

Die folgenden vier Merkmale sind bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems 2025 von wesentlicher Bedeutung:

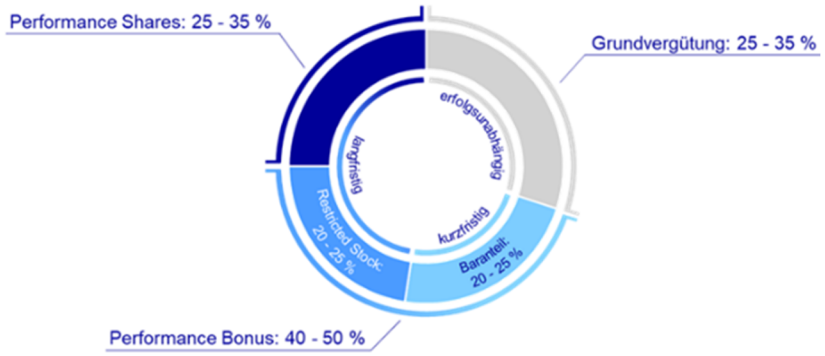
1. Klarer Bezug auf die Unternehmensstrategie

Entsprechend der engen Ausrichtung auf die Unternehmensstrategie „Horizon 2026“ berücksichtigt das Vergütungssystem insbesondere die hohe Bedeutung von starkem organischem Wachstum. Die Kenngrößen zur Leistungsmessung wie Nettoerlöse, EBITDA sowie langfristiges Cash EPS-Wachstum und deren Kombination und Gewichtung zielen klar auf das angestrebte profitable Wachstum. Das Thema Nachhaltigkeit ist entsprechend seiner strategisch hohen Bedeutung auch in der langfristigen variablen Vergütung durch die Berücksichtigung von relevanten Nachhaltigkeitszielen im Einklang mit der Materialitätsanalyse der Gruppe Deutsche Börse verankert.

2. Umfassende Erfolgsorientierung und starker Kapitalmarktbezug

Etwa 70 Prozent der Ziel-Direktvergütung (Grundvergütung, Zielbetrag des Performance Bonus und Zielbetrag der Performance Shares) sind erfolgsabhängig ausgestaltet. Hiervon wiederum sind etwa 70 Prozent langfristig ausgerichtet und aktienbasiert. Gleichzeitig wird die erfolgsabhängige Vergütung in ihren jeweiligen Komponenten marktüblich begrenzt. Die Vorstände halten zudem dauerhaft und in wesentlichem Umfang selbst Aktien der Deutsche Börse AG. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre angeglichen. Zudem ist die Vorstandsvergütung auf den strategisch angestrebten langfristigen Unternehmenserfolg der Gruppe Deutsche Börse ausgerichtet.

Struktur der Ziel-Direktvergütung



3. Verantwortungsvolles Handeln bei klaren sozialen Zielen

Die Deutsche Börse AG verfolgt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie eine nachhaltige Personalpolitik, wozu insbesondere die Motivation, Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Gruppe Deutsche Börse gehört. Abgeleitet aus der Materialitätsanalyse wurden daher die Nachhaltigkeitsziele „Employee Engagement" und „Diversity, Equity and Inclusion (DEI)" festgelegt und anhand objektiver Indizes gemessen, um einen besonderen Fokus auf die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Fundament des geschäftlichen Erfolgs der Gruppe Deutsche Börse bilden, zu legen. Zudem wird damit die Wichtigkeit der Attraktivität der Gruppe Deutsche Börse als Arbeitgeber im internationalen Wettbewerb um Talente betont.

4. Hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit

Transparenz und eine nachvollziehbare sowie verständliche Berichterstattung sind wesentliche Grundlagen für eine breite Akzeptanz der Vorstandsvergütung der Deutsche Börse AG durch alle Stakeholder. Bei den zugrunde liegenden Kennzahlen zur Leistungsmessung wird sich dabei auf diejenigen Kennzahlen gestützt, die auch in der Finanzberichterstattung der Gruppe Deutsche Börse verwendet werden. Geschäftsnotwendige Anpassungen werden berichtet und nachvollziehbar erläutert. Insgesamt folgt die Deutsche Börse AG in Darstellung und Berichterstattung internationalen Best-Practice-Maßstäben.

Überblick über das Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten. Bei den erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten handelt es sich um die Grundvergütung, die vertraglichen Nebenleistungen sowie das Versorgungsentgelt. Die erfolgsabhängigen Komponenten umfassen den Performance Bonus (inklusive performanceabhängiger Restricted Stock) sowie die Performance Shares. Darüber hinaus sieht das Vergütungssystem weitere vertragliche Vereinbarungen wie marktübliche Malus- und Clawback-Regelungen, Share Ownership Guidelines und eine Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG vor.

Überblick über das Vergütungssystem

Vergütungskomponente	Vergütungssystem 2025
Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten	
Grundvergütung	• Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird • Höhe orientiert sich an den für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen
Nebenleistungen	• Dienstwagen auch zur privaten Nutzung, Versicherungsleistungen, Erstattung von Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Umzugskosten, Kostenübernahme für Sicherheitsmaßnahmen, etwaige einmalige Ausgleichszahlungen an neu eintretende Vorstände für bei ehemaligen Arbeitgebern entfallene variable Vergütung
Versorgungsentgelt	• Grundsätzlich pauschaler, zweckgebundener Betrag zur Eigenvorsorge, der in bar ausbezahlt wird
Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten	

Performance Bonus (inkl. Restricted Stock)	• Plantyp: Zielbonus-System
	• Leistungskriterien:
	  • 1/3 Nettoerlöse (Markterwartung & absolutes Wachstum)
	  • 1/3 EBITDA (Markterwartung & absolutes Wachstum)
	  • 1/3 Individuelle Ziele (inkl. Nachhaltigkeitszielen)
	• Zielerreichung: 0 – 200 %
	• Begrenzung / Cap: 200 % des Zielbetrags
	• Auszahlung: 50 % in bar, 50 % Restricted Stock mit vierjähriger Sperrfrist

Performance Shares	• Plantyp: Performance Share Plan (PSP)
	• Leistungskriterien:
	  • 40 % Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) vs. DAX, STOXX® Europe 600 Financial Services, S&P 500 Capital Markets (jeweils mit 1/3 gewichtet)
	  • 35 % Cash Earnings per Share (EPS)
	  • 25 % Nachhaltigkeitsziele
	• Performance-Periode: Fünf Jahre
	• Zielerreichung: 0 – 250 %
	• Begrenzung / Cap: 400 % des Zielbetrags
	• Auszahlung nach der fünfjährigen Performance-Periode mit Verpflichtung zum vollständigen Aktieninvestment

Weitere Vergütungskomponenten	
Malus / Clawback	• Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich • Sowohl Compliance Malus und Clawback als auch Restatement Clawback implementiert
Share Ownership Guidelines (SOG)	• Verpflichtung zum Kauf von Aktien in Höhe von 200 % bzw. 100 % (Vorstandsvorsitzender bzw. Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung • Aufbauphase von vier Jahren • Verpflichtung zum Halten dieser Aktien während der gesamten Vorstandstätigkeit
Maximalvergütung	• Vorstandsvorsitzender: 12.000.000 € • Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6.000.000 €

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus dem Performance Bonus und den Performance Shares. Zur konsequenten Verfolgung des Pay for Performance-Gedankens werden die Leistungskriterien der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten ambitioniert festgelegt. Um den Unternehmenserfolg ganzheitlich zu berücksichtigen, werden zudem unterschiedliche finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien für den Performance Bonus und die Performance Shares herangezogen.

Performance Bonus

Der Performance Bonus besteht zu gleichen Teilen aus einem Baranteil und einem aktienbasierten Anteil (performanceabhängige Restricted Stock). Der Baranteil, der jährlich ausgezahlt wird, ist das einzige kurzfristige Element der erfolgsabhängigen Vergütung. Die Zielerreichung bemisst sich zu jeweils einem Drittel an der Entwicklung der Nettoerlöse und des EBITDA sowie dem Erreichen von individuellen Zielen (inklusive Nachhaltigkeitszielen). Insgesamt ist eine Gesamtzielerreichung zwischen 0 Prozent und 200 Prozent realisierbar.

Performance Bonus

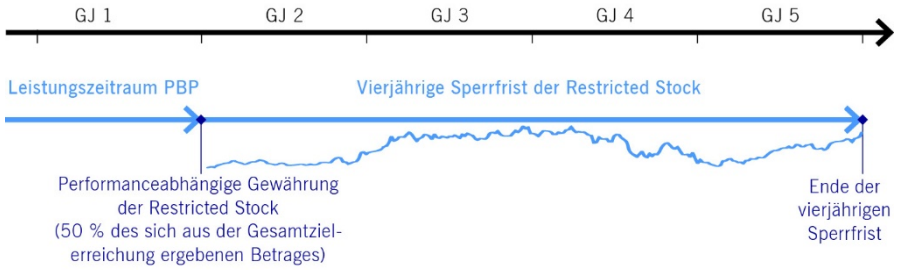
Der Performance Bonus setzt Anreize zur Umsetzung der operativen Ziele, deren Erreichung für die langfristige Entwicklung der Deutsche Börse AG von wesentlicher Bedeutung ist. Durch die Implementierung der Nettoerlöse als Leistungskriterium im Performance Bonus wird das angestrebte Nettoerlöswachstum incentiviert, welches als Grundlage für alle weiteren Aktivitäten der Deutsche Börse AG und als Basis für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg dient. Um die strategische Relevanz der Profitabilität des absoluten Wachstums abzubilden und als wichtige Kennzahl zur Umsetzung von „Horizon 2026“, ist das EBITDA als weiteres Leistungskriterium im Performance Bonus implementiert. Zur Vermeidung zyklischer Zinseffekte werden die Nettoerlöse und das EBITDA seit 2024 als neue Steuerungsgrößen ohne das Treasury-Ergebnis ausgewiesen.

Die Zielerreichung bemisst sich in beiden Leistungskriterien am Erreichen der Erwartungen des Kapitalmarkts sowie anhand des erzielten absoluten Wachstums im Vergleich zum Vorjahr. Hierdurch werden sowohl interne als auch externe Wachstumserwartungen incentiviert, um den strategischen Wachstumsfokus zu unterstützen. Nettoerlöse und EBITDA setzen in ihrer Kombination adäquate und angemessene Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie und ein profitables Wachstum der Deutsche Börse AG.

Die zusätzliche Berücksichtigung von individuellen Zielen erlaubt eine weitere zielgenaue Steuerung des Vorstandshandelns, insbesondere im Hinblick auf die Erreichung zentraler strategischer Ziele, die zur Umsetzung der Unternehmensstrategie von wesentlicher Bedeutung sind. Dabei können die Ziele sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Natur sein und auch Nachhaltigkeitsziele beinhalten.

Der sich aus der Gesamtzielerreichung des Performance Bonus ergebene Betrag wird je zur Hälfte in bar ausgezahlt sowie als Restricted Stock mit einer vierjährigen Sperrfrist gewährt. Erst nach Ablauf der Sperrfrist kann das Vorstandsmitglied über diese frei verfügen. Durch die performanceabhängige Gewährung der Restricted Stock wird eine Stärkung der langfristigen Anreizwirkung des Performance Bonus und eine weitere Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären erzielt.

Funktionsweise der performanceabhängigen Restricted Stock



Performance Shares

Die Performance Shares unterstützen durch die Auswahl der finanziellen Leistungskriterien die Umsetzung der wachstumsorientierten Unternehmensstrategie. Zudem wird durch die Implementierung von Nachhaltigkeitszielen 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.

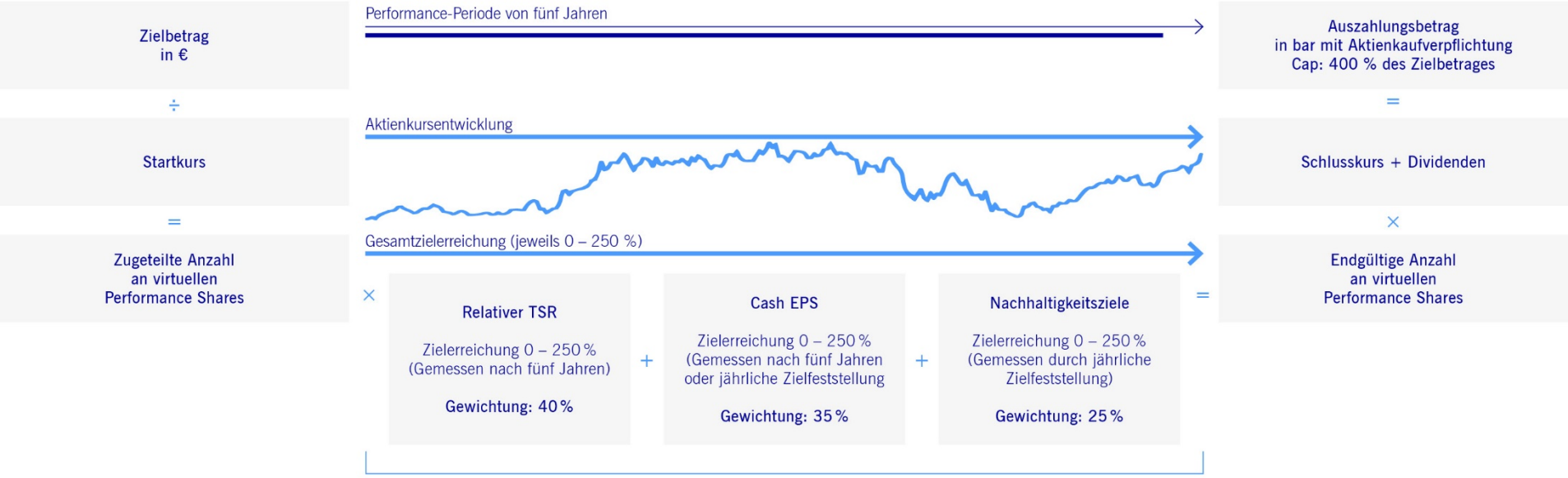
Die Ermittlung der Gesamtzielerreichung in den Performance Shares erfolgt anhand der drei Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (relativer TSR), Cash Earnings per Share (Cash EPS) und Nachhaltigkeitszielen. Insgesamt ist eine Gesamtzielerreichung zwischen 0 Prozent und 250 Prozent realisierbar.

Mit der Nutzung des relativen TSR wird die Interessenkongruenz von Vorstand und Aktionären gestärkt sowie ein starker Anreiz zur langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppen geschaffen. Für die Bestimmung der relativen Performance der Deutsche Börse-Aktie hat der Aufsichtsrat die Unternehmen der drei Indizes S&P 500 Capital Markets, STOXX® Europe 600 Financial Services und DAX ausgewählt. Der S&P 500 Capital Markets bildet die wichtigsten US-Wettbewerber ab und spiegelt die zunehmende Internationalisierung der Geschäftstätigkeit der Gruppe Deutsche Börse wider. Der STOXX® Europe 600 Financial Services umfasst die wichtigsten europäischen Wettbewerber und bezieht die Entwicklung der europäischen Finanzdienstleistungsbranche ein. Der DAX dient als zentrale Referenz für die Bewertung der Performance der Deutsche Börse-Aktie im nationalen Kontext und berücksichtigt lokale Marktentwicklungen.

Durch die Verwendung des Cash EPS, das zur Vermeidung zyklischer Zinseffekte seit 2024 als neue Steuerungsgröße ohne das Treasury-Ergebnis ausgewiesen wird, wird auch in den Performance Shares ein langfristiges profitables Wachstum incentiviert und der Wachstumsfokus der Deutsche Börse AG abgebildet.

Mit der Integration von aus der Materialitätsanalyse der Deutsche Börse AG abgeleiteten Nachhaltigkeitszielen in die Performance Shares unterstreicht die Deutsche Börse AG ihren Fokus auf eine nachhaltige Personalpolitik, wozu insbesondere die Motivation, Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Gruppe Deutsche Börse gehört, und stellt den nachhaltigen Unternehmenserfolg sicher. Die Nachhaltigkeitsziele sind anhand objektiver Indizes klar messbar und jeweils mit Zielerreichungskurven hinterlegt.

Performance Shares



Nachhaltigkeitsziele

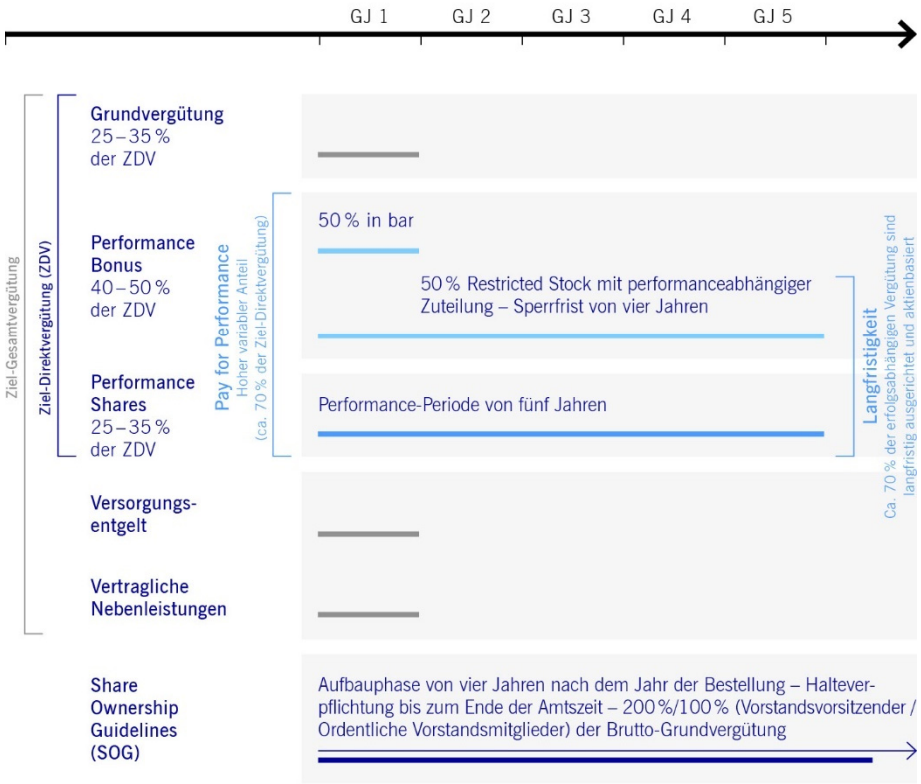
	Employee Engagement	Diversity, Equity und Inclusion (DEI)
Ziel	Gute Ergebnisse im Employee Engagement Index	Gute Ergebnisse im DEI Index
Zielerreichung	0 – 250 %	0 – 250 %
Gewichtung	12,5 %	12,5 %
Logik	5-Jahres-Ziele mit jährlicher Zielfeststellung	

Der Auszahlungsbetrag ist einerseits vom Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien über die fünfjährige Performance-Periode und andererseits von der Wertentwicklung der Deutsche Börse-Aktie über die fünfjährige Performance-Periode abhängig. Insgesamt ist der Auszahlungsbetrag aus den Performance Shares auf 400 Prozent des Zielbetrages begrenzt. Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, den gesamten Auszahlungsbetrag nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren. Alternativ kann der Aufsichtsrat vorsehen, die Auszahlung des PSP in Aktien vorzunehmen.

Langfristigkeit und „Pay for Performance“

Um die Leistungsorientierung (Pay for Performance) der Vorstandsvergütung sicherzustellen, setzt sich die Ziel-Direktvergütung (Grundvergütung, Zielbetrag des Performance Bonus und Zielbetrag der Performance Shares) aus circa 70 Prozent erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen. Des Weiteren haben bis zu circa 70 Prozent dieser erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und sind aktienbasiert. Hierdurch wird gewährleistet, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären erfolgt.

Vergütungsstruktur



Weitere Komponenten des Vergütungssystems

Neben den erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten stellen weitere Komponenten zentrale Bestandteile des Vergütungssystems dar.

Malus und Clawback

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 reduzieren (Compliance Malus) bzw. bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zurückfordern (Compliance Clawback). Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf der Basis eines fehlerhaften Konzernjahresabschlusses kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungskomponenten zurückfordern (Restatement Clawback).

Share Ownership Guidelines

Für alle Vorstandsmitglieder bestehen Aktienhaltevorschriften (sog. Share Ownership Guidelines), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, für die Dauer ihrer Bestellung einen substanziellen Betrag in Aktien der Deutsche Börse AG zu halten. Die Share Ownership Guidelines sind ein wesentliches Element, um die Interessen des Vorstands an die der Aktionäre noch weiter anzugleichen. Die Verpflichtung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 200 Prozent, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 Prozent der jährlichen Brutto-Grundvergütung. Die geforderten Aktienbestände müssen innerhalb von vier Jahren aufgebaut werden.

Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder definiert, die die maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung begrenzt. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung 12.000.000 € und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder 6.000.000 €. Die Maximalvergütung schließt sämtliche Auszahlungen der erfolgsunabhängigen (Grundvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt) und erfolgsabhängigen (Performance Bonus, Performance Shares) Vergütungskomponenten mit ein.

Herausgeber

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