# Angaben zu Tagesordnungspunkt 9: Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Unter Tagesordnungspunkt 9 schlägt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 1 AktG vor, das überarbeitete System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse Aktiengesellschaft zu billigen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene System hat den folgenden Inhalt:

## Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse Aktiengesellschaft

### I. Überarbeitung des Vergütungssystems

Bei jeder wesentlichen Änderung, spätestens aber alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem des Vorstands der Hauptversammlung zur Billigung vor. Das bisherige Vergütungssystem ist im Jahr 2021 mit 94,97 % der gültigen abgegebenen Stimmen durch die Hauptversammlung gebilligt worden (Vergütungssystem 2021). Seitdem wurde – aufbauend auf den erfolgreichen Geschäftsergebnissen der letzten Jahre – die neue Strategie „Horizon 2026“ entwickelt und die Nachhaltigkeitsstrategie erweitert. Darüber hinaus hat sich das Geschäft der Gruppe Deutsche Börse erheblich ausgeweitet und ist hierdurch auch internationaler geworden.

Daher hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 das Vergütungssystem 2021 für den Vorstand der Deutsche Börse Aktiengesellschaft einer detaillierten Überprüfung unter Beratung seines Nominierungsausschusses unterzogen. Dabei hat er das bisherige Vergütungssystem insbesondere hinsichtlich der optimalen Anreizwirkung zur Förderung der Strategie „Horizon 2026“ überprüft. Darüber hinaus wurden die regulatorischen Vorgaben, die über die letzten Jahre von Investoren und Stimmrechtsberatern erhaltenen Rückmeldungen sowie die gängige Marktpraxis berücksichtigt.

Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Überprüfung wurde dem Aufsichtsrat eine vom Nominierungsausschuss entwickelte Empfehlung für eine Überarbeitung des Vergütungssystems des Vorstands vorgelegt und von ihm am 11. Februar 2025 verabschiedet. Das neue Vergütungssystem (Vergütungssystem 2025) setzt noch wirksamere Anreize für die Umsetzung der Strategie und der Nachhaltigkeitsziele der Gruppe Deutsche Börse und trägt so maßgeblich zur langfristigen und nachhaltigen Geschäftsentwicklung bei. Es soll – vorbehaltlich seiner Vorlage an die Hauptversammlung – rückwirkend zum 1. Januar 2025 für alle Vorstandsmitglieder in Kraft treten.

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die 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:<br>• 50 % Relativer Total Shareholder Return (TSR)<br>• 25 % Earnings per Share (EPS) Wachstum<br>• 25 % Nachhaltigkeitsziele | Leistungskriterien:<br>• 40 % Relativer Total Shareholder Return (TSR)<br>• 35 % Cash Earnings per Share (EPS) Wachstum<br>• 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:<br>• Grundvergütung: ca. 30 %<br>• Performance Bonus:<br>  • Baranteil: ca. 22,5 %<br>  • Restricted Stock: ca. 22,5 %<br>• Performance Shares: ca. 25 % | In % der Ziel-Direktvergütung:<br>• Grundvergütung: 25 – 35 %<br>• Performance Bonus:<br>  • Baranteil: 20 – 25 %<br>  • Restricted Stock: 20 – 25 %<br>• 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. |

Im Rahmen der Überprüfung und Überarbeitung des Vergütungssystems 2021 wurde auf die Weiterentwicklung des Leistungskriteriums relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) ein besonderer Fokus gelegt. Der Aufsichtsrat ist weiterhin der Überzeugung, dass der relative Vergleich der langfristigen Kapitalmarktperformance der Deutsche Börse-Aktie mit der Performance anderer Unternehmen ein wichtiger Indikator für die Leistung des Vorstands ist und daher zu einer Sicherstellung der Leistungsorientierung (Pay for Performance) der Vorstandsvergütung beiträgt.

Eine zentrale Stellschraube sowie gleichzeitig eine besondere Herausforderung stellt dabei die Wahl passender Vergleichsunternehmen dar. Daher hat der Aufsichtsrat die im Vergütungssystem 2021 berücksichtigte Vergleichsgruppe der Unternehmen STOXX® Europe 600 Financials auf ihre aktuelle und zukünftige Relevanz untersucht. Vor dem Hintergrund der fortlaufenden Diversifizierung und Globalisierung des Geschäftsmodells der Gruppe Deutsche Börse ist der Aufsichtsrat zu dem Entschluss gekommen, die bisherige Vergleichsgruppe zu ersetzen. Mit dieser Entscheidung wird auch dem von einigen Investoren geäußerten Feedback nachgekommen.

Der Aufsichtsrat ist weiterhin der Auffassung, dass die Nutzung eines oder mehrerer Indizes für die Bemessung der relativen TSR-Performance der beste Ansatz ist, da deren Zusammensetzung klar definierten Vorgaben folgt und damit vollkommen transparent ist. Zudem soll eine Vergleichsgruppe die wesentlichen europäischen und internationalen Wettbewerber der Gruppe Deutsche Börse umfassen, ohne etwaige lokale Kapitalmarktentwicklungen zu ignorieren. Bei der Diskussion um einen passenderen Index für den relativen Vergleich wurde jedoch festgestellt, dass ein einzelner Index alleine diese Zieldimensionen nicht erfüllt. Daher wurden drei gleichgewichtete Indizes ausgewählt:

- der S&P 500 Capital Markets, um die wesentlichen US-Wettbewerber – insbesondere internationale Börsenorganisationen und Datenanbieter – zu berücksichtigen und die internationalen Ambitionen der Gruppe Deutsche Börse zu unterstreichen,
- der STOXX® Europe 600 Financial Services, um die wichtigsten europäischen Wettbewerber sowie die Entwicklung der europäischen Finanzdienstleistungsbranche einzubeziehen sowie
- der DAX, um lokalen Marktentwicklungen Rechnung zu tragen und Anreize zu setzen, weiterhin eine Top-Investition im deutschen Markt zu sein.

Ein Grundsatz der Weiterentwicklung des Vergütungssystems war – neben den nachfolgend in Abschnitt II dargestellten Leitlinien – eine möglichst wertgleiche Umstellung des bereits heute sehr ambitionierten Vergütungssystems sicherzustellen. Neben der Tatsache, dass die Vorstandsmitglieder laufende Dienstverträge haben und damit in eine Umstellung des Vergütungssystems einwilligen müssen, erachtet der Aufsichtsrat die Beibehaltung eines fairen Chancen-Risiko-Profils und damit einer funktionierenden Anreizwirkung als erforderlich und mit Blick auf die hervorragende wirtschaftliche Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse als sachgerecht.

Vor diesem Hintergrund wurden ausführliche Berechnungen durchgeführt, um die Implikationen der Umstellung der Vergleichsgruppen zu analysieren. Dafür wurden die historische relative TSR-Performance in den Vergleichsgruppen und die resultierenden Zielerreichungen über die letzten Jahre miteinander verglichen. Im Ergebnis wäre die historische TSR-Zielerreichung im Vergütungssystem 2025 – und damit auch die Auszahlungshöhe aus den Performance Shares – signifikant niedriger als im Vergütungssystem 2021 ausgefallen.

Im Sinne eines ausbalancierten Chancen-Risiko-Profils hat der Aufsichtsrat vor diesem Hintergrund 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). Auch nach Anpassung der Zielerreichungskurve führt die Umstellung der Vergleichsgruppen im historischen Vergleich weiterhin zu einer deutlich niedrigeren Zielerreichung im Leistungskriterium relativer TSR. So hätte die durchschnittliche Zielerreichung nach dem Vergütungssystem 2025 über die letzten fünf Jahre knapp 45 Prozentpunkte unterhalb der durchschnittlichen Zielerreichung nach dem Vergütungssystem 2021 gelegen, wobei die Anpassung der Zielerreichungskurve dabei bereits berücksichtigt wurde.

Im Ergebnis wird der Vorstand durch die Umstellung auf eine marktübliche TSR-Zielerreichungskurve aufgrund der hinsichtlich der historischen TSR-Performance herausfordernden Vergleichsgruppen weder besser gestellt im Vergleich zum Vergütungssystem 2021, 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 gesetzt, die damit im Einklang mit den Erwartungen der Investoren und Stimmrechtsberater stehen.

Ein weiterer Fokus lag auf der Beendigung der unternehmensfinanzierten Alters- und Risikoabsicherung. Im Einklang mit dem zu beobachtenden Trend im Markt wird diese zukünftig durch ein Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge ersetzt, wodurch die Vorsorge und das Anlagerisiko auf die Mitglieder des Vorstands übertragen werden. Mit einer Höhe von maximal 30 % der Grundvergütung liegt das Versorgungsentgelt zudem deutlich unterhalb der bisherigen Versorgungsbeiträge. Neben Neubestellungen werden – mit Ausnahme eines Vorstandsmitglieds, das in 2025 aus dem Vorstand ausscheidet, und eines Vorstandsmitglieds, dessen Altzusage aus seiner früheren Gruppentätigkeit fortgeführt wird – alle aktiven Vorstandsmitglieder mit Inkrafttreten des überarbeiteten Vergütungssystems auf das Versorgungsentgelt umgestellt.

## II. Grundsätze und strategische Ausrichtung des Vergütungssystems

Die Gruppe Deutsche Börse deckt mit ihren Geschäftsfeldern die gesamte Prozesskette von Finanzmarkttransaktionen ab. Dazu zählen die Bereitstellung von Indizes, Daten, Software-, Software as a Service- (SaaS) und Analytiklösungen sowie die Zulassung, der Handel und das Clearing. Dazu kommen Fondsdienstleistungen, die Abwicklung und Verwahrung von Finanzinstrumenten sowie das Management von Sicherheiten und Liquidität. Als Technologieunternehmen entwickelt die Gruppe darüber hinaus moderne IT-Lösungen und bietet weltweit IT-Services an. Dabei schafft sie Vertrauen in die Märkte von heute und morgen und organisiert integre, sichere und transparente Märkte für Investoren und Unternehmen. Eine Organisation solcher Märkte ist nicht nur der öffentliche Auftrag und das Kerngeschäft der Gruppe Deutsche Börse, sondern auch der größte gesellschaftliche Wertbeitrag.

Im Rahmen der Wachstumsstrategie „Horizon 2026“ strebt die Deutsche Börse Aktiengesellschaft weiteres starkes organisches Wachstum an, zu dem strukturelles Wachstum den weitaus größten Anteil beitragen soll.

Darüber hinaus legt die Deutsche Börse Aktiengesellschaft großen Wert auf die ganzheitliche Wahrnehmung ihrer unternehmerischen Verantwortung. Hierzu gehört, dass sie Verantwortung für die von ihr organisierten Märkte, aber auch für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft übernimmt. Das Ziel der Gruppe Deutsche Börse besteht darin, die eigene Tätigkeit verantwortungsvoll und zukunftsorientiert auszuführen.

Das Vergütungssystem des Vorstands dient als wichtiges Steuerungselement für die Ausrichtung der Gruppe Deutsche Börse und trägt wesentlich zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft bei. Es entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022.

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

## Leitlinien für das Vergütungssystem

| Aspekt | Erläuterung |
|---|---|
| Förderung der Unternehmensstrategie | Implementierung wesentlicher Kennzahlen zur Förderung der Strategie „Horizon 2026“ in der erfolgsabhängigen Vergütung |
| | Ausgewogene Leistungsanreize für Wachstum und Profitabilität |
| Langfristige und nachhaltige Entwicklung | Langfristiger Fokus durch Vergütungskomponenten, die mehrheitlich auf einen Horizont von vier oder mehr Jahren ausgerichtet sind |
| | Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen |
| Pay for Performance | Angemessene Berücksichtigung der individuellen und kollektiven Leistung durch ambitioniert gesetzte Leistungskriterien |
| | Hoher Anteil (ca. 70 % der Ziel-Direktvergütung) der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten |
| | Verwendung von nachvollziehbaren und klar messbaren Leistungskriterien |
| Starke Aktienkultur | Überwiegender Teil (ca. 70 %) der erfolgsabhängigen Vergütung ist aktienbasiert |
| | Verpflichtung zum Kauf und Halten von Aktien für die Dauer der Bestellung |
| Compliance und Marktüblichkeit | Konformität mit den regulatorischen Anforderungen des AktG und DCGK |
| | Berücksichtigung von Best Practices bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems |
| Durchgängigkeit | Weitgehende Durchgängigkeit der Vergütungssysteme von Vorstand und Senior Management |

## III. Überblick über das Vergütungssystem

### 1. Bestandteile des Vergütungssystems

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

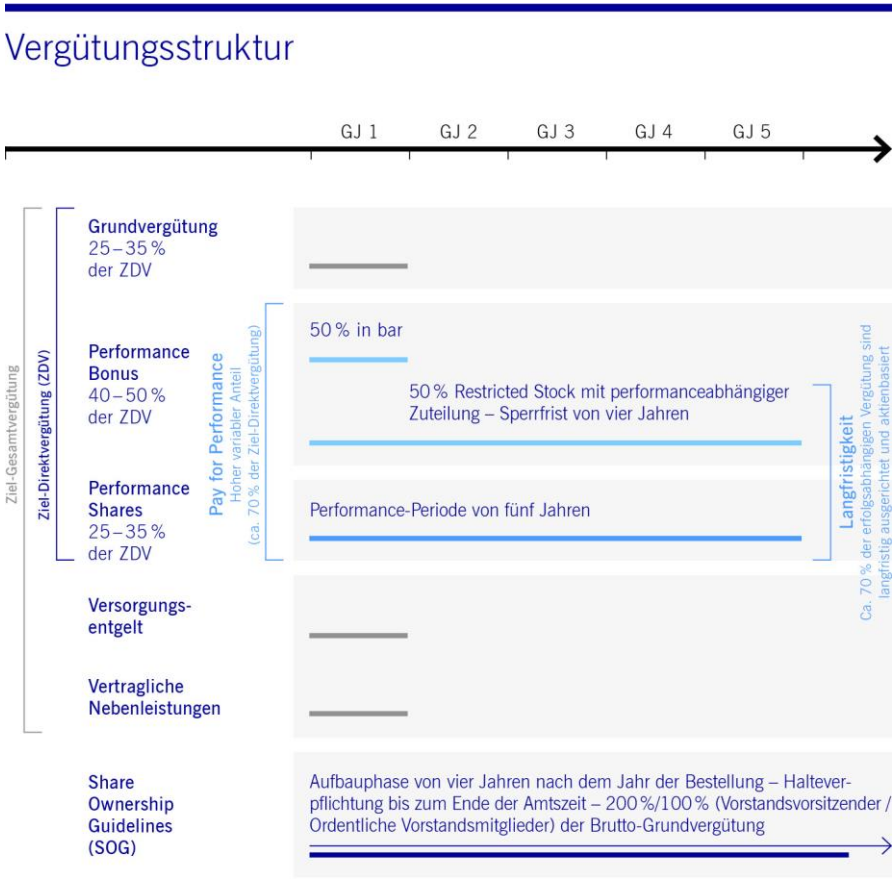
| Vergütungskomponente | Vergütungssystem 2025 |
|---|---|
| **Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten** | |
| Grundvergütung | • Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird<br>• Höhe orientiert sich an den für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und 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<br>• Leistungskriterien:<br>  • 1/3 Nettoerlöse (Markterwartung & absolutes Wachstum)<br>  • 1/3 EBITDA (Markterwartung & absolutes Wachstum)<br>  • 1/3 Individuelle Ziele (inkl. Nachhaltigkeitszielen)<br>• Zielerreichung: 0 – 200 %<br>• Begrenzung / Cap: 200 % des Zielbetrags<br>• Auszahlung: 50 % in bar, 50 % Restricted Stock mit vierjähriger Sperrfrist |
| Performance Shares | • Plantyp: Performance Share Plan (PSP)<br>• Leistungskriterien:<br>  • 40 % Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) vs. DAX, STOXX® Europe 600 Financial Services, S&P 500 Capital Markets (jeweils mit 1/3 gewichtet)<br>  • 35 % Cash Earnings per Share (EPS)<br>  • 25 % Nachhaltigkeitsziele<br>• Performance-Periode: Fünf Jahre<br>• Zielerreichung: 0 – 250 %<br>• Begrenzung / Cap: 400 % des Zielbetrags<br>• 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<br>• 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<br>• Aufbauphase von vier Jahren<br>• Verpflichtung zum Halten dieser Aktien während der gesamten Vorstandstätigkeit |
| Maximalvergütung | • Vorstandsvorsitzender: 12.000.000 €<br>• Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6.000.000 € |

## 2. Struktur der Zielvergütung

Bei der Ausgestaltung der Vergütungsstruktur strebt der Aufsichtsrat ein möglichst einheitliches Gesamtgefüge der Vergütung innerhalb des Vorstands an.
Die Summe aus Grundvergütung, vertraglichen Nebenleistungen, Versorgungsentgelt, Zielbetrag des Performance Bonus und Zielbetrag der Performance Shares ergibt die Ziel-Gesamtvergütung.

Zur Sicherstellung der Leistungsorientierung (Pay for Performance) der Vorstandsvergütung besteht die Ziel-Direktvergütung (Grundvergütung, Zielbetrag des Performance Bonus und Zielbetrag der Performance Shares) zu circa 70 % aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten. Des Weiteren haben circa 70 % dieser erfolgsabhängigen Vergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und sind aktienbasiert. Hierdurch wird gewährleistet, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Zudem wird sichergestellt, dass die erfolgsabhängige Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt und die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre im Einklang stehen.

Bei der Festlegung der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat vorab festgelegte Bandbreiten. Der Anteil der Grundvergütung an der Ziel-Direktvergütung beträgt dabei zwischen 25 % und 35 %. Der Anteil des Performance Bonus, welcher nach dem jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlt wird, beträgt zwischen 20 % und 25 % der Ziel-Direktvergütung. Der Anteil des Performance Bonus, über den die Vorstandsmitglieder erst nach weiteren vier Geschäftsjahren verfügen können (performanceabhängige Restricted Stock), beträgt ebenfalls zwischen 20 % und 25 %. Der Anteil der Performance Shares macht zwischen 25 % und 35 % der Ziel-Direktvergütung aus.



Als weitere Komponenten der Ziel-Gesamtvergütung betragen die Nebenleistungen (ohne eventuelle Ausgleichszahlungen an neu eintretende Vorstände) zwischen 0 % und 5 % der jeweiligen Grundvergütung, bei Auslandsbezug im Einzelfall bis zu rund 10 % der jeweiligen Grundvergütung. Das Versorgungsentgelt beträgt maximal 30 % der jeweiligen Grundvergütung. Die dargestellten relativen Anteile der Nebenleistungen können zukünftig aufgrund der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen geringfügig abweichen.

### 3. Höhe der Maximalvergütung

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

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder definiert, die die maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr vertraglich zugesagten Vergütung begrenzt. Bei der Festlegung dieser Maximalvergütung differenziert der Aufsichtsrat, in gleichem Maße wie bei der Festlegung der Zielvergütung, zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und den Ordentlichen Vorstandsmitgliedern. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung EUR 12.000.000 und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 6.000.000.

Die Maximalvergütung schließt sämtliche Auszahlungen der erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten mit ein, die den Vorstandsmitgliedern in einem Geschäftsjahr vertraglich zugesagt werden.

## IV. Die Vergütungskomponenten im Detail

### 1. Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

#### 1.1. Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein festes Grundgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Bei der Festsetzung der Höhe der Grundvergütung orientiert sich der Aufsichtsrat an den für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

#### 1.2. Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen vertraglich gewährt. Diese umfassen die Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung. Weiterhin erhalten die Vorstandsmitglieder steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung. Die Gesellschaft kann ferner in einem angemessenen Rahmen Versicherungen für sie abschließen. Derzeit bestehen eine Unfallversicherung und eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). Weitere Nebenleistungen können insbesondere die zeitlich begrenzte oder dauerhafte Erstattung von Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Familienheimfahrten und Umzugskosten, die Kostenübernahme für Sicherheitsmaßnahmen und die Nutzung von Poolfahrzeugen oder Fahrdiensten sowie vergleichbare Leistungen sein.

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

### 1.3. Versorgungsentgelt

Als weitere erfolgsunabhängige Komponente des Vergütungssystems erhalten Mitglieder des Vorstands ein Versorgungsentgelt als pauschalen, zweckgebundenen Betrag in Höhe von maximal 30 % der jeweiligen Grundvergütung, der jährlich zur Auszahlung kommt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der jährlich zur Verfügung gestellte Betrag für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt. Durch die Umstellung auf ein Versorgungsentgelt werden die Vorsorge und das Anlagerisiko auf die Mitglieder des Vorstands übertragen – die Rückstellungsbildung und das wirtschaftliche Risiko für das Unternehmen entfallen damit.

Für Vorstandsmitglieder, die vor Einführung des Vergütungssystems 2025 ein beitragsorientiertes Ruhegeld (Defined Contribution) erhalten haben, wird der erreichte Versorgungskontostand eingefroren und die Versorgung beitragsfrei gestellt.

## 2. 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 Shares. Zur Gewährleistung einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft sind die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten überwiegend mehrjährig ausgestaltet. Zudem sind diese größtenteils aktienbasiert, wodurch eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären erfolgt.

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

### 2.1 Performance Bonus

**Strategiebezug**

| Vergütungskomponente | Leistungskriterium/ Aspekt | Wachstum | Profitabilität | Nachhaltigkeit | Aktionärsinteressen |
|---|---|---|---|---|---|
| Performance Bonus | Nettoerlöse | ✓ | | | |
| | EBITDA | | ✓ | | |
| | Markterwartungskomponente | ✓ | ✓ | | ✓ |
| | Wachstumskomponente | ✓ | ✓ | | ✓ |
| | Individuelle Ziele (inkl. Nachhaltigkeitszielen) | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Restricted Stock | | | ✓ | ✓ |
| Performance Shares | Performance Shares | | | | ✓ |
| | Fünfjährige Performance-Periode | | | ✓ | ✓ |
| | Relativer TSR | ✓ | | | ✓ |
| | Cash EPS | ✓ | ✓ | | ✓ |
| | Nachhaltigkeitsziele | ✓ | | ✓ | ✓ |

### 2.1.1 Grundlagen des Performance Bonus

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

Der Performance Bonus soll Anreize zur Umsetzung der operativen Ziele setzen, deren Erreichung für die langfristige Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft von wesentlicher Bedeutung ist. Daher umfassen die Leistungskriterien mit den Nettoerlösen und dem EBITDA finanzielle Kennzahlen, die auch für die erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie „Horizon 2026“ von zentraler Bedeutung sind und Anreize für ein profitables Wachstum setzen. Die Berücksichtigung von individuellen Zielen ermöglicht eine Leistungsmessung und -differenzierung in Abhängigkeit der operativen und strategischen Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder. Gleichzeitig erlauben die individuellen Ziele eine Steuerung des Vorstands als Ganzem, insbesondere im Hinblick auf die Erreichung zentraler strategischer Ziele, die zur Umsetzung der Unternehmensstrategie von wesentlicher Bedeutung sind.

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

## Performance Bonus

### 2.1.2 Leistungskriterien des Performance Bonus

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

#### a. Nettoerlöse

Grundlage sind die Nettoerlöse gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“), die seit 2024 als neue Steuerungsgröße ohne das Treasury-Ergebnis ausgewiesen werden, um zyklische Zinseffekte auszuklammern. Aufgrund des strategischen Fokus auf Wachstum sind die Nettoerlöse für die Deutsche Börse Aktiengesellschaft von zentraler Bedeutung. Durch die Implementierung der Nettoerlöse als Leistungskriterium im Performance Bonus soll das angestrebte Nettoerlöswachstum incentiviert werden. Dieses dient als Grundlage für alle weiteren Aktivitäten der Deutsche Börse Aktiengesellschaft und als Basis für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg.

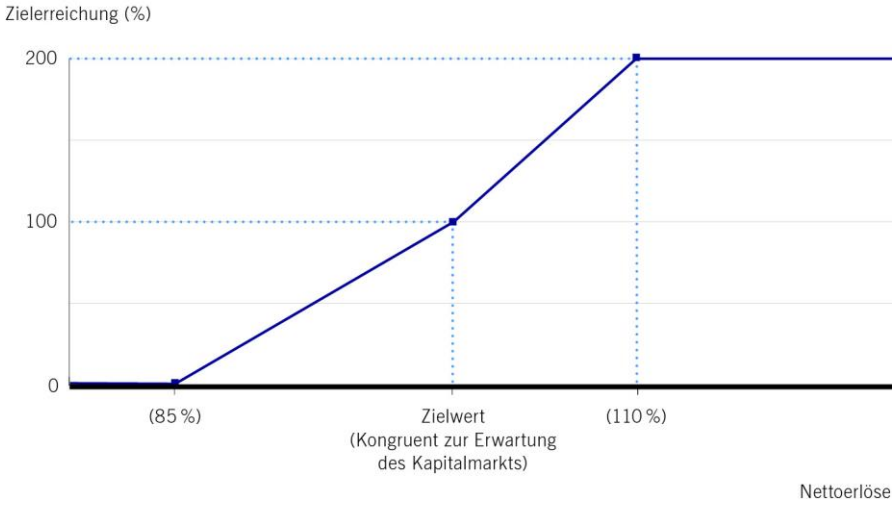
Zur Ermittlung der Zielerreichung im Leistungskriterium Nettoerlöse werden der Zielerreichungsgrad für die Markterwartungskomponente und der Zielerreichungsgrad für die Wachstumskomponente addiert. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % betragen.

### Zielerreichung Markterwartungskomponente Nettoerlöse

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

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

## Zielerreichungskurve Markterwartungskomponente Nettoerlöse




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

### Zielerreichung Wachstumskomponente Nettoerlöse

Die Leistungskriterien im Performance Bonus sollen zum einen die finanziellen Zielsetzungen kongruent zur Erwartung der Investoren abbilden. Zum anderen wird durch die Implementierung der Wachstumskomponente sichergestellt, dass der Fokus auf absolutes Wachstum beibehalten wird. Für die Ermittlung der Zielerreichung in der Wachstumskomponente Nettoerlöse

wird dazu die tatsächliche prozentuale Entwicklung der Nettoerlöse im Vergleich zu den Nettoerlösen des vorangegangenen Geschäftsjahres mit drei multipliziert.

Die folgende Tabelle verdeutlicht die Funktionsweise der Wachstumskomponente Nettoerlöse:

## Zielerreichung Wachstumskomponente Nettoerlöse

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Absolutes Wachstum gegenüber Vorjahr | ... | –2,0 % | –1,0 % | 0,0 % | +1,0 % | +2,0 % | ... |
| Wachstumskomponente | ... | –6,0 % | –3,0 % | 0,0 % | +3,0 % | +6,0 % | ... |

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

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

### b. EBITDA

Grundlage ist das EBITDA gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“), das seit 2024 als neue Steuerungsgröße ohne das Treasury-Ergebnis ausgewiesen wird, um zyklische Zinseffekte auszuklammern. Hierbei handelt es sich um das Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungs- und Wertminderungsaufwand. Das EBITDA reflektiert die Ertragskraft und stellt eine gängige Kennzahl zur Messung der Profitabilität dar. Eine der wichtigsten Säulen der Unternehmensstrategie ist neben dem absoluten Wachstum auch die Profitabilität dieses Wachstums. Um diese strategische Relevanz abzubilden, ist das EBITDA als eine der zentralen Kennzahlen zur Steuerung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft sowie zur Umsetzung der Unternehmensstrategie als Leistungskriterium im Performance Bonus implementiert. Die beiden finanziellen Leistungskriterien Nettoerlöse und EBITDA setzen in ihrer Kombination somit adäquate und angemessene Anreize für ein profitables Wachstum der Deutsche Börse Aktiengesellschaft.

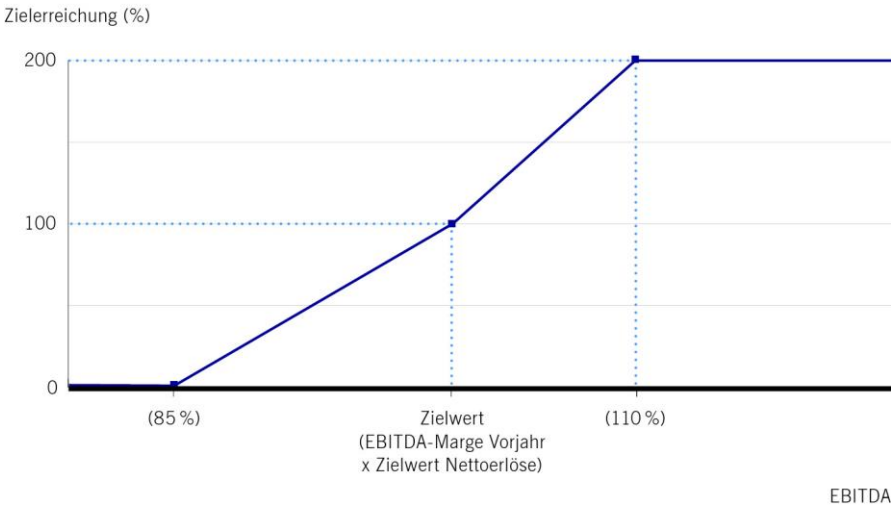
Zur Ermittlung der Zielerreichung im Leistungskriterium EBITDA werden der Zielerreichungsgrad für die Markterwartungskomponente und der Zielerreichungsgrad für die Wachstumskomponente addiert. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % betragen.

#### Zielerreichung Markterwartungskomponente EBITDA

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

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

## Zielerreichungskurve Markterwartungskomponente EBITDA




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

### Zielerreichung Wachstumskomponente EBITDA

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

Die folgende Tabelle verdeutlicht die Funktionsweise der Wachstumskomponente EBITDA:

## Zielerreichung Wachstumskomponente EBITDA

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Absolutes Wachstum gegenüber Vorjahr | ... | –2,0 % | –1,0 % | 0,0 % | +1,0 % | +2,0 % | ... |
| Wachstumskomponente | ... | –6,0 % | –3,0 % | 0,0 % | +3,0 % | +6,0 % | ... |

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

### c. Individuelle Ziele

Die ebenfalls mit einem Drittel gewichteten individuellen Ziele werden für jedes Vorstandsmitglied für das bevorstehende Geschäftsjahr (bzw. bei unterjähriger Bestellung in den Vorstand für das verbleibende Geschäftsjahr) durch den Aufsichtsrat festgelegt. Individuelle Ziele können dabei auch für alle oder mehrere Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden. Bei der Festlegung der individuellen Ziele gewährleistet der Aufsichtsrat, dass diese klar messbar sind. Um dies sicherzustellen, werden jeweils konkrete Kennzahlen oder Erwartungen für die Zielerreichung vorgegeben. Die individuellen Ziele müssen anspruchsvoll und ambitioniert sein. Um eine Verwässerung der Anreizwirkung zu vermeiden, ist die Anzahl auf bis zu vier Ziele pro Vorstandsmitglied und Geschäftsjahr begrenzt. Die Ziele leiten sich aus der Unternehmensstrategie ab und umfassen deren Umsetzung. Dabei können neben strategischen Projekten und Initiativen auch operative Maßnahmen unmittelbar der Umsetzung der Unternehmensstrategie dienen. Operative Maßnahmen können überdies auch dann als Ziele vereinbart werden, wenn sie mittelbar zur Strategieumsetzung beitragen, etwa indem sie wesentliche Grundlagen für die Struktur, Organisation, Funktion und langfristige Entwicklung des Unternehmens schaffen.

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

## Katalog möglicher Leistungskriterien der individuellen Ziele

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

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

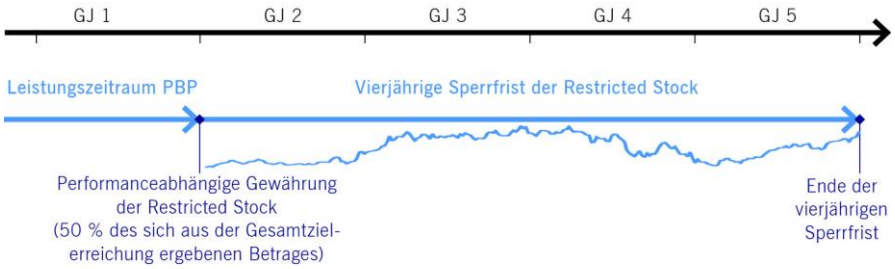
### 2.1.3 Barauszahlung des Performance Bonus / performanceabhängige Gewährung der Restricted Stock

Der sich aus der Gesamtzielerreichung des Performance Bonus ergebene Betrag wird hälftig in bar ausgezahlt sowie hälftig als Restricted Stock gewährt. Die Barauszahlung erfolgt spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzernjahresabschlusses folgt. Durch die performanceabhängige Gewährung der Restricted Stock wird eine Stärkung der langfristigen Anreizwirkung des Performance Bonus und eine

weitere Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären erzielt. Die Restricted Stock werden – der Empfehlung G.10 DCGK folgend – mit einer vierjährigen Sperrfrist versehen. Erst nach diesem Zeitraum von vier Jahren kann das Vorstandsmitglied über diese frei verfügen.

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

## Funktionsweise der performanceabhängigen Restricted Stock




### 2.1.4 Beispielrechnung Performance Bonus (fiktive Werte)

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

Beispielrechnung Performance Bonus (fiktive Werte)

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Zielbetrag in € | | 1.000.000 | | |
| Leistungskriterien | Nettoerlöse | Markterwartungskomponente | Wachstumskomponente | **Zielerreichung** |
| | | 110 % | 15 % | **125 %** |
| | EBITDA | Markterwartungskomponente | Wachstumskomponente | **Zielerreichung** |
| | | 95 % | – 6 % | **89 %** |
| | Individuelle Ziele | **Zielerreichung** | | |
| | | **115 %** | | |
| | Gesamtzielerreichung | 125 % x 1/3 + 89 % x 1/3 + 115 % x 1/3 = **110 %** | | |
| Betrag in € auf Basis der Gesamtzielerreichung | | 1.000.000 x 110 % = **1.100.000** | | |
| Auszahlung in bar | | **50 %** (550.000) | | |
| Gewährung der Restricted Stock | | **50 %** (550.000) | | |

### 2.1.5 Vollständige Transparenz im Ausweis des Performance Bonus

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

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

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

## 2.2 Performance Shares

### 2.2.1 Grundlagen der Performance Shares

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

Der PSP stellt jedem Vorstandsmitglied zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine Anzahl von sog. Performance Shares in Aussicht. Die Anzahl dieser anfänglichen (virtuellen) Performance Shares wird ermittelt, indem der Eurobetrag der jeweiligen individuellen Zielvergütung durch den durchschnittlichen Xetra®-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie an den Handelstagen des letzten Kalendermonats vor Beginn der Performance-Periode dividiert wird. Nach Ablauf einer fünfjährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung in Bezug auf die Performance Shares ermittelt. Die Ermittlung der Gesamtzielerreichung in den Performance Shares erfolgt anhand der Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (relativer TSR), Cash Earnings per Share (EPS) und der Nachhaltigkeitsziele. Die Leistungskriterien erlauben jeweils eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 % bis 250 %.

Die endgültige Anzahl der virtuellen Performance Shares ergibt sich aus dem Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien über die fünfjährige Performance-Periode multipliziert mit der Anzahl anfänglich zugeteilten Performance Shares. Die so ermittelte endgültige Anzahl der Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Xetra®-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie an den Handelstagen des letzten Kalendermonats 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. Die Berücksichtigung der ausgeschütteten Dividenden bildet die Funktionsweise echter Aktien ab und gewährleistet eine dividendenneutrale Vergütung des Vorstands (Absoluter Total Shareholder Return-Ansatz). Es erfolgt keine garantierte oder vorzeitige Auszahlung von Dividenden oder Dividendenäquivalenten. Die beschriebene Multiplikation ergibt den Auszahlungsbetrag für den Erwerb der Aktien. Der Auszahlungsbetrag aus den Performance Shares ist auf 400 % des Zielbetrages begrenzt. Er wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzernjahresabschlusses nach Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt, fällig.

Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, den gesamten Auszahlungsbetrag nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse Aktiengesellschaft zu investieren. Alternativ kann der Aufsichtsrat vorsehen, die Auszahlung des PSP in Aktien vorzunehmen.

Performance Shares

### 2.2.2 Leistungskriterien der Performance Shares

Die Gesamtzielerreichung der Performance Shares bemisst sich zu 40 % am relativen TSR, zu 35 % am Cash EPS und zu 25 % an Nachhaltigkeitszielen.

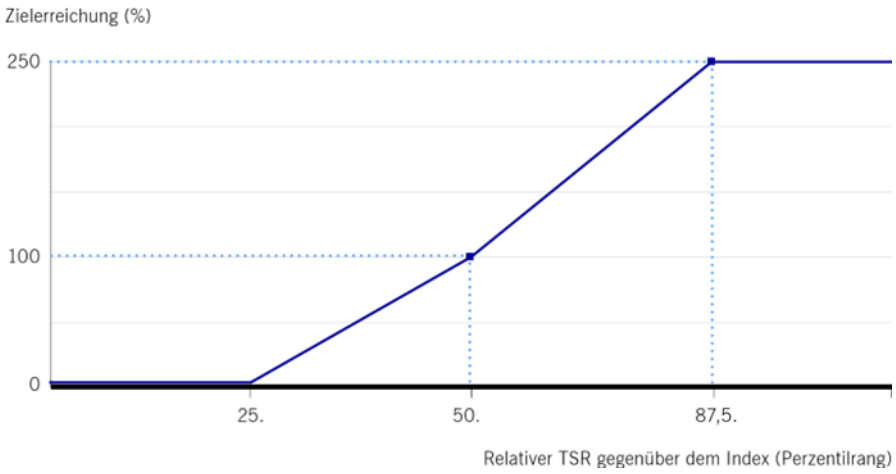
#### a. Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR)

Mit der Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zu ausgewählten Vergleichsunternehmen über die fünfjährige Performance-Periode wird ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium genutzt. Der relative TSR verstärkt die Interessenkongruenz von Vorstand sowie Aktionären und integriert zudem eine relative Erfolgsmessung in das Vergütungssystem. Somit wird ein starker Anreiz zur langfristigen Outperformance der relevanten 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 steigende 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.

Für jeden Vergleichsindex wird die Zielerreichung für das Leistungskriterium relativer TSR separat wie folgt ermittelt: Ausgangs- und Endwert für die Ermittlung des TSR basieren auf dem durchschnittlichen Xetra®-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie an den Handelstagen des letzten Kalendermonats vor Beginn bzw. Ende der jeweiligen Performance-Periode, wobei der Endwert zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie fiktiv reinvestierten Dividenden ermittelt wird. Die mögliche Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem Leistungskriterium reicht von 0 % bis 250 %. Eine Zielerreichung von 0 % ergibt sich, sollte der TSR der Deutsche Börse Aktiengesellschaft nach fünf Jahren unterhalb des TSR von 25 % der im Vergleichsindex enthaltenen Unternehmen (25. Perzentil) liegen. Eine Zielerreichung von 100 % ist erreicht, wenn der TSR der Deutsche Börse Aktiengesellschaft am Median (50. Perzentil) liegt. Die maximale Zielerreichung von 250 % ist erreicht, wenn der TSR der Deutsche Börse-Aktie den TSR von 87,5 % der im Vergleichsindex enthaltenen Unternehmen (87,5. Perzentil) erreicht oder überschreitet. Die Zielerreichungskurve für den relativen TSR verläuft somit durchgehend linear.

## Zielerreichungskurve relativer TSR



Die Vergleichsgruppen sind jeweils mit einem Drittel gewichtet, sodass sich die Gesamtzielerreichung für das Leistungskriterium relativer TSR als Durchschnitt aus der relativen TSR-Zielerreichung in den einzelnen Vergleichsgruppen ergibt.

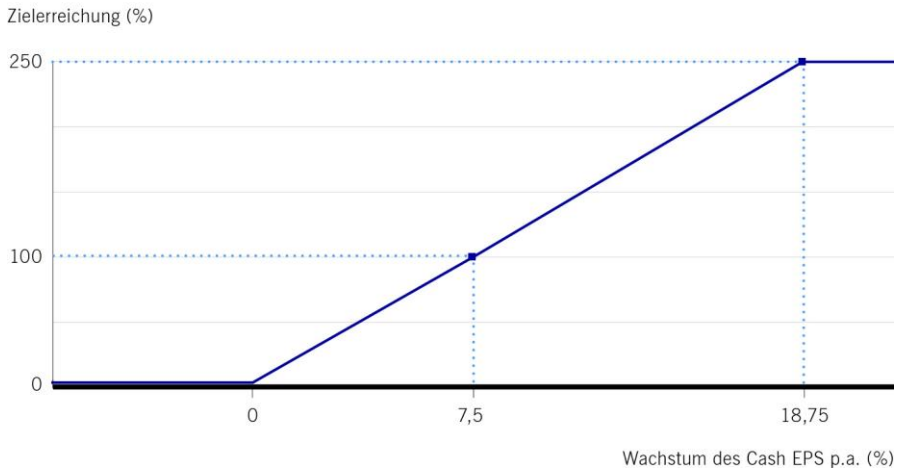
### b. Cash Earnings per Share (EPS)

Als internes finanzielles Leistungskriterium wird die Kennzahl Cash Earnings per Share (EPS) genutzt. Grundlage für das Leistungskriterium ist das Cash EPS gemäß Konzernjahresabschluss („as reported"), das seit 2024 als neue Steuerungsgröße ohne das Treasury-Ergebnis ausgewiesen wird, um zyklische Zinseffekte auszuklammern. Das Cash EPS stellt neben den Nettoerlösen und dem EBITDA die dritte zentrale Kennzahl zur Messung der erfolgreichen Umsetzung der Wachstumsstrategie dar. Durch die Implementierung des Cash EPS als Leistungskriterium für die Performance Shares soll auch in dieser Vergütungskomponente ein langfristiges profitables Wachstum incentiviert und der Wachstumsfokus der Deutsche Börse Aktiengesellschaft abgebildet werden. Durch die Berücksichtigung des Cash 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 Cash EPS niederschlagen würden.

Das Leistungskriterium Cash EPS wird mittels der jährlichen Wachstumsrate über die fünfjährige Performance-Periode gemessen. Die mögliche Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem Leistungskriterium reicht von 0 % bis 250 %. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat einen Cash EPS von 7,5 % p.a. über die Performance-Periode festgelegt. Die Obergrenze wurde auf 18,75 % p.a., die Untergrenze auf 0 % p.a. gelegt. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %.

Liegt der tatsächlich erzielte Wert über die Performance-Periode auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder oberhalb der Obergrenze, ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 250 %. Zwischen der Ober- und Untergrenze entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.

## Zielerreichungskurve Cash EPS




Ein langfristiges EPS-Wachstum ist ein zentrales Ziel der Gruppe Deutsche Börse. Dieses Wachstum soll gleichzeitig möglichst kontinuierlich erfolgen. Daher werden für die Ermittlung der Zielerreichung sowohl die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) als auch die jährlichen Wachstumsraten während der Performance-Periode betrachtet. Übersteigt das anhand der jährlichen Wachstumsraten ermittelte Ergebnis das CAGR-Ergebnis, so ergibt sich die Gesamtzielerreichung als Durchschnitt der jährlichen Zielerreichungen während der Performance-Periode.

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

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

### c. Nachhaltigkeitsziele

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

Die Deutsche Börse Aktiengesellschaft verfolgt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie eine nachhaltige Personalpolitik, wozu insbesondere die Motivation, Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört. Abgeleitet aus der Materialitätsanalyse wurden daher die Nachhaltigkeitsziele „Employee Engagement" und „Diversity, Equity and Inclusion (DEI)" festgelegt, um ein besonderes Augenmerk 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 Wettbewerb um Talente betont. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die Anzahl und Art der Nachhaltigkeitsziele, ihre Gewichtung zueinander sowie die konkreten Zielvorgaben vor Beginn einer neuen Tranche der Performance Shares unter Berücksichtigung der Materialitätsanalyse der Deutsche Börse Aktiengesellschaft anzupassen, wobei insgesamt maximal vier Nachhaltigkeitsziele festgelegt werden können.

## 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 | |

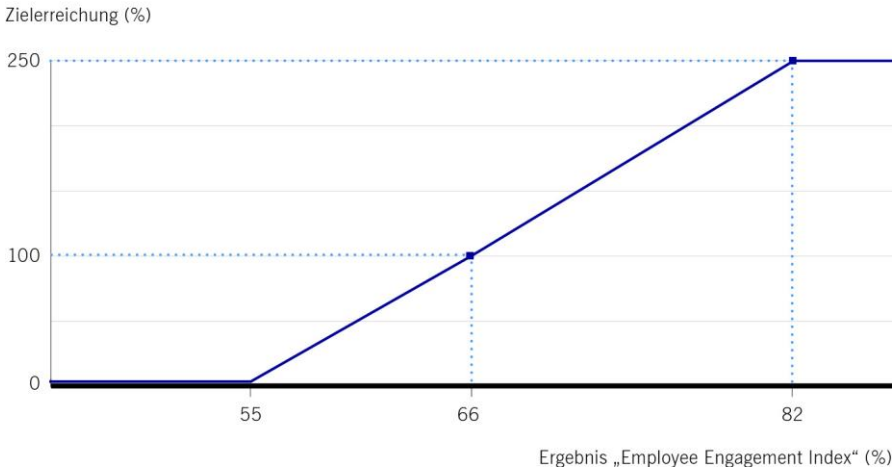
Die Ziele sind klar anhand von objektiven Indizes messbar und jeweils mit Zielerreichungskurven hinterlegt. Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung aus den Nachhaltigkeitszielen werden in einem ersten Schritt die Zielerreichungsgrade der zwei Ziele „Employee Engagement " und „Diversity, Equity and Inclusion (DEI)" nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres ermittelt, addiert und verbindlich festgestellt. Nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode wird in einem zweiten Schritt die Gesamtzielerreichung der Nachhaltigkeitsziele ermittelt, indem der Durchschnitt der jährlich festgestellten Zielerreichungen der Nachhaltigkeitsziele über die gesamte Performance-Periode gebildet wird. Die Bandbreite der möglichen Gesamtzielerreichung für die Nachhaltigkeitsziele liegt jeweils zwischen 0 % und 250 %.

### Employee Engagement

Die Ergebnisse der jährlichen Mitarbeiterbefragung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft bilden die Grundlage für den „Employee Engagement Index“, welcher mit einer Gewichtung von 12,5 % in die Gesamtzielerreichung der Performance Shares einfließt.

Als Zielwert hat der Aufsichtsrat eine Zustimmungsquote von 66 % im „Employee Engagement Index“ festgelegt. Die Obergrenze bildet eine Zustimmungsquote von 82 %, während die Untergrenze einer Zustimmungsquote von 55 % entspricht. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt das Ergebnis des „Employee Engagement Index“ auf oder unterhalb der Untergrenze, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt das Ergebnis auf oder oberhalb der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung 250 %. Zwischen der Obergrenze und dem Zielwert sowie zwischen der Untergrenze und dem Zielwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear.

## Zielerreichungskurve „Employee Engagement Index“



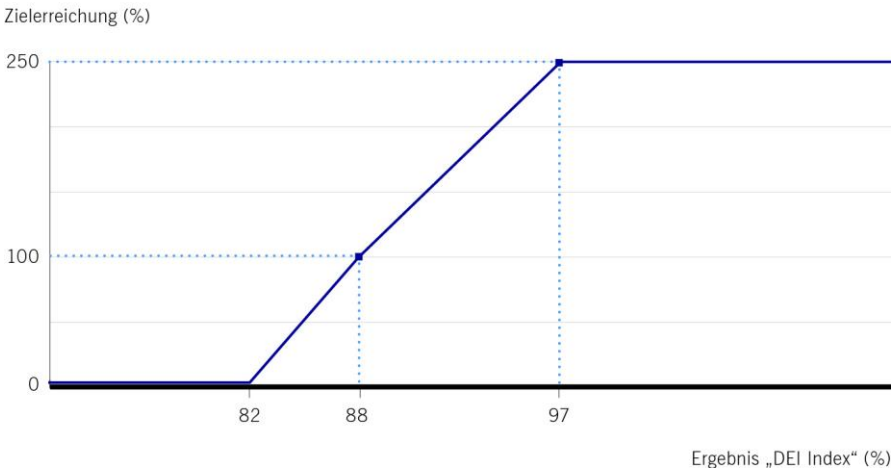

### Diversity, Equity and Inclusion (DEI)

Als weiteres zentrales Nachhaltigkeitsziel ist die Erzielung guter Ergebnisse im „Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Index“ integriert. Die Grundlage für den „DEI Index“ bilden die Ergebnisse der jährlichen Mitarbeiterbefragung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft. Der „DEI Index“ fließt mit einer Gewichtung von 12,5 % in die Gesamtzielerreichung der Performance Shares ein.

Als Zielwert hat der Aufsichtsrat eine Zustimmungsquote von 88 % im „DEI Index“ festgelegt. Die Obergrenze bildet eine Zustimmungsquote von 97 %, während die Untergrenze einer Zustimmungsquote von 82 % entspricht. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt das Ergebnis auf oder unterhalb der Untergrenze, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt das Ergebnis auf oder oberhalb der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung 250 %. Zwischen der Obergrenze und dem Zielwert sowie zwischen

der Untergrenze und dem Zielwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear.

## Zielerreichungskurve „DEI Index“




### 2.2.3 Beispielrechnung Performance Shares (fiktive Werte)

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

## Beispielrechnung Performance Shares (fiktive Werte)

| | | |
|---|---|---|
| Zielbetrag in € | | 1.000.000 |
| Zuteilungskurs in € | | 250 |
| Zugeteilte Anzahl an Performance Shares | | 1.000.000 / 250 = 4.000 |
| Leistungskriterien | Relativer TSR (Gewichtung: 40 %) | 120 % Zielerreichung |
| | Cash EPS (Gewichtung: 35 %) | 90 % Zielerreichung |
| | Nachhaltigkeitsziele (Gewichtung: 25 %) | 110 % Zielerreichung |
| | Gesamtzielerreichung | 120 % x 40 % + 90 % x 35 % + 110 % x 25 % = **107 %** |
| Endgültige Anzahl an Performance Shares | | 4.000 x 107 % = **4.280** |
| Schlusskurs in € | | **300** |
| Kumulierte Dividende über fünf Jahre in € | | 18 |
| Auszahlungsbetrag in € | | 4.280 x (300 + 18) = **1.361.040** |

### 2.2.4 Vollständige Transparenz im Ausweis der Performance Shares

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

## 3. Share Ownership Guidelines

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

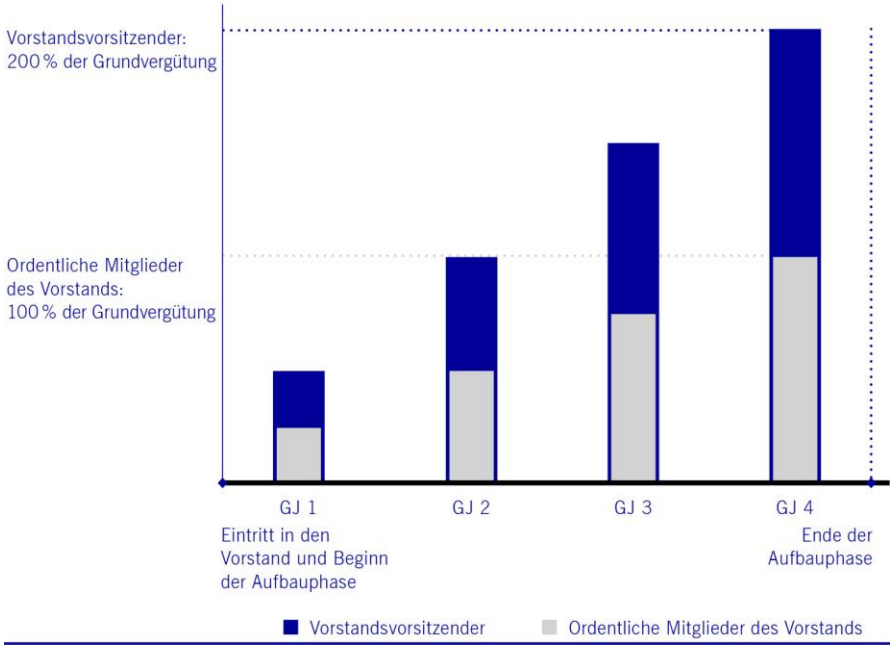
Die Share Ownership Guidelines sind ein wesentliches Element, um die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre noch weiter anzugleichen. Zudem wird die Vergütung des Vorstands hierdurch weiter auf den strategisch angestrebten langfristigen Unternehmenserfolg der Deutsche Börse Aktiengesellschaft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

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

Die geforderten Aktienbestände müssen über vier Jahre aufgebaut werden. Der im Rahmen des Performance Bonus Plans sowie im Performance Share Plan festgelegte Aktienerwerb sowie der Aktienerwerb aus privaten Mitteln wird für Mitglieder des Vorstands durch einen von der Deutsche Börse Aktiengesellschaft bestimmten und vom Vorstandsmitglied beauftragten Dienstleister abgewickelt, der die jeweiligen Investmentbeträge selbstständig, ohne Einflussnahme durch das Vorstandsmitglied oder die Gesellschaft, für das Vorstandsmitglied in Aktien der Deutsche Börse Aktiengesellschaft investiert.

Der Aktienerwerb erfolgt im Zeitraum der ersten vier Handelstage im Juni eines jeden Jahres, die unmittelbar aufeinander folgende Kalendertage sind.

### Share Ownership Guidelines




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

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

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

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

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

## 5. Altregelungen im Rahmen der Alters- und Risikoabsicherung

Für zwei Mitglieder des Vorstands, die bereits vor Einführung des Versorgungsentgelts dem Vorstand angehört haben, wird eine Altregelung im Rahmen der früheren Alters- und Risikoabsicherung fortgeführt. Eines dieser Vorstandsmitglieder (Gregor Pottmeyer) scheidet in 2025 aus der Vorstand aus. Für das andere Vorstandsmitglied (Dr. Thomas Book) wird eine Alters- und Risikoabsicherung fortgeführt, die es zuvor als langjähriges Vorstandsmitglied eines Gruppenunternehmens der Gruppe Deutsche Börse erhalten hat. Bei diesen Altregelungen handelt es sich um ein beitragsorientiertes Ruhegeld (Defined Contribution) bzw. ein leistungsorientiertes Ruhegeld (Defined Benefit). Dabei haben die Mitglieder des Vorstands 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.

### 5.1. Beitragsorientiertes Ruhegeld

Im Rahmen das beitragsorientierten Ruhegeldsystems stellt die Gesellschaft dem Mitglied 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. Die so ermittelten jährlichen Kapitalbausteine werden mit 3 % jährlich verzinst. Die Versorgungsleistung wird grundsätzlich in Form einer monatlichen Rente gezahlt. Die Zahlungen können nach Wahl des Vorstandsmitglieds aber auch in Form einer einmaligen Kapitalleistung oder in Form von fünf Ratenzahlungen erfolgen. Die Unverfallbarkeit der Anwartschaft ist bereits erreicht.

Für das betreffende Vorstandsmitglied beträgt der Versorgungsbeitrag rund 30 % der Grundvergütung.

### 5.2. Leistungsorientiertes Ruhegeldsystem

Im Rahmen des leistungsorientierten Ruhegeldsystems erhält der Berechtigte nach Erreichen der vertraglich vereinbarten Altersgrenze einen bestimmten

Versorgungssatz seines individuellen ruhegeldfähigen Einkommens als Altersruhegeld. Der Versorgungssatz beträgt 50 %. Die Auszahlungsmodalitäten entsprechen denjenigen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems. Die Unverfallbarkeit der Anwartschaft ist bereits erreicht.

Der Dienstzeitaufwand für die Zusage unterliegt z. B. aufgrund von Veränderungen des Rechnungszinses jährlichen Schwankungen. Für das betreffende Vorstandsmitglied betrug der Dienstzeitaufwand zuletzt rund 40 % der Grundvergütung.

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.

### 5.3. Leistungen im Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod

Ein wesentlicher Bestandteil der Ruhegeldzusagen betrifft die Risikoabsicherung der Vorstandsmitglieder im Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod. Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig wird, hat die Gesellschaft das Recht, dieses Vorstandsmitglied in den Ruhestand zu versetzen. Eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied länger als sechs Monate außer Stande ist, seiner Tätigkeit nachzugehen, und eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit innerhalb weiterer sechs Monate nicht zu erwarten ist. Das Vorstandsmitglied, auf das das leistungsorientierte Ruhegeldsystem zutrifft, erhält in diesem Fall den Betrag, der sich aus der Anwendung des erreichten Versorgungssatzes auf das jeweilige ruhegeldfähige Einkommen ergibt. Das Vorstandsmitglied mit einem beitragsorientierten Ruhegeldsystem erhält das bei Eintritt des Versorgungsfalls bereits erworbene Versorgungskapital. Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied stirbt, erhalten der verwitwete Ehepartner 60 % und jedes versorgungsberechtigte Kind 10 % (Vollwaisen: 25 %) des oben dargelegten Betrages, max. jedoch 100 % des Versorgungsbeitrags.

## V. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

### 1. Laufzeiten und Kündigungsmöglichkeiten der Dienstverträge

Die Laufzeit der Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern richtet sich nach der Dauer ihrer Bestellung. Unter Berücksichtigung der Regelungen zur vom Aufsichtsrat beschlossenen flexiblen Altersgrenze ist in der Regel eine mehrjährige Laufzeit vorgesehen.[1] Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei die Grenze des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei Erstbestellungen soll die Laufzeit gemäß Empfehlung B.3 DCGK drei Jahre nicht überschreiten. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Dienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Bei einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Dienstvertrag ebenfalls vorzeitig, sofern keine abweichende Regelung getroffen wird.

[1] Ergänzung Stand 18. Juni 2025:
Gemäß Beschluss des Aufsichtsrats vom 18. Juni 2025 beträgt die Laufzeit bei Wiederbestellungen von ordentlichen Vorstandsmitgliedern zur Angleichung an die internationale Marktpraxis grundsätzlich drei Jahre (vormals fünf Jahre). Wiederbestellungen von Vorsitzenden des Vorstands erfolgen in der Regel ebenfalls für drei Jahre.

## 2. Unterjähriger Ein- und Austritt

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

## 3. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit oder Tod

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen für den Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit eine Übergangszahlung vor. Die Höhe dieser Zahlung entspricht der Höhe des Zielbetrages der erfolgsabhängigen Vergütung (Performance Bonus und Performance Shares) in dem Jahr, in dem der Versorgungsfall eintritt. Sie wird in zwei Tranchen in den beiden Folgejahren ausbezahlt. Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds erhält dessen verwitweter Ehepartner 60 % der Übergangszahlung.

## 4. 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 Zielgesamtvergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds.

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

## 5. 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.

## 6. Keine weiteren Abfindungsregelungen

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

## 7. 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 Konkurrenztätigkeit auszuüben. Für die Geltungsdauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine Karenzentschädigung in Höhe von 75 % der zuletzt bezogenen Grundvergütung und 75 % des zuletzt bezogenen Performance Bonus gewährt.

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

### 8. Mandate und Nebentätigkeiten

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

## VI. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung

### 1. Festlegung und 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.

**Festlegung und Überprüfung des Vergütungssystems**

| Nominierungsausschuss | Aufsichtsrat | Hauptversammlung |
|---|---|---|
| Beratung des Aufsichtsrats bezüglich der Vergütung des Vorstands und Vorbereitung der Entscheidungen | Beschlussfassung über das Vergütungssystem sowie Festlegung der Vergütung des Vorstands auf Grundlage des geltenden Vergütungssystems | Entscheidung über Billigung des Vergütungssystems für den Vorstand |

Bei Bedarf kann sich der Aufsichtsrat durch externe unabhängige Experten unterstützen lassen, auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen er achtet.

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

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat auf Grundlage des Vergütungssystems festgelegt, wobei der Nominierungsausschuss die Entscheidung des Aufsichtsrats vorbereitet. Der Aufsichtsrat sorgt dafür, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Hierzu stellt der Aufsichtsrat regelmäßig, in der Regel alle

zwei Jahre, einen horizontalen und einen vertikalen Vergleich mit entsprechenden Vergleichsgruppen an.

Hierbei kann sich der Aufsichtsrat von externen, vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängigen Experten beraten lassen. Der horizontale Vergleich erfolgt anhand von relevanten nationalen und internationalen Vergleichsgruppen (Peer Groups). Dabei wählt der Aufsichtsrat die Peer Groups auf Basis der aktienrechtlichen Kriterien Land, Größe und Branche aus. Aufgrund des Kriteriums Land und unter Berücksichtigung ihrer vergleichbaren Größe werden primär die DAX-Unternehmen als eine geeignete Peer Group für die Durchführung eines horizontalen Vergleichs herangezogen. Um das Kriterium Branche abzubilden, können zudem weitere Peer Groups, die strategisch relevante Kunden und Wettbewerber der Gruppe Deutsche Börse im europäischen und US-amerikanischen Raum umfassen, herangezogen werden. Bei der Auswahl der Peer Groups wird auf eine möglichst große Überschneidung mit den Vergleichsunternehmen, die zur Bemessung des Leistungskriteriums relativer TSR herangezogen werden, geachtet.

Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens (vertikaler Vergleich) berücksichtigt der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung des DCGK auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt sowie die zeitliche Entwicklung der verschiedenen Gehaltsstufen. Der obere Führungskreis umfasst dabei die beiden Leitungsebenen unterhalb des Vorstands. Der Aufsichtsrat betrachtet das Vergütungsverhältnis sowohl zu den Arbeitnehmern der Deutsche Börse Aktiengesellschaft als auch zu den Arbeitnehmern der Gruppe Deutsche Börse insgesamt.

Die Ergebnisse der Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder und stellt auch auf diese Weise die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicher.

Jedem Vorstandsmitglied wird eine marktübliche Zielvergütung zugewiesen, die sich vor allem nach seiner Verantwortung und seinen für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen richtet. Sie orientiert sich darüber hinaus an der Zielvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder.

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

Über die Beachtung des vertikalen Vergleichs bei der Festlegung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder hinausgehend berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung des Vergütungssystems für den Vorstand zusätzlich die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Deutsche Börse Aktiengesellschaft. Dabei wird innerhalb der Deutsche Börse Aktiengesellschaft insbesondere auf die Durchgängigkeit des Vergütungssystems Wert gelegt. Hierzu gehört unter anderem eine möglichst analoge Gewährung von Vergütungskomponenten unter vergleichbarer Ausgestaltung der jeweiligen Komponenten. Dazu zählt beispielsweise die Nutzung derselben Leistungskriterien wie im Performance Bonus oder die Anwendung der gleichen Grundsteuerlogik innerhalb der Performance Shares. Durch die Durchgängigkeit des Vergütungssystems sollen gleichgerichtete Anreize gesetzt und einheitliche Ziele verfolgt werden, um gemeinsam die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft voranzutreiben. Gleichzeitig sind in den Nachhaltigkeitszielen der Performance Shares „Employee Engagement " und „Diversity, Equity and Inclusion (DEI)" als Leistungskriterien hinterlegt, wodurch die Bedeutung einer nachhaltigen Personalpolitik betont wird.

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

Die Regeln der Gruppe Deutsche Börse zur Vermeidung von und die Behandlung von Interessenkonflikten sind auch für das Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems anwendbar. Sollten ausnahmsweise Interessenkonflikte auftreten, sind diese offenzulegen und können unter anderem zum Ausschluss von den Diskussions- und Entscheidungsprozessen führen.

## VII. Außergewöhnliche Entwicklungen / Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Gemäß der Empfehlung G.11 DCGK hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

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

Kann die Anreizwirkung der Vergütung durch Anpassung der bestehenden Vergütungskomponenten nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat ferner berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten zu gewähren oder einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten zu ersetzen.

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

Herausgeber

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