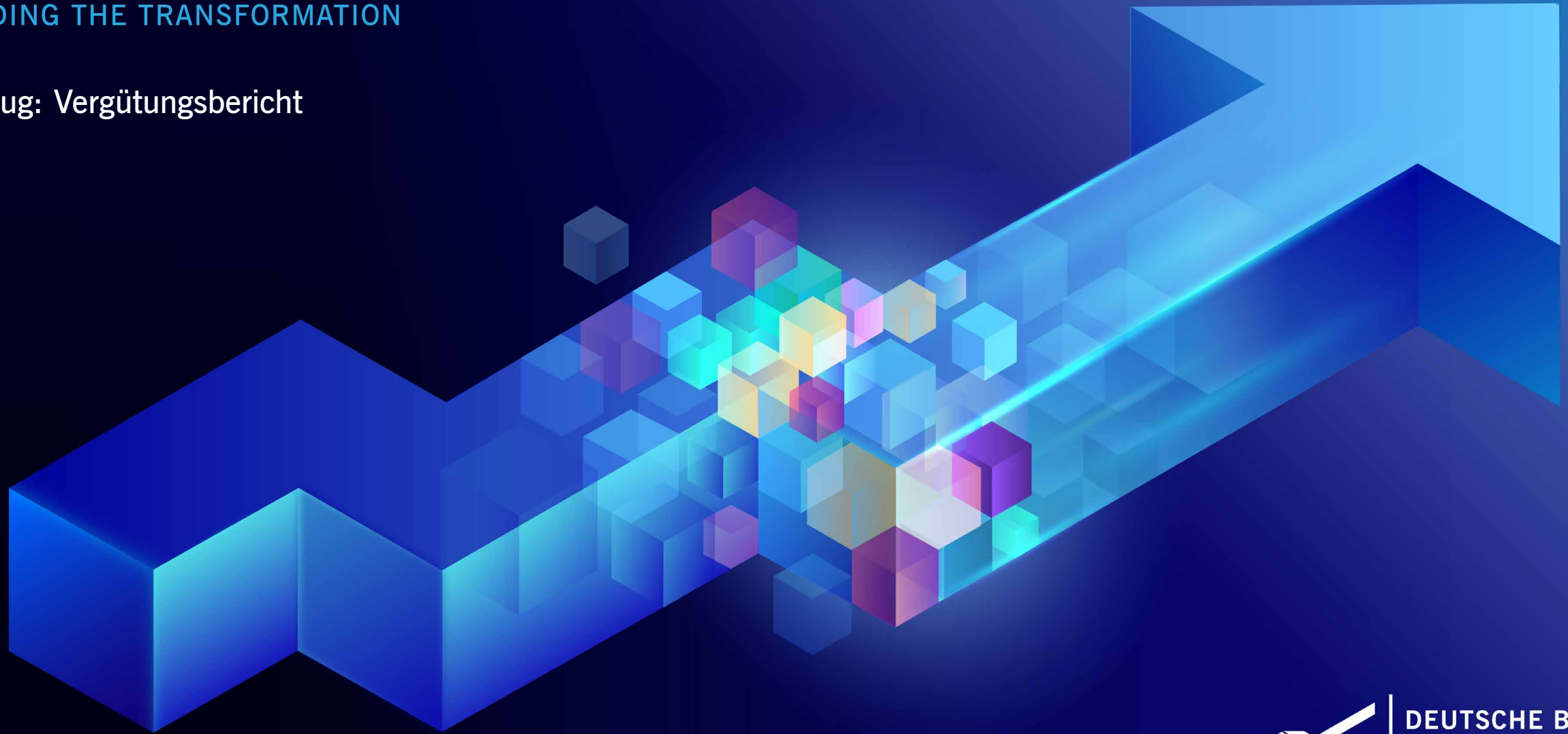


Geschäftsbericht 2025

LEADING THE TRANSFORMATION

Auszug: Vergütungsbericht



DEUTSCHE BÖRSE
GROUP



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Vergütungsbericht

Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze und die Ausgestaltung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Deutsche Börse AG und berichtet über die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025¹. Der Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat in Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022. Darüber hinaus wurden die Leitlinien des „Arbeitskreises für eine nachhaltige Vorstandsvergütung“, der sich aus Aufsichtsratsvorsitzenden börsennotierter Unternehmen in Deutschland sowie Vertretenden institutioneller Investoren, Wissenschaftler*innen und Corporate Governance-Expert*innen zusammensetzt, in ihrer aktuellen Fassung berücksichtigt.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, (PwC) über die Anforderungen des § 162 Absatz 3 AktG hinausgehend sowohl nach formellen als auch nach inhaltlichen Kriterien geprüft. Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Homepage der Deutsche Börse AG unter „Vergütung“ zu finden.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

Der nachstehende Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025 erläutert den Kontext der getroffenen Vergütungsentscheidungen und ermöglicht deren umfassende Einordnung.

Billigung des Vergütungsberichts 2024 durch die Hauptversammlung 2025

Der Hauptversammlung 2025 wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 zur Billigung vorgelegt. Diese hat den Vergütungsbericht mit einer Zustimmung von 93,43 Prozent gebilligt. Dabei handelte es sich um den vierten Bericht über die Umsetzung des im Geschäftsjahr 2021 von der Hauptversammlung mit 94,97 Prozent gebilligten Vergütungssystems (Vergütungssystem 2021).

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

Überarbeitetes Vorstandsvergütungssystem seit dem Geschäftsjahr 2025

Das bis zum Geschäftsjahr 2024 gültige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Börse AG galt seit dem 1. Januar 2021. Seitdem wurde die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie als Basis für weiterhin erfolgreiche Geschäftsergebnisse fortentwickelt. Darüber hinaus hat sich das Geschäft der Deutsche Börse AG erheblich diversifiziert und internationalisiert.

1) Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht exakt zur angegebenen Summe addieren und dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Daher hat der Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2025 ein überarbeitetes Vergütungssystem (Vergütungssystem 2025) zur Billigung vorgelegt, das noch gezieltere Anreize für die Umsetzung der neuen Strategie „Leading the Transformation“ sowie der wesentlichen Nachhaltigkeitsziele der Deutsche Börse AG setzt. Das Vergütungssystem 2025 wurde von der Hauptversammlung 2025 mit 91,33 Prozent gebilligt und gilt für alle Vorstandsmitglieder seit dem 1. Januar 2025. Demnach wird im Vergütungsbericht 2025 erstmalig über die Anwendung des Vergütungssystems 2025 berichtet.

Die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems 2025 gegenüber dem Vergütungssystem 2021 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Vereinheitlichung der Definition der finanziellen Leistungskriterien der erfolgsabhängigen Vergütung mit dem überarbeiteten finanziellen Steuerungsmodell der Deutsche Börse Group (jeweils ohne Treasury-Ergebnis),
- Verwendung des S&P 500 Capital Markets, STOXX® Europe 600 Financial Services sowie des DAX® als neue Vergleichsgruppen für den relativen Total Shareholder Return, um die Kapitalmarktperformance im Vergleich zu strategisch relevanten und globalen Wettbewerbern der Deutsche Börse Group zu messen,
- Implementierung relevanter Nachhaltigkeitsziele in der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung, die die Umsetzung der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie incentivieren und die aus der Materialitätsanalyse der Deutsche Börse AG abgeleitet sind,
- Anpassung der Gewichtung der Leistungskriterien in der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung, um den zuvor genannten Änderungen angemessen Rechnung zu tragen,
- Einführung eines Versorgungsentgelts in Höhe von 30 Prozent der Grundvergütung im Einklang mit dem aktuellen Markttrend und zur Berücksichtigung vergangener Investorenkritik,

- Erhöhung des Anteils der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft weiter zu stärken sowie
- Einführung von Bandbreiten für die Vergütungsstruktur, um dem Aufsichtsrat mehr Flexibilität bei der Festlegung der Vergütungsstruktur zu ermöglichen.

Eine ausführliche Beschreibung des Vergütungssystems 2025 sowie eine detaillierte Darstellung der Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem 2021, die nicht Bestandteil dieses Vergütungsberichts sind, sind auf der Homepage der Deutsche Börse AG unter „[Vergütung](#)“ zu finden.

Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2025

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

Zu den zentralen finanziellen Leistungsindikatoren der Deutsche Börse Group und Messgrößen für die erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie gehören die Nettoerlöse und das EBITDA. Als drittes bedeutsames finanzielles Steuerungskriterium dient das Cash EPS. Diese drei Steuerungsparameter sind als finanzielle Leistungskriterien in den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten der Vorstandsvergütung integriert, wodurch wesentliche Anreize zur Umsetzung der Geschäftsstrategie gesetzt werden. Um zyklische Zinseffekte auszuklammern, werden sie in der Vorstandsvergütung seit 2025 jeweils ohne Treasury-Ergebnis genutzt.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

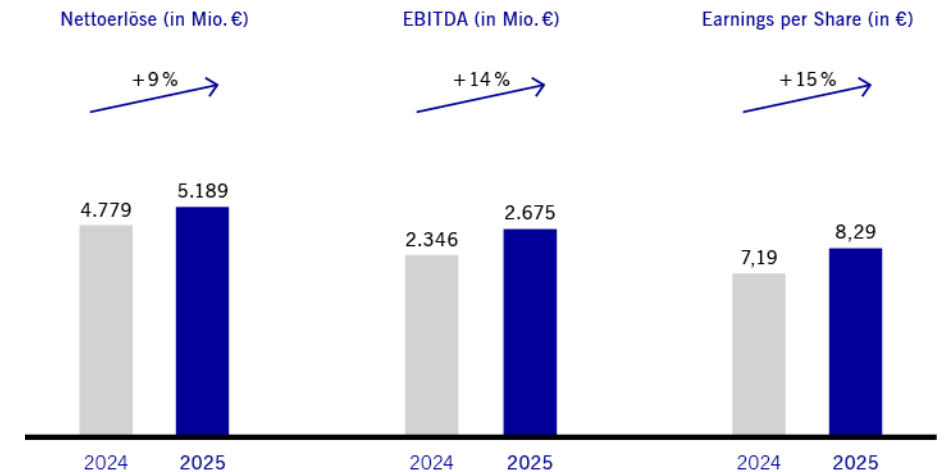
Weitere Informationen

Im Geschäftsjahr 2025 erhöhten sich die Nettoerlöse ohne Treasury-Ergebnis um 9 Prozent, das EBITDA ohne Treasury-Ergebnis stieg um 14 Prozent. Das Cash EPS ohne Treasury-Ergebnis konnte um 15 Prozent gesteigert werden.

Die Deutsche Börse Group hat mit einem starken operativen Wachstum das erfolgreichste Geschäftsjahr in ihrer Unternehmensgeschichte abgeschlossen, zu welchem alle Segmente beigetragen haben. Das Marktumfeld war von diversen strukturellen Einflussfaktoren geprägt, die sich trotz einer weiter rückläufigen Zinsentwicklung und einer geringen Volatilität auf dem Aktien- und Anleihemarkt insgesamt sehr positiv auf die Geschäftsentwicklung auswirkten. Besonders hervorzuheben ist das Segment Trading & Clearing, in welchem die Nachfrage nach Absicherungsprodukten zu deutlichen Zuwächsen bei Zinsderivaten und im Energiehandel, insbesondere bei Gas, führte. Das Wertpapiergeschäft profitierte von einem erhöhten Investoreninteresse an europäischen Finanzinstrumenten, das Devisengeschäft von dynamischen Marktbedingungen. Einen weiteren wesentlichen Beitrag leisteten die Segmente Securities Services und Fund Services. Ersteres profitierte von einer hohen Emissionstätigkeit bei Schuldtiteln und einer gestiegenen Abwicklungsaktivität. Letzteres verzeichnete insbesondere in der Fondsabwicklung und -distribution ein positives Momentum. Im Segment Investment Management Solutions ist das Wachstum maßgeblich auf die Gewinnung wichtiger Neukunden für die integrierte SimCorp-Plattform sowie auf erfolgreiches Up- und Cross-Selling zurückzuführen. Angesichts der breiten operativen Stärke der Deutsche Börse Group konnte der erwartete Gegenwind aus dem Zinsumfeld sowie aus negativen Währungseffekten ausgeglichen werden.

Rückblick auf das Geschäftsjahr

Alle Kennzahlen ohne Treasury-Ergebnis



Insgesamt konnte die Deutsche Börse Group ihre strategische Position in zentralen Wachstumsmärkten erneut beträchtlich stärken und ihre Aufstellung für weiteres organisches Wachstum und ihre zukünftige Wettbewerbsfähigkeit abermals verbessern.

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

Angesichts des erfolgreichen Wachstumskurses wird der Hauptversammlung 2026 daher eine abermals angehobene Dividende in Höhe von 4,20 € für das Geschäftsjahr 2025 vorgeschlagen. Ferner kündigte die Deutsche Börse Group

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

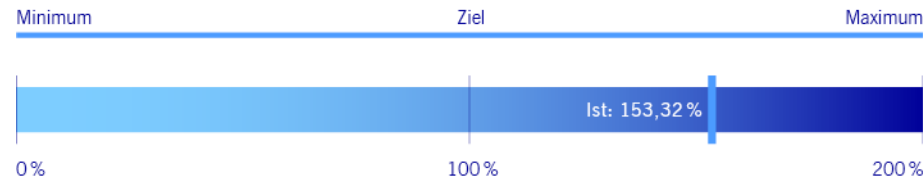
Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

ein neues Aktienrückkaufprogramm mit einem Volumen von 500 €m an. Der erfolgreiche Verlauf des Geschäftsjahres 2025, in welchem die ambitionierten Zielsetzungen zur erneuten Steigerung der Nettoerlöse und des EBITDA jeweils ohne Treasury-Ergebnis erfüllt wurden, spiegelt sich auch in der durchschnittlichen Zielerreichung bei den finanziellen Leistungskriterien von 164,85 Prozent im Rahmen des Performance Bonus wider. Die finanziellen Leistungskriterien Nettoerlöse und EBITDA jeweils ohne Treasury-Ergebnis stellen zusammen mit den individuellen Zielen die drei gleich gewichteten Leistungskriterien des Performance Bonus dar. Die nachfolgende Grafik stellt die durchschnittliche Gesamtzielerreichung der Mitglieder des Vorstands im Performance Bonus über alle drei Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2025 dar:

Gesamtzielerreichung Performance Bonus 2025

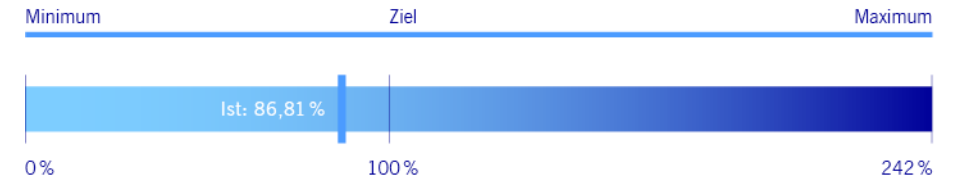


Eine ausführliche Beschreibung der Leistungskriterien, Zielerreichungen und der hieraus resultierenden Auszahlungsbeträge findet sich im Kapitel „Performance Bonus“.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endete die im Geschäftsjahr 2021 zugeteilte Tranche des Performance Share Plan (PSP-Tranche 2021). Die Gesamtzielerreichung der PSP-Tranche 2021 beläuft sich auf 86,81 Prozent.

Die Gesamtzielerreichung der Mitglieder des Vorstands für die PSP-Tranche 2021 stellt sich wie folgt dar:

Gesamtzielerreichung PSP-Tranche 2021



Eine ausführliche Beschreibung der Leistungskriterien, Zielerreichungen und der hieraus resultierenden Auszahlungsbeträge findet sich im Abschnitt „Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der PSP-Tranche 2021“.

Personelle Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Zum Jahresende 2024 bestellte der Aufsichtsrat der Deutsche Börse AG Herrn Christian Kromann und Herrn Dr. Jens Schulte zu neuen Vorstandsmitgliedern. Herr Christian Kromann ist seit dem 1. Januar 2025 Vorstand für Investment Management Solutions. Dieser Vorstandsbereich umfasst die Geschäftsfelder Software Solutions, ESG-Daten & -Research sowie Indizes der Gruppe mit SimCorp und ISS STOXX. Zuvor wurde dieser Bereich von Herrn Dr. Stephan Leithner verantwortet, der zu Jahresbeginn 2025 alleiniger Vorsitzender des Vorstands der Deutsche Börse AG wurde.

Herr Dr. Jens Schulte ist seit dem 1. Juni 2025 Mitglied des Vorstands der Deutsche Börse AG und hat die Position des Chief Financial Officer (CFO) der Deutsche Börse AG mit Wirkung zum 22. September 2025 von Herrn Gregor Pottmeyer übernommen. Herr Gregor Pottmeyer, dessen Mandat Ende September 2025 planmäßig und auf eigenen Wunsch mit Ablauf seiner vierten Vertragslaufzeit endete, war seit Oktober 2009 in dieser Funktion bei der Deutsche Börse AG tätig. Weitere personelle Veränderungen im Vorstand gab es im Geschäftsjahr 2025 nicht.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Der Aufsichtsrat wählte Frau Clara-Christina Streit im Anschluss an die Hauptversammlung am 14. Mai 2025 zur neuen Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Sie gehört dem Aufsichtsrat seit dem 8. Mai 2019 an und trat in dieser Funktion die Nachfolge von Herrn Martin Jetter an, der sein Mandat - wie im September 2024 angekündigt - mit Ablauf der Hauptversammlung am 14. Mai 2025 niederlegte und aus dem Aufsichtsrat ausschied. Herr Martin Jetter war seit 2018 Mitglied des Aufsichtsrats und leitete diesen seit 2020.

Ferner wählte die Hauptversammlung 2025 Herrn Jean-Pierre Mustier mit einer Zustimmung von 99,86 Prozent als Mitglied in den Aufsichtsrat.

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstands dient als wichtiges Steuerungselement für die Ausrichtung der Deutsche Börse Group und trägt wesentlich zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie sowie zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Deutsche Börse AG bei. Dabei werden durch die Wahl geeigneter Leistungskriterien in der erfolgsabhängigen Vergütung Anreize gesetzt, das Unternehmen nachhaltig und langfristig erfolgreich zu steuern und die Umsetzung der strategischen Zielsetzungen voranzutreiben. Zur Förderung einer starken Aktienkultur und zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionär*innen sind die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten mehrheitlich aktienbasiert ausgestaltet.

Die Vorstandsvergütung basiert auf dem Grundsatz, die Mitglieder des Vorstands ihrer Leistung und ihrem jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich entsprechend angemessen zu vergüten. Hierbei verfolgt der Aufsichtsrat durch ambitioniert gesetzte Leistungskriterien einen konsequenten Pay for Performance-Gedanken. Zudem wird aufgrund der langfristigen Ausrichtung des

Vergütungssystems durch überwiegend mehrjährige Bemessungsgrundlagen der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten ein Anreiz für das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden.

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

Leitlinien für das Vergütungssystem

Aspekt	Erläuterung
Förderung der Unternehmensstrategie	Implementierung wesentlicher Kennzahlen zur Förderung der Strategie 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



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat legt das System für die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und wird dabei von seinem Nominierungsausschuss beraten. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat überprüft, unterstützt durch seinen Nominierungsausschuss, das Vergütungssystem regelmäßig. Bei jeder wesentlichen Änderung, spätestens aber alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Angemessenheit der Vergütung des Vorstands

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

Hierbei kann sich der Aufsichtsrat von externen, vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängigen Expert*innen beraten lassen. Der horizontale Vergleich erfolgt anhand von relevanten nationalen und internationalen Vergleichsgruppen (Peer Groups). Dabei wählt der Aufsichtsrat die Peer Groups auf Basis der aktienrechtlichen Kriterien Land, Größe und Branche aus. Aufgrund des Kriteriums Land und unter Berücksichtigung ihrer vergleichbaren Größe werden 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 Deutsche Börse Group im europäischen und US-amerikanischen Raum umfassen, herangezogen werden. Bei der Auswahl der Peer Groups wird auf eine möglichst große Überschneidung mit den Vergleichsunternehmen geachtet, die zur Bemessung des Leistungskriteriums relativer TSR herangezogen werden.

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

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



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Zielvergütung

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

Mit Einführung des Vergütungssystems 2025 wurde die Ausgestaltung der variablen Vergütungskomponenten – insbesondere der Performance Shares – angepasst. Um die Auswirkungen dieser Änderungen auf das Zielerreichungsniveau zu bewerten, wurden ausführliche Simulationsrechnungen durchgeführt. Der Vergleich hat gezeigt, dass die durchschnittliche Zielerreichung im Rahmen der Performance Shares – und damit auch die Auszahlungshöhe – gemäß dem Vergütungssystem 2025 über die letzten fünf Jahre deutlich unterhalb der durchschnittlichen Zielerreichung gemäß dem Vergütungssystem 2021 gelegen hätte.

Um dem durch die Umstellung erhöhten Ambitionsniveau Rechnung zu tragen, wurde der Zielbetrag der Performance Shares mit Wirkung zum 1. Januar 2025 für alle Vorstandsmitglieder um 20 Prozent erhöht. Aus Sicht des Aufsichtsrats gewährleistet diese Anpassung einen angemessenen und fairen Ausgleich der finanziellen Einbußen, die sich für die Vorstandsmitglieder infolge der Umstellung auf das Vergütungssystem 2025 auf Basis historischer Vergleichsdaten ergeben.

Darüber hinaus wurde die betriebliche Altersversorgung mit Einführung des Vergütungssystems 2025 durch ein Versorgungsentgelt in Höhe von maximal 30 Prozent der jeweiligen Grundvergütung abgelöst (mit Ausnahme von Herrn Dr. Thomas Book). Dazu wurde für die betroffenen Vorstandsmitglieder der Differenzbetrag zum Wert der bisherigen betrieblichen Altersversorgung mit Wirkung zum 1. Januar 2025 in die Grundvergütung verschoben. Folglich

handelt es sich auch hierbei lediglich um eine wertgleiche Umschichtung im Zuge der Systemumstellung.

Im Rahmen des Systemwechsels wurde zudem vom Aufsichtsrat beschlossen, die Vergütung aller ordentlichen Vorstandsmitglieder, die ein Versorgungsentgelt erhalten, anzugleichen. Dazu erfolgte für Frau Dr. Stephanie Eckermann und Frau Heike Eckert mit Wirkung zum 1. Januar 2025 eine Erhöhung und damit Angleichung des Vergütungsniveaus an das ihrer Vorstandskollegen.

Mit den beschriebenen Vergütungsanpassungen wurde unter Berücksichtigung des vergangenen Feedbacks der Investoren insgesamt eine strukturelle Anpassung der Zielvergütung im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft vorgenommen: Der Fokus auf die langfristige variable Vergütung wurde erhöht sowie die betriebliche Altersversorgung abgeschafft und durch ein deutlich niedrigeres Versorgungsentgelt ersetzt.

Somit ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 die folgende Ziel-Gesamtvergütung für die zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder. Dabei ist zu beachten, dass Herr Dr. Stephan Leithner im Geschäftsjahr 2025 erstmals für das volle Geschäftsjahr die Zielvergütung als Vorsitzender des Vorstands erhalten hat, worauf der überwiegende Anteil des Anstiegs seiner Zielvergütung im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024 zurückzuführen ist. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass Herr Dr. Jens Schulte im Geschäftsjahr 2025 eine einmalige Ausgleichszahlung zum Ausgleich der ihm aufgrund seines Wechsels zur Deutsche Börse AG entstandenen Verluste in Bezug auf die Ansprüche auf Zahlung langfristiger variabler Vergütung gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber erhalten hat, die in den Nebenleistungen ausgewiesen ist. Gemäß Vorstandsvergütungssystem kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen einen Ausgleich in Form einer Einmalzahlung zusagen. Herr Dr. Jens Schulte hat den Verlust seiner Ansprüche gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber gegenüber der Deutsche Börse AG nachgewiesen.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Zielvergütung der zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder

	Dr. Stephan Leithner (Vorsitzender seit 1. Januar 2025)				Dr. Christoph Böhm (CIO/COO)			
	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %
Grundvergütung	1.710	26,7	1.221 ¹	26,2	830	27,0	792	26,9
Nebenleistungen	50	0,8	19	0,4	20	0,7	26	0,9
Versorgungsentgelt	515	8,0	–	–	252	8,2	–	–
Einjährige variable Vergütung	1.210	18,9	913	19,6	616	20,0	616	20,9
Performance Bonus (Baranteil)	1.210	–	913 ²	–	616	–	616	–
Mehrfährige variable Vergütung	2.926	45,6	1.936	41,5	1.355	44,1	1.232	41,8
Performance Bonus (Restricted Stock)	1.210	–	913 ²	–	616	–	616	–
Performance Shares Tranche 2024–2028	–	–	1.023 ³	–	–	–	616	–
Performance Shares Tranche 2025–2029	1.716	–	–	–	739	–	–	–
bAV-Dienstzeitaufwand	–	–	573	12,3	–	–	280	9,5
Gesamtvergütung	6.411	100,0	4.662	100,0	3.074	100,0	2.946	100,0

	Dr. Thomas Book (verantwortlich für Trading & Clearing)				Dr. Stephanie Eckermann (verantwortlich für Post-Trading)			
	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %
Grundvergütung	715	25,3	715	26,2	830	26,9	417	24,7
Nebenleistungen	21	0,7	26	1,0	35	1,1	24	1,4
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	252	8,2	–	–
Einjährige variable Vergütung	569	20,1	569	20,8	616	19,9	332	19,6
Performance Bonus (Baranteil)	569	–	569	–	616	–	332	–
Mehrfährige variable Vergütung	1.250	44,2	1.137	41,6	1.355	43,9	663	39,3
Performance Bonus (Restricted Stock)	569	–	569	–	616	–	332	–
Performance Shares Tranche 2024–2028	–	–	568	–	–	–	331	–
Performance Shares Tranche 2025–2029	682	–	–	–	739	–	–	–
bAV-Dienstzeitaufwand ⁴	273	9,7	285	10,4	–	–	254	15,0
Gesamtvergütung	2.827	100,0	2.732	100,0	3.089	100,0	1.689	100,0

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

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

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

4) Für Herrn Dr. Thomas Book wird als einziges Vorstandsmitglied eine Altregelung (leistungsorientiertes Ruhegeldsystem) fortgeführt. Alle anderen Vorstandsmitglieder erhalten seit dem 1. Januar 2025 ein Versorgungsentgelt.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Heike Eckert
(verantwortlich für People, Risk & Compliance und Arbeitsdirektorin)

Christian Kromann
(verantwortlich für Investment Management Solutions,
seit 1. Januar 2025)

	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %
Grundvergütung	830	27,0	715	26,1	830	26,7	–	–
Nebenleistungen	16	0,5	24	0,9	51	1,6	–	–
Versorgungsentgelt	252	8,2	–	–	252	8,1	–	–
Einjährige variable Vergütung	616	20,1	569	20,8	616	19,9	–	–
Performance Bonus (Baranteil)	616	–	569	–	616	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	1.355	44,2	1.137	41,5	1.355	43,7	–	–
Performance Bonus (Restricted Stock)	616	–	569	–	616	–	–	–
Performance Shares Tranche 2024–2028	–	–	568	–	–	–	–	–
Performance Shares Tranche 2025–2029	739	–	–	–	739	–	–	–
bAV-Dienstzeitaufwand	–	–	292	10,7	–	–	–	–
Gesamtvergütung	3.069	100,0	2.735	100,0	3.104	100,0	–	–

Dr. Jens Schulte
(Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2025,
Finanzvorstand seit 22. September 2025)

	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %
Grundvergütung	484	16,2	–	–
Nebenleistungen	1.210 ¹⁾	40,5	–	–
Versorgungsentgelt	147	4,9	–	–
Einjährige variable Vergütung	359	12,0	–	–
Performance Bonus (Baranteil)	359	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	791	26,4	–	–
Performance Bonus (Restricted Stock)	359	–	–	–
Performance Shares Tranche 2024–2028	–	–	–	–
Performance Shares Tranche 2025–2029	431	–	–	–
bAV-Dienstzeitaufwand	–	–	–	–
Gesamtvergütung	2.991	100,0	–	–

1) Herr Dr. Jens Schulte erhielt im Geschäftsjahr 2025 eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von brutto 1.200 T€. Für weitere Erläuterungen siehe Ausführung unter „Zielvergütung“.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems strebt der Aufsichtsrat ein möglichst einheitliches Gesamtgefüge der Vergütung innerhalb des Vorstands an. Das System der Vergütung für die Vorstandsmitglieder besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten.

Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten bestehen aus der Grundvergütung, den vertraglichen Nebenleistungen sowie dem Versorgungsentgelt. Die erfolgsabhängige Komponente umfasst den Performance Bonus sowie die Performance Shares.

Zudem gelten Aktienhaltevorschriften (sogenannte 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 wesentlichen Elemente des Vergütungssystems 2025 lassen sich der folgenden Übersicht entnehmen:



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Überblick über das Vergütungssystem

Vergütungskomponente	Vergütungssystem 2025
Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten	
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird Höhe orientiert sich an den für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Grundsätzlich pauschaler, zweckgebundener Betrag zur Eigenvorsorge, der in bar ausbezahlt wird
Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten	
Performance Bonus (inkl. Restricted Stock)	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Zielbonus-System Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 1/3 Nettoerlöse¹ (Markterwartung & absolutes Wachstum) 1/3 EBITDA¹ (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	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Performance Share Plan (PSP) Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 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)¹ 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	<ul style="list-style-type: none"> Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich Sowohl Compliance Malus und Clawback als auch Restatement Clawback implementiert
Share Ownership Guidelines (SOG)	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 12.000.000 € Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6.000.000 €

¹ Kennzahlen ohne Treasury-Ergebnis

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

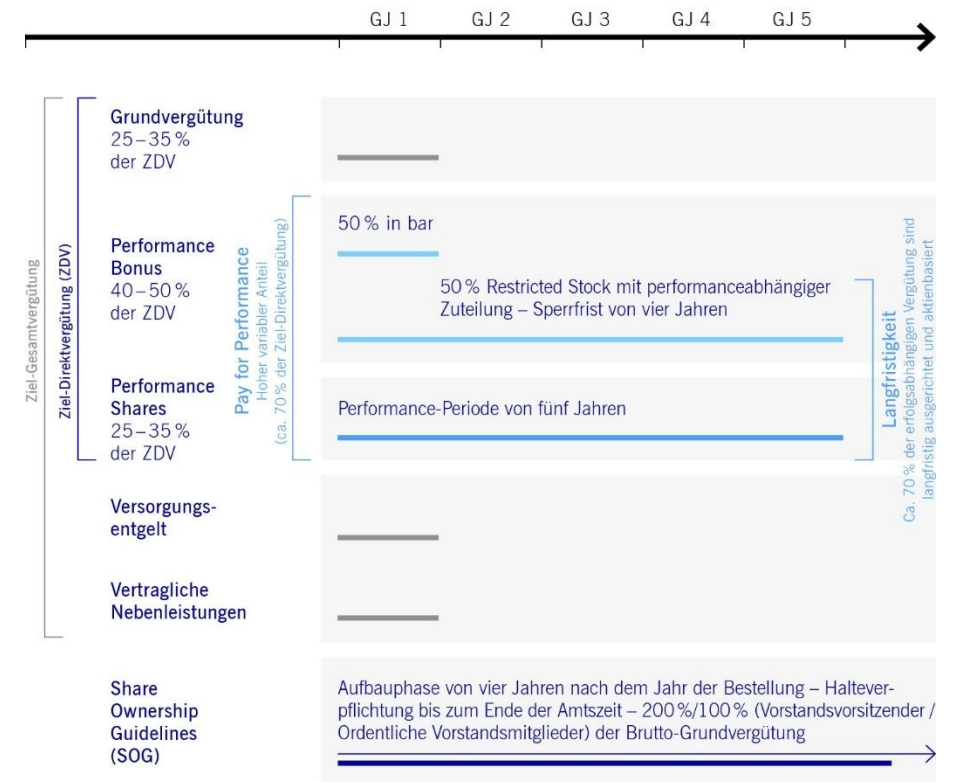
Weitere Informationen

Zur Sicherstellung der Leistungsorientierung (Pay for Performance) der Vorstandsvergütung besteht die Ziel-Direktvergütung (Grundvergütung, Zielbetrag des Performance Bonus und Zielbetrag der Performance Shares) zu etwa 70 Prozent aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten. Des Weiteren haben rund 70 Prozent 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 Aktionär*innen 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 Prozent. Der Anteil des Performance Bonus, welcher nach dem jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlt wird, beträgt zwischen 20 und 25 Prozent der Ziel-Direktvergütung. Der Anteil des Performance Bonus, über den die Vorstandsmitglieder erst nach weiteren vier Geschäftsjahren verfügen können (performanceabhängige Restricted Stock), beträgt ebenfalls zwischen 20 und 25 Prozent. Der Anteil der Performance Shares macht zwischen 25 und 35 Prozent der Ziel-Direktvergütung aus.

Als weitere Komponenten der Ziel-Gesamtvergütung betragen die Nebenleistungen – ohne eventuelle Ausgleichszahlungen an neu eintretende Vorstände – zwischen 0 Prozent und 5 Prozent der jeweiligen Grundvergütung, bei Auslandsbezug im Einzelfall bis zu rund 10 Prozent der jeweiligen Grundvergütung. Das Versorgungsentgelt beträgt maximal 30 Prozent der jeweiligen Grundvergütung.

Vergütungsstruktur





Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Die Anwendung der Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2025 im Detail

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

Grundvergütung

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

Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen vertraglich zugesagt. Diese umfassen unter anderem die Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung. Weiterhin erhalten die Vorstandsmitglieder steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung. Die Gesellschaft hat ferner in einem angemessenen Rahmen Versicherungen für sie abgeschlossen. Hierzu gehörte im Geschäftsjahr 2025 eine Unfallversicherung. Eine weitere Nebenleistung im Geschäftsjahr 2025 war die Nutzung von Poolfahrzeugen oder Fahrdiensten.

Sofern ein Mitglied des Vorstands aufgrund seines Wechsels zur Deutsche Börse AG 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.

Außer den aufgeführten Nebenleistungen wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 keine weiteren Nebenleistungen gewährt.

Im Geschäftsjahr 2025 bestand zudem eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder des Vorstands.

Versorgungsentgelt

Als weitere erfolgsunabhängige Komponente des Vergütungssystems erhalten Mitglieder des Vorstands seit dem 1. Januar 2025 ein Versorgungsentgelt zu Zwecken der privaten Alters- und Risikoabsicherung als pauschalen Betrag in Höhe von maximal 30 Prozent 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.

Für Vorstandsmitglieder, die vor Einführung des Vergütungssystems 2025 ein beitragsorientiertes Ruhegeld (Defined Contribution) erhalten haben, wurde der erreichte Versorgungskontostand eingefroren und die Versorgung beitragsfrei gestellt. Dies betrifft die Vorstandsmitglieder Herrn Dr. Stephan Leithner, Herrn Dr. Christoph Böhm, Frau Dr. Stephanie Eckermann und Frau Heike Eckert.

Durch die Umstellung auf ein Versorgungsentgelt werden die Vorsorge und das Anlagerisiko auf die Mitglieder des Vorstands übertragen – eine Rückstellungsbildung und das wirtschaftliche Risiko für die Deutsche Börse AG entfallen damit.

Altregelungen im Rahmen der Alters- und Risikoabsicherung

Für zwei Mitglieder des Vorstands, die bereits vor Einführung des Versorgungsentgelts dem Vorstand angehört haben, werden Altregelungen im Rahmen der Alters- und Risikoabsicherung fortgeführt. Bei Herrn Gregor Pottmeyer, der im Jahr 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, handelt es sich um ein beitragsorientiertes Ruhegeld (Defined Contribution). Für Herrn Dr. Thomas Book wird eine Alters- und Risikoabsicherung in Form eines leistungsorientierten Ruhegelds (Defined Benefit) fortgeführt, die er zuvor als langjähriges Vorstandsmitglied eines Gruppenunternehmens der Deutsche Börse Group erworben hat. Die Mitglieder des Vorstands haben grundsätzlich mit Erreichen des 60. Lebensjahres Anspruch auf ein Altersruhegeld, sofern das jeweilige Vorstandsmitglied zu diesem Zeitpunkt nicht mehr in Diensten der Deutsche Börse AG steht. Herr Dr. Thomas Book hat davon abweichend mit Erreichen des 63. Lebensjahres Anspruch auf das Altersruhegeld.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Beitragsorientiertes Ruhegeldsystem

Im Rahmen des 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 mindestens 3 Prozent jährlich verzinst. Die Versorgungsleistung wird grundsätzlich in Form einer monatlichen Rente gezahlt. Die Zahlungen können nach Wahl des Vorstandsmitglieds aber auch in Form einer einmaligen Kapitalleistung oder in Form von fünf Ratenzahlungen erfolgen. Die Unverfallbarkeit der Anwartschaft ist bereits erreicht.

Für Herrn Gregor Pottmeyer lag der Versorgungsbeitrag im Geschäftsjahr 2025 bei 153 T€ (2024: 240 T€). Der Barwert der Pensionsverpflichtung gemäß IAS 19 belief sich zum 31. Dezember 2025 auf 4.439 T€ (2024: 4.576 T€).

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 Prozent. Die Auszahlungsmodalitäten entsprechen denjenigen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems. Die Unverfallbarkeit der Anwartschaft ist bereits erreicht.

Der Dienstzeitaufwand für die Zusage unterliegt unter anderem aufgrund von Veränderungen des Rechnungszinses jährlichen Schwankungen. Für Herrn Dr. Thomas Book lag der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 für das Geschäftsjahr 2025 bei 273 T€ (2024: 285 T€), während sich der Barwert der Pensionsverpflichtung gemäß IAS 19 zum 31. Dezember 2025 auf 4.788 T€ (2024: 5.023 T€) belief.

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 ruhegeldfähige Einkommen.

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. Herr Dr. Thomas Book erhält in diesem Fall den Betrag, der sich aus der Anwendung des erreichten Versorgungssatzes auf das jeweilige ruhegeldfähige Einkommen ergibt. Herr Gregor Pottmeyer hätte das bei Eintritt des Versorgungsfalls bereits erworbene Versorgungskapital erhalten. Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied stirbt, erhalten die verwitwete Ehepartnerin 60 Prozent und jedes versorgungsberechtigte Kind 10 Prozent (Vollwaisen: 25 Prozent) des oben dargelegten Betrags, maximal jedoch 100 Prozent des Versorgungsbeitrags.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten stellen den überwiegenden Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder dar. Die erfolgsabhängige Vergütung gliedert sich in einen Performance Bonus sowie Performance Shares. Zur Gewährleistung einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Deutsche Börse AG sind die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten überwiegend mehrjährig ausgestaltet. Zudem sind diese größtenteils aktienbasiert, wodurch eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionär*innen erfolgt. Die erfolgsabhängige Vergütung errechnet sich im Wesentlichen auf Basis einer langfristigen Performance, indem verschiedene Leistungskriterien über fünf Jahre (Performance Shares sowie performanceabhängige Restricted Stock: einjähriger Leistungszeitraum zuzüglich vierjähriger Sperrfrist) gemessen werden. Der Baranteil des Performance Bonus (jährliche Auszahlung) ist das einzige kurzfristige Element der erfolgsabhängigen Vergütung. Die Leistungskriterien sind sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Natur. Zur konsequenten Verfolgung des Pay for Performance-Gedankens werden die Leistungskriterien ambitioniert gesetzt. Um den Unternehmenserfolg ganzheitlich zu berücksichtigen, werden unterschiedliche Leistungskriterien für den Performance Bonus und die Performance Shares herangezogen.

Die vom Aufsichtsrat für die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegten Ziele und Vergleichsparameter können nach Maßgabe von Empfehlung G.8 DCGK nachträglich nicht geändert werden.

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

Strategiebezug

Vergütungs-komponente	Leistungskriterium/Aspekt	Wachstum	Profitabilität	Nachhaltigkeit	Aktionärs-interessen
Performance Bonus	Nettoerlöse ¹	✓			
	EBITDA ¹		✓		
	Markterwartungs-komponente	✓	✓		✓
	Wachstums-komponente	✓	✓		✓
	Individuelle Ziele (inkl. Nachhaltigkeitszielen)	✓	✓	✓	
Performance Shares	Restricted Stock			✓	✓
	Performance Shares				✓
	Fünfjährige Performance-Periode			✓	✓
	Relativer TSR	✓			✓
	Cash EPS ¹	✓	✓		✓
	Nachhaltigkeitsziele	✓		✓	✓

¹ Kennzahlen ohne Treasury-Ergebnis

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

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

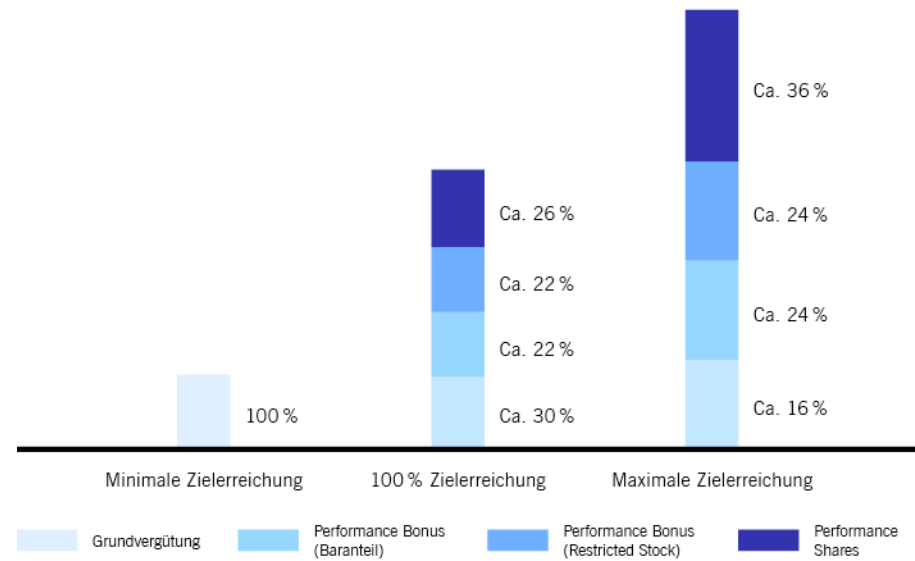
Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Pay for Performance



Szenario	Detailierung
Minimale Zielerreichung	Performance Bonus (Baranteil): 0 % Zielerreichung
	Performance Bonus (Restricted Stock): 0 % Zielerreichung
	Performance Shares: 0 % Zielerreichung
100 % Zielerreichung	Performance Bonus (Baranteil): 100 % Zielerreichung
	Performance Bonus (Restricted Stock): 100 % Zielerreichung
	Performance Shares: 100 % Zielerreichung
Maximale Zielerreichung	Performance Bonus (Baranteil): 200 % Zielerreichung
	Performance Bonus (Restricted Stock): 200 % Zielerreichung
	Performance Shares: 250 % Zielerreichung

Performance Bonus

Grundlagen des Performance Bonus

Der Performance Bonus besteht zu gleichen Teilen aus einem Baranteil und einem aktienbasierten Anteil (performanceabhängige Restricted Stock). Die Zielerreichung und die sich hieraus ergebende Barauszahlung sowie der in Aktien zu investierende Betrag (performanceabhängige Restricted Stock) bemessen sich zu jeweils einem Drittel an der Entwicklung der Nettoerlöse und des E-BITDA jeweils ohne Treasury-Ergebnis sowie dem Erreichen individueller Ziele.

Der Performance Bonus soll Anreize zur Umsetzung der operativen Ziele setzen, deren Erreichung für die langfristige Entwicklung der Deutsche Börse AG von wesentlicher Bedeutung ist. Daher umfassen die Leistungskriterien mit den Nettoerlösen und dem EBITDA jeweils ohne Treasury-Ergebnis finanzielle Kennzahlen, die auch für die erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie von zentraler Bedeutung sind und Anreize für ein profitables Wachstum setzen. Die Berücksichtigung individueller Ziele ermöglicht eine Leistungsmessung und -differenzierung in Abhängigkeit von den 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 Geschäftsstrategie von wesentlicher Bedeutung sind.

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

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Performance Bonus



¹ Kennzahlen ohne Treasury-Ergebnis

Leistungskriterien des Performance Bonus

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

Nettoerlöse ohne Treasury-Ergebnis

Grundlage sind die Nettoerlöse gemäß Konzernabschluss, die seit 2024 als neue Steuerungsgröße ohne das Treasury-Ergebnis ausgewiesen werden, wodurch zyklische Zinseffekte unberücksichtigt bleiben. Aufgrund des strategischen Fokus auf Wachstum sind die Nettoerlöse für die Deutsche Börse AG 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 AG und als Basis für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg.

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

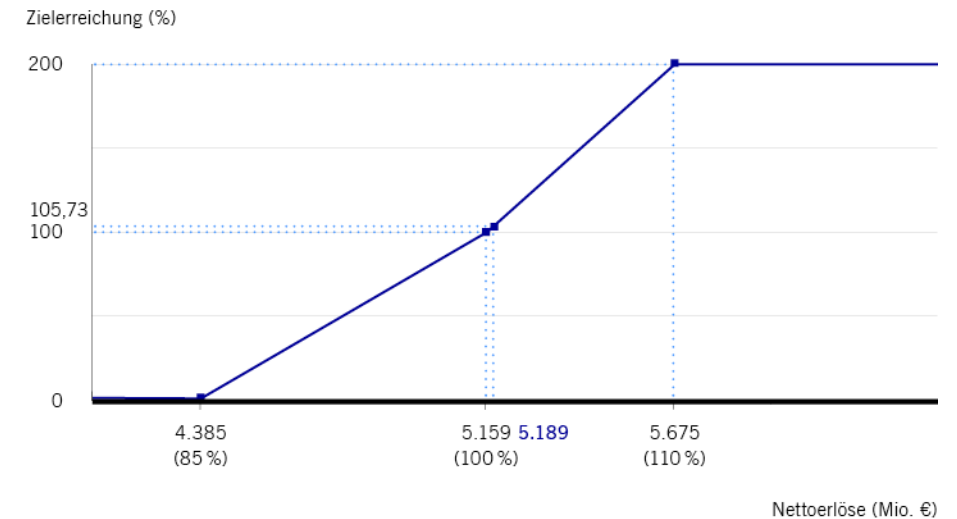
Zielerreichung Markterwartungskomponente Nettoerlöse ohne Treasury-Ergebnis

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.

Aus der Festlegung des Zielwertes ergibt sich die Untergrenze, welche bei 85 Prozent des Zielwertes sowie die Obergrenze, die bei 110 Prozent des Zielwertes liegt.

Zielerreichungskurve Nettoerlöse

ohne Treasury-Ergebnis





Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Zielerreichung Nettoerlöse ohne Treasury-Ergebnis

	Zielerreichung 2025
Zielwert in €m	5.159
Ist-Wert in €m	5.189
Abweichung in %	0,57
Zielerreichung in %	105,73

Zielerreichung Wachstumskomponente Nettoerlöse ohne Treasury-Ergebnis

Die Deutsche Börse AG bewegt sich in einem Wachstumsmarkt. Durch die Wachstumskomponente wird das absolute Wachstum im Vergleich zum Vorjahr zusätzlich incentiviert. Um das angestrebte Nettoerlöswachstum zu erzielen, ist neben starkem organischem Wachstum auch anorganisches Wachstum mittels M&A erforderlich. Daher ist für die Bestimmung der Wachstumskomponente die Kennzahl Nettoerlöse 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.

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

Während im Geschäftsjahr 2024 die Nettoerlöse 4.779 €m betragen, wurden sie im Geschäftsjahr 2025 auf 5.189 €m und damit um 8,58 Prozent

gesteigert. Hieraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 in der Wachstumskomponente Nettoerlöse eine Zielerreichung von 25,74 Prozent.

Durch die Addition der Zielerreichungen der Markterwartungs- und Wachstumskomponente ergibt sich im Geschäftsjahr 2025 eine Gesamtzielerreichung in den Nettoerlösen von 131,48 Prozent.

Zielerreichung Nettoerlöse ohne Treasury-Ergebnis 2025

	Markterwartungskomponente Zielerreichung in %	Wachstumskomponente				Gesamtzielerreichung Nettoerlöse in %
		Nettoerlöse 2025 in €m	Nettoerlöse 2024 in €m	Entwicklung in %	Zielerreichung in %	
Nettoerlöse	105,73	5.189	4.779	8,58	25,74	131,48

EBITDA ohne Treasury-Ergebnis

Grundlage ist das EBITDA gemäß Konzernabschluss, das seit 2024 als neue Steuerungsgröße ohne das Treasury-Ergebnis ausgewiesen wird, wodurch zyklische Zinseffekte unberücksichtigt bleiben. Hierbei handelt es sich um das Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungs- und Wertminderungsaufwand. Eine der wichtigsten Säulen der Geschäftsstrategie ist neben dem absoluten Wachstum auch die Profitabilität dieses Wachstums. Um diese strategische Relevanz abzubilden, ist das EBITDA als eine der zentralen Kennzahlen zur Steuerung der Deutsche Börse AG sowie zur Umsetzung der Geschäftsstrategie als Leistungskriterium im Performance Bonus implementiert. Die beiden finanziellen Leistungskriterien Nettoerlöse und EBITDA setzen in ihrer Kombination ausgeglichene und angemessene Anreize für ein profitables Wachstum der Deutsche Börse AG.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

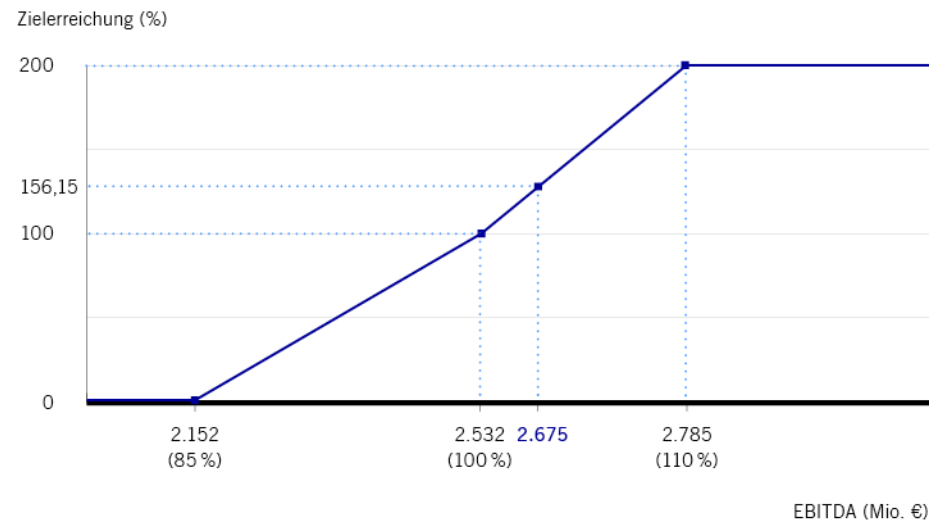
Zur Ermittlung der Zielerreichung im Leistungskriterium EBITDA werden der Zielerreichungsgrad für die Markterwartungskomponente und der Zielerreichungsgrad für die Wachstumskomponente addiert.

Zielerreichung Markterwartungskomponente EBITDA ohne Treasury-Ergebnis

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. Aus der Festlegung des Zielwertes ergibt sich die Untergrenze, welche bei 85 Prozent des Zielwertes sowie die Obergrenze, die bei 110 Prozent des Zielwertes liegt.

Zielerreichungskurve EBITDA

ohne Treasury-Ergebnis



Zielerreichung EBITDA ohne Treasury-Ergebnis

	Zielerreichung 2025
Zielwert in €m	2.532
Ist-Wert in €m	2.675
Abweichung in %	5,61
Zielerreichung in %	156,15

Zielerreichung Wachstumskomponente EBITDA ohne Treasury-Ergebnis

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

Für die Bestimmung der Wachstumskomponente EBITDA kann das EBITDA lediglich um etwaige wesentliche, nicht oder nicht vollständig budgetierte und nicht vom amtierenden Vorstand verursachte außerordentliche Einmaleffekte bereinigt werden. Dies ist im Geschäftsjahr 2025 nicht erfolgt.

Während im Geschäftsjahr 2024 das EBITDA 2.346 €m betrug, wurde es im Geschäftsjahr 2025 auf 2.675 €m und damit um 14,02 Prozent gesteigert. Hieraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 in der Wachstumskomponente EBITDA eine Zielerreichung von 42,07 Prozent.

Durch die Addition der Zielerreichungen der Markterwartungs- und Wachstumskomponente ergibt sich im Geschäftsjahr 2025 eine Gesamtzielerreichung im Leistungskriterium EBITDA von 198,22 Prozent.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Zielerreichung EBITDA ohne Treasury-Ergebnis 2025

	Markterwartungskomponente Zielerreichung in %	Wachstumskomponente				Gesamtzielerreichung EBITDA in %
		EBITDA 2025 in €m	EBITDA 2024 in €m	Entwicklung in %	Zielerreichung in %	
EBITDA	156,15	2.675	2.346	14,02	42,07	198,22

Individuelle Ziele

Die individuellen Ziele werden für jedes Vorstandsmitglied für das bevorstehende Geschäftsjahr, bzw. bei unterjähriger Bestellung in den Vorstand für das verbleibende Geschäftsjahr, durch den Aufsichtsrat festgelegt. Individuelle Ziele können dabei auch für alle oder mehrere Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden. Bei der Festlegung der individuellen Ziele gewährleistet der Aufsichtsrat, dass diese 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 Geschäftsstrategie ab und sollen zu deren Umsetzung beitragen. Dabei können neben strategischen Projekten und Initiativen auch operative Maßnahmen unmittelbar der Umsetzung der Geschäftsstrategie 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 Geschäftsstrategie und zu einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Deutsche Börse AG

beitragen. Dabei können die Ziele sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Natur sein. Zudem sind Nachhaltigkeitsziele Teil des Katalogs möglicher individueller Ziele. Durch die Festlegung der Ziele und die Bewertung ihrer Erreichung stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Umsetzung der Geschäftsstrategie vorangetrieben, nachhaltig verfolgt und der Unternehmenserfolg der Deutsche Börse Group ganzheitlich berücksichtigt wird.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 wurden für alle Mitglieder des Vorstands – mit Ausnahme von Herrn Dr. Jens Schulte – jeweils vier individuelle Ziele festgelegt. Für Herrn Dr. Jens Schulte erfolgte die Zielfestlegung im Zuge seiner Neubestellung im Juni 2025 und war mit Übernahme seiner Rolle des Chief Financial Officer im September 2025 anzupassen. Für Herrn Dr. Jens Schulte wurden drei individuelle Ziele festgelegt. Der Nominierungsausschuss sowie der Aufsichtsrat befassten sich jeweils ausführlich mit den individuellen Zielen. Eine Entscheidung über deren Erreichung erfolgte auf Basis einer detaillierten Darlegung und Bewertung der von den Vorständen kollektiv bzw. individuell erbrachten Leistungen. Dabei lag der Festlegung der Zielerreichungsgrade ein definierter Prozess zugrunde. Nach Vornahme einer Selbsteinschätzung hinsichtlich der Zielerreichung durch die Vorstandsmitglieder erörterte die Aufsichtsratsvorsitzende diese sowie die individuellen Zielerreichungsgrade für die ordentlichen Vorstandsmitglieder zunächst mit dem Vorstandsvorsitzenden. Entsprechend dem definierten Prozess stimmte sich die Aufsichtsratsvorsitzende sodann themenbezogen mit den Vorsitzenden des Prüfungs-, Risiko- und Technologieausschusses zur Zielerreichung und den Zielerreichungsgraden gemäß einer vorab festgelegten quantitativen Gewichtung ab. Auf Grundlage dessen fand anschließend eine Abstimmung mit dem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden statt, bevor der Nominierungsausschuss das Ergebnis der vorangegangenen Abstimmungen eingehend erörterte und einen Beschlussvorschlag an den Aufsichtsrat vorbereitete.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ziele und Zielerreichungen pro Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2025:



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Individuelle Vorstandsziele der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglied	Gewichtung	Ziel	Zielerreichung	
Dr. Stephan Leithner	jeweils 25 %	1	Reputation Deutsche Börse Group (externe und interne Stakeholder)	155 %
		2	Reibungslose und effektive Übernahme der CEO-Rolle ab 1. Januar 2025 inkl. des Managements der Nachfolgen im Vorstands-Team (Ressortvorstand IMS, CFO)	160 %
		3	Management der unternehmensweiten Umsetzung der Strategie „Horizon 2026“ im zweiten Jahr sowie Identifikation von Potenzialen über „Horizon 2026“ hinaus	150 %
		4	Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d. h. ad hoc auftretende Themen, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatoren, rechtliche Verfahren)	155 %
Dr. Christoph Böhm	jeweils 25 %	1	Effektivität der IT-Organisation (d. h. operationale Stabilität, Cyber-Resilienz, IT Findings Management, Global Delivery Network, Umsetzung IT-Transformationsprogramme wie R7, Hyperion) mit Fokus auf die Talententwicklung	120 %
		2	Management der Umsetzung der Strategie „Horizon 2026“ im zweiten Jahr mit besonderem Fokus auf Digital Asset Leadership, Umsetzung und Weiterentwicklung der KI-Strategie und Identifikation von Potenzialen über „Horizon 2026“ hinaus	120 %
		3	Unterstützung beim Management des Übergangs im Vorstands-Team (CEO, CFO, Ressortvorstand IMS)	130 %
		4	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung von Innovation mit besonderem Fokus auf KI, von Agilität und gesamthafter Unternehmensergebnissen ▪ Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d. h. ad hoc auftretende Themen, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatoren, rechtliche Verfahren) 	120 %
Dr. Thomas Book	jeweils 25 %	1	Geschäftsergebnisse im Segment Trading & Clearing gemäß den vom Aufsichtsrat auf Grundlage des Marktkonsensus beschlossenen finanziellen Zielen 2025	135 %
		2	Management der Umsetzung der Strategie „Horizon 2026“ im zweiten Jahr mit besonderem Fokus auf Digital Leadership und dem Segment Trading & Clearing sowie Identifikation von Potenzialen über „Horizon 2026“ hinaus	120 %
		3	Unterstützung beim Management des Übergangs im Vorstands-Team (CEO, CFO, Ressortvorstand IMS)	130 %
		4	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung von Innovation mit besonderem Fokus auf KI, von Agilität und gesamthafter Unternehmensergebnissen ▪ Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d. h. ad hoc auftretende Themen, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatoren, rechtliche Verfahren) 	130 %
Dr. Stephanie Eckermann	jeweils 25 %	1	Geschäftsergebnisse im Segment Post-Trading (Clearstream Securities Services und Clearstream Fund Services) gemäß den vom Aufsichtsrat auf Grundlage des Marktkonsensus beschlossenen finanziellen Zielen 2025	140 %
		2	Management der Umsetzung der Strategie „Horizon 2026“ im zweiten Jahr mit besonderem Fokus auf Digital Leadership und dem Segment Post-Trading sowie Identifikation von Potenzialen über „Horizon 2026“	130 %
		3	Unterstützung beim Management des Übergangs im Vorstands-Team (CEO, CFO, Ressortvorstand IMS)	130 %
		4	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung von Innovation mit besonderem Fokus auf KI, von Agilität und gesamthafter Unternehmensergebnissen ▪ Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d. h. ad hoc auftretende Themen, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatoren, rechtliche Verfahren) 	120 %



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Individuelle Vorstandsziele der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglied	Gewichtung	Ziel	Zielerreichung	
Heike Eckert	jeweils 25 %	1	Effektivität der Compliance Funktion und von Risk Management (ab dem 22. September 2025)	130 %
		2	Effektivität in der Weiterentwicklung von Prozessen und Strukturen der Deutsche Börse Group mit Fokus auf Umsetzung der Corporate HR-Strategie sowie dedizierten Re- und Up-Skilling Maßnahmen mit Fokus auf Digitalisierung und Implementierung von KI-Anwendungsfällen	130 %
		3	Unterstützung beim Management des Übergangs im Vorstands-Team (CEO, CFO, Ressortvorstand IMS)	130 %
		4	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> Förderung von Innovation mit besonderem Fokus auf KI, von Agilität und gesamthaften Unternehmensergebnissen Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d. h. ad hoc auftretende Themen, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatorien, rechtliche Verfahren) 	120 %
Christian Kromann	jeweils 25 %	1	Geschäftsergebnisse im Segment Investment Management Solutions gemäß den vom Aufsichtsrat auf Grundlage des Marktkonsensus beschlossenen finanziellen Zielen 2025	120 %
		2	Management der Umsetzung der Strategie „Horizon 2026“ im zweiten Jahr mit besonderem Fokus auf Weiterentwicklung für SimCorp und ISS STOXX einschließlich Identifikation von Potenzialen über „Horizon 2026“ hinaus	130 %
		3	Unterstützung beim Management des Übergangs im Vorstands-Team (CEO, CFO, Ressortvorstand IMS) sowie Nachfolgeregelung SimCorp	140 %
		4	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> Förderung von Innovation mit besonderem Fokus auf KI, von Agilität und gesamthaften Unternehmensergebnissen Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d. h. ad hoc auftretende Themen, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatorien, rechtliche Verfahren) 	130 %
Dr. Jens Schulte (seit 1. Juni 2025)	jeweils 33 %	1	In der Funktion als CFO ab dem 22. September 2025: Effektivität von Accounting, Controlling, Tax und Treasury	120 %
		2	Management der Umsetzung der Strategie „Horizon 2026“ im zweiten Jahr unter besonderer Berücksichtigung der Finanzseite sowie Identifikation von Potenzialen über „Horizon 2026“ hinaus und Weiterentwicklung der CFO-Roadmap	130 %
		3	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> Förderung von Innovation mit besonderem Fokus auf KI, von Agilität und gesamthaften Unternehmensergebnissen Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d. h. ad hoc auftretende Themen, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatorien, rechtliche Verfahren) 	120 %
Gregor Pottmeyer (bis 30. September 2025)	jeweils 25 %	1	Effektivität von Accounting, Controlling, Tax, Treasury und Risk Management bis zum 22. September 2025	120 %
		2	Management der Umsetzung der Strategie „Horizon 2026“ im zweiten Jahr unter besonderer Berücksichtigung der Finanzseite sowie Identifikation von Potenzialen über „Horizon 2026“ hinaus	125 %
		3	Management des Übergangs zum Nachfolger in der CFO-Rolle und Unterstützung beim Management des Übergangs im Vorstands-Team (CEO, Ressortvorstand IMS)	130 %
		4	Beitrag zu einer ressortübergreifenden und effektiven Zusammenarbeit, dabei insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> Förderung von Innovation mit besonderem Fokus auf KI, von Agilität und gesamthaften Unternehmensergebnissen Effektiver Umgang mit kritischen Situationen (d. h. ad hoc auftretende Themen, Feststellungen, Interaktionen mit Regulatorien, rechtliche Verfahren) 	120 %



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Gesamtzielerreichung aus dem Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2025 mit Auszahlung in 2026

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

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

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

Performance Bonus 2025 der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in T€		Zielerreichung in %			Auszahlungsbetrag in T€		
	Baranteil	Restricted Stock	Nettoerlöse ohne Treasury-Ergebnis	EBITDA ohne Treasury-Ergebnis	Individuelle Ziele	Gesamt	Bar	Restricted Stock
Dr. Stephan Leithner	1.210	1.210	131,48	198,22	155,00	161,57	1.955	1.955
Dr. Christoph Böhm	616	616	131,48	198,22	123,00	150,90	930	930
Dr. Thomas Book	569	569	131,48	198,22	129,00	152,90	869	869
Dr. Stephanie Eckermann	616	616	131,48	198,22	130,00	153,23	944	944
Heike Eckert	616	616	131,48	198,22	128,00	152,57	940	940
Christian Kromann	616	616	131,48	198,22	130,00	153,23	944	944
Dr. Jens Schulte (seit 1. Juni 2025)	359	359	131,48	198,22	123,00	150,90	542	542
Gregor Pottmeyer (bis 30. September 2025)	462	462	131,48	198,22	124,00	151,23	699	699

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

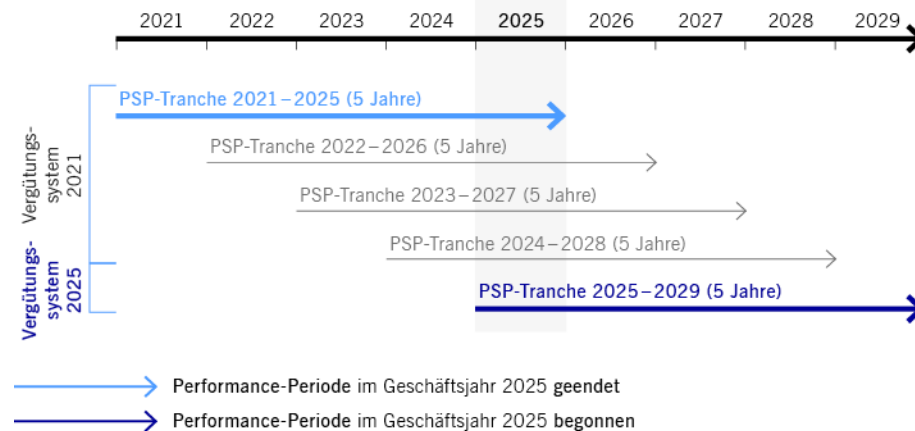
Weitere Informationen

Performance Shares

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 wurde den Mitgliedern des Vorstands die Performance Share Plan (PSP)-Tranche 2025 gemäß Vergütungssystem 2025 zugeteilt. Zudem endete mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 die Performance-Periode der gemäß Vergütungssystem 2021 gewährten PSP-Tranche 2021. Darüber hinaus wurden in den vergangenen Geschäftsjahren weitere PSP-Tranchen zugeteilt, deren Performance-Perioden noch laufen.

Die folgende Übersicht zeigt die PSP-Tranchen mit Bezug zum Geschäftsjahr 2025 konsolidiert:

Laufende Tranchen Performance Shares



Grundlagen der PSP-Tranche 2025 (gemäß Vergütungssystem 2025)

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

Der PSP stellt jedem Vorstandsmitglied zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine Anzahl von sogenannten 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.

Der relevante Zuteilungskurs für die PSP-Tranche 2025, welche zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 zugeteilt wurde und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2029 endet, betrug 222,82 €. Die individuellen Zielbeträge, der Zuteilungskurs, die Anzahl zugeteilter virtueller Performance Shares sowie die maximal mögliche Anzahl von Performance Shares am Ende der Performance-Periode lassen sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt zusammenfassen:



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Zuteilung der PSP-Tranche 2025 an die im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in T€	Zuteilungskurs in €	Anzahl zugeteilter Per- formance Shares	Anzahl maximal möglicher Performance Shares (250 % Zielerreichung)
Dr. Stephan Leithner	1.716	222,82	7.702	19.255
Dr. Christoph Böhm	739	222,82	3.318	8.295
Dr. Thomas Book	682	222,82	3.059	7.648
Dr. Stephanie Eckermann	739	222,82	3.318	8.295
Heike Eckert	739	222,82	3.318	8.295
Christian Kromann	739	222,82	3.318	8.295
Dr. Jens Schulte (seit 1. Juni 2025)	431	222,82	1.936	4.840
Gregor Pottmeyer (bis 30. September 2025)	554	222,82	2.489	6.223

Nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung in Bezug auf die endgültige Anzahl der Performance Shares ermittelt. Die Ermittlung der Gesamtzielerreichung erfolgt anhand der Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (TSR) mit einer Gewichtung von 40 Prozent, Cash Earnings per Share ohne Treasury-Ergebnis (EPS) mit einer Gewichtung von 35 Prozent und Nachhaltigkeitsziele mit einer Gewichtung von 25 Prozent. Die Leistungskriterien erlauben jeweils eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 Prozent bis 250 Prozent.

Die endgültige Anzahl der virtuellen Performance Shares ergibt sich aus dem Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien über die fünfjährige Performance-Periode multipliziert mit der Anzahl der anfänglich zugeteilten Performance Shares. Die so ermittelte endgültige Anzahl der Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Xetra®-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie an den Handelstagen des letzten Kalendermonats vor Ende der Performance-Periode, zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie ausgezahlten Dividenden, multipliziert. Somit wird 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 Prozent des Zielbetrages begrenzt. Er wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat fällig, der auf die Billigung des Konzernabschlusses nach Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt.

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.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

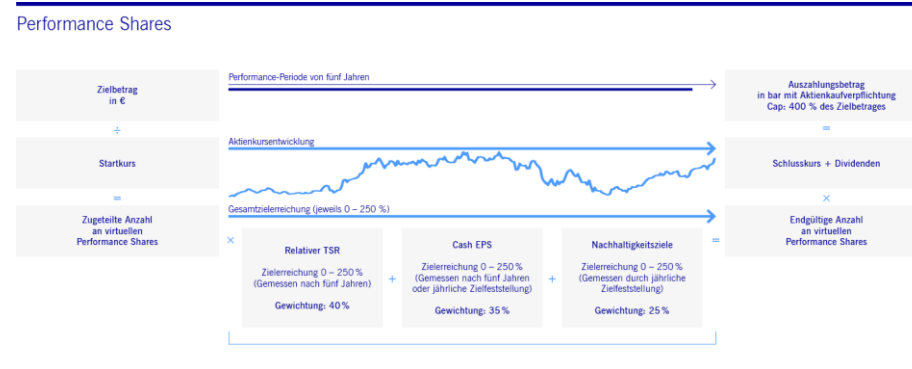
Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen



Leistungskriterien der PSP-Tranche 2025

Relativer Total Shareholder Return

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 und Aktionär*innen 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 Deutsche Börse Group 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 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 Prozent bis 250 Prozent. Eine Zielerreichung von 0 Prozent ergibt sich, sollte der TSR der Deutsche Börse AG nach fünf Jahren unterhalb des TSR von 25 Prozent der im Vergleichsindex enthaltenen Unternehmen (25. Perzentil) liegen. Eine Zielerreichung von 100 Prozent ist erreicht, wenn der TSR der Deutsche Börse AG am Median (50. Perzentil) liegt. Die maximale Zielerreichung von 250 Prozent ist erreicht, wenn der TSR der Deutsche Börse-Aktie den TSR von 87,5 Prozent der im Vergleichsindex enthaltenen Unternehmen (87,5. Perzentil) erreicht oder überschreitet. Die Zielerreichungskurve für den relativen TSR verläuft somit durchgehend linear:

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

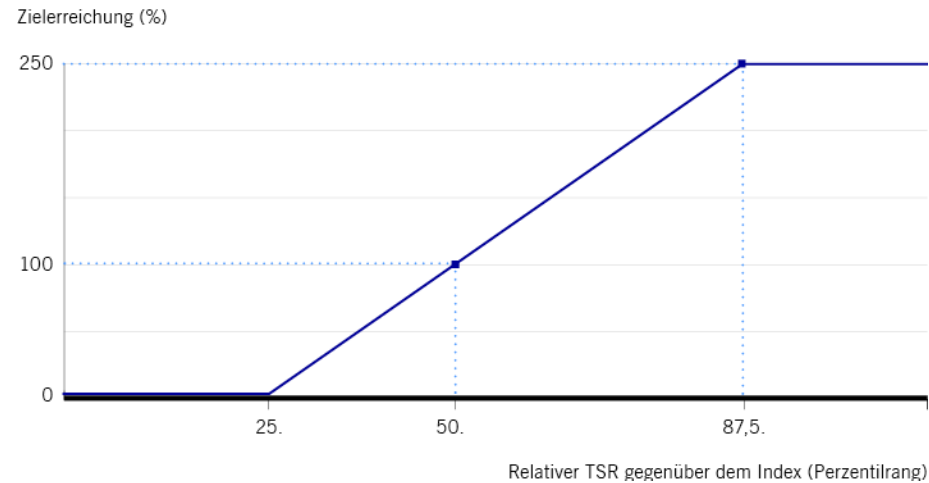
Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

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.

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

Cash Earnings per Share (Cash EPS)

Als internes finanzielles Leistungskriterium wird die Kennzahl Cash Earnings per Share (EPS) genutzt. Grundlage für das Leistungskriterium ist das Cash EPS gemäß Konzernabschluss, das seit 2024 als neue Steuerungsgröße ohne das Treasury-Ergebnis ausgewiesen wird, wodurch zyklische Zinseffekte unberücksichtigt bleiben. 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 AG abgebildet werden. Durch die Berücksichtigung des Cash EPS als Leistungskriterium für die Performance Shares wird 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 Prozent bis 250 Prozent. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat ein Wachstum des Cash EPS von 7,5 Prozent p. a. festgelegt. Die Obergrenze wurde auf 18,75 Prozent p. a., die Untergrenze auf 0 Prozent p. a. gelegt. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 Prozent. Liegt der über die Performance-Periode tatsächlich erzielte Wert auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 Prozent. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder oberhalb der Obergrenze, ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 250 Prozent. Zwischen der Ober- und Untergrenze entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear:

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

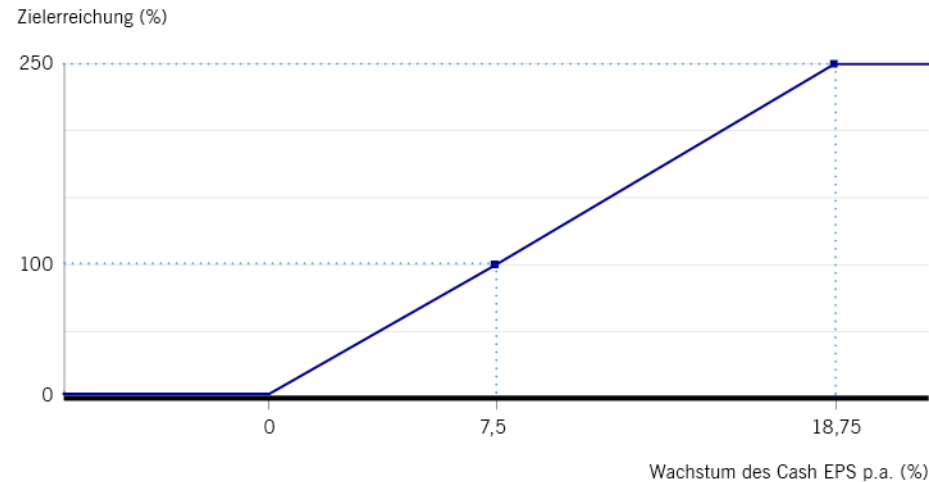
Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Zielerreichungskurve Cash EPS

ohne Treasury-Ergebnis



Ein langfristiges Cash EPS-Wachstum ist ein zentrales Ziel der Deutsche Börse Group. 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 lediglich um etwaige Abschreibungen von immateriellen Vermögenswerten, sogenannte Purchase Price Allocations (PPA), sowie um Transaktionskosten in Fällen von großen M&A-Transaktionen bereinigt, die einen Wert von mehr als 1 Mrd. € aufweisen. Die PPA-Korrektur bildet das Geschäftsmodell der Deutsche Börse AG

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.

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

Nachhaltigkeitsziele

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

Die Deutsche Börse AG verfolgt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie eine nachhaltige Personalpolitik, wozu insbesondere die Motivation, Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden gehört. Abgeleitet aus der Materialitätsanalyse wurden daher die Nachhaltigkeitsziele „Employee Engagement“ und „Equal Opportunities“ festgelegt, um ein besonderes Augenmerk auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, die das Fundament des geschäftlichen Erfolgs der Deutsche Börse Group bilden, zu legen. Zudem wird damit die Wichtigkeit der Attraktivität der Deutsche Börse Group 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 AG anzupassen, wobei insgesamt maximal vier Nachhaltigkeitsziele festgelegt werden können.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Nachhaltigkeitsziele

	Employee Engagement	Equal Opportunities
Ziel	Gute Ergebnisse im Employee Engagement Index	Gute Ergebnisse im Equal Opportunities Index
Zielerreichung	0 – 250 %	0 – 250 %
Gewichtung	12,5 %	12,5 %
Logik	5-Jahres-Ziele mit jährlicher Zielerreichungsfeststellung	

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 „Equal Opportunities“ 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 Prozent und 250 Prozent.

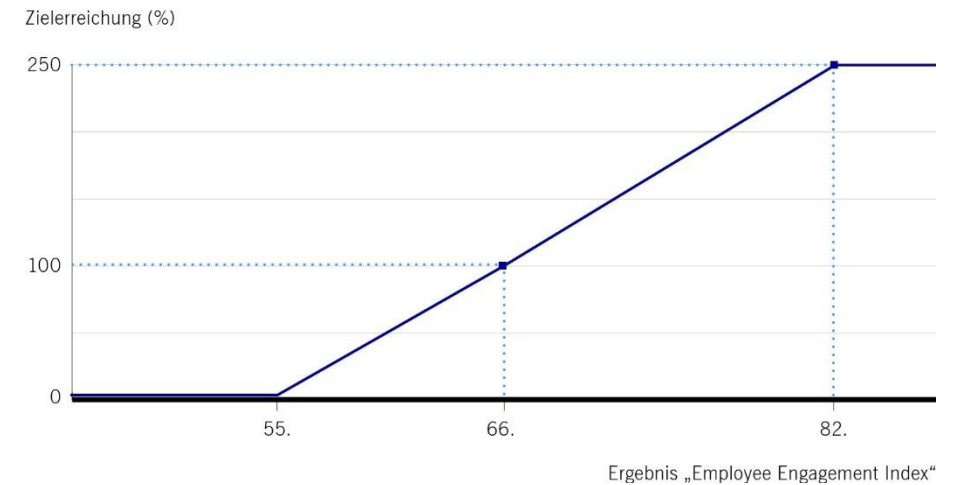
Employee Engagement

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

Als Zielwert hat der Aufsichtsrat eine Zustimmungquote von 66 Prozent im „Employee Engagement Index“ festgelegt. Die Obergrenze bildet eine Zustimmungquote von 82 Prozent, während die Untergrenze einer

Zustimmungsquote von 55 Prozent entspricht. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 Prozent. Liegt das Ergebnis des „Employee Engagement Index“ auf oder unterhalb der Untergrenze, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Liegt das Ergebnis auf oder oberhalb der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung 250 Prozent. Zwischen der Obergrenze und dem Zielwert sowie zwischen der Untergrenze und dem Zielwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear:

Zielerreichungskurve „Employee Engagement Index“



Equal Opportunities

Als weiteres zentrales Nachhaltigkeitsziel ist die Erzielung guter Ergebnisse im „Equal Opportunities Index“ integriert. Die Grundlage hierfür bilden die Ergebnisse der jährlichen Mitarbeitendenbefragung der Deutsche Börse AG. Der „Equal Opportunities Index“ fließt mit einer Gewichtung von 12,5 Prozent in die Gesamtzielerreichung der Performance Shares ein.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

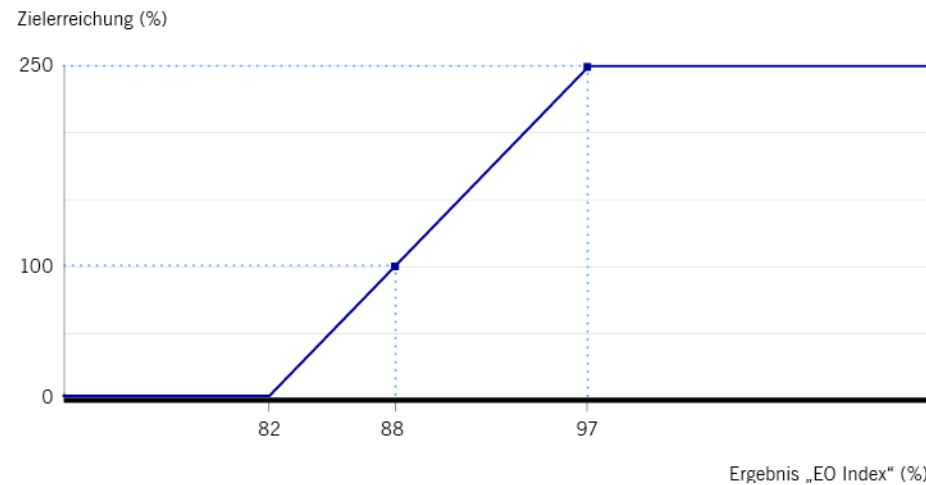
Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Als Zielwert hat der Aufsichtsrat eine Zustimmungquote von 88 Prozent im „Equal Opportunities Index“ festgelegt. Die Obergrenze bildet eine Zustimmungquote von 97 Prozent, während die Untergrenze einer Zustimmungquote von 82 Prozent entspricht. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 Prozent. Liegt das Ergebnis auf oder unterhalb der Untergrenze, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Liegt das Ergebnis auf oder oberhalb der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung 250 Prozent. Zwischen der Obergrenze und dem Zielwert sowie zwischen der Untergrenze und dem Zielwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear:

Zielerreichungskurve „Equal Opportunities Index“



Zielerreichung in den Nachhaltigkeitszielen

Für das Geschäftsjahr 2025 wurde in den Nachhaltigkeitszielen eine durchschnittliche Zielerreichung von 92,71 Prozent erreicht und festgeschrieben.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Zielerreichungen in den einzelnen Nachhaltigkeitszielen:

Geschäftsjahr	Zielerreichung in %		
	Employee Engagement Index	Equal Opportunities Index	Durchschnitt
2025	118,75	66,67	92,71
2026	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2026		
2027	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027		
2028	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028		
2029	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2029		

Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der PSP-Tranche 2021 (gemäß Vergütungssystem 2021)

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endete die fünfjährige Performance-Periode der PSP-Tranche 2021. Die PSP-Tranche 2021 war die erste Tranche, die auf dem Vergütungssystem 2021 basierte, welches von der Hauptversammlung 2021 mit einer Zustimmung von 94,97 Prozent gebilligt wurde. Das Vergütungssystem 2021 galt für alle Mitglieder des Vorstands seit dem 1. Januar 2021.

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Die PSP-Tranche 2021 folgt im Wesentlichen der Systematik der PSP-Tranche 2025. Die Gesamtzielerreichung der PSP-Tranche 2021 bemisst sich zu 50 Prozent am relativen TSR und zu jeweils 25 Prozent am EPS und an ESG-Zielen. Die finanziellen Leistungskriterien erlauben jeweils eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 Prozent bis 250 Prozent, während im Rahmen der ESG-Ziele eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 Prozent bis 217,5 Prozent möglich ist. Demnach ist die Gesamtzielerreichung der PSP-Tranche 2021 auf 242 Prozent begrenzt. Der Auszahlungsbetrag aus den Performance Shares kann maximal 400 Prozent des Zielbetrages betragen.

Performance Shares



Relativer Total Shareholder Return

Die Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Deutsche Börse-Aktie wird im Vergleich zu den Unternehmen des branchenspezifischen Index STOXX® Europe 600 Financials über die fünfjährige Performance-Periode gemessen.

Der TSR der Deutsche Börse-Aktie betrug über die Performance-Periode der PSP-Tranche 2021 76,36 Prozent, was einem relativen TSR am 24,1. Perzentil entspricht. Damit ergibt sich für das Leistungskriterium relativer TSR für die PSP-Tranche 2021 eine Zielerreichung von 0,0 Prozent:

Zielerreichung relativer TSR

Untergrenze (50 % Zielerreichung)	50. Perzentil
Ziel-Perzentilrang (100 % Zielerreichung)	60. Perzentil
Obergrenze (250 % Zielerreichung)	90. Perzentil
TSR Deutsche Börse-Aktie in %	76,36
Relativer TSR Deutsche Börse-Aktie	24,1. Perzentil
Zielerreichung in %	0,0

Earnings per Share mit Treasury-Ergebnis (EPS)

Die Entwicklung des EPS wird mittels der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) über die fünfjährige Performance-Periode gemessen. Zur Bestimmung des Zielerreichungsgrads wird als Steuerungsgröße das EPS mit Treasury-Ergebnis herangezogen.

Für die PSP-Tranche 2021 wurde ein EPS mit Treasury-Ergebnis CAGR von 13,78 Prozent p. a. erreicht. Daraus ergibt sich eine Zielerreichung von 183,75 Prozent:

Zielerreichung EPS mit Treasury-Ergebnis

Untergrenze (50 % Zielerreichung)	0
Ziel-Perzentilrang (100 % Zielerreichung)	7,5
Obergrenze (250 % Zielerreichung)	18,75
Ist-Wert EPS CAGR über fünf Jahre in %	13,78
Zielerreichung in %	183,75

ESG-Ziele

Die ESG-Ziele wurden auf der Grundlage eines Kriterienkatalogs mit den vier Kategorien – „Externe Sicht“, „Mitarbeitendenzufriedenheit“, „Ausbau des ESG-Geschäfts“ und „CO₂-Neutralität“ – mit einer Gewichtung von jeweils 6,25 Prozent festgelegt, um die verschiedenen ESG-Aspekte widerzuspiegeln und ganzheitlich abzudecken.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung aus dem Leistungskriterium ESG-Ziele werden in einem ersten Schritt die Zielerreichungsgrade der vier Kategorien nach Ablauf jedes Geschäftsjahres ermittelt, gewichtet addiert und verbindlich festgestellt. Nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode wird in einem zweiten Schritt die Gesamtzielerreichung der ESG-Ziele ermittelt, indem der Durchschnitt der jährlich festgestellten Zielerreichungen der ESG-Ziele über die gesamte Performance-Periode gebildet wird. Die Bandbreite der möglichen Gesamtzielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem Leistungskriterium liegt zwischen 0 Prozent und 217,5 Prozent.

Externe Sicht

In der Kategorie „Externe Sicht“ wird das Ziel verfolgt, gute Ergebnisse in drei führenden unabhängigen ESG-Ratings zu erzielen. Die Zielerreichung richtet sich dabei nach dem durchschnittlichen Rang (Perzentil) in drei führenden unabhängigen ESG-Ratings, die vorab vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Für die PSP-Tranche 2021 hat der Aufsichtsrat die ESG-Ratings von S&P, Sustainalytics und MSCI ausgewählt.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem Leistungskriterium liegt zwischen 0 Prozent und 250 Prozent. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat das 90. Perzentil (Zielperzentil) ausgewählt sowie eine Ober- und Untergrenze festgesetzt. Die Obergrenze bildet das 99., die Untergrenze das 75. Perzentil.

Mitarbeitendenzufriedenheit

Um im Sinne einer nachhaltigen Personalpolitik eine hohe Mitarbeitendenzufriedenheit zu erreichen, ist die Erzielung guter Ergebnisse in der jährlichen Mitarbeitendenbefragung als weiteres ESG-Ziel integriert. Die Befragung erfolgt dabei durch einen unabhängigen externen Anbieter.

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

Ausbau des ESG-Geschäfts

Als drittes ESG-Ziel dient das Wachstum der Nettoerlöse mit ESG-Produkten und ESG-Dienstleistungen.

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

CO₂-Neutralität

Als weiteres bedeutendes ESG-Ziel wurde die CO₂-Neutralität für die Deutsche Börse Group implementiert. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem Leistungskriterium beträgt zwischen 0 Prozent und 120 Prozent. Wird die CO₂-Neutralität erreicht, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Wird sie nicht erreicht, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent.

Zur weiteren Incentivierung der Erreichung von CO₂-Neutralität wird die Zielerreichung zusätzlich an eine Nebenbedingung geknüpft. Dazu muss der CO₂-Ausstoß pro Arbeitsplatz gesenkt werden. Im Falle einer Senkung des CO₂-Ausstoßes pro Arbeitsplatz wird die Zielerreichung in der Kategorie CO₂-Neutralität um 20 Prozent erhöht. Gelingt dies nicht, verringert sich die Zielerreichung um 20 Prozent.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

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

Zielerreichung in den ESG-Zielen

PSP-Tranchen	Geschäftsjahr	Zielerreichung in %				Durchschnitt
		Externe Sicht	Mitarbeitenden-zufriedenheit	Ausbau des ESG-Geschäfts	CO ₂ -Neutralität	
2021	2021	188,89	140,38	250,00	120,00	174,82
	2022	227,80	128,80	250,00	120,00	181,65
	2023	238,89	128,85	151,16	120,00	159,73
	2024	222,22	169,23	157,52	120,00	167,24
	2025	188,89	186,54	40,99	120,00	134,10
	2026	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2026				
	2027	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027				
	2028	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028				

Für die PSP-Tranche 2021 wurde in den ESG-Zielen damit insgesamt eine durchschnittliche Zielerreichung von 163,51 Prozent erreicht.

Auf Basis der Zielerreichungen in den drei Leistungskriterien relativer TSR (50 Prozent Gewichtung), EPS (25 Prozent Gewichtung) und ESG-Ziele (25 Prozent Gewichtung) ergibt sich in der PSP-Tranche 2021 eine Gesamtzielerreichung von 86,81 Prozent. Der Auszahlungsbetrag aus der PSP-Tranche 2021 stellt sich damit insgesamt wie folgt dar:



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

PSP-Tranche 2021

Im Geschäftsjahr 2025 aktive Vorstandsmitglieder

	Zielbetrag in T€	Zuteilungskurs in €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Gesamtziel- erreichung in %	Finale Anzahl Performance Shares	Schlusskurs ¹ in €	Auszahlungs- betrag in T€
Dr. Stephan Leithner	560	138,22	4.052	86,81	3.518	220,93	839
Dr. Christoph Böhm	560	138,22	4.052	86,81	3.518	220,93	839
Dr. Thomas Book	517	138,22	3.739	86,81	3.246	220,93	774
Heike Eckert	517	138,22	3.739	86,81	3.246	220,93	774
Gregor Pottmeyer (bis 30. September 2025)	560	138,22	4.052	86,81	3.518	220,93	839

1) Zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden in Höhe von 17,60 €.

Der Auszahlungsbetrag wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzernabschlusses nach Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt, fällig. Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, den gesamten Auszahlungsbetrag nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren.

Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder definiert, die die maximale Auszahlung aus der in einem Geschäftsjahr zugesagten Vergütung begrenzt. Im Vergütungssystem 2025 beträgt die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 12.000.000 € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 6.000.000 €.

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

Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 kann erst nach Auszahlung der in 2025 zugesagten Tranche der Performance Shares berichtet werden. Soweit die Auszahlung aus den Performance Shares zu einem Übersteigen der Maximalvergütung führen würde, würde der Auszahlungsbetrag hieraus entsprechend gekürzt, um eine Einhaltung der Maximalvergütung sicherzustellen.

Bereits im Vergütungssystem 2021 bestand eine Maximalvergütung, die den jährlichen Zufluss aus den Vergütungskomponenten begrenzt hat. Diese betrug ebenfalls 12.000.000 € für den Vorstandsvorsitzenden und 6.000.000 € für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 kann nunmehr erstmalig berichtet werden. Die folgenden Vergütungselemente fallen unter die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021:



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

- die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Grundvergütung.
- die im Geschäftsjahr 2021 angefallenen Nebenleistungen.
- der für das Geschäftsjahr 2021 festgestellte Performance Bonus (Baranteil), der im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt wurde.
- der für das Geschäftsjahr 2021 festgestellte Performance Bonus (Restricted Stock), der im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt und investiert wurde.
- die im Geschäftsjahr 2021 zugeteilte und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 beendete Tranche der Performance Shares, die spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat nach Billigung des Konzernabschlusses ausbezahlt wird.

- der bAV-Dienstzeitaufwand für das Geschäftsjahr 2021.

Unter Berücksichtigung dieser Vergütungselemente wurde die Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für das Geschäftsjahr 2021 eingehalten:

Einhaltung der Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder

	Dr. Theodor Weimer (Vorsitzender bis 31. Dezember 2024)	Dr. Christoph Böhm	Dr. Thomas Book	Heike Eckert	Dr. Stephan Leithner	Gregor Pottmeyer (Finanzvorstand bis 30. September 2025)
	2021 in T€	2021 in T€	2021 in T€	2021 in T€	2021 in T€	2021 in T€
Grundvergütung	1.500	720	650	650	720	720
Nebenleistungen	61	29	27	26	22	36
Einjährige variable Vergütung	1.651	756	715	715	812	775
Performance Bonus (Baranteil)	1.651	756	715	715	812	775
Mehrfährige variable Vergütung	3.598	1.595	1.489	1.489	1.651	1.614
Performance Bonus (Restricted Stock)	1.651	756	715	715	812	775
Performance Shares Tranche 2021–2025	1.948	839	774	774	839	839
bAV-Dienstzeitaufwand	782	352	502	345	346	320
Gesamtvergütung	7.592	3.452	3.384	3.225	3.552	3.465
Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	12.000	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000

Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Share Ownership Guidelines

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

Die Share Ownership Guidelines sind ein wesentliches Element, um die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionär*innen noch weiter anzugleichen. Zudem wird die Vergütung des Vorstands hierdurch weiter auf den strategisch angestrebten langfristigen Unternehmenserfolg der Deutsche Börse AG ausgerichtet. Die Verpflichtung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 200 Prozent und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 Prozent der jährlichen Brutto-Grundvergütung. Diese Regelung gilt für Herrn Dr. Stephan Leithner als Vorstandsvorsitzenden und für Frau Dr. Stephanie Eckermann, Herrn Christian Kromann und Herrn Dr. Jens Schulte als ordentliche Vorstandsmitglieder. Abweichend hiervon beträgt die Verpflichtung aufgrund einer früheren vertraglichen Vereinbarung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder Herrn Dr. Christoph Böhm, Herrn Dr. Thomas Book und Frau Heike Eckert 200 Prozent der Brutto-Grundvergütung.

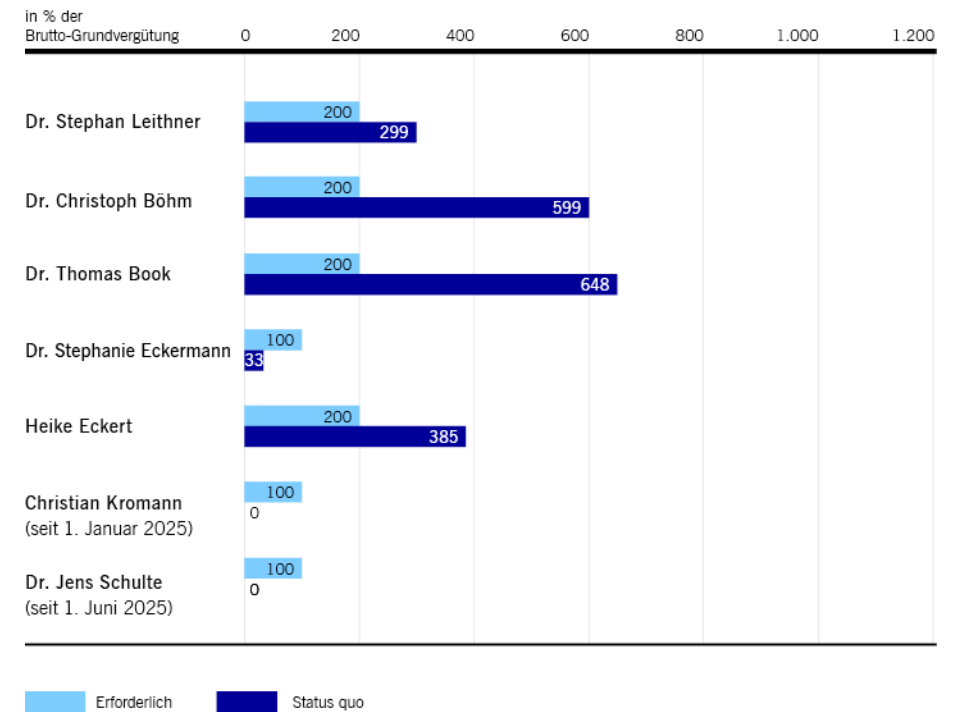
Zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines werden neben Aktien aus dem Performance Bonus und Aktien aus der Auszahlung der Performance Shares auch Aktien im Privatbesitz berücksichtigt.

Die geforderten Aktienbestände müssen über vier Jahre aufgebaut werden.

Der im Rahmen des Performance Bonus Plan sowie im Performance Share Plan festgelegte Aktienerwerb sowie der Aktienerwerb aus privaten Mitteln wird für Mitglieder des Vorstands durch einen von der Deutsche Börse AG bestimmten und vom Vorstandsmitglied beauftragten Dienstleister abgewickelt, der die

jeweiligen Investmentbeträge selbstständig, ohne Einflussnahme durch das Vorstandsmitglied oder die Gesellschaft, für das Vorstandsmitglied in Aktien der Deutsche Börse AG investiert. Der Aktienerwerb erfolgt im Zeitraum der ersten vier Handelstage im Juni eines jeden Jahres, die unmittelbar aufeinander folgende Kalendertage sind.

Share Ownership Guidelines



Die Aktienbestände von Herrn Dr. Stephan Leithner, Herrn Dr. Christoph Böhm sowie Herrn Dr. Thomas Book wurden zum 31. Dezember 2021 bewertet. Hierbei wurde die Erfüllung der Share Ownership Guidelines festgestellt.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Für Frau Heike Eckert fand die Bewertung ihrer Aktienstände zum 31. Dezember 2023 statt. Auch in diesem Fall wurde die Erfüllung der Share Ownership Guidelines festgestellt.

Frau Dr. Stephanie Eckermann, Herr Christian Kromann und Herr Dr. Jens Schulte befinden sich noch in der vierjährigen Aufbauphase zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines.

Share Ownership Guidelines

Vorstandsmitglied	Erforderlich		Status quo	
	Prozentsatz der Grundvergütung	Betrag in T€	Betrag in T€	Prozentsatz der Grundvergütung
Dr. Stephan Leithner	200	3.300	4.928	299
Dr. Christoph Böhm	200	1.440	4.312	599
Dr. Thomas Book	200	1.300	4.213	648
Dr. Stephanie Eckermann (seit 1. Juni 2024)	100	830	277	33
Heike Eckert	200	1.300	2.499	385
Christian Kromann (seit 1. Januar 2025)	100	830	0	0
Dr. Jens Schulte (seit 1. Juni 2025)	100	830	0	0

Rückforderung (Clawback) und Reduzierung (Malus) erfolgsabhängiger Vergütung

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

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

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



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf der Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses, 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.

Im Geschäftsjahr 2025 lagen keine Gründe für eine Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelungen vor, weshalb keine Rückforderung oder Reduzierung einer erfolgsabhängigen Vergütung seitens des Aufsichtsrats erfolgte.

Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens

Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit und Tod

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen für den Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit eine Übergangszahlung vor. Die Höhe dieser Zahlung entspricht dem Zielbetrag 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 der*die verwitwete Ehepartner*in 60 Prozent der Übergangszahlung.

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 Ziel-Gesamtvergütung 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 der Empfehlung des DCGK in Fällen, in denen der Dienstvertrag vorzeitig infolge dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder anderweitig krankheitsbedingt oder infolge des Todes des Vorstandsmitglieds endet. In diesen Fällen erfolgt eine sofortige Auszahlung des Performance Bonus und der Performance Shares in Höhe des jeweiligen Zielbetrages.

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit aus wichtigem Grund

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus einem vom Mitglied des Vorstands zu vertretenden wichtigen Grund oder sollte ein Vorstandsmitglied sein Mandat ohne wichtigen Grund oder ohne einvernehmliche Regelung vor Ablauf der Performance-Periode niederlegen, verfallen Ansprüche auf den Performance Bonus sowie jegliche in Aussicht gestellte Performance Shares.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

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 Konkurrenztaetigkeit auszuüben. Für die Geltungsdauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine Karenzentschädigung in Höhe von 75 Prozent der zuletzt bezogenen Grundvergütung und 75 Prozent des zuletzt bezogenen Performance Bonus gewährt. Auf die Entschädigung werden Leistungen nach dem Pensionsvertrag sowie etwaige Abfindungszahlungen angerechnet. Im Übrigen wird anderweitiger Verdienst zu 50 Prozent angerechnet, soweit der anderweitige Verdienst zusammen mit der Karenzentschädigung die zuletzt bezogene Vergütung überschreitet. Die Gesellschaft kann vor Beendigung des Dienstvertrags auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

Angaben zu Leistungen von Dritten

Für das Geschäftsjahr 2025 haben die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von Dritten für ihre Vorstandstätigkeit erhalten.

Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung inklusive der relativen Anteile der

einzelnen Vergütungskomponenten gemäß § 162 AktG dar. Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst dabei alle Vergütungskomponenten, deren Leistungsmessungen abgeschlossen sind, für die alle aufschiebenden bzw. auflösenden Bedingungen erfüllt bzw. weggefallen sind und die mit Ablauf des Geschäftsjahres verdient sind. Hiervon ist unabhängig, ob die Auszahlung bereits im Geschäftsjahr 2025 erfolgt ist oder erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2026 erfolgt. Daher wird beispielsweise im Rahmen der einjährigen variablen Vergütung der Performance Bonus (Baranteil) für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2026 erfolgt.

Bei der dargestellten Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 handelt es sich dabei um

- die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlte Grundvergütung.
- die im Geschäftsjahr 2025 angefallenen Nebenleistungen.
- das im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlte Versorgungsentgelt.
- den für das Geschäftsjahr 2025 festgestellten Performance Bonus (Baranteil), der im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt wird.
- den für das Geschäftsjahr 2025 festgestellten Performance Bonus (Restricted Stock), der im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt und investiert wird.
- die im Geschäftsjahr 2021 zugeteilte und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 beendete Tranche der Performance Shares, die spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat nach Billigung des Konzernabschlusses ausbezahlt wird.

Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 ist Teil der Vorstandsvergütung. Entsprechend werden die Altersversorgungszusagen für das Geschäftsjahr 2025 ergänzend in den Tabellen ausgewiesen.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder

	Dr. Stephan Leithner (Vorsitzender)				Dr. Christoph Böhm (CIO/COO)			
	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %
Grundvergütung	1.710	24,4	1.221	22,6	830	21,8	792	21,1
Nebenleistungen	50	0,7	19	0,4	20	0,5	26	0,7
Versorgungsentgelt ³	515	7,3	-	-	252	6,6	-	-
Einjährige variable Vergütung	1.955	27,8	1.589	29,4	930	24,5	975	26,0
Performance Bonus (Baranteil)	1.955	-	1.589	-	930	-	975	-
Mehrfährige variable Vergütung	2.794	39,8	2.573	47,6	1.769	46,6	1.959	52,2
Performance Bonus (Restricted Stock)	1.955	-	1.589	-	930	-	975	-
Performance Shares Tranche 2019–2023	-	-	-101 ¹	-	-	-	-101 ¹	-
Performance Shares Tranche 2020–2024	-	-	1.085 ²	-	-	-	1.085 ²	-
Performance Shares Tranche 2021–2025	839	-	-	-	839	-	-	-
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	7.024	100,0	5.402	100,0	3.800	100,0	3.753	100,0
bAV-Dienstzeitaufwand	-	-	573 ⁴	-	-	-	280 ⁴	-
Gesamtvergütung (inkl. bAV-Dienstzeitaufwand)	7.024	-	5.975	-	3.800	-	4.033	-

	Dr. Thomas Book (verantwortlich für Trading & Clearing)				Dr. Stephanie Eckermann (verantwortlich für Post-Trading)			
	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %
Grundvergütung	715	22,0	715	20,6	830	27,6	417	27,9
Nebenleistungen	21	0,6	26	0,8	35	1,2	24	1,5
Versorgungsentgelt ³	-	-	-	-	252	8,4	-	-
Einjährige variable Vergütung	869	26,8	910	26,2	944	31,4	526	35,3
Performance Bonus (Baranteil)	869	-	910	-	944	-	526	-
Mehrfährige variable Vergütung	1.644	50,6	1.817	52,4	944	31,4	526	35,3
Performance Bonus (Restricted Stock)	869	-	910	-	944	-	526	-
Performance Shares Tranche 2019–2023	-	-	-94 ¹	-	-	-	-	-
Performance Shares Tranche 2020–2024	-	-	1.001 ²	-	-	-	-	-
Performance Shares Tranche 2021–2025	774	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	3.249	100,0	3.469	100,0	3.005	100,0	1.493	100,0
bAV-Dienstzeitaufwand	273	-	285	-	-	-	254 ⁴	-
Gesamtvergütung (inkl. bAV-Dienstzeitaufwand)	3.522	-	3.754	-	3.005	-	1.747	-

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

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

3) Das Versorgungsentgelt erhalten seit dem 1. Januar 2025 alle Vorstandsmitglieder mit Ausnahme von Herrn Dr. Thomas Book (Altregelung leistungsorientiertes Ruhegeldsystem) und Herrn Gregor Pottmeyer (Altregelung beitragsorientiertes Ruhegeldsystem).

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



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Heike Eckert
(verantwortlich für für People, Risk & Compliance und
Arbeitsdirektorin)

Christian Kromann
(verantwortlich für Investment Management Solutions,
seit 1. Januar 2025)

	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %
Grundvergütung	830	22,1	715	23,4	830	27,5	–	–
Nebenleistungen	16	0,4	24	0,8	51	1,7	–	–
Versorgungsentgelt ³	252	6,7	–	–	252	8,4	–	–
Einjährige variable Vergütung	940	25,1	904	29,6	944	31,2	–	–
Performance Bonus (Baranteil)	940	–	904	–	944	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	1.714	45,7	1.409	46,2	944	31,2	–	–
Performance Bonus (Restricted Stock)	940	–	904	–	944	–	–	–
Performance Shares Tranche 2019–2023	–	–	–	–	–	–	–	–
Performance Shares Tranche 2020–2024	–	–	505 ²	–	–	–	–	–
Performance Shares Tranche 2021–2025	774	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	3.752	100,0	3.052	100,0	3.021	100,0	–	–
bAV-Dienstzeitaufwand	–	–	292 ⁴	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung (inkl. bAV-Dienstzeitaufwand)	3.752	–	3.344	–	3.021	–	–	–

Dr. Jens Schulte
(Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2025,
Finanzvorstand seit 22. September 2025)

Gregor Pottmeyer
(Finanzvorstand bis 30. September 2025)

	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2024 in %
Grundvergütung	484	16,6	–	–	594	20,8	792	21,0
Nebenleistungen	1.210 ⁵	41,4	–	–	24	0,8	38	1,0
Versorgungsentgelt ³	147	5,0	–	–	–	–	–	–
Einjährige variable Vergütung	542	18,5	–	–	699	24,5	975	26,0
Performance Bonus (Baranteil)	542	–	–	–	699	–	975	–
Mehrfährige variable Vergütung	542	18,5	–	–	1.538	53,9	1.959	52,0
Performance Bonus (Restricted Stock)	542	–	–	–	699	–	975	–
Performance Shares Tranche 2019–2023	–	–	–	–	–	–	–101 ¹	–
Performance Shares Tranche 2020–2024	–	–	–	–	–	–	1.085 ²	–
Performance Shares Tranche 2021–2025	–	–	–	–	839	–	–	–
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	2.926	100,0	–	–	2.854	100,0	3.765	100,0
bAV-Dienstzeitaufwand	–	–	–	–	153 ⁴	–	234 ⁴	–
Gesamtvergütung (inkl. bAV-Dienstzeitaufwand)	2.926	–	–	–	3.007	–	3.999	–

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

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

3) Das Versorgungsentgelt erhalten seit dem 1. Januar 2025 alle Vorstandsmitglieder mit Ausnahme von Herrn Dr. Thomas Book (Altregelung leistungsorientiertes Ruhegeldsystem) und Herrn Gregor Pottmeyer (Altregelung beitragsorientiertes Ruhegeldsystem).

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

5) Herr Dr. Jens Schulte erhielt im Geschäftsjahr 2025 eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von brutto 1.200 T€. Für weitere Erläuterungen siehe Ausführung unter „Zielvergütung“.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endete die Performance-Periode der PSP-Tranche 2021, an der auch Herr Dr. Theodor Weimer teilgenommen hat:

PSP-Tranche 2021

Ehemalige Vorstandsmitglieder	Zielbetrag in T€	Zuteilungs- kurs in €	Anzahl zugeteil- ter Performance Shares	Gesamtziel- erreichung in %	Finale Anzahl Performance Shares	Schluss- kurs ¹ in €	Auszahlungs- betrag in T€
Dr. Theodor Weimer (bis 31. Dezember 2024)	1.300	138,22	9.406	86,81	8.166	220,93	1.948

1) Zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden in Höhe von 17,60 €.

Weiterführende Informationen zu den Leistungskriterien sowie den Zielerreichungen der PSP-Tranche 2021 finden sich im Abschnitt „Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der PSP-Tranche 2021“.

Neben der PSP-Tranche 2021 hat Herr Dr. Theodor Weimer im Geschäftsjahr 2025 Pensionsleistungen in Höhe 211 T€ erhalten. Darüber hinaus erhielt Herr Dr. Theodor Weimer, vorbehaltlich der Anrechnung etwaigen anderweitigen Einkommens, die vertraglich vereinbarte Karenzentschädigung in Höhe von 4.246 T€ brutto als Gegenleistung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Seine gewährte und geschuldete Vergütung setzt sich folglich zu 69,6 Prozent aus erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten und zu 30,4 Prozent aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen.

Des Weiteren hat Herr Gregor Pottmeyer im Geschäftsjahr 2025 nach seinem Ausscheiden zum 30. September 2025 aus dem Vorstand Pensionsleistungen in Höhe von 52 T€ erhalten. Zusammen mit seiner gewährten und geschuldeten Vergütung als aktives Vorstandsmitglied bis zum 30. September 2025 setzt sich seine gewährte und geschuldete Vergütung insgesamt zu

26,9 Prozent aus erfolgsunabhängigen und zu 73,1 Prozent aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen.

Zudem hat Herr Andreas Preuß im Geschäftsjahr 2025 Pensionszahlungen in Höhe von 471 T€ erhalten. Somit setzt sich seine gewährte und geschuldete Vergütung zu 100 Prozent aus erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten zusammen.

Ferner sind im Geschäftsjahr 2025 im Rahmen von Pensionszusagen an 13 weitere vor 2016 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder 2.922 T€ gezahlt worden.

Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf Nachhaltigkeit

Im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütung wird ein besonderer Fokus auf Nachhaltigkeit gelegt. Weitere Informationen hierzu lassen sich der im „zusammengefassten Lagebericht“ enthaltenen „Konzernnachhaltigkeitserklärung“ entnehmen.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Deutsche Börse AG wurde von der Hauptversammlung 2024 mit einer Zustimmungsquote von 99,05 Prozent gebilligt (Vergütungssystem 2024) und ist seit dem 1. Juli 2024 für alle Mitglieder des Aufsichtsrats in Kraft.

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Dies entspricht der Anregung G.18 Satz 1 DCGK in seiner Fassung vom 28. April 2022. Die reine Festvergütung des Aufsichtsrats stärkt dessen Unabhängigkeit und stellt einen Ausgleich zu der überwiegend variabel ausgestalteten und an der Wachstumsstrategie der Deutsche Börse Group ausgerichteten Vergütung des Vorstands dar. Sie trägt dadurch zur Verwirklichung der Geschäftsstrategie bei und fördert die langfristige Entwicklung der Deutsche Börse Group.

Im Rahmen des Vergütungssystems aus dem Jahr 2024 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste Jahresvergütung von 110 T€. In Einklang mit Empfehlung G.17 DCGK erhöht sich die Vergütung für die Aufsichtsratsvorsitzende und ihren Stellvertreter sowie für den Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen. Die Vergütung der Vorsitzenden liegt bei 300 T€. Die Vergütung für den stellvertretenden Vorsitzenden liegt bei 165 T€.

Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten zusätzlich für jedes Amt in einem Ausschuss eine weitere feste jährliche Vergütung von 35 T€. Im Falle eines Amtes im Prüfungsausschuss beträgt diese Vergütung 50 T€. Die Vergütung von Ausschussvorsitzenden beträgt 60 T€, die der Vorsitzenden des

Prüfungsausschusses beträgt 100 T€. Gehört ein Aufsichtsratsmitglied mehreren Aufsichtsratsausschüssen an, so wird nur die Tätigkeit in maximal zwei Aufsichtsratsausschüssen vergütet. Dabei wird die Vergütung für die Arbeit in den beiden Ausschüssen mit der jeweils höchsten Vergütung gewährt. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils eines Geschäftsjahres angehören, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Mitgliedschaft im entsprechenden Geschäftsjahr ein Zwölftel der festen Jahresvergütung und ggf. der Vergütung ihrer Ausschusstätigkeit. Die Vergütung wird jeweils als Einmalzahlung nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet.

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

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

Der Aufsichtsrat überprüft nach Vorbereitung durch den Nominierungsausschuss regelmäßig, ob die Vergütung seiner Mitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu deren Aufgaben und der Lage der Gesellschaft steht. Hierzu führt der Aufsichtsrat einen horizontalen Marktvergleich durch. Dabei kann sich der Aufsichtsrat von einem* einer externen unabhängigen Expert*in beraten lassen. Angesichts des besonderen Charakters der Tätigkeit des Aufsichtsrats wird bei der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung kein regelmäßiger vertikaler Vergleich mit der Vergütung der Arbeitnehmer der Deutsche Börse AG oder der Deutsche Börse Group vorgenommen.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

[Vergütungsbericht](#)

[Vergütungsbericht](#)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Abhängig vom Ergebnis der Vergleichsbetrachtung und von der Bewertung durch den Aufsichtsrat kann dieser gemeinsam mit dem Vorstand der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrats vorlegen. Unabhängig davon beschließt die Hauptversammlung gemäß § 113 Absatz 3 AktG spätestens alle vier Jahre über die Vergütung des Aufsichtsrats einschließlich des zugrunde liegenden Vergütungssystems. Dabei ist auch ein die Vergütung bestätigender Beschluss möglich.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 AktG

	Festvergütung			Ausschussvergütung			Sitzungsgeld			Gesamtvergütung	
	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2025 in T€	2025 in %	2024 in T€	2025 in T€	2024 in T€
Clara-Christina Streit (Vorsitzende seit 14. Mai 2025) ¹	237	67,9	98	92	26,3	32	20	5,7	21	348	151
Martin Jetter (Vorsitzender bis 14. Mai 2025)	125	68,7	260	50	27,5	100	7	3,8	30	182	390
Dr. Markus Beck (stellvertretender Vorsitzender)	165	64,5	145	70	27,3	65	21	8,2	32	256	242
Prof. Dr. Nadine Brandl	110	70,5	98	35	22,4	33	11	7,1	21	156	151
Dr. Andreas Gottschling	110	46,2	98	110	46,2	93	18	7,6	19	238	209
Dr. Anja Greenwood	110	51,4	98	85	39,7	73	19	8,9	28	214	199
Oliver Greie	110	63,2	98	50	28,7	43	14	8,0	15	174	155
Shannon A. Johnston	110	60,4	98	60	33,0	50	12	6,6	13	182	161
Achim Karle	110	51,9	98	85	40,1	75	17	8,0	17	212	190
Sigrid Kozmiensky	110	63,2	69	50	28,7	31	14	8,0	10	174	110
Barbara Lambert	110	41,4	98	135	50,8	120	21	7,9	27	266	245
Rainer Müller	110	57,0	69	70	36,3	45	13	6,7	15	193	129
Jean Pierre Mustier ²	73	70,0	–	23	22,3	–	8	7,6	–	105	–
Dr. Carsten Schäfer	110	57,0	69	70	36,3	45	13	6,7	10	193	124
Charles G. T. Stonehill	110	53,8	98	80	39,3	73	14	6,8	17	204	188
Chong Lee Tan	110	70,5	98	35	22,4	33	11	7,1	11	156	141
Maria-Regina Wohak	110	57,6	69	70	36,3	45	11	5,8	10	191	124
Summe	2.030	58,9	1.798³	1.170	34,0	1.059³	244	7,1	322³	3.444	3.180³

1) Zuvor Mitglied des Aufsichtsrats.

2) Mitglied des Aufsichtsrats seit 14. Mai 2025.

3) Inkl. im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedener Mitglieder.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

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

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

	2025 in T€	2024 in T€	Veränderung 2025/2024 in %	Veränderung 2024/2023 in %	Veränderung 2023/2022 in %	Veränderung 2022/2021 in %
Im Geschäftsjahr 2025 aktive Vorstandsmitglieder						
Dr. Stephan Leithner	7.024	5.402 ¹	30,0	17,8	19,7	61,9
Dr. Christoph Böhm	3.800	3.753 ¹	1,3	-16,0	48,0	33,6
Dr. Thomas Book	3.249	3.469 ¹	-6,3	-16,1	18,0	66,2
Dr. Stephanie Eckermann (seit 1. Juni 2024)	3.005	1.493	101,2	-	-	-
Heike Eckert	3.752	3.052 ¹	22,9	18,0	5,6	16,3
Christian Kromann (seit 1. Januar 2025)	3.021	-	-	-	-	-
Gregor Pottmeyer (bis 30. September 2025)	2.854	3.765 ¹	-24,2	-16,3	-8,0	9,0
Dr. Jens Schulte (seit 1. Juni 2025)	2.926	-	-	-	-	-
Durchschnitt	4.166 ²	4.621 ²	-9,8	-8,2	6,0	56,6
Ehemalige Vorstandsmitglieder						
Gregor Pottmeyer (bis 30. September 2025)	52	-	-	-	-	-
Andreas Preuß (bis 31. Oktober 2018)	471	445	5,8	-82,3	-22,1	1,8
Dr. Theodor Weimer (bis 31. Dezember 2024)	6.405	8.286 ¹	-22,7	-16,5	-8,0	121,8

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

2) Der Durchschnittswert berücksichtigt ausschließlich ganzjährige Gremienmitglieder.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

	2025 in T€	2024 in T€	Veränderung 2025/2024 in %	Veränderung 2024/2023 in %	Veränderung 2023/2022 in %	Veränderung 2022/2021 in %
Im Geschäftsjahr 2025 aktive Aufsichtsratsmitglieder						
Clara-Christina Streit (Vorsitzende seit 14. Mai 2025) ¹	348	151	130,7	16,2	7,4	1,3
Martin Jetter (Vorsitzender bis 14. Mai 2025)	182	390	-53,3	21,9	1,6	1,0
Dr. Markus Beck (stellvertretender Vorsitzender seit 8. Dezember 2021)	256	242	5,8	17,5	6,2	17,3
Prof. Dr. Nadine Brandl	156	151	3,3	16,2	7,4	1,2
Dr. Andreas Gottschling	238	209	13,9	18,1	2,9	4,2
Dr. Anja Greenwood (seit 17. November 2021)	214	199	7,6	22,7	5,2	702,1
Oliver Greie (vom 19. Mai 2021 bis 17. November 2021; seit 29. April 2022)	174	155	12,3	16,5	42,9	24,1
Shannon A. Johnston (seit 18. Mai 2022)	182	161	13,4	18,0	52,3	-
Achim Karle	212	190	11,9	14,8	1,9	5,6
Sigrid Kozmiensky (seit 14. Mai 2024)	174	110	58,2	-	-	-
Barbara Lambert	266	245	8,8	18,7	2,5	3,6
Rainer Müller (seit 14. Mai 2024)	193	129	49,4	-	-	-
Jean Pierre Mustier (seit 14. Mai 2025)	105	-	-	-	-	-
Dr. Carsten Schäfer (seit 14. Mai 2024)	193	124	55,4	-	-	-
Charles G. T. Stonehill	204	188	8,8	19,6	2,6	3,4
Chong Lee Tan (seit 19. Mai 2021)	156	141	10,6	12,8	2,5	53,1
Maria-Regina Wohak (seit 14. Mai 2024)	191	124	53,8	-	-	-
Durchschnitt	211 ²	202 ²	4,4	19,7	0,6	2,0
Arbeitnehmer						
Gesamtbelegschaft	121	119	1,3	-2,2	1,5	7,0
Ertragsentwicklung						
Nettoerlöse der Deutsche Börse Group in €m	6.026	5.829	3,4	14,8	17,0	23,6
EBITDA der Deutsche Börse Group in €m	3.512	3.396	3,4	15,3	16,6	23,6
Cash EPS der Deutsche Börse Group in €	11,65	11,36	2,6	13,8	15,9	23,4
Jahresüberschuss der Deutsche Börse AG gemäß HGB in €m	1.705	1.323	28,9	-37,5	140,6	-6,7

1) Zuvor Mitglied des Aufsichtsrats.

2) Der Durchschnittswert berücksichtigt ausschließlich ganzjährige Gremienmitglieder.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer und ihrer Veränderung sind alle Mitarbeitenden des Gemeinschaftsbetriebs Frankfurt eingeflossen. Zum Gemeinschaftsbetrieb Frankfurt zählen neben der Deutsche Börse AG die folgenden Gesellschaften: Eurex Frankfurt AG, Eurex Clearing AG, Eurex Repo GmbH, Clearstream Europe AG, Clearstream Holding AG.

Analog zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat bezieht sich die dargestellte durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft auf deren Gesamtvergütung (inklusive etwaiger Bonuszahlungen sowie sonstiger Nebenleistungen).

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026 aus Vergütungssicht

Nachdem das Vergütungssystem für den Vorstand der Deutsche Börse AG auf der Hauptversammlung 2025 mit großer Mehrheit von den Aktionär*innen gebilligt wurde, ist eine weitere Anpassung derzeit nicht vorgesehen. Vielmehr gilt dieses Votum dem Aufsichtsrat der Deutsche Börse AG als klare Empfehlung, das Vergütungssystem in seiner derzeitigen Fassung unverändert beizubehalten und auch im Geschäftsjahr 2026 in der vorgelegten Fassung anzuwenden. Dies gilt insbesondere für die zugrunde liegenden Leistungskriterien und die hinterlegten Zielerreichungskurven, die weiterhin im Einklang mit der neuen Strategie „Leading the Transformation“ sowie den wesentlichen Nachhaltigkeitszielen der Deutsche Börse AG stehen.



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

[Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers](#)

Weitere Informationen

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Börse Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutsche Börse Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

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

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



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Weitere Informationen

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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

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

Verwendungsbeschränkung

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

Frankfurt am Main, den 5. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Clemens Koch
Wirtschaftsprüfer

Dr. Michael Rönning
Wirtschaftsprüfer



Vorstand und Aufsichtsrat

Zusammengefasster Lagebericht

Konzernabschluss/-anhang

Vergütungsbericht

Weitere Informationen

[Impressum/Kontakt/Markenverzeichnis](#)

[Finanzkalender](#)

Impressum

Herausgeber

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

Konzept und Gestaltung

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

Titelmotiv

Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main

Veröffentlichungstermin

11. März 2026

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers

Allen Kollegen sowie allen Beteiligten außerhalb des Unternehmens, die an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben, sei für die freundliche Unterstützung gedankt.

Publikationsservice

Der Geschäftsbericht 2025 der Deutsche Börse Group liegt jeweils in deutscher und englischer Sprache vor.

Sie erhalten den Geschäftsbericht 2025 als pdf-Datei im Internet:
www.deutsche-boerse.com/geschaeftsbericht

Kontakt

Investor Relations

E-Mail ir@deutsche-boerse.com
Telefon +49 69 21111670
www.deutsche-boerse.com/ir

Group ESG Strategy

E-Mail group-sustainability@deutsche-boerse.com
www.deutsche-boerse.com/dbg-de/verantwortung/nachhaltigkeit

Financial Accounting & Controlling

E-Mail corporate.report@deutsche-boerse.com

Markenverzeichnis

www.deutsche-boerse.com/dbg-de/meta/disclaimer

