



DEUTSCHE BÖRSE

Hauptmerkmale des Vergütungssystems

Für die Vorstandsmitglieder
der Deutsche Börse Aktiengesellschaft

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Deutsche Börse AG ist eng auf die Unternehmensstrategie „Compass 2023“ ausgerichtet und langfristig angelegt. Dabei setzt es ganzheitliche Leistungsanreize sowohl für eine starke finanzielle Performance als auch für eine ökologisch und soziale Entwicklung auf der Grundlage einer transparenten und professionellen Governance. Diese Ganzheitlichkeit des Vergütungssystems bildet die Grundlage für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse.

Die Hauptversammlung der Deutsche Börse AG hat am 19. Mai 2021 das Vergütungssystem gebilligt und gilt für alle Mitglieder des Vorstands seit dem 1. Januar 2021.

Vier Merkmale sind von wesentlicher Bedeutung:

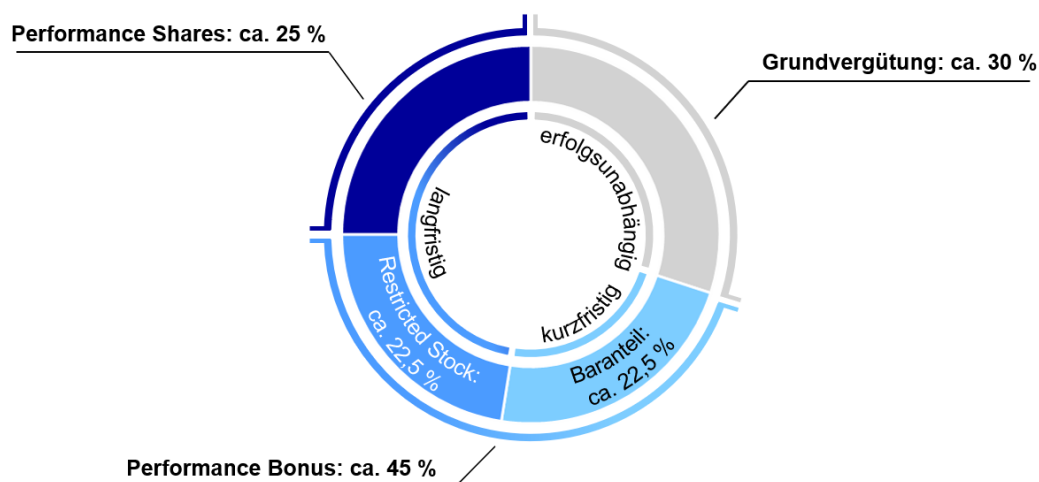
1. Klarer Bezug auf Unternehmensstrategie

Entsprechend der engen Ausrichtung auf die Unternehmensstrategie „Compass 2023“ berücksichtigt das Vergütungssystem insbesondere die erneut gesteigerte Bedeutung von anorganischem Wachstum. Die Kenngrößen zur Leistungsmessung wie Nettoerlöse, EBITDA sowie langfristiges EPS-Wachstum und deren Kombination und Gewichtung zielen klar auf das angestrebte profitable Wachstum. ESG wurde entsprechend seiner strategischen Bedeutung auch in der langfristigen variablen Vergütung verankert.

2. Umfassende Erfolgsorientierung und starker Kapitalmarktbezug

70 Prozent der Direktvergütung sind erfolgsabhängig ausgestaltet. Hiervon sind wiederum 70 Prozent langfristig ausgerichtet und aktienbasiert. Gleichzeitig wird die variable Vergütung in ihren jeweiligen Komponenten marktüblich begrenzt. Die Vorstände halten zudem dauerhaft und in einem wesentlichen Umfang selbst Aktien der Deutsche Börse AG. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre noch weiter angeglichen. Zudem ist die Vorstandsvergütung weiter auf den strategisch angestrebten langfristigen Unternehmenserfolg der Gruppe Deutsche Börse ausgerichtet.

Struktur der Ziel-Direktvergütung:



3. Verantwortungsvolles Handeln bei klaren ökologischen und sozialen Zielen

Die Deutsche Börse AG ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst – generell als Unternehmen und als Finanzinfrastrukturanbieter im Besonderen. Sie möchte ihren Beitrag zu einem ESG-orientierten Wirtschaften leisten und ihre Produkte und Dienstleistungen in diesem Bereich deutlich ausbauen. Genauso wichtig ist der Deutsche Börse AG aber auch Nachhaltigkeit in ihrem eigenen unternehmerischen Handeln und Tun. Darum sind das Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine professionelle Governance und ihr „ökologischer Fußabdruck“ zu einem wesentlichen Teil in der Vorstandsvergütung verankert.

4. Hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit

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

Überblick über das Vergütungssystem

Das System der Vergütung für die Vorstandsmitglieder umfasst erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Komponenten. Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten bestehen aus der Grundvergütung, den vertraglichen Nebenleistungen sowie einer Alters- und Risikoabsicherung. Die erfolgsabhängigen Komponenten umfassen den Performance Bonus (inklusive performanceabhängiger Restricted Stock) sowie die Performance Shares.

Vergütungskomponenten

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten	<ul style="list-style-type: none"> Feste vertraglich vereinbarte Grundvergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird Marktübliche vertragliche Nebenleistungen
Performance Bonus	<ul style="list-style-type: none"> Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 1/3 Nettoerlöse (Marktkonsensus & absolutes Wachstum) 1/3 EBITDA (Marktkonsensus & absolutes Wachstum) 1/3 Individuelle Ziele (inklusive ESG-Ziele¹) Begrenzung / Cap: 200 % des Zielbetrages Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> 50 % in bar 50 % Gewährung von Restricted Stock mit vierjähriger Sperrfrist
Performance Shares	<ul style="list-style-type: none"> Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 50 % Relativer TSR² 25 % EPS³ Wachstumsrate 25 % ESG-Ziele Begrenzung / Cap: 400 % des Zielbetrages Performance-Periode: Fünf Jahre Auszahlung: Auszahlung nach der fünfjährigen Performance-Periode in einer Tranche mit Verpflichtung zum vollständigen Aktieninvestment
Alters- und Risikoabsicherung	<ul style="list-style-type: none"> Grundsätzlich beitragsorientiertes Ruhegeldsystem Versorgungsleistung wird grundsätzlich in Form einer monatlichen Rente gezahlt Ergänzende Risikoabsicherung im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod
Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Compliance Clawback und Malus Performance Clawback
Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> Verpflichtung zum Kauf und Halten von Aktien Höhe: 200 % / 100 % (Vorstandsvorsitzender / Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 12.000.000 € Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6.000.000 €

1) ESG-Ziele = Environmental, Social, Governance Ziele

2) TSR = Total Shareholder Return

3) EPS = Earnings per Share

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

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

Performance Bonus

Der Performance Bonus besteht zu gleichen Teilen aus einem Baranteil und einem aktienbasierten Anteil (performanceabhängige Restricted Stock). Der Baranteil, der jährlich ausgezahlt wird, ist das einzige kurzfristige Element der erfolgsabhängigen Vergütung. Die Zielerreichung bemisst sich zu jeweils einem Drittel an der Entwicklung der Nettoerlöse und des EBITDA sowie dem Erreichen von individuellen Zielen. Das neue Vorstandsvergütungssystem 2021 enthält keinen zusätzlichen Leistungsmultiplikator. Insgesamt ist eine Gesamtzielerreichung zwischen 0 Prozent und 200 Prozent realisierbar.

Überblick Performance Bonus



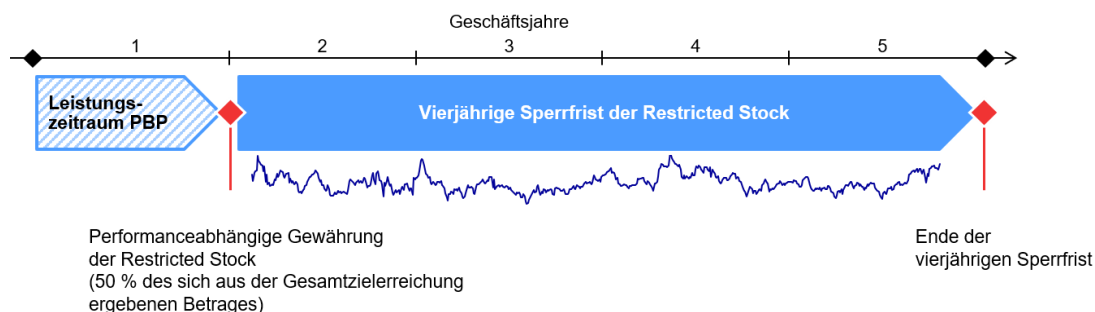
Der Performance Bonus setzt Anreize zur Umsetzung der operativen Ziele, deren Erreichung für die langfristige Entwicklung der Deutsche Börse AG von wesentlicher Bedeutung ist. Durch die Implementierung der Nettoerlöse als Leistungskriterium im Performance Bonus wird das angestrebte Nettoerlöswachstum incentiviert, welches als Grundlage für alle weiteren Aktivitäten der Deutsche Börse AG und als Basis für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg dient. Um die strategische Relevanz der Profitabilität des absoluten Wachstums abzubilden und als wichtige Kennzahl zur Umsetzung von „Compass 2023“, ist das EBITDA als weiteres Leistungskriterium im Performance Bonus implementiert.

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

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

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

Performanceabhängige Restricted Stock



Performance Shares

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

Überblick Performance Shares



Die

Ermittlung der Gesamtzieelerreichung in den Performance Shares erfolgt anhand der drei Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (TSR), Earnings per Share (EPS) und ESG-Zielen. Insgesamt ist eine Gesamtzieelerreichung zwischen 0 Prozent und 242 Prozent realisierbar.

Mit der Nutzung des relativen TSR wird die Interessenkongruenz von Vorstand sowie Aktionären gestärkt und ein starker Anreiz zur langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppe geschaffen. Als Vergleichsgruppe zur Bestimmung der relativen Performance der Deutsche Börse-Aktie dienen aufgrund ihrer Branchenzugehörigkeit sowie regionalen Relevanz die Unternehmen des STOXX® Europe 600 Financials. Mit einer ambitionierten Festlegung der Zielerreichungskurve, die insbesondere den Beginn

einer Auszahlung erst ab Übertreffen des Median vorsieht, betont der Aufsichtsrat auch in Bezug auf den TSR den Pay for Performance-Gedanken der Vorstandsvergütung in besonderem Maße.

Durch die Verwendung des EPS wird auch in den Performance Shares ein langfristiges profitables Wachstum incentiviert und der Wachstumsfokus der Deutsche Börse AG abgebildet.

Mit der Integration von ESG-Zielen in die Performance Shares unterstreicht die Deutsche Börse AG ihren Fokus auf eine ganzheitliche Wahrnehmung ihrer unternehmerischen Verantwortung und stellt den nachhaltigen Unternehmenserfolg sicher. Die ESG-Ziele sind klar messbar und jeweils mit Zielerreichungskurven hinterlegt.

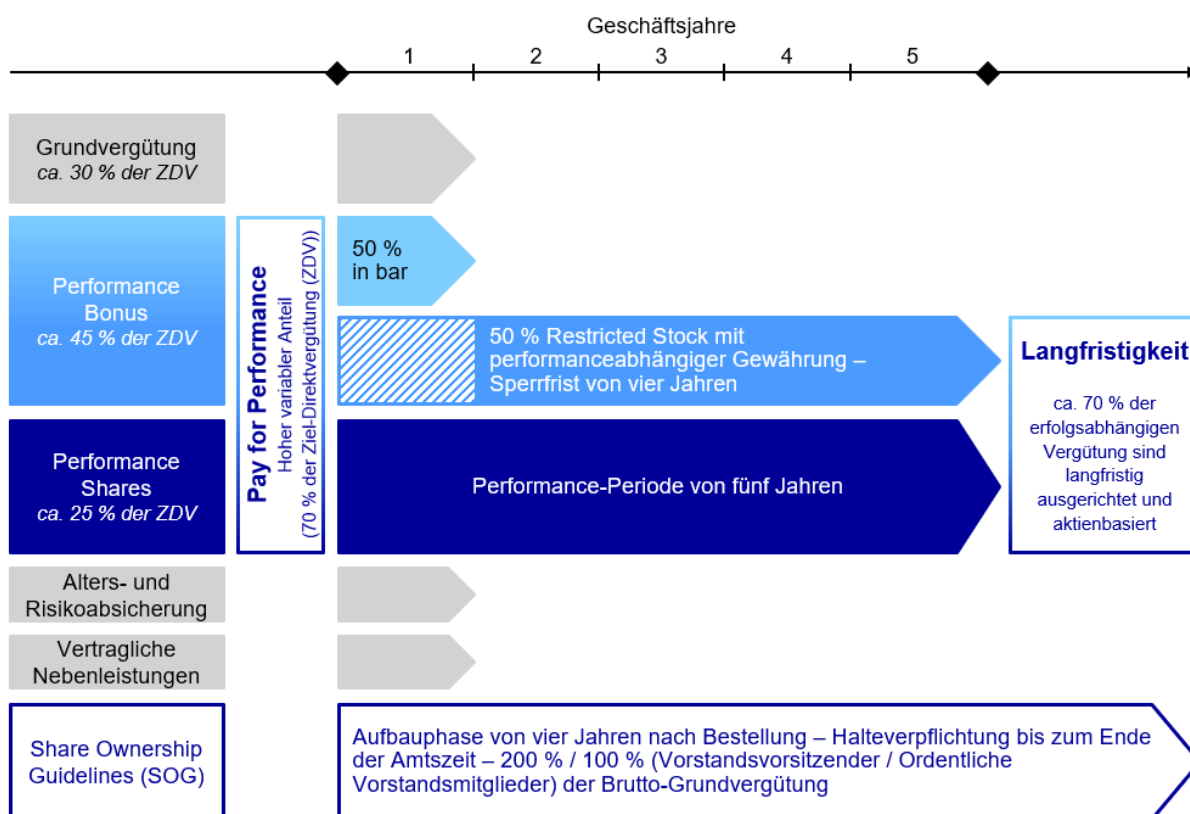
ESG-Ziele in den Performance Shares

Kategorie	Externe Sicht	Mitarbeiter-zufriedenheit	Ausbau des ESG-Geschäfts	CO ₂ -Neutralität
Zielsetzung	Erzielung guter Ergebnisse in drei führenden unabhängigen ESG-Ratings	Erzielung guter Ergebnisse in der jährlichen Mitarbeiterbefragung	Wachstum der Nettoerlöse mit ESG-Produkten	Erreichen und Erhalt von CO ₂ -Neutralität
Gewichtung	6,25 %	6,25 %	6,25 %	6,25 %
	25 %			

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

Langfristigkeit und „Pay for Performance“

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



Weitere Komponenten des Vergütungssystems

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

Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none">▪ Compliance Clawback und Malus▪ Performance Clawback
Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none">▪ Verpflichtung zum Kauf und Halten von Aktien▪ Höhe: 200 % / 100 % (Vorstandsvorsitzender / Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung▪ Aufbauphase: Vier Jahre
Abfindungs-Cap	<ul style="list-style-type: none">▪ Abfindungs-Cap im Einklang mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex implementiert
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none">▪ Differenzierung zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und Ordentlichen Vorstandsmitgliedern▪ Vorstandsvorsitzender: 12.000.000 €▪ Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6.000.000 €

Malus und Clawback

Der Aufsichtsrat hat in bestimmten Fällen die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zu reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zurückzufordern (Clawback). Bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Mitglieds des Vorstands kann der Aufsichtsrat dessen erfolgsabhängige Vergütungskomponenten reduzieren (Compliance Malus) bzw. bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zurückfordern (Compliance Clawback). Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf der Basis eines fehlerhaften Konzernjahresabschlusses kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungskomponenten zurückfordern (Performance Clawback).

Share Ownership Guidelines

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

Abfindungs-Cap

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen etwaige an das Vorstandsmitglied zu leistende Zahlungen nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten und gleichzeitig den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten.

Maximalvergütung

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

Herausgeber

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