



Deutsche Börse Group

Geschäftsbericht 2021

Auszug: Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

278 Vergütungsbericht

325 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Vergütungsbericht

I Einleitung

Der 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 2021. Der Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat in Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt und entspricht den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Erstellung des Vergütungsberichts die Leitlinien des „Arbeitskreises für eine nachhaltige Vorstandsvergütung“, der sich aus Aufsichtsratsvorsitzenden börsennotierter Unternehmen in Deutschland sowie Vertretende institutioneller Investoren, Wissenschaftler*innen und Corporate-Governance-Expert*innen zusammensetzt, in ihrer aktuellen Fassung berücksichtigt.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft 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 Internetseite der Deutsche Börse AG unter <https://deutsche-boerse.com/dbg-de/investor-relations/corporate-governance/verguetung> zu finden.

II Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

Der nachstehende Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 erläutert den Kontext der getroffenen Vergütungsentscheidungen und ermöglicht deren umfassende Einordnung.

Veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen in der Vergütungsberichterstattung

Infolge des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) zum 1. Januar 2020 hat die Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 erstmals auf Basis der neuen gesetzlichen Anforderungen des § 162 AktG zu erfolgen. Bereits der Vergütungsbericht 2020 hatte diese neuen Anforderungen weitgehend berücksichtigt. Aufgrund der veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen wurde der Vergütungsbericht 2021 erstmals von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt.

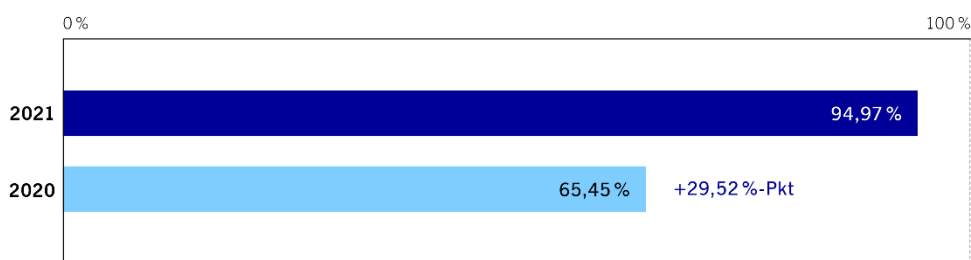
Für die Deutsche Börse AG sind Transparenz und eine nachvollziehbare und verständliche Berichterstattung die wesentlichen Grundlagen für eine breite Akzeptanz der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung durch alle Stakeholder. Bei der Erstellung des neuen Vergütungsberichts folgt die Deutsche Börse AG daher nationalen und internationalen Best-Practice-Maßstäben, um insbesondere die Erwartungen des Kapitalmarkts an eine hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu erfüllen. Die Vergütungsberichterstattung der Deutsche Börse AG geht dabei deutlich über die neuen gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Der Vergütungsbericht 2021 wird der Hauptversammlung 2022 im Rahmen eines konsultativen Votums zur Billigung nach § 120a Absatz 4 AktG vorgelegt.

Billigung des neuen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung 2021

Das neu gefasste Vergütungssystem für den Vorstand wurde vom Aufsichtsrat am 16. Dezember 2020 verabschiedet und von der Hauptversammlung 2021 mit einer breiten Zustimmung von 94,97 Prozent gebilligt. Im Vergleich zur Abstimmung über das vorherige Vergütungssystem auf der Hauptversammlung 2020 wurde die Zustimmungquote um 29,52 Prozentpunkte gesteigert.

Say on Pay Zustimmung



Das neue Vergütungssystem gilt für alle Mitglieder des Vorstands seit dem 1. Januar 2021.

Der Neufassung vorausgegangen war eine Überprüfung des bisherigen Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat auf seine strategische Ausrichtung und notwendige Angleichung an die aktuelle Wachstumsstrategie „Compass 2023“ der Gruppe Deutsche Börse. In diesem Rahmen hat der Aufsichtsrat unter Beratung des Nominierungsausschusses eine weitgehende Überarbeitung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems vorgenommen und dieses umfassend entlang der klaren Ausrichtung der Gruppe Deutsche Börse auf profitables organisches und anorganisches Wachstum ausgerichtet. Dabei wurde im neuen Vergütungssystem vor allem auch die gesteigerte Bedeutung von Zukäufen und Unternehmensbeteiligungen berücksichtigt. Bei der Überarbeitung hat der Aufsichtsrat auch die im Rahmen des Say on Pay 2020 erfolgten Rückmeldungen von Investoren und entsprechende Empfehlungen einiger Stimmrechtsberatenden berücksichtigt.

Die wesentlichen Änderungen im neuen Vergütungssystem des Vorstands im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem, welches nur im Geschäftsjahr 2020 zur Anwendung kam, lassen sich der folgenden Gegenüberstellung entnehmen:

Vergleich aktuelles und vorheriges Vergütungssystem

Aktuelles Vergütungssystem seit Geschäftsjahr 2021	Komponente	Vorheriges Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2020
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1/3 Nettoerlöse (Markterwartung & absolutes Wachstum) ▪ 1/3 EBITDA (Markterwartung & absolutes Wachstum) ▪ 1/3 Individuelle Ziele (inklusive ESG-Zielen¹) ▪ Begrenzung/Cap: 200 % des Zielbetrages ▪ Auszahlung: 50 % in bar, 50 % für Restricted Stock mit vierjähriger Sperrfrist 	Performance Bonus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2/3 Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses ▪ 1/3 Individuelle Ziele ▪ Leistungsmultiplikator (0,8–1,2) ▪ Begrenzung/Cap: 233,33 % des Zielbetrages ▪ Auszahlung: 50 % in bar, 50 % Equity Deferral mit dreijähriger Haltefrist
<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 	Performance Shares	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 50 % relativer TSR ▪ 50 % Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses ▪ Begrenzung/Cap: keine Auszahlungsbegrenzung ▪ Performance-Periode: fünf Jahre ▪ Auszahlung: Auszahlung nach der fünfjährigen Performance-Periode in drei Tranchen mit Verpflichtung zum vollständigen Aktieninvestment
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compliance Clawback und Malus ▪ Performance Clawback 	Malus/ Clawback	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compliance Clawback und Malus
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Höhe: 200%/100% (Vorstandsvorsitzender/ ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung ▪ Aufbauphase: vier Jahre 	Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Höhe: 300%/200% (Vorstandsvorsitzender/ ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung ▪ Aufbauphase: drei Jahre
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Differenzierung zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und ordentlichen Vorstandsmitgliedern ▪ Vorstandsvorsitzender: 12.000.000 € ▪ Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6.000.000 € 	Maximal- vergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine Differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern ▪ Alle Vorstandsmitglieder: 9.500.000 €

1) ESG-Ziele = „Environmental, Social, Governance“-Ziele
 2) TSR = Total Shareholder Return
 3) EPS = Earnings per Share

Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021

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 Gruppe Deutsche Börse geknüpft.

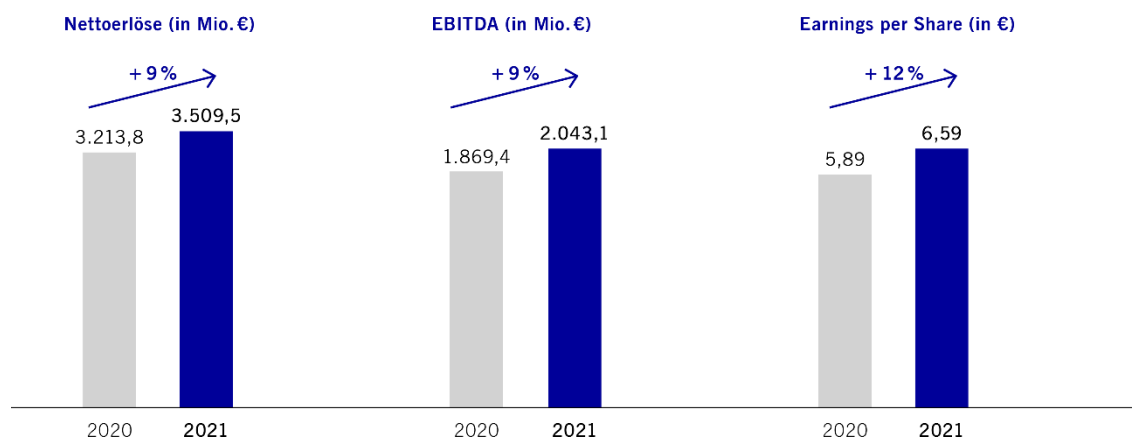
Trotz der fortlaufenden Herausforderungen aufgrund der COVID-19-Pandemie und starken zyklischen Gegenwinds konnte die Gruppe Deutsche Börse die gesteckten Wachstumsziele 2021 erreichen.

Die Zielsetzung eines strukturellen Wachstums der Nettoerlöse von mindestens 5 Prozent wurde im Geschäftsjahr 2021 erreicht. Insgesamt erhöhten sich die Nettoerlöse um 9 Prozent. Neben der Erhöhung der Nettoerlöse konnten auch das EBITDA um 9 Prozent und das EPS um 12 Prozent gesteigert werden.

Dabei wurden – und dies trotz der erschwerten Bedingungen aufgrund der COVID-19 Pandemie – die M&A-Ziele, welche im Rahmen von „Compass 2023“ vorgesehen sind, bisher sogar leicht übertroffen. Maßgeblich hat hierzu der im Geschäftsjahr 2021 abgeschlossene Erwerb einer Mehrheitsbeteiligung von 81 Prozent an Institutional Shareholder Services Inc. (ISS) beigetragen. Dieser Erwerb ermöglicht es der Gruppe Deutsche Börse als einem weltweit führenden Marktinfrastrukturanbieter, sich in der fortgesetzten Transformation der Kapitalmärkte hin zu nachhaltigerem Investieren zu positionieren. Die Gruppe Deutsche Börse ist hierdurch bereits heute der weltweit drittgrößte Anbieter von ESG-Informationen. Zusammen mit der bereits vor dem Geschäftsjahr 2021 getätigten Akquisition von Axioma hat der abgeschlossene Erwerb einer Mehrheitsbeteiligung an ISS in 2021 dazu geführt, dass die Position der Gruppe Deutsche Börse im schnell wachsenden Daten- und Analytikgeschäft deutlich gestärkt wurde. Gleichzeitig ergänzt das Daten- und Researchgeschäft die gesamte Wertschöpfungskette. Durch die vollständige Übernahme der Clearstream Fund Centre AG von der UBS konnte zudem der Geschäftsbereich Investment Fund Services deutlich erweitert und gestärkt werden. Über ihre Mehrheitsbeteiligung an der European Energy Exchange AG (EEX) mit ihren Produkten und Dienstleistungen rund um den Handel von Energie und energienahen Märkten wie CO₂-Emissionsrechten ist die Gruppe Deutsche Börse auch in diesem zukunftssträchtigen Markt gut positioniert. Insgesamt konnte die Gruppe Deutsche Börse ihre strategische Position in zentralen Wachstumsmärkten nochmals beträchtlich stärken und ihre Aufstellung für weiteres organisches Wachstum abermals verbessern. Gleichzeitig wurden durch Investitionen in neue Anlageklassen wie digitale Vermögenswerte oder den Bereich Kryptowährungen sowie die Erhöhung der Investitionen in neue Technologien die Grundlagen für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Gruppe Deutsche Börse weiter gestärkt. Nicht zuletzt hat die Gruppe Deutsche Börse ihr Beteiligungsportfolio weiter sehr aktiv gemanagt, und zwar durch Verkäufe sowie den Abschluss weiterer Minderheitsbeteiligungen im Rahmen der Corporate Venture Capital-Aktivitäten der Gruppe.

Durch die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie „Compass 2023“ konnten zentrale finanzielle Kennzahlen, welche auch als Leistungskriterien in den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten der Vorstandsvergütung implementiert sind, wiederholt gesteigert werden.

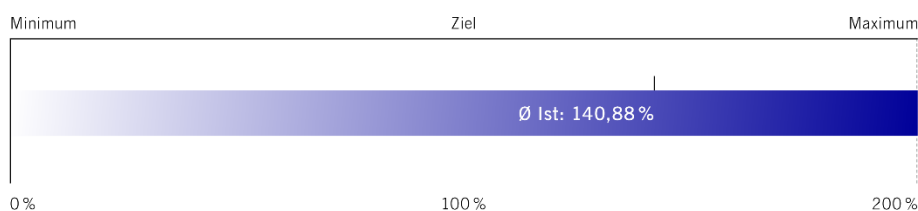
Rückblick auf das Geschäftsjahr



Angesichts des erfolgreichen Wachstumskurses wird der Hauptversammlung 2022 daher eine abermals angehobene Dividende in Höhe von 3,20 € für das Geschäftsjahr 2021 vorgeschlagen. Der erfolgreiche Verlauf des Geschäftsjahres 2021, in welchem die ambitionierten Zielsetzungen für die erneute Steigerung der Nettoerlöse und des EBITDA erreicht wurden, spiegelt sich auch in der durchschnittlichen Zielerreichung von 140,88 Prozent im Rahmen des Performance Bonus wider. Nettoerlöse und EBITDA stellen neben individuellen Zielen die Leistungskriterien des Performance Bonus dar.

Die nachfolgende Grafik stellt die durchschnittliche Gesamtzielerreichung der Mitglieder des Vorstands im Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2021 dar:

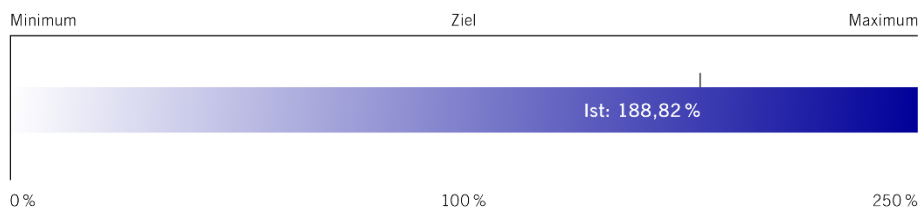
Gesamtzielerreichung Performance Bonus 2021



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

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 endete die im Geschäftsjahr 2017 zugeteilte Tranche des Performance Share Plan (PSP-Tranche 2017). Die Gesamtzielerreichung der PSP-Tranche 2017 von 188,82 Prozent spiegelt das starke Wachstum der Gruppe Deutsche Börse über die fünfjährige Performance-Periode wider. Dabei wurden sowohl im Leistungskriterium „Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses“ als auch im Leistungskriterium „Total Shareholder Return (TSR)-Performance“ die Zielvorgaben übertroffen. Die maximale Zielerreichung im relativen TSR reflektiert nicht nur die starke absolute Performance der Deutsche Börse-Aktie am Kapitalmarkt, sondern auch die überdurchschnittliche relative Performance gegenüber der relevanten Vergleichsgruppe. Die Gesamtzielerreichung der Mitglieder des Vorstands für die PSP-Tranche 2017 stellt sich wie folgt dar:

Gesamtzielerreichung PSP-Tranche 2017



Eine ausführliche Beschreibung der Leistungskriterien, Zielerreichungen und der hieraus resultierenden Auszahlungsbeträge findet sich im Abschnitt „Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der PSP-Tranche 2017“.

Personelle Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2021 kam es im Vorstand zu keinen personellen Veränderungen. Der Aufsichtsrat beschloss am 8. Dezember 2021, die Amtszeit von Gregor Pottmeyer um drei Jahre ab dem 1. Oktober 2022 zu verlängern.

Die Hauptversammlung 2021 wählte Chong Lee Tan mit einer Zustimmung von 97,56 Prozent in den Aufsichtsrat. Er folgt auf Amy Yok Tak Yip, die nicht mehr kandidierte.

Oliver Greie gehörte ab dem 19. Mai 2021 vorübergehend dem Aufsichtsrat als Arbeitnehmervertreter an. Als Gewerkschaftsvertreter war er Nachfolger von Gerd Tausendfreund, der aufgrund seines Eintritts in den Ruhestand aus dem Gremium ausgeschieden war.

Die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erfolgte nach einer Unterbrechung aufgrund der COVID-19-Pandemie am 15. und 16. November 2021. Folgende Arbeitnehmervertreter wurden in das Gremium gewählt: Dr. Markus Beck, Dr. Anja Greenwood, Susann Just-Marx, Achim Karle, Peter Sack und Daniel Vollstedt sowie als Gewerkschaftsvertreter Dr. Nadine Absenger und Katrin Behrens.

III Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

1 Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstands dient als wichtiges Steuerungselement für die Ausrichtung der Gruppe Deutsche Börse und trägt wesentlich zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Deutsche Börse 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 dabei mehrheitlich aktienbasiert ausgestaltet.

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

Anzuwendende Leitlinien

Anzuwendende Leitlinien	
✓	Klare Ausrichtung auf die Unternehmensstrategie „Compass 2023“
✓	Konformität mit den Vorgaben des AktG und den Empfehlungen und Anregungen des DCGK sowie Orientierung an den Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung
✓	Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung
✓	Langfristige Ausrichtung und starker Kapitalmarktbezug
✓	Performance Bonus und Performance Shares sind komplett erfolgsabhängig und können vollständig entfallen
✓	Stärkung von verantwortungsvollem Handeln durch Nutzung von ESG-Zielen

1.1 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.

1.2 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 und einen vertikalen Vergleich mit entsprechenden Vergleichsgruppen 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 die DAX-Unternehmen als eine geeignete Peer Group für die Durchführung eines horizontalen Vergleichs herangezogen. Um das Kriterium Branche abzubilden, wurden zuletzt zudem europäische Finanzinstitute als Kunden und Wettbewerber der Gruppe Deutsche Börse sowie zusätzlich internationale Börsenbetreiber als weitere Peer Groups herangezogen.

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 Gruppe Deutsche Börse insgesamt.

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

Die letztmalige Prüfung der Angemessenheit erfolgte im Geschäftsjahr 2021. Hierbei wurde der Aufsichtsrat durch eine externe unabhängige Unternehmensberatung unterstützt und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bestätigt.

1.3 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. Die Zielvergütungen der Mitglieder des Vorstands sind im Geschäftsjahr 2021 nicht angepasst worden. Die Unterschiede in der Ziel-Gesamtvergütung resultieren aus der Volatilität der Nebenleistungen und des bAV-Dienstzeitaufwands.

Zielvergütung (Teil 1)

	Dr. Theodor Weimer (Vorsitzender)				Dr. Christoph Böhm (CIO/COO)			
	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	1.500,0	25,7	1.500,0	24,2	720,0	25,9	720,0	25,4
Nebenleistungen	60,5	1,0	61,4	1,0	28,5	1,0	55,3	1,9
Einjährige variable Vergütung	1.100,0	18,8	1.100,0	17,8	560,0	20,1	560,0	19,7
Performance Bonus (Baranteil)	1.100,0	–	1.100,0	–	560,0	–	560,0	–
Mehrfährige variable Vergütung	2.400,0	41,1	2.400,0	38,8	1.120,0	40,3	1.120,0	39,4
Performance Bonus (Restricted Stock)	1.100,0	–	1.100,0	–	560,0	–	560,0	–
Performance Shares Tranche 2020–2024	0	–	1.300,0	–	0	–	560,0	–
Performance Shares Tranche 2021–2025	1.300,0	–	0	–	560,0	–	0	–
bAV-Dienstzeitaufwand	782,4	13,4	1.126,8	18,2	351,8	12,7	386,7	13,6
Ziel-Gesamtvergütung	5.842,9	100,0	6.188,2	100,0	2.780,3	100,0	2.842,0	100,0

Vorstand und Aufsichtsrat

Lagebericht

Abschluss und Anhang

Vergütungsbericht | Vergütungsbericht

Weitere Informationen

Zielvergütung (Teil 2)

	Dr. Thomas Book (verantwortlich für Trading & Clearing)				Heike Eckert (verantwortlich für HR & Compliance, Arbeitsdirektorin; seit 1. Juli 2020)			
	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	650,0	23,8	650,0	23,7	650,0	25,3	325,0	24,4
Nebenleistungen	27,2	1,0	32,2	1,2	25,7	1,0	12,5	1,0
Einjährige variable Vergütung	516,7	18,9	516,7	18,8	516,7	20,1	258,3	19,4
Performance Bonus (Baranteil)	516,7	–	516,7	–	516,7	–	258,3	–
Mehrfährige variable Vergütung	1.033,4	37,9	1.033,4	37,6	1.033,4	40,2	516,6	38,8
Performance Bonus (Restricted Stock)	516,7	–	516,7	–	516,7	–	258,3	–
Performance Shares Tranche 2020–2024	0	–	516,7	–	0	–	258,3	–
Performance Shares Tranche 2021–2025	516,7	–	0	–	516,7	–	0	–
bAV-Dienstzeitaufwand	502,1	18,4	514,8	18,7	345,0	13,4	218,3	16,4
Ziel-Gesamtvergütung	2.729,4	100,0	2.747,1	100,0	2.570,8	100,0	1.330,7	100,0

Zielvergütung (Teil 3)

	Dr. Stephan Leithner (verantwortlich für Pre- & Post-Trading)				Gregor Pottmeyer (Finanzvorstand)			
	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	720,0	26,0	720,0	25,8	720,0	26,1	720,0	26,2
Nebenleistungen	22,3	0,8	17,3	0,6	35,8	1,3	35,2	1,3
Einjährige variable Vergütung	560,0	20,2	560,0	20,0	560,0	20,3	560,0	20,3
Performance Bonus (Baranteil)	560,0	–	560,0	–	560,0	–	560,0	–
Mehrfährige variable Vergütung	1.120,0	40,5	1.120,0	40,1	1.120,0	40,6	1.120,0	40,7
Performance Bonus (Restricted Stock)	560,0	–	560,0	–	560,0	–	560,0	–
Performance Shares Tranche 2020–2024	0	–	560,0	–	0	–	560,0	–
Performance Shares Tranche 2021–2025	560,0	–	0	–	560,0	–	0	–
bAV-Dienstzeitaufwand	346,4	12,5	378,3	13,5	319,8	11,7	317,3	11,5
Ziel-Gesamtvergütung	2.768,7	100,0	2.795,6	100,0	2.755,6	100,0	2.752,5	100,0

1.4 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 der in einem Geschäftsjahr zugesagten Vergütung begrenzt. Im Vergütungssystem 2021 beträgt die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 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 ein, wobei im Falle der Alters- und Risikoabsicherung auf den Dienstzeitaufwand abgestellt wird.

Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 kann erst nach Auszahlung der in 2021 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 vor dem Vergütungssystem 2021 bestand eine Maximalvergütung, die den jährlichen Zufluss aus den Vergütungskomponenten begrenzt hat. Diese betrug 9.500.000 € für jedes aktive Vorstandsmitglied und wurde stets eingehalten.

2 Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Bei der Ausgestaltung der Vergütungsstruktur 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.

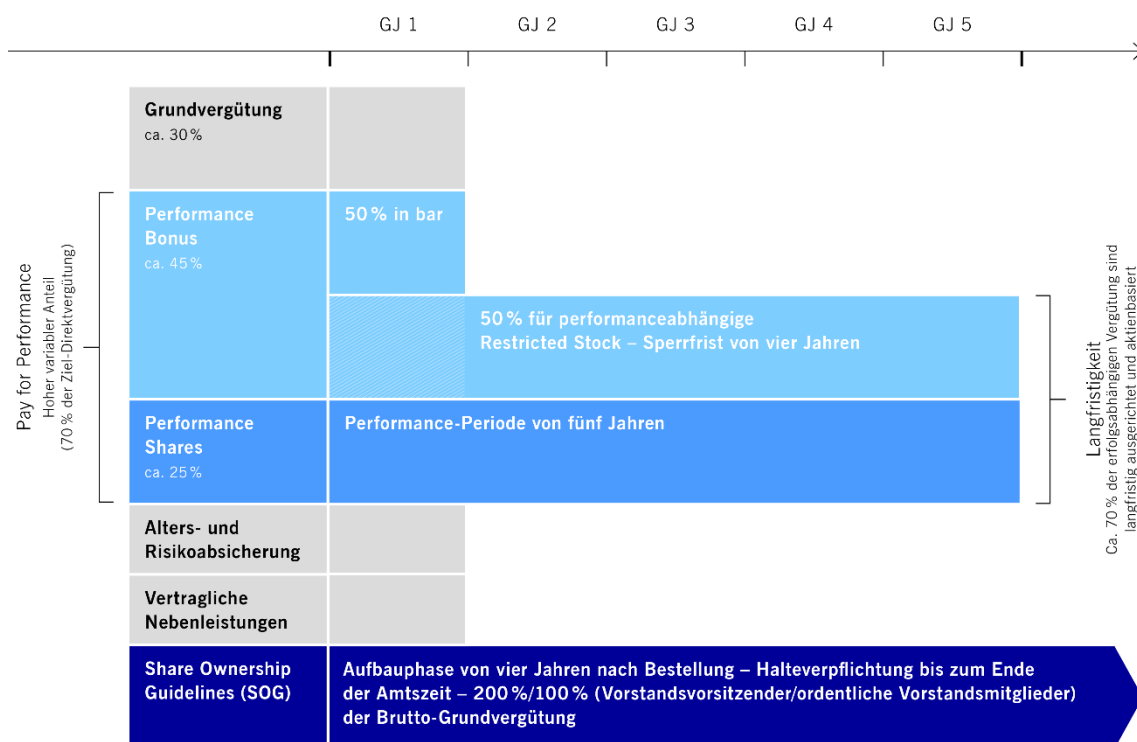
Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten bestehen aus der Grundvergütung, den vertraglichen Nebenleistungen sowie Pensions- und Versorgungsbeiträgen. Die erfolgsabhängige Komponente umfasst den Performance Bonus sowie die Performance Shares.

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

Zur Sicherstellung der Leistungsorientierung (Pay for Performance) der Vorstandsvergütung 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 Vergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und sind zudem 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 langfristiger orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt und die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionär*innen im Einklang stehen.

Der Anteil der Grundvergütung an der Ziel-Direktvergütung beträgt rund 30 Prozent. Der Anteil des Performance Bonus, welcher nach dem jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlt wird, beträgt rund 22,5 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 rund 22,5 Prozent. Der Anteil der Performance Shares macht rund 25 Prozent der Ziel-Direktvergütung aus.

Struktur



3 Die Anwendung der Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2021 im Detail

3.1 Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

3.1.1 Grundvergütung

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

3.1.2 Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen vertraglich zugesagt. Diese umfassen u. a. 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 2021 eine Unfallversicherung. Eine weitere Nebenleistung im Geschäftsjahr 2021 war die Nutzung von Poolfahrzeugen oder Fahrdiensten.

Außer den aufgeführten Nebenleistungen wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 keine weiteren Nebenleistungen gewährt.

Im Geschäftsjahr 2021 bestand zudem eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Mitglieder des Vorstands.

3.1.3 Alters- und Risikoabsicherung

Als weitere erfolgsunabhängige Komponente des Vergütungssystems erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Absicherung sowohl für das Alter als auch im Falle von Invalidität und Tod.

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. Das dem Altersruhegeld zugrunde liegende ruhegeldfähige Einkommen wird vom Aufsichtsrat überprüft und festgelegt. Die Vorstandsmitglieder erhalten grundsätzlich ein beitragsorientiertes Ruhegeld (Defined Contribution). Eine Ausnahme hiervon gilt für Vorstandsmitglieder, für die eine bestehende Altregelung aus vorherigen Mandaten innerhalb der Gruppe Deutsche Börse fortgeführt werden soll. In diesem Fall können diese stattdessen ein leistungsorientiertes Ruhegeld (Defined Benefit) erhalten. Diese Ausnahme betrifft lediglich Herrn Dr. Thomas Book.

a. Beitragsorientiertes Ruhegeldsystem

Für Herrn Dr. Theodor Weimer, Herrn Dr. Christoph Böhm, Frau Heike Eckert, Herrn Dr. Stephan Leithner und Herrn Gregor Pottmeyer gelten die Regelungen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems.

Im Rahmen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems stellt die Gesellschaft den Mitgliedern 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. Das ruhegeldfähige Einkommen wird vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Die so ermittelten jährlichen Kapitalbausteine werden mit 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 Anwartschaften richtet sich nach den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes.

b. Leistungsorientiertes Ruhegeldsystem (Altzusage)

Im Rahmen des leistungsorientierten Ruhegeldsystems erhalten Berechtigte nach Erreichen der vertraglich vereinbarten Altersgrenze einen bestimmten Versorgungssatz ihres individuellen ruhegeldfähigen Einkommens als Altersruhegeld. Voraussetzung dafür ist, dass das jeweilige Vorstandsmitglied mindestens drei Jahre im Amt war und mindestens einmal wiederbestellt wurde. Wie im beitragsorientierten Ruhegeldsystem wird das ruhegeldfähige Einkommen vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Der Versorgungssatz hängt von der Dauer der Amtszeit eines Vorstandsmitglieds sowie der Anzahl der Wiederbestellungen ab und beträgt maximal 50 Prozent. Die Auszahlungsmodalitäten sowie die Regelungen zur Unverfallbarkeit entsprechen denjenigen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems.

Es besteht Anspruch auf ein vorgezogenes Ruhegeld, sofern die Gesellschaft den Vorstandsvertrag nicht verlängert – es sei denn, hierfür liegen Gründe vor, die das Vorstandsmitglied zu verantworten hat oder die eine fristlose Kündigung des Vorstandsvertrages rechtfertigen würden. Die Höhe des vorgezogenen Ruhegeldes ergibt sich wie beim Altersruhegeld aus der Anwendung des erreichten Versorgungssatzes auf das jeweilige ruhegeldfähige Einkommen. Vorstandsmitglieder, die über ein beitragsorientiertes Ruhegeld verfügen, erhalten kein vorgezogenes Ruhegeld.

c. 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. Vorstandsmitglieder, auf die das leistungsorientierte Ruhegeldsystem zutrifft, erhalten in diesem Fall den Betrag, der sich aus der Anwendung des erreichten Versorgungssatzes auf das jeweilige ruhegeldfähige Einkommen ergibt. Vorstandsmitglieder mit einem beitragsorientierten Ruhegeldsystem erhalten das bei Eintritt des Versorgungsfalls bereits erworbene Versorgungskapital, das sich um einen Zurechnungsbetrag erhöht. Dieser Zurechnungsbetrag entspricht dem vollen jährlichen Versorgungsbeitrag, der im Jahr des Ausscheidens fällig gewesen wäre, multipliziert mit der Anzahl der Jahre, die zwischen dem Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls und dem Erreichen des 60. Lebensjahres liegen. Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied stirbt, erhalten der verwitwete Ehepartner*in 60 Prozent und jedes versorgungsberechtigte Kind 10 Prozent (Vollwaisen: 25 Prozent) des oben dargelegten Betrages, maximal jedoch 100 Prozent des Versorgungsbeitrags.

d. Übergangszahlungen

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

Das ruhegeldfähige Einkommen und die Barwerte der bestehenden Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember 2021 sind je Vorstandsmitglied konsolidiert in den folgenden Tabellen dargestellt:

Pensionsanwartschaften (beitragsorientiertes Ruhegeldsystem)

Vorstandsmitglied	Ruhegeldfähiges Einkommen		Beitragsprozentsatz		IAS 19			
					Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtung	
	2021 in T€	2020 in T€	2021 in %	2020 in %	2021 in T€	2020 in T€	2021 in T€	2020 in T€
Dr. Theodor Weimer	1.200,0	1.200,0	50,0	50,0	782,4	1.126,8	2.729,7	2.026,2
Dr. Christoph Böhm	500,0	500,0	48,0	48,0	351,8	386,7	1.157,1	856,0
Heike Eckert	500,0	500,0	40,0	40,0	345,0	218,3	512,8	208,2
Dr. Stephan Leithner	500,0	500,0	48,0	48,0	346,4	378,3	1.273,0	976,2
Gregor Pottmeyer	500,0	500,0	48,0	48,0	319,8	317,3	4.630,7	4.610,9

Pensionsanwartschaften (leistungsorientiertes Ruhegeldsystem)

	IAS 19							
	Ruhegeld-fähiges Einkommen		Versorgungssatz		Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtung	
	2021 in T€	2020 in T€	2021 in %	2020 in %	2021 in T€	2020 in T€	2021 in T€	2020 in T€
Vorstandsmitglied								
Dr. Thomas Book	500,0	500,0	50,0	50,0	502,1	514,8	6.969,3	7.354,1

3.2 Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten stellen den überwiegenden Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder dar. Die erfolgsabhängige Vergütung gliedert sich in einen Performance Bonus sowie Performance-Aktien (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-Entwicklung, 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.

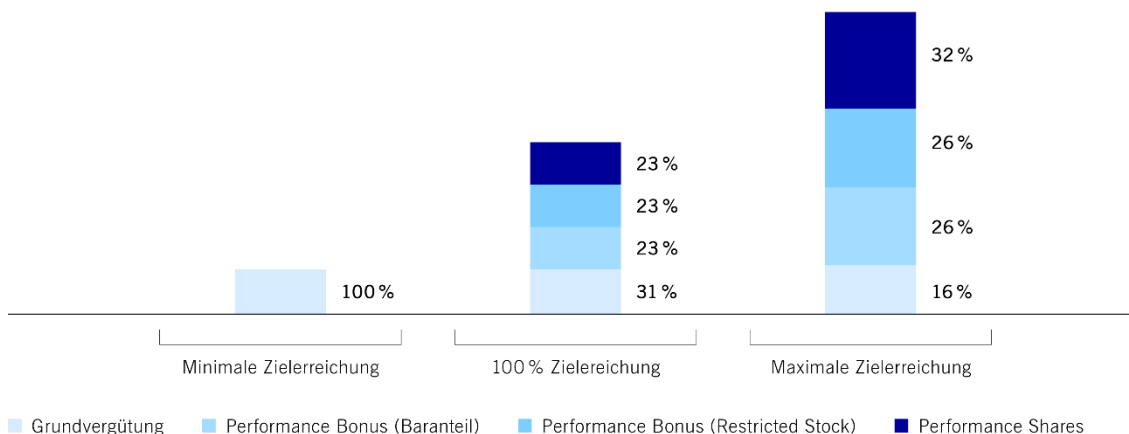
Die Leistungskriterien und weitere wichtige Aspekte der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten adressieren die zentralen Säulen der Unternehmensstrategie „Compass 2023“. Die nachstehende Grafik illustriert die enge Verknüpfung zwischen den Leistungskriterien bzw. wesentlichen Aspekten der erfolgsabhängigen Vergütung und der Unternehmensstrategie.

Strategiebezug

Vergütungsbestandteil	Leistungskriterium/Aspekt	Wachstum	Profitabilität	Nachhaltigkeit	Aktionärsinteressen
Performance Bonus	Nettoerlöse	✓			
	EBITDA		✓		
	Markterwartungskomponente	✓	✓		✓
	Wachstumskomponente	✓	✓		✓
	Individuelle Ziele (inkl. ESG-Zielen)	✓	✓	✓	
	Restricted Stock				✓
Performance Shares	Performance Shares				✓
	Fünffährige Performance-Periode			✓	✓
	Relativer TSR	✓			✓
	EPS	✓	✓		✓
	ESG-Ziele	✓		✓	✓

Der Leistungsbezug der Vorstandsvergütung steht dabei 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 der Direktvergütung:

Pay for Performance



Szenario	Detaillierung
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

3.2.1 Performance Bonus

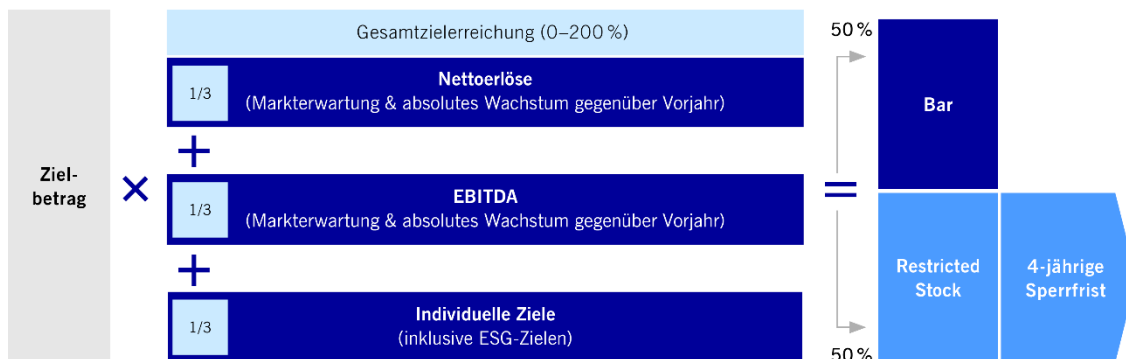
a. Grundlagen des Performance Bonus

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 EBITDA sowie dem Erreichen von individuellen Zielen.

Der Performance Bonus soll Anreize zur Umsetzung der operativen Ziele setzen, deren Erreichung für die langfristige Entwicklung der Deutsche Börse AG von wesentlicher Bedeutung ist. Daher umfassen die Leistungskriterien mit den Nettoerlösen und dem EBITDA finanzielle Kennzahlen, die auch für die erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie „Compass 2023“ von zentraler Bedeutung sind und Anreize für ein profitables Wachstum setzen. Die Berücksichtigung von individuellen Zielen ermöglicht eine Leistungsdifferenzierung in Abhängigkeit von den operativen und strategischen Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder. Gleichzeitig erlauben die individuellen Ziele eine Steuerung des Vorstands als Ganzes, insbesondere im Hinblick auf die Erreichung zentraler strategischer Ziele, die zur Umsetzung der Unternehmensstrategie von wesentlicher Bedeutung sind.

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

Performance Bonus



b. Leistungskriterien des Performance Bonus

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

Nettoerlöse

Grundlage sind die Nettoerlöse gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“). Hierbei handelt es sich um die Umsatzerlöse zuzüglich der Nettozinserträge aus dem Bankgeschäft und der sonstigen betrieblichen Erträge abzüglich der volumenabhängigen Kosten. 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

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. Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat einen Zielwert von 3.264,0 Mio. € festgelegt.

Aus der Festlegung des Zielwertes ergibt sich die Untergrenze, welche bei 85 Prozent des Zielwertes und somit für das Geschäftsjahr 2021 bei 2.774,4 Mio. € liegt. Die Obergrenze liegt bei 110 Prozent des Zielwertes und folglich bei 3.590,4 Mio. €.

Für die Berechnung der Zielerreichung in der Markterwartungskomponente werden die Nettoerlöse „as reported“, welche im Geschäftsjahr 2021 3.509,5 Mio. € betragen, um nicht in der Zielsetzung berücksichtigte M&A-Transaktionen bereinigt. Hierdurch wird eine kongruente Ausgestaltung von Zielsetzung und Zielerreichung sichergestellt. Im Geschäftsjahr 2021 wurden die Nettoerlöse für die Berechnung der Zielerreichung aufgrund der abgeschlossenen Übernahme von ISS, welche nicht im Zielwert berücksichtigt war, um –223,9 Mio. € angepasst. Auf dieser Basis ergibt sich ein Ist-Wert von 3.285,6 Mio. €.

Ermittlung Ist-Wert Nettoerlöse

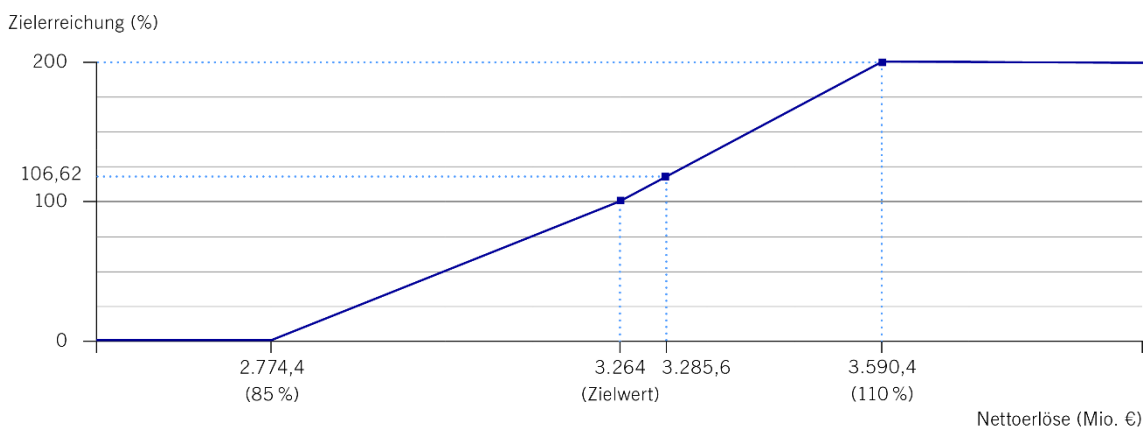
	Nettoerlöse 2021 in Mio. €
„As reported“	3.509,5
Bereinigungen	–223,9
Ist-Wert	3.285,6

Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 106,62 Prozent in der Markterwartungskomponente Nettoerlöse.

Zielerreichung Nettoerlöse

Zielwert in Mio. €	3.264,0
Ist-Wert in Mio. €	3.285,6
Abweichung in %	0,66
Zielerreichung in %	106,62

Zielerreichungskurve Nettoerlöse



Zielerreichung Wachstumskomponente Nettoerlöse

Durch die Wachstumskomponente wird 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 Bestimmung der Wachstumskomponente ist die Kennzahl Nettoerlöse „as reported“ und somit inklusive etwaiger M&A-Effekte maßgeblich.

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

Während die Nettoerlöse im Geschäftsjahr 2020 3.213,8 Mio. € betragen, wurden sie im Geschäftsjahr 2021 auf 3.509,5 Mio. € und damit um 9,20 Prozent gesteigert. Hieraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2021 in der Wachstumskomponente Nettoerlöse eine Zielerreichung von 27,60 Prozent.

Durch die Addition der Zielerreichungen der Markterwartungs- und Wachstumskomponente ergibt sich im Geschäftsjahr 2021 eine Gesamtzielerreichung in den Nettoerlösen von 134,22 Prozent.

Zielerreichung Nettoerlöse 2021

	Markterwartungs- komponente Zielerreichung in %	Wachstumskomponente				Gesamtziel- erreichung Nettoerlöse in %
		Nettoerlöse 2021 in Mio. €	Nettoerlöse 2020 in Mio. €	Entwicklung in %	Zielerreichung in %	
Nettoerlöse	106,62	3.509,5	3.213,8	9,20	27,60	134,22

EBITDA

Grundlage ist das EBITDA gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“). Hierbei handelt es sich um das Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungs- und Wertminderungsaufwand. Eine der wichtigsten Säulen der Unternehmensstrategie ist neben dem absoluten Wachstum auch die Profitabilität dieses Wachstums. Um diese strategische Relevanz abzubilden, ist das EBITDA als eine der zentralen Kennzahlen zur Steuerung der Deutsche Börse AG sowie zur Umsetzung der Unternehmensstrategie als Leistungskriterium im Performance Bonus implementiert.

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

Zielerreichung Markterwartungskomponente EBITDA

Für die Berechnung der Zielerreichung in der Markterwartungskomponente EBITDA wird vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat ein Zielwert festgelegt. Der Zielwert errechnet sich dabei durch die Multiplikation der EBITDA-Marge des Vorjahres mit dem zuvor beschriebenen Zielwert des Leistungskriteriums Nettoerlöse des bevorstehenden Geschäftsjahres. Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat einen Zielwert von 1.898,0 Mio. € festgelegt.

Aus der Festlegung des Zielwertes ergibt sich die Untergrenze, welche bei 85 Prozent des Zielwertes und somit für das Geschäftsjahr 2021 bei 1.613,3 Mio. € liegt. Die Obergrenze liegt bei 110 Prozent des Zielwertes und somit bei 2.087,8 Mio. € für das Geschäftsjahr 2021.

Für die Berechnung der Zielerreichung für die Markterwartungskomponente wird das EBITDA „as reported“, welches im Geschäftsjahr 2021 2.043,1 Mio. € betrug, erstens um die finanziellen Auswirkungen etwaiger nicht budgetierter M&A-Transaktionen im Jahr der rechtlich verbindlichen Vereinbarung der jeweiligen M&A-Transaktion sowie zweitens ggf. um etwaige wesentliche, nicht oder nicht vollständig budgetierte und nicht vom amtierenden Vorstand verursachte außerordentliche Einmaleffekte bereinigt. Im Geschäftsjahr 2021 wurde das EBITDA für die Berechnung der Zielerreichung aufgrund der abgeschlossenen Übernahme von ISS, welche nicht im Zielwert berücksichtigt war, um –63,4 Mio. € angepasst. Auf dieser Basis ergibt sich ein Ist-Wert von 1.979,7 Mio. €.

Ermittlung Ist-Wert EBITDA

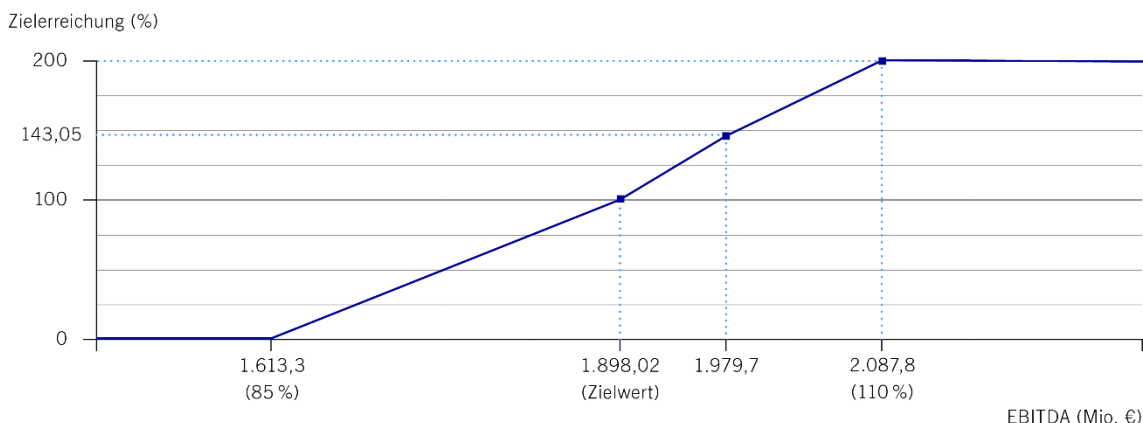
	EBITDA 2021 in Mio. €
„As reported“	2.043,1
Bereinigungen	-63,4
Ist-Wert	1.979,7

Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 143,05 Prozent in der Markterwartungskomponente EBITDA.

Zielerreichung EBITDA

Zielwert in Mio. €	1.898,0
Ist-Wert in Mio. €	1.979,7
Abweichung in %	4,3
Zielerreichung in %	143,05

Zielerreichungskurve EBITDA



Zielerreichung Wachstumskomponente EBITDA

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

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

Während das EBITDA im Geschäftsjahr 2020 1.869,4 Mio. € betrug, wurde es im Geschäftsjahr 2021 auf 2.043,1 Mio. € und damit um 9,29 Prozent gesteigert. Hieraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2021 in der Wachstumskomponente EBITDA eine Zielerreichung von 27,88 Prozent.

Durch die Addition der Zielerreichungen der Markterwartungs- und Wachstumskomponente ergibt sich im Geschäftsjahr 2021 eine Gesamtzielerreichung im EBITDA von 170,92 Prozent.

Zielerreichung EBITDA 2021

	Markterwartungs- komponente Zielerreichung in %	Wachstumskomponente				Gesamtziel- erreichung EBITDA in %
		EBITDA 2021 in Mio. €	EBITDA 2020 in Mio. €	Entwicklung in %	Zielerreichung in %	
EBITDA	143,05	2.043,1	1.869,4	9,29	27,88	170,92

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 anspruchsvoll und klar messbar sind. Um dies sicherzustellen, werden jeweils konkrete Kennzahlen oder Erwartungen für die Zielerreichung vorgegeben. Um eine Verwässerung der Anreizwirkung zu vermeiden, ist die Anzahl auf bis zu vier Ziele pro Vorstandsmitglied und Geschäftsjahr begrenzt.

Die Ziele leiten sich aus der Unternehmensstrategie ab und umfassen deren Umsetzung. Dabei können neben strategischen Projekten und Initiativen auch operative Maßnahmen, die mittelbar oder unmittelbar der Umsetzung der Unternehmensstrategie dienen, herangezogen werden.

Die individuellen Ziele sollen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie 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 ESG-Ziele Teil des Katalogs möglicher individueller Ziele. Durch die Festlegung der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele und die Bewertung ihrer Erreichung stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Umsetzung der Unternehmensstrategie vorangetrieben, nachhaltig verfolgt und der Unternehmenserfolg der Gruppe Deutsche Börse ganzheitlich berücksichtigt wird.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 wurden für alle Mitglieder des Vorstands jeweils vier individuelle Ziele festgelegt.

Vorstand und Aufsichtsrat

Lagebericht

Abschluss und Anhang

Vergütungsbericht | Vergütungsbericht

Weitere Informationen

Im Einklang mit der Unternehmensstrategie „Compass 2023“ der Deutsche Börse AG, die auch einen höheren Beitrag anorganischen Wachstums vorsieht, wurde für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Weimer, für den Finanzvorstand Herrn Pottmeyer sowie für die Geschäftsvorstände Herrn Dr. Book und Herrn Dr. Leithner jeweils die Anbahnung und Umsetzung von M&A eingeschlossen der Post-Merger-Integration als Ziel vereinbart. Für die Geschäftsvorstände war dieses Ziel auf ihre Verantwortungsbereiche Trading & Clearing (Herr Dr. Book) sowie Pre- und Post-Trading (Herr Dr. Leithner) beschränkt.

Weitere individuelle Ziele für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Weimer, die gemäß einer quantitativen Beurteilung festgelegt wurden, betrafen die Akzeptanz und Qualität der Umsetzung der Unternehmensstrategie „Compass 2023“ sowie die Reputation der Gruppe Deutsche Börse.

Den ordentlichen Vorstandsmitgliedern waren die folgenden ressortspezifischen Ziele vorgegeben worden.

Herrn Dr. Böhm, CIO und COO, wurde die Effektivität der IT-Organisation gemäß quantitativer Betrachtung durch den Aufsichtsrat sowie die Erarbeitung einer neuen IT-Strategie, abgestimmt auf die Unternehmensstrategie „Compass 2023“, als Ziel gesetzt.

Herrn Pottmeyer als Finanzvorstand oblag die Sicherstellung einer effektiven und effizienten CFO-Organisation gemäß einer quantitativen Beurteilung durch den Aufsichtsrat.

Die Leistungen der Geschäftsvorstände Herrn Dr. Book und Herrn Dr. Leithner wurden insbesondere anhand ihrer Geschäftsergebnisse gemessen. Diese wurden anhand der Erreichung vorab festgelegter finanzieller Zielvorgaben beurteilt.

Für das Geschäftsjahr 2021 war für Frau Eckert als ein individuelles Ziel die Effektivität der Compliance-Funktion gemäß einer quantitativen Beurteilung durch den Aufsichtsrat und der HR-Arbeit vorgesehen. Als weiteres Ziel wurde ihr die Weiterentwicklung und Umsetzung der HR-Strategie der Gruppe Deutsche Börse gesetzt.

Die Leistung aller ordentlichen Vorstandsmitglieder wurde hinsichtlich ihres Beitrags zu einer ressortübergreifenden, effektiven Zusammenarbeit zur Förderung von Innovation, Agilität und gesamthaften Unternehmensergebnissen gemessen.

Die vom Vorstand kollektiv zu erfüllenden Ziele umfassten das Steuern der Geschäftsaktivitäten im Hinblick auf die gruppenweit anwendbare Regulierung sowie laufende rechtliche Verfahren. Die Geschäftsaktivitäten waren vom Vorstand so zu steuern, dass insbesondere die umfassenden und vielfältigen regulatorischen und gesetzlichen Vorgaben erfüllt und – sofern erforderlich – Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt wurden. Auch diese Leistung war durch den Aufsichtsrat quantitativ zu beurteilen.

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.

Vorstand und Aufsichtsrat

Lagebericht

Abschluss und Anhang

Vergütungsbericht | Vergütungsbericht

Weitere Informationen

c. Gesamtzielerreichung aus dem Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2021 mit Auszahlung in 2022

Der sich aus der Gesamtzielerreichung des Performance Bonus ergebende Betrag wird hälftig in bar ausgezahlt sowie hälftig in Höhe des Netto-Auszahlungsbetrags in Restricted Stock investiert. Die Barauszahlung erfolgt spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzernjahresabschlusses folgt. Durch die performanceabhängigen 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 diese frei verfügen.

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

Zusammenfassung des Performance Bonus 2021

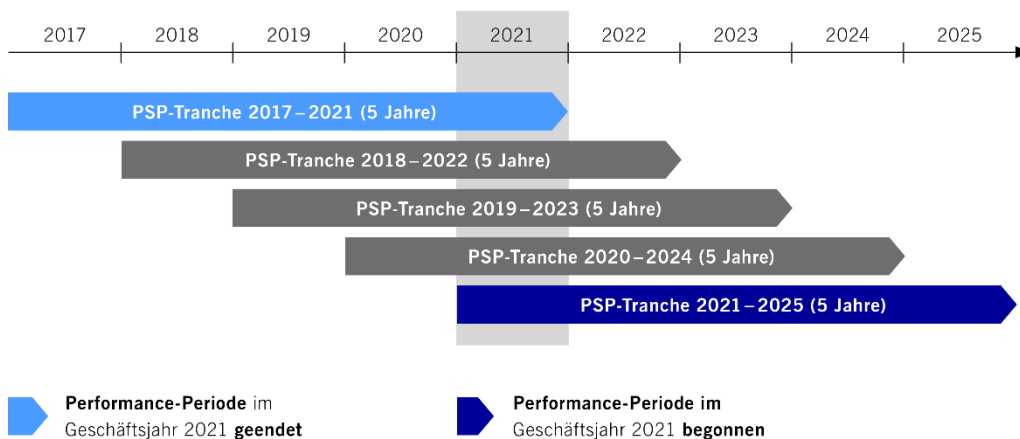
Vorstandsmitglied	Zielbetrag in T€		Zielerreichung in %				Auszahlungsbetrag in T€	
	Baranteil	Restricted Stock	Nettoerlöse	EBITDA	Individuelle Ziele	Gesamt	Bar	Restricted Stock
Dr. Theodor Weimer	1.100,0	1.100,0	134,22	170,92	145,0	150,05	1.650,6	1.650,6
Dr. Christoph Böhm	560,0	560,0	134,22	170,92	100,0	135,05	756,3	756,3
Dr. Thomas Book	516,7	516,7	134,22	170,92	110,0	138,38	715,0	715,0
Heike Eckert	516,7	516,7	134,22	170,92	110,0	138,38	715,0	715,0
Dr. Stephan Leithner	560,0	560,0	134,22	170,92	130,0	145,05	812,3	812,3
Gregor Pottmeyer	560,0	560,0	134,22	170,92	110,0	138,38	774,9	774,9

3.2.2 Performance Shares

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 wurde den Mitgliedern des Vorstands die Performance Share Plan (PSP)-Tranche 2021 zugeteilt. Zudem endete mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 die Performance-Periode der PSP-Tranche 2017. 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 2021 konsolidiert:

Laufende Tranchen Performance Shares



a. Grundlagen der PSP-Tranche 2021

Der Performance Share Plan unterstützt durch die Wahl der finanziellen Leistungskriterien einerseits die Umsetzung der wachstumsorientierten Unternehmensstrategie. Andererseits wird durch die Implementierung von ESG-Zielen in den 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 sog. Performance Shares in Aussicht. Die Anzahl dieser anfänglichen (virtuellen) Performance Shares wird ermittelt, indem der Eurobetrag der jeweiligen individuellen Zielvergütung durch den durchschnittlichen Xetra®-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie im letzten Kalendermonat vor Beginn der Performance-Periode dividiert wird.

Der relevante Zuteilungskurs für die PSP-Tranche 2021, welche zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 zugeteilt wurde und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endet, betrug 138,22 €. 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:

Zuteilung der PSP-Tranche 2021

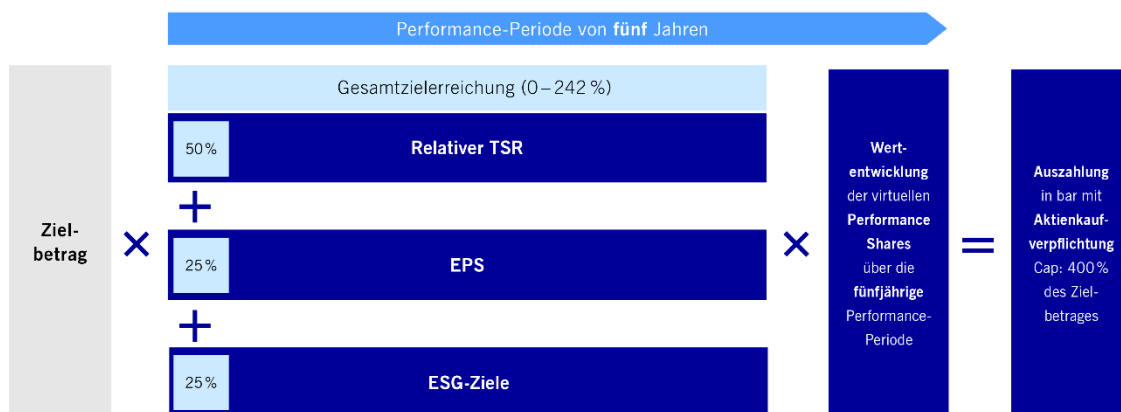
Vorstandsmitglied	Zielbetrag in T€	Zuteilungskurs in €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Anzahl maximal möglicher Performance Shares (250% Zielerreichung)
Dr. Theodor Weimer	1.300,0	138,22	9.406	23.515
Dr. Christoph Böhm	560,0	138,22	4.052	10.130
Dr. Thomas Book	516,7	138,22	3.739	9.348
Heike Eckert	516,7	138,22	3.739	9.348
Dr. Stephan Leithner	560,0	138,22	4.052	10.130
Gregor Pottmeyer	560,0	138,22	4.052	10.130

Nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung in Bezug auf die Performance Shares ermittelt. Die Ermittlung der Gesamtzielerreichung in den Performance Shares erfolgt anhand der Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (TSR), Earnings per Share (EPS) und ESG-Ziele. 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. Die Zielerreichung in den Leistungskriterien relativer TSR und EPS wird nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode festgestellt. Hingegen wird in den ESG-Zielen die Zielerreichung nach Ablauf jedes Geschäftsjahres verbindlich festgestellt (sog. Lock-in). Die finale Ermittlung der Zielerreichung in den ESG-Zielen erfolgt nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode mit Hilfe einer Durchschnittsbildung über die Zielerreichungen der jeweiligen Geschäftsjahre.

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 im letzten Kalendermonat vor Ende der Performance-Periode, zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie ausgezahlten Dividenden, multipliziert. Somit wird zudem die Wertentwicklung der Deutsche Börse-Aktie über die fünfjährige Performance-Periode berücksichtigt. Diese 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, der auf die Billigung des Konzernjahresabschlusses nach Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt, fällig.

Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, den gesamten Auszahlungsbetrag nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren.

Performance Shares



b. Leistungskriterien der PSP-Tranche 2021

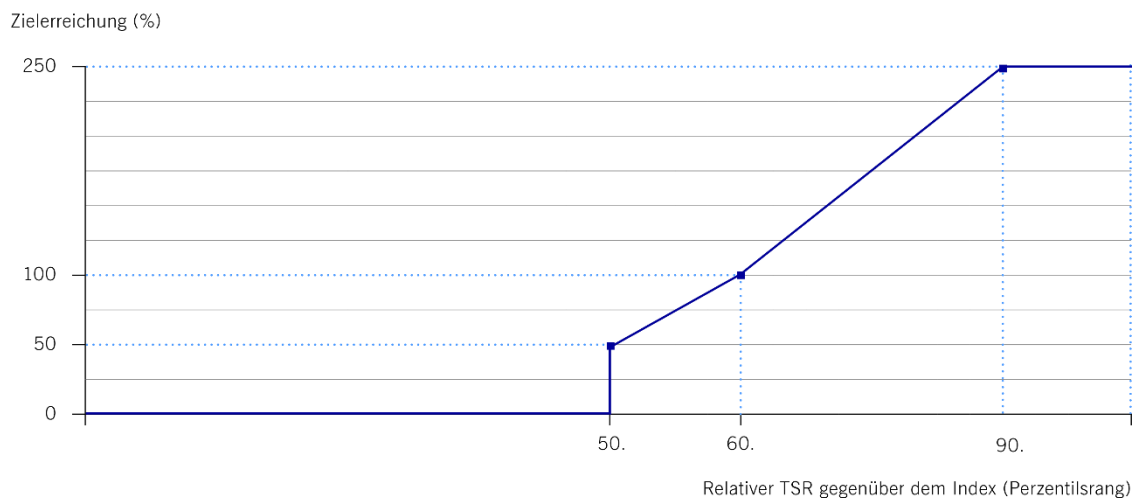
Relativer Total Shareholder Return

Mit der Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zu den Unternehmen des branchenspezifischen Index STOXX® Europe 600 Financials 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 Vergleichsgruppe geschaffen.

Die mögliche Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 50 Prozent gewichteten Leistungskriterium reicht von 0 Prozent bis 250 Prozent. Mit einer ambitionierten Festlegung der Zielerreichungskurve, die insbesondere den Beginn einer Auszahlung erst ab Übertreffen des Medians vorsieht, betont der Aufsichtsrat auch in Bezug auf den Total Shareholder Return den Pay for Performance-Gedanken der Vorstandsvergütung in besonderem Maße.

Im Detail stellt sich die Zielerreichungskurve des relativen TSR wie folgt dar:

Zielerreichungskurve Relativer TSR



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

Earnings per Share (EPS)

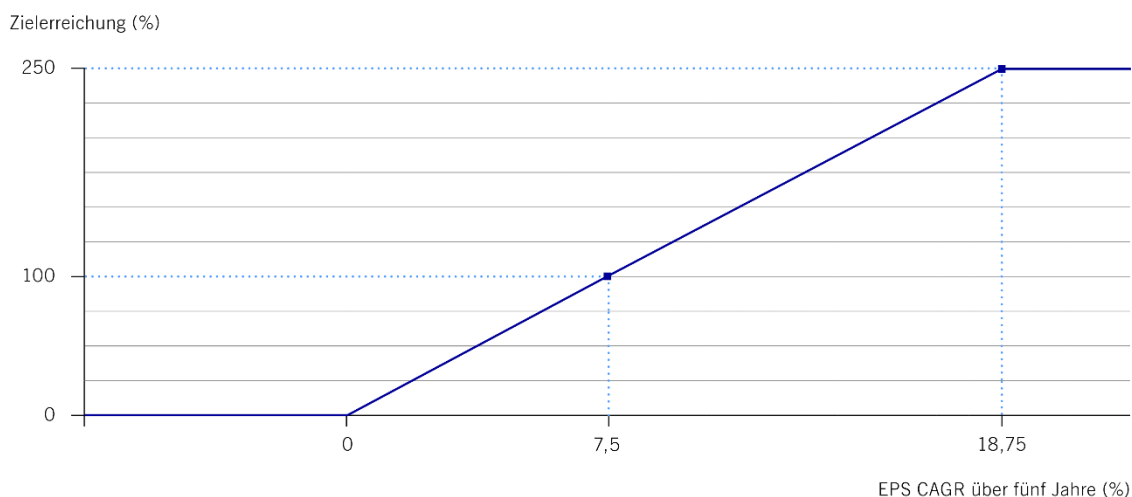
Als internes finanzielles Leistungskriterium wird die Kennzahl Earnings per Share (EPS) genutzt. Grundlage für das Leistungskriterium ist das EPS gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“). Das EPS stellt neben den Nettoerlösen und dem EBITDA die dritte zentrale Kennzahl zur Messung der erfolgreichen Umsetzung der Wachstumsstrategie dar. Durch die Implementierung des 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 EPS als Leistungskriterium für die Performance Shares wird somit auch gewährleistet, dass nur langfristig erfolgreiche M&A belohnt werden, da sich etwaige Fehlinvestitionen negativ im EPS niederschlagen würden.

Die Entwicklung des EPS wird mittels der jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) über die fünfjährige Performance-Periode gemessen.

Die mögliche Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 25 Prozent gewichteten Leistungskriterium reicht von 0 Prozent bis 250 Prozent. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat eine EPS CAGR von 7,5 Prozent p. a. über die Performance-Periode festgelegt. Die Obergrenze wurde auf 18,75 Prozent p. a., die Untergrenze auf 0 Prozent p. a. gelegt.

Im Detail stellt sich die Zielerreichungskurve des EPS wie folgt dar:

Zielerreichungskurve EPS



Für die Berechnung der Zielerreichung wird das EPS „as reported“ um etwaige Abschreibungen von immateriellen Vermögenswerten, sog. Price Purchase Allocations (PPA), sowie um Transaktionskosten in Fällen von großen M&A-Transaktionen, die einen Wert von mehr als 1 Mrd. € aufweisen, bereinigt. Die PPA-Korrektur trägt dem Geschäftsmodell der Deutsche Börse AG und möglichen M&A-Zielen Rechnung, 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 EPS sowie etwaige Bereinigungen werden nach Ablauf der Performance-Periode der jeweiligen PSP-Tranche offengelegt.

ESG-Ziele

Zur weitergehenden Förderung der nachhaltigen Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse bilden ESG-Ziele 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 ESG-Ziele werden auf der Grundlage eines Kriterienkatalogs mit den vier Kategorien „Externe Sicht“, „Mitarbeitendenzufriedenheit“, „Ausbau des ESG-Geschäfts“ und „CO₂-Neutralität“ festgelegt, um die verschiedenen ESG-Aspekte widerzuspiegeln und ganzheitlich abzudecken.

Überblick ESG-Ziele

Kategorie	Externe Sicht	Mitarbeitendenzufriedenheit	Ausbau des ESG-Geschäfts	CO ₂ -Neutralität
Zielsetzung	Erzielung guter Ergebnisse in drei führenden unabhängigen ESG-Ratings	Erzielung guter Ergebnisse in der Mitarbeitendenbefragung	Wachstum der Nettoerlöse mit ESG-Produkten	Erreichen und Erhalt von CO ₂ -Neutralität
Gewichtung	6,25 %	6,25 %	6,25 %	6,25 %
Logik	5-Jahres-Ziel mit jährlichem Lock-in			

Die Ziele in diesen vier Kategorien sind klar messbar und jeweils mit Zielerreichungskurven hinterlegt. Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung aus dem Leistungskriterium ESG-Ziele werden in einem ersten Schritt die Zielerreichungsgrade der vier Kategorien „Externe Sicht“, „Mitarbeitendenzufriedenheit“, „Ausbau des ESG-Geschäfts“ und „CO₂-Neutralität“ 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 mit 25 Prozent gewichteten Leistungskriterium liegt zwischen 0 Prozent und 217,5 Prozent. Die jährlich festgestellte Zielerreichung im Leistungskriterium ESG-Ziele sowie die Zielerreichungen in den einzelnen Kategorien der ESG-Ziele werden nach Ablauf jeden Geschäftsjahres offengelegt.

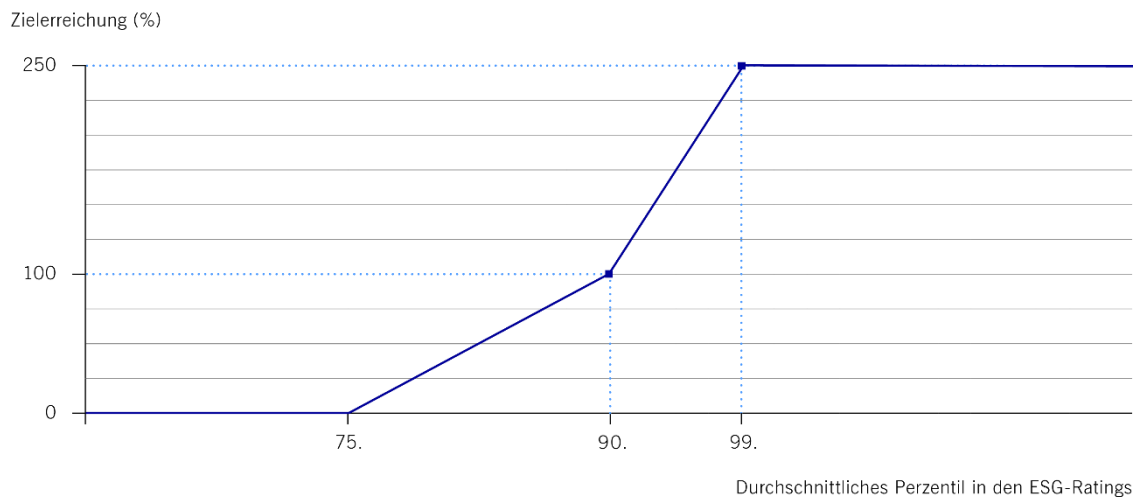
Externe Sicht

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 mit 6,25 Prozent gewichteten 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.

Im Detail stellt sich die Zielerreichungskurve für die Kategorie „Externe Sicht“ wie folgt dar:

Zielerreichungskurve ESG-Ratings



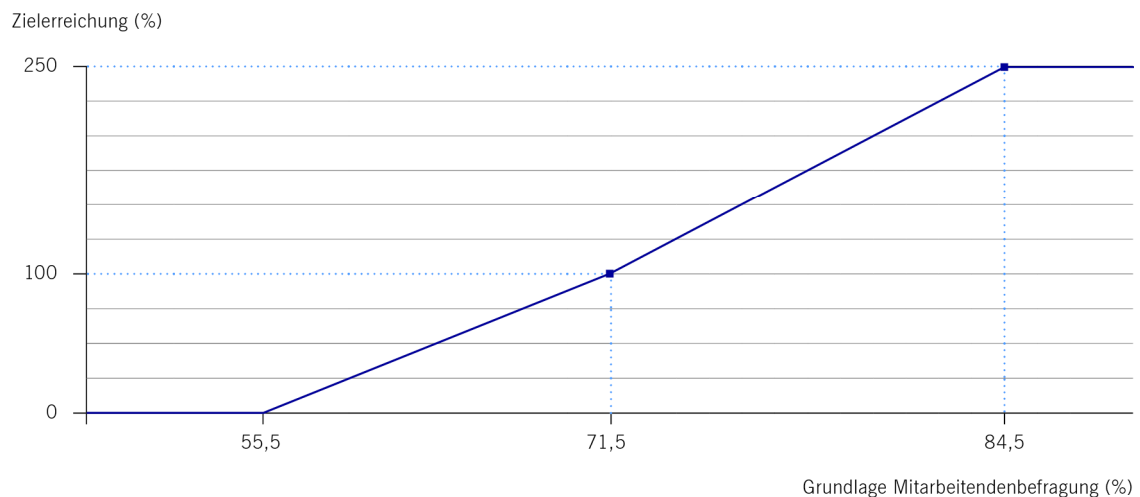
Mitarbeitendenzufriedenheit

Die Deutsche Börse AG verfolgt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie auch eine nachhaltige Personalpolitik. Hierzu gehört insbesondere eine hohe Mitarbeitendenzufriedenheit. Um dies zu unterstreichen, 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 mit 6,25 Prozent gewichteten 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.

Im Detail stellt sich die Zielerreichungskurve für die Kategorie „Mitarbeitendenzufriedenheit“ wie folgt dar:

Zielerreichungskurve Mitarbeitendenbefragung



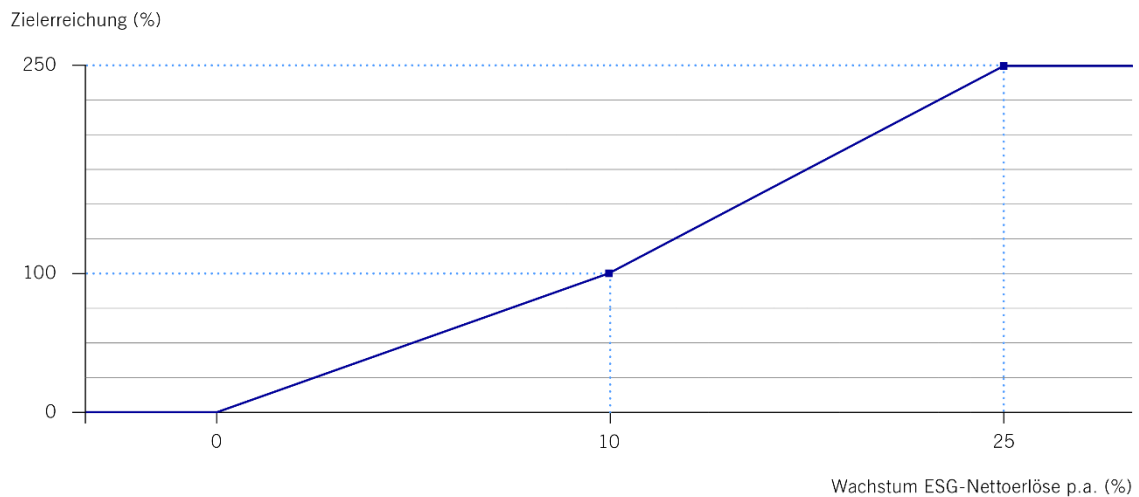
Ausbau des ESG-Geschäfts

Ein wesentlicher Teil der Wachstumsstrategie der Deutsche Börse AG besteht darin, das ESG-Geschäft auszubauen und in diesem Bereich weiter zu wachsen. Als drittes ESG-Ziel dient daher das Wachstum der Nettoerlöse mit ESG-Produkten und ESG-Dienstleistungen (detaillierte Ausführungen zu ESG-Produkten und ESG-Dienstleistungen lassen sich dem Abschnitt „Definition unserer ESG-Nettoerlöse“ im zusammengefassten Lagebericht entnehmen).

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 Prozent gewichteten 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.

Im Detail stellt sich die Zielerreichungskurve für die Kategorie „Ausbau des ESG-Geschäfts“ wie folgt dar:

Zielerreichungskurve ESG-Geschäft



CO₂-Neutralität

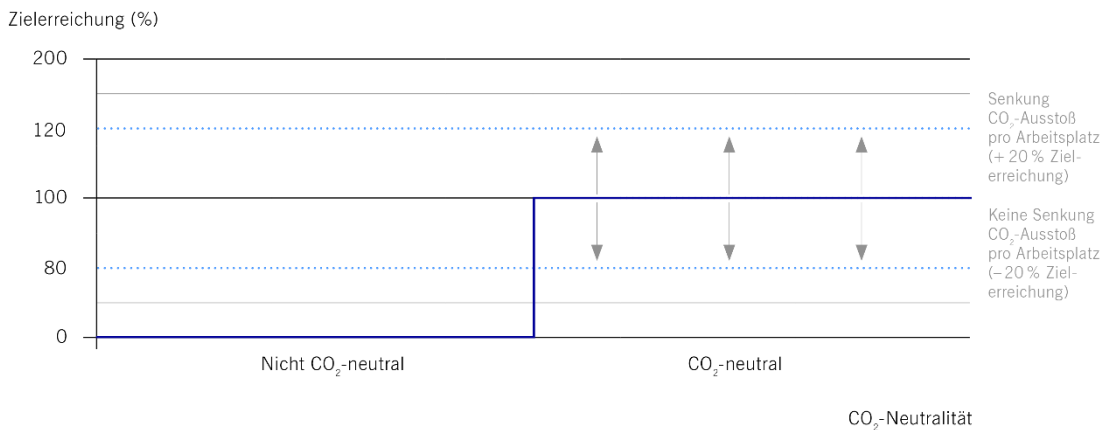
Ein weiteres bedeutendes ESG-Ziel ist es, die CO₂-Neutralität für die Gruppe Deutsche Börse zu erreichen und zu erhalten.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 Prozent gewichteten 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 gesenkt werden. Im Falle einer Senkung des CO₂-Ausstoßes wird die Zielerreichung in der Kategorie CO₂-Neutralität um 20 Prozent erhöht. Gelingt dies nicht, verringert sich die Zielerreichung um 20 Prozent. Aufgrund des hohen Anteils an Gebäudeenergie erfolgt die Berechnung pro Arbeitsplatz.

Im Detail stellt sich die Zielerreichungskurve für die Kategorie „CO₂-Neutralität“ wie folgt dar:

Zielerreichungskurve CO₂-Neutralität



Zielerreichung in den ESG-Zielen

Für das Geschäftsjahr 2021 wurde in den ESG-Zielen eine durchschnittliche Zielerreichung von 174,82 Prozent erreicht und festgeschrieben.

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

Zielerreichung in den ESG-Zielen

		Zielerreichung in %				
	Geschäftsjahr	Externe Sicht	Mitarbeitenden-zufriedenheit	Ausbau des ESG-Geschäfts	CO ₂ -Neutralität	Durchschnitt
PSP-Tranche 2021	2021	188,89	140,38	250,00	120,00	174,82
	2022	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022				
	2023	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023				
	2024	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024				
	2025	Feststellung der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025				

c. Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der PSP-Tranche 2017

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 endete die fünfjährige Performance-Periode der PSP-Tranche 2017. Die PSP-Tranche 2017 basierte auf dem Vergütungssystem, welches mit Wirkung zum 1. Januar 2016 vom Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung am 11. Mai 2016 mit einer Zustimmung von 84,19 Prozent gebilligt wurde (Vergütungssystem 2016). Die Zielerreichung aus der PSP-Tranche 2017 wurde auf Basis der gleichgewichteten Leistungskriterien „Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses“ und „TSR-Performance“ gemessen.

Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses

Beim Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses handelt es sich um das Wachstum des bereinigten Periodenüberschusses, der den Anteilseignern der Deutsche Börse AG für das entsprechende Geschäftsjahr zuzuordnen ist. Der Aufsichtsrat bestimmt innerhalb der Performance-Periode von fünf Jahren nach jedem Geschäftsjahr den Zielerreichungsgrad für das Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses und legt ihn entsprechend fest (jährlicher Lock-in). Der Zielerreichungsgrad am Ende der jeweiligen Performance-Periode ist der Durchschnitt der über die fünf Jahre erreichten jährlichen Zielerreichungsgrade. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent und 250 Prozent betragen.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde der bereinigte Konzern-Jahresüberschuss der Deutsche Börse AG von 1.204,3 Mio. € im Vorjahr auf 1.302,6 Mio. € und somit um 8,16 Prozent gesteigert. Vom unbereinigten Konzern-Jahresüberschuss (1.209,7 Mio. €) unterscheidet er sich durch die Bereinigung von Sondereffekten, welche durch organisatorische Restrukturierungsmaßnahmen und M&A-Aktivitäten entstanden. Zusätzlich wurden Kosten für Rechtsstreitigkeiten bereinigt.

Die Steigerung von 8,16 Prozent entspricht einer Zielerreichung von 103,96 Prozent für das Geschäftsjahr 2021.

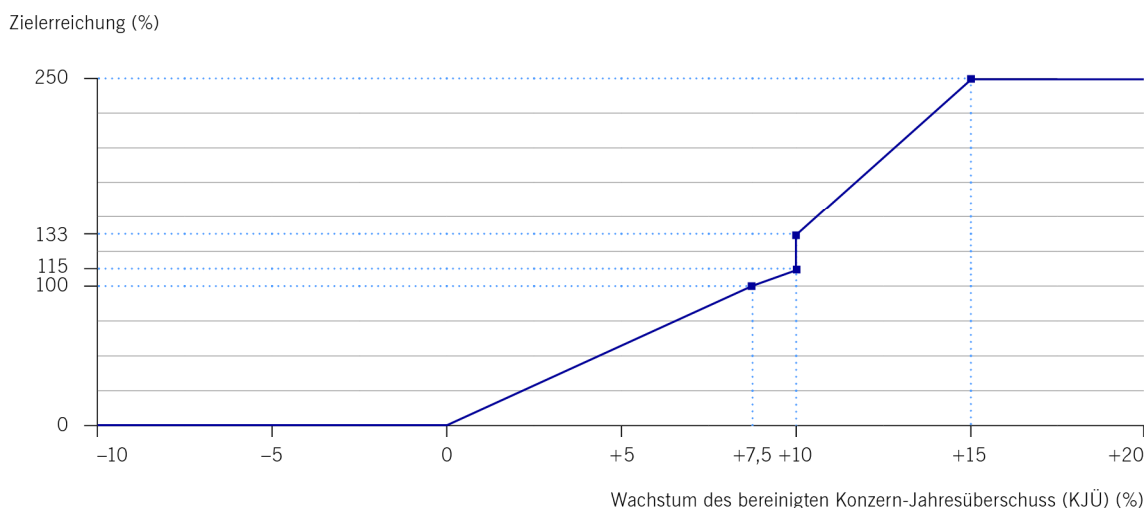
Insgesamt wurde für das Leistungskriterium „Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses“ für die PSP-Tranche 2017 eine Zielerreichung von 142,64 Prozent festgestellt.

Die folgenden Übersichten stellen die einzelnen Zielerreichungen über die Performance-Periode hinweg sowie die Zielerreichungskurve dar:

Zielerreichung Konzern-Jahresüberschuss

Geschäftsjahr	Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses in %	Zielerreichung in %
2017	9,38	111,25
2018	17,00	250,00
2019	10,26	139,40
2020	8,93	108,58
2021	8,16	103,96
Ø Zielerreichung		142,64

Zielerreichungskurve Konzern-Jahresüberschuss



TSR-Performance

Die relative Total Shareholder Return (TSR)-Performance der Deutsche Börse-Aktie ergibt sich aus der Positionierung (Ranking) der Deutsche Börse AG im Vergleich zu den im STOXX® Europe 600 Financials-Index enthaltenen Unternehmen. Die Positionierung wird auf Basis der TSR-Performance, die durch den Vergleich des TSR am Anfang und Ende der Performance-Periode gemessen wird, ermittelt. Die mögliche Zielerreichung reicht von 0 Prozent bis maximal 250 Prozent.

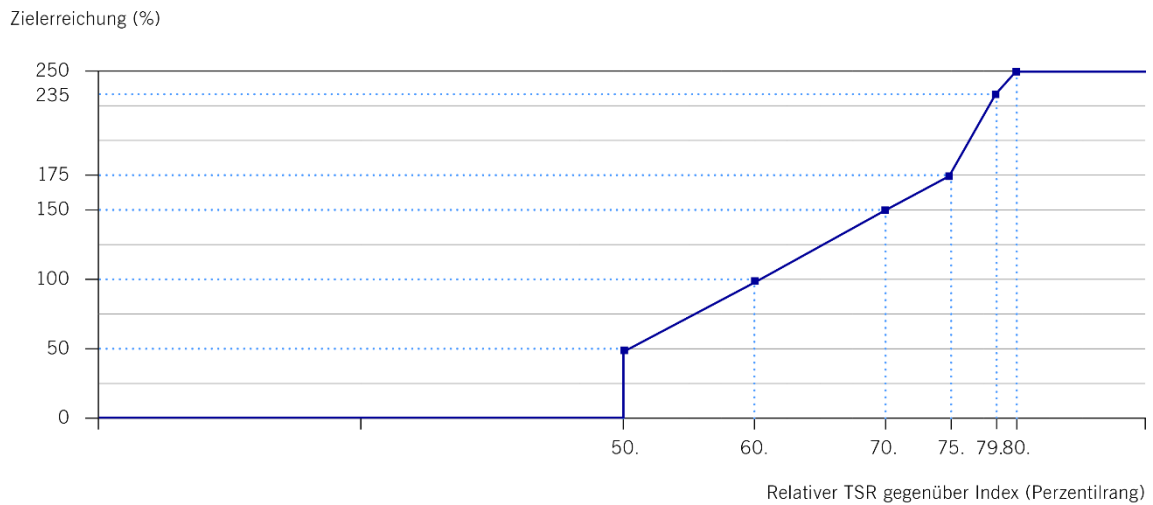
Für das Leistungskriterium „TSR-Performance“ wurde für die PSP-Tranche 2017 eine Zielerreichung von 235,0 Prozent festgestellt.

Die folgenden Übersichten stellen die Zielerreichung in der TSR-Performance sowie die Zielerreichungskurve dar:

Zielerreichung Relativer TSR

Ist-Perzentilsrang	79.
Zielerreichung in %	235,0

Zielerreichungskurve Relativer TSR



Auf Basis der Zielerreichungen in den beiden Leistungskriterien ergibt sich eine Gesamtzielerreichung von 188,82 Prozent in der PSP-Tranche 2017.

Die nachfolgende Tabelle bietet einen zusammenfassenden Überblick über die wesentlichen Elemente der PSP-Tranche 2017:

PSP-Tranche 2017

Zum 31. Dezember amtierende Vorstandsmitglieder	Zielbetrag in T€	Zuteilungs- kurs in €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Gesamtziel- erreichung in %	Finale Anzahl Performance Shares	Schluss- kurs ¹⁾ in €	Auszahlungs- betrag in €
Gregor Pottmeyer	560,0	75,03	7.464	188,82	14.094	141,35	2.181,0

1) Zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden in Höhe von 13,40 €

Die Auszahlung aus der PSP-Tranche 2017 erfolgt in drei gleichen Tranchen in den Jahren 2022 bis 2024. Der Auszahlungsbetrag muss nach Abzug von Steuern in Aktien der Deutsche Börse AG investiert werden. Der Aktienerwerb erfolgt dabei gemäß dem dafür vorgesehenen automatisierten und unter Punkt 4 beschriebenen Verfahren.

4 Share Ownership Guidelines

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

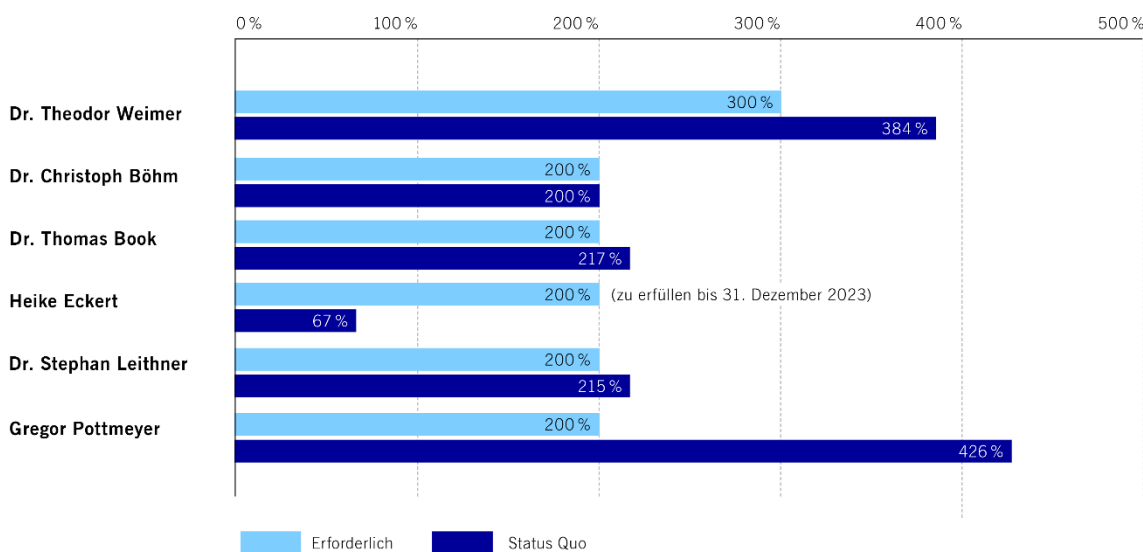
Die Share Ownership Guidelines sind ein wesentliches Element, um die Interessen des Vorstands noch weiter an die der Aktionär*innen anzuleichen. Zudem wird die Vergütung des Vorstands hierdurch weiter auf den strategisch angestrebten langfristigen Unternehmenserfolg der Deutsche Börse AG ausgerichtet. Das Vergütungssystem verpflichtet den Vorstandsvorsitzenden 200 Prozent, die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 Prozent ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung in Aktien der Deutsche Börse AG zu halten. Abweichend hiervon beträgt aufgrund einer früheren vertraglichen Vereinbarung die Verpflichtung für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder im Fall des Vorstandsvorsitzenden 300 Prozent und im Fall der ordentlichen Mitglieder des Vorstands 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 innerhalb von vier Jahren 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 Pottmeyer und Herrn Dr. Weimer wurden zum 31. Dezember 2018 bzw. 31. Dezember 2020 bewertet. Hierbei wurde die Erfüllung der Share Ownership Guidelines festgestellt. Für Herrn Dr. Böhm, Herrn Dr. Book sowie Herrn Dr. Leithner fand die Bewertung ihrer Aktienstände zum 31. Dezember 2021 statt. Auch in diesen Fällen wurde die Erfüllung der Share Ownership Guidelines festgestellt. Bis auf Frau Eckert, deren Aufbauphase der Share Ownership Guidelines am 31. Dezember 2023 endet, haben somit alle Vorstandsmitglieder die Share Ownership Guidelines erfüllt.

Share Ownership Guidelines

Vorstandsmitglied	Erforderlich		Status quo		Ende der Aufbauphase
	Prozentsatz der Grundvergütung	Betrag in T€	Betrag in T€	Prozentsatz der Grundvergütung	
Dr. Theodor Weimer	300	4.500,0	5.759,6	384	31. Dezember 2020
Dr. Christoph Böhm	200	1.440,0	1.440,0	200	31. Dezember 2021
Dr. Thomas Book	200	1.300,0	1.408,9	217	31. Dezember 2021
Heike Eckert	200	1.300,0	433,3	67	31. Dezember 2023
Dr. Stephan Leithner	200	1.440,0	1.547,6	215	31. Dezember 2021
Gregor Pottmeyer	200	1.440,0	3.067,1	426	31. Dezember 2018

5 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).

Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf der Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernjahresabschlusses, kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungskomponenten zurückfordern (Performance 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 2021 lagen keine Gründe für eine Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelungen vor, weshalb keine Rückforderung oder Reduzierung einer erfolgsabhängigen Vergütung seitens des Aufsichtsrats erfolgte.

6 Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens

6.1 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 Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch die voraussichtliche Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahres.

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 Zielbetrags.

6.2 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit aus wichtigem Grund

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

6.3 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.

7 Angaben zu Leistungen von Dritten

Für das Geschäftsjahr 2021 haben die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von Dritten für ihre Vorstandstätigkeit erhalten.

8 Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

8.1 Gewährte und geschuldete Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung inkl. 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 2021 erfolgt ist oder erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 erfolgt. Daher wird beispielsweise im Rahmen der einjährigen variablen Vergütung der Performance Bonus (Baranteil) für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 erfolgt.

Bei der dargestellten Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 handelt es sich dabei um:

- die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Grundvergütung
- die im Geschäftsjahr 2021 angefallenen Nebenleistungen
- den für das Geschäftsjahr 2021 festgestellten Performance Bonus (Baranteil) 2021, der im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt wird
- den für das Geschäftsjahr 2021 festgestellten Performance Bonus (Restricted Stock) 2021, der im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt und investiert wird
- die im Geschäftsjahr 2017 zugeteilte und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 beendete Tranche der Performance Shares, die zu jeweils einem Drittel im Geschäftsjahr 2022, 2023 und 2024 ausbezahlt wird

Ergänzend wird als Teil der Vorstandsvergütung der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 der Altersversorgungszusagen für das Geschäftsjahr 2021 in den Tabellen ausgewiesen.

Vorstand und Aufsichtsrat

Lagebericht

Abschluss und Anhang

Vergütungsbericht | Vergütungsbericht

Weitere Informationen

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG (Teil 1)

Dr. Theodor Weimer
(Vorsitzender)

Dr. Christoph Böhm
(CIO/COO)

	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	1.500,0	30,8	1.500,0	31,3	720,0	31,9	720,0	35,3
Nebenleistungen	60,5	1,2	61,4	1,3	28,5	1,3	55,3	2,7
Einjährige variable Vergütung	1.650,6	34,0	1.619,8	33,7	756,3	33,4	631,2	31,0
Performance Bonus (Baranteil)	1.650,6	–	1.619,8	–	756,3	–	631,2	–
Mehrjährige variable Vergütung	1.650,6	34,0	1.619,8	33,7	756,3	33,4	631,2	31,0
Performance Bonus (Restricted Stock)	1.650,6	–	1.619,8	–	756,3	–	631,2	–
Performance Shares Tranche 2016–2020	0	–	0	–	0	–	0	–
Performance Shares Tranche 2017–2021	0	–	0	–	0	–	0	–
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	4.861,7	100,0	4.801,0	100,0	2.261,1	100,0	2.037,7	100,0
bAV-Dienstzeitaufwand	782,4	–	1.126,8	–	351,8	–	386,7	–
Gesamtvergütung (inkl. bAV-Dienstzeitaufwand)	5.644,1	–	5.927,8	–	2.612,9	–	2.424,4	–

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG (Teil 2)

Dr. Thomas Book
(verantwortlich für Trading & Clearing)

Heike Eckert
(verantwortlich für HR & Compliance,
Arbeitsdirektorin; seit 1. Juli 2020)

	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	650,0	30,9	650,0	31,9	650,0	30,8	325,0	34,7
Nebenleistungen	27,2	1,3	32,2	1,5	25,7	1,2	12,5	1,3
Einjährige variable Vergütung	715,0	33,9	678,5	33,3	715,0	34,0	299,8	32,0
Performance Bonus (Baranteil)	715,0	–	678,5	–	715,0	–	299,8	–
Mehrjährige variable Vergütung	715,0	33,9	678,5	33,3	715,0	34,0	299,8	32,0
Performance Bonus (Restricted Stock)	715,0	–	678,5	–	715,0	–	299,8	–
Performance Shares Tranche 2016–2020	0	–	0	–	0	–	0	–
Performance Shares Tranche 2017–2021	0	–	0	–	0	–	0	–
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	2.107,2	100,0	2.039,2	100,0	2.105,7	100,0	937,1	100,0
bAV-Dienstzeitaufwand	502,1	–	514,8	–	345,0	–	218,3	–
Gesamtvergütung (inkl. bAV-Dienstzeitaufwand)	2.609,3	–	2.554,0	–	2.450,7	–	1.155,4	–

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG (Teil 3)

Dr. Stephan Leithner
(verantwortlich für Pre- & Post-Trading)

Gregor Pottmeyer
(Finanzvorstand)

	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	720,0	30,4	720,0	32,6	720,0	16,0	720,0	16,0
Nebenleistungen	22,3	1,0	17,3	0,8	35,8	0,8	35,2	0,8
Einjährige variable Vergütung	812,3	34,3	735,4	33,3	774,9	17,3	735,4	16,3
Performance Bonus (Baranteil)	812,3	–	735,4	–	774,9	–	735,4	–
Mehrfährige variable Vergütung	812,3	34,3	735,4	33,3	2.955,9	65,9	3.010,1	66,9
Performance Bonus (Restricted Stock)	812,3	–	735,4	–	774,9	–	735,4	–
Performance Shares Tranche 2016–2020	0	–	0	–	0	–	2.274,7 ¹⁾	–
Performance Shares Tranche 2017–2021	0	–	0	–	2.181,0 ²⁾	–	0	–
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 AktG	2.366,9	100,0	2.208,1	100,0	4.486,6	100,0	4.500,7	100,0
bAV-Dienstzeitaufwand	346,4	–	378,3	–	319,8	–	317,3	–
Gesamtvergütung (inkl. bAV-Dienstzeitaufwand)	2.713,3	–	2.586,4	–	4.806,4	–	4.818,0	–

1) Die Auszahlung des Betrags erfolgt in drei gleich großen Tranchen in den Geschäftsjahren 2021, 2022 und 2023.

2) Die Auszahlung des Betrags erfolgt in drei gleich großen Tranchen in den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024.

8.2 Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 endete die Performance-Periode der PSP-Tranche 2017. Im Falle der ehemaligen Vorstandsmitglieder erfolgt die Auszahlung der PSP-Tranche 2017 nach Ablauf der Performance-Periode im Folgejahr als Einmalbetrag.

Die folgende Tabelle bietet einen zusammenfassenden Überblick über die wesentlichen Elemente der PSP-Tranche 2017:

PSP-Tranche 2017

Ehemalige Vorstandsmitglieder	Zielbetrag in T€	Zuteilungs- kurs in €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Gesamtziel- erreichung in %	Finale Anzahl Performance Shares	Schluss- kurs ¹⁾ in €	Auszahlungs- betrag in T€
Carsten Kengeter	1.300,0	75,03	17.327	188,82	32.717	141,35	5.063,0
Andreas Preuß	701,4	75,03	9.348	188,82	17.651	141,35	2.731,5
Hauke Stars	516,7	75,03	6.887	188,82	13.004	141,35	2.012,4
Jeffrey Tessler	556,7	75,03	7.420	188,82	14.011	141,35	2.168,2

1) Zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden in Höhe von 13,40 €

Weiterführende Informationen zu den Leistungskriterien sowie den Zielerreichungen der PSP-Tranche 2017 finden sich im Abschnitt „Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der PSP-Tranche 2017“.

Vorstand und Aufsichtsrat

Lagebericht

Abschluss und Anhang

Vergütungsbericht | Vergütungsbericht

Weitere Informationen

Zusätzlich sind Herrn Preuß Pensionsleistungen in Höhe von 437,8 T € gezahlt worden. Somit setzt sich seine gewährte und geschuldete Vergütung zu 13,8 Prozent aus erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten und zu 86,2 Prozent aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen.

Mit Ausnahme der PSP-Tranche 2017 wurde den weiteren oben aufgeführten ehemaligen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung gewährt und geschuldet. Daher setzt sich deren Vergütung zu 100 Prozent aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen.

Daneben haben im Geschäftsjahr 2021 weitere ehemalige Vorstandsmitglieder Pensionszahlungen erhalten. An Herrn Frank Gerstenschläger, Mitglied des Vorstands bis 31. März 2013, sind im Rahmen seiner Pensionszusage 211,8 T € gezahlt worden. An Herrn Michael Kuhn, Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2012, sind im Rahmen seiner Pensionszusage 3.465,0 T € gezahlt worden. Die Vergütung dieser Vorstandsmitglieder setzt sich somit zu 100 Prozent aus erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten zusammen.

Ferner sind im Geschäftsjahr 2021 im Rahmen von Pensionszusagen an elf weitere vor 2012 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder 2.335,7 T € gezahlt worden.

IV Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

1 Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Deutsche Börse AG wurde von der Hauptversammlung 2020 mit 99,25 Prozent beschlossen und ist seit dem 1. Mai 2020 in Kraft.

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Dies entspricht der Anregung G.18 S. 1 DCGK in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019. Die reine Festvergütung des Aufsichtsrats stärkt dessen Unabhängigkeit und stellt einen Ausgleich zu der überwiegend variabel ausgestalteten und an der Wachstumsstrategie der Gruppe Deutsche Börse ausgerichteten Vergütung des Vorstands dar. Sie trägt dadurch zur Verwirklichung der Geschäftsstrategie bei und fördert die langfristige Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Jahresvergütung von 85 T € (bis 30. April 2020 70 T €). In Einklang mit Empfehlung G.17 DCGK in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 erhöht sich die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter sowie für den Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen. Die Vergütung des Vorsitzenden liegt bei 220 T € (bis 30. April 2020 170 T €). Die Vergütung für den stellvertretenden Vorsitzenden liegt bei 125 T € (bis 30. April 2020 105 T €). Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten zusätzlich für jedes Amt in einem Ausschuss eine weitere feste jährliche Vergütung von 30 T €. Im Falle eines Amtes im Prüfungsausschuss beträgt diese Vergütung 35 T €. Die Vergütung von Ausschussvorsitzenden beträgt 40 T €, die des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses beträgt 75 T € (bis 30. April 2020 60 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, in der sie persönlich als Mitglied oder Gast anwesend sind, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1 T €. Für mehrere Sitzungen, die an einem oder an aufeinander folgenden Tagen stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gewährt.

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 externen unabhängigen Experten beraten lassen. Angesichts des besonderen Charakters der Tätigkeit des Aufsichtsrats wird bei der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung demgegenüber regelmäßig kein vertikaler Vergleich mit der Vergütung der Arbeitnehmer der Deutsche Börse AG oder der Gruppe Deutsche Börse vorgenommen.

Abhängig vom Ergebnis der Vergleichsbetrachtung und 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.

2 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 AktG

	Festvergütung			Ausschussvergütung			Sitzungsgeld			Gesamtvergütung	
	2021 in T€	in %	2020 in T€	2021 in T€	in %	2020 in T€	2021 in T€	in %	2020 in T€	2021 in T€	2020 in T€
Martin Jetter (Vorsitzender) ¹	220,0	70,5	170,0	80,0	25,6	80,0	12,0	3,9	9,0	312,0	259,0
Dr. Joachim Faber (ehemaliger Vorsitzender) ²	0,0	0,0	70,8	0,0	0,0	33,4	0,0	0,0	5,0	0,0	109,2
Prof. Dr. Nadine Absenger	85,0	71,1	80,0	34,6	28,9	35,0	0,0	0,0	5,0	119,6	120,0
Dr. Markus Beck (stellvertretender Vorsitzender) ³	88,3	53,4	80,0	62,1	37,5	65,0	15,0	9,10	11,0	165,4	156,0
Katrin Behrens ⁴	14,2	85,0	0,0	2,5	15,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0
Karl-Heinz Flöther	85,0	66,9	80,0	40,0	31,5	51,3	2,0	1,6	5,0	127,0	136,3
Dr. Andreas Gottschling	85,0	51,5	42,5	75,0	45,5	37,5	5,0	3,0	2,0	165,0	82,0
Dr. Anja Greenwood ⁴	14,2	74,0	0,0	5,0	26,0	0,0	0,0	0,0	0,0	19,2	0,0
Oliver Greie ⁵	49,6	66,1	0,0	20,4	27,2	0,0	5,0	6,7	0,0	75,0	0,0
Susann Just-Marx	85,0	58,1	80,0	60,4	41,2	60,0	1,0	0,7	4,0	146,4	144,0
Achim Karle	85,0	55,4	80,0	60,4	39,4	60,0	8,0	5,2	7,0	153,4	147,0
Cornelis Johannes Nikolaas Kruijssen ⁶	77,9	55,3	80,0	55,0	39,0	60,0	8,0	5,7	7,0	140,9	147,0
Barbara Lambert	85,0	43,8	80,0	105,0	54,1	100,0	4,0	2,1	5,0	194,0	185,0
Prof. Dr. Joachim Nagel ⁷	0,0	0,0	37,5	0,0	0,0	37,5	0,0	0,0	4,0	0,0	79,0
Michael Rüdiger	85,0	54,5	56,7	65,0	41,7	43,3	6,0	3,8	5,0	156,0	105,0
Peter Sack ⁴	14,2	70,3	0,0	5,0	24,8	0,0	1,0	4,9	0,0	20,2	0,0
Dr. Carsten Schäfer ⁶	77,9	58,2	80,0	55,0	41,1	60,0	1,0	0,7	4,0	133,9	144,0
Charles G. T. Stonehill	85,0	57,4	80,0	60,0	40,6	50,0	3,0	2,0	2,0	148,0	132,0
Clara-Christina Streit	85,0	71,1	80,0	32,5	27,2	30,0	2,0	1,7	3,0	119,5	113,0
Jutta Stuhlfauth (ehemalige stellvertretende Vorsitzende) ⁸	114,6	60,9	118,3	59,6	31,7	65,0	14,0	7,4	12,0	188,2	195,3
Chong Lee Tan ⁹	56,7	71,1	0,0	20,0	25,1	0,0	3,0	3,8	0,0	79,7	0,0
Gerd Tausendfreund ¹⁰	35,4	70,9	80,0	12,5	25,1	30,0	2,0	4,0	6,0	49,9	116,0
Daniel Vollstedt ⁴	14,2	70,3	0,0	5,0	24,8	0,0	1,0	4,9	0,0	20,2	0,0
Amy Yip ¹⁰	35,4	58,6	80,0	25,0	41,4	60,0	0,0	0,0	0,0	60,4	140,0
Summe	1.577,6	60,4	1.455,8	940,0	36,0	958,0	93,0	3,6	96,0	2.610,6	2.509,8

1) Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 19. Mai 2020.

2) Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 19. Mai 2020.

3) Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 8. Dezember 2021.

4) Mitglied des Aufsichtsrats seit 17. November 2021.

5) Mitglied des Aufsichtsrats vom 19. Mai 2021 bis 17. November 2021.

6) Mitglied des Aufsichtsrats bis 17. November 2021.

7) Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. Juni 2020.

8) Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats bis 17. November 2021.

9) Mitglied des Aufsichtsrats seit 19. Mai 2021.

10) Mitglied des Aufsichtsrats bis 19. Mai 2021.

Vorstand und Aufsichtsrat

Lagebericht

Abschluss und Anhang

Vergütungsbericht | Vergütungsbericht

Weitere Informationen

V Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder und der übrigen Belegschaft sowie 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.

Vorstand und Aufsichtsrat

Lagebericht

Abschluss und Anhang

Vergütungsbericht | Vergütungsbericht

Weitere Informationen

Vergleichende Darstellung

	2021 in T€	2020 in T€	Veränderung in %
Vorstandsmitglieder			
Dr. Theodor Weimer	4.861,7	4.801,0	1,3
Dr. Christoph Böhm	2.261,1	2.037,7	11,0
Dr. Thomas Book	2.107,2	2.039,2	3,3
Heike Eckert (seit 1. Juli 2020)	2.105,7	937,1	124,7
Dr. Stephan Leithner	2.366,9	2.208,1	7,2
Gregor Pottmeyer	4.486,6 ¹	4.500,7 ²	-0,3
Durchschnitt ³	3.031,5	3.004,3	0,9
Ehemalige Vorstandsmitglieder			
Frank Gerstenschläger (bis 31. März 2013)	211,8	211,8	0
Carsten Kengeter (bis 31. Dezember 2017)	5.063,0	10.788,5	-53,1
Michael Kuhn (bis 31. Dezember 2012)	3.465,0	3.460,3	0,1
Andreas Preuß (bis 31. Oktober 2018)	3.169,3	3.286,6	-3,6
Hauke Stars (bis 30. Juni 2020)	2.012,4	3.021,0	-33,4
Jeffrey Tessler (bis 30. Juni 2018)	2.168,2	2.260,9	-4,1
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder			
Martin Jetter (Vorsitzender seit 19. Mai 2020)	312,0	259,0	20,5
Dr. Markus Beck (stellvertretender Vorsitzender seit 8. Dezember 2021)	165,4	156,0	6,0
Prof. Dr. Nadine Absenger	119,6	120,0	-0,3
Katrin Behrens (seit 17. November 2021)	16,7	0,0	-
Karl-Heinz Flöther	127,0	136,3	-6,8
Dr. Andreas Gottschling (seit 1. Juli 2020)	165,0	82,0	101,2
Dr. Anja Greenwood (seit 17. November 2021)	19,2	0,0	-
Susann Just-Marx	146,4	144,0	1,7
Achim Karle	153,4	147,0	4,4
Barbara Lambert	194,0	185,0	4,9
Michael Rüdiger (seit 19. Mai 2020)	156,0	105,0	48,6
Peter Sack (seit 17. November 2021)	20,2	0,0	-
Charles G. T. Stonehill	148,0	132,0	12,1
Clara-Christina Streit	119,5	113,0	5,8
Chong Lee Tan (seit 19. Mai 2021)	79,7	0,0	-
Daniel Vollstedt (seit 17. November 2021)	20,2	0,0	-
Durchschnitt ⁴	164,2	154,7	6,1
Arbeitnehmer			
Gesamtbelegschaft	112,2	112,7	-0,4
Ertragsentwicklung			
Nettoerlöse der Gruppe Deutsche Börse in Mio. €	3.509,5	3.213,8	9,2
EBITDA der Gruppe Deutsche Börse in Mio. €	2.043,1	1.869,4	9,3
Cash EPS der Gruppe Deutsche Börse	6,98	6,07	15,0
Jahresüberschuss der Deutsche Börse AG gemäß HGB in Mio. €	943,3	1.161,9	-18,8

1) Die Auszahlung der Performance Shares Tranche 2017 erfolgt in drei gleich großen Tranchen in den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024.

2) Die Auszahlung der Performance Shares Tranche 2016 erfolgt in drei gleich großen Tranchen in den Geschäftsjahren 2021, 2022 und 2023.

3) Durchschnittsbildung auf Vollzeitäquivalenzbasis.

4) Durchschnittswert berücksichtigt ausschließlich ganzjährige Gremienmitglieder.

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, Eurex Securities Transactions Services GmbH, Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG, Regulatory Services GmbH. Analog zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat bezieht sich die dargestellte durchschnittliche Vergütung der Gesamtlei­genschaft auf deren Gesamtvergütung (inklusive etwaiger Bonuszahlungen sowie sonstiger Nebenleistungen).

VI Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

Nachdem das Vergütungssystem für den Vorstand der Deutsche Börse AG auf der Hauptversammlung 2021 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 2022 in der vorgelegten Fassung anzuwenden. Dies gilt insbesondere für die zugrunde liegenden Leistungskriterien und die hinterlegten Zielerreichungskurven.

Soweit sich aus der Anwendung des Vergütungssystems Kritikpunkte seitens der Aktionär*innen ergeben, werden diese vom Aufsichtsrat aufgenommen und in seiner Arbeit im Geschäftsjahr 2022 thematisiert. Der Vergütungsbericht 2022 wird entsprechend den gesetzlichen Anforderungen des § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 AktG auch eine Erläuterung erhalten, wie das Hauptversammlungsvotum zum Vergütungsbericht 2021 berücksichtigt wurde.

Unabhängig hiervon ist derzeit geplant, der Hauptversammlung 2022 ein geringfügig angepasstes Vergütungssystem des Aufsichtsrats zur Beschlussfassung vorzulegen. Vorgesehen ist dabei ausschließlich eine Änderung der Voraussetzungen zur Zahlung des Sitzungsgeldes. Um der verstärkten Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel bei der Durchführung von Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen Rechnung zu tragen, soll das Sitzungsgeld auch bei einer virtuellen Teilnahme gezahlt werden. Diese Anpassung spiegelt zudem die verstärkte nachhaltige und ressourcenschonende Ausrichtung der Deutsche Börse AG wider. Daneben soll die Zahlung pro Sitzungstag und nicht wie bisher pro Sitzungsblock erfolgen.

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, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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

Lagebericht

Abschluss und Anhang

Vergütungsbericht | Bestätigungsvermerk

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 2021 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 4. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marc Billeb
Wirtschaftsprüfer

Dr. Michael Rönneberg
Wirtschaftsprüfer

Vorstand und Aufsichtsrat

Lagebericht

Abschluss und Anhang

Vergütungsbericht

Weitere Informationen | Impressum | Kontakt | Markenverzeichnis

Impressum

Herausgeber

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

Konzept und Gestaltung

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

Fotografie

onformative GmbH

Veröffentlichungstermin

11. März 2022

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 2021 der Gruppe Deutsche Börse liegt jeweils in deutscher und englischer Sprache vor.

Sie erhalten den Geschäftsbericht 2021 als pdf-Datei im Internet:

www.deutsche-boerse.com/geschaeftsbericht

Kontakt

Investor Relations

E-Mail ir@deutsche-boerse.com
Telefon +49-(0) 69-2 11-1 16 70
www.deutsche-boerse.com/ir

Group ESG Strategy

E-Mail group-sustainability@deutsche-boerse.com
Telefon +49-(0) 69-2 11-1 24 67
www.deutsche-boerse.com/nachhaltigkeit

Financial Accounting & Controlling

E-Mail corporate.report@deutsche-boerse.com
Telefon +49-(0) 69-2 11-1 79 80

Markenverzeichnis

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