



DEUTSCHE BÖRSE
GROUP

www.deutsche-boerse.com

GESCHÄFTSBERICHT 2019

Auszug: Vergütungsbericht



Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand der Deutsche Börse AG und beschreibt Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung. Des Weiteren werden die Grundsätze und die Höhe der Aufsichtsratsvergütung beschrieben. Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts und folgt den Anforderungen des Handelsgesetzbuches (HGB) bzw. der International Financial Reporting Standards (IFRS) und des Deutschen Rechnungslegungs Standards (DRS) 17. Zudem entspricht der Vergütungsbericht einschließlich der hierin dargestellten Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat nahezu vollständig den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 (DCGK 2017); für Details hierzu siehe das [Kapitel „Zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht“](#). Den Empfehlungen des DCGK vom 16. Dezember 2019 (DCGK 2020) entspricht der Vergütungsbericht einschließlich der Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat ebenfalls nahezu vollständig; für die ab dem Geschäftsjahr 2020 angepassten Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat gilt dies sogar in noch höherem Umfang.

Der Vergütungsbericht gliedert sich in die beiden Teile „Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat“ sowie „Gesamtbezüge und Vergütungshöhe für den Vorstand und den Aufsichtsrat“.

Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat

Vergütungssystem für den Vorstand

Grundlagen

Der Aufsichtsrat legt das System für die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Der Aufsichtsrat wird dabei durch seinen 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. Bei Bedarf kann sich der Aufsichtsrat durch externe unabhängige Experten unterstützen lassen. Die Regeln der Gruppe Deutsche Börse zur Vermeidung von und den Umgang mit Interessenkonflikten sind auch für das Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems anwendbar. Sollten ausnahmsweise Interessenkonflikte auftreten, sind diese offenzulegen und können unter anderem zum Ausschluss von den Diskussions- und Entscheidungsprozessen führen.

Das bisherige System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2016 vom Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung am 11. Mai 2016 gemäß § 120 Abs. 4 Aktiengesetz (AktG) a.F. gebilligt. Dieses Vergütungssystem wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in einigen Bereichen angepasst. Das angepasste Vergütungssystem wird der Hauptversammlung am 19. Mai 2020 zur Billigung gemäß § 120a Abs. 1 AktG vorgelegt. Die ab dem Geschäftsjahr 2020 geltenden Anpassungen werden in diesem Vergütungsbericht jeweils ergänzend erläutert. Im Übrigen entspricht das angepasste Vergütungssystem für den Vorstand dem bisherigen System.

Die Vergütung des Vorstands wird vom Aufsichtsrat auf Grundlage des geltenden Vergütungssystems festgelegt, wobei der Nominierungsausschuss die Entscheidung des Aufsichtsrats vorbereitet. Der Aufsichtsrat sorgt dabei 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 – spätestens alle zwei Jahre – einen horizontalen und einen vertikalen Vergleich mit entsprechenden Vergleichsgruppen an; siehe hierzu den [Abschnitt „Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung \(Peer Group Vergleich\)“](#).

Die vom Aufsichtsrat für die variablen Vergütungskomponenten für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegten Ziele und Vergleichsparameter können nachträglich nicht geändert werden.

Jedem Vorstand wird eine marktübliche Zielvergütung zugewiesen, 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 Vergütung des Vorsitzenden des Vorstands beläuft sich in etwa auf das Doppelte der Zielvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder.

Umsetzung des ab dem Geschäftsjahr 2020 angepassten Vergütungssystems

Das angepasste Vergütungssystem für den Vorstand gilt für alle ab dem 1. Januar 2020 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Für alle laufenden Vorstandsdienstverträge gilt im Einklang mit dem DCGK 2020 sowie § 26j EGAktG weiterhin das bisherige Vergütungssystem. Die Mitglieder des Vorstands werden jeweils im Einklang mit dem für sie geltenden Vergütungssystem vergütet.

Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Deutsche Börse verfolgt im Rahmen ihrer Unternehmensstrategie das Ziel, ihre Stellung als führender europäischer Infrastrukturanbieter für die Finanzmärkte mit globalen Wachstumsambitionen langfristig zu festigen und weiter auszubauen. Damit liegt der strategische Fokus der Gesellschaft vor allem auf Wachstum. Ihr Handeln richtet die Gruppe Deutsche Börse dabei auf einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg aus und nimmt ihre unternehmerische Verantwortung ganzheitlich wahr.

Im Einklang mit diesen Zielen basiert das Vergütungssystem für den Vorstand auf drei zentralen Leitlinien: Erstens legen eine ausgeprägte Performance-Orientierung und hohe Leistungsdifferenzierung durch ambitionierte interne und externe Zielsetzungen den Fokus auf das überdurchschnittliche Wachstum des Unternehmens. Zweitens vermeiden mehrjährige Bemessungsgrundlagen, Langfristigkeitskomponenten und zeitlich gestreckte Auszahlungen Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken. Drittens zielt das Vergütungssystem auf eine starke Aktienkultur ab und trägt so zur Angleichung der Interessen von Aktionären, Management und weiteren Stakeholdern bei. Insbesondere durch die Gestaltung der individuellen Ziele werden auch besondere Anreize zu nachhaltigem Handeln gesetzt.

Der Aufsichtsrat ist im Rahmen des angepassten Vergütungssystems ab dem 1. Januar 2020 gemäß § 87a Abs. 2 AktG berechtigt, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Erforderlich für eine Abweichung ist ein auf Empfehlung des Nominierungsausschusses mit 2/3-Mehrheit gefasster Aufsichtsratsbeschluss, in dem die Gründe und die Art und Weise der Abweichung im Einzelfall zu erläutern sind. Auf Basis eines solchen Beschlusses sind Abweichungen vom Vergütungssystem für alle Vergütungskomponenten möglich. Eine Abweichung von der festgelegten Maximalvergütung ist jedoch ausgeschlossen.

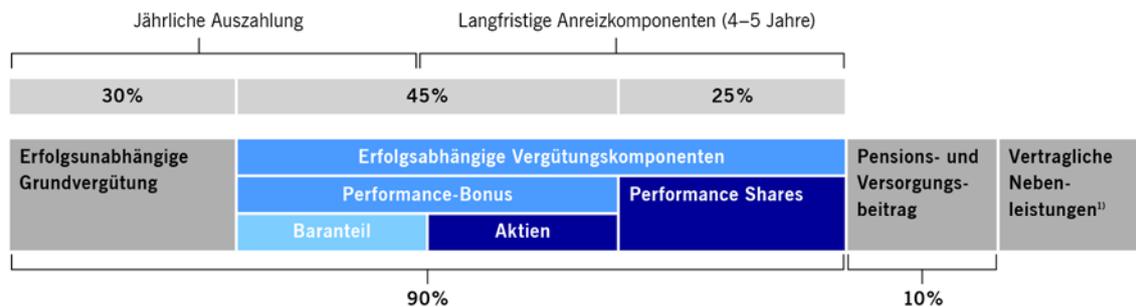
Struktur und Vergütungskomponenten

Das System der Vergütung für die Vorstandsmitglieder besteht aus vier Komponenten:

- Erfolgsunabhängige Grundvergütung
- Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten
- Vertragliche Nebenleistungen
- Pensions- und Versorgungsbeitrag

Die vier vorgenannten Komponenten ergeben gemeinsam die Ziel-Gesamtvergütung. Erfolgsunabhängige Grundvergütung und erfolgsabhängige Vergütungskomponenten ergeben zusammen die Ziel-Direktvergütung (siehe hierzu auch die folgende Grafik „Zusammensetzung von Ziel-Direktvergütung und Ziel-Gesamtvergütung“).

Zusammensetzung von Ziel-Direktvergütung und Ziel-Gesamtvergütung



% = Anteil an der Ziel-Direktvergütung bzw. an der Ziel-Gesamtvergütung (schematisch)

- Erfolgsunabhängige Komponente (Barvergütung)
- Erfolgsabhängige Komponente (Barvergütung)
- Erfolgsabhängige Komponente (aktienbasierte Vergütung)

¹⁾ Bis zu ca. 2 % der Ziel-Gesamtvergütung

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.

Die einzelnen Komponenten des Vergütungssystems für den Vorstand werden im Folgenden detailliert beschrieben.

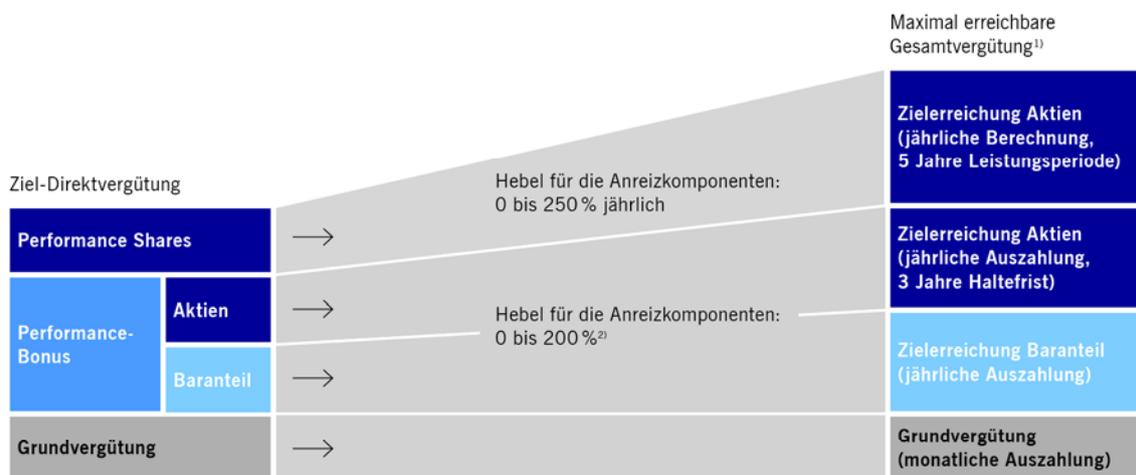
Erfolgsunabhängige Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein festes Grundgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Diese erfolgsunabhängige Vergütung umfasst ca. 30 Prozent der Ziel-Direktvergütung eines Jahres.

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängige Vergütung umfasst ca. 70 Prozent der Ziel-Direktvergütung eines Jahres und ist größtenteils aktienbasiert. Sie ist überwiegend mehrjährig ausgestaltet und gliedert sich in einen Performance-Bonus sowie Performance-Aktien (Performance Shares). Die erfolgsabhängige Vergütung wird im Wesentlichen auf Basis einer langfristigen Performance-Entwicklung errechnet, indem verschiedene Zielkriterien über fünf Jahre (Performance Shares) bzw. über vier Jahre (aktienbasierter Performance-Bonus: einjähriger Leistungszeitraum zzgl. dreijähriger Haltefrist für zu investierende Aktien) bewertet werden. Der Baranteil des Performance-Bonus (jährliche Auszahlung) ist das einzige kurzfristige Element der variablen Vergütung (siehe hierzu auch die folgende Grafik „Grundvergütung sowie jährliche und langfristige Anreizkomponenten“).

Grundvergütung sowie jährliche und langfristige Anreizkomponenten



- Erfolgsabhängige Komponente (aktienbasierte Vergütung)
- Erfolgsabhängige Komponente (Barvergütung)
- Erfolgsunabhängige Komponente (Barvergütung)

¹⁾ Unterfällt gemeinsam mit Versorgungsaufwand und Nebenleistungen der Maximalvergütung.

²⁾ Ab Geschäftsjahr 2020: 0 bis 233 %.

Performance-Bonus

Der Performance-Bonus wird auf Basis des Performance Bonus Plan (PBP) bewertet. Er beträgt rund zwei Drittel der erfolgsabhängigen Vergütung und ca. 45 Prozent der Ziel-Direktvergütung. Der Performance-Bonus besteht zu gleichen Teilen aus einem aktienbasierten Anteil (aktienbasierter Performance-Bonus) und aus einem Baranteil.

Performance Shares

Die Performance Shares werden im Rahmen des sog. Performance Share Plan (PSP) bewertet und zugeteilt. Sie berücksichtigen die Wertentwicklung der Deutsche Börse-Aktie über einen fünfjährigen Performance-Zeitraum, weshalb der Auszahlungszeitpunkt ausgehend vom Berichtsjahr in der Zukunft liegt. Die Performance Shares betragen rund ein Drittel der erfolgsabhängigen Vergütung und ca. 25 Prozent der Ziel-Direktvergütung.

Im Folgenden werden die Kriterien beschrieben, anhand derer der Aufsichtsrat die Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder bewertet. Sie bilden die Grundlage für die Ermittlung der Höhe des jeweiligen Performance-Bonus wie auch für Anzahl und Wert der Performance Shares.

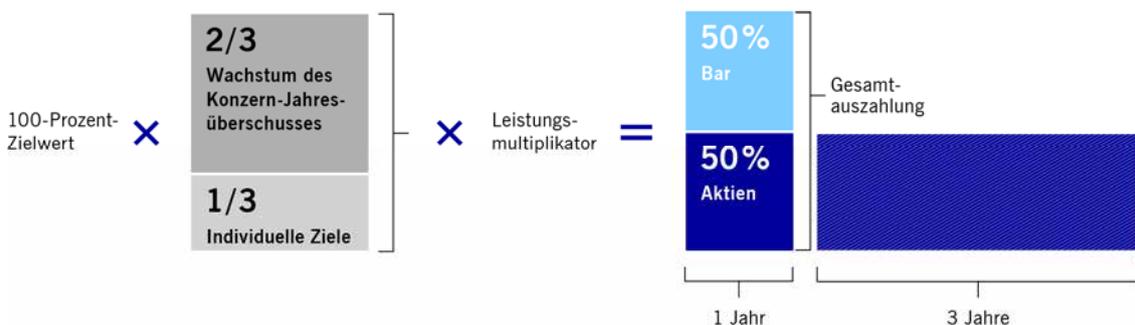
Grundlagen des PBP und Bewertung der Zielerreichung für den Performance-Bonus

Auf der Basis des PBP wird den Vorstandsmitgliedern für jedes Jahr ein Performance-Bonus mit einem bestimmten Zielwert in Aussicht gestellt. Die Zielerreichung für den Performance-Bonus wird auf Basis des PBP über ein Geschäftsjahr ermittelt. Das zugrunde liegende Bewertungsverfahren basiert auf zwei Komponenten: Zu zwei Dritteln berücksichtigt es das Wachstum des bereinigten Periodenüberschusses, der den Anteilseignern der Deutsche Börse AG für das entsprechende Vergütungsjahr zuzuordnen ist (im Folgenden Konzern-Jahresüberschuss), und reflektiert damit die strategische Wachstumsausrichtung der Deutsche Börse AG. Zu einem Drittel werden die individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt, die vor allem mit Blick auf die Erreichung strategischer Ziele und operativer Ziele mit strategischer Bedeutung beurteilt werden. Damit honoriert der Performance-Bonus insgesamt die Umsetzung der Geschäftsstrategie der Deutsche Börse AG und trägt damit zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Hat der Aufsichtsrat die Gesamtzielerreichung aus diesen beiden Komponenten ermittelt, kann er sie abschließend bewerten und in Sondersituationen gegebenenfalls mittels eines Leistungsmultiplikators individuell, aber auch für den Vorstand als Ganzes anpassen; siehe hierzu den [Abschnitt „Festlegung des Leistungsmultiplikators“](#).

Der gesamte Performance-Bonus wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzern-Jahresabschlusses der Deutsche Börse AG folgt, in bar ausgezahlt. Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, 50 Prozent der Gesamtauszahlung nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren und diese für mindestens drei Jahre zu halten. Weitere Details zum Prozess des Aktienerwerbs finden Sie im [Abschnitt „Automatisierter Aktienerwerb zur Erfüllung der Planbedingungen sowie der Share Ownership Guidelines“](#).

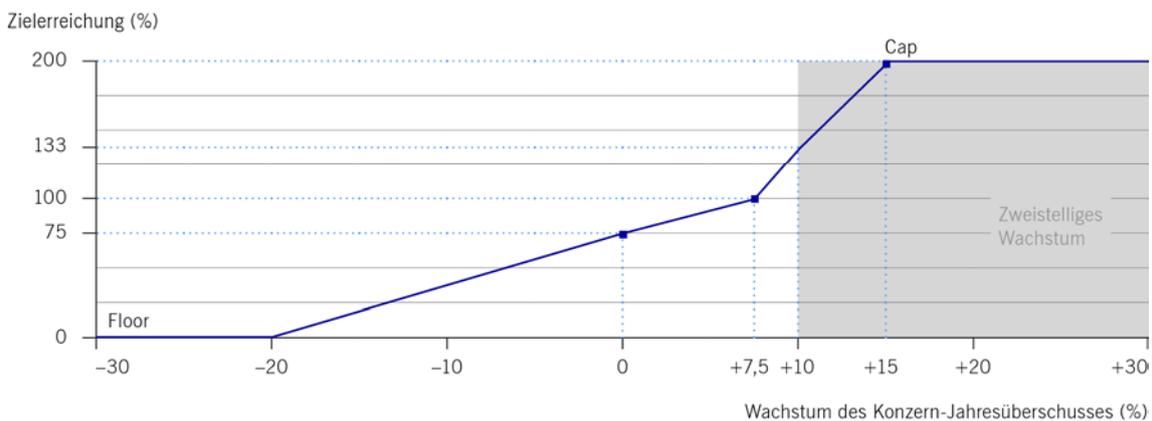
Übersicht über den Performance-Bonus



Bewertung des Wachstums des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses

Das Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses ergibt sich budgetunabhängig durch den Vergleich des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses des Vergütungsjahres mit demjenigen des Vorjahres. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen: Ein Rückgang des Konzern-Jahresüberschusses von 20 Prozent und mehr entspricht einer Zielerreichung von 0 Prozent (Eintrittsschwelle bzw. sog. Floor). Ein stabiler, d. h. dem Vorjahr gegenüber unveränderter Konzern-Jahresüberschuss bedeutet eine Zielerreichung von 75 Prozent. Eine Zunahme des Konzern-Jahresüberschusses in Höhe von 7,5 Prozent kommt einer Zielerreichung von 100 Prozent gleich (Zielwert). Ein Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses von 15 Prozent und mehr entspricht einer Zielerreichung von 200 Prozent (Obergrenze bzw. sog. Cap). Somit wird ein Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses im Bereich zwischen 7,5 Prozent und 15 Prozent aufgrund einer steiler ansteigenden Zielerreichungskurve stärker incentiviert (siehe die folgende Grafik „Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für den Performance-Bonus“).

Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für den Performance-Bonus



Anpassungen des PBP ab Geschäftsjahr 2020

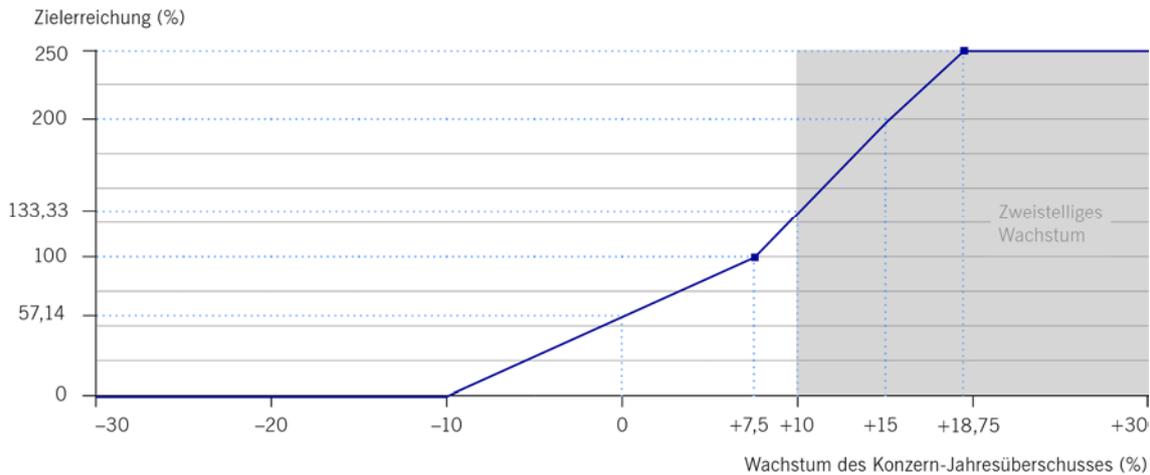
In dem ab Geschäftsjahr 2020 geltenden Vergütungssystem wurde die Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses zur Ermittlung der Zielerreichung für den Performance-Bonus angepasst. Mit den vorgenommenen Änderungen stärkt der Aufsichtsrat nochmals den Anreiz für ein überdurchschnittliches Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses.

Einerseits wurde die Eintrittsschwelle (Floor) für eine Auszahlung des Performance-Bonus angehoben. Künftig entspricht ein Rückgang des Konzern-Jahresüberschusses von 10 Prozent und mehr einer Zielerreichung von 0 Prozent (zuvor: 20 Prozent und mehr). Die damit einhergehende steilere und nun linear verlaufende Zielerreichungskurve (siehe die untenstehende Grafik „Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für den Performance-Bonus ab 1. Januar 2020“) zwischen Eintrittsschwelle und Zielwert reflektiert die angestrebte Leistungskultur der Deutsche Börse AG aus Sicht des Aufsichtsrats noch stärker. Gleichzeitig erachtet der Aufsichtsrat die Eintrittsschwelle im Bereich eines leicht rückläufigen Konzern-Jahresüberschusses für die einjährige Leistungsperiode weiterhin als sachgerecht. Derartige Schwankungen im Konzern-Jahresüberschuss basieren häufig auch auf externen Faktoren und sollen nicht zu einem vollständigen Wegfall des Performance-Bonus führen.

Des Weiteren wird der maximale Performance-Bonus mit Wirkung zum 1. Januar 2020 erst bei einem Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses von 18,75 Prozent (zuvor: 15 Prozent)

erreicht. Gleichzeitig wurde die Obergrenze (Cap) von 200 Prozent auf 250 Prozent erhöht, um überdurchschnittliches Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses noch stärker zu honorieren.

Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für den Performance-Bonus ab 1. Januar 2020



Festlegung individueller Ziele und Bewertung der Zielerreichung

Für jedes Mitglied des Vorstands legt der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr (bzw. bei unterjähriger Bestellung in den Vorstand zum Eintrittsdatum) individuelle Ziele und deren Gewichtung fest. Individuelle Ziele können auch für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden.

Die individuellen Ziele sollen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zu einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse beitragen. Die Ziele müssen anspruchsvoll und ambitioniert sein. Sie sind hinreichend konkret zu fassen, um die Messbarkeit der Zielerreichung zu ermöglichen. Hierzu werden jeweils konkrete Kennzahlen oder Erwartungen für die Zielerreichung vorgegeben. Um eine Verwässerung zu vermeiden, ist die Anzahl auf bis zu vier Ziele für jedes Vorstandsmitglied pro Jahr begrenzt.

Die Ziele leiten sich aus der Gruppen- bzw. Unternehmensstrategie oder ihrer Teile ab und umfassen deren Umsetzung. Dabei können neben strategischen Projekten und Initiativen auch operative Maßnahmen unmittelbar der Umsetzung der Unternehmensstrategie dienen. Operative Maßnahmen können überdies auch dann als Ziele vereinbart werden, wenn sie mittelbar zur Strategieumsetzung beitragen, etwa indem sie wesentliche Grundlagen für die Struktur, Organisation, Funktion und langfristige Entwicklung des Unternehmens schaffen.

Die vom Aufsichtsrat im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung heranzuziehenden Leistungskriterien können sowohl finanzieller als auch nicht finanzieller Art sein und müssen in jedem Jahr mindestens ein Leistungskriterium aus dem Katalog der Nachhaltigkeitsthemen (einschließlich ökologischer und sozialer Aspekte) enthalten, sofern der Aufsichtsrat hiervon nicht aufgrund von besonderen Umständen im Einzelfall absieht.

Vorstand und Aufsichtsrat

Lagebericht | Vergütungsbericht

Abschluss

Anhang

Weitere Informationen

Katalog der Leistungskriterien

Umsetzung der Unternehmensstrategie	Nachhaltigkeit
Ziele der Unternehmensstrategie	Kundenzufriedenheit
Geschäftsentwicklung	Mitarbeiterzufriedenheit
Produktentwicklung und Innovation	Diversität
Gewinnung von Marktanteilen	Risikomanagement
Erschließung neuer Märkte	Compliance
Strategische Projekte	Corporate Governance/Unternehmensführung
M&A	Corporate Social Responsibility
Struktur, Organisation und Funktion des Unternehmens	Begrenzung der CO ₂ -Emissionen/Schonende Ressourcen-Nutzung
Effizienzsteigerung	Berichterstattung und Kommunikation
Liquiditätsplanung	Nachfolgeplanung

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

Die individuellen Ziele für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 wurden entsprechend des angepassten Vergütungssystems festgelegt. Die Zielvereinbarung umfasst neben Zielen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie „Roadmap 2020“ auch Nachhaltigkeitsziele. Über die festgelegten individuellen Ziele und den Grad der Zielerreichung durch die Vorstandsmitglieder wird jeweils nach Abschluss des Vergütungsjahres in transparenter Form berichtet.

Festlegung des Leistungsmultiplikators

Mit dem Leistungsmultiplikator für den Performance-Bonus kann der Aufsichtsrat in Sondersituationen weitere Erfolgs- und Leistungsaspekte, die in den vorher festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst waren, berücksichtigen. So kann er beispielsweise bei Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen den Grad der Verwässerung des Eigenkapitals oder das Erreichen qualitativer oder quantitativer Ziele (vor allem Integrationskennzahlen) in die abschließende Bewertung der Gesamtzielerreichung einfließen zu lassen. Der Leistungsmultiplikator liegt zwischen mind. 0,8 und max. 1,2 und wird mit dem Leistungsergebnis des Performance-Bonus unter Berücksichtigung der Obergrenze von 200 Prozent (ab Geschäftsjahr 2020: 233,33 Prozent) multipliziert.

Grundlagen des PSP und Bewertung der Zielerreichung für die Performance Shares

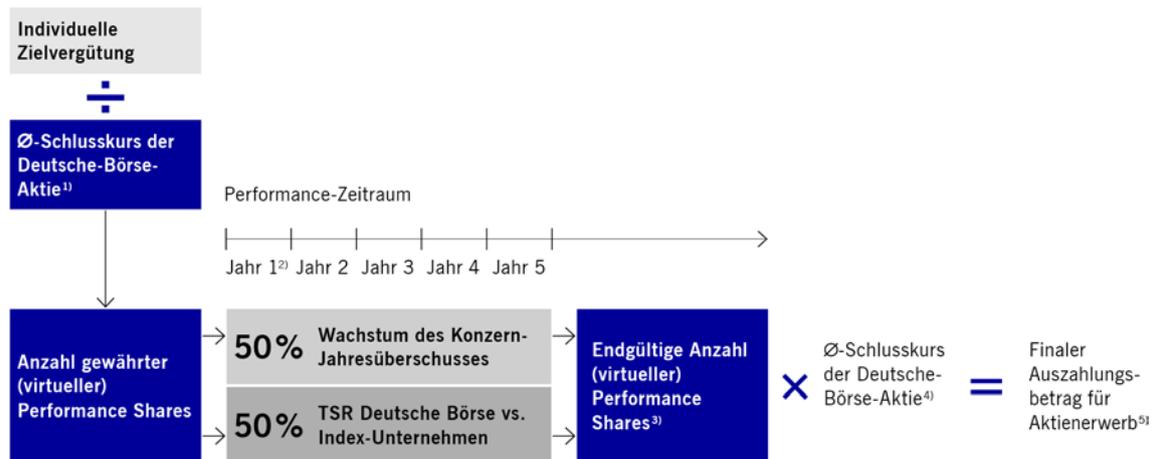
Der PSP stellt jedem Vorstandsmitglied zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine Anzahl von sog. Performance Shares in Aussicht. Die Anzahl dieser anfänglichen (virtuellen) Performance Shares wird ermittelt, indem der Eurobetrag der jeweiligen individuellen Zielvergütung durch den durchschnittlichen Xetra®-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie im letzten Kalendermonat vor Beginn der Performance-Periode (Zeitwert der Performance Shares) dividiert wird. Nach Ablauf eines fünfjährigen Performance-Zeitraums wird die Zielerreichung in Bezug auf die Performance Shares ermittelt. Die Bewertung erfolgt anhand zweier Komponenten: zum einen auf Basis des Wachstums des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses über fünf Jahre und zum anderen anhand der Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zum TSR des branchenspezifischen Index STOXX® Europe 600 Financials im gleichen Zeitraum. Der PSP unterstützt damit sowohl die Umsetzung der wachstumsorientierten Unternehmensstrategie als auch über den langjährigen Performance-Zeitraum in besonderem Maße eine langfristige Entwicklung der Deutsche Börse AG.

Die endgültige Anzahl der virtuellen Performance Shares ergibt sich aus dem Gesamt-Zielerreichungsgrad des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses sowie der TSR-Performance über die Performance-Periode multipliziert mit der Anzahl anfänglich gewährter (virtueller) Performance Shares. Die so ermittelte endgültige Anzahl der virtuellen Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie im letzten Kalendermonat vor Ende der Performance-Periode multipliziert. Diese Multiplikation ergibt den Auszahlungsbetrag für den Erwerb der handelbaren Aktien (unter Berücksichtigung der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden). Der Auszahlungsbetrag wird grundsätzlich in drei gleich großen Tranchen fällig: Die erste Tranche wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzern-Jahresabschlusses der Deutsche Börse AG nach Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt, fällig; die zweite und dritte Tranche zu den entsprechenden Zeitpunkten in den beiden jeweiligen Folgejahren nach Auszahlung der ersten Tranche. Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, den jeweiligen Auszahlungsbetrag nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren. Weitere Details zum Prozess des Aktienerwerbs finden Sie im [Abschnitt „Automatisierter Aktienerwerb zur Erfüllung der Planbedingungen sowie der Share Ownership Guidelines“](#).

Der PSP ist in zweifacher Hinsicht variabel:

- Die erste Variable ist die Anzahl der Performance Shares. Sie ergibt sich aus der Entwicklung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses und des TSR der Deutsche Börse Aktie im Vergleich zum TSR des Referenzindex jeweils über fünf Jahre. Dabei ist die maximale Anzahl der Performance Shares auf 250 Prozent der Performance Shares, die zu Beginn der Performance-Periode ermittelt wurden, begrenzt.
- Die zweite Variable stellt die Entwicklung des Aktienkurses und der Dividende im Verlauf der Performance-Periode dar. Der Aktienkurs ist dabei nicht begrenzt.

Deutsche-Börse-Aktie



- Absolute Kennzahl
- Relative Kennzahl

¹⁾ Im letzten Kalendermonat vor Beginn der Vesting Period.

²⁾ Jahr der Gewährung der Performance Shares.

³⁾ Begrenzung auf 250 Prozent der gewährten Anzahl.

⁴⁾ Im letzten Kalendermonat der Performance-Periode, inklusive der Dividenden über die gesamte Performance-Periode.

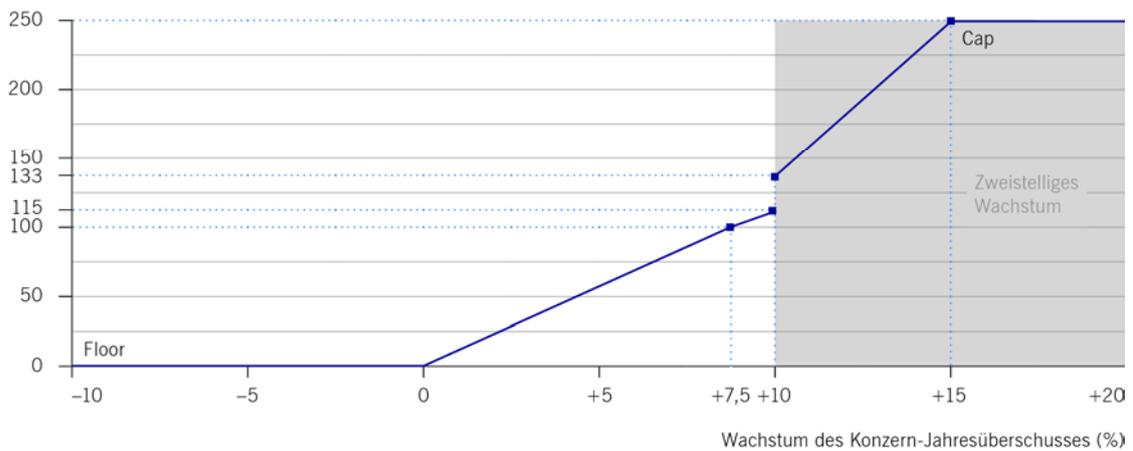
⁵⁾ Fällig in drei Tranchen.

Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares

Innerhalb der Performance-Periode von fünf Jahren bestimmt der Aufsichtsrat nach jedem Geschäftsjahr den Zielerreichungsgrad für das Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses und legt ihn für die Vorstandsmitglieder entsprechend fest. Der Zielerreichungsgrad am Ende des jeweiligen Performance-Zeitraums ist der Durchschnitt der über die fünf Jahre erreichten jährlichen Zielerreichungsgrade. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent und 250 Prozent betragen. Verringert sich der Konzern-Jahresüberschuss oder bleibt er gegenüber demjenigen des Vorjahres konstant, entspricht das einer Zielerreichung von 0 Prozent (Eintrittsschwelle bzw. Floor). Ein Anstieg des Konzern-Jahresüberschusses von 7,5 Prozent bedeutet eine Zielerreichung von 100 Prozent. Eine Zunahme von 15 Prozent und mehr entspricht einer Zielerreichung von 250 Prozent (Obergrenze bzw. Cap). Die Vorstandsmitglieder erhalten damit einen zusätzlichen Anreiz, ein zweistelliges Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses anzustreben, denn im Bereich zwischen 10 und 15 Prozent steigt ihr Zielerreichungsgrad deutlich an als im einstelligen Wachstumsbereich des Konzern-Jahresüberschusses (siehe die folgende Grafik „Bewertung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares“).

Bewertung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares

Zielerreichung (%)

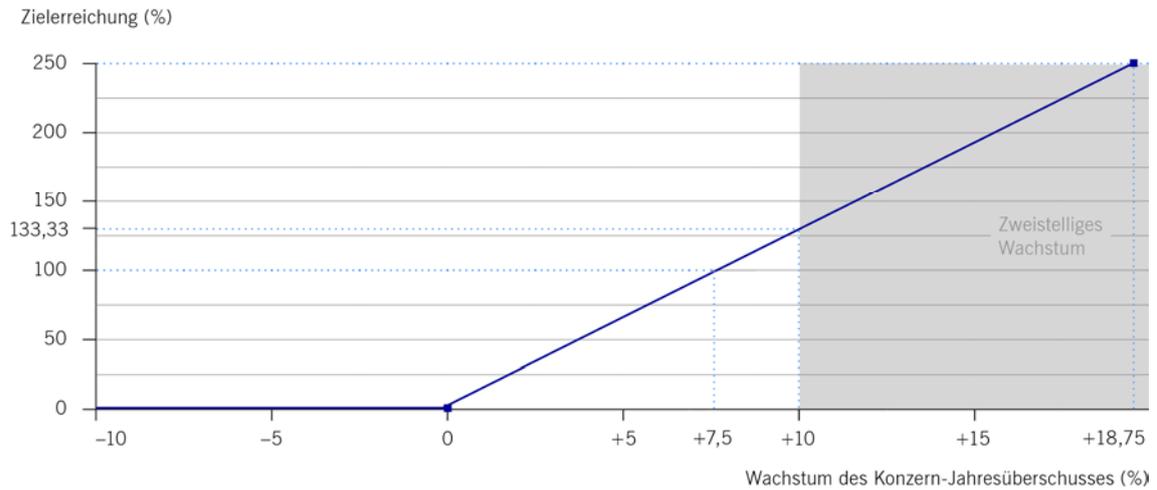


Anpassungen des PSP bezüglich des Konzern-Jahresüberschusses ab Geschäftsjahr 2020

Auch hinsichtlich der Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für den PSP sind in dem ab dem Geschäftsjahr 2020 geltenden Vergütungssystem Anpassungen vorgenommen worden. Diese Änderungen betreffen die ab diesem Zeitpunkt beginnenden Performance-Perioden. Das zur Erreichung der Obergrenze (Cap) erforderliche Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses wurde von 15 Prozent auf 18,75 Prozent erhöht, während die Obergrenze von 250 Prozent für die Zielerreichung beibehalten wurde. Damit erhöht der Aufsichtsrat die Anforderungen für eine maximale Zielerreichung unter dem Performance Share Plan bezüglich des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses.

Zudem verläuft die Zielerreichungskurve zwischen Eintrittsschwelle (Floor) und Obergrenze (Cap) ab dem Geschäftsjahr 2020 vollständig linear. Damit entfällt der erhöhte Zielerreichungsgrad von 133 Prozent in der bislang nicht linearen Zielerreichungskurve bei einem Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses von 10 Prozent (siehe die folgende Grafik „Bewertung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares ab 1. Januar 2020“).

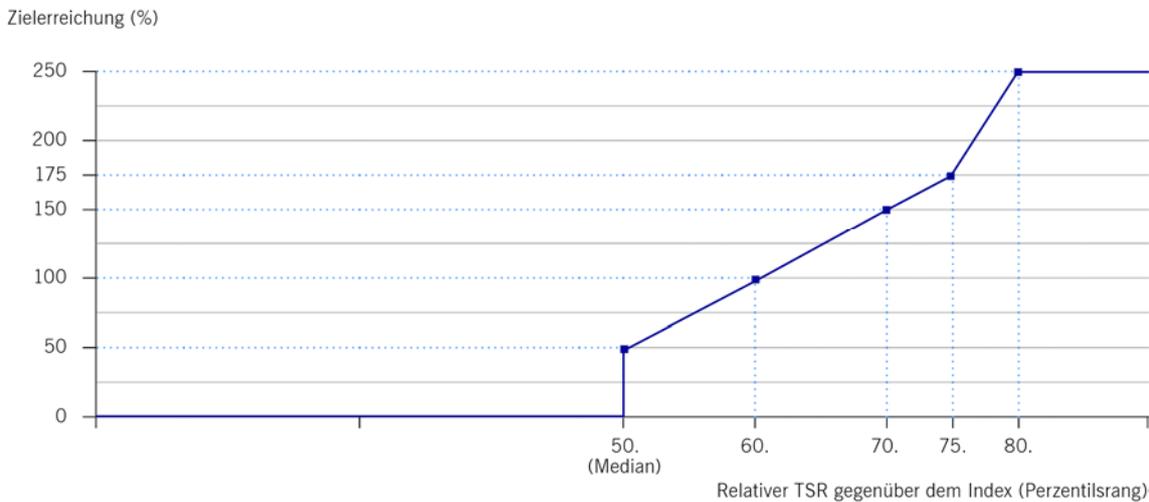
Bewertung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares ab 1. Januar 2020



Bewertung der TSR-Performance der Deutsche Börse-Aktie

Die 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 mögliche Zielerreichung der Vorstandsmitglieder reicht von 0 Prozent (Floor) bis max. 250 Prozent (Cap): Eine Zielerreichung von 0 Prozent wird angesetzt, sollte der relative TSR der Deutsche Börse AG über fünf Jahre den TSR der Hälfte der Unternehmen im Index unterschreiten, d. h. unterhalb des Median liegen. Die Zielerreichung beträgt 100 Prozent, wenn sich der TSR der Deutsche Börse AG so wie der TSR von 60 Prozent der im Index enthaltenen Unternehmen entwickelt hat. Entwickelt sich der TSR der Deutsche Börse AG ebenso wie derjenige von 75 Prozent der im Index vertretenen Unternehmen, beträgt die Zielerreichung 175 Prozent. Die Kappungsgrenze (Cap) von 250 Prozent bei der Zielerreichung wird erreicht, wenn der TSR der Deutsche Börse AG den TSR der besten 20 Prozent der Unternehmen im Index erreicht oder diesen übertrifft, d. h. auf dem 80sten Perzentil des Index oder darüber liegt. Siehe hierzu auch die folgende Grafik „Bewertung des Total Shareholder Return (TSR) der Deutsche Börse-Aktie für die Performance Shares.“

Bewertung des Total Shareholder Return (TSR) der Deutsche-Börse-Aktie

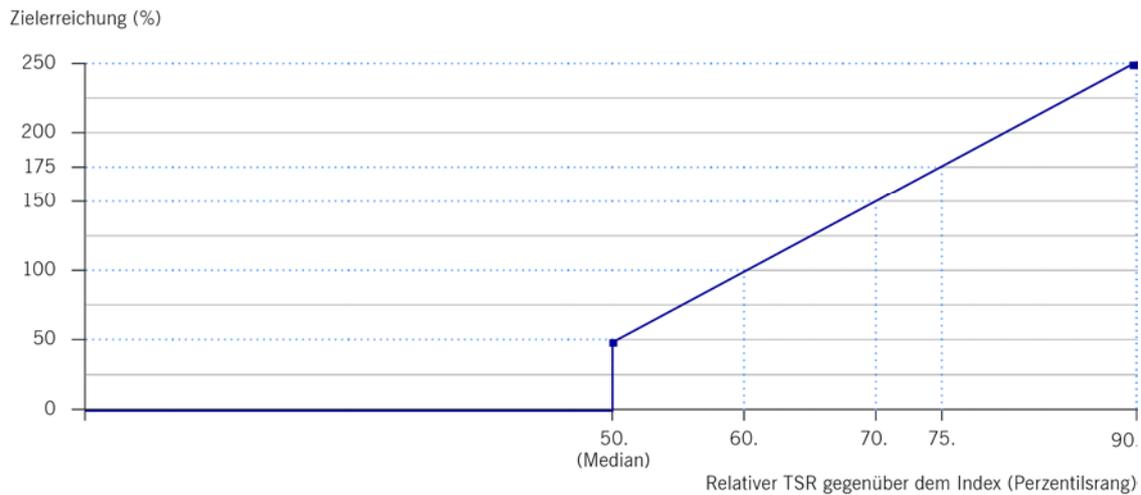


Anpassungen im PSP bezüglich der TSR-Performance ab Geschäftsjahr 2020

Wie bei der Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses wurde beim Total Shareholder Return als zweitem Leistungsindikator des Performance Share Plan die Obergrenze (Cap) bei 250 Prozent belassen, jedoch die dafür notwendige Zielerreichung erhöht. So muss der TSR der Deutsche Börse AG zur Erreichung der Obergrenze zukünftig den TSR von 90 Prozent der im Vergleichsindex enthaltenen Unternehmen erreichen oder überschreiten (bis Geschäftsjahr 2020: 80 Prozent). Damit erhöht der Aufsichtsrat auch in Bezug auf den Total Shareholder Return die Anforderungen für eine maximale Zielerreichung unter dem Performance Share Plan.

Entsprechend der Zielerreichungskurve hinsichtlich des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses wurde auch diejenige für die TSR-Performance angepasst und verläuft nun linear.

Bewertung des Total Shareholder Return (TSR) der Deutsche-Börse-Aktie für die Performance Shares ab 1. Januar 2020



Vertragliche Nebenleistungen

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

Pensions- und Versorgungszusagen

Altersruhegeld

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. Dr. Thomas Book hat mit Erreichen des 63. Lebensjahres Anspruch auf das Altersruhegeld. Das dem Altersruhegeld zugrunde liegende ruhegeldfähige Einkommen wird vom Aufsichtsrat überprüft und festgelegt. Es sind zwei verschiedene Ruhegeldsysteme für die Mitglieder des Vorstands zu unterscheiden: Die Vorstandsmitglieder erhalten in der Regel ein beitragsorientiertes Ruhegeld (Defined Contribution). Vorstandsmitglieder, für die eine bestehende Altregelung aus vorherigen Mandaten innerhalb der Gruppe Deutsche Börse fortgeführt wird, können stattdessen ein leistungsorientiertes Ruhegeld (Defined Benefit) erhalten. Das ruhegeldfähige Einkommen und die Barwerte der bestehenden Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember 2019 sind in der [Tabelle „Altersversorgung“](#) dargestellt.

Beitragsorientiertes Ruhegeldsystem: Für Mitglieder des Vorstands, für die das beitragsorientierte Ruhegeldsystem gilt, stellt die Gesellschaft in jedem Kalenderjahr der Vorstandstätigkeit einen jährlichen Versorgungsbeitrag in Form eines Kapitalbausteins zur Verfügung. Dieser Versorgungsbeitrag ergibt sich aus der Anwendung eines individuellen Prozentsatzes (Versorgungssatz) 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. Für Dr. Theodor Weimer, Dr. Christoph Böhm, Dr. Stephan Leithner, Gregor Pottmeyer und Hauke Stars gelten die Regelungen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems.

Leistungsorientiertes Ruhegeldsystem: Mitglieder des Vorstands, für die das leistungsorientierte Ruhegeldsystem gilt, erhalten nach Erreichen der vertraglich vereinbarten Altersgrenze einen bestimmten Versorgungssatz ihres individuellen ruhegeldfähigen Einkommens als Altersruhegeld ausbezahlt. 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 max. 50 Prozent. Die Auszahlungsmodalitäten sowie die Regelungen zur Unverfallbarkeit entsprechen denjenigen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems. Aus dem Kreis der aktiven Vorstandsmitglieder gelten für Dr. Thomas Book die Regelungen des leistungsorientierten Ruhegeldsystems.

Vorgezogenes Ruhegeld

Vorstandsmitglieder, die über ein leistungsorientiertes Ruhegeld verfügen, haben Anspruch auf ein vorgezogenes Ruhegeld, sofern die Gesellschaft ihren Vorstandsvertrag nicht verlängert – es sei denn, hierfür liegen Gründe vor, die das Vorstandsmitglied zu verantworten hat oder die eine fristlose Kündigung des Vorstandsvertrags rechtfertigen würden. Die Höhe des vorgezogenen Ruhegeldes ergibt sich, wie beim Altersruhegeld, aus der Anwendung des erreichten Versorgungssatzes auf das jeweilige ruhegeldfähige Einkommen. Voraussetzung ist ebenfalls eine mindestens dreijährige Vorstandstätigkeit und mindestens eine Wiederbestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Vorstandsmitglieder, die über ein beitragsorientiertes Ruhegeld verfügen, erhalten kein vorgezogenes Ruhegeld.

Leistungen 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 Versorgungsfalles 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 Versorgungsfalles und dem Erreichen des 60. Lebensjahres liegen.

Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied stirbt, erhalten der verwitwete Ehepartner 60 Prozent und jedes versorgungsberechtigte Kind 10 Prozent (Vollwaisen: 25 Prozent) des oben dargelegten Betrags, max. jedoch 100 Prozent des Versorgungsbeitrags.

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 Zielwertes der variablen Vergütung (Performance-Bonus und Performance Shares) in dem Jahr, in dem der Versorgungsfall eintritt. Sie wird in zwei Tranchen in den beiden

Folgejahren ausbezahlt. Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds erhält dessen verwitweter Ehepartner 60 Prozent der Übergangszahlung.

Richtlinien zum Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines)

Die Share Ownership Guidelines sind ein wesentliches Element, um die Vergütung des Vorstands auf den strategisch angestrebten langfristigen Unternehmenserfolg der Deutsche Börse AG auszurichten. Sie verpflichten die Mitglieder des Vorstands dazu, während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand ein Vielfaches ihrer durchschnittlichen Grundvergütung dauerhaft in Deutsche Börse-Aktien zu halten: für den Vorstandsvorsitzenden das Dreifache, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder das Zweifache. Zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines werden Aktien folgender drei Kategorien berücksichtigt: Aktien aus dem Performance-Bonus, Aktien aus der Auszahlung der Performance Shares sowie Aktien im Privatbesitz. Die Aktienbestände müssen jeweils über drei Jahre hinweg aufgebaut werden. Die Aktienbestände von Herrn Pottmeyer und Frau Stars wurden zum 31. Dezember 2018 bewertet und es wurde die Erfüllung der Share Ownership Guidelines festgestellt. Für Herrn Dr. Weimer ist der 31. Dezember 2020, für Herrn Dr. Böhm, Herrn Dr. Book sowie Herrn Dr. Leithner ist der 31. Dezember 2021 jeweils als spätester Bewertungszeitpunkt für die Erfüllung der Share Ownership Guidelines maßgeblich. Für Details zum Verfahren des Aktienerwerbs siehe den [Abschnitt „Automatisierter Aktienerwerb zur Erfüllung der Planbedingungen sowie der Share Ownership Guidelines“](#).

Weitere Elemente des Vergütungssystems für den Vorstand

Abfindungen

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen etwaige an das Vorstandsmitglied geleistete Zahlungen nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags 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. Ansprüche auf Performance-Bonus und in Aussicht gestellte Performance Shares verfallen, sollte ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft bestehen oder sollte ein Vorstandsmitglied sein Mandat ohne wichtigen Grund oder ohne einvernehmliche Regelung vor Ablauf der Performance-Periode niederlegen.

Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung (Peer Group Vergleich)

Der Aufsichtsrat stellt regelmäßig einen horizontalen und einen vertikalen Vergleich zur Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung an. Hierbei kann sich der Aufsichtsrat von einem externen, vom Vorstand und Unternehmen unabhängigen Experten beraten lassen. Der horizontale Vergleich erfolgt anhand von relevanten Vergleichsgruppen (Peer Groups). Als Vergleichsgruppen können im DAX notierte Gesellschaften, internationale Börsenbetreiber, nationale und internationale Finanzinstitute, Finanzinfrastrukturanbieter oder ähnliche Gruppen herangezogen werden. Bei der Auswahl der Vergleichsgruppen berücksichtigt der Aufsichtsrat vor allem die vergleichbare Größenordnung der auszuwählenden Unternehmen zur Deutsche Börse AG. Der vertikale Vergleich bezieht sich auf das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises, der die beiden Leitungsebenen unterhalb des Vorstands umfasst, und der Belegschaft insgesamt sowie die Entwicklung der verschiedenen Gehaltsstufen über einen Zeitraum von zwei Jahren. Dabei betrachtet der Aufsichtsrat 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.

Ausgleich für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber dem Vorarbeitgeber

Sofern ein Mitglied des Vorstands aufgrund seines Wechsels zur Deutsche Börse AG nachweislich und dauerhaft Vergütungsansprüche gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber verliert (zum Beispiel Zusagen langfristig variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat einen Ausgleich in Form einer Einmalzahlung, einer einmaligen Gewährung zusätzlicher variabler Vergütung im ersten Vertragsjahr des Vorstandsdienstvertrags oder einer einmaligen Zahlung in den Pensionsvertrag zusagen. Derartige Zusagen sind im Vergütungsbericht gesondert auszuweisen.

Automatisierter Aktienerwerb zur Erfüllung der Planbedingungen sowie der Share Ownership Guidelines

Der im Performance Bonus Plan sowie im Performance Share Plan festgelegte Aktienerwerb sowie der Aktienerwerb aus privaten Mitteln ist für Mitglieder des Vorstands durch einen von der Deutsche Börse AG bestimmten und vom Berechtigten beauftragten Dienstleister abzuwickeln, der die jeweiligen Investmentbeträge selbstständig, ohne Einflussnahme durch den Berechtigten oder die Gesellschaft, für den Berechtigten in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren hat. Der Aktienerwerb hat im Zeitraum der ersten vier Handelstage im Juni eines jeden Jahres, die unmittelbar aufeinander folgende Kalendertage sind, zu erfolgen.

Festlegung der Maximalvergütung

Die jährliche Vergütung aus Festgehalt, variablen Vergütungsteilen und Versorgungsaufwand ist für jedes Vorstandsmitglied insgesamt auf einen Betrag von 9,5 Mio. € brutto begrenzt (Gesamt-Cap). Nebenleistungen sind hiervon nicht erfasst. Diese können schwanken, lassen jedoch außergewöhnliche Ausschläge nicht erwarten, sodass eine Begrenzung im Rahmen des Gesamt-Caps nicht erforderlich ist. Im Interesse der Aktionäre werden dem Vorstand damit auch weiterhin wettbewerbsfähige Anreize für gute Leistungen und langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg geboten. Gleichzeitig werden mögliche und nicht gewollte Ausschläge verhindert.

Anpassung bei der Festlegung der Maximalvergütung ab Geschäftsjahr 2020

Neben der jährlichen Vergütung aus Festgehalt, variablen Vergütungsteilen und Versorgungsaufwand unterfallen künftig auch die Nebenleistungen der Begrenzung der Gesamtvergütung auf einen Betrag von 9,5 Mio. € brutto (Gesamt-Cap).

Kontrollwechsel (Change of Control)

Sofern ein Vorstandsmitglied im Falle eines Kontrollwechsels innerhalb von sechs Monaten abberufen wird, hat es Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. in Höhe des Wertes der Restlaufzeit seines Dienstvertrags, sofern diese weniger als zwei Jahre beträgt. Dieser Anspruch kann auf 150 Prozent der Abfindung erhöht werden. Sofern das Vorstandsmitglied innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt des Kontrollwechsels sein Amt mit der Begründung niederlegt, dass seine Stellung als Vorstandsmitglied durch den Kontrollwechsel erheblich beeinträchtigt wird, liegt es im Ermessen des Aufsichtsrats, ob eine Abfindung in der oben genannten Höhe gewährt wird. Im Falle eines Kontrollwechsels enden sämtliche laufende Performance-Perioden mit dem Tag der Beendigung des Dienstvertrags. Die entsprechenden Performance Shares werden vorzeitig abgerechnet.

Anpassungen beim Kontrollwechsel (Change of Control) ab Geschäftsjahr 2020

Die Regelung für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) und ein sich daraus ergebender Abfindungsanspruch entfallen ersatzlos.

Laufzeit der Vorstandsdienstverträge

Die Laufzeit der Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern richtet sich nach der Dauer ihrer Bestellung. Unter Berücksichtigung der Regelungen zur flexiblen Altersgrenze (siehe [☞ Abschnitt](#)

„Flexible Altersgrenze und Zugehörigkeitsdauer“) ist in der Regel eine mehrjährige Laufzeit vorgesehen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei die Grenze des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei Erstbestellungen soll die Laufzeit gemäß Empfehlung B.3 des DCGK 2020 drei Jahre nicht überschreiten. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Dienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Bei einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Dienstvertrag ebenfalls vorzeitig, sofern keine abweichende Regelung getroffen wird.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

Anpassungen beim nachvertraglichen Wettbewerbsverbot ab Geschäftsjahr 2020

Auf eine Karenzentschädigung werden künftig neben Leistungen nach dem Pensionsvertrag auch etwaige Abfindungszahlungen angerechnet.

Nebentätigkeiten

Die Übernahme von weiteren Mandaten und Nebentätigkeiten einzelner Vorstandsmitglieder bedarf der Zustimmung des Gesamtvorstands und des Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder – in bestimmten Fällen – des gesamten Aufsichtsrats, der die Erteilung der Zustimmung an den Nominierungsausschuss delegiert hat. Sofern ein Vorstandsmitglied für die Ausübung eines Mandats in einem mit der Deutsche Börse AG verbundenen Unternehmen eine Vergütung erhält, erfolgt eine Anrechnung auf die Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds gegenüber der Deutsche Börse AG.

Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung (Clawback) ab Geschäftsjahr 2020

Der Aufsichtsrat ist auf Grundlage des Vorstandsdienstvertrags berechtigt, in Fällen schwerwiegenden Fehlverhaltens von den Mitgliedern des Vorstands die variable Vergütung aus dem Performance Bonus Plan und dem Performance Share Plan ganz oder teilweise zurückzufordern oder noch nicht ausgezahlte variable Vergütung entsprechend zu reduzieren (Compliance-Clawback). Eine Rückforderung ist auf das Kalenderjahr beschränkt, in dem der Grund hierfür vorliegt. Der Rückforderungsanspruch kann vom Aufsichtsrat auch nach Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds bis zu zwei Jahre nach Beendigung des Dienstvertrags geltend gemacht werden. Mögliche Schadensersatzansprüche bleiben von der Geltendmachung der Möglichkeit zur Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung unberührt.

Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Dies entspricht der Anregung G.18 S. 1 des DCGK 2020. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Jahresvergütung von 70 T €. In Einklang mit Ziff. 5.4.6 Absatz 1 Satz 2 DCGK 2017 (Empfehlung G.17 DCGK 2020) 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 170 T €. Die Vergütung für den stellvertretenden Vorsitzenden liegt bei 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 erhöht sich auf 40 T €, die des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses auf 60 T €. Gehört ein Aufsichtsratsmitglied mehreren Aufsichtsratsausschüssen an, so wird nur die Tätigkeit in max. 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 einer etwaigen Vergütung ihrer Ausschusstätigkeit. Die Vergütung wird jeweils als Einmalzahlung nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Konzernabschluss für das Vergütungsjahr 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 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. Hierbei kann sich der Aufsichtsrat von einem externen unabhängigen Experten beraten lassen. 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 spätestens alle vier Jahre über die Vergütung des Aufsichtsrats einschließlich des zugrundeliegenden Vergütungssystems. Dabei ist auch ein die derzeitige Vergütung bestätigender Beschluss möglich.

Die reine Festvergütung des Aufsichtsrats stärkt dessen Unabhängigkeit und stellt einen Ausgleich zu der überwiegend variabel ausgestalteten und an der Wachstumsstrategie der Deutsche Börse AG ausgerichteten Vergütung des Vorstands dar. Sie trägt dadurch zur Verwirklichung der Geschäftsstrategie bei und fördert die langfristige Entwicklung der Deutsche Börse AG.

Geplante Anpassungen der Aufsichtsratsvergütung ab Geschäftsjahr 2020

Der Aufsichtsrat der Deutsche Börse AG hat nach Vorbereitung durch den Nominierungsausschuss die derzeitigen Komponenten der Aufsichtsratsvergütung einem horizontalen Marktvergleich unterzogen. Hierbei wurde der Aufsichtsrat durch einen externen unabhängigen Experten unterstützt.

Aufgrund dieses Marktvergleichs haben Aufsichtsrat und Vorstand beschlossen, der ordentlichen Hauptversammlung der Deutsche Börse AG am 19. Mai 2020 eine Anpassung einzelner Komponenten der Aufsichtsratsvergütung im Wege der Satzungsänderung vorzuschlagen. Die vorgeschlagenen Anpassungen sehen vor, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats künftig eine feste Jahresvergütung von 85 T € erhalten. Die Vergütung des Vorsitzenden des Aufsichtsrats soll künftig 220 T € betragen. Die Vergütung für den stellvertretenden Vorsitzenden soll auf 125 T € erhöht werden. Die zusätzliche Vergütung für den Vorsitz des Prüfungsausschusses soll künftig 75 T € betragen. Die zusätzliche Vergütung für die Vorsitzenden der übrigen Ausschüsse soll ebenso unverändert bleiben wie die zusätzliche Vergütung für die einfache Mitgliedschaft in allen Ausschüssen. Auch die übrigen Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats der Deutsche Börse AG bleiben unverändert.

Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung als reine Festvergütung (zuzüglich Sitzungsgeldern) bereits heute einen sinnvollen Ausgleich zu der wachstumsorientierten Vergütung des Vorstands darstellt und damit zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Deutsche Börse AG beiträgt. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist im Grundsatz seit dem Jahr 2012 unverändert. Mit den vorgeschlagenen Änderungen wird der weiter zunehmenden Bedeutung der Überwachungs- und Beratungstätigkeit des Aufsichtsrats bei insgesamt steigender Komplexität der Geschäftsaktivitäten der Gruppe Deutsche Börse Rechnung getragen.

Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat

Vergütungsbericht für den Vorstand

Darlehen an Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2019 wurden seitens der Gesellschaft keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder des Vorstands gewährt. Darlehen oder Vorschüsse an Vorstandsmitglieder aus früheren Jahren bestehen ebenfalls nicht.

Zahlungen an ehemalige Mitglieder des Vorstands

Ehemalige Mitglieder des Vorstands oder ihre Hinterbliebenen erhielten im Berichtsjahr Bezüge in Höhe von 9,7 Mio. € (2018: 4,4 Mio. €). Der versicherungsmathematische Barwert der Pensionsverpflichtungen betrug im Berichtsjahr zum Bilanzstichtag 84,8 Mio. € (31. Dezember 2018: 67,5 Mio. €).

Leistungen in Zusammenhang mit der Beendigung von Vorstandsmandaten

Der ehemalige stellvertretende Vorstandsvorsitzende, Herr Preuß, hat sein Vorstandsmandat zum 31. Oktober 2018 niedergelegt. Sein Dienstvertrag endete mit Ablauf des 31. Mai 2019. Während der Restlaufzeit seines Dienstvertrags im Jahr 2019 (1. Januar bis 31. Mai 2019) erhielt er folgende Vergütung:

- Fixgehalt: 333,3 T€
- Performance-Bonus: 584,5 T€
- Performance Shares (Gesamtjahr 2019): 6.473
- Nebenleistungen: 14,4 T€

Die Gesellschaft hat bei Herrn Preuß auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot verzichtet.

Vergütung des ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Carsten Kengeter

Der bis zum 31. Dezember 2017 amtierende Vorstandsvorsitzende, Carsten Kengeter, nahm an einem vom Aufsichtsrat im Jahr 2015 beschlossenen Co-Performance Investment Plan (CPIP) teil. Er hatte in dem durch den CPIP vorgesehenen Investitionszeitraum im Dezember 2015 aus privaten Mitteln einen Betrag von 4.500.000 € in Aktien der Deutsche Börse AG (Investment Shares) investiert. Im Gegenzug zum Erwerb der Investment Shares hatte Herr Kengeter ursprünglich 68.987 Co-Performance-Aktien (Co-Performance Shares) der Gesellschaft erhalten. Die Performance-Periode für die Co-Performance Shares begann am 1. Januar 2015 und endet am 31. Dezember 2019. Nachdem Herr Kengeter lediglich bis zum Ablauf von drei der maßgeblichen fünf Jahre der Performance-Periode des CPIP für die Deutsche Börse AG tätig war, ist die anfängliche Zahl auf 41.392 Co-Performance Shares reduziert worden. Die Co-Performance Shares unterliegen grundsätzlich denselben finanziellen Kriterien wie die Performance Shares, die im [Abschnitt „Grundlagen des PSP und Bewertung der Zielerreichung für die](#)

„Performance Shares“ erläutert werden. Die Wertentwicklung bemisst sich also zum einen auf Basis des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses der Deutsche Börse AG und zum anderen anhand der Entwicklung des TSR der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zum TSR des branchenspezifischen Index STOXX® Europe 600 Financials. Der Gegenwert der Performance Shares ist in drei Schritten zur Auszahlung fällig: zum 31. März 2019 erhielt Herr Kengeter eine erste Vorauszahlung in Höhe von 2,1 Mio. €, zum 31. März 2020 erfolgt die zweite Vorauszahlung und zum 31. März 2021 die Endauszahlung. Die Gesellschaft hat auf Grundlage des Pro-rata-Anspruchs in Höhe von 60 Prozent (d.h. drei Fünftel) für die Dienstzeit von Herrn Kengeter abzüglich der zum 31. März 2019 erfolgten ersten Vorauszahlung eine Rückstellung in Höhe von 11,0 Mio. € gebildet.

Für den Zeitraum vom 1. April bis 31. Dezember 2018 wurde Herrn Kengeter nachträglich die Anzahl von 10.014 Performance Shares für das Geschäftsjahr 2018 gewährt, da ihm eine ungekürzte Gewährung der Performance Shares zustand.

Mit Herrn Kengeter wurde vor seinem Ausscheiden im Jahr 2017 keine Vereinbarung zur Umsetzung des im [Abschnitt „Betragsmäßige Begrenzung der Gesamtvergütung“](#) beschriebenen Gesamt-Cap von 9,5 Mio. € brutto mehr geschlossen.

Höhe der Vorstandsvergütung

Die folgenden Tabellen enthalten die monetären Angaben zu den auf den vorherigen Seiten dargestellten Komponenten der Vorstandsvergütung für die Geschäftsjahre 2019 und 2018. Die Vergütung je Vorstandsmitglied gemäß den Anforderungen des DCGK Ziffer 4.2.5 Absatz 3 finden Sie in den [Tabellen „Gewährte Zuwendungen“](#) und [„Zufluss“](#). Die Angaben gemäß § 314 HGB sind in den [Tabellen „Zufluss“](#) abgebildet.

Altersversorgung

	Ruhegeld- fähiges Einkommen	Versorgungssatz		Barwert / Defined Benefit Obligation		Aufwand für Pensionen	
		zum 31.12.2019 T€	zum 31.12.2018 %	zum 31.12.2019 T€	zum 31.12.2018 T€	2019 T€	2018 T€
Leistungsorientiertes System							
Dr. Thomas Book	500,0	50,0	45,0	6.992,8	4.829,0	384,9	356,1 ¹⁾
Summe	500,0	50,0	45,0	6.992,8	4.829,0	384,9	356,1
Beitragsorientiertes System							
Dr. Theodor Weimer	1.000,0	40,0	40,0	957,3	560,8	466,2	677,8
Dr. Christoph Böhm	500,0	48,0	48,0	513,3	114,1	419,6	147,9
Dr. Stephan Leithner	500,0	48,0	48,0	643,7	256,5	406,1	295,2
Gregor Pottmeyer	500,0	48,0	48,0	4.162,4	3.517,8	297,3	300,1
Hauke Stars	500,0	40,0	40,0	2.312,6	1.918,2	274,4	269,6
Summe	3.000,0	224,0	224,0	8.589,3	6.367,4	1.863,6	1.690,6

1) Der Beitrag zur Altersversorgung von Dr. Thomas Book wurde bis zum 30. Juni 2018 durch die Eurex Frankfurt AG erbracht und wird seit dem 1. Juli 2018 von der Deutsche Börse AG geleistet. Der Beitrag der Deutsche Börse AG zur Altersversorgung von Dr. Thomas Book beträgt damit 178,1 T€.

Gesamtaufwand 2019 für die aktienbasierte Vergütung
(Vorjahreszahlen in Klammern)

	Erfasster Aufwand (Gesamt) T €	Buchwert zum Bilanzstichtag (Gesamt) T €
Dr. Theodor Weimer	1.553,6	2.141,8
	(588,3)	588,3
Dr. Christoph Böhm	287,9	330,2
	(42,2)	(42,2)
Dr. Thomas Book	396,9	513,9
	(116,9)	(116,9)
Dr. Stephan Leithner	430,3	557,0
	(126,7)	(126,7)
Gregor Pottmeyer	2.191,4	4.055,8
	(1.200,7)	(1.864,4)
Hauke Stars	2.021,8	3.742,1
	(1.107,9)	(1.720,3)
Andreas Preuß ¹⁾	-	-
	(4.789,7)	(5.620,9)
Jeffrey Tessler ²⁾	-	-
	(3.801,7)	(4.461,4)
Summe	6.881,9	11.340,8
	(11.774,1)	(14.541,1)

1) Vorstandsmitglied bis 31. Oktober 2018; der erfasste Aufwand/Buchwert bezieht sich auf das Gesamtjahr 2018.

2) Vorstandsmitglied bis 30. Juni 2018; der erfasste Aufwand/Buchwert bezieht sich auf das Gesamtjahr 2018.

Anzahl der virtuellen Aktien

		Anzahl der virtuellen Aktien zum Gewährungs- stichtag	Anpassung der Anzahl der virtuellen Aktien seit dem Gewährungs- stichtag	Anzahl der virtuellen Aktien zum 31.12.2019
Dr. Theodor Weimer	Tranche 2019	11.998	5.602	17.600
	Tranche 2018	13.353	14.812	28.165
	Summe Tranchen 2018 bis 2019			45.765
Dr. Christoph Böhm	Tranche 2019	5.168	2.414	7.582
	Tranche 2018	959	991	1.950
	Summe Tranchen 2018 bis 2019			9.532
Dr. Thomas Book	Tranche 2019	4.769	2.221	6.990
	Tranche 2018	2.654	2.743	5.397
	Summe Tranchen 2018 bis 2019			12.388
Dr. Stephan Leithner	Tranche 2019	5.168	2.414	7.582
	Tranche 2018	2.876	2.972	5.848
	Summe Tranchen 2018 bis 2019			13.430
Gregor Pottmeyer	Tranche 2019	5.168	2.414	7.582
	Tranche 2018	5.752	5.944	11.696
	Tranche 2017	7.464	7.548	15.012
	Tranche 2016	7.148	8.063	15.211
	Summe Tranchen 2016 bis 2019			49.501
Hauke Stars	Tranche 2019	4.769	2.226	6.995
	Tranche 2018	5.307	5.484	10.791
	Tranche 2017	6.887	6.965	13.852
	Tranche 2016	6.595	7.439	14.034
	Summe Tranchen 2016 bis 2019			45.672
Gesamtsumme Tranchen 2016 bis 2019				176.288

Gewährte Zuwendungen (Teil 1)

	Dr. Theodor Weimer (Vorsitzender)				Dr. Christoph Böhm (CIO/COO)			
	2019 T€	2019 (min) T€	2019 (max) T€	2018 T€	2019 T€	2019 (min) T€	2019 (max) T€	2018 T€
Festvergütung	1.500,0	1.500,0	1.500,0	1.500,0	720,0	720,0	720,0	120,0
Nebenleistungen	26,8	26,8	26,8	22,9	67,1	67,1	67,1	11,4
Summe	1.526,8	1.526,8	1.526,8	1.522,9	787,1	787,1	787,1	131,4
Einjährige variable Vergütung Barkomponente Performance- Bonus (50 %)	1.100,0	0,0	2.200,0	1.100,0	560,0	0,0	186,6	93,3
Mehrjährige variable Vergütung	2.400,0	0,0	k.M.	2.400,0	1.120,0	0,0	k.M.	186,6
Aktienkomponente Performance-Bonus (50 %, dreijährige Haltefrist) ¹⁾	1.100,0	0,0	k.M.	1.100,0	560,0	0,0	k.M.	93,3
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit) ²⁾	1.300,0	0,0	k.M.	1.300,0	560,0	0,0	k.M.	93,3
Summe	5.026,8	1.526,8	k.M.	5.022,9	2.467,1	787,1	k.M.	411,3
Versorgungsaufwand	466,2	466,2	466,2	677,8	419,6	419,6	419,6	147,9
Gesamtvergütung	5.493,0	1.993,0	9.500,0³⁾	5.700,7	2.886,7	1.206,7	9.500,0³⁾	559,2

Gewährte Zuwendungen (Teil 2)

	Dr. Thomas Book				Dr. Stephan Leithner			
	2019 T€	2019 (min) T€	2019 (max) T€	2018 T€	2019 T€	2019 (min) T€	2019 (max) T€	2018 T€
Festvergütung	650,0	650,0	650,0	325,0	720,0	720,0	720,0	360,0
Nebenleistungen	31,6	31,6	31,6	15,7 ⁴⁾	19,3	19,3	19,3	5,7
Summe	681,6	681,6	681,6	340,7	739,3	739,3	739,3	365,7
Einjährige variable Vergütung Barkomponente Performance- Bonus (50 %)	516,7	0,0	516,6	258,3	560,0	0,0	560,0	280,0
Mehrjährige variable Vergütung	1.033,4	0,0	k.M.	516,6	1.120,0	0,0	k.M.	560,0
Aktienkomponente Performance-Bonus (50 %, dreijährige Haltefrist) ¹⁾	516,7	0,0	k.M.	258,3	560,0	0,0	k.M.	280,0
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit) ²⁾	516,7	0,0	k.M.	258,3	560,0	0,0	k.M.	280,0
Summe	2.231,7	681,6	k.M.	1.115,6	2.419,3	739,3	k.M.	1.205,7
Versorgungsaufwand	384,9	384,9	384,9	356,1	406,1	406,1	406,1	295,2
Gesamtvergütung	2.616,6	1.066,5	9.500,0³⁾	1.471,7	2.825,4	1.145,4	9.500,0³⁾	1.500,9

Gewährte Zuwendungen (Teil 3)

	Gregor Pottmeyer (Finanzvorstand)				Hauke Stars (Arbeitsdirektorin)			
	2019 T€	2019 (min) T€	2019 (max) T€	2018 T€	2019 T€	2019 (min) T€	2019 (max) T€	2018 T€
Festvergütung	720,0	720,0	720,0	720,0	650,0	650,0	650,0	650,0
Nebenleistungen	34,5	34,5	34,5	29,2	30,1	30,1	30,1	24,9
Summe	754,5	754,5	754,5	749,2	680,1	680,1	680,1	674,9
Einjährige variable Vergütung Barkomponente Performance- Bonus (50%)	560,0	0,0	1.120,0	560,0	516,7	0,0	1.033,4	516,7
Mehrfährige variable Vergütung	1.120,0	0,0	k.M.	1.120,0	1.033,4	0,0	k.M.	1.033,4
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist) ¹⁾	560,0	0,0	k.M.	560,0	516,7	0,0	k.M.	516,7
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit) ²⁾	560,0	0,0	k.M.	560,0	516,7	0,0	k.M.	516,7
Summe	2.434,5	754,5	k.M.	2.429,2	2.230,2	680,1	k.M.	2.225,0
Versorgungsaufwand	297,3	297,3	297,3	300,1	274,4	274,4	274,4	269,6
Gesamtvergütung	2.731,8	1.051,8	9.500,0³⁾	2.729,3	2.504,6	954,5	9.500,0³⁾	2.494,6

1) Kappung des Zielerreichungsgrads auf 200 Prozent. Keine Begrenzung der Aktienkursentwicklung, somit keine Maximalangabe (k.M.). Für weitere Informationen hierzu siehe [Kapitel „Zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance-Bericht“](#).

2) Kappung der Zielerreichungsgrade Konzern-Jahresüberschuss und Total Shareholder Return sowie der maximalen Anzahl der Performance Shares auf jeweils 250 Prozent. Keine Begrenzung der Aktienkursentwicklung, somit keine Maximalangaben für die einzelnen Vergütungskomponenten möglich (k.M.). Für weitere Informationen hierzu siehe [Kapitel „Zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance-Bericht“](#).

3) Begrenzung der Gesamtvergütung auf 9,5 Mio. € ohne Nebenleistungen.

4) Der Beitrag zur Altersversorgung von Dr. Thomas Book wurde bis zum 30. Juni 2018 durch die Eurex Frankfurt AG erbracht und wird seit dem 1. Juli 2018 von der Deutsche Börse AG geleistet. Der Beitrag der Deutsche Börse AG zur Altersversorgung von Dr. Thomas Book beträgt damit 178,1 T€.

Zufluss (Teil 1)

	Dr. Theodor Weimer (Vorsitzender)		Dr. Christoph Böhm (CIO/COO)		Dr. Thomas Book	
	2019 T€	2018 T€	2019 T€	2018 T€	2019 T€	2018 T€
Festvergütung	1.500,0	1.500,0	720,0	120,0	650,0	325,0
Nebenleistungen ¹⁾	26,8	22,9	67,1	11,4	31,6	15,7
Summe	1.526,8	1.522,9	787,1	131,4	681,6	340,7
Einjährige variable Vergütung Barkomponente Performance-Bonus (50 %)	1.515,4	2.117,5	823,5	155,6	693,7	439,2
Mehrjährige variable Vergütung	1.515,4	2.117,5	823,5	155,6	693,7	439,2
Aktienkomponente Performance-Bonus (50 %, dreijährige Haltefrist)	1.515,4	2.117,5	823,5	155,6	693,7	439,2
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit)	–	–	–	–	–	–
Summe	4.557,6	5.757,9	2.434,1	442,6	2.069,0	1.219,1
Versorgungsaufwand	466,2	677,8	419,6	147,9	384,9	356,1 ⁴⁾
Gesamtvergütung (DCGK)²⁾	5.023,8	6.435,7	2.853,7	590,5	2.453,9	1.575,2
zuzüglich Performance Shares	1.300,0	1.300,0	560,0	93,3	516,7	258,3
abzüglich variable Aktienvergütung	–	–	–	–	–	–
abzüglich Versorgungsaufwand	– 466,2	– 677,8	– 419,6	– 147,9	– 384,9	– 356,1
Gesamtvergütung (§ 314 HGB)	5.857,6	7.057,9	2.994,1	535,9	2.585,7	1.477,4
Anzahl der virtuellen Aktien (Stück) ³⁾	11.998	13.353	5.168	959	4.769	2.654

Zufluss (Teil 2)

	Dr. Stephan Leithner		Gregor Pottmeyer (Finanzvorstand)		Hauke Stars (Arbeitsdirektorin)		Summe ⁵⁾	
	2019 T€	2018 T€	2019 T€	2018 T€	2019 T€	2018 T€	2019 T€	2018 T€
Festvergütung	720,0	360,0	720,0	720,0	650,0	650,0	4.960,0	3.675,0
Nebenleistungen ¹⁾	19,3	5,7	34,5	29,2	30,1	24,9	209,4	109,8
Summe	739,3	365,7	754,5	749,2	680,1	674,9	5.169,4	3.784,8
Einjährige variable Vergütung Barkomponente Performance-Bonus (50%)	771,5	476,0	732,2	856,8	643,4	759,5	5.179,7	4.804,6
Mehrfährige variable Vergütung	771,5	476,0	732,2	856,8	643,4	759,5	5.179,7	4.804,6
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist)	771,5	476,0	732,2	856,8	643,4	759,5	5.179,7	4.804,6
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit)	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	2.282,3	1.317,7	2.218,9	2.462,8	1.966,9	2.193,9	15.528,8	13.394,0
Versorgungsaufwand	406,1	295,2	297,3	300,1	274,4	269,6	2.248,5	2.046,7
Gesamtvergütung (DCGK)²⁾	2.688,4	1.612,9	2.516,2	2.762,9	2.241,3	2.463,5	17.777,3	15.440,7
zuzüglich Performance Shares	560,0	280,0	560,0	560,0	516,7	516,7	4.013,4	3.008,3
abzüglich variable Aktienvergütung	–	–	–	–	–	–	–	–
abzüglich Versorgungsaufwand	– 406,1	– 295,2	– 297,3	– 300,1	– 274,4	– 269,6	– 2.248,5	– 2.046,7
Gesamtvergütung (§ 314 HGB)	2.842,3	1.597,7	2.778,9	3.022,8	2.483,6	2.710,6	19.542,2	16.402,3
Anzahl der virtuellen Aktien (Stück) ³⁾	5.168	2.876	5.168	5.752	4.769	5.307	37.040	30.901

1) Die Nebenleistungen (sonstigen Bezüge) umfassen Gehaltsbestandteile wie steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung, Dienstwagenregelungen, Reiseregulungen sowie Steuer- und Rechtsberatungskosten.

2) Begrenzung der Gesamtvergütung auf 9,5 Mio. € ohne Nebenleistungen.

3) Zum Gewährungsstichtag 2019 ergibt sich die Anzahl der für die Performance-Periode in Aussicht gestellten Performance Shares aus der Division des Zielwertes durch den durchschnittlichen Aktienkurs (Xetra®-Schlusskurs) der Deutsche Börse-Aktie im Dezember 2018 (108,36 €).

4) Der Beitrag zur Altersversorgung von Dr. Thomas Book wurde bis zum 30. Juni 2018 durch die Eurex Frankfurt AG erbracht und wird seit dem 1. Juli 2018 von der Deutsche Börse AG geleistet. Der Beitrag der Deutsche Börse AG zur Altersversorgung von Dr. Thomas Book beträgt damit 178,1 T€.

5) Die Vorjahreswerte wurden aufgrund des Ausscheidens von Herrn Andreas Preuß und Herrn Jeffrey Tessler angepasst; daher weichen diese von den im letzten Jahr veröffentlichten Werten ab.

Vergütungsbericht für den Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Jahresvergütung von 70 T €. Die Vergütung des Vorsitzenden liegt bei 170 T €. Die Vergütung für den stellvertretenden Vorsitzenden liegt bei 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 erhöht sich auf 40 T €, die des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses auf 60 T €. Gehört ein Aufsichtsratsmitglied mehreren Aufsichtsratsausschüssen an, so wird nur die Tätigkeit in max. 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. anteilig der Vergütung ihrer Ausschusstätigkeit.

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.

Vergütungen für Beratungs- und Vermittlungsleistungen für Mitglieder des Aufsichtsrats

Im Berichtsjahr bestanden keine Verträge über Beratungs- und Vermittlungsleistungen mit Mitgliedern des Aufsichtsrats der Deutsche Börse AG oder Unternehmen, die Mitglieder des Aufsichtsrats beschäftigen oder an denen Mitglieder des Aufsichtsrats beteiligt waren.

Aufsichtsratsvergütung¹⁾

	2019	2018	2019 ⁴⁾ T€	2018 ⁴⁾ T€
Dr. Joachim Faber (Vorsitzender)	ganzjährig	ganzjährig	257,0	260,0
Dr. Nadine Absenger	ganzjährig	16.05.–31.12.	114,0	95,0
Prof. Dr. Dr. Ann-Kristin Achleitner ²⁾	01.01.–08.05.	ganzjährig	43,7	118,5
Dr. Markus Beck	ganzjährig	15.08.–31.12.	147,0	55,8
Richard Berliand ²⁾	01.01.–08.05.	ganzjährig	62,3	168,3
Karl-Heinz Flöther	ganzjährig	ganzjährig	146,0	146,0
Marion Fornoff	–	01.01.–15.08.	–	84,2
Hans-Peter Gabe	–	01.01.–15.08.	–	86,8
Craig Heimark	–	01.01.–16.05.	–	45,7
Martin Jetter	ganzjährig	16.05.–31.12.	143,7	89,7
Susann Just-Marx	ganzjährig	15.08.–31.12.	139,0	53,2
Achim Karle	ganzjährig	28.08.–31.12.	138,0	53,2
Cornelis Johannes Nicolaas Kruijssen	ganzjährig	15.08.–31.12.	139,0	53,2
Barbara Lambert	ganzjährig	16.05.–31.12.	171,0	114,7
Dr. Monica Mächler	–	01.01.–16.05.	–	61,3
Prof. Dr. Joachim Nagel	ganzjährig	16.05.–31.12.	156,0	102,7
Florian Rodeit	–	16.05.–15.08.	–	45,3
Dr. Carsten Schäfer	ganzjährig	28.08.–31.12.	138,0	53,2
Dr. Erhard Schipporeit	–	01.01.–16.05.	–	71,7
Charles G. T. Stonehill ³⁾	08.05.–31.12.	–	69,7	–
Clara-Christina Streit ³⁾	08.05.–31.12.	–	68,7	–
Jutta Stuhlfauth (stellvertretende Vorsitzende)	ganzjährig	ganzjährig	181,0	172,7
Gerd Tausendfreund	ganzjährig	16.05.–31.12.	107,0	72,7
Johannes Witt	–	01.01.–16.05.	–	61,3
Amy Yip	ganzjährig	ganzjährig	129,5	118,5
Summe			2.350,6	2.183,7

1) Der Empfänger der Vergütung wird individuell durch die Mitglieder des Aufsichtsrats festgelegt.

2) Am 8. Mai 2019 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

3) Zum 8. Mai 2019 in den Aufsichtsrat gewählt.

4) Vergütung inklusive des individuellen Sitzungsgeldes.

Vorstand und Aufsichtsrat

Lagebericht

Abschluss

Anhang

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

Getty Images/instamatics

Redaktionssystem

Zusammengefasster Lagebericht, Konzernabschluss und -anhang inhouse produziert mit firesys und SmartNotes

Veröffentlichungstermin

13. März 2020

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 2019 der Gruppe Deutsche Börse liegt jeweils in deutscher und englischer Sprache vor.

Sie erhalten den Geschäftsbericht 2019 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
Fax +49-(0) 69-2 11-1 46 08
www.deutsche-boerse.com/ir

Group Sustainability

E-Mail group-sustainability@deutsche-boerse.com
Telefon +49-(0) 69-2 11-1 42 26
Fax +49-(0) 69-2 11-61 42 26
www.deutsche-boerse.com/nachhaltigkeit

Financial Accounting & Controlling

E-Mail corporate.report@deutsche-boerse.com
Telefon +49-(0) 69-2 11-1 79 80
Fax +49-(0) 69-2 11-61 79 80

Markenverzeichnis

Die folgenden Namen oder Bezeichnungen sind eingetragene Marken der Deutsche Börse AG oder einer Konzerngesellschaft der Gruppe

Deutsche Börse:

C7®, DAX®, Deutsche Börse Venture Network®, ERS®, Eurex®, Eurex Bonds®, Eurex Clearing Prisma®, Eurex Repo®, F7®, FWB®, GC Pooling®, M7®, MDAX®, ÖkoDAX®, SDAX®, T7®, TecDAX®, VDAX®, Vestima®, Xetra® und Xetra-Gold® sind eingetragene Marken der Deutsche Börse AG. 360T® ist eine eingetragene Marke der 360 Treasury Systems AG. EURO STOXX®, EURO STOXX 50®, iSTOXX® und STOXX® Europe 600 Financials sind eingetragene Marken der STOXX Ltd. TRADEGATE® ist eine eingetragene Marke der Tradegate AG Wertpapierhandelsbank CFF®, Vestima® und Xemac® sind eingetragene Marken der Clearstream International S.A. EEX® ist eine eingetragene Marke der European Energy Exchange AG.