

# Clearstream Gruppe

## Vergütungsbericht 2018

Offenlegung von Vergütungsinformationen 2018 Clearstream Gruppe (inklusive Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG and Clearstream Banking S.A.)

nach

Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 646/2012,

§ 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 03. August 2017

und Zirkular 17/658 der Luxemburgischen Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF).

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Governance der Vergütung</b>	<b>4</b>
2.1.	Zuständigkeiten in Bezug auf die Vergütungssysteme	4
2.2.	Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter	5
2.3.	Vergütungsbeirat	6
2.4.	Vergütungsausschuss	6
<b>3.</b>	<b>Vergütungssysteme</b>	<b>7</b>
3.1.	Vergütungsgrundsätze	7
3.2.	Vergütungssysteme für Vorstandsmitglieder und sonstige Mitarbeiter	8
3.3.	Gesamtbetrag der variablen Vergütung	11
3.4.	Ermittlung von Risikoträgern	12
3.5.	Programm für die variable Vergütung	12
3.6.	Rückwärtsgerichtete Validierung und Rückforderung variabler Vergütungen	17
3.7.	Verbot persönlicher Absicherungsgeschäfte	18
<b>4.</b>	<b>Vergütungsinformationen</b>	<b>19</b>
4.1.	Informationen zu Mitgliedern des Aufsichtsrates	19
4.2.	Vergütungsinformationen nach Geschäftsbereichen	20
4.3.	Vergütungsinformationen nach Geschäftsleitung und Risikoträgern	21
4.4.	Informationen zu Risikoträgern mit einem besonders hohen Einkommen	22

---

## 1. Einleitung

Als übergeordnete Gesellschaft der in Deutschland (Clearstream Banking AG) bzw. Luxemburg (Clearstream Banking S.A.) zugelassenen Kreditinstitute muss die Clearstream Holding AG aufsichtsrechtliche Anforderungen auf konsolidierter Gruppenebene („Clearstream Gruppe“) erfüllen.

Die vergütungsrelevanten Vorschriften sind in der Kapitaladäquanzrichtlinie IV (Richtlinie 2013/36/EU, im Folgenden als „CRD IV“ (*Capital Requirements Directive IV*) bezeichnet) und in der Kapitaladäquanzverordnung (Verordnung (EU) Nr. 575/2013, im Folgenden als „CRR“ (*Capital Requirements Regulation*) bezeichnet) bzw. in den zugehörigen Leitlinien<sup>1</sup> der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) niedergelegt. In Einklang mit dem Gesetzgebungsprozess wurden die sich hieraus ergebenden Anforderungen auf nationaler Ebene umgesetzt. Im Unterschied zu Verordnungen, welche unmittelbar in den an sie adressierten Mitgliedsstaaten ihre Bindungswirkung entfalten, müssen Richtlinien noch in das jeweilige nationale Recht umgesetzt werden.

Die Umsetzung der daraus resultierenden Vorschriften in deutsches Recht erfolgte dem Gesetzgebungsverfahren entsprechend hauptsächlich durch Änderungen der Institutsvergütungsverordnung (im Folgenden als „InstitutsVergV“ bezeichnet)<sup>2</sup> und des Kreditwesengesetzes (im Folgenden als „KWG“ bezeichnet).

In Luxemburg wurde CRD IV durch das Gesetz vom 5. April 1993 über den Finanzsektor in seiner geänderten Fassung (im Folgenden als „Luxemburger Gesetz über den Finanzsektor“)<sup>3</sup> in nationales Recht umgesetzt. Vergütungsvorgaben aus CRD IV wurden ab 2014 in allen Luxemburger Gesellschaften der Clearstream Gruppe umgesetzt. Zusätzlich unterliegt die Clearstream Banking S.A. den Anforderungen aus dem Zirkular 17/658 der Luxemburgischen Commission de Surveillance du Secteur Financier (im Folgenden als „CSSF“ bezeichnet).

Der vorliegende Vergütungsbericht 2018 der Clearstream Gruppe beinhaltet in Übereinstimmung mit den vergütungsbezogenen Offenlegungspflichten gemäß Artikel 450 CRR, § 16 InstitutsVergV sowie Abschnitt 17 der EBA-Leitlinien, welche für die Clearstream Banking AG und die Clearstream Banking S.A. Anwendung finden, qualitative und quantitative Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2018. Aufgrund der Verflochtenheit zwischen den Clearstream-Gesellschaften decken die in diesem Bericht offengelegten Informationen Vergütungen aller Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Clearstream Gruppe oder des jeweiligen Institutes auswirkt (im Folgenden als „Risikoträger“ bezeichnet), ab. Diese sind aus der Perspektive der Cle-

---

<sup>1</sup> Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Artikel 74 Absatz 3 und Artikel 75 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU und Angaben in Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, im Folgenden als „EBA-Leitlinien“ bezeichnet.

<sup>2</sup> Auf nationaler Ebene wurden die Vorschriften durch die InstitutsVergV vom 16. Dezember 2013 umgesetzt. Mit Wirkung zum 4. August 2017 wurde die InstitutsVergV überarbeitet (und ist in dieser Fassung für den vorliegenden Bericht maßgeblich). Verweise auf die „InstitutsVergV“ in diesem Bericht beziehen sich auf die überarbeitete Fassung.

<sup>3</sup> Law of 23 July 2015 amending the Law of 5 April 1993 on the financial sector.

---

Clearstream Holding AG, der Clearstream Banking AG und/oder der Clearstream Banking S.A. identifiziert worden - unabhängig davon, bei welcher Gesellschaft der Risikoträger einen Arbeitsvertrag hat. In der Folge werden Vergütungsdaten für identifizierte Risikoträger, welche einen Arbeitsvertrag mit der Clearstream Services S.A. oder der Clearstream International S.A. (oder einen Arbeitsvertrag mit ihrer Tochtergesellschaft Clearstream Operations Prague s.r.o. oder Clearstream Global Securities Services Ltd.) haben, unter Clearstream Gruppe offengelegt. Damit legt die Clearstream Holding AG Informationen zur Vergütungspolitik und -praxis für diese Risikoträger und darüber hinaus für diejenigen mit Einfluss auf das Risikoprofil der Clearstream Banking AG und/oder der Clearstream Banking S.A. offen. Die qualitativen und angemessenen quantitativen Kriterien zur Ermittlung von Risikoträgern sind in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 (im Folgenden als „EBA-RTS“ (*Regulatory Technical Standards* der EBA) bezeichnet) dargelegt.

Im Zusammenhang mit der Einführung von CRD IV in nationales Recht hat das Kreditinstitut Clearstream Banking AG aufsichtsrechtliche Anforderungen im Hinblick auf die Vergütung aus der InstitutsVergV zu erfüllen. Clearstream Holding AG ist als bedeutendes Institut eingestuft und legt nach § 27 InstitutsVergV als übergeordnetes Unternehmen der Clearstream Gruppe als solches die gruppenweite Vergütungsstrategie mit den besonderen Anforderungen an Vergütung fest. Clearstream Banking AG erfüllt die generellen und darüber hinaus die besonderen Anforderungen aus der InstitutsVergV in Einklang mit CRD IV sowie CRR ab dem Zeitpunkt ihrer Umsetzung. Clearstream Banking S.A. fällt als bedeutendes Institut in Luxemburg unter die spezifischen Anforderungen aus dem Zirkular 17/658.

Nach Inkrafttreten der überarbeiteten InstitutsVergV wurde das bestehende aufsichtsrechtskonforme Vergütungssystem mit Unterstützung der Rechtsanwaltskanzlei Gleiss Lutz und der Unternehmensberatung hkp/// group weiterentwickelt.

Wo aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich männliche Formen genannt sind, beziehen diese die jeweilige weibliche/diverse Form gleichermaßen mit ein.

## **2. Governance der Vergütung**

### **2.1. Zuständigkeiten in Bezug auf die Vergütungssysteme**

Bei der Clearstream Banking S.A. ist ein dualistisches Leitungssystem in Kraft. Dieses ist gekennzeichnet durch eine klare Trennung zwischen Befugnissen des Aufsichtsrates, welcher den Vorstand überwacht und diesen berät, sowie dem Vorstand selbst, der das Tagesgeschäft ausführt.

Die jeweiligen Aufsichtsräte der Clearstream Holding AG, der Clearstream Banking AG sowie der Clearstream Banking S.A. (der Aufsichtsrat der Clearstream Banking S.A. bzw. der Clearstream Banking AG werden durch den jeweiligen auf Gesellschaftsebene gegründeten Vergütungskontrollausschuss unterstützt, weitere Einzelheiten in Kapitel 2.4)

---

zeichnen sich in ihrer Rolle als zuständige Organe für die Einführung des Vergütungssystems für den Vorstand verantwortlich. Die Vergütungspolitik für Mitarbeiter unter der Vorstandsebene liegt in der Verantwortung des Vorstands.

In 2018 tagten die Aufsichtsräte der Clearstream Banking AG sowie der Clearstream Banking S.A. dreimal zu Vergütungsthemen. Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A. gründeten beide einen Vergütungskontrollsausschuss vor dem Hintergrund, den Aufsichtsrat in vergütungsbezogenen Themen zu unterstützen (siehe Kapitel 2.4). Der Vorstand der Clearstream Holding AG als übergeordnete Gesellschaft nach dem Kreditwesengesetz (KWG) ist verantwortlich für die Einführung einer Clearstream gruppenweiten Vergütungspolitik und stimmte den in diesem Zusammenhang stehenden Beschlüssen zu Vergütungsthemen zu. Das gruppenweite Clearstream Vergütungssystem ist einem kaskadierenden Prozess folgend vom Gruppen- hin zum Gesellschaftslevel eingeführt. Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter (*Compensation Officer* und *Deputy Compensation Officer*) unterstützen den Aufsichtsrat der Clearstream Holding AG und der Clearstream Banking AG bei der Beurteilung, ob die Vergütungssysteme für die Mitarbeiter der Clearstream Gruppe und der Clearstream Banking AG angemessen sind. Der Vergütungsbeirat (*Remuneration Advisory Board*, im Folgenden als „RAB“ bezeichnet, weitere Einzelheiten in Kapitel 2.3) trägt dafür Sorge, dass die Kontrolleinheiten der Clearstream Holding AG an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme der Clearstream Gruppe angemessen beteiligt werden.

## **2.2. Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter**

Im Rahmen der Governance der Vergütung gemäß den jeweiligen aufsichtsrechtlichen Anforderungen stellen der Vergütungsbeauftragte der Clearstream Holding AG und der Clearstream Banking AG sowie sein Stellvertreter eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütungssysteme des Unternehmens im Sinne der §§ 23 – 26 InstitutsVergV sicher. Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter berichten fachlich und disziplinarisch direkt an den Vorstand der Clearstream Holding AG und der Clearstream Banking AG und fachlich zudem direkt an den Aufsichtsrat.

Die Haupttätigkeiten im Jahr 2018 umfassen:

- Beteiligung an der Analyse überarbeiteter aufsichtsrechtlicher Vorschriften und an der Anpassung im Hinblick auf notwendige Änderungen,
  - Beteiligung an der Überprüfung der Vergütungspolitik (Clearstream Gruppen-Vergütungspolitik der Clearstream Holding AG und Clearstream Banking AG samt ihrer Tochtergesellschaften, Auslandsniederlassungen sowie Vertretungsbüros und exklusive in Luxemburg ansässiger Gesellschaften), einschließlich der Überprüfung der zugehörigen Planunterlagen,
  - Beteiligung am Prozess der Ermittlung von Risikoträgern innerhalb der Clearstream Gruppe,
  - Beteiligung an der Vorbereitung und Durchführung der Vergütungsrunde,
-

- laufende Überwachung der Mitarbeitervergütungssysteme,
- laufende Überwachung des Verbots von Hedging-Geschäften,
- Erstellung des Vergütungskontrollberichts (*Remuneration Review Report*),
- Unterstützung der Aufsichtsräte der Clearstream Gruppe sowie des jeweiligen Vergütungskontrollausschusses der Clearstream Banking AG bzw. Clearstream Banking S.A. bei der ihnen obliegenden Ausgestaltung und Überwachung der Vorstandsvergütung (Vorbereitung von Aufsichts- bzw. Vergütungskontrollausschuss-Sitzungen).

### **2.3. Vergütungsbeirat**

Der Vergütungsbeirat (*Remuneration Advisory Board*, „RAB“) der Clearstream Holding AG wurde durch den Vorstand eingerichtet und besteht, um die Kontrolleinheiten gemäß § 3 InstitutsVergV an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen zu beteiligen, unter anderem aus Vertretern der (Kontroll-)Einheiten wie Internal Audit, Human Resources, Compliance, Risk Management, Legal oder dem Vergütungsbeauftragten und Vertretern der Abteilung Finance.

Seiner Geschäftsordnung entsprechend war der RAB in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme des Unternehmens, die die Vergütung der Mitarbeiter, der leitenden Angestellten und der Vorstandsmitglieder regeln, eingebunden, bevor die Vergütungssysteme kaskadiert in der Clearstream Gruppe und insbesondere den regulierten Gesellschaften Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A. eingeführt werden. Der RAB unterstützt das Unternehmen in seinem Bestreben, sein Vergütungssystem so zu gestalten, dass es mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen und den geltenden Rechtsvorschriften konform ist.

Im Sinne seiner Zuständigkeiten und im Rahmen seiner Sitzung im Jahr 2018 hat der RAB folgende Themen beraten:

- die Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems,
- die Auswirkungen der Änderungen der InstitutsVergV auf das Vergütungssystem und deren Umsetzung sowie erforderliche Änderungen, für die Übergangsregelungen gelten.

### **2.4. Vergütungsausschuss**

In Einklang mit § 25d Absatz 12 KWG und § 15 InstitutsVergV hat die Clearstream Banking AG einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet. Für die Clearstream Banking S.A. ist in Analogie ein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet. In 2018 war es Kernaufgabe des jeweiligen Vergütungskontrollausschusses, in unabhängiger Funktion die jeweiligen Aufsichtsräte in der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und die Festlegung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung zu beraten sowie die Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter zu beurteilen. Zudem waren die Vergütungskontrollausschüsse am jährlichen Prozess der

---

Ermittlung von Risikoträgern für das Geschäftsjahr 2018 beteiligt. Der Vergütungskontrollausschuss der Clearstream Banking AG besteht aus den Mitgliedern Stephan Leithner (Vorsitzender) sowie Christina Bannier und Norfried Stumpf. Der Vergütungskontrollausschuss der Clearstream Banking S.A. besteht aus den Mitgliedern Stephan Leither (Vorsitzender) sowie Gregor Pottmeyer und André Roelants.

### 3. Vergütungssysteme

#### 3.1. Vergütungsgrundsätze

Die aus einem Strategieprozess abgeleiteten strategischen Ziele der Clearstream Gruppe werden kaskadenartig auf die nächste Ebene und die individuellen Zielvereinbarungen heruntergebrochen und entsprechend entwickelt.

Das Vergütungssystem für leitende Angestellte und Risikoträger fördert eine hohe Leistungsorientierung und setzt verstärkt auf aktienbasierte Vergütungskomponenten, um den aufsichtsrechtlichen Anforderungen gerecht zu werden und eine nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten.

Die Grundsätze der Vergütung sind in der Vergütungspolitik der Clearstream Gruppe dargelegt, welche im Rahmen eines jährlich durchgeführten Prozesses vom Aufsichtsrat und vom Vorstand überprüft und umgesetzt wird. Weitere Vergütungsgrundsätze sind in den einzelnen (Dienstleistungs- bzw. Arbeits-)Verträgen, den Vergütungsprogrammen für Risikoträger, den anwendbaren Bedingungen des Langfristigen Nachhaltigkeitsplans (*Long-term Sustainable Instrument*, im Folgenden als „LSI“ bezeichnet) bzw. den Bedingungen des LSI oder des „Gesperre Aktien“-Plans (*Restricted Stock Units*, im Folgenden als „RSU“ bezeichnet) enthalten<sup>4</sup>.

Die Vergütungspolitik bildet einen wichtigen Rahmen für die effektive Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategien und einen zentralen Baustein für die Umsetzung des Vergütungssystems innerhalb des Unternehmens. Die Vergütungspolitik zielt darauf ab:

- die für die Vergütungssysteme der Clearstream Gruppe, insbesondere der Clearstream Holding AG, der Clearstream Banking AG sowie der Clearstream Banking S.A., geltenden Grundsätze in den Organisationsrichtlinien festzuschreiben,
- eine mit den anwendbaren vergütungsrelevanten Rechtsvorschriften konforme Vergütung in den Clearstream Gesellschaften zu gewährleisten,
- die Mitarbeiter über die geltenden Vorschriften sowie das für sie geltende Vergütungssystem zu informieren,
- die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung zu erläutern und

---

<sup>4</sup> Bei LSI und RSU handelt es sich um aktienbasierte Instrumente. Nach endgültiger Umwandlung werden die Aktien in bar erfüllt. Eine tatsächliche Leistung in Aktien erfolgt nicht.

---

- die Interessen der Aktionäre und der Mitarbeiter, insbesondere von Risikoträgern, gegebenenfalls durch Anwendung des LSI und/oder von RSU, miteinander in Einklang zu bringen.

Die Clearstream Holding AG als übergeordnete Gesellschaft sowie die Clearstream Banking AG und die Clearstream Banking S.A. haben verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Konformität der Vergütungspolitik und der Vergütungsgrundsätze mit den geltenden Rechtsvorschriften zur Vergütung zu gewährleisten. Die überarbeiteten EBA-Leitlinien wurden durch nationale Gesetzgeber in nationales Recht umgesetzt. Den ab dem 4. August 2017 in Kraft tretenden Vorschriften der InstitutsVergV mit ihren jeweiligen Übergangsregelungen wurde Rechnung getragen.

### **3.2. Vergütungssysteme für Vorstandsmitglieder und sonstige Mitarbeiter**

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder der Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG, Clearstream Banking S.A., der Risikoträger und andere leitende und nicht-leitende (angestellte) Mitarbeiter setzt sich aus einer fixen und einer variablen Vergütungskomponente zusammen, die neben anderen Bestimmungen in der Regel im jeweiligen Arbeitsvertrag festgehalten ist.

Die fixe Vergütung für leitende Mitarbeiter ist arbeitsvertraglich geregelt. In Deutschland findet die Lohntabelle Berücksichtigung. In Luxemburg findet für die fixe Vergütung der nicht-leitenden Mitarbeiter der Tarifabschluss des Bankensektors, unter welchen die Clearstream Banking S.A. fällt, Anwendung. Darüber hinaus kann ihnen als variable Vergütung ein Bonus in Form einer Barzahlung gewährt werden. Nicht-leitende Mitarbeiter werden anhand des Systems zur Mitarbeiterbeurteilung evaluiert.

Das Vergütungssystem für den Vorstand, die leitenden Angestellten und Risikoträger richtet sich nach den Richtlinien des Vergütungssystems für den Vorstand der Deutsche Börse AG, um ein konzernweit einheitliches Vorgehen zu gewährleisten. So besteht unter anderem ein Zielbonussystem, das im Rahmen eines additiven Bonussystems zur Anwendung kommt.

Leitende Angestellte, bei denen es sich nicht um Risikoträger handelt, erhalten in Abhängigkeit von der erreichten Zielvorgabe einen „Performance-Bonus“ in Form einer Barzahlung und eine aktienbasierte variable Vergütung in Form eines Aktientantiemeprogramms (*Stock Bonus Plan*). Die Bemessung der variablen Vergütung richtet sich nach dem Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses (*Net Income Growth*) und den individuellen Erfolgszielen (*Individual Objectives*).

Risikoträger, darunter Vorstandsmitglieder der Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A., erhalten eine variable Vergütung gemäß den Bedingungen des jeweiligen Vergütungsprogramms für Risikoträger und in Abhängigkeit von der Risikoträgerkategorie und den Bedingungen des LSI bzw. den Bedingungen des

---



LSI und der RSU. In die Berechnung der individuellen variablen Vergütung fließen der Zielwert der variablen Vergütung (*Target Variable Remuneration*), die Gesamtleistung des Unternehmens sowie die Zielerreichung des einzelnen Mitarbeiters und seines Zuständigkeitsbereichs ein.

Für alle leitenden Mitarbeiter wird ein sogenannter Indikativer Bonusbetrag (*Indicative Bonus Amount*) berechnet, der unter dem Vorbehalt der endgültigen Freigabe durch die zuständigen Entscheidungsgremien steht. Als Berechnungsbasis für den Indikativen Bonusbetrag wird der Zielbetrag der variablen Vergütung herangezogen. Aus der Erreichung der Zielvorgaben für das Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses, gegebenenfalls bereinigt um einen Korrekturfaktor (*Modifier*), und der Erreichung der individuellen Zielvorgaben (einschließlich der Zielvorgaben für den Zuständigkeitsbereich) ergibt sich die Gesamtzielerreichung (*Overall Target Achievement*). Der Gesamtzielerreichungsgrad wird mit dem individuellen Zielwert der variablen Vergütung multipliziert.

Das Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses nimmt bei der Berechnung der variablen Vergütung und bei der Umsetzung und Förderung der Wachstumsstrategie der Deutschen Börse eine Schlüsselrolle ein und macht ein Drittel des Gesamtzielerreichungsgrads aus. Ein weiteres Drittel entfällt zudem auf den von der Clearstream Holding AG, abgeleitet aus dem Clearstream-Segment, erzielten Wertbeitrag zum Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses. Die Individuellen Erfolgsziele, die sich auf die Leistung des Zuständigkeitsbereichs wie auch auf die des einzelnen Mitarbeiters beziehen, müssen mindestens ein qualitatives Ziel umfassen und fließen ebenfalls zu einem Drittel in den Gesamtzielerreichungsgrad ein. Für Risikoträger in Kontrollfunktionen werden in erster Linie kontrollbezogene Zielvorgaben definiert.

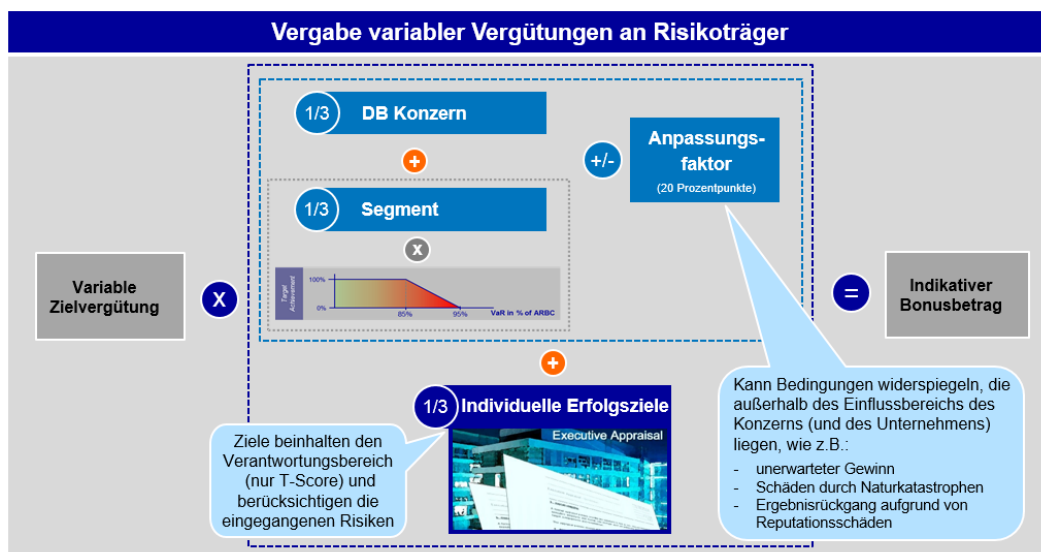
Die Erreichung der Zielvorgaben für das Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses für das Unternehmen wird mit einem Risikoanpassungsfaktor multipliziert. Dieser ergibt sich grundsätzlich aus dem Verhältnis des Value at Risk („VaR“) zur im Risk Management maximal verfügbaren Risikodeckungsmasse (*Available Risk Bearing Capacity*, „ARBC“). Unter besonderen Umständen kann die Messgröße „Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses“ auf Konzern- und Unternehmensebene vom zuständigen Entscheidungsgremium um einen Korrekturfaktor bereinigt werden, sodass sich die kombinierte Zielerreichung im Einklang mit aufsichtsrechtlichen Anforderungen um bis zu 20 Prozentpunkte nach oben oder unten verschieben kann. Damit soll Umstände Rechnung getragen werden, die außerhalb des Einflussbereichs des Konzerns und gegebenenfalls des Unternehmens liegen. Dies trifft beispielsweise dann zu, wenn sich im Umfeld des Unternehmens unvorhersehbare und unkontrollierbare Änderungen ergeben oder Ereignisse eintreten, die das Unternehmen nicht vorhersehen oder vorab berücksichtigen kann. Grundsätzlich gilt der Korrekturfaktor einheitlich auf Unternehmensebene und kam 2018 nicht zur Anwendung.

Der endgültige Bonusbetrag unterliegt der Freigabe durch die zuständigen Entscheidungsgremien (bei Risikoträgern kann der Bonusbetrag um +/- 20 Prozent des Zielwerts korrigiert werden). Unter Einhaltung der „Obergrenze für die variable Vergütung“, wonach

---

die variable Vergütung maximal 200 Prozent der fixen Vergütung betragen darf, wird maximal ein Bonus von 200 Prozent des Zielwerts der variablen Vergütung gewährt. Für Vorstandsmitglieder, Risikoträger und Mitarbeiter haben die Aktionäre den aufsichtsrechtlichen Anforderungen entsprechend (Obergrenze für die variable Vergütung) im Einklang mit den Bestimmungen von § 25a Absatz 5 Satz 5 KWG die variable Vergütung auf maximal 200 Prozent der jährlichen fixen Vergütung beschränkt (Obergrenze für die variable Vergütung).

Vor Auszahlung der variablen Vergütung müssen die Nebenbedingungen gemäß § 7 InstitutsVergV in Bezug auf das Institut (z. B. die Ertragslage, die Kapitalplanung, die Liquiditätsausstattung und die Risikotragfähigkeit des Unternehmens) geprüft und eine rückwärtsgerichtete Validierung durchgeführt werden (weitere Einzelheiten in Kapitel 3.6). Für Risikoträger kann eine Obergrenze für das Gesamtbudget und eine mehrjährige Bemessungsgrundlage gelten.



Grafik 1: Beispielhafter Ablauf der Gewährung einer variablen Vergütung an Risikoträger.

Je nach Risikoträgerkategorie werden 40 bis 73 Prozent der variablen Vergütung zurückbehalten (die RSU-Aktien für fünf, die LSI-Aktien für drei bis fünf Jahre, beide werden nach einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr ausgezahlt). Mit den aktienbasierten Komponenten RSU und LSI wird ein Teil der variablen Vergütung an einen nachhaltigen Unternehmenserfolg geknüpft. Der Zurückbehaltungszeitraum richtet sich nach den aufsichtsrechtlichen Anforderungen, dem Geschäftszyklus und der Art und dem Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten der Clearstream Gruppe.

Ferner garantiert die Clearstream Gruppe grundsätzlich keine variable Vergütung und wendet ausschließlich die Ausnahmeregelung gemäß InstitutsVergV an, wonach eine variable Vergütung bei Eintritt ins Unternehmen für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses unter der Bedingung, dass das Institut über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichendes Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt, garantiert werden darf.

---

Insgesamt schafft das System der variablen Vergütung keine Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, und ermöglicht im Sinne der aufsichtsrechtlichen Anforderungen des § 45 KWG sowie der §§ 38.5 und 38.6 des Luxemburger Gesetzes über den Finanzsektor auch eine vollständige Streichung der variablen Vergütung.

### 3.3. Gesamtbetrag der variablen Vergütung

Für das Geschäftsjahr 2018 wurde der Gesamtbetrag der variablen Vergütung (der „Gesamtbetrag“) gemäß § 7 InstitutsVergV bzw. Abschnitt 14 der EBA-Leitlinien in einem formalisierten, transparenten Prozess unter Beteiligung der Kontrolleinheiten festgesetzt. Für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile muss der jeweilige Aufsichtsrat zusammen mit dem jeweiligen Vorstand unter Berücksichtigung von § 45 Absatz 2 Satz 1 Ziffer 5a KWG, § 7 InstitutsVergV bzw. Abschnitt 14 der EBA-Leitlinien einen ausreichenden Gesamtbetrag der variablen Vergütung für den Performance-Zeitraum festlegen, aus dem die Bonuszahlungen an die Mitarbeiter des Unternehmens erfolgen.

Voraussetzung für die Festlegung des Gesamtbetrags ist, dass das Unternehmen keinen negativen Gesamterfolg verzeichnet hat. Insbesondere wenn damit eine deutliche Minderung des Werts des Unternehmens einhergeht, wird grundsätzlich kein Gesamtbetrag beschlossen.

Überprüfung der Anforderungen zur Festsetzung des Gesamtbetrags		Bewertung
<b>Allgemeine wirtschaftliche Situation</b>		
Gesamterfolg des Instituts	Unter Berücksichtigung des ökonomischen Kapitals, des wirtschaftlichen Gewinns, der Liquiditäts- und Kapitalkosten sowie der Risikoannahmen hat die Gesellschaft einen positiven Gesamterfolg erzielt.	✓/✗
Besondere Umstände	Die <i>Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (oder äquivalent)</i> genehmigt auf Grund außergewöhnlicher Umstände die Festsetzung eines Gesamtbetrags trotz eines negativen Gesamterfolgs.	<i>falls vorhanden</i>
<b>Anforderungen gemäß InstitutsVergV (zusätzliche nationale regulatorische Anforderungen können analog Anwendung finden)</b>		
§ 7 (1)	Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags sind die Kontrolleinheiten im Rahmen ihrer Zuständigkeit adäquat einzubinden.	✓/✗
§ 7 (1) 1	Die Festsetzung des Gesamtbetrags hat die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der Gruppe und der Gesellschaft zur berücksichtigen.	✓/✗
§ 7 (1) 2 a), b)	Die Festsetzung des Gesamtbetrags hat sicherzustellen, dass die Fähigkeit der Gruppe und der Gesellschaft nicht eingeschränkt wird, eine angemessene Eigenmittel- und Kapitalausstattung sowie die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10 I KWG (oder äquivalent) dauerhaft aufrechtzuerhalten.	✓/✗
<b>Die Festsetzung des Gesamtbetrags wird genehmigt:</b>		✓/✗

Grafik 2: Überblick über die Voraussetzungen für die Festlegung des Gesamtbetrags.

Der Gesamtbetrag bemisst sich aus der Summe der einzelnen tatsächlich gewährten variablen Vergütungen aller Mitarbeiter des Instituts, wobei diese Summe der Prüfung von Nebenbedingungen unterliegt, z. B. von Leistungskriterien, die sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts zur Förderung eines langfristig nachhaltigen Erfolgs des Instituts und zur angemessenen Berücksichtigung von Kapital- und Liquiditätskosten sowie von eingegangenen Risiken ergeben.

Entscheidet der Aufsichtsrat, der Vorstand oder der Vorgesetzte eines Risikoträgers in seiner Gesamtbeurteilung, dass die Gewährung einer variablen Vergütung nicht angemessen ist, besteht kein diesbezüglicher Anspruch. Dabei berücksichtigen der Aufsichtsrat, der Vorstand und/oder der Vorgesetzte sämtliche Umstände, unter denen signifikante negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags oder negative Erfolgsbeiträge eingetreten sind, die erhebliche finanzielle Verluste oder Rufschädigungen für das Institut verursacht haben. Dies gilt auch bei sittenwidrigem oder pflichtwidrigem Verhalten durch einzelne Mitarbeiter, wie in der Vergütungspolitik und den jeweiligen Vergütungsprogrammen definiert.

### **3.4. Ermittlung von Risikoträgern**

Gemäß § 18 InstitutsVergV und den EBA-RTS müssen diejenigen Mitarbeiter ermittelt werden, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt. Für das Geschäftsjahr 2018 hat die Clearstream Gruppe eine Risikoanalyse durchgeführt und anhand der in den EBA-RTS aufgeführten qualitativen und quantitativen Kriterien ihre Risikoträger ermittelt.

Im Einklang mit regulatorischen Anforderungen wurden Mitglieder des Aufsichtsrats 2018 als Risikoträger identifiziert. Die ermittelten Mitglieder bezogen lediglich Sitzungsgelder, jedoch keine Vergütung, die als fixe oder variable Vergütung im Sinne der Vergütungsverordnung für die jeweilige Aufsichtsratsfunktion einzustufen wäre.

Grundsätzlich lassen sich die Risikoträger der Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG und der Clearstream Banking S.A. untergliedern in Risikoträger als Mitglieder des Vorstands, Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (N-1-Risikoträger), und sonstige Risikoträger. Mitarbeiter der Deutsche Börse AG, die im Rahmen von Auslagerungsvereinbarungen direkt an der Erbringung von Dienstleistungen für die Clearstream Banking AG sowie die Clearstream Banking S.A. zur Durchführung des Bankgeschäfts oder Erbringung von Finanzdienstleistungen beteiligt waren, wurden als sogenannte Konzern-Risikoträger (N-1-Konzern-Risikoträger bzw. sonstige Konzern-Risikoträger) klassifiziert.

### **3.5. Programm für die variable Vergütung**

Für Risikoträger besteht die variable Vergütung aus einer direkt (*upfront*) ausgezahlten und einer zunächst zurückbehaltenen (*deferred*) Komponente. Je nach Einstufung in die Risikoträgerkategorien setzt sich der endgültige Bonusbetrag aus verschiedenen Instrumenten – dem Barbonus (*cash bonus*), den LSI-Aktien und (gegebenenfalls) den RSU-Aktien – zusammen. Für die Auszahlung gelten darum die nachstehend aufgeführten Auszahlungspläne.

Die Clearstream Gruppe hat für die Auszahlung der gesamten variablen Vergütung die in Einklang mit dem regulatorischen Rahmenwerk stehende zulässige Freigrenze ange-

---

wandt. Erhält ein Risikoträger eine variable Vergütung von mindestens 50.000 €, wird variable Vergütung zurückbehalten. Den aufsichtsrechtlichen Vorschriften zufolge sind mindestens 50 Prozent der zurückbehaltenen und nicht zurückbehaltenen Komponenten der variablen Vergütung als langfristige aktienbasierte Instrumente zu gewähren. Entsprechend anspruchsberechtigte Personen erhalten mit den LSI- und den zusätzlichen RSU-Aktien (die RSU-Aktien werden für fünf Jahre zurückbehalten, unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr und werden in einer einzigen Tranche ausgezahlt (*Cliff Vesting*)) zwei Drittel ihrer variablen Vergütung in Form von aktienbasierten Instrumenten. Die Freigrenze, welche auch für die Clearstream Banking S.A. zum Tragen kommt, erfüllt die durch die CSSF in ihrem Zirkular 11/505 vorgegebene indikative Freigrenze.

Durch das LSI ist ein Teil der variablen Vergütung an den nachhaltigen Unternehmenserfolg geknüpft. Der Zurückbehaltungszeitraum richtet sich nach den aufsichtsrechtlichen Anforderungen, dem Geschäftszyklus der Clearstream Gruppe und der Art und dem Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten Clearstream's. Die zurückbehaltene (nicht direkt ausgezahlte) Komponente der variablen Vergütung wird für eine Dauer von drei oder fünf Jahren zurückbehalten und wird zeitanteilig, in Abhängigkeit von der jeweiligen Risikoträgerkategorie, ausgezahlt. In jedem Fall gilt für die LSI-Aktien eine zusätzliche Sperrfrist von einem Jahr.

Der Zurückbehaltungszeitraum für die RSU-Aktien beträgt fünf Jahre. Auch für die RSU-Aktien gilt – genauso wie bei den LSI-Aktien – eine Sperrfrist von einem Jahr. Nach Ablauf der Sperrfrist wird die RSU-Komponente in einer Tranche ausgezahlt (*Cliff Vesting*).

### **3.5.1. Auszahlungsverfahren**

Der Auszahlungsplan für Risikoträger mit Bar- und LSI-Bonuszahlungen an Risikoträger gilt für alle Risikoträger. Vorstandsmitglieder sowie Konzern-Risikoträger der internen Führungsebene 6, 5\*<sup>5</sup> erhalten als langfristiges Element zusätzlich RSU-Aktien.

Für Risikoträger mit RSU-Anspruch (bei den Kategorien Vorstandsmitglieder der internen Führungsebene 6, 5\* sowie, N-1-Risikoträger und N-1-Konzern-Risikoträger der internen Führungsebene 6, 5\* der Gruppe Deutsche Börse) gliedert sich der Bonus in drei Komponenten:

- Ein Drittel des endgültigen Bonusbetrags wird in eine Barzahlung umgewandelt („Barbonus“).
- Ein Drittel des endgültigen Bonusbetrags wird in Übereinstimmung mit den jeweiligen Bedingungen des LSI in langfristig nachhaltige Instrumente („LSI-Aktien“) umgewandelt. Die LSI-Aktien unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr.

---

<sup>5</sup> Die interne Führungsebene für leitende Angestellte inkl. Vorstandsmitgliedern erstreckt sich über drei Ebenen, wobei Ebene 6 die höchste Stufe ist.

---

- Ein Drittel des endgültigen Bonusbetrags wird in Übereinstimmung mit den jeweiligen Bedingungen der RSU in gesperrte Aktieneinheiten („RSU-Aktien“) umgewandelt. Die RSU-Aktien werden fünf Jahre lang zurückbehalten und unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr. Danach wird die gesamte RSU-Komponente in einer Tranche fällig (*Cliff Vesting*).

40 Prozent des Barbonus und 40 Prozent der LSI-Aktien werden direkt gewährt („Upfront-Bonus“). 60 Prozent des Barbonus und 60 Prozent der LSI-Aktien werden über einen Zeitraum von fünf Jahren („Zurückbehaltszeitraum“) zurückbehalten („Deferral-Bonus“). Innerhalb des Zurückbehaltszeitraums wird der Deferral-Bonus in fünf gleichhohe Jahresraten aufgeteilt. Die LSI-Aktien unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr.

Für Risikoträger der internen Führungsebenen 5\* oder 5 sowie nicht-leitende Risikoträger (d. h. die Kategorien Vorstandsmitglieder der internen Führungsebenen 5, N-1-Risikoträger, Sonstige Risikoträger, N-1-Konzern-Risikoträger und Sonstige Konzern-Risikoträger) gliedert sich der Bonus in zwei Komponenten:

- 50 Prozent des endgültigen Bonusbetrags werden in eine Barzahlung umgewandelt („Barbonus“).
- 50 Prozent des endgültigen Bonusbetrags werden in Übereinstimmung mit den jeweiligen Bedingungen des LSI in langfristig nachhaltige Instrumente („LSI-Aktien“) umgewandelt. Die LSI-Aktien unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr.

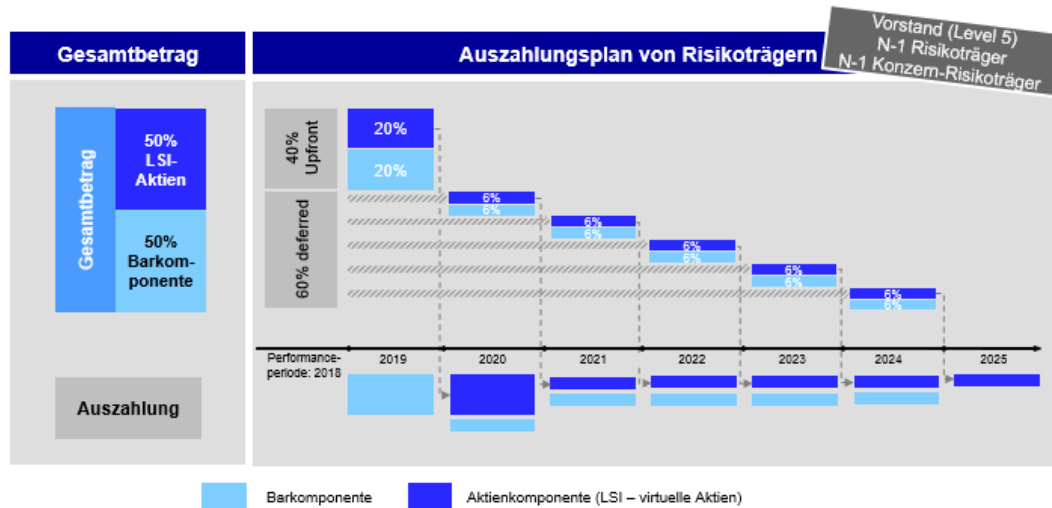
40 Prozent (bei den Kategorien Vorstandsmitglieder der internen Führungsebene 5, N-1-Risikoträger und N-1-Konzern-Risikoträger) bzw. 60 Prozent (bei den Kategorien Sonstige Risikoträger und Sonstige Konzern-Risikoträger) werden direkt gewährt („Upfront-Bonus“). 60 Prozent bzw. 40 Prozent werden über einen Zeitraum von fünf bzw. drei Jahren („Zurückbehaltszeitraum“) zurückbehalten („Deferral-Bonus“). Innerhalb des Zurückbehaltszeitraums wird der Deferral-Bonus in fünf bzw. drei gleichhohe Jahresraten aufgeteilt. Die LSI-Aktien unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr. Für Risikoträgerkategorien mit weniger strikten Auszahlungsplänen als für N-1-Risikoträger gilt bei Gewährung einer variablen Vergütung über dem internen Schwellenwert gemäß § 20 Absatz 3 InstitutsVergV der N-1-Risikoträger-Auszahlungsplan.

Bis zur endgültigen Entscheidung über die Auszahlung des endgültigen Bonusbetrags („Gewährung“) besteht kein Anspruch auf die zurückbehaltenen oder nicht zurückbehaltenen Komponenten des endgültigen Bonusbetrags, die bereits in LSI-Aktien oder RSU-Aktien umgewandelt wurden. Während des Zurückbehaltszeitraums und der Sperrfrist besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung bezüglich des zu erwartenden (noch nicht ausgezahlten) Teils der variablen Vergütung. Anteile der variablen Vergütung, die zur Auszahlung fällig werden, tatsächlich aber nicht ausgezahlt oder nicht in LSI- oder RSU-Aktien umgewandelt werden, verfallen und werden nicht in künftige Jahre vorgetragen. Zur Klarstellung sei darauf verwiesen, dass die fixe Vergütung keinen Zurückbehaltszeiträumen oder Sperrfristen unterliegt.

---

**3.5.2. Auszahlungsplan für Risikoträger (verschiedene Kategorien)<sup>6</sup>**

Die nachstehenden Grafiken illustrieren die Zeitpläne für Auszahlungen in jeder Risikoträgerkategorie.



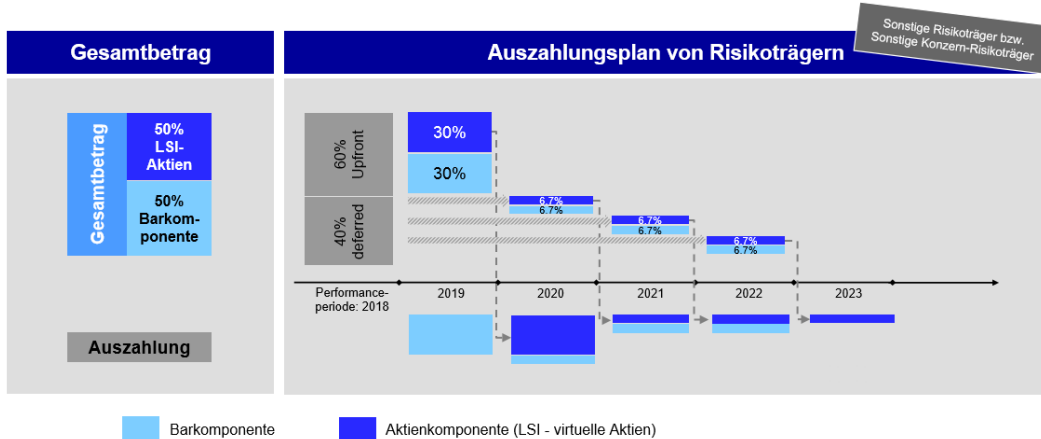
Grafik 3: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung (Vorstandsmitglieder der internen Führungsebene 5 sowie N-1-Risikoträger und N-1-Konzern-Risikoträger).

Die Auszahlung der jeweiligen Komponenten in der Kategorie der Konzern-Risikoträger, d. h. der Barkomponente und der LSI-Komponente, kann, wie nachstehend dargestellt, variieren.

Upfront		Deferred	
Barkomponente	LSI-Aktien	Barkomponente (Jahrestranche)	LSI-Aktien (Jahrestranche)
20%	20%	30% (5 x 6%)	30% (5 x 6%)

Grafik 4: Überblick über den Auszahlungsplan für Risikoträger (Vorstandsmitglieder der internen Führungsebene 5 sowie N-1-Risikoträger und N-1-Konzern-Risikoträger).

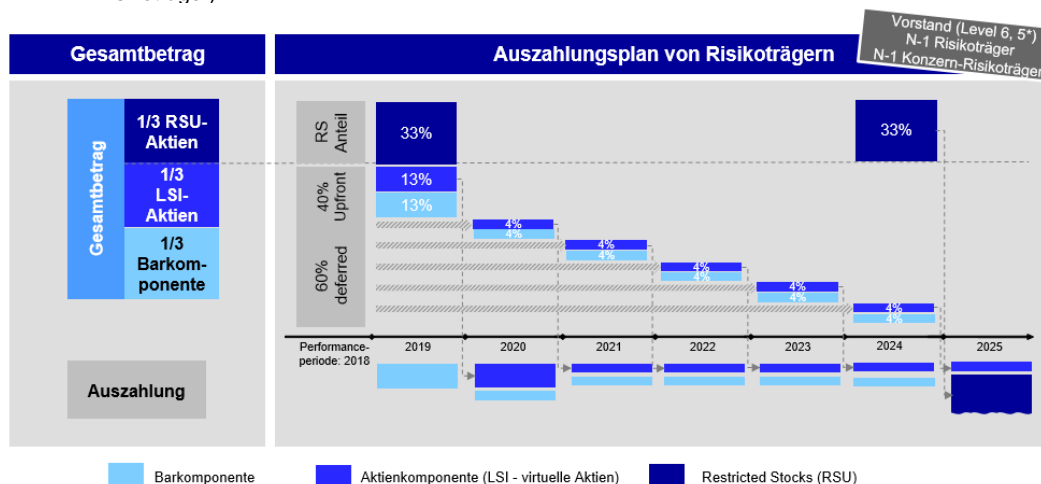
<sup>6</sup> Im Sinne einer besseren Lesbarkeit sind die Prozentsätze in diesem Dokument gerundet und ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent.



Grafik 5: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung (Sonstige Risikoträger bzw. Sonstige Konzern-Risikoträger).

Upfront		Deferred	
Barkomponente	LSI-Aktien	Barkomponente (Jahrestranche)	LSI-Aktien (Jahrestranche)
30%	30%	20% (3 x 6.7%)	20% (3 x 6.7%)

Grafik 6: Überblick über den Auszahlungsplan für Risikoträger (Sonstige Risikoträger bzw. Sonstige Konzern-Risikoträger).



Grafik 7: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung von Risikoträgern (Vorstandsmitglieder der internen Führungsebene 6, 5\* sowie N-1-Risikoträger und N-1-Konzern-Risikoträger der internen Führungsebene 6, 5\* der Gruppe Deutsche Börse) mit RSU-Aktien.



Upfront		Deferred		
Barkomponente	LSI-Aktien	Barkomponente (Jahrestranche)	LSI-Aktien (Jahrestranche)	RSU-Aktien (cliff vesting)
13%	13%	20% (5 x 4%)	20% (5 x 4%)	33%

Grafik 8: Überblick über den Auszahlungsplan für Risikoträger (Vorstandsmitglieder der internen Führungsebene 6, 5\* sowie N-1-Risikoträger und N-1-Konzern-Risikoträger der internen Führungsebene 6, 5\* der Gruppe Deutsche Börse) mit RSU-Aktien.

### 3.6. Rückwärtsgerichtete Validierung und Rückforderung variabler Vergütungen

Vor der Auszahlung wird nach eingehender Prüfung unter Berücksichtigung der Anforderungen der InstitutsVergV festgelegt, zu welchem Anteil die betreffende variable Vergütung ausgezahlt oder in LSI- bzw. RSU-Aktien umgewandelt wird.

Dabei werden die Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags eines jeden Risikoträgers, seines Zuständigkeitsbereichs sowie der Gesamtleistung des Instituts geprüft. Darüber hinaus werden die Finanzlage des Unternehmens, insbesondere wesentliche Änderungen der Kapitalausstattung sowie eine Verringerung der Finanzkraft und der Risikotragfähigkeit, berücksichtigt (rückwärtsgerichtete Validierung).

Ergibt sich aus der rückwärtsgerichteten Validierung eine negative Abweichung, kann auf alle Elemente – die Barkomponente sowie die LSI- bzw. RSU-Komponente der zurückbehaltenen Vergütung – eine Malusregelung zur Anwendung kommen. Dies gilt insbesondere bei nachweislichem sitten- oder pflichtwidrigen Verhalten (z. B. Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder andere, insbesondere risikobezogene, interne Regeln), negativen Erfolgsbeiträgen (z. B. falls sich wesentliche Annahmen, die der Berechnung der variablen Vergütung zugrunde lagen, im Nachhinein als nicht belastbar oder falsch erweisen), schwerwiegenden Mängeln im Risikomanagement bzw. wesentlichen Änderungen der Kapitalausstattung oder einer deutlichen Verschlechterung der Ertragslage. Treffen die vorstehend beschriebenen Umstände in erheblichem Maße zu, werden die Ansprüche auf die zurückbehaltenen variable Vergütung, einschließlich LSI- bzw. RSU-Aktien, teilweise abgeschmolzen oder sie erlöschen.

Die Vorschriften zur Adjustierung der variablen Vergütung werden durch die Pflicht zur Einführung von Rückzahlungsmechanismen für Risikoträger in Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen (sogenannte „Clawback“-Mechanismen) flankiert. Damit wird den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV, der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV<sup>7</sup> und den EBA-Leitlinien Rechnung getragen. Wenn ein Risikoträger wesentlich an Verhaltensweisen beteiligt war, die für das Institut zu einem wesentlichen Verlust oder

<sup>7</sup> Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vom 15. Februar 2018.

einer schwerwiegenden aufsichtsrechtlichen Sanktion geführt haben, oder er diese Verhaltensweisen zu verantworten hat oder wenn ein schwerwiegender Verstoß gegen maßgebliche externe oder interne Vorschriften zu Eignungs- und Verhaltensstandards vorliegt, muss er bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzahlen bzw. erlöschen seine etwaigen noch bestehenden Ansprüche auf Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile.

Für 2018 wurde von den jeweiligen Vorgesetzten sowie im Rahmen der Malus-/Clawback-Sitzung, an der Vertreter der Abteilungen Human Resources, Internal Audit, Compliance, Risk Management und der Vergütungsbeauftragte teilnehmen, geprüft, ob Anlass zur Anwendung von Malus- und Clawback-Mechanismen besteht. Im Rahmen dieser eingehenden Prüfung werden potenzielle Umstände bewertet, die möglicherweise eine Abschmelzung oder ein Erlöschen von Bonuszahlungen bzw. zurückbehaltenen Vergütungstranchen (einschl. Rückforderung bereits ausgezahlter Tranchen) begründen. Auf Grundlage der Prüfung wird eine Empfehlung zum potenziellen weiteren Umgang mit kritischen Fällen ausgesprochen. Die endgültige Entscheidung über etwaige Konsequenzen liegt in der Verantwortung des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats. Die Ergebnisse der durchgeführten Malus-Prüfung für die Vorstandsmitglieder und Risikoträger der Clearstream Gruppe haben sich in der Festlegung der variablen Vergütung für 2018 und der zurückbehaltenen Tranchen des/der vorangegangenen Geschäftsjahre(s) niedergeschlagen. Die Prüfung ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Auszahlung der variablen Vergütung für 2018 und der zurückbehaltenen Tranchen aus dem/den vorangegangenen Geschäftsjahr(en) mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen konform war.

### **3.7. Verbot persönlicher Absicherungsgeschäfte**

Die Risikoadjustierung würde in ihrer Wirksamkeit erheblich geschwächt, wenn Mitarbeiter das Risiko einer Reduzierung der variablen Vergütung durch Absicherungsgeschäfte oder bestimmte Arten von Versicherungen auf eine andere Partei übertragen könnten. Im Sinne einer wirksamen Risikoadjustierung sehen die Vergütungspolitik und die Vergütungsgrundsätze darum ein Verbot persönlicher Absicherungs- oder anderer Gegenmaßnahmen vor, die die Risikoorientierung der Vergütung einschränken oder aufheben. Zudem bestehen angemessene Compliance-Strukturen und -Maßnahmen, um Absicherungsgeschäfte zu verhindern. Hierzu gehört die Prüfung von Wertpapierdepots durch die Compliance-Abteilung und die Meldung etwaiger Verstöße durch den Vergütungsbeauftragten. Im Rahmen dessen haben die den internen Vorschriften unterliegenden Mitarbeiter, einschließlich der Vorstandsmitglieder, der Prüfung ihrer Wertpapierdepots und ihrer Anzeigepflicht bei Abschluss persönlicher Hedging- und anderer Gegenmaßnahmen (einschließlich Angaben zur Art dieser Geschäfte) zugestimmt.

---

## 4. Vergütungsinformationen

### 4.1. Informationen zu Mitgliedern des Aufsichtsrates<sup>8</sup>

Nach den EBA-RTS sind Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion als Risikoträger einzustufen. Da die Mitglieder der Clearstream Aufsichtsräte keine Vergütung erhalten, welche im Sinne von CRD IV als fixe oder variable Vergütung zu klassifizieren ist, sind nachfolgend die Mandate des Aufsichtsrates offengelegt. Mitglieder des Aufsichtsrates mit einem Vertrag innerhalb der Deutsche Börse Gruppe, welche für ihre operative Funktion als Risikoträger identifiziert sind und für diesen Vertrag vergütet wurden, sind in den Tabellen zwei und drei offengelegt.

	Clearstream Holding AG	Clearstream Banking AG	Clearstream Banking S.A.	Σ
<b>Struktur des Aufsichtsrates 2018<sup>9</sup></b>				
<i>Anzahl der Mandate</i>	5	7	8	20

Tabelle 1: Information zu Mitgliedern des Aufsichtsrates.

---

<sup>8</sup> Angaben zu Mitgliedern des Aufsichtsrates erfolgen in Kopfzahl (*Headcount*). Mitglieder des Aufsichtsrates, welche nicht innerhalb der Gruppe Deutsche Börse beschäftigt sind, erhalten lediglich Sitzungsgeld. Vergütungsinformationen zu Mitgliedern des Aufsichtsrates, welche innerhalb der Gruppe Deutsche Börse beschäftigt sind, sind in diesem Vergütungsbericht enthalten.

<sup>9</sup> Insgesamt setzen sich die Aufsichtsräte zum Stichtag 31. Dezember 2018 aus 16 Mandatsträgern zusammen. Aufgrund unterjähriger Wechsel der Zusammensetzung bei der Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A. wurden manche Mandate von mehr als einer Person im Geschäftsjahr 2018 ausgeübt.

---

## 4.2. Vergütungsinformationen nach Geschäftsbereichen<sup>10</sup>

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe g CRR aufgeteilt nach Geschäftsbereichen:

Beträge in Mio. EUR	Clearstream Holding AG	Clearstream Banking AG	Clearstream Banking S.A.	Other Clearstream Group	Σ
<b>Vergütungen 2018</b>					
Risikoträger (FTE)	1,3	10,9	16,1	29,8	<b>58,1</b>
Gesamtvergütung	1,34	4,84	6,47	18,15	<b>30,80</b>
davon Fixvergütung	0,78	2,66	3,94	8,95	<b>16,33</b>
davon variable Vergütung	0,56	2,18	2,53	9,20	<b>14,47</b>
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung	1 : 0,72	1 : 0,82	1 : 0,64	1 : 1,03	<b>1 : 0,89</b>

Tabelle 2: Zusammengefasste quantitative Angaben nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe g CRR.

---

<sup>10</sup> Angaben zu Vergütungsinformationen von Risikoträgern, welche nicht Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion sind, erfolgen in EUR (Fremdwährungen umgerechnet in EUR) und enthalten gewährte Vergütungen der Dienstzeit für das Geschäftsjahr 2018. Um Vertraulichkeit zu gewährleisten sowie aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgt eine Angabe der Zahlen auf zusammengefasster und gerundeter Basis. Risikoträger sind, sofern nicht anders genannt, offengelegt wie für das Geschäftsjahr 2018 identifiziert und mit Vollzeitäquivalenten (FTE) zum Stichtag 31.12.2018 angegeben (sofern zutreffend sind unterjährige Änderungen reflektiert). Die angegebenen Informationen erfolgen nach vertraglicher Situation mit der jeweiligen Gesellschaft beziehungsweise nach der Gesellschaft, für welche der Risikoträger Dienste erbringt. Für Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A. können Geschäftsaktivitäten nicht als Geschäftseinheiten behandelt werden, da diese keine eigenständigen Gesellschaften oder Geschäftszweige sind. Darüber hinaus sind die Geschäftsaktivitäten derart miteinander verbunden, dass Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A. im Rahmen der Ermittlung von Risikoträgern als wesentliche Geschäftseinheit behandelt werden. Aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgten keine weiteren Unterteilungen innerhalb einzelner juristischer Einheiten, insbesondere nicht für die Vergütungsinformationen für Clearstream International S.A., Clearstream Operations Prague s.r.o. sowie Clearstream Services S.A., welche unter "sonstige Clearstream Gruppe" aufgenommen sind. Die offengelegten Informationen für Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A. beinhalten Risikoträger in Operations, Client Relations, Kontroll- und Unterstützungsfunktionen; "sonstige Clearstream Gruppe" beinhaltet Risikoträger anderer Gesellschaften der Clearstream Gruppe sowie Risikoträger in Operations, Client Relations, Kontroll- und Unterstützungsfunktionen.

---

### 4.3. Vergütungsinformationen nach Geschäftsleitung und Risikoträgern<sup>11</sup>

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleitung und Risikoträgern nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe h CRR:

Angaben in Mio. EUR	Geschäftsleitung			Risikoträger (inklusive Konzern-Risikoträger)			Σ
	Clear-stream Holding AG	Clear-stream Banking AG	Clear-stream Banking S.A.	Clear-stream Banking AG	Clear-stream Banking S.A.	Other Clear-stream Group	
<b>Vergütungen 2018</b>							
Risikoträger (FTE)	1,3	3,6	3,3	7,3	12,8	29,8	<b>58,1</b>
Gesamtvergütung	1,34	2,54	2,21	2,30	4,26	18,15	<b>30,80</b>
davon Fixvergütung	0,78	1,18	1,24	1,48	2,70	8,95	<b>16,33</b>
davon variable Vergütung	0,56	1,36	0,97	0,82	1,56	9,20	<b>14,47</b>
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung	1 : 0,72	1 : 1,15	1 : 0,78	1 : 0,55	1 : 0,58	1 : 1,03	<b>1 : 0,89</b>
<b>gesamte variable Vergütung 2018</b>							
davon in bar	0,19	0,85	0,33	0,40	0,81	5,89	<b>8,47</b>
davon in Aktienkomponenten	0,37	0,51	0,64	0,42	0,75	3,31	<b>6,00</b>
<b>Zurückbehaltene variable Vergütung 2018<sup>12</sup></b>							
Risikoträger (FTE)	1,3	3,6	3,3	4,9	6,8	19,7	<b>39,6</b>
gesamte variable Vergütungen (Deferral- und Upfront- Teil)	0,56	0,76	0,97	0,72	1,27	5,26	<b>9,54</b>
gesamte zurückbehaltene variable Vergütung	0,48	0,66	0,84	0,60	1,05	4,45	<b>8,08</b>
davon in bar	0,11	0,15	0,20	0,18	0,30	1,14	<b>2,08</b>
davon in Aktienkomponenten	0,37	0,51	0,64	0,42	0,75	3,31	<b>6,00</b>
davon erdient und ausgezahlt	0,08	0,10	0,13	0,12	0,22	0,81	<b>1,46</b>
davon noch nicht erdient	0,48	0,66	0,84	0,60	1,05	4,45	<b>8,08</b>
<b>Beträge zurückbehaltener Vergütung aus Vorjahren<sup>13</sup></b>							
erdient und ausgezahlt aus Vorjahren	0,14	0,33	0,40	0,28	0,72	2,20	<b>4,07</b>
noch nicht erdient und zurückbehalten aus Vorjahren	0,48	1,00	1,13	0,47	1,48	5,08	<b>9,64</b>
davon gekürzt aufgrund von Leistungsanpassungen	-	-	-	-	-	-	<b>0,01</b>

11 Ergänzende Elemente ergänzend zur obigen Tabelle wie nachfolgend (um Vertraulichkeit zu gewährleisten sowie aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgt eine Angabe der Zahlen auf zusammengefasster und grundlegender Basis): Leistungen für Altersvorsorge klassifiziert als fixe Vergütung belaufen sich auf 1,90 Mio. EUR. Vergütung klassifiziert nach InstitutsVergV und EBA-Leitlinien beläuft sich in 2018 auf 0,07 Mio. EUR für fixe Vergütung und 0,22 Mio. EUR für variable Vergütung. Diese fixe Kategorie umfasst die Abgeltung restlicher Urlaubstage sowie Essens-, Wohnungs-, Mobilitäts-, Betriebszugehörigkeitszulage und die Internetpauschale und diese variable Kategorie umfasst pauschale Anerkennungsleistungen, Erstattungen für Bildungsaufwendungen sowie ausgezahlte variable Vergütungskomponenten für jetzige Risikoträger aus vorherigen nicht-Risikoträger-Zeiträumen. Die Tabelle mit zurückbehaltener variabler Vergütung 2018 enthält für alle Vorstände die variable Vergütung, für welche die jeweils geltenden Auszahlungspläne zum Tragen kommen. Die Zahlen für die Mitglieder der Geschäftsleitung enthalten Vergütungsdaten der Vorstände sowie der Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion (sofern für das jeweilige Mandat Vergütung gewährt wurde).

12 Zurückbehaltene Vergütungen beinhalten den zurückbehaltenen Deferral- und Upfront- LSI-Anteil sowie den RSU-Anteil (Upfront-LSI- sowie RSU-Anteile aufgrund der Sperrfrist als zurückbehalten erachtet).

13 Beträge der zurückbehaltenen Vergütung aus Vorjahren zugeordnet wie in 2018 identifiziert. Noch nicht erdiente Aktienanteile wurden mit den Aktienkursen wie in den jeweils geltenden Planbedingungen festgelegt errechnet.

Beträge in Mio. EUR	Geschäftsleitung			Risk Taker (inklusive Konzern-Risikoträger)			Σ
	Clear-stream Holding AG	Clear-stream Banking AG	Clear-stream Banking S.A.	Clear-stream Banking AG	Clear-stream Banking S.A.	Other Clear-stream Group	
<b>Neueinstellungsprämien (sign-on / buy-out) 2018<sup>14</sup></b>							
<i>Risikoträger (FTE)</i>	-	-	-	-	-	-	1,0
Gesamtbeträge von sign-on- / buy-out- Zahlungen (gewährt oder ausgezahlt)	-	-	-	-	-	-	0,2
<b>Abfindungszahlungen 2018</b>							
gewährt							
- <i>Risikoträger (FTE)</i>	-	-	-	-	-	-	2,9
- Gesamtbeträge an Abfindungszahlungen	-	-	-	-	-	-	4,09
- höchster gewährter Betrag an eine Einzelperson	-	-	-	-	-	-	3,00
ausgezahlt							
- <i>Risikoträger (FTE)</i>	-	-	-	-	-	-	2,0
- Gesamtbeträge an Abfindungszahlungen	-	-	-	-	-	-	3,04

Tabelle 3: Zusammengefasste Vergütungsinformationen nach Geschäftsleitung und Risikoträgern nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe g CRR.

#### 4.4. Informationen zu Risikoträgern mit einem besonders hohen Einkommen

Nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR erfolgt eine Offenlegung von Risikoträgern mit einem Einkommen von mehr als einer Mio. EUR ("High Earner") für ein Geschäftsjahr stufenweise in Schritten von 500.000 EUR. Für das Geschäftsjahr 2018 vergüteten Clearstream Gesellschaften zwei Mitarbeiter in der Stufe zwischen 1,0 bis 1,5 Mio. EUR.

<sup>14</sup> Um Vertraulichkeit zu gewährleisten sowie aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgt eine Angabe der Zahlen auf zusammengefasster und grundlegender Basis. Angaben zu gewährten Abfindungszahlungen im jeweiligen Jahr beziehen sich auf Abfindungszahlungen, welche im relevanten Geschäftsjahr gewährt wurden, welche aber noch nicht an den Mitarbeiter ausgezahlt sein müssen. In der Folge kann der zur Auszahlung anstehende Betrag oder der Zeitpunkt der Abfindungszahlung vom gewährten Betrag abweichen.