

Clearstream Gruppe

Vergütungsbericht 2023

Offenlegung von Vergütungsinformationen der Clearstream Gruppe (inklusive Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A.)

nach

Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 2019/876 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR II),

§ 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 (BGBI. I S. 4270), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 14. Februar 2023 (BGBI. 2023 I Nr. 41) geändert worden ist

und Zirkular 22/797 der Luxemburgischen Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF).

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Governance der Vergütung	5
2.1.	Zuständigkeiten in Bezug auf die Vergütungssysteme	5
2.2.	Der Vergütungsbeauftragte	6
2.3.	Vergütungsbeirat	6
2.4.	Vergütungskontrollausschuss	7
3.	Vergütungssysteme	8
3.1.	Vergütungsgrundsätze	8
3.2.	Die Vergütungssysteme im Überblick	9
3.3.	Gesamtbetrag der variablen Vergütung	14
3.4.	Ermittlung von Risikoträger*innen	15
3.5.	Programm für die variable Vergütung	16
3.6.	Rückwärtsgerichtete Validierung und Rückforderung variabler Vergütungen	21
3.7.	Verbot persönlicher Absicherungsgeschäfte	23
4.	Vergütungsinformationen	24
4.1.	Vergütungsinformationen für alle Mitarbeitenden nach Geschäftsbereichen	24
4.2.	Quantitative Angaben zu der Vergütung von Risikoträger*innen	25

1. Einleitung

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

Die vergütungsrelevanten Vorschriften sind in der Verordnung (EU) Nr. 2019/876 im Folgenden als „CRR II“ (*Capital Requirements Regulation II*) bezeichnet bzw. in der Kapitaladäquanzrichtlinie 2019/878/EU („CRD V“) und in den zugehörigen EBA-Leitlinien für solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU niedergelegt (im Folgenden als „EBA-Leitlinien“ bezeichnet). Im Einklang mit dem Gesetzgebungsprozess wurden die sich hieraus ergebenden Anforderungen auf nationaler Ebene umgesetzt. Im Unterschied zu Verordnungen wie CRR II, welche unmittelbar in den an sie adressierten Mitgliedsstaaten ihre Bindungswirkung entfalten, werden Leitlinien und Richtlinien wie CRD V noch in das jeweilige nationale Recht umgesetzt.

Die Umsetzung der daraus resultierenden Vorschriften in deutsches Recht erfolgte dem Gesetzgebungsverfahren entsprechend hauptsächlich durch Änderungen der Institutsvergütungsverordnung (im Folgenden als „InstitutsVergV“ bezeichnet)¹ und des Kreditwesengesetzes (im Folgenden als „KWG“ bezeichnet).

In Luxemburg wurde CRD in nationales Recht mit der Änderung vom 23. Juli 2015 am „Gesetz vom 5. April 1993 für den Finanzsektor“ (im Folgenden als „LSF“² umgesetzt). Vergütungsvorgaben aus CRD wurden ab 2014 in allen Luxemburger Gesellschaften der Clearstream Gruppe eingeführt. Zusätzlich unterliegt die Clearstream Banking S.A. auf Einzelinstitutsebene den Anforderungen aus dem Zirkular 22/797 der Luxemburgischen Commission de Surveillance du Secteur Financier (im Folgenden als „CSSF“ bezeichnet).

Der vorliegende Vergütungsbericht 2023 der Clearstream Gruppe beinhaltet in Übereinstimmung mit den vergütungsbezogenen Offenlegungspflichten gemäß Artikel 450 CRR II, § 16 InstitutsVergV und/oder Abschnitt 17 der EBA-Leitlinien, welche für die Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG und die Clearstream Banking S.A. Anwendung finden, qualitative und quantitative Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 (im Folgenden wird die Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG sowie die Clearstream Banking S.A. jeweils als „Unternehmen“ bezeichnet, sofern dies nicht anderweitig angegeben ist).

Aufgrund der Verflechtungen zwischen den Clearstream-Gesellschaften decken die in diesem Bericht offengelegten Informationen Vergütungen aller Mitarbeitenden, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Clearstream Gruppe oder des

1 Auf nationaler Ebene wurden die Vorschriften durch die InstitutsVergV vom 16. Dezember 2013 umgesetzt.. Verweise auf die „InstitutsVergV“ in diesem Bericht beziehen sich auf die überarbeitete Fassung vom 14. Februar 2023.

2 Law of 23 July 2015 amending the Law of 5 April 1993 on the financial sector

jeweiligen Institutes auswirkt (im Folgenden als „Risikoträger*in“³ bezeichnet), ab. Diese sind aus der Perspektive der Clearstream Holding AG, der Clearstream Banking AG und/oder der Clearstream Banking S.A. identifiziert worden - unabhängig davon, bei welcher Gesellschaft der/die Risikoträger*in einen Vertrag hat. Folglich werden Vergütungsdaten für identifizierte Risikoträger*innen, welche einen Arbeitsvertrag mit der Clearstream London Ltd, Clearstream Services S.A. oder der Clearstream International S.A. haben, im Vergütungsbericht für 2023 der Clearstream Gruppe einbezogen. Die qualitativen und angemessenen quantitativen Kriterien zur Ermittlung von Risikoträger*innen sind in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 (*Regulatory Technical Standards* der EBA, im Folgenden als „EBA-RTS“ bezeichnet) dargelegt.

Die Clearstream Holding AG ist gemäß KWG als bedeutendes Institut eingestuft und unterliegt den Anforderungen der InstitutsVergV. Nach § 27 InstitutsVergV legt sie als übergeordnetes Unternehmen der Clearstream Gruppe die gruppenweite Vergütungsstrategie unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen der InstitutsVergV an die Vergütung fest. Die Clearstream Banking AG unterliegt als Kreditinstitut den Anforderungen an die Vergütung gemäß InstitutsVergV und KWG. Die Clearstream Banking AG erfüllt die Anforderungen aus dem KWG sowie die allgemeinen und darüber hinaus die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV ab dem Zeitpunkt der Einführung im Jahr 2014. Die Clearstream Banking S.A. in Luxemburg fällt unter die spezifischen Anforderungen aus dem Zirkular 22/797 zur Anwendung der EBA-Richtlinien. Als (internationaler) Zentralverwahrer erfüllen sowohl die Clearstream Banking AG als auch die Clearstream Banking S.A. die Vergütungsanforderungen der Verordnung (EU) Nr. 909/2014 und der Verordnung (EU) Nr. 2017/392 (im Folgenden als "CSDR" bezeichnet).

Im Jahr 2023 wurde im Rahmen der Ausgestaltung und Implementierung der Vergütungssysteme keine externe Beratung durch Group HR der Deutschen Börse AG mandatiert. Wo aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich männliche Formen genannt sind, beziehen diese die jeweilige weibliche und diverse Form gleichermaßen mit ein.

³ Der Begriff Risikoträger*innen umfasst die Vorstandsmitglieder sowie die als Risikoträger*in identifizierten leitenden oder nichtleitenden Mitarbeitenden, sofern dies nicht anderweitig angegeben ist.

2. Governance der Vergütung

2.1. Zuständigkeiten in Bezug auf die Vergütungssysteme

In der Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG und 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 führt.

Der jeweilige Aufsichtsrat der Clearstream Holding AG, der Clearstream Banking AG sowie der Clearstream Banking S.A. zeichnet sich in seiner Rolle als zuständiges Organ für die Einführung des Vergütungssystems für den Vorstand verantwortlich. Die Vergütungspolitik für Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene liegt in der Verantwortung des Vorstands.

In 2023 tagten der Aufsichtsrat der Clearstream Holding AG, der Clearstream Banking AG und der Clearstream Banking S.A. jeweils viermal zu Vergütungsthemen. Zur Unterstützung des Aufsichtsrats in vergütungsbezogenen Themen gründeten sowohl die Clearstream Banking AG als auch die Clearstream Banking S.A. jeweils einen Vergütungskontrollausschuss (siehe Kapitel 2.4).

Der Vorstand der Clearstream Holding AG als übergeordnete Gesellschaft nach dem 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 (*Compensation Officer*) unterstützen den Aufsichtsrat der Clearstream Holding AG und der Clearstream Banking AG bei der Beurteilung, ob die Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden 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 und andere relevante Einheiten der Clearstream Holding AG an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme der Clearstream Gruppe angemessen beteiligt werden.

2.2. Der Vergütungsbeauftragte

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

Die Haupttätigkeiten im Jahr 2023 umfassen:

- Beteiligung an der kontinuierlichen Analyse aufsichtsrechtlicher Vorschriften und an der Anpassung im Hinblick auf notwendige Änderungen,
- Beteiligung an der Überprüfung der Vergütungspolitik, einschließlich der Überprüfung der zugehörigen Planunterlagen,
- Beteiligung am Prozess der Ermittlung von Risikoträger*innen innerhalb der Clearstream Gruppe,
- Beteiligung an der Vorbereitung und Durchführung der Vergütungsrunde,
- laufende Überwachung der Vergütungssysteme von Mitarbeitenden unterhalb des Vorstands,
- laufende Überwachung des Verbots von Hedging-Geschäften,
- Erstellung des Berichts nach § 12 InstitutsVergV und § 24 InstitutsVergV, sowie
- Unterstützung der Aufsichtsräte der Clearstream Gruppe sowie des jeweiligen Vergütungskontrollausschusses der Clearstream Banking AG bzw. Clearstream Banking S.A. (aus der Perspektive der Clearstream Gruppe) bei der ihnen obliegenden Verantwortung in Bezug auf die Ausgestaltung und Überwachung der Vorstandsvergütung (Vorbereitung von Aufsichtsrat- bzw. Vergütungskontrollausschuss-Sitzungen).

2.3. Vergütungsbeirat

Der Vergütungsbeirat (*Remuneration Advisory Board*, „RAB“) auf der Ebene der Clearstream Holding AG wurde durch den Vorstand eingerichtet und besteht, um die Kontrolleinheiten und andere Einheiten gemäß § 3 InstitutsVergV an der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme angemessen zu beteiligen, aus Vertreter*innen der Kontrolleinheiten wie Internal Audit, Compliance, Risk Management und dem Vergütungsbeauftragten sowie Vertreterinnen und Vertretern der Bereiche Human Relations, Legal und Finance.

Seiner Geschäftsordnung entsprechend war der RAB in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme des Unternehmens, die die Vergütung aller Mitarbeitenden (der Begriff "Mitarbeitende" bezieht sich auf nicht-leitende, leitende Angestellte sowie auf Vorstandsmitglieder, unabhängig davon, ob sie als Risikoträger*in

identifiziert wurden oder nicht, sofern nicht anderweitig angegeben) regeln, eingebunden. 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 2023 hat der RAB folgende Themen beraten:

- Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme für 2023,
- regulatorischer Rahmen für die Vergütungssysteme für 2023.

2.4. Vergütungskontrollausschuss

Die Clearstream Banking AG und die Clearstream Banking S.A. haben auf der Grundlage von Artikel 48 CSDR bzw. für die Clearstream Banking AG gemäß § 25d Absatz 12 KWG und § 15 InstitutsVergV jeweils einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet.

Kernaufgabe des jeweiligen Vergütungskontrollausschusses ist die Überwachung der Angemessenheit des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Clearstream Banking AG bzw. der Clearstream Banking S.A. und insbesondere der Angemessenheit der Vergütung der Leitung der Risikocontrolling-Funktion und der Leitung der Compliance-Funktion sowie der Mitarbeitenden, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Unternehmens haben. Ebenso gehören die Unterstützung des Aufsichtsrats bei der Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme des Unternehmens sowie die Beurteilung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement zu dessen Aufgaben.

Gegenstand der Entscheidungen der Vergütungskontrollausschüsse der Clearstream Banking AG und der Clearstream Banking S.A. im Jahre 2023 waren u.a. der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2022, die individuelle variable Vergütung 2022 für die Vorstandsmitglieder, die Vergütungspakete und individuellen Ziele für 2023 für die Vorstandsmitglieder sowie die Überprüfung der Vergütungspakete für die Leiter*innen der Kontrollfunktionen. Zudem überprüften die Vergütungskontrollausschüsse die Ausgestaltung, überwachten die Angemessenheit des Vergütungssystems und bewerteten es als angemessen.

Sie nahmen die Ermittlung von Risikoträger*innen für das Geschäftsjahr 2023 zur Kenntnis.

Darüber hinaus beurteilten die Vergütungskontrollausschüsse die Bemessungszeiträume sowie die Zurückbehaltungszeiträume für Risikoträger*innen. Dabei stellten die Vergütungskontrollausschüsse die Vereinbarkeit der Vergütungssysteme mit der Geschäfts- und Risikostrategie sicher und überwachten die Angemessenheit der Vergütungssysteme für den Vorstand und für die Mitarbeitendengruppen unterhalb des Vorstands.

Der Vergütungskontrollausschuss der Clearstream Banking AG tagte viermal und Vergütungskontrollausschuss der Clearstream Banking S.A. tagte im Jahr 2023 zweimal.

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 Leithner (Vorsitzender), Gregor Pottmeyer und Wolfgang Gaertner.

3. Vergütungssysteme

3.1. Vergütungsgrundsätze

Das Vergütungssystem für leitende Angestellte und Risikoträger*innen 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 regelmäßig durchgeführten Prozesses vom Aufsichtsrat und vom Vorstand überprüft und umgesetzt wird. Weitere Vergütungsgrundsätze sind in den einzelnen (Dienst- bzw. Arbeits-)Verträgen, den variablen Vergütungsprogrammen für Risikoträger*innen, den anwendbaren Bedingungen des langfristigen Nachhaltigkeitsinstruments (*Long-term Sustainable Instrument*, im Folgenden als „LSI“ bezeichnet) bzw. den Bedingungen des LSI oder des „Gesperrete Aktien“-Plans (*Restricted Stock Units*, im Folgenden als „RSU“ bezeichnet) enthalten⁴.

Die Vergütungspolitik ist ein wichtiger Rahmen, um die Ausrichtung an der Geschäfts- und Risikostrategie, einschließlich der ESG-Ziele (Environment, Social und Governance), zu gewährleisten und ist ein zentraler 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 Gesellschaften innerhalb der Clearstream Gruppe zu gewährleisten,
- die Mitarbeitenden über die geltenden Vorschriften sowie das für sie geltende Vergütungssystem zu informieren,
- die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung zu erläutern und

⁴ 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 Aktionär*innen und der Mitarbeitenden, insbesondere von Risikoträger*innen, gegebenenfalls durch Anwendung des LSI und/oder von RSU, miteinander in Einklang zu bringen.

Die Clearstream Holding AG als übergeordnete Gesellschaft, die Clearstream Banking AG und die Clearstream Banking S.A. ergriffen verschiedene Maßnahmen, um die Konformität der Vergütungspolitik und der Vergütungsgrundsätze mit den geltenden Rechtsvorschriften zur Vergütung zu gewährleisten, z.B. wurde die turnusmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik im Laufe des Jahres 2023 durchgeführt, um sicherzustellen, dass sie den Anforderungen der überarbeiteten InstitutsVergV in ihrer neuesten Fassung entspricht sowie deren Aktualität bzgl. anderer geltender Vorschriften wie der CSDR überprüft.

Darüber hinaus werden in der Clearstream Gruppe grundsätzlich keine variablen Vergütungen garantiert. Eine garantierte variable Vergütung ist lediglich in Ausnahmefällen und im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen nur für maximal ein Jahr nach Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses unter der Voraussetzung möglich, dass die unmittelbar vorangegangene Tätigkeit nicht in der Clearstream Gruppe erfolgte sowie vorbehaltlich einer angemessenen Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung und ausreichender Eigenmittel zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit.

3.2. Die Vergütungssysteme im Überblick

Die Vergütung für Risikoträger*innen, einschließlich der Vorstandsmitglieder der Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG, Clearstream Banking S.A., sowie der leitenden und nicht-leitenden (angestellten) Mitarbeitenden setzt sich aus einer fixen und einer variablen Vergütungskomponente zusammen, die neben anderen Bestimmungen in der Regel im jeweiligen Dienst- oder Arbeitsvertrag festgehalten ist.

In Deutschland findet für nicht-leitende Angestellte Mitarbeitende die Lohntabelle Berücksichtigung. In Luxemburg findet für die fixe Vergütung der nicht-leitenden Mitarbeitenden der Tarifabschluss des Bankensektors, unter welchen die Clearstream Banking S.A. fällt, Anwendung. Nicht-leitenden Angestellten kann eine variable Vergütung in Form einer Bonuszahlung in bar gewährt werden und sie werden anhand des Systems zur Mitarbeitendenbeurteilung evaluiert.

Die Vergütungssysteme für Risikoträger*innen und leitende Nicht-Risikoträger*innen richten sich nach den Richtlinien des Vergütungssystems für den Vorstand der Deutsche Börse AG, um ein konzernweit einheitliches Vorgehen zu gewährleisten. Die Bemessung der variablen Vergütung erfolgt in einem additiven Bonussystem, das grundsätzlich die drei Bemessungsebenen Gruppe Deutsche Börse, Unternehmen und individuelle Ziele berücksichtigt. Zu den Zielen gehören die Kennzahlen Nettoerlöse / EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Wertminderungen) sowie ESG-Ziele (Environmental, Social, Governance) und individuelle Ziele (einschließlich des Zuständigkeitsbereichs), die aus der Strategie der Clearstream Gruppe abgeleitet werden.

Leitende Angestellte, bei denen es sich nicht um Risikoträger*innen handelt, können unter Berücksichtigung der erreichten Zielvorgabe einen „Performance-Bonus“ in Form einer Barzahlung und eine aktienbasierte variable Vergütung in Form eines Aktientantiemeprogramms (*Stock Bonus Plan*) erhalten. Die Bemessung der variablen Vergütung richtet sich nach dem Erfolg der Gruppe Deutsche Börse, dem Erfolg des Unternehmens (abgeleitet aus dem Segment Clearstream) sowie der Erreichung individueller/teambezogener Erfolgsziele (*Individual goals*).

Risikoträger*innen können eine variable Vergütung gemäß den Bedingungen des jeweiligen Vergütungsprogramms für Risikoträger*innen und in Abhängigkeit von der Risikoträgerkategorie und den Bedingungen des LSI bzw. den Bedingungen des LSI und der RSU erhalten. In die Berechnung der individuellen variablen Vergütung fließen der Zielwert der variablen Vergütung (*Target Variable Remuneration*), die Gesamtleistung der Gruppe Deutsche Börse, der Wertbeitrag des jeweiligen Unternehmens (abgeleitet aus dem Segment) sowie die Gesamtleistung des einzelnen Mitarbeitenden gemessen auf der individuellen Ebene inklusive der Bereichs-/Team-Ebene ein.

Für alle leitenden Mitarbeitenden wird ein sogenannter Indikativer Bonusbetrag (*Indicative Bonus Amount*) berechnet, der unter dem Vorbehalt der endgültigen Freigabe durch die zuständigen Entscheidungsgremien steht. Aus der Erreichung der Zielvorgaben auf Ebene der Gruppe Deutsche Börse und auf der Ebene des Unternehmens (abgeleitet aus dem Segment) sowie unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsbewertung ergibt sich die Gesamtzielerreichung (*Overall Target Achievement*). Der Gesamtzielerreichungsgrad wird mit dem individuellen Zielwert der variablen Vergütung multipliziert und ergibt den indikativen Bonusbetrag.

Die Nettoerlöse, EBITDA und ESG-Ziele auf Ebene der Gruppe Deutsche Börse nehmen eine Schlüsselrolle ein und machen ein Drittel des Gesamtzielerreichungsgrads aus. Ein weiteres Drittel entfällt zudem auf die vom Unternehmen, abgeleitet aus dem Clearstream Segment, erzielten Nettoerlöse und EBITDA. Die Individuellen Erfolgsziele beziehen sich auf die Leistung auf der Ebene des Zuständigkeitsbereichs und des einzelnen Mitarbeitenden und fließen ebenfalls zu einem Drittel in den Gesamtzielerreichungsgrad ein. Hierbei werden quantitative und qualitative Ziele berücksichtigt. Für leitende Angestellte in Kontrolleinheiten wird eine kontrolleinheitspezifische Gewichtung der Ziele angewandt.

Ergänzend zu der oben beschriebenen allgemein gültigen Systematik für alle leitenden (angestellten) Mitarbeitenden, werden in den nachfolgenden Abschnitten die systemischen Besonderheiten für die Mitarbeitenden beschrieben, die als Risikoträger*in identifiziert wurden. Für Risikoträger*innen in den Kontrolleinheiten, die Vorstandsmitglieder oder das für das Risikocontrolling verantwortliche Vorstandsmitglied, gelten systemische Unterschiede.

Die Erreichung der Zielvorgaben für Nettoerlöse und EBITDA für das Unternehmen und der individuellen Erfolgsziele wird mit einem Risikoanpassungsfaktor multipliziert. Dieser spiegelt die Limite gemäß der jeweiligen Risikostrategie durch das Risikomanagement

wider und ergibt sich grundsätzlich aus dem Verhältnis des Value at Risk („VaR“) zur verfügbaren Risikodeckungsmasse (*Available Risk Bearing Capacity*, „ARBC“) je Risikoart und berücksichtigt eine Liquiditätskennzahl.

Der endgültige Bonusbetrag unterliegt der Freigabe durch die zuständigen Entscheidungsgremien (bei Risikoträger*innen kann der Bonusbetrag um +/- 20 Prozent des Zielwerts der variablen Vergütung korrigiert werden). Maximal wird ein Bonus von 200 Prozent des Zielwerts der variablen Vergütung gewährt. Die Aktionäre haben den aufsichtsrechtlichen Anforderungen entsprechend (so genannte 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). Für die Clearstream Banking S.A. werden entsprechende Entscheidungen für relevante Personen gemäß Artikel 38-6 LFS, soweit erforderlich, eingeholt.

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

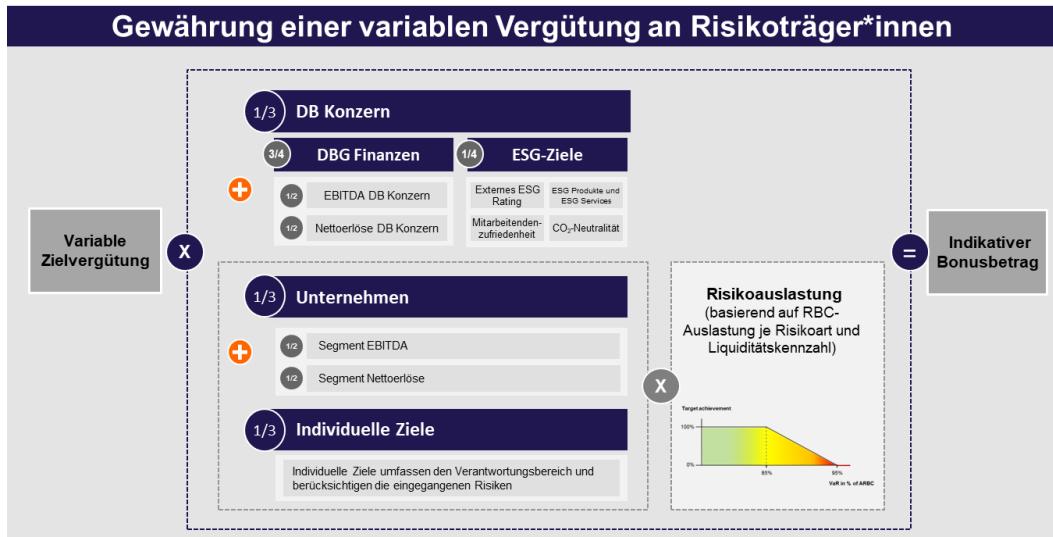
Insgesamt werden bei der Festlegung der variablen Vergütung insbesondere aktuelle und zukünftige Risiken, die Unternehmenswerte und die Risikobereitschaft sowie die langfristigen Interessen gemäß der Risikostrategie des Unternehmens, die sich aus der Geschäftsstrategie auf verschiedenen Ebenen ableitet, berücksichtigt:

Aktuelle Risiken werden berücksichtigt auf der Messebene des Unternehmens (abgeleitet aus dem Segment) und auf der Ebene der Einzelbewertung berücksichtigt. Dies erfolgt durch die Anwendung des Risikoanpassungsfaktors, der die Risikobereitschaft und die Toleranz des Unternehmens gegenüber den finanziellen Auswirkungen von Risiken widerspiegelt. Auf individueller Bewertungsebene erfolgt dies durch die Festlegung risikoangepasster Ziele, die die berufliche Tätigkeit des Mitarbeitenden auf die jeweilige Risikostrategie ausrichten sollen (z.B. Risikoberichterstattung, Vorbereitung des Risikoausschusses, Stresstests).

Zukünftige Risiken werden auf der Unternehmensebene in der Prüfung auf Nachhaltigkeit, welche den Gesamtbetrag variabler Vergütung des Unternehmens auch an der zu erwartenden Geschäftsentwicklung ausrichtet, berücksichtigt, als auch auf der individuellen Bewertungsebene durch Clawback und Malus (wo regulatorisch relevant).

Vor Auszahlung der variablen Vergütung müssen die Nebenbedingungen gemäß § 7 InstitutsVergV bzw. Abschnitt 14 der EBA-Leitlinien in Bezug auf das Institut (z. B. die

Ertragslage, die Kapitalplanung, die Liquiditätsausstattung und die Risikotragfähigkeit des Unternehmens/Gruppe) geprüft und eine rückwärtsgerichtete Validierung durchgeführt werden (weitere Einzelheiten in Kapitel 3.6).



Grafik 1: Beispielhafter Ablauf der Gewährung einer variablen Vergütung an Risikoträger*innen. Der finale Bonusbetrag hängt von der Entscheidung des zuständigen Gremiums ab.

Je nach Risikoträgerkategorie werden 40 Prozent bis 73 Prozent der variablen Vergütung zurückbehalten (die RSU-Aktien grundsätzlich für fünf, die LSI-Aktien grundsätzlich für vier bis fünf Jahre⁵, 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 des Unternehmens/der Clearstream Gruppe.

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 Artikel 38.5 und 38.6 LFS auch eine vollständige Streichung der variablen Vergütung.

3.2.1. Risikoträger*innen in Kontrolleinheiten

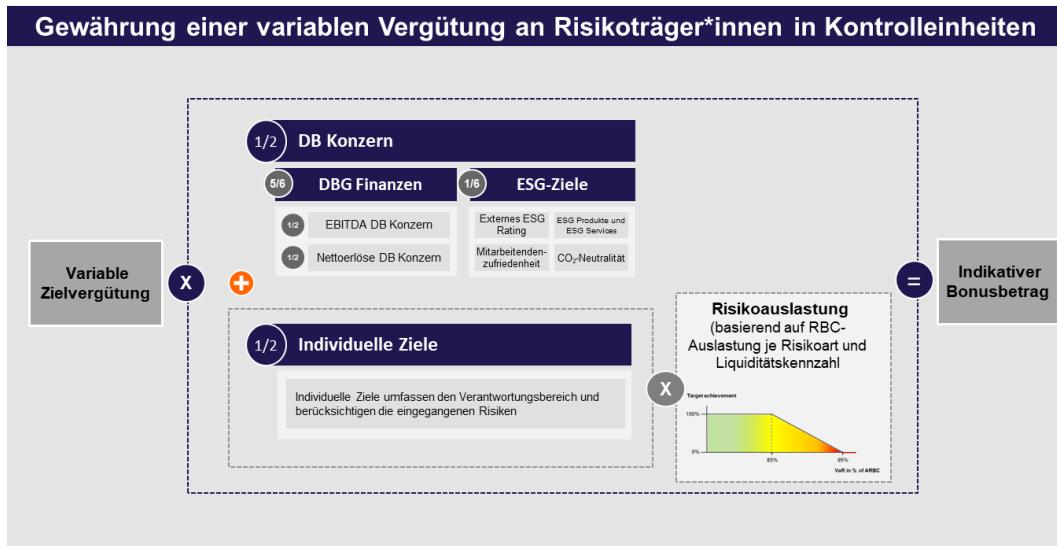
Individuelle Zielvorgaben für Risikoträger*innen in Kontrolleinheiten müssen unabhängig von den Leistungen des von ihnen überwachten Geschäftsbereichs sein, dürfen die Unabhängigkeit der Kontrolleinheiten nicht beeinträchtigen oder mögliche Interessenkonflikte im Hinblick auf ihre beratende Funktion hervorrufen. Um

⁵ Für neue Vorstandsmitglieder wurde ein Einphasen (Phase-in) eingeführt, d.h. für die variable Vergütung aus dem ersten Jahr als Vorstand gilt ein Zurückbehaltungszeitraum von 7 Jahren bzw. für die variable Vergütung aus dem zweiten Jahr als Vorstand gilt ein Zurückbehaltungszeitraum von 6 Jahren.

sicherzustellen, dass die Vergütungsparameter der Risikoträger*innen in den Kontrolleinheiten und der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche nicht überwiegend gleichlaufend sind, umfassen die Zielvorgaben nur Nettoerlöse, EBITDA und ESG-Ziele der Gruppe Deutsche Börse sowie die individuelle Ebene. Die Gesamtzielerreichung wird durch die Ziele auf Ebene der Gruppe Deutsche Börse und durch die Erreichung der individuellen Zielvorgaben gemessen, die jeweils gleich gewichtet sind. Innerhalb der Bemessungsebene Gruppe Deutsche Börse haben die gleich gewichteten Nettoerlöse und EBITDA zusammen eine Gewichtung von fünf Sechstel und die ESG-Ziele zusammen eine Gewichtung von einem Sechstel.

Für Risikoträger*innen in den Kontrolleinheiten werden primär Kontrollziele festgelegt.

Die Zielerreichung auf der Ebene Gruppe Deutsche Börse und die Gesamtleistung auf individueller Ebene, multipliziert mit dem jeweiligen Risikoanpassungsfaktor ergeben die Gesamtzielerreichung (*Overall Target Achievement*).



Grafik 2: Beispielhafter Ablauf der Gewährung einer variablen Vergütung an Risikoträger*innen in Kontrolleinheiten. Der finale Bonusbetrag hängt von der Entscheidung des zuständigen Gremiums ab.

3.2.2. Als Risikoträger*in identifizierte Vorstandsmitglieder sowie das für das Risikocontrolling verantwortliche Vorstandsmitglied

Die Vorstandsmitglieder der Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A. werden als Risikoträger*innen identifiziert. Die Gewährung einer variablen Vergütung erfolgt nach dem in Abschnitt 3.2. erläuterten System, jedoch ist der Aufsichtsrat (unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Vergütungskontrollausschusses, sofern vorhanden) für die Festlegung der Zielvorgaben und die Bewertung der Zielerreichung zuständig. Die Bewertung der Erreichung der Zielvorgaben für die Vorstandsmitglieder erfolgt im Rahmen einer mehrjährigen Berechnungslogik auf Basis von jährlich Zielen.

Für neue Vorstandsmitglieder wurde ein Einphasen (*Phase-in*) eingeführt, sodass die verkürzte Bemessungsperiode durch einen verlängerten Zurückbehaltungszeitraum kompensiert wird.

Für das Vergütungssystem des Vorstandsmitglieds, das verantwortlich für das Risikocontrolling ist, gelten besondere regulatorische Anforderungen: Um sicherzustellen, dass die Vergütungsparameter des für das Risikocontrolling verantwortlichen Vorstandsmitglieds und der kontrollierten Geschäftsbereiche nicht überwiegend gleichlaufend sind, umfassen die Zielvorgaben Nettoerlöse, EBITDA und ESG-Ziele der Gruppe Deutsche Börse sowie Nettoerlöse und EBITDA des Unternehmens, wobei die Bemessungsebenen Gruppe und Unternehmen jeweils mit einem Viertel gewichtet sind, sowie die individuelle Ebene mit einer Gewichtung von ein Halb.

Innerhalb der Bemessungsebene Gruppe Deutsche Börse sind die gleichgewichteten Kennzahlen Nettoerlöse und EBITDA zusammen mit zwei Dritteln und die ESG-Ziele zusammen mit einem Drittel gewichtet. Innerhalb der Bemessungsebenen des Unternehmens werden die Nettoerlöse und EBITDA gleich gewichtet.

Individuelle Zielvorgaben für das für das Risikocontrolling verantwortliche Vorstandsmitglied müssen unabhängig von den Leistungen des überwachten Geschäftsbereichs sein. Die Überwachungsfunktion und die Unabhängigkeit sollten hierdurch weder beeinträchtigt werden noch Interessenkonflikte im Hinblick auf ihre Kontrollfunktion hervorrufen. Daher sind primär Kontrollziele festzulegen.

3.3. Gesamtbetrag der variablen Vergütung

Für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile muss der jeweilige Aufsichtsrat zusammen mit dem jeweiligen Vorstand unter Berücksichtigung von § 7 InstitutsVergV bzw. Abschnitt 14 der EBA-Leitlinien einen ausreichenden Gesamtbetrag der variablen Vergütung (der „Gesamtbetrag“) für den Performance-Zeitraum festlegen, aus dem unter anderem die Bonuszahlungen an die Risikoträger*innen des Unternehmens erfolgen. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde der Gesamtbetrag gemäß § 7 InstitutsVergV bzw. Abschnitt 14 der EBA-Leitlinien und in einem formalisierten, transparenten Prozess unter Beteiligung der Kontrolleinheiten festgesetzt.

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
Allgemeine wirtschaftliche Situation		
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 Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (oder equivalent) genehmigt auf Grund außergewöhnlicher Umstände die Festsetzung eines Gesamtbetrags trotz eines negativen Gesamterfolgs.	falls vorhanden
Anforderungen gemäß InstitutsVergV (zusätzliche nationale regulatorische Anforderungen können analog Anwendung finden)		
§ 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 dauerhaft aufrechtzuerhalten (oder equivalent).	✓ / ✗
Die Festsetzung des Gesamtbetrags wird genehmigt:		✓ / ✗

Grafik 3: Überblick über die Voraussetzungen für die Festlegung des Gesamtbetrags.

Der Gesamtbetrag bemisst sich aus der Summe der einzelnen tatsächlich zu gewährenden variablen Vergütungen aller Mitarbeitenden des Unternehmens, wobei diese Summe der Prüfung von Nebenbedingungen (gemäß § 7 InstitutsvergV) unterliegt, z. B. von Leistungskriterien, die sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie des Unternehmens zur Förderung eines langfristig nachhaltigen Erfolgs des Unternehmens und zur angemessenen Berücksichtigung von Kapital- und Liquiditätskosten sowie von eingegangenen Risiken ergeben.

3.4. Ermittlung von Risikoträger*innen

Gemäß § 25a Absatz 5b KWG und der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 (EBA-RTS) müssen diejenigen Mitarbeitenden ermittelt werden, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Unternehmens auswirkt. Für das Geschäftsjahr 2023 haben die Clearstream Holding AG, die Clearstream Banking AG und die Clearstream Banking S.A. eine Risikoanalyse durchgeführt und anhand der in den EBA-RTS aufgeführten qualitativen und quantitativen Kriterien ihre Risikoträger*innen ermittelt. Die Clearstream Holding AG hat als übergeordnetes Unternehmen die Risikoanalyse auf konsolidierter Gruppenebene gemäß § 27 InstitutsVergV durchgeführt.

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen wurden Mitglieder des Aufsichtsrats 2023 als Risikoträger*innen identifiziert. Die identifizierten Mitglieder bezogen, wenn überhaupt, lediglich Sitzungsgelder, jedoch keine Vergütung, die als fixe oder variable Vergütung im Sinne der InstitutsVergV für die jeweilige Aufsichtsratsfunktion einzustufen wäre.

Grundsätzlich lassen sich die Risikoträger*innen der Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG und der Clearstream Banking S.A. untergliedern in Risikoträger*innen als Vorstandsmitglieder, Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für das Risikocontrolling, Risikoträger*innen, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (N-1-Risikoträger*in), und sonstige Risikoträger*innen, die zusätzlich danach

unterschieden werden, ob sie einer Kontrolleinheit angehören oder nicht. Mitarbeitende der Gruppe Deutsche Börse, die im Rahmen von Auslagerungsvereinbarungen direkt an der Erbringung von Dienstleistungen für das Unternehmen zur Durchführung des Bankgeschäfts oder Erbringung von Finanzdienstleistungen beteiligt waren, wurden als sogenannte Konzern-Risikoträger*in (N-1-Konzern-Risikoträger*in bzw. sonstige Konzern-Risikoträger*in) klassifiziert.

3.5. Programm für die variable Vergütung

Für Risikoträger*innen 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 daher 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 angewandt. Erhält ein(e) Risikoträger*in eine variable Vergütung von mindestens 50.000 EUR oder liegt die variable Vergütung unter 50.000 EUR und beträgt mehr als ein Drittel der Jahresvergütung, wird ein Teil der variablen 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.

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 Clearstream Geschäftsaktivitäten. Die zurückbehaltene (nicht direkt ausgezahlte) Komponente der variablen Vergütung wird für eine Dauer von vier 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

Besondere Auszahlungspläne mit Bar- und LSI-Bonuszahlungen gelten für alle Risikoträger*innen. Vorstandsmitglieder sowie Risikoträger*innen der internen Führungsebene 6⁶ erhalten als langfristiges Element zusätzlich RSU-Aktien. Der Bonus wird unter Anwendung der zulässigen Freigrenze zurückbehalten.

Für Risikoträger*innen mit RSU-Anspruch (Vorstandsmitglieder der internen Führungsebene 6, 5* (lautet: "Fünf Stern" als interne Führungsebene) sowie N-1-Risikoträger*in und N-1-Konzern-Risikoträger*in 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 werden über einen Zeitraum von fünf Jahren zurückbehalten („Zurückbehaltungszeitraum“) und unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr.
- 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 wie oben beschrieben zurückbehalten („Deferral-Bonus“). Innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums wird der Deferral-Bonus in fünf gleichhohe Jahresraten aufgeteilt. Die LSI-Aktien unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr.

Für neue Vorstandsmitglieder wird der Zurückbehaltungszeitraum verlängert, weitere Einzelheiten werden im Abschnitt 3.5.2 erläutert.

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

- 50 Prozent des endgültigen Bonusbetrags werden in eine Barzahlung umgewandelt („Barbonus“).

⁶ Die interne Führungsebene für leitende Angestellte inkl. Vorstandsmitgliedern erstreckt sich über drei Ebenen, wobei Ebene 6 (nachgelagerte Führungsebene unterhalb des Vorstands der Deutschen Börse AG) die höchste Stufe ist. Sofern Risikoträger*innen mehrere Verträge mit unterschiedlichen Risikoträgerkategorien haben, gilt grundsätzlich der strengere Auszahlungsplan.

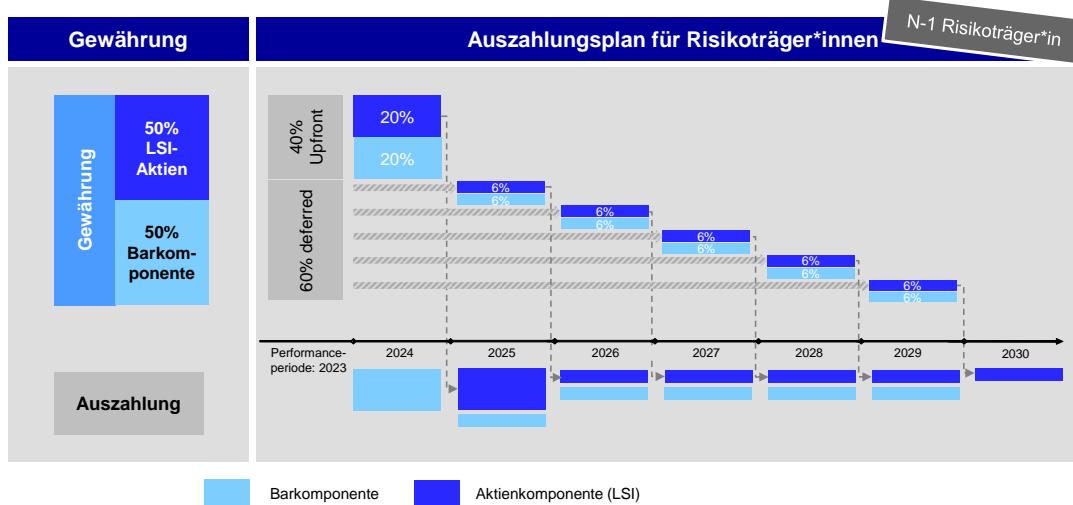
- 50 Prozent des endgültigen Bonusbetrags werden in Übereinstimmung mit den jeweiligen Bedingungen des LSI in langfristig nachhaltige Instrumente („LSI-Aktien“) umgewandelt. Die LSI-Aktien unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr.

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

3.5.2. Auszahlungsplan für Risikoträger*innen (verschiedener Kategorien)⁷

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



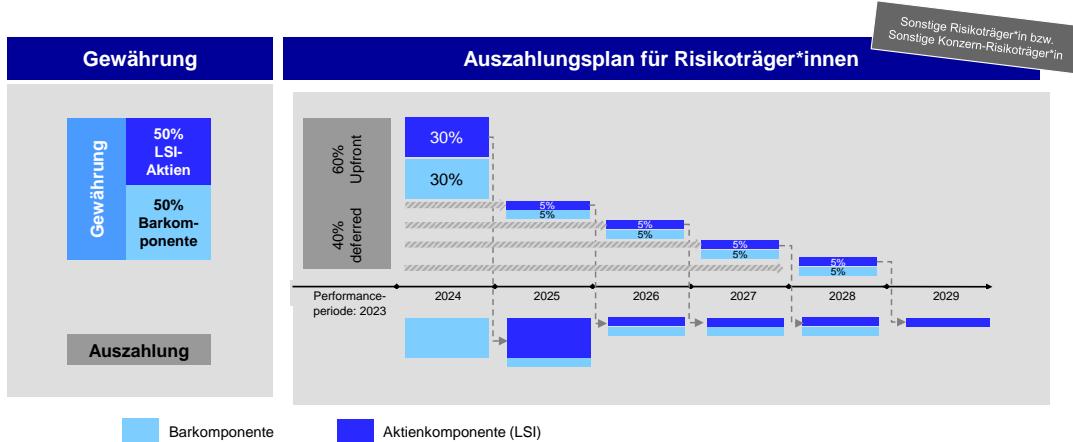
Grafik 4: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung (N-1-Risikoträger*in und N-1-Konzern-Risikoträger*in) mit den internen Führungsebenen 5* oder 5.

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

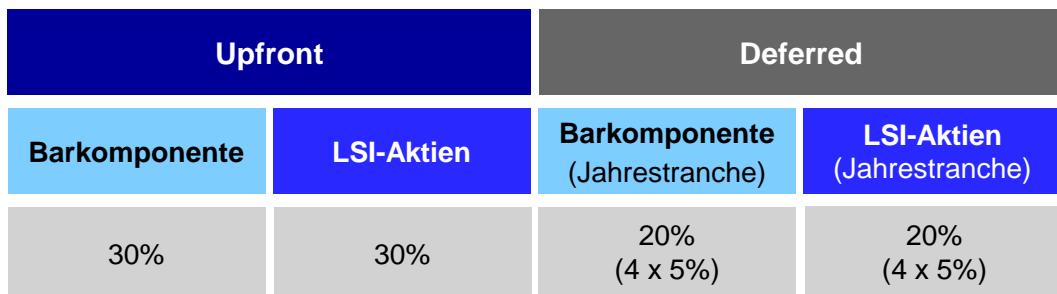
Upfront		Deferred	
Barkomponente	LSI-Aktien	Barkomponente (Jahrestranche)	LSI-Aktien (Jahrestranche)
20%	20%	30% (5 x 6%)	30% (5 x 6%)

Grafik 5: Überblick über den Auszahlungsplan für N-1 Risikoträger*innen (N-1-Risikoträger*in und N-1-Konzern-Risikoträger*in).

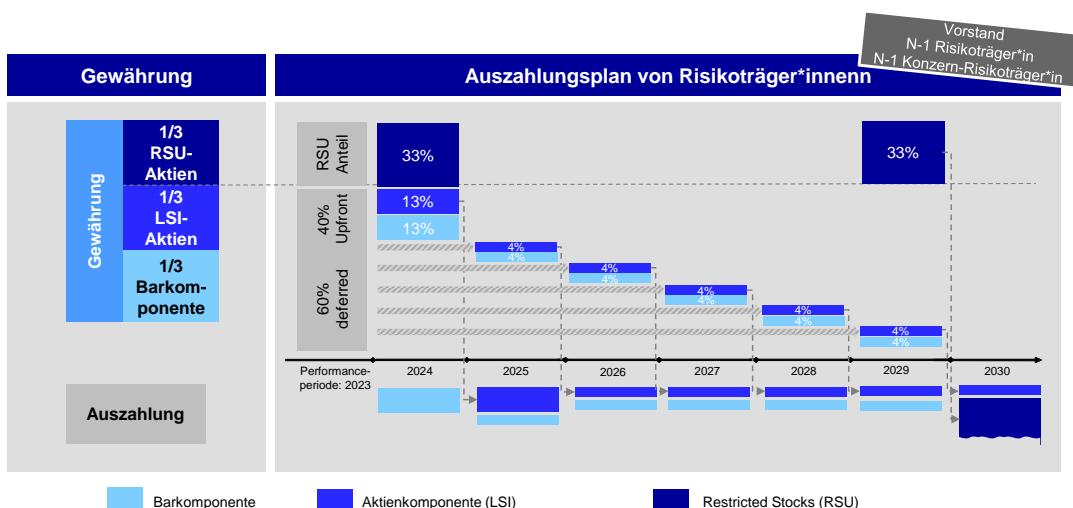
⁷ Im Sinne einer besseren Lesbarkeit sind die Prozentsätze in diesem Dokument gerundet und ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent.



Grafik 6: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung (Sonstige Risikoträger*in bzw. Sonstige Konzern-Risikoträger*in unterhalb des internen Schwellenwerts).



Grafik 7: Überblick über den Auszahlungsplan für Risikoträger*innen (Sonstige Risikoträger*in bzw. Sonstige Konzern-Risikoträger*in).



Grafik 8: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung von Risikoträger*innen (Vorstandsmitglieder, N-1-Risikoträger*in der internen Führungsebene 6 sowie N-1-Konzern-Risikoträger*in der internen Führungsebene 6 der Gruppe Deutsche Börse) mit RSU-Aktien. Zur Klarstellung: der zurückbehaltene Anteil von 60% und der direkt gewährte Anteil von 40% beziehen sich lediglich auf die Summe der Anteile LSI-Aktien und Barkomponente.

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

Grafik 9: Überblick über den Auszahlungsplan für Risikoträger*innen (Vorstandsmitglieder, N-1-Risikoträger*in sowie N-1-Konzern-Risikoträger*in der internen Führungsebene 6 der Gruppe Deutsche Börse) mit RSU-Aktien (Rundung der Zahlen zur besseren Lesbarkeit).

Upfront		Deferred		
Barkkomponente	LSI-Aktien	Barkkomponente (Jahrestranche)	LSI-Aktien (Jahrestranche)	RSU-Aktien (cliff vesting)
13%	13%	20% (7 x 2,9%)	20% (7 x 2,9%)	33%

Grafik 10: Überblick über den Auszahlungsplan für neue Vorstandsmitglieder im ersten Jahr des Einphasens (Rundung der Zahlen zur besseren Lesbarkeit).

Upfront		Deferred		
Barkkomponente	LSI-Aktien	Barkkomponente (Jahrestranche)	LSI-Aktien (Jahrestranche)	RSU-Aktien (cliff vesting)
13%	13%	20% (6 x 3,3%)	20% (6 x 3,3%)	33%

Grafik 11: Überblick über den Auszahlungsplan für neue Vorstandsmitglieder im zweiten Jahr des Einphasens (Rundung der Zahlen zur besseren Lesbarkeit).

3.6. Rückwärtsgerichtete Validierung und Rückforderung variabler Vergütungen

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

Dabei werden die Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags der jeweiligen Risikoträger*innen, deren Zuständigkeitsbereiche sowie der Gesamtleistung des Unternehmens 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 pflichtwidrigem Verhalten (z. B. Verstoß

gegen den Verhaltenskodex oder andere, insbesondere risikobezogene, interne Regeln), negativen Erfolgsbeiträgen, 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 zurückbehaltene 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*innen in Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen (sogenannte „Clawback“-Mechanismen) flankiert. Damit wird den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV, den FAQ zur InstitutsVergV⁸ und den EBA-Leitlinien Rechnung getragen. Wenn Risikoträger*innen wesentlich an Verhaltensweisen beteiligt waren, die für das Unternehmen zu einem wesentlichen Verlust oder einer schwerwiegenden aufsichtsrechtlichen Sanktion geführt haben, oder sie diese Verhaltensweisen zu verantworten haben oder wenn ein schwerwiegender Verstoß gegen maßgebliche externe oder interne Vorschriften zu Eignungs- und Verhaltensstandards vorliegt, müssen sie bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzahlen bzw. erlöschen deren etwaigen noch bestehenden Ansprüche auf Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile.

Für 2023 wurde von den jeweiligen Vorgesetzten sowie im Rahmen der Haupt-Malus-/Clawback-Sitzung, an der Vertreter der Abteilungen Human Relations, Internal Audit, Compliance, Risk Management und der Vergütungsbeauftragte teilnahmen, 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- und Clawback-Prüfung für die Vorstandsmitglieder und Risikoträger*innen der Clearstream Gruppe haben sich in der Festlegung der variablen Vergütung für 2023 und der zurückbehaltenen Tranchen des/der vorangegangenen Geschäftsjahre(s) niedergeschlagen. Die Prüfung ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Auszahlung der variablen Vergütung für 2023 und der zurückbehaltenen Tranchen aus dem/den vorangegangenen Geschäftsjahr(en) mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen konform war.

⁸ Fragen und Antworten zur Institutsvergütungsverordnung - FAQ zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten vom 16.12.2013 in der am 14.02.2023 in Kraft getretenen Fassung, in der Fassung von Juni 2024

3.7. Verbot persönlicher Absicherungsgeschäfte

Die Risikoadjustierung würde in ihrer Wirksamkeit erheblich geschwächt werden, wenn Mitarbeitende 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 daher 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 Mitarbeitenden, einschließlich der Vorstandsmitglieder, der Prüfung ihrer Wertpapierdepots und ihrer Anzeigepflicht bei Abschluss persönlicher Hedging- und anderer Gegenmaßnahmen zugestimmt.

4. Vergütungsinformationen

Die Offenlegung der zusammengefassten quantitativen Angaben zu den Vergütungen nach § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 CRR II erfolgt im Rahmen der folgenden Tabellen gemäß den entsprechenden regulatorischen Anforderungen⁹:

4.1. Vergütungsinformationen für alle Mitarbeitenden nach Geschäftsbereichen

Gemäß § 16 InstitutsVergV werden die aggregierten quantitativen Angaben zur Vergütung aller Mitarbeitenden der Clearstream-Gruppe nach Geschäftsbereichen aufgeschlüsselt:

Beträge in Mio. EUR	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
Mitglieder des Leitungsorgans (Headcount)	15	17				
Gesamtzahl der Mitarbeitenden (FTE)			499	170	1.475	2.144
Gesamtvergütung	-	10,14	63,99	20,45	154,38	248,96
davon variable Vergütung	-	4,47	12,20	3,05	29,80	49,52
davon Fixvergütung	-	5,68	51,80	17,40	124,58	199,46

⁹ Ergänzende Informationen zur obigen Tabelle: Um Vertraulichkeit zu gewährleisten sowie aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgt eine Angabe der Zahlen auf zusammengefasster und gerundeter Basis (Abweichungen können aufgrund von kaufmännischer Rundung auftreten). Angaben zu Mitgliedern des Aufsichtsrates erfolgen in Kopfzahl (Headcount). Zum 31. Dezember 2023 setzen sich die drei Clearstream-Aufsichtsräte der Clearstream Holding AG, der Clearstream Banking AG und der Clearstream Banking S.A. aus insgesamt 15 Mandatsträgern zusammen. Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten in Ihrer Aufsichtsratsfunktion lediglich Sitzungsgeld. Die Gesamtsumme der Sitzungsgelder 2023 beträgt 0,27 Mio. EUR. Risikoträger*innen sind, sofern nicht anders genannt, offengelegt wie für das Geschäftsjahr 2023 identifiziert und mit Vollzeitäquivalenten (FTE) zum Stichtag 31.12.2023 angegeben. Die Angaben zu Vergütungsinformationen von Mitarbeitenden und Risikoträger*innen (inklusive Konzern-Risikoträger*innen), welche nicht Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion sind, erfolgen in EUR (Fremdwährungen umgerechnet in EUR) und enthalten gewährte Vergütungen für das Geschäftsjahr 2023.

4.2. Quantitative Angaben zu der Vergütung von Risikoträger*innen

Zusätzlich zu den Anforderungen des § 16 InstitutsVergV verlangt Art. 450 CRR II detaillierte Angaben über die Vergütung der Risikoträger*innen ("identifizierte Mitarbeiter"). Die entsprechenden Meldebögen gemäß Art. 17 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637, die die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Offenlegung gemäß Anhang XXXIII definiert, sind unten aufgeführt¹⁰

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

Beträge in Mio. EUR		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion ¹¹	Leitungsorgan - Leitungsfunktion ¹²	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter (FTE)	15	14	- 60
2		Feste Vergütung insgesamt	-	5,68	- 17,46
3		Davon: monetäre Vergütung	-	5,24	- 15,91
4		(Gilt nicht in der EU)			
EU-4a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquidiertswirksame Instrumente	-	-	-
EU-5x		Davon: andere Instrumente	-	-	-
6		(Gilt nicht in der EU)			
7		Davon: sonstige Positionen	-	0,43	- 1,55
8		(Gilt nicht in der EU)			
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter (FTE)	15	14	- 60
10		Variable Vergütung insgesamt	-	4,47	- 9,61
11		Davon: monetäre Vergütung	-	1,54	- 5,60
12		Davon: zurückbehalten	-	0,91	- 1,68
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	-	-
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquidiertswirksame Instrumente	-	2,93	- 4,00
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	2,33	- 2,47
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-
EU-14y		Davon: zurückbehalten	-	-	-
15		Davon: sonstige Positionen	-	-	-
16		Davon: zurückbehalten	-	-	-
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		-	10,14	- 27,07

¹⁰ "Senior Management" im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Nummer 9 CRD entspricht hier der Leitungsorgan - Leitungsfunktion

¹¹ Angaben zu Mitgliedern des Aufsichtsrates erfolgen in Kopfzahl (Headcount).

¹² Zum 31. Dezember 2023 setzen sich die drei Clearstream-Vorstände der Clearstream Holding AG, der Clearstream Banking AG und der Clearstream Banking S.A. aus insgesamt 17 Mandatsträgern (Headcount) zusammen.

Meldebogen EU REM2 - Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

	Beträge in Mio. EUR	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	Gesamt ¹³
Gewährte garantie variable Vergütung						
1	Gewährte garantie variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-	-
2	Gewährte garantie variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	-	-	-
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantie variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-	-	-
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden						
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen						
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	n/a	n/a	n/a	n/a	1
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	n/a	n/a	n/a	n/a	0,08
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	n/a	n/a	n/a	n/a	-
9	Davon: zurückbehalten	n/a	n/a	n/a	n/a	0,08
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	n/a	n/a	n/a	n/a	-
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	n/a	n/a	n/a	n/a	0,08

¹³ Zur Wahrung der Vertraulichkeit und aus Gründen des Datenschutzes werden die Daten auf aggregierter Basis dargestellt.

Meldebogen REM3 – Zurückbehaltene Vergütung

Beträge in Mio. EUR		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährte, zurückbehaltene Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahrs (aufgrund von Aktienkursveränderungen)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehalteten Vergütungen, die im Geschäftsjahrtatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehalteten Vergütungen, die erdient sind, aber Sperfristen unterliegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Leitungsorgan - Leistungsfunktion	7,81	1,46	6,35	-	-	0,09	1,38	0,73
8	Monetäre Vergütung	2,27	0,73	1,54	-	-	-	0,73	-
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	5,54	0,73	4,81	-	-	0,09	0,65	0,73
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsführung	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	12,99	3,61	9,38	-	-	0,2	3,24	1,81
20	Monetäre Vergütung	5,07	1,81	3,26	-	-	-	1,81	-
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	7,92	1,81	6,11	-	-	0,2	1,43	1,81
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	20,8	5,07	15,73	-	-	0,28	4,62	2,54

Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

	EUR	Identified staff that are high earners as set out in Article 450(i) CRR ¹⁴
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	2
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	-
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	-
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	-
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	-
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	-
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	-
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	-
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	-
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	-
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	-

Meldebogen EU REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

Beträge in Mio. EUR	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						-
	Leitungs-organ – Aufsichts-funktion	Leitungs-organ – Leitungs-funktion	Gesamt-summe Leitungs-organ	Investment Banking	Retail Banking	Vermögens-verwaltung	Unterneh-mens-funktionen	Unabhängi-ge interne Kontroll-funktionen	Alle Sonstigen	
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter (FTE)									90
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans (FTE)	15	14	29						
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				-	-	-	-	-	
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				-	-	-	20	14	27
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	-	10,14	10,14	-	-	-	10,73	4,56	11,78
6	Davon: variable Vergütung	-	4,47	4,47	-	-	-	4,20	0,82	4,59
7	Davon: feste Vergütung	-	5,68	5,68	-	-	-	6,53	3,73	7,20

¹⁴ Sofern eine Person Verträge mit mehreren Unternehmen hat, werden die Vergütungsdaten des jeweiligen Arbeitsvertrages des Unternehmens berichtet.