

Clearstream Gruppe

Vergütungsbericht 2024

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 (BGBl. I S. 4270), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 14. Februar 2023 (BGBl. 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 für die Vergütungssysteme	5
2.2.	Der Vergütungsbeauftragte	5
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 Risk Takern	15
3.5.	Ausgestaltung der variablen Vergütung	15
3.6.	Ex-post Risikoadjustierung	19
3.7.	Verbot persönlicher Absicherungsgeschäfte	21
4.	Vergütungsinformationen	22
4.1.	Vergütungsinformationen für alle Mitarbeitenden nach Geschäftsbereichen	22
4.2.	Quantitative Angaben zu der Vergütung von Risk Takern	23

1. Einleitung

Die Clearstream Holding AG („CHAG“) ist gemäß dem Kreditwesengesetz („KWG“) als bedeutendes Institut eingestuft und muss als übergeordnetes Institut von in Deutschland (Clearstream Banking AG – „CBF“) bzw. in Luxemburg (Clearstream Banking S.A. – „CBL“) zugelassenen Kreditinstituten aufsichtsrechtliche Anforderungen zur Vergütung auf konsolidierter Gruppenebene („Clearstream Gruppe“) erfüllen. Diese ergeben sich im Wesentlichen aus der Verordnung (EU) Nr. 2019/876 („CRR II“), der Richtlinie (EU) Nr. 2019/878 („CRD V“) sowie den Leitlinien EBA/GL/2021/04 zur Ausgestaltung einer soliden Vergütungspolitik.

Während Verordnungen wie die CRR II unmittelbar in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union gelten, bedürfen Richtlinien und Leitlinien – wie etwa die CRD V – der Umsetzung in nationales Recht. In Deutschland erfolgte diese Umsetzung insbesondere durch Anpassungen der Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“) sowie des KWG. In Luxemburg wurde die CRD durch die Änderung vom 23. Juli 2015 am „Gesetz vom 5. April 1993 über den Finanzsektor“ („LSF“) sowie die Leitlinien EBA/GL/2021/04 durch das Rundschreiben 22/797 der Luxemburger Commission de Surveillance du Secteur Financier („CSSF“) in nationales Recht umgesetzt.

Die CHAG und die CBF unterliegen als Institute den Anforderungen an die Vergütung gemäß KWG und InstitutsVergV. Beide erfüllen die allgemeinen und die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV.

Die CBL unterliegt im Hinblick auf die Vergütung als Luxemburger Kreditinstitut u.a. dem LSF sowie dem CSSF-Rundschreiben 22/797.

Als (internationaler) Zentralverwahrer erfüllen sowohl die CBF als auch die CBL die Vergütungsanforderungen der Verordnung (EU) Nr. 909/2014 und der Verordnung (EU) Nr. 2017/392 ("CSDR").

Der Vergütungsbericht 2024 der Clearstream Gruppe enthält qualitative und quantitative Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 in Übereinstimmung mit den vergütungsbezogenen Offenlegungspflichten gemäß Artikel 450 CRR II und § 16 InstitutsVergV, welche für die CHAG, CBF und die CBL Anwendung finden (im Folgenden wird jede dieser Gesellschaften als „Unternehmen“ bezeichnet, sofern nicht anders angegeben).

Aufgrund der Verflechtungen zwischen den Clearstream-Gesellschaften umfassen die offengelegten Informationen die Vergütungen aller Mitarbeitenden, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Clearstream Gruppe oder des jeweiligen Institutes auswirkt (im Folgenden als „Risk Taker“¹ bezeichnet), ab. Diese sind aus der Perspektive der CHAG, der CBF und/oder der CBL gemäß den Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 („EBA-RTS“) identifiziert worden - unabhängig davon, bei

¹ Der Begriff Risk Taker umfasst die Vorstandsmitglieder sowie die als Risk Taker identifizierten leitenden oder nichtleitenden Mitarbeitenden, sofern dies nicht anderweitig angegeben ist.

welcher Gesellschaft sie beschäftigt sind. Daher sind auch Vergütungsdaten von Risk Takern, die bei Clearstream London Ltd, Clearstream Services S.A. oder Clearstream International S.A. beschäftigt sind, im Vergütungsbericht 2024 enthalten.

Im Jahr 2024 wurde keine externe Beratung mit der Konzeption oder Umsetzung der Vergütungssysteme beauftragt.

2. Governance der Vergütung

2.1. Zuständigkeiten für die Vergütungssysteme

In der CHAG, der CBF und der CBL ist jeweils ein dualistisches Leitungssystem etabliert. Dieses zeichnet sich durch eine deutliche Trennung der Zuständigkeiten aus: Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand, während der Vorstand eigenverantwortlich das Tagesgeschäft führt.

Die Verantwortung für die Vergütungspolitik gegenüber dem Vorstand obliegt dem jeweiligen Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat der CBF und der CBL wird hierbei in vergütungsbezogenen Themen jeweils durch einen Vergütungskontrollausschuss (weitere Einzelheiten siehe Kapitel 2.4) unterstützt.

Die Vergütungspolitik für Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene liegt in der Verantwortung des jeweiligen Vorstands.

Zu Vergütungsthemen tagten 2024 der Aufsichtsrat der CHAG viermal, der der CBF und der CBL jeweils dreimal – ergänzt durch jeweils einen Umlaufbeschluss.

Der Vorstand der CHAG ist als übergeordnete Gesellschaft für die Einführung einer Vergütungspolitik für die Clearstream Gruppe verantwortlich und genehmigte für 2024 die entsprechenden Beschlüsse. Das gruppenweite Clearstream Vergütungssystem ist in einem kaskadierenden Prozess implementiert, bei dem die gruppenweit geltenden Grundsätze auf Ebene jeder rechtlichen Einheit innerhalb der Gruppe operationalisiert werden. Dadurch wird eine einheitliche Umsetzung sowie die Einhaltung regulatorischer Anforderungen in allen Jurisdiktionen sichergestellt. Der Vergütungsbeauftragte (*Compensation Officer*) unterstützt den Aufsichtsrat bei der Bewertung der Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden der Clearstream Gruppe und der CBF.

Der Vergütungsbeirat (*Remuneration Advisory Board*, „RAB“, weitere Einzelheiten in Kapitel 2.3) stellt eine angemessene Einbindung der Kontrollfunktionen der CHAG sowie weiterer relevanter Einheiten in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme sicher.

2.2. Der Vergütungsbeauftragte

Im Rahmen der Vergütungsgovernance gemäß den jeweiligen aufsichtsrechtlichen Anforderungen stellt der Vergütungsbeauftragte der CHAG und der CBF 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 CHAG und der CBF und fachlich zudem direkt an den jeweiligen Aufsichtsrat.

Die Haupttätigkeiten im Jahr 2024 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 Risk Takers 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 kombinierten Berichts nach § 12 InstitutsVergV und § 24 InstitutsVergV, sowie
- Unterstützung der Aufsichtsräte der Clearstream Gruppe sowie des jeweiligen Vergütungskontrollausschusses der CBF bzw. CBL (aus der Perspektive der Clearstream Gruppe) bei der ihnen obliegenden Verantwortung in Bezug auf die Ausgestaltung und Überwachung der Vorstandsvergütung (Vorbereitung von Aufsichtsrat- und Vergütungskontrollausschuss-Sitzungen).

2.3. Vergütungsbeirat

Der RAB auf der Ebene der CHAG wurde eingerichtet, um die Kontrolleinheiten und andere Einheiten an der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme gemäß den regulatorischen Anforderungen zu beteiligen.

Gemäß der Geschäftsordnung war der RAB in die Konzeption und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme sämtlicher Mitarbeitenden² der Gesellschaft eingebunden und unterstützt die Gesellschaft dabei, die Einhaltung regulatorischer Anforderungen und geltender gesetzlicher Vorgaben im Rahmen des Vergütungssystems sicherzustellen.

Durch die Zusammensetzung des RAB, dem unter anderem Delegierte von Kontrolleinheiten (Internal Audit, Compliance, Risk Management und dem Vergütungsbeauftragten) sowie anderer Einheiten (Human Relations, Finance und Legal) angehören, ist eine angemessene Beteiligung dieser Einheiten an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme gewährleistet.

² Umfasst sowohl nicht-leitende als auch leitende Mitarbeitende sowie die Mitglieder des Vorstands, unabhängig davon, ob sie als Risk Taker identifiziert wurden oder nicht, sofern nicht anders angegeben.

Im Sinne seiner Zuständigkeiten und im Rahmen seiner Sitzung im Jahr 2024 hat der RAB folgende Themen beraten:

- Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme für 2024,
- regulatorischer Rahmen für die Vergütungssysteme für 2024.

2.4. Vergütungskontrollausschuss

Die CBF und die CBL haben auf der Grundlage von Artikel 48 CSDR bzw. gemäß § 25d (12) KWG und § 15 InstitutsVergV jeweils einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet.

Kernaufgabe des jeweiligen Vergütungskontrollausschusses ist die Überwachung der Angemessenheit des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der CBF bzw. der CBL. Darüber hinaus prüft das jeweilige Gremium die Angemessenheit der Vergütung der Leitung der Risikokontrollfunktion sowie der Compliance-Funktion und der Risk Taker. 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 im Jahre 2024 waren u.a. der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2023, die individuelle variable Vergütung 2023 sowie die Vergütungspakete und individuellen Ziele für 2024 für die Vorstandsmitglieder sowie die Überprüfung der Vergütungspakete für die Leitungsfunktionen der Kontrolleinheiten. Zudem überprüften die Vergütungskontrollausschüsse die Ausgestaltung, überwachten die Angemessenheit des Vergütungssystems und bewerteten es als angemessen. Sie nahmen die Ermittlung von Risk Takern für das Geschäftsjahr 2024 zur Kenntnis. 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 CBF tagte dreimal und besteht aus den Mitgliedern Stephan Leithner (Vorsitzender bis 31. August 2024) bzw. Stephanie Eckermann (Vorsitzende ab 01. September 2024), Prof. Christina Bannier und Norfried Stumpf.

Der Vergütungskontrollausschuss der CBL tagte im Jahr 2024 zweimal und einmal per Umlaufbeschluss und besteht aus den Mitgliedern Stephan Leithner (Vorsitzender bis 27. Juni 2024) bzw. Stephanie Eckermann (Vorsitzende ab 28. Juni 2024), Gregor Pottmeyer und Wolfgang Gaertner.

3. Vergütungssysteme

3.1. Vergütungsgrundsätze

Das Vergütungssystem für leitende Mitarbeitende und Risk Taker fordert eine hohe Leistungsorientierung und setzt auf aktienbasierte Vergütungskomponenten, um eine nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten und den aufsichtsrechtlichen Anforderungen gerecht zu werden.

Die Grundsätze der Vergütungspolitik sind in der Clearstream Gruppen-Vergütungsrichtlinie dargelegt, welche im Rahmen eines regelmäßig durchgeföhrten Prozesses vom Aufsichtsrat und vom Vorstand überprüft und umgesetzt wird. Weitere Kernaspekte sind in den einzelnen (Dienst- bzw. Arbeits-)Verträgen, den Planbedingungen für Risk Taker, den anwendbaren Bedingungen des langfristigen Nachhaltigkeits-instruments (*Long-term Sustainable Instrument* – „LSI“ oder „LSI-Aktien“) bzw. den Bedingungen des LSI oder des „Gesperrete Aktien“-Plans (*Restricted Stock Units* – „RSU“ oder „RSU-Aktien“) enthalten³.

Die Vergütungsrichtlinie 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. Sie zielt darauf ab:

- die für die Vergütungssysteme der Clearstream Gruppe, insbesondere der CHAG, der CBF sowie der CBL, 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
- die Interessen der Aktieninhabenden und der Mitarbeitenden, insbesondere von Risk Takern, gegebenenfalls durch Anwendung des LSI und/oder von RSU, miteinander in Einklang zu bringen.

Die CHAG als übergeordnete Gesellschaft, die CBF und die CBL ergriffen verschiedene Maßnahmen, um die Konformität Vergütungsrichtlinie und der Vergütungsgrundsätze mit den geltenden Rechtsvorschriften zur Vergütung zu gewährleisten (z.B. wurde 2024 die Vergütungspolitik turnusgemäß überprüft).

³ 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.

Darüber hinaus wird in der Clearstream Gruppe generell keine variable Vergütung garantiert. Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen ist eine garantierte variable Vergütung lediglich in Ausnahmefällen und nur für maximal ein Jahr nach Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses unter der Voraussetzung möglich, dass die unmittelbar vorangegangene Tätigkeit nicht innerhalb der Clearstream Gruppe erfolgte sowie eine angemessenen Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung und ausreichender Eigenmittel zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit vorliegen.

3.2. Die Vergütungssysteme im Überblick

Die Vergütung für sämtliche Mitarbeitenden der Clearstream Gruppe besteht aus einer fixen und einer variablen Vergütung, welche generell – neben anderen Bestimmungen – im jeweiligen Dienst- oder Arbeitsvertrag spezifiziert wird.

In Deutschland findet für nicht-leitende Mitarbeitende die Lohntabelle Berücksichtigung. In Luxemburg unterliegt die feste Vergütung der nicht-leitenden Mitarbeitenden den Bestimmungen des Kollektivvertrags für den Bankensektor, welcher auf die CBL Anwendung findet. Nicht-leitenden Mitarbeitende kann eine variable Vergütung in Form einer Bonuszahlung in bar gewährt werden und sie werden anhand des Systems zur Mitarbeitenden-Beurteilung evaluiert. Um ein konzernweit einheitliches Vorgehen zu gewährleisten, orientieren sich die Vergütungssysteme für Risk Taker und leitende Non-Risk Taker am Vergütungssystem des Vorstands der Deutsche Börse AG.

Die variable Vergütung wird in einem additiven Bonussystem bemessen, das drei Messebenen berücksichtigt, welche im Einklang mit der Geschäftsstrategie definiert werden: die Performance der Deutsche Börse Group, die Unternehmensperformance (abgeleitet aus dem jeweiligen Geschäftssegment) sowie individuelle Ziele:

- **Bewertung der Performance der Deutsche Börse Group:**
 - Erfolgt auf Basis der Kennzahlen Net Revenue (Nettoerlöse) & EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Wertminderungen) sowie ESG-Zielen auf Ebene der Deutsche Börse Group.
 - Diese Komponente trägt zu einem Drittel der Gesamtzielerreichung bei.
- **Bewertung der Unternehmensperformance (Clearstream):**
 - Erfolgt anhand von Net Revenue & EBITDA, abgeleitet aus dem Geschäftssegment.
 - Diese Komponente trägt zu einem Drittel der Gesamtzielerreichung bei.
- **Individuelle Ziele:**
 - Beziehen sich auf die individuelle Ebene einschließlich des jeweiligen Verantwortungsbereichs.
 - Umfassen eine Mischung aus quantitativen und qualitativen Zielen.
 - Diese Komponente trägt zu einem Drittel der Gesamtzielerreichung bei.

Für leitende Mitarbeitende, die in Kontrolleinheiten beschäftigt sind, gelten spezifische Zielgewichtungen.

Für alle leitenden Mitarbeitenden wird ein individueller Zielbetrag der variablen Vergütung („Variable Zielvergütung“) festgelegt. Die Variable Zielvergütung wird mit der Gesamtzielerreichung multipliziert, welche sich aus den drei zuvor beschriebenen Messebenen ergibt („Indikativer Bonusbetrag“). Der endgültige Bonusbetrag unterliegt der Entscheidung der jeweils zuständigen Entscheidungsgremien (bei Risk Takern kann eine Adjustierung um +/- 20% des Zielwerts der variablen Vergütung erfolgen).

Maximal kann ein Bonus von 200% der Variablen Zielvergütung gewährt werden. Die Hauptversammlungen der CHAG und CBF haben den aufsichtsrechtlichen Anforderungen entsprechend im Einklang mit den Bestimmungen von § 25a Absatz 5 Satz 5 KWG die variable Vergütung auf maximal 200% der jährlichen fixen Vergütung beschränkt (Obergrenze für die variable Vergütung). Für die CBL werden entsprechende Entscheidungen für relevante Personen gemäß Artikel 38-6 LSF, soweit erforderlich, eingeholt.

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 ex-post Risikoadjustierung durchgeführt werden (weitere Einzelheiten in Kapitel 3.6).

Leitende Mitarbeitende, bei denen es sich nicht um Risk Taker handelt, können unter Berücksichtigung der erreichten Zielvorgabe einen Leistungsbonus (*Performance-Bonus*) in Form einer Barzahlung und eine aktienbasierte variable Vergütung in Form eines Aktientantiemeprogramms (*Stock Bonus Plan*) erhalten.

Das Folgende gilt speziell für Risk Taker und ergänzt die grundlegenden Prinzipien für alle leitenden Mitarbeitenden. Für Risk Taker in Kontrolleinheiten, Vorstandsmitglieder oder das für das Risikocontrolling verantwortliche Vorstandsmitglied gelten systemische Unterschiede wie in Kapitel 3.2.1 und 3.2.2 beschrieben.

Die Zielerreichung der Unternehmensperformance sowie der individuellen Zielen wird mit einem Risikoanpassungsfaktor multipliziert. Diese Risikoanpassung, die die durch das Risikomanagement festgelegten Grenzen gemäß der jeweiligen Risikostrategie widerspiegelt, basiert im Allgemeinen auf dem Verhältnis des Value at Risk zur verfügbaren Risikotragfähigkeit je Risikotyp und berücksichtigt einen Liquiditätsindikator.

Risk Taker können eine variable Vergütung gemäß der Planbedingungen für Risk Taker und in Abhängigkeit von der Risk Taker-Kategorie sowie den Bedingungen des LSI bzw. den Bedingungen des LSI und der RSU erhalten. In die Berechnung der individuellen variablen Vergütung fließt die Variable Zielvergütung sowie generell die Zielerreichung der drei Messebenen ein.

Entscheidet der Aufsichtsrat, der Vorstand und/oder die/der Vorgesetzte von Risk Takern in seiner Gesamtbeurteilung, dass die Gewährung einer variablen Vergütung nicht

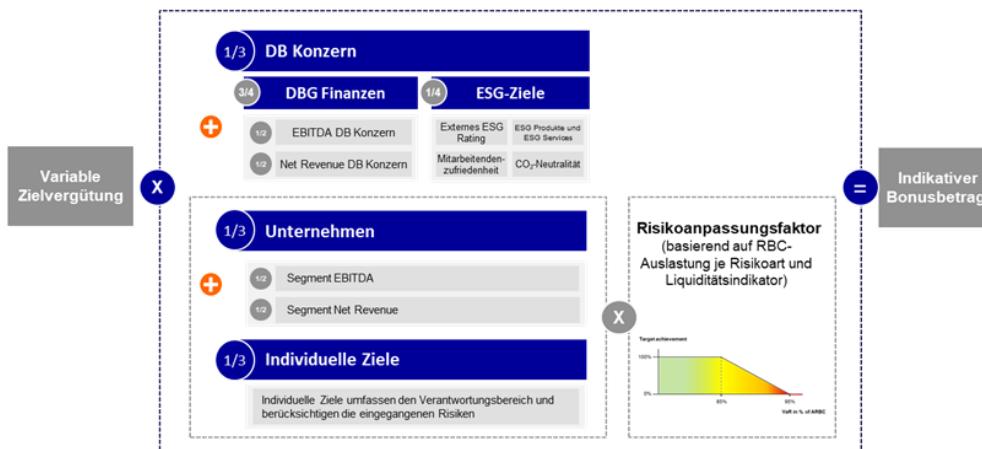
angemessen ist, besteht kein diesbezüglicher Anspruch. Dabei berücksichtigen der Aufsichtsrat, der Vorstand und/oder die/der Vorgesetzte sämtliche Umstände, unter denen signifikante negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags oder negative Erfolgsbeiträge eingetreten sind, die erhebliche finanzielle Verluste 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 Planbedingungen 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 auf den Messebenen der Unternehmensperformance und der individuellen Zielen berücksichtigt. Dies erfolgt durch die Anwendung des Risikoanpassungsfaktors, der die Risikobereitschaft und die Toleranz des Unternehmens gegenüber den finanziellen Auswirkungen von Risiken widerspiegelt. Bei den individuellen Zielen 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).

Gewährung einer variablen Vergütung an Risk Taker



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

Je nach Risk Taker-Kategorie werden 40% bis 73% der variablen Vergütung zurückbehalten (die RSU-Aktien grundsätzlich für fünf, die LSI-Aktien grundsätzlich für vier bis fünf Jahre⁴, beide werden nach einer zusätzlichen einjährigen Sperrfrist 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 LSF auch eine vollständige Streichung der variablen Vergütung.

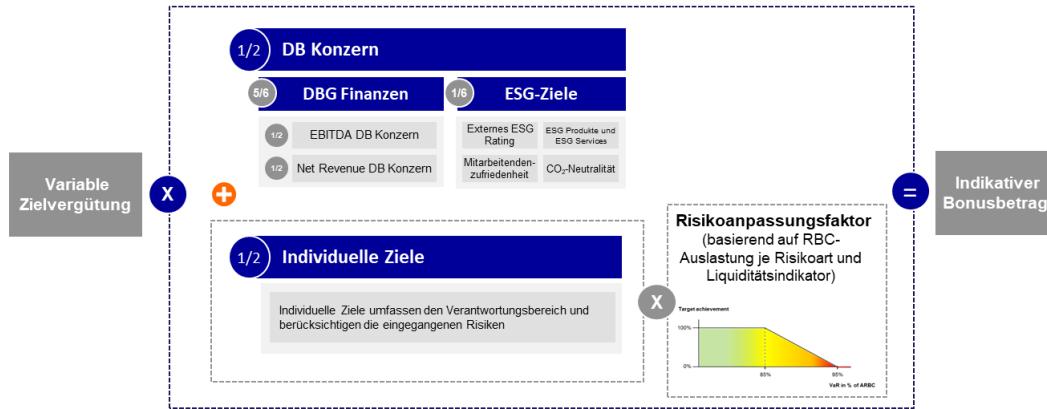
3.2.1. Risk Taker in Kontrolleinheiten

Individuelle Zielvorgaben für Risk Taker 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 Überwachungsfunktion hervorrufen. Um sicherzustellen, dass die Vergütungsparameter der Risk Taker in den Kontrolleinheiten und der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche nicht überwiegend gleichlaufend sind, werden nur die Messebenen Performance der Deutsche Börse Group (Net Revenue, EBITDA, ESG-Ziele) und individuelle Ziele berücksichtigt. Beide Messebenen sind gleichgewichtet. Innerhalb der Bemessungsebene Deutsche Börse Group haben die gleich gewichteten Kennzahlen Net Revenue und EBITDA zusammen eine Gewichtung von fünf Sechstel und die ESG-Ziele zusammen eine Gewichtung von einem Sechstel.

Für Risk Taker in den Kontrolleinheiten werden primär Kontrollziele festgelegt. Die Zielerreichung auf der Ebene Deutsche Börse Group und die Gesamtleistung auf individueller Ebene, multipliziert mit dem jeweiligen Risikoanpassungsfaktor ergeben die Gesamtzielerreichung (*Overall Target Achievement*).

⁴ 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.

Gewährung einer variablen Vergütung an Risk Taker in Kontrolleinheiten



Grafik 2: Beispielhafter Ablauf der Gewährung einer variablen Vergütung an Risk Taker in Kontrolleinheiten. Der endgültige Bonusbetrag hängt von der Entscheidung des zuständigen Gremiums ab.

3.2.2. Als Risk Taker identifizierte Vorstandsmitglieder sowie das für das Risikocontrolling verantwortliche Vorstandsmitglied

Die Vorstandsmitglieder der CHAG, CBF und CBL werden als Risk Taker 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 jährlichen 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 dessen Vergütungsparameter und die der kontrollierten Geschäftsbereiche nicht überwiegend gleichlaufend sind, umfassen die Zielvorgaben die Performance der Deutsche Börse Group (Net Revenue, EBITDA und ESG-Ziele) sowie die Unternehmensperformance (Net Revenue und EBITDA des Unternehmens), welche 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 Net Revenue und EBITDA zusammen mit zwei Dritteln und die ESG-Ziele zusammen mit einem Drittel gewichtet. Innerhalb der Bemessungsebenen des Unternehmens werden die Net Revenue und EBITDA gleich gewichtet.

Individuelle Zielvorgaben für das für 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

Die Gewährung variabler Vergütung setzt voraus, dass der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand einen ausreichenden Gesamtbetrag der variablen Vergütung (der „Gesamtbetrag“) für den Leistungszeitraum festlegt, aus dem unter anderem die Bonuszahlungen für Risk Taker des Unternehmens erfolgen.

Für das Geschäftsjahr 2024 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)	Der Gesamtbetrag wurde unter angemessener und ihrem Aufgabenbereich entsprechender Einbindung der Kontrollfunktionen festgesetzt.	✓ / ✗
§ 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 Risk Takern

Gemäß § 25a (5b) KWG und der EBA-RTS müssen diejenigen Mitarbeitenden ermittelt werden, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Unternehmens auswirkt. Für das Geschäftsjahr 2024 haben die CHAG, die CBF und die CBL eine Risikoanalyse durchgeführt und anhand der in den EBA-RTS aufgeführten qualitativen und quantitativen Kriterien ihre Risk Taker ermittelt. Die CHAG hat als übergeordnetes Unternehmen die Risikoanalyse auf konsolidierter Gruppenebene gemäß § 27 InstitutsVergV durchgeführt.

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen wurden Mitglieder des Aufsichtsrats 2024 als Risk Taker 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 Risk Taker der CHAG, CBF und der CBL untergliedern in Risk Taker als Vorstandsmitglieder, Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für das Risikocontrolling, Risk Taker, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (N-1-Risk Taker), und sonstige Risk Taker, die zusätzlich danach unterschieden werden, ob sie einer Kontrolleinheit angehören oder nicht. Identifizierte 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- Risk Taker (N-1-Konzern-Risk Taker bzw. sonstige Konzern- Risk Taker) klassifiziert.

3.5. Ausgestaltung der variablen Vergütung

Für Risk Taker besteht die variable Vergütung aus einer direkt (*upfront*) ausgezahlten und einer zunächst zurückbehaltenen (*deferred*) Komponente. Je nach Einstufung in die Risk Taker-Kategorien 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 regulatorisch zulässige Freigrenze angewandt. Beträgt die variable Vergütung für Risk Taker mindestens 50.000 EUR oder liegt die variable Vergütung unter 50.000 EUR aber beträgt mehr als ein Drittel der Jahresvergütung, wird ein Teil der variablen Vergütung zurückbehalten. Den aufsichtsrechtlichen Vorschriften zufolge sind mindestens 50% 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 zwei Drittel ihrer variablen Vergütung in Form von aktienbasierten Instrumenten.

Durch das LSI ist ein Teil der variablen Vergütung an den nachhaltigen Unternehmenserfolg geknüpft. Die zurückbehaltene Komponente der variablen Vergütung wird für eine Dauer von vier oder fünf Jahren zurückbehalten und wird zeitanteilig, in Abhängigkeit von der jeweiligen Risk Taker-Kategorie, 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 Risk Taker. Vorstandsmitglieder sowie Risk Taker der internen Führungsebene 6⁵ erhalten als langfristiges Element zusätzlich RSU-Aktien. Der Bonus wird unter Anwendung der zulässigen Freigrenze zurückbehalten.

Für Risk Taker mit Führungsebene 6 und Vorstandsmitglieder (oder äquivalent) gliedert sich der endgültige Bonusbetrag in drei Komponenten:

- Ein Drittel wird als Barbonus gewährt.
- Ein Drittel wird gemäß den jeweiligen LSI-Bedingungen in LSI-Aktien umgewandelt. Diese werden fünf Jahre zurückbehalten und unterliegen einer zusätzlichen einjährigen Sperrfrist.
- Ein Drittel wird gemäß den jeweiligen RSU-Bedingungen in RSU-Aktien umgewandelt. Diese werden fünf Jahre lang zurückbehalten und unterliegen einer zusätzlichen einjährigen Sperrfrist. Danach wird die gesamte RSU-Komponente in einer Tranche fällig (*Cliff Vesting*).

40% des Bar-Bonus und 40% der LSI-Aktien werden als Upfront-Bonus direkt gewährt. 60% des Bar-Bonus und 60% der LSI-Aktien werden wie oben beschrieben als Deferral-Bonus zurückbehalten. 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.

⁵ Die interne Führungsebene für leitende Mitarbeitende inkl. Vorstandsmitgliedern erstreckt sich über drei Ebenen, wobei Ebene 6 (nachgelagerte Führungsebene unterhalb des Vorstands der Deutschen Börse AG) die höchste Stufe ist.

Für Risk Taker der internen Führungsebenen 5* (in Worten: „Fünf Stern“) oder 5 sowie nicht-leitende Risk Taker gliedert sich der endgültige Bonusbetrag in zwei Komponenten:

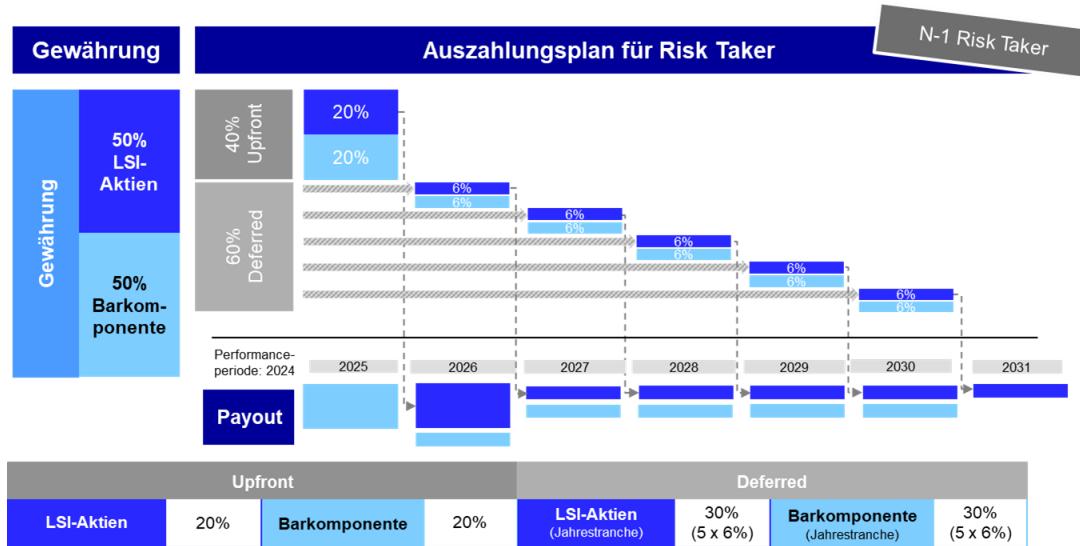
- 50% wird als Barbonus gewährt.
- 50% werden in Übereinstimmung mit den jeweiligen Bedingungen des LSI in LSI-Aktien umgewandelt und unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr.

40% (bei N-1- (Konzern-)Risk Taker) bzw. 60% (bei Sonstigen (Konzern-)Risk Taker) werden direkt gewährt. 60% bzw. 40% werden über einen Zeitraum von fünf bzw. vier Jahren zurückbehalten. Innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums wird der Deferral-Bonus auf gleichhohe Jahresraten aufgeteilt. Für Risk Taker mit weniger strikten Auszahlungsplänen als für N-1-Risk Taker gilt bei Gewährung einer variablen Vergütung über dem internen Schwellenwert gemäß § 20 Absatz 3 InstitutsVergV der N-1-Risk Taker-Auszahlungsplan.

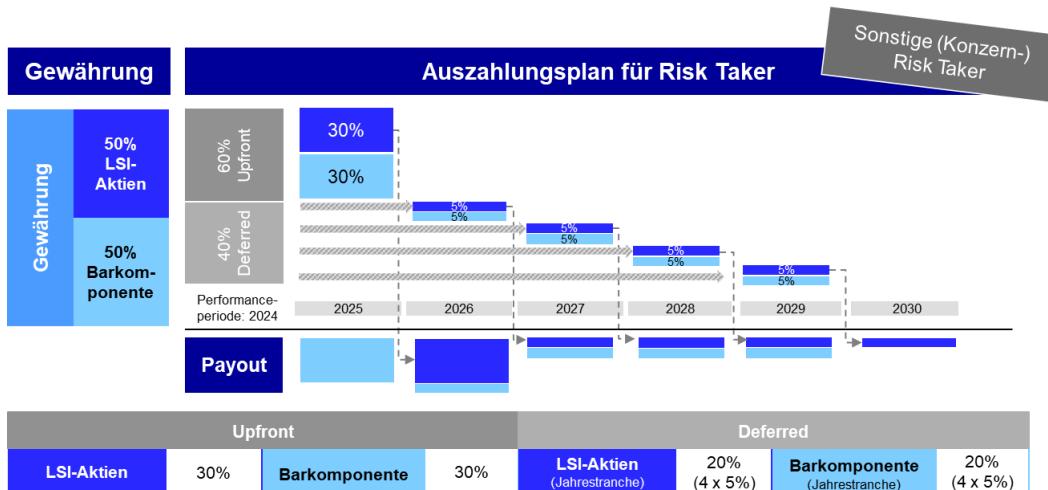
Bis zur endgültigen Entscheidung über die Auszahlung des endgültigen Bonusbetrags („Gewährung“) besteht kein Anspruch auf die zurückbehaltenen oder nicht zurückbehaltenen Komponenten des endgültigen Bonusbetrags, die bereits in LSI-Aktien oder RSU-Aktien umgewandelt wurden. Während des Zurückbehaltungszeitraums 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 Risk Taker (verschiedener Kategorien)⁶

Die nachstehenden Grafiken illustrieren die Zeitpläne für Auszahlungen in jeder Risk Taker-Kategorie. Die Auszahlung der jeweiligen Komponenten in der Kategorie der Konzern-Risk Taker, d. h. der Barkomponente und der LSI-Komponente, kann, wie nachstehend dargestellt, variieren.

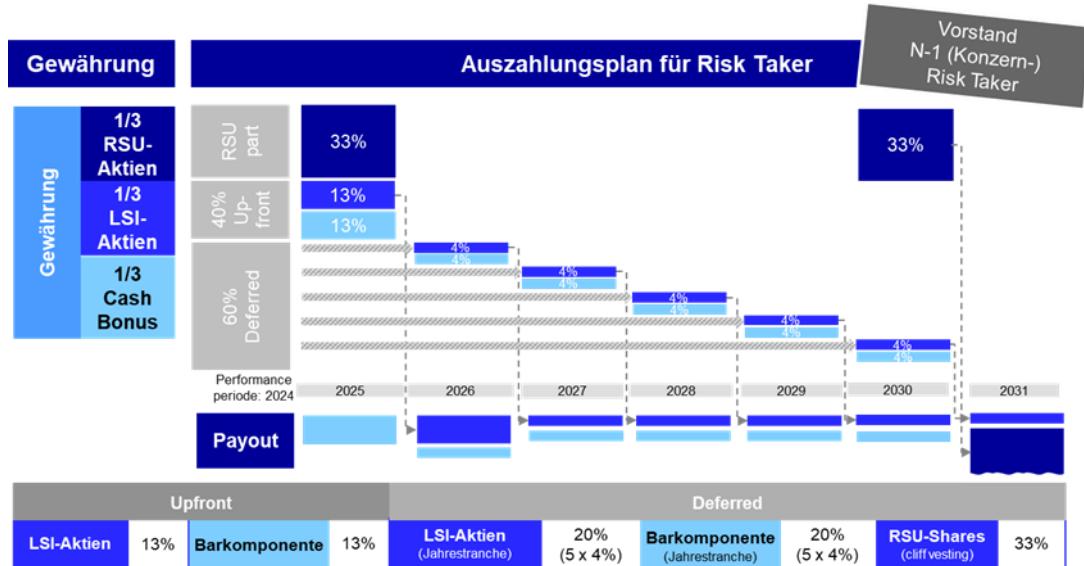


Grafik 4: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung (N-1 (Konzern-)Risk Taker ohne RSU-Aktien).



Grafik 5: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung (Sonstige (Konzern-)Risk Taker unterhalb des internen Schwellenwerts).

⁶ Im Sinne einer besseren Lesbarkeit sind die Prozentsätze in diesem Dokument gerundet und ergeben in der Summe jeweils 100%.



Grafik 6: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung von Risk Taker (Vorstandsmitglieder, N-1 (Konzern-)Risk Taker der internen Führungsebene 6) 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						
LSI-Aktien	13%	Barkomponente	13%	LSI-Aktien (Jahrestranche)	20% (5 x 4%)	Barkomponente (Jahrestranche)	20% (5 x 4%)	RSU-Shares (cliff vesting)	33%

Grafik 7: Überblick über den Auszahlungsplan für neue Vorstandsmitglieder im ersten Jahr des Einphasens

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

Grafik 8: Überblick über den Auszahlungsplan für neue Vorstandsmitglieder im zweiten Jahr des Einphasens

3.6. Ex-post Risikoadjustierung

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 Risk Taker, deren Zuständigkeitsbereiche sowie der Gesamtleistung des Unternehmens geprüft. Darüber hinaus wird 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 abgeschrägt oder sie erlöschen.

Die Vorschriften zur Adjustierung der variablen Vergütung werden durch die Pflicht zur Einführung von Rückzahlungsmechanismen für Risk Taker in Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen (sogenannte „Clawback“-Mechanismen) flankiert. Damit wird den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV, den FAQ zur InstitutsVergV⁷ und den EBA-Leitlinien Rechnung getragen. Wenn Risk Taker 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 2024 wurde von den jeweiligen Vorgesetzten sowie im Rahmen der Haupt-Malus-/Clawback-Sitzung, an der Delegierte 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 Risk Taker der Clearstream Gruppe haben sich in der Festlegung der variablen Vergütung für 2024 und der zurückbehaltenen Tranchen des/der vorangegangenen Geschäftsjahre(s) niedergeschlagen. Die Prüfung ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Auszahlung der variablen Vergütung für 2024 und der zurückbehaltenen Tranchen aus dem/den vorangegangenen Geschäftsjahr(en) mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen konform war.

⁷ 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 Anforderungen⁸:

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) CHAG	3	5				
Gesamtzahl der Mitarbeitenden (FTE)			728	183	1.158	2.069
Gesamtvergütung	-	3,49	87	23,18	119,48	233,15
davon variable Vergütung	-	1,78	15,34	3,79	25,13	46,04
davon Fixvergütung	-	1,71	71,66	19,39	94,35	187,11

8 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 Rundung auftreten). Angaben zu Mitgliedern des Aufsichtsrates erfolgen in Kopfzahl (Headcount). Zum 31. Dezember 2024 setze sich der Aufsichtsrat der CHAG aus 3 Mandatsträgern zusammen. Alle Mitglieder des Aufsichtsrates haben auf das für ihre Aufsichtsratsfunktion zustehende Sitzungsgeld verzichtet und somit keine Vergütung für ihre Aufsichtsratsfunktion erhalten. Risk Taker sind, sofern nicht anders genannt, offengelegt wie für das Geschäftsjahr 2024 identifiziert und mit Vollzeitäquivalenten (FTE) zum Stichtag 31.12.2024 angegeben. Die Angaben zu Vergütungsinformationen von Mitarbeitenden und Risk Takern (inklusive Konzern-Risk Takern), welche nicht Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion sind, erfolgen in EUR (Fremdwährungen umgerechnet in EUR) und enthalten gewährte Vergütungen für das Geschäftsjahr 2024.

4.2. Quantitative Angaben zu der Vergütung von Risk Takern

Zusätzlich zu den Anforderungen des § 16 InstitutsVergV verlangt Art. 450 CRR II detaillierte Angaben über die Vergütung der Risk Taker ("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 aufgeführt⁹

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

Beträge in Mio. EUR		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion ¹⁰	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter (FTE)	3	5	-	65
2		Feste Vergütung insgesamt	-	1,71	-	19,25
3		Davon: monetäre Vergütung	-	1,65	-	17,25
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	-	0,06	-	2
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter (FTE)	3	5	-	65
10		Variable Vergütung insgesamt	-	1,78	-	11,13
11		Davon: monetäre Vergütung	-	0,59	-	5,06
12		Davon: zurück behalten	-	0,36	-	2,3
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a		Davon: zurück behalten	-	-	-	-
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	1,19	-	6,07
EU-14b		Davon: zurück behalten	-	0,95	-	4,49
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y		Davon: zurück behalten	-	-	-	-
15		Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16		Davon: zurück behalten	-	-	-	-
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		-	3,49	-	30,38

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

10 Angaben zu Mitgliedern des Aufsichtsrates und des Vorstandes erfolgen in Kopfzahl (Headcount).

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 ¹¹
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	3
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	n/a	n/a	n/a	n/a	0.51
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	n/a	n/a	n/a	n/a	0.51
9	Davon: zurückbehalten	n/a	n/a	n/a	n/a	-
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	0.25

11 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	3,65	0,67	2,97	-	-	0,05	0,61	0,32
8	Monetäre Vergütung	1,01	0,32	0,68	-	-	-	0,32	-
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	2,64	0,35	2,29	-	-	0,05	0,29	0,32
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftleitung	-	-	-	-	-	-	-	-
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	20,29	5,75	14,55	-	-	0,37	4,82	2,59
20	Monetäre Vergütung	7,34	2,6	4,75	-	-	-	2,59	-
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	12,94	3,15	9,8	-	-	0,37	2,23	2,59
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	23,94	6,42	17,52	-	-	0,42	5,43	2,91

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

	EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen ¹²
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	1
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	1
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	Unternehm-ens-funktionen	Unabhängi-ge interne Kontroll-funktionen	Alle Sonstigen	
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter (FTE)									74
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans (FTE)	3	5	8						
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				-	-	-	-	-	
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				-	-	-	17	22	27
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	-	3,49	3,49	-	-	-	10,33	6,91	13,15
6	Davon: variable Vergütung	-	1,78	1,78	-	-	-	4,29	1,5	5,34
7	Davon: feste Vergütung	-	1,71	1,71	-	-	-	6,04	5,41	7,81

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