

Clearstream Gruppe

Vergütungsbericht 2019

Offenlegung von Vergütungsinformationen 2019 der
Clearstream Gruppe (inklusive Clearstream Holding AG,
Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A.)

nach

Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des
Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013
über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und
Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr.
648/2012,

§ 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom
15. April 2019

und Zirkular 17/658 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 und sein Stellvertreter	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 Risikoträgern	15
3.5.	Programm für die variable Vergütung	15
3.6.	Rückwärtsgerichtete Validierung und Rückforderung variabler Vergütungen	20
3.7.	Verbot persönlicher Absicherungsgeschäfte	22
4.	Vergütungsinformationen	23
4.1.	Informationen zu Mitgliedern des Aufsichtsrats	23
4.2.	Vergütungsinformationen nach Geschäftsbereichen	24
4.3.	Vergütungsinformationen nach Geschäftsleitung und Risikoträgern	25
4.4.	Informationen zu Risikoträgern mit einem besonders hohen Einkommen	26

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 Kapitaladäquanzrichtlinie IV (Richtlinie 2013/36/EU, im Folgenden als „CRD IV“ (*Capital Requirements Directive IV*) bezeichnet) und in der Kapitaladäquanzverordnung (Verordnung (EU) Nr. 575/2013, im Folgenden als „CRR“ (*Capital Requirements Regulation*) bezeichnet) bzw. in den zugehörigen Leitlinien¹ der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) niedergelegt. In Einklang mit dem Gesetzgebungsprozess wurden die sich hieraus ergebenden Anforderungen auf nationaler Ebene umgesetzt. Im Unterschied zu Verordnungen, welche unmittelbar in den an sie adressierten Mitgliedsstaaten ihre Bindungswirkung entfalten, werden Richtlinien 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)² und des Kreditwesengesetzes (im Folgenden als „KWG“ bezeichnet).

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

Der vorliegende Vergütungsbericht 2019 der Clearstream Gruppe beinhaltet in Übereinstimmung mit den vergütungsbezogenen Offenlegungspflichten gemäß Artikel 450 CRR, § 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 2019 (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

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

2 Auf nationaler Ebene wurden die Vorschriften durch die InstitutsVergV vom 16. Dezember 2013 umgesetzt. Mit Wirkung zum 16. April 2019 wurde die InstitutsVergV überarbeitet (und ist in dieser Fassung für den vorliegenden Bericht maßgeblich). Verweise auf die „InstitutsVergV“ in diesem Bericht beziehen sich auf die überarbeitete Fassung.

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

Clearstream-Gesellschaften decken die in diesem Bericht offengelegten Informationen Vergütungen aller Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Clearstream Gruppe oder des jeweiligen Institutes auswirkt (im Folgenden als „Risikoträger“⁴ 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 Risikoträger einen Vertrag hat. In der Folge werden Vergütungsdaten für identifizierte Risikoträger, welche einen Arbeitsvertrag mit der Clearstream Services S.A., der Clearstream International S.A., der Clearstream Operations Prague s.r.o. oder der Clearstream Global Securities Services Ltd. haben, unter Clearstream Gruppe offengelegt. Die qualitativen und angemessenen quantitativen Kriterien zur Ermittlung von Risikoträgern sind in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 (im Folgenden als „EBA-RTS“ (*Regulatory Technical Standards* der EBA) bezeichnet) dargelegt.

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 an Vergütung fest. Die Clearstream Banking AG unterliegt als Kreditinstitut den Anforderungen an die Vergütung gemäß InstitutsVergV und KWG. Clearstream Banking AG erfüllt die Anforderungen aus dem KWG sowie die generellen und darüber hinaus die besonderen Anforderungen der der InstitutsVergV ab dem Zeitpunkt der Einführung in 2014. Clearstream Banking S.A. fällt als bedeutendes Institut in Luxemburg unter die spezifischen Anforderungen aus dem Zirkular 17/658. 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).

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

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

⁴ Der Begriff Risikoträger umfasst die Vorstandsmitglieder sowie die als Risikoträger identifizierten leitenden oder nichtleitenden Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter unterhalb der Vorstandsebene liegt in der Verantwortung des Vorstands.

In 2019 tagte der Aufsichtsrat der Clearstream Holding AG viermal zu Vergütungsthemen und wurde einmal im Rahmen eines Umlaufbeschlusses einbezogen. Der Aufsichtsrat der Clearstream Banking AG sowie der Clearstream Banking S.A. tagte 2019 viermal zu Vergütungsthemen. Zur Unterstützung des Aufsichtsrats in vergütungsbezogenen Themen gründeten sowohl Clearstream Banking AG als auch Clearstream Banking S.A. jeweils einen Vergütungskontrollausschuss (siehe Kapitel 2.4).

Der Vorstand der Clearstream Holding AG als übergeordnete Gesellschaft nach dem Kreditwesengesetz (KWG) ist verantwortlich für die Einführung einer Clearstream gruppenweiten Vergütungspolitik und stimmte den in diesem Zusammenhang stehenden Beschlüssen zu Vergütungsthemen zu. Das gruppenweite Clearstream Vergütungssystem ist einem kaskadierenden Prozess folgend vom Gruppen- hin zum Gesellschaftslevel eingeführt. Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter (*Compensation Officer* und *Deputy Compensation Officer*) unterstützen den Aufsichtsrat der Clearstream Holding AG und der Clearstream Banking AG bei der Beurteilung, ob die Vergütungssysteme für die Mitarbeiter der Clearstream Gruppe und der Clearstream Banking AG angemessen sind.

Der Vergütungsbeirat (*Remuneration Advisory Board*, im Folgenden als „RAB“ bezeichnet, weitere Einzelheiten in Kapitel 2.3) trägt dafür Sorge, dass die Kontrolleinheiten der Clearstream Holding AG an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme der Clearstream Gruppe angemessen beteiligt werden.

2.2. Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter

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

Die Haupttätigkeiten im Jahr 2019 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 Risikoträgern innerhalb der Clearstream Gruppe,
- Beteiligung an der Vorbereitung und Durchführung der Vergütungsrunde,
- laufende Überwachung der Vergütungssysteme von Mitarbeitern unterhalb des Vorstands,
- laufende Überwachung des Verbots von Hedging-Geschäften,
- Erstellung der Vergütungskontrollberichte (*Remuneration Review Reports*),
- Unterstützung der Aufsichtsräte der Clearstream Gruppe sowie des jeweiligen Vergütungskontrollausschusses der Clearstream Banking AG bzw. Clearstream Banking S.A. (aus der Perspektive der Gruppe) bei der ihnen obliegenden Verantwortung in Bezug auf die Ausgestaltung und Überwachung der Vorstandsvergütung (Vorbereitung von Aufsichtsrats- bzw. Vergütungskontrollausschuss-Sitzungen).

2.3. Vergütungsbeirat

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

Seiner Geschäftsordnung entsprechend war der RAB in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme des Unternehmens, die die Vergütung aller Mitarbeiter (der Begriff "Mitarbeiter" bezieht sich auf nicht-leitende, leitende Angestellte

sowie auf Vorstandsmitglieder, unabhängig davon, ob sie als Risikoträger 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 2019 hat der RAB folgende Themen beraten:

- Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme für 2019,
- Information zu den erwarteten Änderungen bei den Vergütungssystemen für 2020,
- Einbindung der Kontrolleinheiten bei der Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung.

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 § 25d Absatz 12 KWG und § 15 InstitutsVergV jeweils einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet.

Kernaufgaben des jeweiligen Vergütungskontrollausschusses sind 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 des Leiters der Risikocontrolling-Funktion und des Leiters der Compliance-Funktion sowie der Mitarbeiter, 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 und zugleich die Beurteilung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur zu seinen Aufgaben.

Gegenstand der Entscheidungen der Vergütungskontrollausschüsse der Clearstream Banking AG und der Clearstream Banking S.A. im Jahre 2019 waren der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2018, die individuelle variable Vergütung 2018 für die Vorstandsmitglieder sowie die Vergütungspakete für 2019 für die Vorstandsmitglieder und die Überprüfung der Vergütungspakete für die Leiter der Kontrollfunktionen. Zudem überprüften die Vergütungskontrollausschüsse die Ausgestaltung und überwachten die Angemessenheit des Vergütungssystems und nahmen die Ermittlung von Risikoträgern für das Geschäftsjahr 2019 zur Kenntnis. Darüber hinaus beurteilten die Vergütungskontrollausschüsse die Bemessungszeiträume sowie die Zurückbehaltungszeiträume für Risikoträger. 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 Mitarbeitergruppen unterhalb des

Vorstands. Der Vergütungskontrollausschuss der Clearstream Banking AG tagte 2019 viermal und der der Clearstream Banking S.A. tagte 2019 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. bestand bis zum 27. März 2019 aus den Mitgliedern Stephan Leithner (Vorsitzender) sowie Gregor Pottmeyer und André Roelants. Ab dem 28. März 2019 besteht der Vergütungskontrollausschuss der Clearstream Banking S.A. aus den Mitgliedern Stephan Leithner (Vorsitzender), Gregor Pottmeyer und Wolfgang Gaertner.

3. Vergütungssysteme

3.1. Vergütungsgrundsätze

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

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

Die Grundsätze der Vergütung sind in der Vergütungspolitik der Clearstream Gruppe dargelegt, welche im Rahmen eines jährlich durchgeführten Prozesses vom Aufsichtsrat und vom Vorstand überprüft und umgesetzt wird. Weitere Vergütungsgrundsätze sind in den einzelnen (Dienst- bzw. Arbeits-)Verträgen, den variablen Vergütungsprogrammen für Risikoträger, den anwendbaren Bedingungen des Langfristigen Nachhaltigkeitsplans (*Long-term Sustainable Instrument*, im Folgenden als „LSI“ bezeichnet) bzw. den Bedingungen des LSI oder des „Gespartte Aktien“-Plans (*Restricted Stock Units*, im Folgenden als „RSU“ bezeichnet) enthalten⁵.

Die Vergütungspolitik bildet einen wichtigen Rahmen für die effektive Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie 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,

⁵ 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.

- eine mit den anwendbaren vergütungsrelevanten Rechtsvorschriften konforme Vergütung in den Clearstream Gruppen Gesellschaften zu gewährleisten,
- die Mitarbeiter über die geltenden Vorschriften sowie das für sie geltende Vergütungssystem zu informieren,
- die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung zu erläutern und
- die Interessen der Aktionäre und der Mitarbeiter, insbesondere von Risikoträgern, gegebenenfalls durch Anwendung des LSI und/oder von RSU, miteinander in Einklang zu bringen.

Die Clearstream Holding AG als übergeordnete Gesellschaft, 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. Den Anforderungen der InstitutsVergV in ihrer neuesten Fassung mit Wirkung zum 16. April 2019 wurde Rechnung getragen. Auch die Vorschriften der CSDR sind in der Vergütungspolitik berücksichtigt. Die turnusmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik fand im Laufe des Jahres 2019 statt.

3.2. Die Vergütungssysteme im Überblick

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

Die fixe Vergütung ist für alle Mitarbeiter arbeitsvertraglich oder dienstvertraglich geregelt. In Deutschland findet die Lohntabelle für alle nicht-leitenden (angestellten) Mitarbeiter Berücksichtigung. In Luxemburg findet für die fixe Vergütung der nicht-leitenden Mitarbeiter der Tarifabschluss des Bankensektors, unter welchen die Clearstream Banking S.A. fällt, Anwendung. Nicht-leitenden Angestellten kann eine variable Vergütung in Form eines Bonus in Form einer Barzahlung gewährt werden. Nicht-leitende Mitarbeiter werden anhand des Systems zur Mitarbeiterbeurteilung evaluiert.

Die Vergütungssysteme für Risikoträger und Nicht-Risikoträger richteten sich nach den Richtlinien des Vergütungssystems für den Vorstand der Deutsche Börse AG, um ein konzernweit einheitliches Vorgehen zu gewährleisten. So besteht unter anderem ein Zielbonussystem, das im Rahmen eines additiven Bonussystems zur Anwendung kommt.

Leitende Angestellte, bei denen es sich nicht um Risikoträger handelt, 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 Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses (*Net Income Growth*) und den individuellen Erfolgszielen (*Individual Objectives*).

Risikoträger können eine variable Vergütung gemäß den Bedingungen des jeweiligen Vergütungsprogramms für Risikoträger und in Abhängigkeit von der Risikoträgerkategorie und den Bedingungen des LSI bzw. den Bedingungen des LSI und der RSU erhalten. In die Berechnung der individuellen variablen Vergütung fließen der Zielwert der variablen Vergütung (*Target Variable Remuneration*), die Gesamtleistung des jeweiligen Unternehmens sowie die Zielerreichung des einzelnen Mitarbeiters gemessen auf der individuellen Ebene und Bereich/Team-Ebene ein.

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

Das Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses nimmt bei der Berechnung der variablen Vergütung und bei der Umsetzung und Förderung der Wachstumsstrategie der Gruppe Deutsche Börse eine Schlüsselrolle ein und macht ein Drittel des Gesamtzielerreichungsgrads aus. Ein weiteres Drittel entfällt zudem auf den vom Unternehmen, abgeleitet aus dem Clearstream Segment, erzielten Wertbeitrag zum Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses. Die Individuellen Erfolgsziele beziehen sich auf die Leistung auf den Ebenen Bereich/Team und des einzelnen Mitarbeiters und fließen ebenfalls zu einem Drittel in den Gesamtzielerreichungsgrad ein. Hierbei werden quantitative und qualitative Ziele berücksichtigt. Für leitende Angestellte in Kontrolleinheiten wird eine andere Gewichtung der Ziele angewandt.

Ergänzend zu der oben beschriebenen allgemein gültigen Systematik für alle leitenden (angestellten) Mitarbeiter, werden in den nachfolgenden Abschnitten die systemischen Besonderheiten für die Mitarbeiter beschrieben, die als Risikoträger identifiziert wurden. Für Risikoträger in den Kontrolleinheiten, die Vorstandsmitglieder und das für das Risikocontrolling verantwortliche Vorstandsmitglied werden die systemischen Unterschiede in den Abschnitten 3.2.1. und 3.2.2. erläutert.

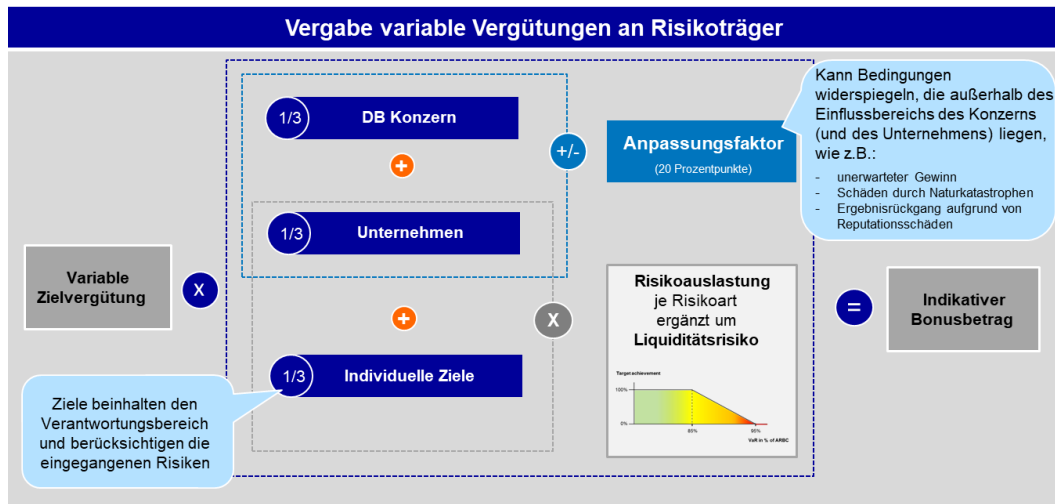
Die Erreichung der Zielvorgaben für das Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses für das Unternehmen und der individuellen Erfolgsziele wird mit einem Risikoanpassungsfaktor multipliziert. Dieser ergibt sich grundsätzlich aus dem Verhältnis des Value at Risk („VaR“) zur maximal verfügbaren Risikodeckungsmasse (*Available Risk Bearing Capacity*, „ARBC“) entsprechenden den durch das Risk Management gesetzten Schwellenwerten. Unter besonderen Umständen kann die Messgröße „Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses“ auf Konzern- und Unternehmensebene vom zuständigen Entscheidungsgremium um einen Korrekturfaktor bereinigt werden,

sodass sich die kombinierte Zielerreichung im Einklang mit aufsichtsrechtlichen Anforderungen um bis zu 20 Prozentpunkte nach oben oder unten verschieben kann. Damit soll Umständen Rechnung getragen werden, die außerhalb des Einflussbereichs des Konzerns und gegebenenfalls des Unternehmens liegen. Dies trifft beispielsweise dann zu, wenn sich im Umfeld des Unternehmens unvorhersehbare und unkontrollierbare Änderungen ergeben oder Ereignisse eintreten, die das jeweilige Unternehmen oder die Gruppe nicht vorhersehen oder vorab berücksichtigen kann. Grundsätzlich gilt der Korrekturfaktor einheitlich auf Unternehmensebene und kam 2019 nicht zur Anwendung.

Der endgültige Bonusbetrag unterliegt der Freigabe durch die zuständigen Entscheidungsgremien (bei Risikoträgern kann der Bonusbetrag um +/- 20 Prozent des variablen Zielwerts korrigiert werden). Unter Einhaltung der „Obergrenze für die variable Vergütung“, wonach die variable Vergütung maximal 200 Prozent der fixen Vergütung betragen darf, wird maximal ein Bonus von 200 Prozent des Zielwerts der variablen Vergütung gewährt. Die Aktionäre haben den aufsichtsrechtlichen Anforderungen entsprechend (Obergrenze für die variable Vergütung) im Einklang mit den Bestimmungen von § 25a Absatz 5 Satz 5 KWG die variable Vergütung auf maximal 200 Prozent der jährlichen fixen Vergütung beschränkt (Obergrenze für die variable Vergütung). Für Clearstream Banking S.A. werden entsprechende Entscheidungen für relevante Personen gemäß den luxemburgischen Anforderungen eingeholt.

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

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). Für Risikoträger kann eine Obergrenze für das Gesamtbudget gelten.



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

Je nach Risikoträgerkategorie werden 40 bis 73 Prozent der variablen Vergütung zurückbehalten (die RSU-Aktien für fünf, die LSI-Aktien für drei bis fünf Jahre, beide werden nach einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr ausgezahlt). Mit den aktienbasierten Komponenten RSU und LSI wird ein Teil der variablen Vergütung an einen nachhaltigen Unternehmenserfolg geknüpft. Der Zurückbehaltungszeitraum richtet sich nach den aufsichtsrechtlichen Anforderungen, dem Geschäftszyklus und der Art und dem Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten 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 §§ 38.5 und 38.6 des Luxemburger Gesetzes über den Finanzsektor auch eine vollständige Streichung der variablen Vergütung.

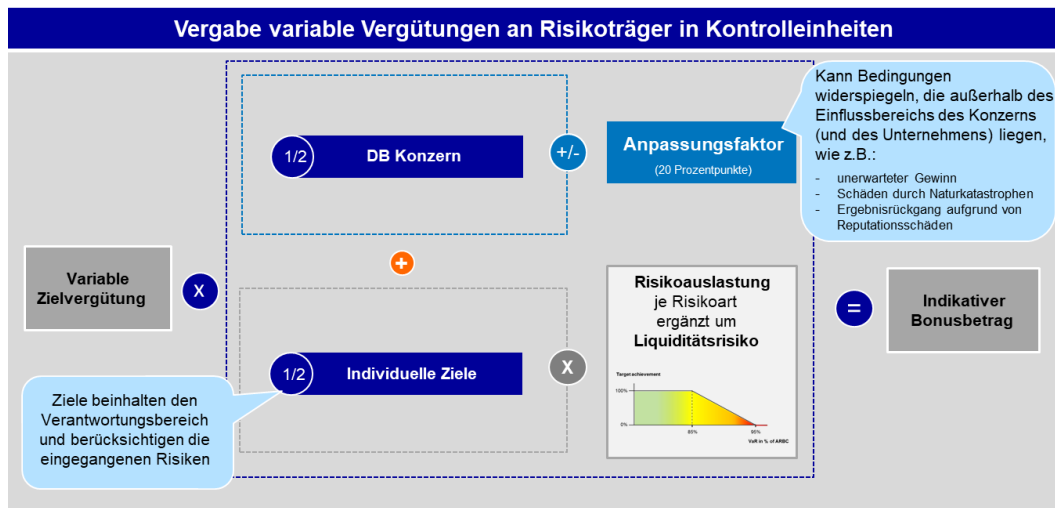
3.2.1. Risikoträger in Kontrolleinheiten unterhalb des Vorstands

Individuelle Zielvorgaben für Risikoträger in Kontrolleinheiten müssen unabhängig von den Leistungen des von ihnen überwachten Geschäftsbereichs sein, dürfen die Unabhängigkeit der Kontrolleinheiten nicht beeinträchtigen oder Interessenkonflikte im Hinblick auf ihre beratende Funktion hervorrufen. Um sicherzustellen, dass die Vergütungsparameter der Risikoträger in den Kontrolleinheiten und der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche nicht überwiegend gleichlaufend sind, umfassen die Zielvorgaben nur das Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses der Gruppe Deutsche Börse sowie die individuelle Ebene. Die Gesamtzielerreichung wird durch das Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses und durch die Erreichung der individuellen Zielvorgaben gemessen, die jeweils gleich gewichtet sind.

Insbesondere für Risikoträger in den Kontrolleinheiten werden primär Kontrollziele festgelegt.

Für Risikoträger in Kontrolleinheiten ergeben die Zielerreichung für das Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses, gegebenenfalls bereinigt um einen

Korrekturfaktor (Modifier), und die Erreichung der individuellen Zielvorgaben, multipliziert mit dem jeweiligen Risikoanpassungsfaktor, die Gesamtzielerreichung (Overall Target Achievement).



Grafik 2: Beispielhafter Ablauf der Gewährung einer variablen Vergütung an Risikoträger in Kontrolleinheiten.

3.2.2. Als Risikoträger 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 identifiziert. Die Gewährung einer variablen Vergütung erfolgt nach dem in Abschnitt 3.2. erläuterten System, jedoch ist der Aufsichtsrat (und ggf. der Vergütungskontrollausschuss, 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 das Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses der Gruppe Deutsche Börse sowie das Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses des Unternehmens, jeweils gewichtet mit einem Viertel, sowie die individuelle Ebene mit einer Gewichtung von der Hälfte.

Individuelle Zielvorgaben für das für das Risikocontrolling verantwortlichen Vorstandsmitglieds müssen unabhängig von den Leistungen des überwachten

Geschäftsbereichs sein. Die Überwachungsfunktion und die Unabhängigkeit sollten hierdurch nicht beeinträchtigt werden, noch Interessenkonflikte im Hinblick auf ihre Kontrollfunktion hervorrufen. Daher sind primär Kontrollziele festzulegen.

3.3. Gesamtbetrag der variablen Vergütung

Für das Geschäftsjahr 2019 wurde der Gesamtbetrag der variablen Vergütung (der „Gesamtbetrag“) gemäß § 7 InstitutsVergV bzw. Abschnitt 14 der EBA-Leitlinien in einem formalisierten, transparenten Prozess unter Beteiligung der Kontrolleinheiten festgesetzt. Für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile muss der jeweilige Aufsichtsrat zusammen mit dem jeweiligen Vorstand unter Berücksichtigung von § 45 Absatz 2 Satz 1 Ziffer 5a KWG, § 7 InstitutsVergV bzw. Abschnitt 14 der EBA-Leitlinien einen ausreichenden Gesamtbetrag der variablen Vergütung für den Performance-Zeitraum festlegen, aus dem unter anderem die Bonuszahlungen an die Risikoträger des Unternehmens erfolgen.

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

Überprüfung der Anforderungen zur Festsetzung des Gesamtbetrags		Bewertung
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 <i>Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (oder äquivalent)</i> genehmigt auf Grund außergewöhnlicher Umstände die Festsetzung eines Gesamtbetrags trotz eines negativen Gesamterfolgs.	<i>falls vorhanden</i>
Anforderungen gemäß InstitutsVergV (zusätzliche nationale regulatorische Anforderungen können analog Anwendung finden)		
§ 7 (1)	Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags sind die Kontrolleinheiten im Rahmen ihrer Zuständigkeit adäquat einzubinden.	✓/✗
§ 7 (1) 1	Die Festsetzung des Gesamtbetrags hat die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der Gruppe und der Gesellschaft zur berücksichtigen.	✓/✗
§ 7 (1) 2 a), b)	Die Festsetzung des Gesamtbetrags hat sicherzustellen, dass die Fähigkeit der Gruppe und der Gesellschaft nicht eingeschränkt wird, eine angemessene Eigenmittel- und Kapitalausstattung sowie die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10 I KWG (oder äquivalent) dauerhaft aufrechtzuerhalten.	✓/✗
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 zu gewährenden einzelnen variablen Vergütungen aller Mitarbeiter des Unternehmens, wobei diese Summe der Prüfung von Nebenbedingungen 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 Risikoträgern

Gemäß § 25a (5b) KWG und den EBA-RTS müssen diejenigen Mitarbeiter ermittelt werden, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Unternehmens auswirkt. Für das Geschäftsjahr 2019 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 ermittelt. Die Clearstream Holding AG hat als übergeordnetes Unternehmen die Risikoanalyse auf konsolidierter Gruppenebene gemäß § 27 InstitutsVergV durchgeführt.

Im Einklang mit regulatorischen Anforderungen wurden Mitglieder des Aufsichtsrats 2019 als Risikoträger 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 der Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG und der Clearstream Banking S.A. untergliedern in Risikoträger als Vorstandsmitglieder, Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für das Risikocontrolling, Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (N-1-Risikoträger), und sonstige Risikoträger, die zusätzlich danach unterschieden werden, ob der Risikoträger einer Kontrolleinheit angehört oder nicht. Mitarbeiter 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 (N-1-Konzern-Risikoträger bzw. sonstige Konzern-Risikoträger) klassifiziert.

3.5. Programm für die variable Vergütung

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

Die Clearstream Gruppe hat für die Auszahlung der gesamten variablen Vergütung die in Einklang mit dem regulatorischen Rahmenwerk stehende zulässige Freigrenze angewandt. Erhält ein Risikoträger eine variable Vergütung von mindestens 50.000 €, wird variable Vergütung zurückbehalten. Den aufsichtsrechtlichen Vorschriften zufolge sind mindestens 50 Prozent der zurückbehaltenen und nicht zurückbehaltenen Komponenten der variablen Vergütung als langfristige aktienbasierte Instrumente zu gewähren. Entsprechend anspruchsberechtigte Personen erhalten mit den LSI- und den zusätzlichen RSU-Aktien (die RSU-Aktien werden für fünf Jahre zurückbehalten,

unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr und werden in einer einzigen Tranche ausgezahlt (*Cliff Vesting*) zwei Drittel ihrer variablen Vergütung in Form von aktienbasierten Instrumenten. Die Freigrenze, welche auch für die Clearstream Banking S.A. zum Tragen kommt, erfüllt die durch die CSSF in ihrem Zirkular 11/505 vorgegebene indikative Freigrenze.

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

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

3.5.1. Auszahlungsverfahren

Besondere Auszahlungspläne mit Bar- und LSI-Bonuszahlungen gelten für alle Risikoträger. Vorstandsmitglieder sowie Konzern-Risikoträger der internen Führungsebene 6⁶ erhalten als langfristiges Element zusätzlich RSU-Aktien.

Für Risikoträger mit RSU-Anspruch (Vorstandsmitglieder der internen Führungsebene 6, 5* (lautet: "Fünf Stern" als interne Führungsebene) sowie, N-1-Risikoträger und N-1-Konzern-Risikoträger der internen Führungsebene 6, 5* der Gruppe Deutsche Börse) gliedert sich der Bonus in drei Komponenten:

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

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.

40 Prozent des Barbonus und 40 Prozent der LSI-Aktien werden direkt gewährt („Upfront-Bonus“). 60 Prozent des Barbonus und 60 Prozent der LSI-Aktien werden über einen Zeitraum von fünf Jahren („Zurückbehaltungszeitraum“) 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 der internen Führungsebenen 5* oder 5 sowie nicht-leitende Risikoträger (d. h. die Kategorien N-1-Risikoträger, Sonstige Risikoträger, N-1-Konzern-Risikoträger und Sonstige Konzern-Risikoträger) gliedert sich der Bonus in zwei Komponenten:

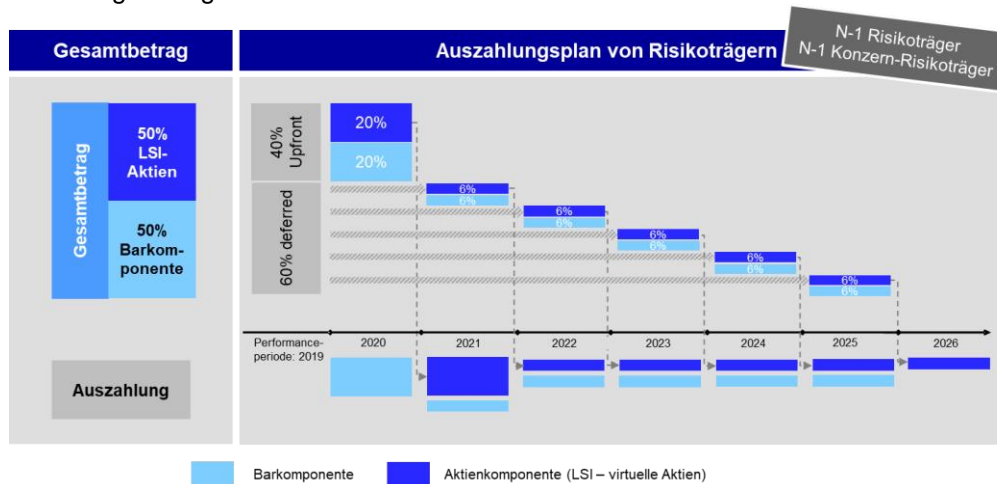
- 50 Prozent des endgültigen Bonusbetrags werden in eine Barzahlung umgewandelt („Barbonus“).
- 50 Prozent des endgültigen Bonusbetrags werden in Übereinstimmung mit den jeweiligen Bedingungen des LSI in langfristig nachhaltige Instrumente („LSI-Aktien“) umgewandelt. Die LSI-Aktien unterliegen einer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

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

Bis zur endgültigen Entscheidung über die Auszahlung des endgültigen Bonusbetrags („Gewährung“) besteht kein Anspruch auf die zurückbehaltenen oder nicht zurückbehaltenen Komponenten des endgültigen Bonusbetrags, die bereits in LSI-Aktien oder RSU-Aktien umgewandelt wurden. Während des 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 (verschiedene Kategorien)⁷

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



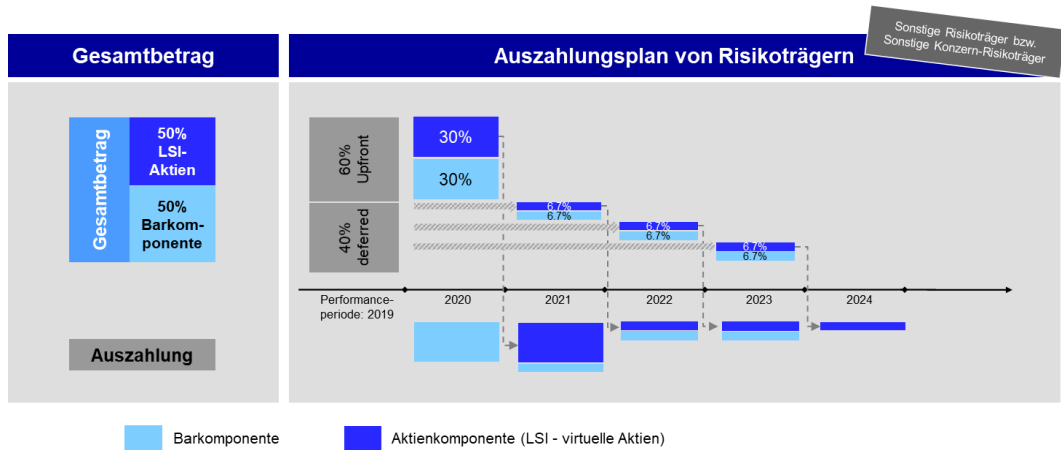
Grafik 4: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung (N-1-Risikoträger und N-1-Konzern-Risikoträger).

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

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

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

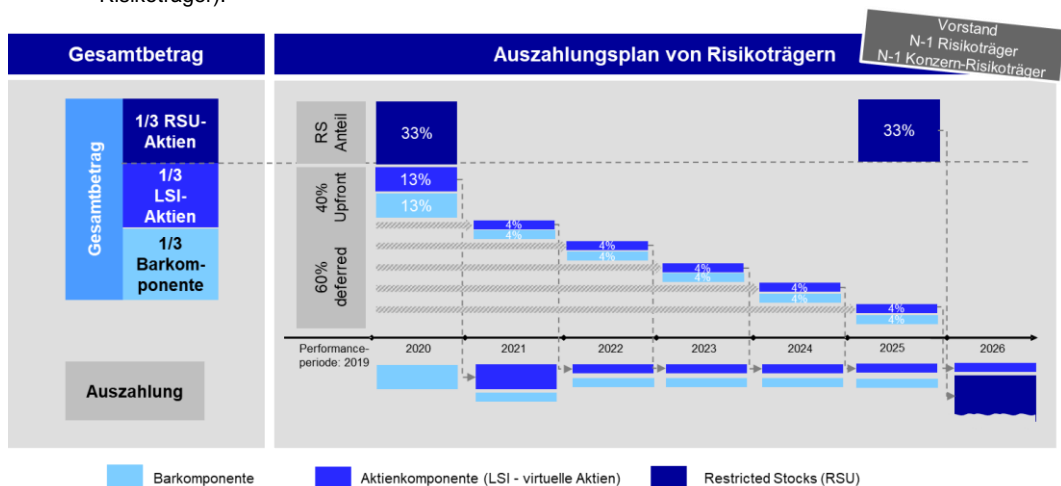
⁷ Im Sinne einer besseren Lesbarkeit sind die Prozentsätze in diesem Dokument gerundet und ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent.



Grafik 6: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung (Sonstige Risikoträger bzw. Sonstige Konzern-Risikoträger).

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

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



Grafik 8: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung von Risikoträgern (Vorstandsmitglieder, N-1-Risikoträger der internen Führungsebene 6 sowie N-1-Konzern-Risikoträger 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		
Barkomponente	LSI-Aktien	Barkomponente (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 (Vorstandsmitglieder, N-1-Risikoträger sowie N-1-Konzern-Risikoträger der internen Führungsebene 6 der Gruppe Deutsche Börse) mit RSU-Aktien.

Upfront		Deferred		
Barkomponente	LSI-Aktien	Barkomponente (annual installments)	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		
Barkomponente	LSI-Aktien	Barkomponente (annual installments)	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 ausbezahlt oder in LSI- bzw. RSU-Aktien umgewandelt wird.

Dabei werden die Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags eines jeden Risikoträgers, seines Zuständigkeitsbereichs 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 pflichtwidrigen Verhalten (z. B. Verstoß

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

Für 2019 wurde von den jeweiligen Vorgesetzten sowie im Rahmen der Malus-/Clawback-Sitzung, an der Vertreter der Abteilungen Human Resources, Internal Audit, Compliance, Risk Management und der Vergütungsbeauftragte 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. zurückgehaltenen 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 der Clearstream Gruppe haben sich in der Festlegung der variablen Vergütung für 2019 und der zurückgehaltenen Tranchen des/der vorangegangenen Geschäftsjahre(s) niedergeschlagen. Die Prüfung ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Auszahlung der variablen Vergütung für 2019 und der zurückgehaltenen Tranchen aus dem/den vorangegangenen Geschäftsjahr(en) mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen konform war.

⁸ Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vom 15. Februar 2018.

3.7. Verbot persönlicher Absicherungsgeschäfte

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

4. Vergütungsinformationen

4.1. Informationen zu Mitgliedern des Aufsichtsrats⁹

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

	Clearstream Holding AG	Clearstream Banking AG	Clearstream Banking S.A.	Σ
Struktur des Aufsichtsrats 2019¹⁰				
<i>Anzahl der Mandate</i>	3	6	8	17

Tabelle 1: Information zu Mitgliedern des Aufsichtsrats.

⁹ Angaben zu Mitgliedern des Aufsichtsrates erfolgen in Kopfzahl (*Headcount*). Mitglieder des Aufsichtsrates, welche nicht innerhalb der Gruppe Deutsche Börse beschäftigt sind, erhalten lediglich Sitzungsgeld.

¹⁰ Insgesamt setzen sich die Aufsichtsräte zum Stichtag 31. Dezember 2019 aus 17 Mandatsträgern zusammen.

4.2. Vergütungsinformationen nach Geschäftsbereichen¹¹

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

Beträge in Mio. EUR	Clearstream Holding AG	Clearstream Banking AG	Clearstream Banking S.A.	Other Clearstream Group	Σ
Vergütungen 2019					
<i>Risikoträger (FTE)</i>	1,60	12,10	17,15	33,65	64,50
Gesamtvergütung	1,46	4,30	6,42	11,87	24,06
davon Fixvergütung	0,69	2,82	4,38	8,52	16,40
davon variable Vergütung	0,77	1,49	2,04	3,36	7,66
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung	1 : 1,12	1 : 0,53	1 : 0,47	1 : 0,39	1 : 0,47

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

¹¹ Angaben zu Vergütungsinformationen von Risikoträgern, welche nicht Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion sind, erfolgen in EUR (Fremdwährungen umgerechnet in EUR) und enthalten gewährte Vergütungen der Dienstzeit für das Geschäftsjahr 2019. 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). Risikoträger sind, sofern nicht anders genannt, offengelegt wie für das Geschäftsjahr 2019 identifiziert und mit Vollzeitäquivalenten (FTE) zum Stichtag 31.12.2019 angegeben (sofern zutreffend sind unterjährige Änderungen reflektiert). Die angegebenen Informationen erfolgen nach vertraglicher Situation mit der jeweiligen Gesellschaft beziehungsweise nach der Gesellschaft, für welche der Risikoträger Dienste erbringt. Für Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A. können Geschäftsaktivitäten nicht als Geschäftseinheiten behandelt werden, da diese keine eigenständigen Gesellschaften oder Geschäftszweige sind. Darüber hinaus sind die Geschäftsaktivitäten derart miteinander verbunden, dass Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A. im Rahmen der Ermittlung von Risikoträgern als wesentliche Geschäftseinheit behandelt werden. Aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgten keine weiteren Unterteilungen innerhalb einzelner juristischer Einheiten, insbesondere nicht für die Vergütungsinformationen für Clearstream International S.A., Clearstream Operations Prague s.r.o., Clearstream Services S.A., welche unter "sonstige Clearstream Gruppe" aufgenommen sind. Die offengelegten Informationen für Clearstream Banking AG und Clearstream Banking S.A. beinhalten Risikoträger in Operations, Client Relations, Kontroll- und Unterstützungsfunktionen; "sonstige Clearstream Gruppe" beinhaltet Risikoträger anderer Gesellschaften der Clearstream Gruppe sowie Risikoträger in Operations, Client Relations, Kontroll- und Unterstützungsfunktionen.

4.3. Vergütungsinformationen nach Geschäftsleitung und Risikoträgern¹²

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

Angaben in Mio. EUR	Geschäftsleitung			Risikoträger (inklusive Konzern-Risikoträger)			Σ
	Clearstream Holding AG	Clearstream Banking AG	Clearstream Banking S.A.	Clearstream Banking AG	Clearstream Banking S.A.	Other Clearstream Group	
Vergütungen 2019							
Risikoträger (FTE)	1,60	4,50	3,55	7,60	13,60	33,65	64,50
Gesamtvergütung	1,46	2,20	2,03	2,10	4,39	11,87	24,06
davon Fixvergütung	0,69	1,37	1,23	1,45	3,14	8,52	16,40
davon variable Vergütung	0,77	0,84	0,79	0,65	1,25	3,36	7,66
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung	1 : 1,12	1 : 0,61	1 : 0,64	1 : 0,45	1 : 0,40	1 : 0,39	1 : 0,47
gesamte variable Vergütung 2019							
davon in bar	0,26	0,28	0,26	0,36	0,62	1,64	3,42
davon in Aktienkomponenten	0,51	0,56	0,53	0,30	0,63	1,72	4,24
Zurückbehaltene variable Vergütung 2019¹³							
Risikoträger (FTE)	1,60	4,50	3,55	4,30	5,60	19,95	39,50
gesamte variable Vergütungen (Deferral- und Upfront- Teil)	0,77	0,84	0,79	0,55	1,04	2,91	6,89
gesamte zurückbehaltene variable Vergütung	0,67	0,72	0,69	0,45	0,88	2,39	5,79
davon in bar	0,15	0,17	0,16	0,15	0,25	0,67	1,55
davon in Aktienkomponenten	0,51	0,56	0,53	0,30	0,63	1,72	4,24
davon erdient und ausgezahlt	0,10	0,11	0,11	0,10	0,17	0,52	1,10
davon noch nicht erdient	0,67	0,72	0,69	0,45	0,88	2,39	5,79
Beträge zurückbehaltener Vergütung aus Vorjahren¹⁴							
erdient und ausgezahlt aus Vorjahren	0,17	0,43	0,93	0,33	0,43	1,70	3,99
noch nicht erdient und zurückbehalten aus Vorjahren	0,58	1,30	2,72	0,57	0,55	3,46	9,17
davon gekürzt aufgrund von Leistungsanpassungen	-	-	-	-	-	-	-

12 Ergänzende Elemente ergänzend zur obigen Tabelle wie nachfolgend (um Vertraulichkeit zu gewährleisten sowie aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgt eine Angabe der Zahlen auf zusammengefasster und gerundeter Basis): Leistungen für Altersvorsorge klassifiziert als fixe Vergütung belaufen sich auf 1,53 Mio. EUR. Vergütung klassifiziert nach InstitutsVergV und EBA-Leitlinien beläuft sich in 2019 auf 0,68 Mio. EUR für fixe Vergütung und 0,27 Mio. EUR für variable Vergütung. Diese fixe Kategorie umfasst die Abgeltung restlicher Urlaubstage sowie Essens-, Wohnungs-, Mobilitäts-, Betriebszugehörigkeitszulage und die Internetpauschale und diese variable Kategorie umfasst pauschale Anerkennungsleistungen, Erstattungen für Bildungsaufwendungen sowie ausgezahlte variable Vergütungskomponenten für jetzige Risikoträger aus vorherigen nicht-Risikoträger-Zeiträumen. Die Tabelle mit zurückbehaltener variabler Vergütung 2019 enthält für alle Vorstände die variable Vergütung, für welche die jeweils geltenden Auszahlungspläne zum Tragen kommen. Die Zahlen für die Mitglieder der Geschäftsleitung enthalten Vergütungsdaten der Vorstände. 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).

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

14 Beträge der zurückbehaltenen Vergütung aus Vorjahren zugeordnet wie in 2019 identifiziert. Noch nicht erdiente Aktienanteile wurden mit den Aktienkursen wie in den jeweils geltenden Planbedingungen festgelegt errechnet.

Beträge in Mio. EUR	Geschäftsleitung			Risikoträger (inklusive Konzern-Risikoträger)			Σ
	Clearstream Holding AG	Clearstream Banking AG	Clearstream Banking S.A.	Clearstream Banking AG	Clearstream Banking S.A.	Other Clearstream Group	
Neueinstellungsprämien (sign-on / buy-out) 2019¹⁵							
Risikoträger (FTE)	-	-	-	-	-	-	4,0
Gesamtbeträge von sign-on- / buy-out- Zahlungen (gewährt oder ausgezahlt)	-	-	-	-	-	-	0,49
Abfindungszahlungen 2019							
gewährt							
- Risikoträger (FTE)	-	-	-	-	-	-	4,0
- Gesamtbeträge an Abfindungszahlungen	-	-	-	-	-	-	0,85
- höchster gewährter Betrag an eine Einzelperson	-	-	-	-	-	-	0,46
ausgezahlt							
- Risikoträger (FTE)	-	-	-	-	-	-	5,0
- Gesamtbeträge an Abfindungszahlungen	-	-	-	-	-	-	1,71

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

4.4. Informationen zu Risikoträgern mit einem besonders hohen Einkommen

Nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR erfolgt eine Offenlegung von Risikoträgern mit einem Einkommen von mehr als einer Mio. EUR ("High Earner") für ein Geschäftsjahr stufenweise in Schritten von 500.000 EUR. Für das Geschäftsjahr 2019 vergütete ein Institut der Clearstream Gruppe einen Mitarbeiter¹⁶ in der Stufe zwischen 1,0 bis 1,5 Mio. EUR.

¹⁵ Um Vertraulichkeit zu gewährleisten sowie aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgt eine Angabe der Zahlen auf zusammengefasster und gerundeter Basis (im Falle von Abfindungszahlungen bezieht sich die Angabe zu Risikoträger (FTE) auf den letzten aktiven Status des Mitarbeiters). Angaben zu gewährten Abfindungszahlung im jeweiligen Jahr beziehen sich auf Abfindungszahlungen, welche im relevanten Geschäftsjahr gewährt wurden, welche aber noch nicht an den Mitarbeiter ausgezahlt sein müssen (ebenso umgekehrt). In der Folge kann der zur Auszahlung anstehende Betrag oder der Zeitpunkt der Abfindungszahlung vom gewährten Betrag abweichen.

¹⁶ Sofern eine Person Verträge mit mehreren Unternehmen hat, werden die Vergütungsdaten des jeweiligen Arbeitsvertrages des Unternehmens berichtet.