

Clearstream Gruppe

Vergütungsbericht 2021

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 und der Verordnung (EU) Nr. 648/2012,

§ 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4270), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 20. September 2021 (BGBl. I S. 4308) geändert worden ist

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	7
2.4.	Vergütungskontrollausschuss	7
3.	Vergütungssysteme	9
3.1.	Vergütungsgrundsätze	9
3.2.	Die Vergütungssysteme im Überblick	10
3.3.	Gesamtbetrag der variablen Vergütung	15
3.4.	Ermittlung von Risikoträger*innen	16
3.5.	Programm für die variable Vergütung	17
3.6.	Rückwärtsgerichtete Validierung und Rückforderung variabler Vergütungen	22
3.7.	Verbot persönlicher Absicherungsgeschäfte	24
4.	Vergütungsinformationen	25
4.1.	Informationen zu Mitgliedern des Aufsichtsrats	25
4.2.	Vergütungsinformationen nach Geschäftsbereichen	26
4.3.	Vergütungsinformationen nach Geschäftsleitung und Risikoträger*innen	27
4.4.	Informationen zu Risikoträger*innen mit einem besonders hohen Einkommen	28
4.5.	Meldebögen gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2021/637	29

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 (Richtlinie 2013/36/EU bzw. 2019/878/EU, im Folgenden als „CRD“ (*Capital Requirements Directive*) bezeichnet) und in der Kapitaladäquanzverordnung (Verordnung (EU) Nr. 575/2013 mit den jeweiligen Änderungsverordnungen wie der Verordnung (EU) Nr. 2019/876 im Folgenden als „CRR II“ (*Capital Requirements Regulation II*) bezeichnet bzw. in der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 und in den zugehörigen Leitlinien¹ der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) niedergelegt. Im 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 durch das Gesetz vom 23. Juli 2015 das Gesetz vom 5. April 1993 über den Finanzsektor geändert (im Folgenden als „Luxemburger Gesetz über den Finanzsektor“)³ und somit CRD in nationales Recht umgesetzt. Vergütungsvorgaben aus CRD 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 2021 der Clearstream Gruppe beinhaltet in Übereinstimmung mit den vergütungsbezogenen Offenlegungspflichten gemäß Artikel 450 CRR II, § 16 InstitutsVergV und/oder Abschnitt 17 der EBA-Leitlinien, welche für die Clearstream Holding AG, Clearstream Banking AG und die Clearstream Banking S.A. Anwendung finden, qualitative und quantitative Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (im Folgenden wird die Clearstream Holding AG, Clearstream Banking

1 Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Artikel 74 Absatz 3 und Artikel 75 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU und Angaben gemäß 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. Verweise auf die „InstitutsVergV“ in diesem Bericht beziehen sich auf die überarbeitete Fassung vom 20. September 2021.

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

AG sowie die Clearstream Banking S.A. jeweils als „Unternehmen“ bezeichnet, sofern dies nicht anderweitig angegeben ist).

Aufgrund der Verflechtungen zwischen den Clearstream-Gesellschaften decken die in diesem Bericht offengelegten Informationen Vergütungen aller Mitarbeitenden, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Clearstream Gruppe oder des jeweiligen Institutes auswirkt (im Folgenden als „Risikoträger*in“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/die Risikoträger*in einen Vertrag hat. Folglich werden Vergütungsdaten für identifizierte Risikoträger*innen, 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 Risikoträger*innen sind in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923(im Folgenden als „EBA-RTS“ (*Regulatory Technical Standards* der EBA) bezeichnet) dargelegt.

Die Clearstream Holding AG ist gemäß KWG als bedeutendes Institut eingestuft und unterliegt den Anforderungen der InstitutsVergV. Nach § 27 InstitutsVergV legt sie als übergeordnetes Unternehmen der Clearstream Gruppe die gruppenweite Vergütungsstrategie unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen an die Vergütung fest. Die Clearstream Banking AG unterliegt als Kreditinstitut den Anforderungen an die Vergütung gemäß InstitutsVergV und KWG. Die Clearstream Banking AG erfüllt die Anforderungen aus dem KWG sowie die allgemeinen und darüber hinaus die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV ab dem Zeitpunkt der Einführung in 2014. Die 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).

In 2021 wurde das bestehende aufsichtsrechtskonforme Vergütungssystem mit Unterstützung der Rechtsanwaltskanzlei Gleiss Lutz weiterentwickelt. Das Beratungsunternehmen wurde durch Group HR der Deutschen Börse AG beauftragt.

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 und Risikoträgerinnen umfasst die Vorstandsmitglieder sowie die als Risikoträger und Risikoträgerin identifizierten leitenden oder nichtleitenden Mitarbeitenden, sofern dies nicht anderweitig angegeben ist.

2. Governance der Vergütung

2.1. Zuständigkeiten in Bezug auf die Vergütungssysteme

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

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

In 2021 tagten der Aufsichtsrat der Clearstream Holding AG und der Clearstream Banking AG jeweils jeweils viermal zu Vergütungsthemen. Der Aufsichtsrat der Clearstream Banking S.A. tagte 2021 dreimal zu Vergütungsthemen. Zur Unterstützung des Aufsichtsrats in vergütungsbezogenen Themen gründeten sowohl die Clearstream Banking AG als auch die Clearstream Banking S.A. jeweils einen Vergütungskontrollausschuss (siehe Kapitel 2.4).

Der Vorstand der Clearstream Holding AG als übergeordnete Gesellschaft nach dem 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 Mitarbeitenden der Clearstream Gruppe und der Clearstream Banking AG angemessen sind.

Der Vergütungsbeirat (*Remuneration Advisory Board*, im Folgenden als „RAB“ bezeichnet, weitere Einzelheiten in Kapitel 2.3) trägt dafür Sorge, dass die Kontrolleinheiten 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 2021 umfassen:

- Beteiligung an der kontinuierlichen Analyse aufsichtsrechtlicher Vorschriften und an der Anpassung im Hinblick auf notwendige Änderungen,
- Beteiligung an der Überprüfung der Vergütungspolitik, einschließlich der Überprüfung der zugehörigen Planunterlagen,
- Beteiligung am Prozess der Ermittlung von Risikoträger*innen innerhalb der Clearstream Gruppe,
- Beteiligung an der Vorbereitung und Durchführung der Vergütungsrunde,
- laufende Überwachung der Vergütungssysteme von Mitarbeitenden unterhalb des Vorstands,
- laufende Überwachung des Verbots von Hedging-Geschäften,
- Erstellung des Berichts nach § 12 InstitutsVergV und § 24 InstitutsVergV, sowie
- Unterstützung der Aufsichtsräte der Clearstream Gruppe sowie des jeweiligen Vergütungskontrollausschusses der Clearstream Banking AG bzw. Clearstream Banking S.A. (aus der Perspektive der 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, Entwicklung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen zu beteiligen, aus Vertreterinnen und Vertretern der Kontrolleinheiten wie Internal Audit, Human Resources, Compliance, Risk Management und dem Vergütungsbeauftragten sowie Vertreterinnen und 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 Mitarbeitenden (der Begriff "Mitarbeitende" bezieht sich auf nicht-leitende, leitende Angestellte sowie auf Vorstandsmitglieder, unabhängig davon, ob sie als Risikoträger*in identifiziert wurden oder nicht, sofern nicht anderweitig angegeben) regeln, eingebunden. Der RAB unterstützt das Unternehmen in seinem Bestreben, sein Vergütungssystem so zu gestalten, dass es mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen und den geltenden Rechtsvorschriften konform ist.

Im Sinne seiner Zuständigkeiten und im Rahmen seiner Sitzung im Jahr 2021 hat der RAB folgende Themen beraten:

- Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme für 2021,
- regulatorische Änderungen für die Vergütungssysteme 2021 sowie die zu erwartenden Änderungen für 2022..

2.4. Vergütungskontrollausschuss

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

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 der Leitung der Risikocontrolling-Funktion und der Leitung der Compliance-Funktion sowie der Mitarbeitenden, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Unternehmens haben. Ebenso gehören die Unterstützung des Aufsichtsrats bei der Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme des Unternehmens sowie die Beurteilung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement zu seinen Aufgaben.

Gegenstand der Entscheidungen der Vergütungskontrollausschüsse der Clearstream Banking AG und der Clearstream Banking S.A. im Jahre 2021 waren u.a. der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2020, die individuelle variable Vergütung 2020

für die Vorstandsmitglieder, die Vergütungspakete und individuellen Ziele für 2021 für die Vorstandsmitglieder sowie die Überprüfung der Vergütungspakete für die Leiter*innen der Kontrollfunktionen. Zudem überprüften die Vergütungskontrollausschüsse die Ausgestaltung, überwachten die Angemessenheit des Vergütungssystems und bewerteten es als angemessen.

Sie nahmen die Ermittlung von Risikoträger*innen für das Geschäftsjahr 2021 zur Kenntnis.

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

Der Vergütungskontrollausschuss der Clearstream Banking AG und der Clearstream Banking S.A. tagten in 2021 vier bzw. dreimal.

Der Vergütungskontrollausschuss der Clearstream Banking AG besteht aus den Mitgliedern Stephan Leithner (Vorsitzender) sowie Christina Bannier und Norfried Stumpf. Der Vergütungskontrollausschuss der Clearstream Banking S.A. besteht aus den Mitgliedern Stephan Leithner (Vorsitzender), Gregor Pottmeyer und Wolfgang Gaertner.

3. Vergütungssysteme

3.1. Vergütungsgrundsätze

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*innen fördert eine hohe Leistungsorientierung und setzt verstärkt auf aktienbasierte Vergütungskomponenten, um den aufsichtsrechtlichen Anforderungen gerecht zu werden und eine nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten.

Die Grundsätze der Vergütung sind in der Vergütungspolitik der Clearstream Gruppe dargelegt, welche im Rahmen eines 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*innen, den anwendbaren Bedingungen des Langfristigen Nachhaltigkeitsplans (*Long-term Sustainable Instrument*, im Folgenden als „LSI“ bezeichnet) bzw. den Bedingungen des LSI oder des „Gesperrte Aktien“-Plans (*Restricted Stock Units*, im Folgenden als „RSU“ bezeichnet) enthalten⁵.

Die Vergütungspolitik ist ein wichtiger Rahmen, um die Ausrichtung an der Geschäfts- und Risikostrategie zu gewährleisten und ist ein zentraler Baustein für die Umsetzung des Vergütungssystems innerhalb des Unternehmens. Die Vergütungspolitik zielt darauf ab:

- die für die Vergütungssysteme der Clearstream Gruppe, insbesondere der Clearstream Holding AG, der Clearstream Banking AG sowie der Clearstream Banking S.A., geltenden Grundsätze in den Organisationsrichtlinien festzuschreiben,
- eine mit den anwendbaren vergütungsrelevanten Rechtsvorschriften konforme Vergütung in den Gesellschaften innerhalb der Clearstream Gruppe zu gewährleisten,
- die Mitarbeitenden über die geltenden Vorschriften sowie das für sie geltende Vergütungssystem zu informieren,
- die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung zu erläutern und
- die Interessen der Aktionär*innen und der Mitarbeitenden, insbesondere von Risikoträger*innen, gegebenenfalls durch Anwendung des LSI und/oder von RSU, miteinander in Einklang zu bringen.

Die Clearstream Holding AG als übergeordnete Gesellschaft, die Clearstream Banking AG und die Clearstream Banking S.A. ergriffen verschiedene Maßnahmen, um die Konformität der Vergütungspolitik und der Vergütungsgrundsätze mit den geltenden Rechtsvorschriften

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.

zur Vergütung zu gewährleisten, z.B. wurde die turnusmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik im Laufe des Jahres 2021 durchgeführt, um sicherzustellen, dass sie den Anforderungen der überarbeiteten InstitutsVergV in ihrer neuesten Fassung entspricht sowie die Aktualität bzgl. anderer geltender Vorschriften wie der CSDR überprüft.

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

3.2. Die Vergütungssysteme im Überblick

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

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

Die Vergütungssysteme für Risikoträger*innen und leitende Nicht-Risikoträger*innen richten sich nach den Richtlinien des Vergütungssystems für den Vorstand der Deutsche Börse AG, um ein konzernweit einheitliches Vorgehen zu gewährleisten. Die Bemessung der variablen Vergütung erfolgt in einem additiven Bonussystem, das grundsätzlich die drei Bemessungsebenen Gruppe Deutsche Börse, Unternehmen und individuelle Ziele berücksichtigt. Um ein konzernweit einheitliches Vorgehen zu gewährleisten, wurden die Vergütungssysteme im Performance-Jahr 2021 überarbeitet und spiegeln die neuen Kennzahlen des neuen Vergütungssystems des Vorstands der Deutsche Börse AG wider: Nettoerlöse, EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Wertminderungen) und ESG-Ziele (Environmental, Social, Governance) ersetzen das frühere Ziel des Wachstums des bereinigten Jahresüberschusses (*Net Income Growth*).

Leitende Angestellte, bei denen es sich nicht um Risikoträger*innen handelt, können unter Berücksichtigung der erreichten Zielvorgabe einen „Performance-Bonus“ in Form einer Barzahlung und eine aktienbasierte variable Vergütung in Form eines Aktientantiemeprogramms (*Stock Bonus Plan*) erhalten. Die Bemessung der variablen

Vergütung richtet sich nach dem Erfolg der Gruppe Deutsche Börse, dem Erfolg des Unternehmens sowie der Erreichung individueller/teambezogener Erfolgsziele (*Individual Objectives*).

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

Für alle leitenden Mitarbeitenden wird ein sogenannter Indikativer Bonusbetrag (*Indicative Bonus Amount*) berechnet, der unter dem Vorbehalt der endgültigen Freigabe durch die zuständigen Entscheidungsgremien steht. Aus der Erreichung der Zielvorgaben auf Ebene der Gruppe Deutsche Börse und auf der Ebene des Unternehmens sowie unter Berücksichtigung 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.

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

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

Die Erreichung der Zielvorgaben für Nettoerlöse und EBITDA 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 verfügbaren Risikodeckungsmasse (*Available Risk Bearing Capacity*, „ARBC“) und unter Berücksichtigung der gesetzten Schwellenwerte für Liquiditätsrisiken gemäß der jeweiligen Risikostrategie durch das Risikomanagement.

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

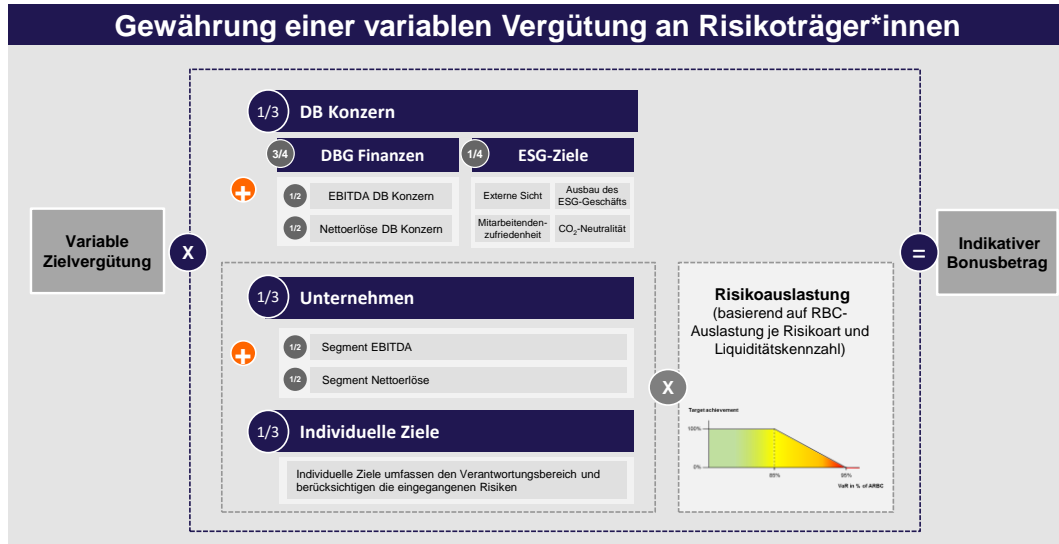
Entscheidet der Aufsichtsrat, der Vorstand und/oder der Vorgesetzte von Risikoträger*innen in seiner Gesamtbeurteilung, dass die Gewährung einer variablen Vergütung nicht angemessen ist, besteht kein diesbezüglicher Anspruch. Dabei berücksichtigen der Aufsichtsrat, der Vorstand und/oder der Vorgesetzte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

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

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

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

Vor Auszahlung der variablen Vergütung müssen die Nebenbedingungen gemäß § 7 InstitutsVergV bzw. Abschnitt 14 der EBA-Leitlinien in Bezug auf das Institut (z. B. die Ertragslage, die Kapitalplanung, die Liquiditätsausstattung und die Risikotragfähigkeit des Unternehmens/Gruppe) geprüft und eine rückwärtsgerichtete Validierung durchgeführt werden (weitere Einzelheiten in Kapitel 3.6).



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

Je nach Risikoträgerkategorie werden 40 bis 73 Prozent der variablen Vergütung zurückbehalten (die RSU-Aktien grundsätzlich für fünf, die LSI-Aktien grundsätzlich für vier bis fünf Jahre⁶, 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*innen in Kontrolleinheiten

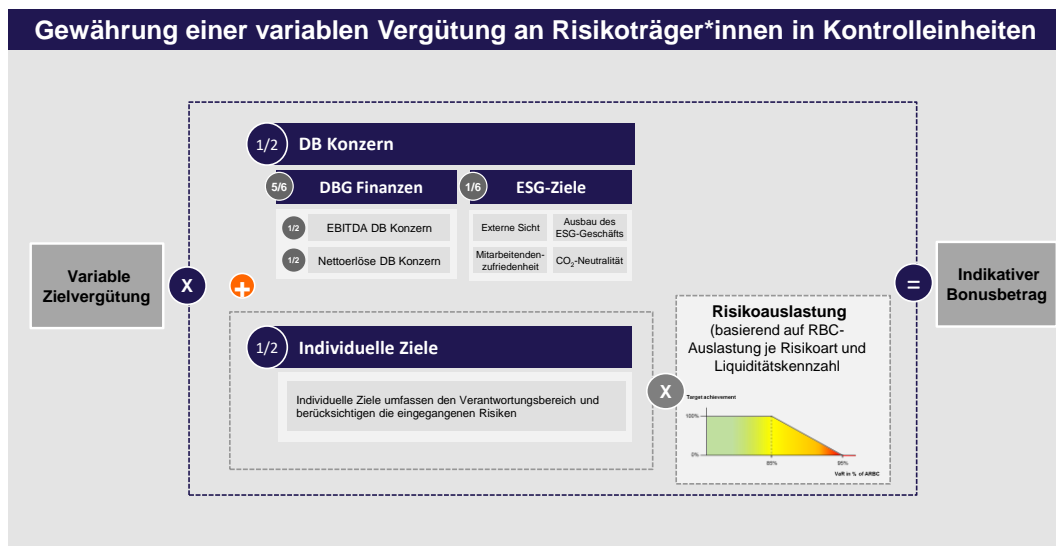
Individuelle Zielvorgaben für Risikoträger*innen in Kontrolleinheiten müssen unabhängig von den Leistungen des von ihnen überwachten Geschäftsbereichs sein, dürfen die Unabhängigkeit der Kontrolleinheiten nicht beeinträchtigen oder mögliche Interessenkonflikte im Hinblick auf ihre beratende Funktion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

⁶ 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.

gleichlaufend sind, umfassen die Zielvorgaben nur Nettoerlöse, EBITDA und ESG-Ziele der Gruppe Deutsche Börse sowie die individuelle Ebene. Die Gesamtzielerreichung wird durch die Ziele auf Ebene der Gruppe Deutsche Börse und durch die Erreichung der individuellen Zielvorgaben gemessen, die jeweils gleich gewichtet sind. Innerhalb der Bemessungsebene Gruppe Deutsche Börse haben die gleich gewichteten Nettoerlöse und EBITDA zusammen eine Gewichtung von fünf Sechstel und die ESG-Ziele zusammen eine Gewichtung von einem Sechstel.

Insbesondere für Risikoträger*innen in den Kontrolleinheiten werden primär Kontrollziele festgelegt.

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



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

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

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

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

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

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

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

3.3. Gesamtbetrag der variablen Vergütung

Für das Geschäftsjahr 2021 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 § 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*innen 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 equivalent)</i> genehmigt auf Grund außergewöhnlicher Umstände die Festsetzung eines Gesamtbetrags trotz eines negative Gesamterfolgs.	falls vorhanden
Anforderungen gemäß InstitutsVergV (zusätzliche nationale regulatorische Anforderungen können analog Anwendung finden)		
§ 7 (1) 1	Die Festsetzung des Gesamtbetrags hat die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der Gruppe und der Gesellschaft zur berücksichtigen.	✓/✗
§ 7 (1) 2 a), b)	Die Festsetzung des Gesamtbetrags hat sicherzustellen, dass die Fähigkeit der Gruppe und der Gesellschaft nicht eingeschränkt wird, eine angemessene Eigenmittel- und Kapitalausstattung sowie die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10 I KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten (oder equivalent).	✓/✗
Die Festsetzung des Gesamtbetrags wird genehmigt:		✓/✗

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

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

3.4. Ermittlung von Risikoträger*innen

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

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen wurden Mitglieder des Aufsichtsrats 2021 als Risikoträger*innen identifiziert. Die identifizierten Mitglieder bezogen, wenn überhaupt, lediglich Sitzungsgelder, jedoch keine Vergütung, die als fixe oder variable Vergütung im Sinne der InstitutsVergV für die jeweilige Aufsichtsratsfunktion einzustufen wäre.

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

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

3.5. Programm für die variable Vergütung

Für Risikoträger*innen besteht die variable Vergütung aus einer direkt (*upfront*) ausgezahlten und einer zunächst zurückbehaltenen (*deferred*) Komponente. Je nach Einstufung in die Risikoträgerkategorien setzt sich der endgültige Bonusbetrag aus verschiedenen Instrumenten – dem Barbonus (*cash bonus*), den LSI-Aktien und (gegebenenfalls) den RSU-Aktien – zusammen. Für die Auszahlung gelten 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(e) Risikoträger*in eine variable Vergütung von mindestens 50.000 €, wird ein Teil der variablen Vergütung zurückbehalten. Den aufsichtsrechtlichen Vorschriften zufolge sind mindestens 50 Prozent der zurückbehaltenen und nicht zurückbehaltenen Komponenten der variablen Vergütung als langfristige aktienbasierte Instrumente zu gewähren. Entsprechend anspruchsberechtigte Personen erhalten mit den LSI und den zusätzlichen RSU-Aktien (die RSU-Aktien werden für fünf Jahre zurückbehalten, unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr und werden in einer einzigen Tranche ausgezahlt (*Cliff Vesting*)) zwei Drittel ihrer variablen Vergütung in Form von aktienbasierten Instrumenten. 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 vier oder fünf Jahren zurückbehalten und wird zeitanteilig, in Abhängigkeit von der jeweiligen Risikoträgerkategorie, ausgezahlt. In jedem Fall gilt für die LSI-Aktien eine zusätzliche Sperrfrist von einem Jahr.

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

3.5.1. Auszahlungsverfahren

Besondere Auszahlungspläne mit Bar- und LSI-Bonuszahlungen gelten für alle Risikoträger*innen. Vorstandsmitglieder sowie Konzern-Risikoträger*innen der internen Führungsebene 6⁷ erhalten als langfristiges Element zusätzlich RSU-Aktien.

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

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

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

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

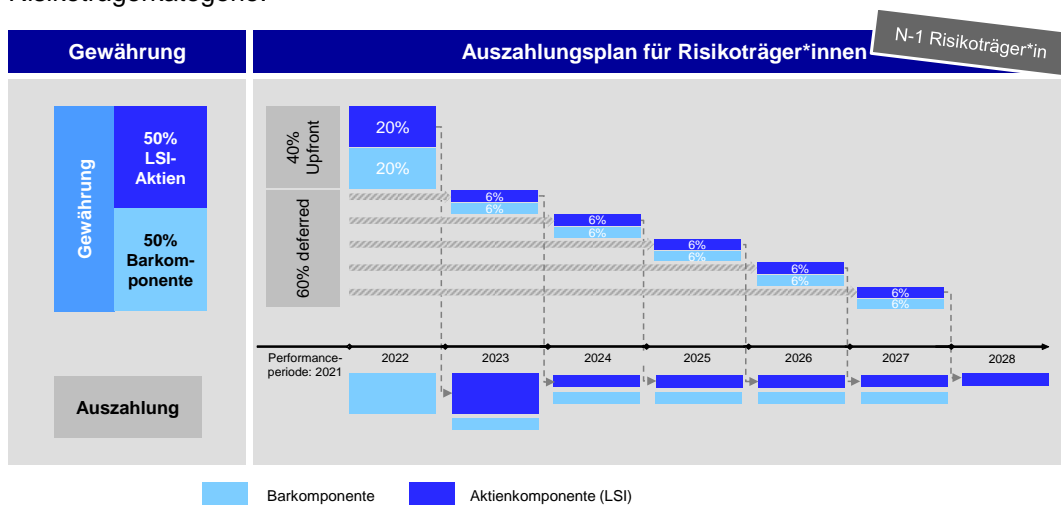
⁷ Die interne Führungsebene für leitende Angestellte inkl. Vorstandsmitgliedern erstreckt sich über drei Ebenen, wobei Ebene 6 (nachgelagerte Führungsebene unterhalb des Vorstands der Deutschen Börse AG) die höchste Stufe ist.

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

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

3.5.2. Auszahlungsplan für Risikoträger*innen (verschiedene Kategorien)⁸

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



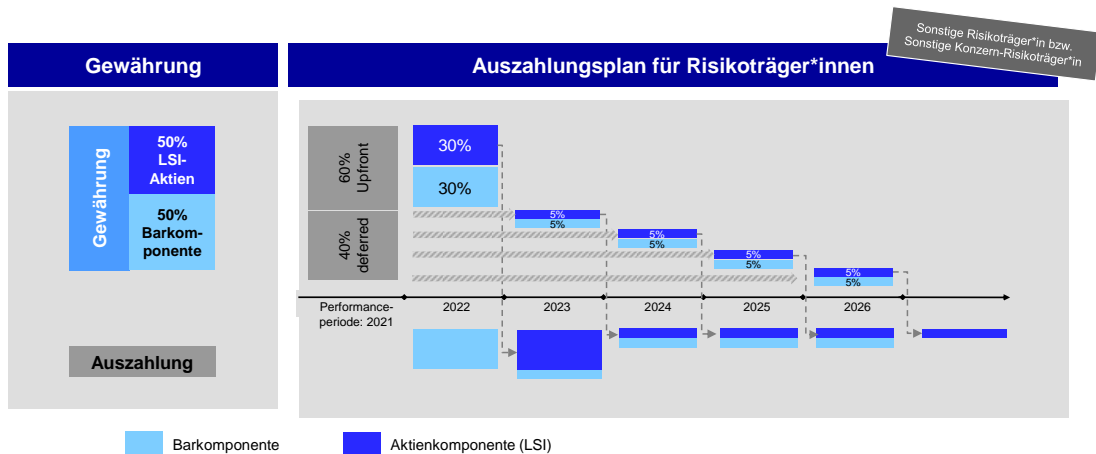
Grafik 4: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung (N-1-Risikoträger*in und N-1-Konzern-Risikoträger*in).

⁸ Im Sinne einer besseren Lesbarkeit sind die Prozentsätze in diesem Dokument gerundet und ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent.

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

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

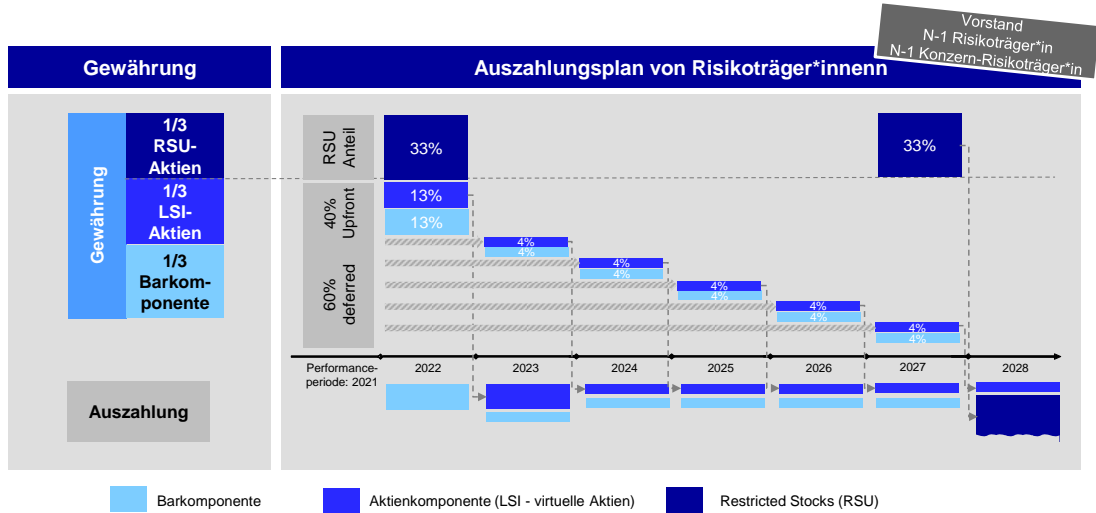
Grafik 5: Überblick über den Auszahlungsplan für N-1 Risikoträger*innen (N-1-Risikoträger*in und N-1-Konzern-Risikoträger*in).



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

Upfront		Deferred	
Barkomponente	LSI-Aktien	Barkomponente (Jahrestranche)	LSI-Aktien (Jahrestranche)
30%	30%	20% (4 x 5%)	20% (4 x 5%)

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



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

Upfront		Deferred		
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*innen (Vorstandsmitglieder, N-1-Risikoträger*in sowie N-1-Konzern-Risikoträger*in der internen Führungsebene 6 der Gruppe Deutsche Börse) mit RSU-Aktien (Rundung der Zahlen zur besseren Lesbarkeit).

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

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

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

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

3.6. Rückwärtsgerichtete Validierung und Rückforderung variabler Vergütungen

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

Dabei werden die Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags der jeweiligen Risikoträger*innen, deren Zuständigkeitsbereiche sowie der Gesamtleistung des Unternehmens geprüft. Darüber hinaus werden die Finanzlage des Unternehmens, insbesondere wesentliche Änderungen der Kapitalausstattung sowie eine Verringerung der Finanzkraft und der Risikotragfähigkeit, berücksichtigt (rückwärtsgerichtete Validierung).

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

Die Vorschriften zur Adjustierung der variablen Vergütung werden durch die Pflicht zur Einführung von Rückzahlungsmechanismen für Risikoträger*innen in Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen (sogenannte „Clawback“-Mechanismen) flankiert. Damit wird den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV, der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV⁹ und den EBA-Leitlinien Rechnung getragen. Wenn Risikoträger*innen wesentlich an Verhaltensweisen beteiligt waren, die für das Unternehmen zu einem wesentlichen Verlust oder einer schwerwiegenden aufsichtsrechtlichen Sanktion geführt haben, oder sie diese Verhaltensweisen zu verantworten haben oder wenn ein

⁹ Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vom 15. Februar 2018.

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 2021 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. zurückbehaltenen Vergütungstranchen (einschl. Rückforderung bereits gezahlter Tranchen) begründen. Auf Grundlage der Prüfung wird eine Empfehlung zum potenziellen weiteren Umgang mit kritischen Fällen ausgesprochen. Die endgültige Entscheidung über etwaige Konsequenzen liegt in der Verantwortung des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats. Die Ergebnisse der durchgeführten Malus- und Clawback-Prüfung für die Vorstandsmitglieder und Risikoträger*innen der Clearstream Gruppe haben sich in der Festlegung der variablen Vergütung für 2021 und der zurückbehaltenen Tranchen des/der vorangegangenen Geschäftsjahre(s) niedergeschlagen. Die Prüfung ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Auszahlung der variablen Vergütung für 2021 und der zurückbehaltenen Tranchen aus dem/den vorangegangenen Geschäftsjahr(en) mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen konform war.

3.7. Verbot persönlicher Absicherungsgeschäfte

Die Risikoadjustierung würde in ihrer Wirksamkeit erheblich geschwächt, wenn 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

4.1. Informationen zu Mitgliedern des Aufsichtsrats¹⁰

Nach den EBA-RTS sind Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion als Risikoträger*in 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*in 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 2021¹¹				
<i>Anzahl der Mandate</i>	3	6	6	15

Tabelle 1: Information zu Mitgliedern des Aufsichtsrats.

¹⁰ Angaben zu Mitgliedern des Aufsichtsrates erfolgen in Kopfzahl (Headcount). Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten in Ihrer Aufsichtsratsfunktion lediglich Sitzungsgeld. Die Gesamtsumme der Sitzungsgelder 2021 beträgt 0,24 Mio. EUR.

¹¹ Zum Stichtag 31. Dezember 2021 setzen sich die drei Clearstream Aufsichtsräte aus 15 Mandatsträgern zusammen.

4.2. Vergütungsinformationen nach Geschäftsbereichen¹²

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen nach § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe g CRR II aufgeteilt nach Geschäftsbereichen:

Beträge in Mio. EUR	Clearstream Holding AG	Clearstream Banking AG	Clearstream Banking S.A.	sonstige Clearstream Gruppe	Σ
Vergütungen 2021					
<i>Gesamtzahl der Mitarbeitenden (FTE)</i>	35,24	321,68	531,51	1.528,60	2417,03
Gesamtvergütung	5,77	38,27	67,85	127,98	239,88
davon Fixvergütung	3,93	32,00	51,30	106,26	193,49
davon variable Vergütung	1,83	6,27	16,56	21,72	46,38
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung	1 : 0,47	1 : 0,20	1 : 0,32	1 : 0,20	1 : 0,24
davon Vergütungen 2021 für Risikoträger*innen					
<i>Risikoträger*innen (FTE)</i>	4,13	16,42	20,25	41,70	82,50
Gesamtvergütung	3,35	5,27	7,94	14,78	31,35
davon Fixvergütung	1,80	3,54	5,45	10,21	21,00
davon variable Vergütung	1,55	1,73	2,49	4,57	10,35
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung	1 : 0,86	1 : 0,49	1 : 0,46	1 : 0,45	1 : 0,49

Tabelle 2: Zusammengefasste quantitative Angaben nach § 16 InstitutsVergV und Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe g CRR II.

¹² Angaben zu Vergütungsinformationen von Mitarbeitern und Risikoträgern (inklusive Konzern-Risikoträger), 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 2021. 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 2021 identifiziert und mit Vollzeitäquivalenten (FTE) zum Stichtag 31.12.2021 angegeben. 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 erfolgen 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 Risikoträger*innen¹³

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen der Geschäftsleitung und Risikoträger*innen nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe h CRR II:

Angaben in Mio. EUR	Geschäftsleitung			Risikoträger*innen (inklusive Konzern-Risikoträger*innen)			Σ
	Clear-stream Holding AG	Clear-stream Banking AG	Clear-stream Banking S.A.	Clear-stream Banking AG	Clear-stream Banking S.A.	sonstige Clear-stream Gruppe	
Vergütungen 2021							
Risikoträger*innen (FTE)	2,93	3,82	5,30	12,60	14,95	42,90	82,50
Gesamtvergütung	3,09	2,29	3,12	2,99	4,82	15,04	31,35
davon Fixvergütung	1,63	1,47	2,02	2,08	3,43	10,38	21,00
davon variable Vergütung	1,46	0,82	1,10	0,91	1,39	4,66	10,35
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung	1 : 0,90	1 : 0,56	1 : 0,55	1 : 0,44	1 : 0,41	1 : 0,45	1 : 0,49
gesamte variable Vergütung 2021							
davon in bar	0,49	0,27	0,39	0,51	0,66	2,19	4,51
davon in Aktienkomponenten	0,97	0,55	0,71	0,40	0,72	2,47	5,83
Zurückbehaltene variable Vergütung 2021¹⁴							
Risikoträger*innen (FTE)	2,93	3,82	5,30	6,10	7,95	27,70	53,80
gesamte variable Vergütungen (Deferral- und Upfront- Teil)	1,46	0,82	1,10	0,75	1,24	4,20	9,58
davon zurückbehaltene variable Vergütung	1,27	0,71	0,95	0,61	1,02	3,51	8,07
wiederm davon in bar	0,29	0,16	0,23	0,21	0,31	1,05	2,26
wiederm davon in Aktienkomponenten	0,97	0,55	0,71	0,40	0,72	2,46	5,81
davon erdient und ausgezahlt	0,19	0,11	0,16	0,14	0,21	0,69	1,51
davon noch nicht erdient	1,27	0,71	0,95	0,61	1,02	3,51	8,07
Beträge zurückbehaltener Vergütung aus Vorjahren¹⁵							
erdient und ausgezahlt aus Vorjahren	0,37	0,66	0,76	0,29	1,09	2,12	5,29
noch nicht erdient und zurückbehalten aus Vorjahren	1,20	1,37	1,35	0,58	1,64	4,55	10,69
davon gekürzt aufgrund von Leistungsanpassungen	-	-	-	-	-	-	-

13 Ergänzende Information zur obigen Tabelle: Um Vertraulichkeit zu gewährleisten sowie aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgt eine Angabe der Zahlen auf zusammengefasster und gerundeter Basis (Abweichungen können aufgrund von kaufmännischer Rundung auftreten). Leistungen für Altersvorsorge sind klassifiziert und berücksichtigt im Rahmen der fixen Vergütung i.H.v. 1,42 Mio. EUR. Sonstige fixe Vergütungen nach InstitutsVergV und EBA-Leitlinien wie Abgeltung restlicher Urlaubstage sowie Benefits wie Essens-, Wohnungs-, Mobilitäts-, Betriebszugehörigkeitszulagen sind ebenfalls im Rahmen der fixen Vergütung berücksichtigt i.H.v. 1,39 Mio. EUR. Sonstige variable Vergütungen wie pauschale Anerkennungsleistungen und Erstattungen für Bildungsaufwendungen sind im Rahmen der variablen Vergütung berücksichtigt i.H.v. 0,02 Mio. EUR. Zusätzlich zu den Angaben in der Tabelle wurden variable Vergütungskomponenten für jetzige Risikoträger aus vorherigen nicht-Risikoträger-Zeiträumen i.H.v. 0,11 Mio. EUR ausgezahlt. Die Zahlen für die Mitglieder der Geschäftsleitung enthalten Vergütungsdaten der Vorstände. Die Tabelle mit zurückbehaltener variabler Vergütung 2021 enthält für alle Vorstände die variable Vergütung, für welche die jeweils geltenden Auszahlungspläne für Risikoträger zur Anwendung kommen.

14 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).

15 Beträge der zurückbehaltenen Vergütung aus Vorjahren zugeordnet wie in 2021 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
	Clear-stream Holding AG	Clear-stream Banking AG	Clear-stream Banking S.A.	Clear-stream Banking AG	Clear-stream Banking S.A.	Other Clear-stream Group	
Neueinstellungsprämien (sign-on / buy-out) 2021¹⁶							
Risikoträger*innen (FTE)	-	-	-	-	-	-	1,00
Gesamtbeträge von sign-on- / buy-out- Zahlungen (gewährt oder ausgezahlt)	-	-	-	-	-	-	0,16
Abfindungszahlungen 2021							
gewährt							
- Risikoträger*innen (FTE)	-	-	-	-	-	-	1,00
- Gesamtbeträge an Abfindungszahlungen	-	-	-	-	-	-	0,01
- höchster gewährter Betrag an eine Einzelperson	-	-	-	-	-	-	0,01
ausgezahlt							
- Risikoträger*innen (FTE)	-	-	-	-	-	-	1,0
- Gesamtbeträge an Abfindungszahlungen	-	-	-	-	-	-	0,01

Tabelle 3: Zusammengefasste Vergütungsinformationen nach Geschäftsleitung und Risikoträger*innen nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe g CRR II.

4.4. Informationen zu Risikoträger*innen mit einem besonders hohen Einkommen

Nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR II erfolgt eine Offenlegung von Risikoträger*innen mit einem Einkommen von mehr als einer Mio. EUR ("High Earner") für ein Geschäftsjahr stufenweise in Schritten von 500.000 EUR. Für das Geschäftsjahr 2021 vergütete ein Institut der Clearstream Gruppe einen Mitarbeiter¹⁷ in der Stufe zwischen 1,0 bis 1,5 Mio. EUR.

¹⁶ 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 Mitarbeitenden). Angaben zu gewährten Abfindungszahlung im jeweiligen Jahr beziehen sich auf Abfindungszahlungen, welche im relevanten Geschäftsjahr gewährt wurden, welche aber noch nicht an den Mitarbeitenden ausgezahlt sein müssen (ebenso umgekehrt). In der Folge kann der zur Auszahlung anstehende Betrag oder der Zeitpunkt der Abfindungszahlung vom gewährten Betrag abweichen.

¹⁷ Sofern eine Person Verträge mit mehreren Unternehmen hat, werden die Vergütungsdaten des jeweiligen Arbeitsvertrages des Unternehmens berichtet.

4.5. Meldebögen gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2021/637

Zusätzlich zu den Vorgaben des Art. 450 CRR II definiert Art. 17 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 die aufsichtsrechtlichen Vorgaben zur Offenlegung. Die entsprechenden Meldebögen gemäß Anlage XXXIII sind nachfolgend dargestellt.¹⁸

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

Beträge in Mio. EUR			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter (FTE)	15	12,05	-	70,45
2		Feste Vergütung insgesamt	-	5,12	-	15,89
3		Davon: monetäre Vergütung	-	4,64	-	14,23
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	-	0,48	-	1,66
8	(Gilt nicht in der EU)					
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter (FTE)	15	12,05	-	70,45
10		Variable Vergütung insgesamt	-	3,38	-	6,97
11		Davon: monetäre Vergütung	-	1,15	-	3,36
12		Davon: zurückbehalten	-	0,69	-	1,57
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	2,23	-	3,59
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	2,23	-	3,59
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-	
15	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-	
16	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-	
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		-	8,50	-	22,85

¹⁸ "Senior Management" im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Nummer 9 CRD entspricht hier der Leitungsorgan - Leitungsfunktion

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
Gewährte garantierte variable Vergütung					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	1,00
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	-	0,16
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezählte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-	0,16
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	-	-	-	1,00
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	0,01
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	0,01
9	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	-	-	-	0,01
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigsten Person gewährt wurde	-	-	-	0,01

Meldebogen REM3 – Zurückbehaltene Vergütung¹⁹

Beträge in Mio. EUR		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährte, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	-	-	-	-	-	-
2	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-
6	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	6,88	1,63	5,25	0,38	2,01	1,03
8	Monetäre Vergütung	1,74	0,63	1,11	0,00	0,63	-
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	5,15	1,01	4,14	0,38	1,39	1,03
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	-	-	-	-	-	-
14	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	14,29	3,43	10,86	0,62	4,05	2,03
20	Monetäre Vergütung	5,22	1,42	3,80	0,00	1,42	0,00
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	9,08	2,01	7,06	0,62	2,63	2,03
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	21,18	5,07	16,11	1,00	6,06	3,07

¹⁹ Die „Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden“ sowie die „Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)“ können hier nicht angezeigt werden, da diese erst in der Zukunft ermittelbar sind.

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

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

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

Beträge in Mio. EUR		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder					Gesamtsumme	
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen		Alle Sonstigen
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter (FTE)										98,05
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans (FTE)	15	12,05	27,05							
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				-	-	-	-	-	-	
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				-	-	-	20	22	29	
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	-	8,50	8,74	-	-	-	8,22	5,04	9,58	
6	Davon: variable Vergütung	-	3,38	3,38	-	-	-	2,80	0,90	3,24	
7	Davon: feste Vergütung	-	5,12	5,35	-	-	-	5,42	4,13	6,34	