

Eurex Clearing AG

Vergütungsbericht 2023

Offenlegung von Vergütungsinformationen 2023 der
Eurex Clearing AG

nach

Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 2019/876 des
Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019
zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) und
der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (EMIR) und

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

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Governance der Vergütung	5
2.1.	Zuständigkeiten in Bezug auf die Vergütungssysteme	5
2.2.	Vergütungskontrollausschuss	5
2.3.	Der Vergütungsbeauftragte	6
2.4.	Vergütungsbeirat	7
3.	Vergütungssysteme	8
3.1.	Vergütungsgrundsätze	8
3.2.	Die Vergütungssysteme im Überblick	9
3.3.	Gesamtbetrag der variablen Vergütungen	14
3.4.	Ermittlung von Risikoträger*innen	15
3.5.	Programm für die variable Vergütung	16
3.6.	Rückwärtsgerichtete Validierung und Rückforderung variabler Vergütungen	21
3.7.	Verbot persönlicher Absicherungsgeschäfte	22
4.	Vergütungsinformationen	23
4.1.	Vergütungsinformationen für alle Mitarbeitenden nach Geschäftsbereichen	23
4.2.	Quantitative Angaben zu der Vergütung von Risikoträger*innen	24

1. Einleitung

Als in Deutschland zugelassenes Kreditinstitut muss die Eurex Clearing AG aufsichtsrechtliche Anforderungen im Hinblick auf die Vergütung erfüllen.

Die vergütungsrelevanten Vorschriften sind in der Verordnung (EU) Nr. 2019/876 im Folgenden als „CRR II“ (*Capital Requirements Regulation II*) bezeichnet bzw. in der Kapitaladäquanzrichtlinie 2019/878/EU („CRD V“) und in den zugehörigen EBA-Leitlinien für solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU niedergelegt (im Folgenden als „EBA-Leitlinien bezeichnet).

Im Einklang mit dem Gesetzgebungsprozess wurden die sich hieraus ergebenden Anforderungen auf nationaler Ebene umgesetzt. Im Unterschied zu Verordnungen wie CRR II, welche unmittelbar in den adressierten Mitgliedsstaaten ihre Bindungswirkung entfalten, werden Leitlinien und Richtlinien wie CRD V noch in das jeweilige nationale Recht umgesetzt.

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

Der vorliegende Vergütungsbericht 2023 beinhaltet in Übereinstimmung mit den vergütungsbezogenen Offenlegungspflichten gemäß Artikel 450 CRR II und § 16 InstitutsVergV qualitative und quantitative Angaben zur Vergütung bei der Eurex Clearing AG (im Folgenden als „Unternehmen“ bezeichnet) für das Geschäftsjahr 2023.

Damit legt die Eurex Clearing AG Informationen zur Vergütungspolitik und -praxis für die Mitarbeitenden und insbesondere für die Kategorien von Mitarbeitenden, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt (im Folgenden als „Risikoträger*innen“² bezeichnet), offen.

Die qualitativen und angemessenen quantitativen Kriterien zur Ermittlung von Risikoträger*innen sind in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 (*Regulatory Technical Standards* der EBA, im Folgenden als „EBA-RTS“ bezeichnet) dargelegt. Ferner hat die Eurex Clearing AG aufsichtsrechtliche Vorschriften zur Vergütung gemäß Artikel 26 Nummer 5 der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (im Folgenden als „EMIR“ (*European Market Infrastructure Regulation*) bezeichnet) sowie gemäß der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 153/2013 zur Ergänzung der EMIR umgesetzt.

Die Eurex Clearing AG folgt den Anforderungen an bedeutende Institute im Sinne des KWG und der Institutsvergütungsverordnung in Verbindung mit der CRD V und der CRR II für

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

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

das Geschäftsjahr 2023. Es gibt keine weiteren nachgeordneten Unternehmen der Eurex Clearing AG, die gemäß § 27 InstitutsVergV zu berücksichtigen sind.

Im Jahr 2023 wurde im Rahmen der Ausgestaltung und Implementierung der Vergütungssysteme keine externe Beratung durch Group HR der Deutschen Börse AG mandatiert.

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

2. Governance der Vergütung

2.1. Zuständigkeiten in Bezug auf die Vergütungssysteme

Zuständiges Organ für die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand ist der Aufsichtsrat der Eurex Clearing AG, der in dieser Aufgabe vom Vergütungskontrollausschuss unterstützt wird (*Compensation Review Committee*, im Folgenden als „CRC“ bezeichnet, weitere Einzelheiten in Kapitel 2.2).

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

Der Vergütungsbeauftragte (*Compensation Officer*) unterstützt den CRC sowie den Aufsichtsrat bei der Beurteilung, ob die Vergütungssysteme angemessen sind.

Der Vergütungsbeirat (*Remuneration Advisory Board*, im Folgenden als „RAB“ bezeichnet, weitere Einzelheiten in Kapitel 2.4) trägt dafür Sorge, dass die Kontrolleinheiten und andere relevante Einheiten an der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt werden.

2.2. Vergütungskontrollausschuss

Der CRC fungiert – als Unterausschuss des Aufsichtsrats – als Vergütungskontrollausschuss gemäß § 25d (12) KWG und § 15 InstitutsVergV.

Kernaufgabe des CRC ist die Überwachung der Angemessenheit des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Eurex Clearing AG. Zudem überwacht er die 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 und zugleich die Beurteilung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement zu seinen Aufgaben. Der CRC besteht aus drei Mitgliedern, die vom Aufsichtsrat gewählt werden. Mitglieder des CRC im Jahr 2023 waren Jeffrey Tessler (Vorsitzender des CRC), Clifford Lewis und Gregor Pottmeyer.

Gegenstand der Entscheidungen des CRC im Jahre 2023 waren u.a. der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2022, die individuelle variable Vergütung für 2022 für die Vorstandsmitglieder sowie die Vergütungspakete und die individuellen Zielvorgaben für 2023 für die Vorstandsmitglieder und die Überprüfung der Vergütungspakete für die Leitungsfunktionen der Kontrolleinheiten. Zudem überprüfte der CRC die Ausgestaltung, überwachte die Angemessenheit des Vergütungssystems und bewertete dieses als angemessen.

Der CRC nahm die Ermittlung von Risikoträger*innen für das Geschäftsjahr 2023 zur Kenntnis. Darüber hinaus beurteilte der CRC die Bemessungszeiträume sowie die

Zurückbehaltungszeiträume für Risikoträger*innen. Dabei stellte der CRC die Vereinbarkeit der Vergütungssysteme mit der Geschäfts- und Risikostrategie sicher und überwachte die Angemessenheit der Vergütungssysteme für den Vorstand und für die Mitarbeitendengruppen unterhalb des Vorstands. Der CRC tagte im Jahr 2023 zweimal.

2.3. Der Vergütungsbeauftragte

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

Die Haupttätigkeiten im Jahr 2023 umfassen:

- Beteiligung an der kontinuierlichen Analyse aufsichtsrechtlicher Vorschriften und an der Anpassung im Hinblick auf notwendige Änderungen,
- Beteiligung an der Überprüfung der Vergütungspolitik, einschließlich der Überprüfung der zugehörigen Planunterlagen,
- Beteiligung am Prozess der Ermittlung von Risikoträger*innen,
- 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 des CRC bei der ihm obliegenden Verantwortung in Bezug auf die Ausgestaltung und Überwachung der Vorstandsvergütung (Vorbereitung von Aufsichtsrats- und CRC-Sitzungen).

2.4. Vergütungsbeirat

Der Vergütungsbeirat (*Remuneration Advisory Board*, „RAB“) wurde eingerichtet, um die Kontrolleinheiten und andere Einheiten an der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme gemäß den regulatorischen Anforderungen zu beteiligen.

Seiner Geschäftsordnung entsprechend war das RAB in die Ausgestaltung, Entwicklung 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.

Durch die Zusammensetzung des RAB, dem unter anderem Vertreter*innen der (Kontroll-)Einheiten wie Internal Audit, Compliance, Risk Management und der Vergütungsbeauftragte sowie der Abteilungen Human Relations, Finance und Legal angehören, ist eine angemessene Beteiligung dieser Einheiten an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme gewährleistet.

Im Sinne seiner Zuständigkeiten und im Rahmen seiner Sitzung im Jahr 2023 hat der RAB folgende Themen beraten:

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

3. Vergütungssysteme

3.1. Vergütungsgrundsätze

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

Die Grundsätze der Vergütung sind in der Eurex Clearing AG Vergütungspolitik dargelegt, welche im Rahmen eines regelmäßig durchgeführten Prozesses vom Aufsichtsrat und vom Vorstand überprüft und umgesetzt wird. Weitere Vergütungsgrundsätze sind in den einzelnen (Dienst- bzw. Arbeits-)Verträgen, den variablen Vergütungsprogrammen für Risikoträger*innen, den anwendbaren Bedingungen des langfristigen Nachhaltigkeitsinstruments (*Long-term Sustainable Instrument*, im Folgenden als „LSI“ bezeichnet) oder des „Gesparte Aktien“-Plans (*Restricted Stock Units*, im Folgenden als „RSU“ bezeichnet) enthalten³.

Die Vergütungspolitik ist ein wichtiger Rahmen, um die Ausrichtung an der Geschäfts- und Risikostrategie, einschließlich der ESG-Ziele (Environment, Social und Governance), zu gewährleisten und ist ein zentraler Baustein für die Umsetzung des Vergütungssystems innerhalb des Unternehmens. Die Vergütungspolitik zielt darauf ab:

- die für die Vergütungssysteme der Eurex Clearing AG geltenden Grundsätze in den Organisationsrichtlinien festzuschreiben,
- eine mit den anwendbaren vergütungsrelevanten Rechtsvorschriften konforme Vergütung im Unternehmen 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 Eurex Clearing AG hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Konformität der Vergütungspolitik und der Vergütungsgrundsätze mit den geltenden Rechtsvorschriften zur Vergütung zu gewährleisten, z.B. wurde die turnusmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik im Laufe des Jahres 2023 durchgeführt, um sicherzustellen, dass sie den Anforderungen der überarbeiteten InstitutsVergV in ihrer neuesten Fassung entspricht.

³ Bei LSI und RSU handelt es sich um aktienbasierte Instrumente. Nach endgültiger Umwandlung werden die Aktien in bar erfüllt. Eine tatsächliche Leistung in Aktien erfolgt nicht.

Darüber hinaus werden in der Eurex Clearing AG grundsätzlich keine variablen Vergütungen garantiert. Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen ist eine garantierte variable Vergütung lediglich in Ausnahmefällen und nur für maximal ein Jahr nach Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses unter der Voraussetzung möglich, dass die unmittelbar vorangegangene Tätigkeit nicht in der Eurex Clearing AG 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 Eurex Clearing AG 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.

Für nicht-leitende Angestellte Mitarbeitende findet die Lohntabelle Berücksichtigung. Nicht-leitenden Angestellten kann eine variable Vergütung in Form einer Bonuszahlung in bar gewährt werden und sie werden anhand des Systems zur Mitarbeitendenbeurteilung evaluiert.

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

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

Risikoträger*innen können eine variable Vergütung gemäß den Bedingungen des jeweiligen variablen Vergütungsprogramms für Risikoträger*innen und in Abhängigkeit von der Risikoträgerkategorie sowie 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 Unternehmens (abgeleitet aus dem

Segment) sowie die Gesamtleistung des einzelnen Mitarbeitenden gemessen auf der individuellen Ebene inklusive der Bereich-/Team-Ebene ein.

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

Die Nettoerlöse, EBITDA und ESG-Ziele auf Ebene der Gruppe Deutsche Börse nehmen eine Schlüsselrolle ein und machen ein Drittel des Gesamtzielerreichungsgrads aus. Ein weiteres Drittel entfällt zudem auf die von der Eurex Clearing AG, abgeleitet aus dem Eurex-Kernsegment, erzielten Nettoerlöse und EBITDA. Die Individuellen Erfolgsziele beziehen sich auf die Leistung auf der Ebene des Zuständigkeitsbereichs und des einzelnen Mitarbeitenden und fließen ebenfalls zu einem Drittel in den Gesamtzielerreichungsgrad ein. Hierbei werden quantitative und qualitative Ziele berücksichtigt. Für leitende (angestellte) Mitarbeitende 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 Kontrolleinheiten, Vorstandsmitglieder oder das für das Risikocontrolling verantwortliche Vorstandsmitglied gelten systemische Unterschiede.

Die Erreichung der Zielvorgaben für Nettoerlöse und EBITDA für das Unternehmen und der Individuellen Erfolgsziele wird mit einem Risikoanpassungsfaktor multipliziert. Dieser spiegelt die Limite gemäß der jeweiligen Risikostrategie durch das Risikomanagement wider und ergibt sich grundsätzlich aus dem Verhältnis des Value-at-Risk („VaR“) zur verfügbaren Risikodeckungsmasse (*Available Risk Bearing Capacity*, „ARBC“) je Risikoart und berücksichtigt eine Liquiditätskennzahl.

Der endgültige Bonusbetrag unterliegt der Freigabe durch die zuständigen Entscheidungsgremien (bei Risikoträger*innen kann der Bonusbetrag um +/- 20 Prozent des Zielwerts der variablen Vergütung angepasst werden). Maximal wird ein Bonus von 200 Prozent des Zielwerts der variablen Vergütung gewährt. Die Aktionäre haben den aufsichtsrechtlichen Anforderungen entsprechend (so genannte Obergrenze für die variable Vergütung) im Einklang mit den Bestimmungen von § 25a Absatz 5 Satz 5 KWG die variable Vergütung auf maximal 200 Prozent der jährlichen fixen Vergütung beschränkt (Obergrenze für die variable Vergütung).

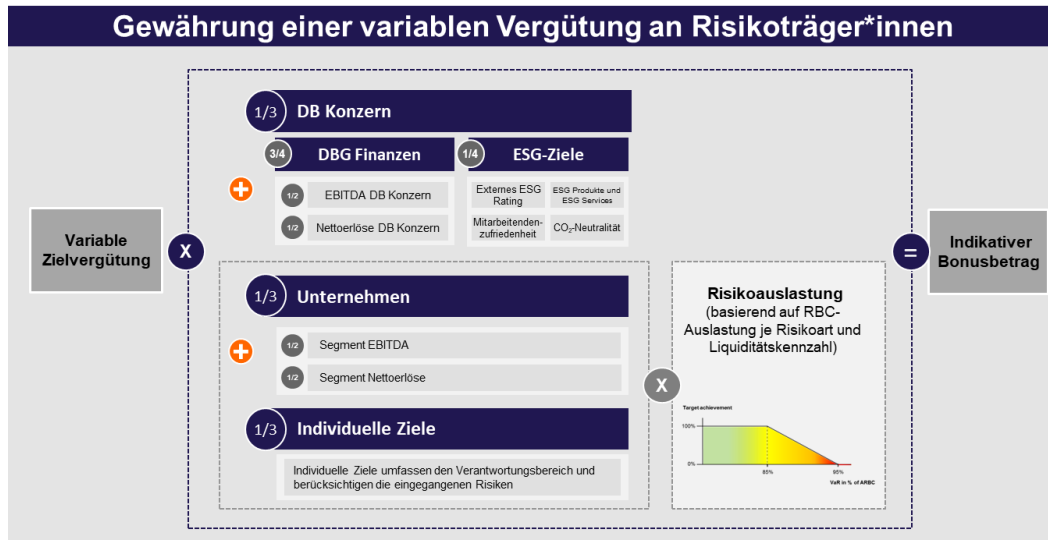
Entscheidet der Aufsichtsrat, der Vorstand und/oder die/der Vorgesetzte von Risikoträger*innen in seiner Gesamtbeurteilung, dass die Gewährung einer variablen Vergütung nicht angemessen ist, besteht kein diesbezüglicher Anspruch. Dabei berücksichtigen der Aufsichtsrat, der Vorstand und/oder die/der Vorgesetzte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

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

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

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

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



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

Je nach Risikoträgerkategorie werden 40 Prozent bis 73 Prozent der variablen Vergütung zurückbehalten (die RSU-Aktien grundsätzlich für fünf, die LSI-Aktien grundsätzlich für vier bis fünf Jahre⁴, 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 der Eurex Clearing AG und der Art sowie dem Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten der Eurex Clearing AG.

Insgesamt schafft das System der variablen Vergütung keine Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, und ermöglicht im Sinne der aufsichtsrechtlichen Anforderungen des § 45 KWG auch eine vollständige Streichung der variablen Vergütung.

3.2.1. Risikoträger*innen in Kontrolleinheiten

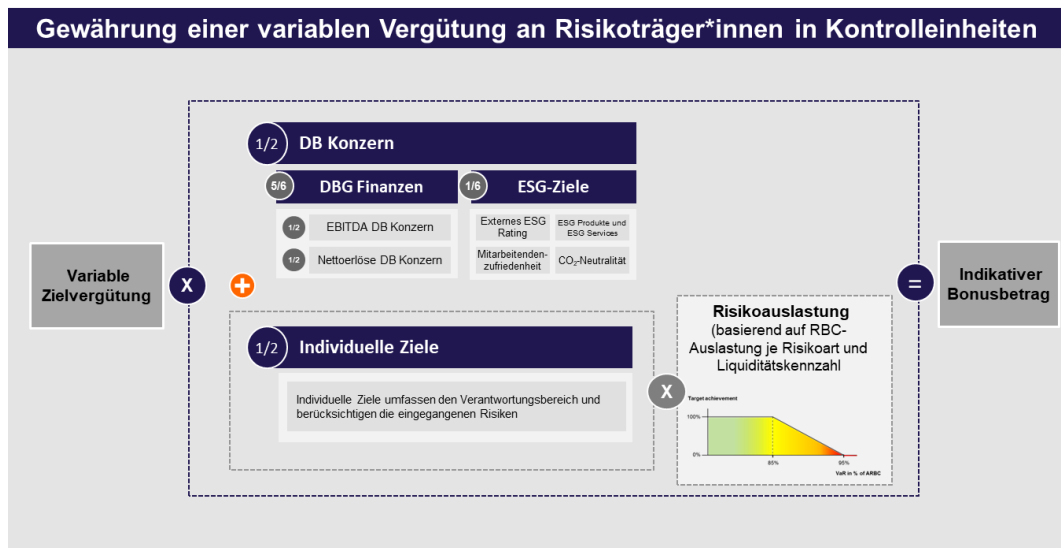
Individuelle Zielvorgaben für Risikoträger*innen in Kontrolleinheiten müssen unabhängig von den Leistungen des von ihnen überwachten Geschäftsbereichs sein, dürfen die Unabhängigkeit der Kontrolleinheiten nicht beeinträchtigen oder mögliche Interessenkonflikte im Hinblick auf ihre beratende Funktion hervorrufen. Um sicherzustellen, dass die Vergütungsparameter der Risikoträger*innen in den Kontrolleinheiten und der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche nicht überwiegend gleichlaufend sind, umfassen die Zielvorgaben nur Nettoerlöse, EBITDA und ESG-Ziele der Gruppe Deutsche Börse sowie die individuelle Ebene. Die Gesamtzielerreichung wird

⁴ Für neue Vorstandsmitglieder wurde ein Einphasen (Phase-in) eingeführt, d.h. für die variable Vergütung aus dem ersten Jahr als Vorstand gilt ein Zurückbehaltungszeitraum von 7 Jahren bzw. für die variable Vergütung aus dem zweiten Jahr als Vorstand gilt ein Zurückbehaltungszeitraum von 6 Jahren.

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

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

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



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

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

Die Vorstandsmitglieder der Eurex Clearing AG 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 CRC) für die Festlegung der Zielvorgaben und die Bewertung der Zielerreichung zuständig. Die Bewertung der Erreichung der Zielvorgaben für die Vorstandsmitglieder erfolgt im Rahmen einer mehrjährigen Berechnungslogik auf Basis von jährlich Zielen.

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

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

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

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 weder beeinträchtigt werden noch Interessenkonflikte im Hinblick auf ihre Kontrollfunktion hervorrufen. Daher sind primär Kontrollziele festzulegen.

3.3. Gesamtbetrag der variablen Vergütungen

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

wenn damit eine deutliche Minderung des Werts des Unternehmens einhergeht, wird grundsätzlich kein Gesamtbetrag beschlossen.

Überprüfung der Anforderungen zur Festsetzung des Gesamtbetrags		Bewertung
Allgemeine wirtschaftliche Situation		
Gesamterfolg des Instituts	Unter Berücksichtigung des ökonomischen Kapitals, des wirtschaftlichen Gewinns, der Liquiditäts- und Kapitalkosten sowie der Risikoannahmen hat die Gesellschaft einen positiven Gesamterfolg erzielt.	✓/✗
Besondere Umstände	Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (oder equivalent) genehmigt auf Grund außergewöhnlicher Umstände die Festsetzung eines Gesamtbetrags trotz eines 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 (gemäß § 7 InstitutsvergV) unterliegt, z. B. von Leistungskriterien, die sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie des Unternehmens zur Förderung eines langfristig nachhaltigen Erfolgs des Unternehmens und zur angemessenen Berücksichtigung von Kapital- und Liquiditätskosten sowie von eingegangenen Risiken ergeben.

3.4. Ermittlung von Risikoträger*innen

Gemäß § 25a Absatz 5b KWG und der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 (EBA-RTS) müssen diejenigen Mitarbeitenden ermittelt werden, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Unternehmens auswirkt. Für das Geschäftsjahr 2022 hat die Eurex Clearing AG eine Risikoanalyse durchgeführt und anhand der in den EBA-RTS aufgeführten qualitativen und quantitativen Kriterien ihre Risikoträger*innen ermittelt.

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

Grundsätzlich lassen sich die Risikoträger*innen der Eurex Clearing AG untergliedern in Risikoträger*innen als Vorstandsmitglieder der Eurex Clearing AG, 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 Outsourcing-Verträgen direkt an der Erbringung von Dienstleistungen für die Eurex Clearing AG zur

Durchführung des Bankgeschäfts oder Erbringung von Finanzdienstleistungen beteiligt waren, wurden als sogenannte Konzern-Risikoträger*in (N-1-Konzern-Risikoträger*in bzw. sonstige Konzern-Risikoträger*in) klassifiziert.

3.5. Programm für die variable Vergütung

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

Die Eurex Clearing AG hat für die Auszahlung der gesamten variablen Vergütung die gemäß InstitutsVergV zulässige Freigrenze angewandt. Erhält ein(e) Risikoträger*in eine variable Vergütung von mindestens 50.000 EUR oder liegt die variable Vergütung unter 50.000 EUR und beträgt mehr als ein Drittel der Jahresvergütung, wird ein Teil der variablen Vergütung zurückbehalten. Den aufsichtsrechtlichen Vorschriften zufolge sind mindestens 50 Prozent der zurückbehaltenen und nicht zurückbehaltenen Komponenten der variablen Vergütung als langfristige aktienbasierte Instrumente zu gewähren. Entsprechend anspruchsberechtigte Personen erhalten mit den LSI- und den zusätzlichen RSU-Aktien (die RSU-Aktien werden für fünf Jahre zurückbehalten, unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr und werden in einer einzigen Tranche ausgezahlt (*Cliff Vesting*)) zwei Drittel ihrer variablen Vergütung in Form von aktienbasierten Instrumenten.

Durch das LSI ist ein Teil der variablen Vergütung an den nachhaltigen Unternehmenserfolg geknüpft. Der Zurückbehaltungszeitraum richtet sich nach den aufsichtsrechtlichen Anforderungen, dem Geschäftszyklus der Eurex Clearing AG und der Art und dem Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten der Eurex Clearing AG. 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-Bonuskomponenten gelten für alle Risikoträger*innen. Vorstandsmitglieder sowie Risikoträger*innen der internen

Führungsebene 6⁵ erhalten als langfristiges Element zusätzlich RSU-Aktien. Der Bonus wird unter Anwendung der zulässigen Freigrenze zurückbehalten.

Für Risikoträger*innen mit RSU-Anspruch (Vorstandsmitglieder der internen Führungsebene 6, 5* (lautet: "Fünf Stern" als interne Führungsebene) sowie N1-Risikoträger*in und N1-Konzern-Risikoträger*in der internen Führungsebene 6, 5* der Gruppe Deutsche Börse) gliedert sich der Bonus in drei Komponenten:

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

40 Prozent des Barbonus und 40 Prozent der LSI-Aktien werden direkt gewährt („Upfront-Bonus“). 60 Prozent des Barbonus und 60 Prozent der LSI-Aktien werden wie oben beschrieben zurückbehalten („Deferral-Bonus“). Innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums wird der Deferral-Bonus in fünf gleichhohe Jahresraten aufgeteilt. Die LSI-Aktien unterliegen einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr.

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

Für Risikoträger*innen der internen Führungsebenen 5* oder 5 sowie nicht-leitende Risikoträger*innen (d. h. die Kategorien N1-Risikoträger*in, Sonstige Risikoträger*in, N1-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.

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-

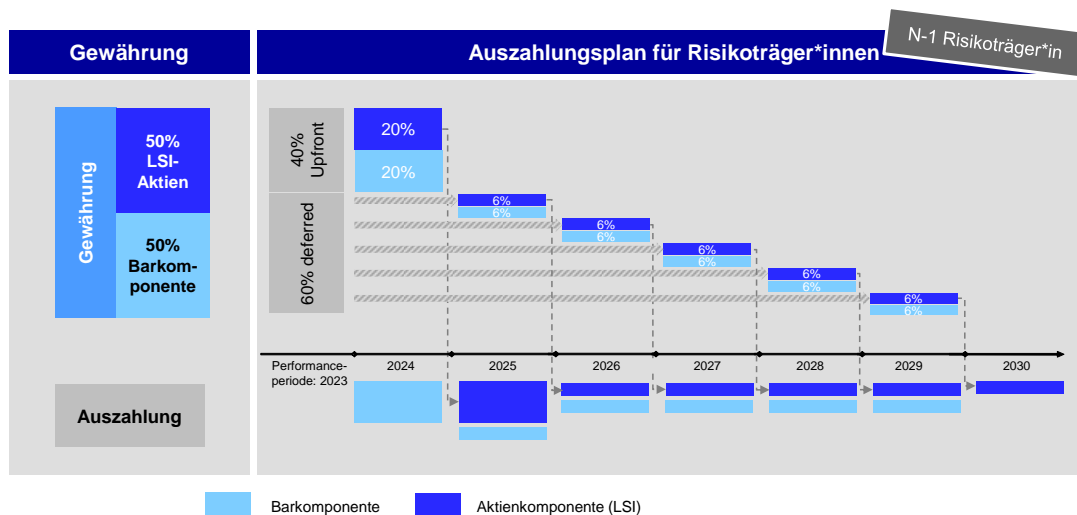
5 Die interne Führungsebene für leitende Angestellte inkl. Vorstandsmitgliedern erstreckt sich über drei Ebenen, wobei Ebene 6 (nachgelagerte Führungsebene unterhalb des Vorstands der Deutschen Börse AG) die höchste Stufe ist.

Risikoträger*in) werden direkt gewährt. 60 Prozent bzw. 40 Prozent werden über einen Zeitraum von fünf bzw. vier Jahren zurückbehalten. 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*in-Auszahlungsplan.

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

3.5.2. Auszahlungsplan für Risikoträger*innen (verschiedener Kategorien)⁶

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



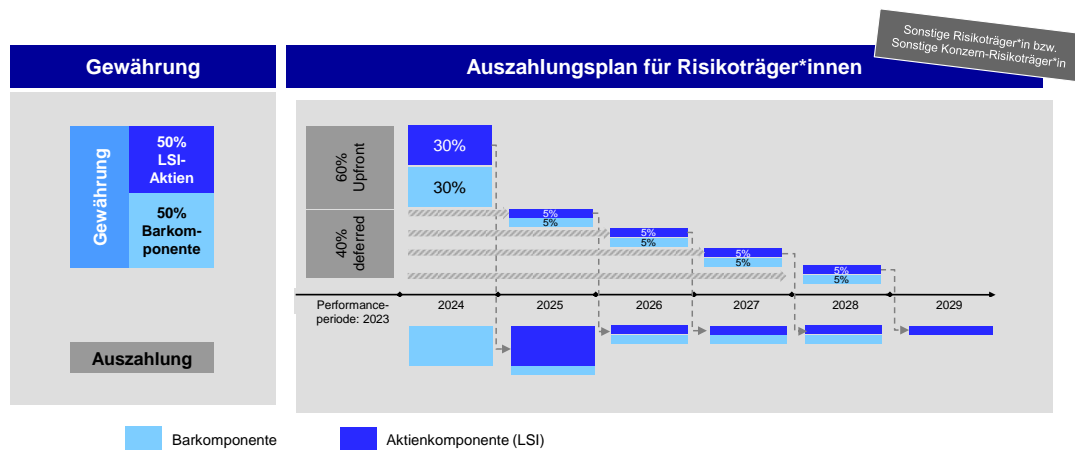
Grafik 4: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung (N1-Risikoträger*innen bzw. N1-Konzern Risikoträger*innen der internen Führungsebenen 5* oder 5 sowie nicht-leitende Risikoträger*innen).

⁶ 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%)

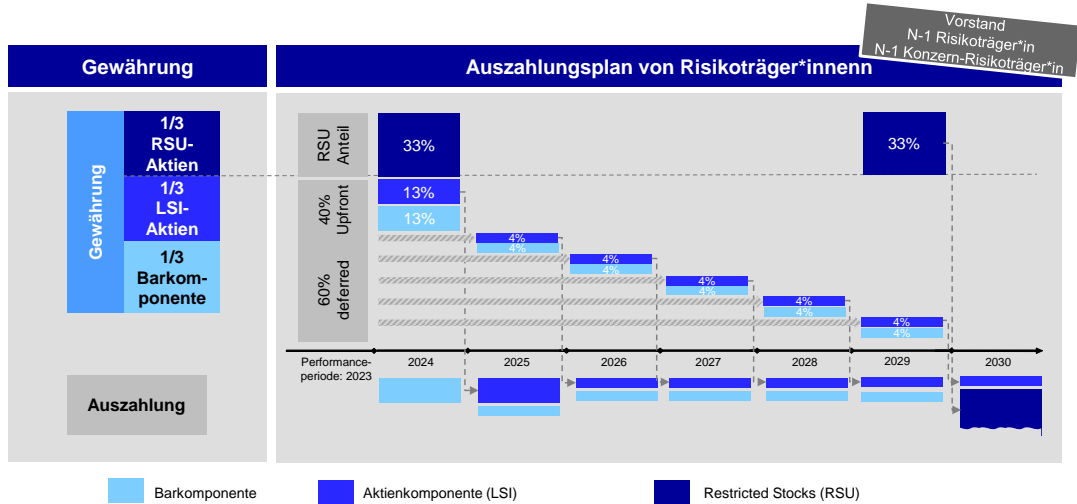
Grafik 5: Überblick über den Auszahlungsplan für N-1 Risikoträger*innen (N-1-Risikoträger*innen bzw. N-1-Konzern-Risikoträger*innen).



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



Grafik 8: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung von Risikoträger*innen (Vorstandsmitglieder, N-1-Risikoträger*innen der internen Führungsebene 6 sowie N-1-Konzern-Risikoträger*innen 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*innen sowie N-1-Konzern-Risikoträger*innen 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, zu welchem Anteil die betreffende variable Vergütung ausgezahlt oder in LSI- bzw. RSU-Aktien umgewandelt wird.

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

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

Die Vorschriften zur Adjustierung der variablen Vergütung werden durch die Pflicht zur Einführung von Rückzahlungsmechanismen für Risikoträger*innen im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen (sogenannte „Clawback“-Mechanismen) flankiert. Damit wird den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV, den FAQ zur InstitutsVergV⁷ und den EBA-Leitlinien Rechnung getragen. Wenn 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

⁷ Fragen und Antworten zur Institutsvergütungsverordnung - FAQ zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten vom 16.12.2013 in der am 14.02.2023 in Kraft getretenen Fassung, in der Fassung von Juni 2024

schwerwiegender Verstoß gegen maßgebliche externe oder interne Vorschriften zu Eignungs- und Verhaltensstandards vorliegt, müssen sie bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzahlen bzw. erlöschen deren etwaigen noch bestehenden Ansprüche auf Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile.

Für 2023 wurde von den jeweiligen Vorgesetzten sowie im Rahmen der Haupt-Malus-/Clawback-Sitzung, an der Vertreter*innen der Abteilungen Human Relations, Internal Audit, Compliance, Risk Management und der Vergütungsbeauftragte teilnehmen, geprüft, ob Anlass zur Anwendung von Malus- und Clawback-Mechanismen besteht. Im Rahmen dieser eingehenden Prüfung werden potenzielle Umstände bewertet, die möglicherweise eine Abschmelzung oder ein Erlöschen von Bonuszahlungen bzw. zurückbehaltenen Vergütungstranchen (einschl. Rückforderung bereits 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 Eurex Clearing AG haben sich in der Festlegung der variablen Vergütung für 2023 und der zurückbehaltenen Tranchen des/der vorangegangenen Geschäftsjahre(s) niedergeschlagen. Die Prüfung ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Auszahlung der variablen Vergütung für 2023 und der zurückbehaltenen Tranchen aus dem/den vorangegangenen Geschäftsjahr(en) mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen konform war.

3.7. Verbot persönlicher Absicherungsgeschäfte

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

4. Vergütungsinformationen

Die Offenlegung der zusammengefassten quantitativen Angaben zu den Vergütungen nach § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 CRR II erfolgt im Rahmen der folgenden Tabellen gemäß den entsprechenden regulatorischen Anforderungen.⁸

4.1. Vergütungsinformationen für alle Mitarbeitenden nach Geschäftsbereichen

Gemäß § 16 InstitutsVergV werden die aggregierten quantitativen Angaben zur Vergütung aller Mitarbeitenden der Eurex Clearing AG nach Geschäftsbereichen aufgeschlüsselt:

Beträge in Mio. EUR	Leitungsorgan – Aufsichts- funktion	Leitungsorgan – Leitungs- funktion	Unternehmens- funktionen	Unabhängige interne Kontroll- funktionen	Alle Sonstigen	Gesamt- summe
Mitglieder des Leitungsorgans (Headcount)	12	5				
Gesamtzahl der Mitarbeitenden (FTE)			108	142	120	370
Gesamtvergütung	-	4,47	19,05	16,85	14,95	55,32
davon variable Vergütung	-	2,10	4,89	2,66	3,09	12,74
davon Fixvergütung	-	2,36	14,16	14,19	11,86	42,57

⁸ Ergänzende Informationen zur obigen Tabelle: Um Vertraulichkeit zu gewährleisten sowie aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgt eine Angabe der Zahlen auf zusammengefasster und gerundeter Basis (Abweichungen können aufgrund von kaufmännischer Rundung auftreten). Angaben zu Mitgliedern des Aufsichtsrates erfolgen in Kopfzahl (Headcount). Zum Stichtag 31. Dezember 2023 setzte sich der Aufsichtsrat der Eurex Clearing AG aus zwölf Mandatsträgern zusammen. Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten in Ihrer Aufsichtsratsfunktion lediglich Sitzungsgeld. Die Gesamtsumme der Sitzungsgelder 2023 beträgt 0,30 Mio. EUR. Die Angaben zu Vergütungsinformationen von Mitarbeitenden und Risikoträger*innen (inklusive Konzern-Risikoträger*innen), welche nicht Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion sind, erfolgen in EUR (Fremdwährungen umgerechnet in EUR) und enthalten gewährte Vergütungen für das Geschäftsjahr 2023.

4.2. Quantitative Angaben zu der Vergütung von Risikoträger*innen

Zusätzlich zu den Anforderungen des § 16 InstitutsVergV verlangt Art. 450 CRR II detaillierte Angaben über die Vergütung der Risikoträger*innen („identifizierte Mitarbeiter“). Die entsprechenden Meldebögen gemäß Art. 17 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637, die die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Offenlegung gemäß Anhang XXXIII definiert, sind unten aufgeführt⁹:

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

Beträge in Mio. EUR		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion ¹⁰	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter (FTE)	12	5	-	46
2	Feste Vergütung insgesamt	-	2,36	-	11,32
3	Davon: monetäre Vergütung	-	2,21	-	10,36
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	-	0,16	-	0,96
8	(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
9	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter (FTE)	-	5	-	46
10	Variable Vergütung insgesamt	-	2,10	-	5,92
11	Davon: monetäre Vergütung	-	0,70	-	3,17
12	Davon: zurückbehalten	-	0,42	-	1,23
EU-13a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	1,40	-	2,74
EU-14b	Davon: zurückbehalten	-	1,12	-	1,84
EU-14x	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)	-	4,47	-	17,23

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

¹⁰ Angaben zu Mitgliedern des Aufsichtsrates erfolgen in Kopfbzahl (Headcount).

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

Beträge in Mio. EUR		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	Gesamt ¹¹
Gewährte garantierte variable Vergütung						
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-	-
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	-	-	-
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-	-	-
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden						
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen						
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	1
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	0,20
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	0,10
9	Davon: zurückbehalten	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	0,10
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	-
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>	0,20

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

Meldebogen REM3 – Zurückbehaltene Vergütung

Beträge in Mio. EUR		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährte, 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	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (aufgrund von Aktienkursveränderungen)	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 liquiditäts-wirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	6,30	1,09	5,21	-	-	0,11	1,18	0,54
8	Monetäre Vergütung	1,64	0,54	1,10	-	-	-	0,54	-
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	4,66	0,54	4,12	-	-	0,11	0,63	0,54
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 liquiditäts-wirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	7,81	2,24	5,57	-	-	0,12	1,91	1,12
20	Monetäre Vergütung	3,15	1,12	2,03	-	-	-	1,12	-
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	4,66	1,12	3,54	-	-	0,12	0,79	1,12
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	14,11	3,33	10,78	-	-	0,23	3,09	1,66

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

	EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen ¹²
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	-
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	-
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	1
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										63
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	12	5	17							
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				-	-	-	-	-		
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				-	-	-	15	11	20	
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	-	4,47	4,47	-	-	-	3,80	3,88	9,56	
6	Davon: variable Vergütung	-	2,10	2,10	-	-	-	0,88	1,43	3,61	
7	Davon: feste Vergütung	-	2,36	2,36	-	-	-	2,92	2,45	5,95	

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