

clear to trade



Eurex Clearing AG

Vergütungsbericht 2019

Offenlegung von Vergütungsinformationen 2019 der Eurex Clearing AG

nach

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

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

Inhalt

1.	Einleitung	3
2.	Governance der Vergütung	4
2.1.	Zuständigkeiten in Bezug auf die Vergütungssysteme	4
2.2.	Vergütungskontrollausschuss	4
2.3.	Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter	5
2.4.	Vergütungsbeirat	6
3.	Vergütungssysteme	6
3.1.	Vergütungsgrundsätze	6
3.2.	Die Vergütungssysteme im Überblick	7
3.3.	Gesamtbetrag der variablen Vergütungen	12
3.4.	Ermittlung von Risikoträgern	13
3.5.	Programm für die variable Vergütung	13
3.6.	Rückwärtsgerichtete Validierung und Rückforderung variabler Vergütungen	18
3.7.	Verbot persönlicher Absicherungsgeschäfte	19
4.	Vergütungsinformationen	21
4.1.	Informationen zu Mitgliedern des Aufsichtsrats	21
4.2.	Vergütungsinformationen nach Geschäftsbereichen	22
4.3.	Vergütungsinformationen nach Geschäftsleitung und Risikoträgern	23
4.4.	Informationen zu Risikoträgern mit einem besonders hohen Einkommen	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 Kapitaladäquanzrichtlinie IV (Richtlinie 2013/36/EU, im Folgenden als „CRD IV“ (*Capital Requirements Directive IV*) bezeichnet) und in der Kapitaladäquanzverordnung (Verordnung (EU) Nr. 575/2013, im Folgenden als „CRR“ (*Capital Requirements Regulation*) bezeichnet) bzw. in den zugehörigen Leitlinien¹ der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) niedergelegt. 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).

Der vorliegende Vergütungsbericht 2019 beinhaltet in Übereinstimmung mit den vergütungsbezogenen Offenlegungspflichten gemäß Artikel 450 CRR und § 16 InstitutsVergV qualitative und quantitative Angaben zur Vergütung bei der Eurex Clearing AG (im Folgenden als „Unternehmen“ bezeichnet) für das Geschäftsjahr 2019. Damit legt die Eurex Clearing AG Informationen zur Vergütungspolitik und -praxis für die Kategorien von Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt (im Folgenden als „Risikoträger“ bezeichnet), offen. Der Begriff Risikoträger umfasst die Vorstandsmitglieder sowie die als Risikoträger identifizierten leitenden oder nichtleitenden Mitarbeiter, sofern dies nicht anderweitig angegeben ist. Die qualitativen und angemessenen quantitativen Kriterien zur Ermittlung von Risikoträgern sind in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 (im Folgenden als „EBA-RTS“ (*Regulatory Technical Standards* der EBA) bezeichnet) dargelegt. Ferner hat die Eurex Clearing AG aufsichtsrechtliche Vorschriften zur Vergütung gemäß Artikel 26 Satz 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 gilt für Zwecke des KWG als bedeutendes Institut und muss daher für das Geschäftsjahr 2019 sowohl die allgemeinen als auch die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV in Verbindung mit der CRD IV und der CRR erfüllen. Es gibt keine weiteren nachgeordneten Unternehmen der Eurex Clearing AG, die gemäß § 27 InstitutsVergV zu berücksichtigen sind.

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

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

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

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

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 Mitarbeiter unter der Vorstandsebene liegt in der Verantwortung des Vorstands.

Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter (*Compensation Officer* und *Deputy Compensation Officer*) unterstützen 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 an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt werden.

2.2. Vergütungskontrollausschuss

Der CRC fungiert – als Unterausschuss des Aufsichtsrats – als Vergütungskontrollausschuss gemäß § 25d Absatz 12 KWG.

Kernaufgaben des CRC sind die Überwachung der Angemessenheit des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Eurex Clearing AG und insbesondere der Angemessenheit der Vergütung des Leiters der Risikocontrolling-Funktion und des Leiters der Compliance-Funktion sowie der Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Unternehmens haben. Ebenso gehören die Unterstützung des Aufsichtsrats bei der Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme des Unternehmens und zugleich die Beurteilung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur zu seinen Aufgaben. Der CRC besteht aus drei Mitgliedern, die vom Aufsichtsrat gewählt werden. Mitglieder des CRC im Jahr 2019 waren Jeffrey Tessler (Vorsitzender des CRC), Clifford Lewis und Gregor Pottmeyer.

Gegenstand der Entscheidungen des CRC im Jahre 2019 waren der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2018, die individuelle variable Vergütung für 2018 für die Vorstandsmitglieder sowie die Vergütungspakete für 2019 für die Vorstandsmitglieder und die Überprüfung der Vergütungspakete der Leiter der Kontrolleinheiten. Zudem überprüfte der CRC die Ausgestaltung und überwachte die Angemessenheit des Vergütungssystems und nahm die Ermittlung von Risikoträgern für das Jahr 2019 zur Kenntnis. Darüber hinaus beurteilte der CRC die Bemessungszeiträume sowie die Zurückbehaltungszeiträume für Risikoträger. 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 Mitarbeitergruppen unterhalb des Vorstands. Der CRC tagte 2019 zweimal und wurde einmal im Rahmen eines Umlaufbeschlusses einbezogen.

2.3. Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter

Im Rahmen der Governance der Vergütung gemäß den jeweiligen aufsichtsrechtlichen Anforderungen stellen der Vergütungsbeauftragte und 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 Eurex Clearing AG und fachlich zudem direkt an den CRC.

Haupttätigkeiten im Jahr 2019:

- Beteiligung an der kontinuierlichen Analyse aufsichtsrechtlicher Vorschriften und an der Anpassung im Hinblick auf notwendige Änderungen,
 - Beteiligung an der Überprüfung der Vergütungspolitik, einschließlich der Überprüfung der zugehörigen Planunterlagen,
 - Beteiligung am Prozess der Ermittlung von Risikoträgern,
 - Beteiligung an der Vorbereitung und Durchführung der Vergütungsrunde,
 - laufende Überwachung des Verbots von Hedging-Geschäften,
 - laufende Überwachung der Vergütungssysteme von Mitarbeitern unterhalb des Vorstands,
 - Erstellung des Vergütungskontrollberichts (*Remuneration Review Report*),
 - 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

Gemäß § 3 InstitutsVergV sind die Kontrolleinheiten an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen zu beteiligen. Aus diesem Grund hat der Vorstand den Vergütungsbeirat (*Remuneration Advisory Board*, „RAB“) eingerichtet.

Seiner Geschäftsordnung entsprechend war der RAB in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme des Unternehmens, die die Vergütung aller Mitarbeiter (der Begriff "Mitarbeiter" bezieht sich auf nicht-leitende, leitende Angestellte sowie auf Vorstandsmitglieder, unabhängig davon, ob sie als Risikoträger identifiziert wurden oder nicht, sofern dies nicht anderweitig angegeben ist) 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 der Abteilungen Finance und Legal und der (Kontroll-)Einheiten wie Internal Audit, Compliance, Human Resources und Risk Management sowie der Vergütungsbeauftragte angehören, ist eine angemessene Beteiligung der Kontrolleinheiten an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme gewährleistet.

Im Sinne seiner Zuständigkeiten und im Rahmen seiner Sitzung im Jahr 2019 hat der RAB folgende Themen beraten:

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

3. Vergütungssysteme

3.1. Vergütungsgrundsätze

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

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

Die Grundsätze der Vergütung sind in der Vergütungspolitik der Eurex Clearing AG dargelegt, welche im Rahmen eines jährlich durchgeführten Prozesses vom Aufsichtsrat und vom Vorstand überprüft und umgesetzt wird. Weitere Vergütungsgrundsätze sind in

den einzelnen Verträgen, den variablen Vergütungsprogrammen für Risikoträger, den anwendbaren Bedingungen des Langfristigen Nachhaltigkeitsplans (*Long-term Sustainable Instrument*, im Folgenden als „LSI“ bezeichnet) bzw. den Bedingungen des LSI oder des „Gesperrte Aktien“-Plans (*Restricted Stock Units*, im Folgenden als „RSU“ bezeichnet) enthalten³.

Die Vergütungspolitik bildet einen wichtigen Rahmen für die effektive Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategien und einen zentralen 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 Mitarbeiter über die geltenden Vorschriften sowie das für sie geltende Vergütungssystem zu informieren,
- die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung zu erläutern und
- die Interessen der Aktionäre und der Mitarbeiter, insbesondere von Risikoträgern, gegebenenfalls durch Anwendung des LSI und/oder von RSU, miteinander in Einklang zu bringen.

Die Eurex Clearing AG hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Konformität der Vergütungspolitik und der Vergütungsgrundsätze mit den geltenden Rechtsvorschriften zur Vergütung zu gewährleisten. Den Anforderungen der InstitutsVergV in ihrer neuesten Fassung vom 16. April 2019 wurde Rechnung getragen. Auch die Vorschriften der EMIR sind in der Vergütungspolitik berücksichtigt. Die turnusmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik fand im Laufe des Jahres 2019 statt.

3.2. Die Vergütungssysteme im Überblick

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

Die fixe Vergütung ist für alle Mitarbeiter arbeitsvertraglich oder dienstvertraglich geregelt.

Nicht-leitenden Angestellten kann eine variable Vergütung in Form eines Bonus in Form einer Barzahlung gewährt werden. Nicht-leitende Mitarbeiter werden anhand des Systems zur Mitarbeiterbeurteilung evaluiert.

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.

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

Leitende Angestellte, bei denen es sich nicht um Risikoträger handelt, können unter Berücksichtigung der erreichten Zielvorgabe einen „Performance-Bonus“ in Form einer Barzahlung und eine aktienbasierte variable Vergütung in Form eines Aktientantiemeprogramms (*Stock Bonus Plan*) erhalten. Die Bemessung der variablen Vergütung richtet sich nach dem Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses (*Net Income Growth*) und den individuellen Erfolgszielen (*Individual Objectives*).

Risikoträger können eine variable Vergütung gemäß den Bedingungen des jeweiligen variablen Vergütungsprogramms für Risikoträger 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 des Unternehmens sowie die Zielerreichung des einzelnen Mitarbeiters gemessen auf der individuellen Ebene und Bereich-/Team-Ebene ein.

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

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

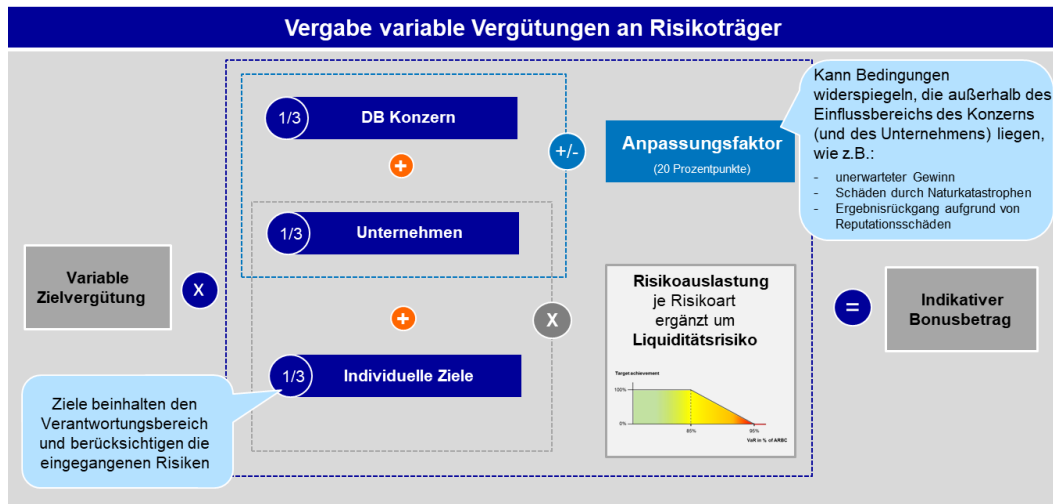
Ergänzend zu der oben beschriebenen allgemein gültigen Systematik für alle leitenden (angestellten) Mitarbeiter, werden in den nachfolgenden Abschnitten die systemischen Besonderheiten für die Mitarbeiter beschrieben, die als Risikoträger identifiziert wurden. Für Risikoträger in den Kontrolleinheiten,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

Die Erreichung der Zielvorgaben für das Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses für das Unternehmen und der Individuellen Erfolgsziele wird mit einem Risikoanpassungsfaktor multipliziert. Dieser ergibt sich grundsätzlich aus dem Verhältnis des Value-at-Risk („VaR“) zur verfügbaren Risikodeckungsmasse (*Available Risk Bearing Capacity*, „ARBC“) entsprechenden durch das Risk Management gesetzten Schwellenwerten. Unter besonderen Umständen kann die Messgröße „Wachstum des bereinigten Jahresüberschusses“ auf Konzern- und Unternehmensebene vom zuständigen Entscheidungsgremium um einen Korrekturfaktor angepasst werden, sodass sich die kombinierte Zielerreichung im Einklang mit aufsichtsrechtlichen Anforderungen um bis zu 20 Prozentpunkte nach oben oder unten verschieben kann. Damit soll Umständen Rechnung getragen werden, die außerhalb des Einflussbereichs des Konzerns und gegebenenfalls des Unternehmens liegen. Dies trifft beispielsweise dann zu, wenn sich im Umfeld des Unternehmens unvorhersehbare und unkontrollierbare Änderungen ergeben oder Ereignisse eintreten, die das Unternehmen nicht vorhersehen oder vorab berücksichtigen kann. Grundsätzlich gilt der Korrekturfaktor einheitlich auf Unternehmensebene und kam 2019 nicht zur Anwendung.

Der endgültige Bonusbetrag unterliegt der Freigabe durch die zuständigen Entscheidungsgremien (bei Risikoträgern kann der Bonusbetrag um +/- 20 Prozent des Zielwerts korrigiert werden). Unter Einhaltung der „Obergrenze für die variable Vergütung“, wonach die variable Vergütung maximal 200% der fixen Vergütung betragen darf, wird maximal ein Bonus von 200% 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% der jährlichen fixen Vergütung beschränkt (Obergrenze für die variable Vergütung).

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

Vor Auszahlung der variablen Vergütung müssen die Nebenbedingungen gemäß § 7 InstitutsVergV 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). Für Risikoträger kann eine Obergrenze für das Gesamtbudget gelten.



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

Je nach Risikoträgerkategorie werden 40 bis 73 Prozent der variablen Vergütung zurückbehalten (die RSU-Aktien für fünf, die LSI-Aktien für drei bis fünf Jahre, beide werden nach einer zusätzlichen Sperrfrist von einem Jahr ausgezahlt). Mit den aktienbasierten Komponenten RSU und LSI wird ein Teil der variablen Vergütung an einen nachhaltigen Unternehmenserfolg geknüpft. Der Zurückbehaltungszeitraum richtet sich nach den aufsichtsrechtlichen Anforderungen, dem Geschäftszyklus der Eurex Clearing AG und der Art sowie dem Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten der Eurex Clearing AG.

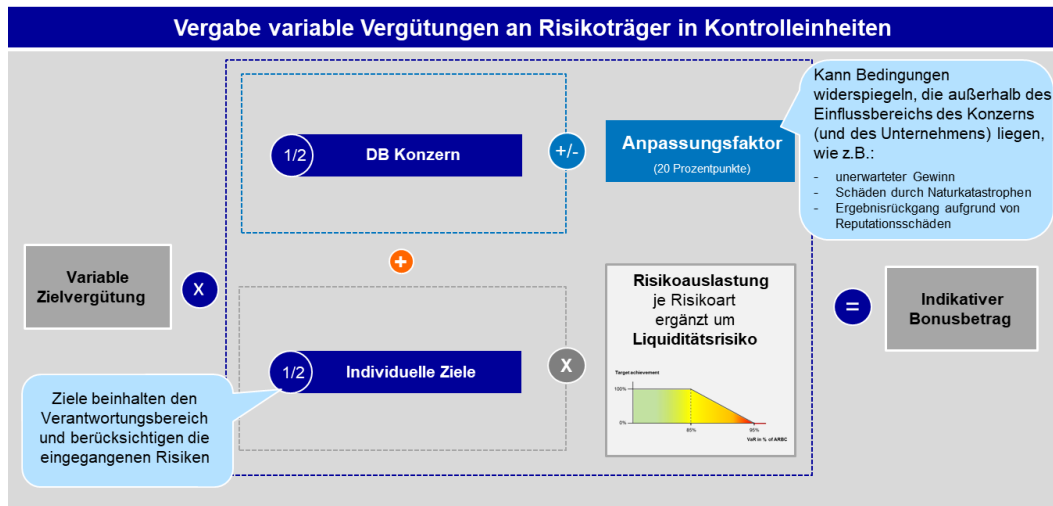
Insgesamt schafft das System der variablen Vergütung keine Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, und ermöglicht im Sinne der aufsichtsrechtlichen Anforderungen des § 45 KWG auch eine vollständige Streichung der variablen Vergütung.

3.2.1. Risikoträger in Kontrolleinheiten unterhalb des Vorstands

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

Insbesondere für Risikoträger in den Kontrolleinheiten werden primär Kontrollziele festgelegt.

Für Risikoträger in Kontrolleinheiten ergeben die Zielerreichung für das Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses, gegebenenfalls bereinigt um einen Korrekturfaktor (*Modifier*), und die Erreichung der individuellen Zielvorgaben, multipliziert mit dem jeweiligen Risikoanpassungsfaktor, die Gesamtzielerreichung (*Overall Target Achievement*).



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

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

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

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

3.3. Gesamtbetrag der variablen Vergütungen

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

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

Überprüfung der Anforderungen zur Festsetzung des Gesamtbetrags		Bewertung
Allgemeine wirtschaftliche Situation		
Gesamterfolg des Instituts	Unter Berücksichtigung des ökonomischen Kapitals, des wirtschaftlichen Gewinns, der Liquiditäts- und Kapitalkosten sowie der Risikoannahmen hat die Gesellschaft einen positiven Gesamterfolg erzielt.	✓/✗
Besondere Umstände	Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (oder äquivalent) genehmigt aufgrund außergewöhnlicher Umstände die Festsetzung eines Gesamtbetrags trotz eines negativen Gesamterfolgs.	falls vorhanden
Anforderungen gemäß InstitutsVergV (zusätzliche nationale regulatorische Anforderungen können analog Anwendung finden)		
§ 7 Abs.1	Die Festsetzung des Gesamtbetrags erfolgte unter angemessener, ihrem Aufgabengebiet entsprechender Beteiligung der Kontrolleinheiten.	✓/✗
§ 7 Abs.1 S. 1	Die Festsetzung des Gesamtbetrags hat die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der Gruppe und/oder der Gesellschaft zu berücksichtigen.	✓/✗
§ 7 Abs. 1 S. 2 a), b)	Die Festsetzung des Gesamtbetrags hat sicherzustellen, dass die Fähigkeit der Gruppe und/oder der Gesellschaft nicht eingeschränkt wird, eine angemessene Eigenmittel- und Kapitalausstattung sowie die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10 I KWG (oder äquivalent) dauerhaft aufrechtzuerhalten.	✓/✗
Die Festsetzung des Gesamtbetrags wird genehmigt:		✓/✗

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

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

3.4. Ermittlung von Risikoträgern

Gemäß § 25a (5b) KWG und den EBA-RTS müssen diejenigen Mitarbeiter ermittelt werden, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Unternehmens auswirkt. Für das Geschäftsjahr 2019 hat die Eurex Clearing AG eine Risikoanalyse durchgeführt und anhand der in den EBA-RTS aufgeführten qualitativen und quantitativen Kriterien ihre Risikoträger ermittelt.

Im Einklang mit der InstitutsVergV wurden Mitglieder des Aufsichtsrats 2019 als Risikoträger identifiziert. Die identifizierten Mitglieder bezogen, wenn überhaupt, lediglich Sitzungsgelder, jedoch keine Vergütung, die als fixe oder variable Vergütung im Sinne der Vergütungsverordnung für die jeweilige Aufsichtsratsfunktion einzustufen wäre.

Grundsätzlich lassen sich die Risikoträger der Eurex Clearing AG untergliedern in Risikoträger als Vorstandsmitglieder der Eurex Clearing AG, Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für das Risikocontrolling, Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (N-1-Risikoträger), und sonstige Risikoträger, die zusätzlich danach unterschieden werden, ob der Risikoträger einer Kontrolleinheit angehört oder nicht. Mitarbeiter der Gruppe Deutsche Börse, die im Rahmen von 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 (N-1-Konzern-Risikoträger bzw. sonstige Konzern-Risikoträger) klassifiziert.

3.5. Programm für die variable Vergütung

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

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

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 drei oder fünf Jahren zurückbehalten und wird zeitanteilig, in Abhängigkeit von der jeweiligen Risikoträgerkategorie, ausgezahlt. In jedem Fall gilt für die LSI-Aktien eine zusätzliche Sperrfrist von einem Jahr.

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

3.5.1. Auszahlungsverfahren

Besondere Auszahlungspläne mit Bar- und LSI-Bonuskomponenten gelten für alle Risikoträger. Vorstandsmitglieder sowie Konzern-Risikoträger der internen Führungsebene 6⁴ erhalten als langfristiges Element zusätzlich RSU-Aktien.

Für Risikoträger mit RSU-Anspruch (Vorstandsmitglieder, N-1-Risikoträger sowie N-1-Konzern-Risikoträger der internen Führungsebene 6 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.

⁴ 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.

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

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

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

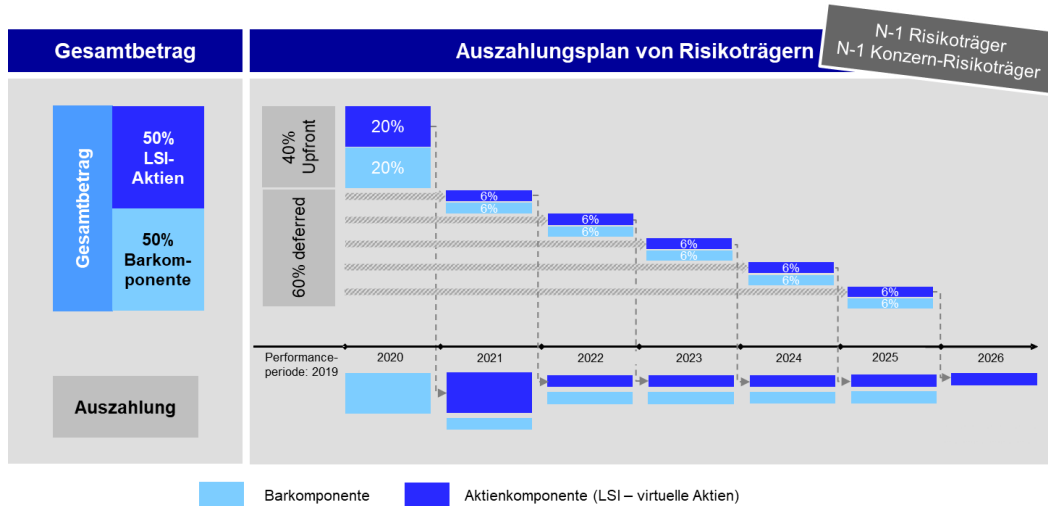
40 Prozent (bei den Kategorien N-1-Risikoträger und N-1-Konzern-Risikoträger) bzw. 60 Prozent (bei den Kategorien Sonstige Risikoträger und Sonstige Konzern-Risikoträger) werden direkt gewährt („Upfront-Bonus“). 60 Prozent bzw. 40 Prozent werden über einen Zeitraum von fünf bzw. drei Jahren („Zurückbehaltungszeitraum“)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

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

3.5.2. Auszahlungsplan für Risikoträger (verschiedene Kategorien)⁵

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

⁵ Im Sinne einer besseren Lesbarkeit sind die Prozentsätze in diesem Dokument gerundet und ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent.

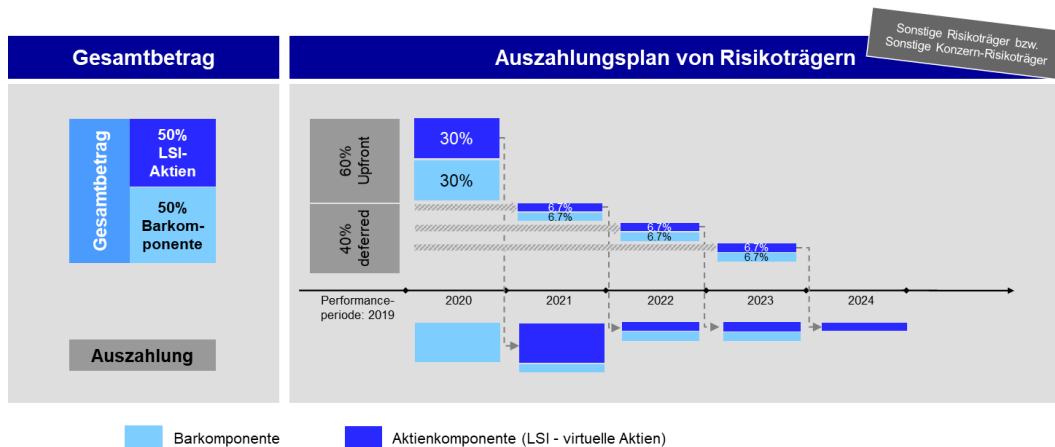


Grafik 4: Beispielhafter Auszahlungsplan für die variable Vergütung (N-1-Risikoträger bzw. N-1-Konzern-Risikoträger).

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

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

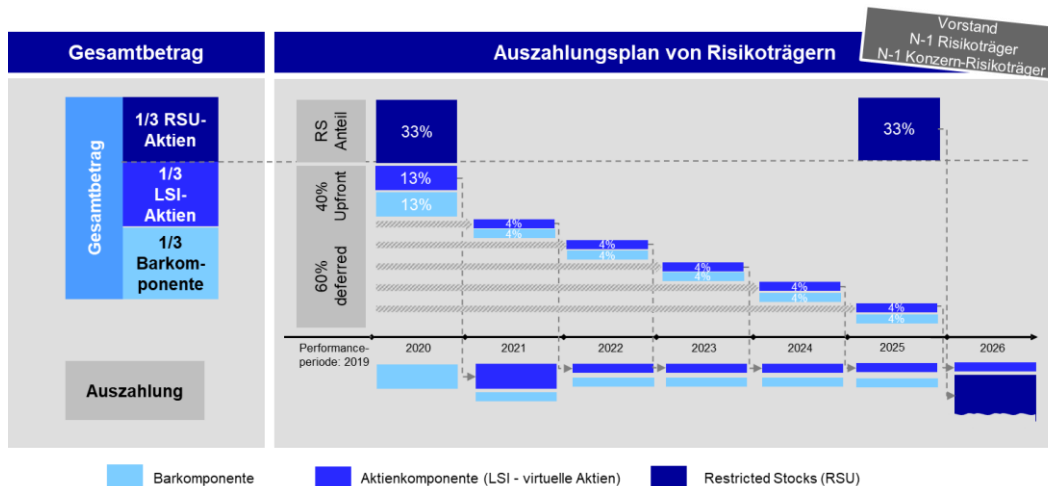
Grafik 5: Überblick über den Auszahlungsplan für Risikoträger (N-1-Risikoträger bzw. N-1-Konzern-Risikoträger).



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

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

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



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

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

Grafik 9: Überblick über den Auszahlungsplan für Risikoträger (Vorstandsmitglieder, N-1-Risikoträger sowie N-1-Konzern-Risikoträger der internen Führungsebene 6 der Gruppe Deutsche Börse) mit RSU-Aktien.

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

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

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

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

3.6. Rückwärtsgerichtete Validierung und Rückforderung variabler Vergütungen

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

Dabei werden die Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags jedes Risikoträgers, seines Zuständigkeitsbereichs sowie der Gesamtleistung des Unternehmens geprüft. Darüber hinaus werden die Finanzlage des Unternehmens, insbesondere wesentliche Änderungen der Kapitalausstattung sowie eine Verringerung der Finanzkraft und der Risikotragfähigkeit, berücksichtigt (rückwärtsgerichtete Validierung).

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

Die Vorschriften zur Adjustierung der variablen Vergütung werden durch die Pflicht zur Einführung von Rückzahlungsmechanismen für Risikoträger in Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen (sogenannte „Clawback“-Mechanismen) flankiert. Damit wird den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV, der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV⁶ und den EBA-Leitlinien Rechnung getragen. Wenn ein Risikoträger wesentlich an Verhaltensweisen beteiligt war, die für das Unternehmen zu einem wesentlichen Verlust oder einer schwerwiegenden aufsichtsrechtlichen Sanktion geführt haben, oder er diese Verhaltensweisen zu verantworten hat oder wenn ein schwerwiegender Verstoß gegen maßgebliche externe oder interne Vorschriften zu Eignungs- und Verhaltensstandards vorliegt, muss er bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzahlen bzw. erlöschen seine etwaigen noch bestehenden Ansprüche auf Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile.

Für 2019 wurde von den jeweiligen Vorgesetzten sowie im Rahmen der Malus-/Clawback-Sitzung, an der Vertreter der Abteilungen Human Resources, Internal Audit, Compliance, Risk Management und der Vergütungsbeauftragte 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 ausgezahlter Tranchen) begründen. Auf Grundlage der Prüfung wird eine Empfehlung zum potenziellen weiteren Umgang mit kritischen Fällen ausgesprochen. Die endgültige Entscheidung über etwaige Konsequenzen liegt in der Verantwortung des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats. Die Ergebnisse der durchgeführten Malus- und Clawback-Prüfung für die Vorstandsmitglieder und Risikoträger der Eurex Clearing AG haben sich in der Festlegung der variablen Vergütung für 2019 und der zurückbehaltenen Tranchen des/der vorangegangenen Geschäftsjahre(s) niedergeschlagen. Die Prüfung ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Auszahlung der variablen Vergütung für 2019 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 Mitarbeiter das Risiko einer Reduzierung der variablen Vergütung durch Absicherungsgeschäfte oder bestimmte Arten von Versicherungen auf eine andere Partei übertragen könnten. Im Sinne einer wirksamen Risikoadjustierung sehen die Vergütungspolitik und die Vergütungsgrundsätze darum ein Verbot persönlicher Absicherungs- oder anderer Gegenmaßnahmen vor, die die Risikoorientierung der Vergütung einschränken oder aufheben. Zudem bestehen angemessene Compliance-

⁶ Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vom 15. Februar 2018.

Strukturen und -Maßnahmen, um Absicherungsgeschäfte zu verhindern. Hierzu gehört die Prüfung von Wertpapierdepots durch die Compliance-Abteilung und die Meldung etwaiger Verstöße durch den Vergütungsbeauftragten. Im Rahmen dessen haben die den internen Vorschriften unterliegenden Mitarbeiter, einschließlich der Vorstandsmitglieder, der Prüfung ihrer Wertpapierdepots und ihrer Anzeigepflicht bei Abschluss persönlicher Hedging- und anderer Gegenmaßnahmen (einschließlich Angaben zur Art dieser Geschäfte) zugestimmt.

4. Vergütungsinformationen

4.1. Informationen zu Mitgliedern des Aufsichtsrats

Nach den EBA-RTS sind Mitglieder des Leitungsorgans in ihrer Aufsichtsfunktion als Risikoträger einzustufen. Da die Mitglieder des Aufsichtsrats keine Vergütung erhalten, welche im Sinne der Institutsvergütungsverordnung als fixe oder variable Vergütung zu klassifizieren ist, sind nachfolgend die Mandate des Aufsichtsrats offengelegt:

Σ	
Struktur des Aufsichtsrats 2019 ⁸	
<i>Anzahl der Mandate</i>	12

Tabelle 1: Information zu Mitgliedern des Aufsichtsrats.

7 Angaben zu Mitgliedern des Aufsichtsrats erfolgen in Kopfzahl (*Headcount*). Von den zwölf Mitgliedern sind elf außerhalb der Gruppe Deutsche Börse beschäftigt und erhalten lediglich ein Sitzungsgeld, welches unter dem Kapitel "Other disclosures" auf den Seiten 15-16 des Jahresabschlusses 2019 der Eurex Clearing AG abrufbar ist, welcher unter folgendem Link aufgerufen werden kann: https://www.eurexclearing.com/resource/blob/1975584/6d5fb574b6e8bf52fc1267d9c2155a5a/data/annual_report_2019_en.pdf. Ein Mitglied des Aufsichtsrats ist bei der Gruppe Deutsche Börse beschäftigt, bezog jedoch keine Vergütung für sein Mandat als Mitglied des Aufsichtsrates der Eurex Clearing AG.

8 Unterjährige Wechsel in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats oder der Mandate wurden berücksichtigt. Zum Stichtag 31. Dezember 2019 setzte sich der Aufsichtsrat der Eurex Clearing AG aus zwölf Mandatsträgern zusammen.

4.2. Vergütungsinformationen nach Geschäftsbereichen⁹

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

Beträge in Mio. EUR	Clearing Business & Treasury	Sonstige	Σ
Vergütungen 2019			
<i>Risikoträger (FTE)</i>	25,2	21,1	46,3
Gesamtvergütung	9,12	8,27	17,39
davon Fixvergütung	5,77	6,00	11,77
davon variable Vergütung	3,35	2,27	5,62
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung	1:0,58	1:0,38	1:0,48

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

⁹ Angaben zu Vergütungsinformationen von Risikoträgern, welche nicht Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion sind, erfolgen in EUR (Fremdwährungen umgerechnet in EUR) und enthalten gewährte Vergütungen der Dienstzeit für das Geschäftsjahr 2019. Um Vertraulichkeit zu gewährleisten sowie aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgt eine Angabe der Zahlen auf zusammengefasster und gerundeter Basis. Risikoträger sind, sofern nicht anders genannt, offengelegt wie für das Geschäftsjahr 2019 identifiziert und mit Vollzeitäquivalenten (FTE) zum Stichtag 31.12.2019 angegeben (sofern zutreffend sind unterjährige Änderungen reflektiert). Die angegebenen Informationen erfolgen nach vertraglicher Situation mit der jeweiligen Gesellschaft beziehungsweise nach der Gesellschaft, für welche der Risikoträger Dienste erbringt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen sind die beiden wesentlichen Geschäftsbereiche Clearing Business und Treasury zusammengefasst. Eine weitere Untergliederung erfolgte nicht. Die unter Clearing Business & Treasury offengelegten Geschäftsbereiche umfassen z.B. Clearing Models, IT, Clearing Design, Treasury. "Sonstige" bestehen aus zentralen (Service-)Funktionen wie z.B. Finance, Human Resources, Internal Audit.

4.3. Vergütungsinformationen nach Geschäftsleitung und Risikoträgern¹⁰

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

Angaben in Mio. EUR	Geschäfts- leitung	Risikoträger (inklusive Konzern Risikoträger)		Σ
		Clearing Business & Treasury	Sonstige	
Vergütungen 2019				
Risikoträger (FTE)	4,6	21,2	20,5	46,3
Gesamtvergütung	4,57	5,14	7,68	17,39
davon Fixvergütung	2,42	3,67	5,68	11,77
davon variable Vergütung	2,15	1,47	2,00	5,62
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung	1:0,89	1:0,40	1:0,35	1:0,48
gesamte variable Vergütung 2019				
davon in bar	0,72	0,92	0,92	2,56
davon in Aktienkomponenten	1,43	0,55	1,08	3,06
zurückbehaltene variable Vergütung 2019¹¹				
Risikoträger (FTE)	4,6	10,2	9,5	24,3
gesamte variable Vergütungen (Deferral- und Upfront- Teil)	2,15	1,08	1,71	4,94
gesamte zurückbehaltene variable Vergütung	1,86	0,87	1,45	4,18
davon in bar	0,43	0,32	0,37	1,12
davon in Aktienkomponenten	1,43	0,55	1,08	3,06
davon erdient und ausgezahlt	0,29	0,21	0,26	0,76
davon noch nicht erdient	1,86	0,87	1,45	4,18
Beträge zurückbehaltener Vergütung aus Vorjahren¹²				
erdient und ausgezahlt aus Vorjahren	1,14	0,82	0,98	2,94
noch nicht erdient und zurückbehalten aus Vorjahren	4,02	1,09	2,43	7,54
davon gekürzt aufgrund von Leistungsanpassungen	0,00	0,00	0,00	0,00
Neueinstellungsprämien (sign-on / buy-out) 2019				
Risikoträger (FTE)	-	-	-	-
Gesamtbeträge von sign-on- / buy-out- Zahlungen	-	-	-	-

10 Ergänzende Elemente wie nachfolgend: Leistungen für Altersvorsorge belaufen sich auf 0,63 Mio. EUR. Vergütung klassifiziert nach Institutsvergütung in fixe bzw. variable Vergütung beläuft sich in 2019 auf 0,054 Mio. EUR bzw. 0,09 Mio. EUR, wobei der zuletzt genannte Betrag bspw. ausgezahlte Vergütungskomponenten für jetzige Risikoträger aus nicht-Risikoträger-Zeiträumen enthält. Zur Wahrung der Vertraulichkeit und aus Gründen des Datenschutzes werden die Daten aggregiert und gerundet dargestellt.

11 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).

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

Abfindungszahlungen 2019¹³

gewährt				
- Risikoträger (FTE)	-	-	-	-
- Gesamtbeträge an Abfindungszahlungen	-	-	-	-
- höchster gewährter Betrag an eine Einzelperson	-	-	-	-
ausgezahlt				
- Risikoträger (FTE)	-	-	-	1,0
- Gesamtbeträge an Abfindungszahlungen	-	-	-	0,62

Tabelle 3: Zusammengefasste Vergütungsinformationen nach Geschäftsleitung und Risikoträgern.

4.4. Informationen zu Risikoträgern mit einem besonders hohen Einkommen

Nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR erfolgt eine Offenlegung von Risikoträgern mit einem Einkommen von mehr als einer Mio. EUR ("High Earner") für ein Geschäftsjahr stufenweise in Schritten von 500.000 EUR. Für das Geschäftsjahr 2019 vergütete die Eurex Clearing AG einen Mitarbeiter in der Stufe zwischen 2,0 bis 2,5 Mio. EUR.

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