



DEUTSCHE BÖRSE  
GROUP

[www.deutsche-boerse.com](http://www.deutsche-boerse.com)

# Finanzbericht 2016

Auszug: Vergütungsbericht



## Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand der Deutsche Börse AG und beschreibt Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung. Des Weiteren werden die Grundsätze und die Höhe der Aufsichtsratsvergütung beschrieben. Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts und folgt den Anforderungen des Handelsgesetzbuches (HGB) bzw. der International Financial Reporting Standards (IFRS) und des Deutschen Rechnungslegungs Standards (DRS) 17. Zudem entspricht er nahezu vollständig den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK); für Details hierzu siehe die [Erklärung zur Unternehmensführung](#). Der Vergütungsbericht gliedert sich in zwei Teile:

1. Vergütungssystem und Gesamtbezüge für den Vorstand
2. Aufsichtsratsvergütung

### Vergütungssystem und Gesamtbezüge für den Vorstand

#### Grundlagen und Ziele

Mit Wirkung zum 1. Januar 2016 hat der Aufsichtsrat ein neues System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen. Die Hauptversammlung billigte dieses System am 11. Mai 2016 gemäß § 120 Abs. 4 Aktiengesetz (AktG).

Drei zentrale Leitlinien bilden die Grundlage für das neue Vergütungssystem: Erstens legen eine ausgeprägte Performance-Orientierung und hohe Leistungsdifferenzierung durch ambitionierte interne und externe Zielsetzungen den Fokus auf das überdurchschnittliche Wachstum des Unternehmens. Zweitens vermeiden mehrjährige Bemessungsgrundlagen, Nachhaltigkeitskomponenten und zeitlich gestreckte Auszahlungen Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken. Drittens zielt das Vergütungssystem auf eine starke Aktienkultur ab und trägt so zur Angleichung der Interessen von Aktionären, Management und weiterer Stakeholder bei.

Die Vergütung des Vorstands wird vom gesamten Aufsichtsrat festgelegt, wobei der Personalausschuss die Entscheidung des Aufsichtsrats vorbereitet. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig – spätestens alle zwei Jahre – die Angemessenheit der Vorstandsvergütung. Er berücksichtigt dabei auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt sowie die zeitliche Entwicklung der verschiedenen Gehaltsstufen. Das Vergütungssystem gilt für alle Mitglieder des Vorstands gleichermaßen.

## Struktur und Vergütungskomponenten

Das System der Vergütung für die Vorstandsmitglieder besteht aus vier Komponenten:

- erfolgsunabhängige Grundvergütung
- erfolgsabhängige Vergütungskomponenten
- Nebenleistungen
- Pensions- und Versorgungszusagen

### Zusammensetzung der Gesamtzielvergütung

Jährliche Auszahlung		Langfristige Anreizkomponenten (3–5 Jahre)			Pensions- und Versorgungszusagen	Vertragliche Nebenleistungen
30%	45%		25%			
Erfolgsunabhängige Grundvergütung	Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten			Performance Shares		
	Performance-Bonus		Aktionen			
	Baranteil					

% = Anteil an der Gesamtzielvergütung

■ Erfolgsunabhängige Komponente (Barvergütung)

■ Erfolgsabhängige Komponente (Barvergütung)

■ Erfolgsabhängige Komponente (aktienbasierte Vergütung)

Zudem gelten Aktienhaltevorschriften (sog. Share Ownership Guidelines), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, für die Dauer ihrer Bestellung einen substantiellen Betrag in Aktien der Deutsche Börse AG zu halten.

Der Vorstandsvorsitzende nimmt ferner an einem durch den Aufsichtsrat im Jahr 2015 beschlossenen Co-Performance Investment Plan teil.

Für noch ausstehende Tranchen des bisherigen Aktiantienprogramms (ATP) für Mitglieder des Vorstands wurde der endgültige Betrag der Aktiantieme zum 31. Dezember 2015 ermittelt und das Programm über ein Auszahlungsverfahren vorzeitig beendet.

Die einzelnen Komponenten der Vorstandsvergütung werden im Folgenden detailliert beschrieben.

### **Erfolgsunabhängige Grundvergütung**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein festes Grundgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Diese erfolgsunabhängige Vergütung umfasst ca. 30 Prozent der Gesamtzielvergütung eines Jahres.

### **Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten**

Die erfolgsabhängige Vergütung umfasst ca. 70 Prozent der Gesamtzielvergütung eines Jahres. Sie gliedert sich in einen Performance-Bonus sowie Performance-Aktien (Performance Shares).

#### **Performance-Bonus**

Der Performance-Bonus wird auf Basis des Performance Bonus Plan (PBP) bewertet. Er beträgt rund zwei Drittel der erfolgsabhängigen Vergütung und ca. 45 Prozent der Gesamtzielvergütung. Der Performance-Bonus besteht zu gleichen Teilen aus einem aktienbasierten Anteil (aktienbasierter Performance-Bonus) und aus einem Baranteil.

#### **Performance Shares**

Die Performance Shares werden im Rahmen des sog. Performance Share Plan (PSP) bewertet und zugeteilt. Sie berücksichtigen die Wertentwicklung der Deutsche Börse-Aktie über einen fünfjährigen Performance-Zeitraum (sog. Vesting Period), weshalb der Auszahlungszeitpunkt ausgehend vom Berichtsjahr in der Zukunft liegt. Die Performance Shares betragen ein Drittel der erfolgsabhängigen Vergütung und ca. 25 Prozent der Gesamtzielvergütung.

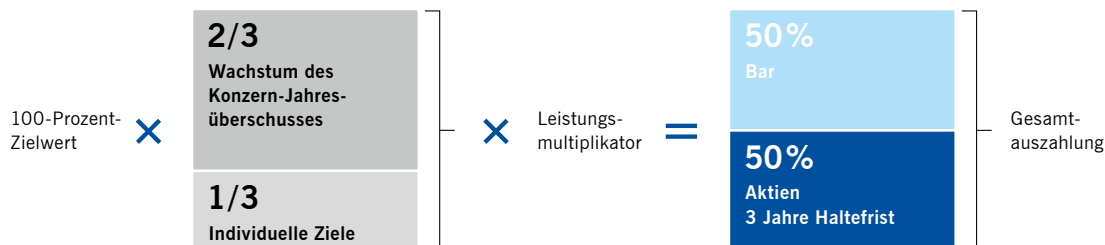
Im Folgenden werden die Kriterien beschrieben, anhand derer der Aufsichtsrat die Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder bewertet. Sie bilden die Grundlage für die Ermittlung der Höhe des jeweiligen Performance-Bonus wie auch für Anzahl und Wert der Performance Shares.

#### **Grundlagen des PBP und Bewertung der Zielerreichung für den Performance-Bonus**

Die Zielerreichung für den Performance-Bonus wird auf Basis des PBP über ein Geschäftsjahr ermittelt. Das zugrunde liegende Bewertungsverfahren basiert auf zwei Komponenten: Zu zwei Dritteln berücksichtigt es das Wachstum des Periodenüberschusses, der den Anteilseignern der Deutsche Börse AG für das entsprechende Vergütungsjahr zuzuordnen ist, (im Folgenden Konzern-Jahresüberschuss) und zu einem Drittel die individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder.

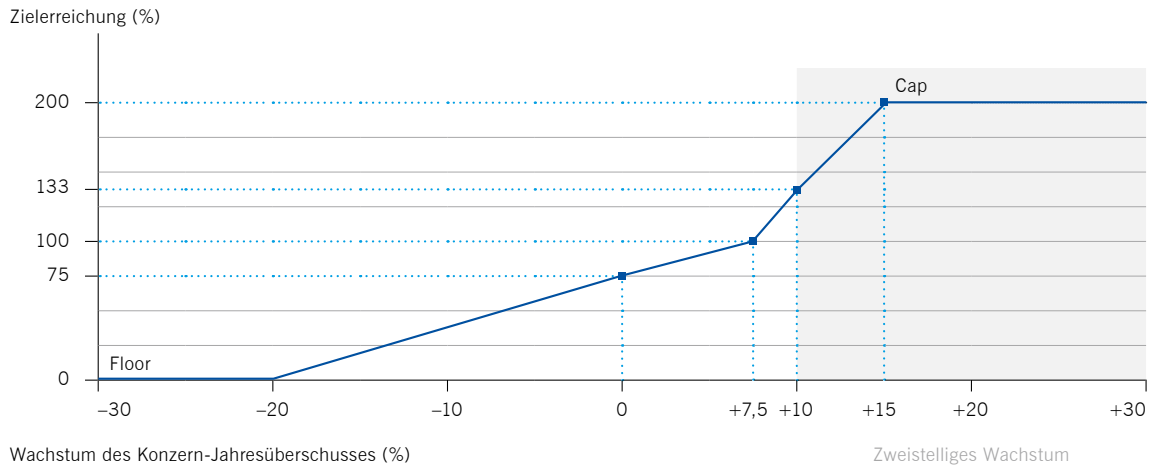
Hat der Aufsichtsrat die Gesamtzielerreichung aus diesen beiden Komponenten ermittelt, kann er sie abschließend bewerten und mittels eines Leistungsmultiplikators individuell, aber auch für den Vorstand als Ganzes anpassen. Der gesamte Performance-Bonus wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzern-Jahresabschlusses der Deutsche Börse AG folgt, in bar ausgezahlt. Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, 50 Prozent der Gesamtauszahlung nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren und diese für mindestens drei Jahre zu halten.

## Übersicht über den Performance-Bonus

**Bewertung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses**

Das Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses ergibt sich budgetunabhängig durch den Vergleich des Konzern-Jahresüberschusses des Vergütungsjahres mit demjenigen des Vorjahres. Die Zielerreichung kann zwischen 0 und 200 Prozent betragen: Ein Rückgang des Konzern-Jahresüberschusses von 20 Prozent und mehr entspricht einer Zielerreichung von 0 Prozent (sog. Floor). Ein stabiler, d. h. dem Vorjahr gegenüber unveränderter Konzern-Jahresüberschuss bedeutet eine Zielerreichung von 75 Prozent. Eine Zunahme des Konzern-Jahresüberschusses in Höhe von 7,5 Prozent kommt einer Zielerreichung von 100 Prozent gleich. Ein Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses von 15 Prozent und mehr entspricht einer Zielerreichung von 200 Prozent (sog. Cap). Somit wird ein Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses im Bereich zwischen 7,5 und 15 Prozent aufgrund einer steiler ansteigenden Zielerreichungskurve stärker incentiviert ([☞ Grafik „Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für den Performance-Bonus“](#)).

Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für den Performance-Bonus



**Bewertung der individuellen Zielerreichung**

Die individuellen Erfolgsziele legt der Aufsichtsrat zum Anfang eines Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied fest. Sie berücksichtigen generelle Ziele bezogen auf die Unternehmensstrategie sowie Ziele mit besonderer Bedeutung für die einzelnen Vorstandsbereiche (z. B. bezogen auf Finanzkennzahlen, Kunden, Mitarbeiter, Kontrollsysteme). Nach Abschluss des jeweiligen Vergütungsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied. Wie für den Zielerreichungsgrad im Hinblick auf das Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses sind auch in Bezug auf die individuellen Ziele eine Untergrenze von 0 Prozent und eine Obergrenze von 200 Prozent definiert.

### **Festlegung des Leistungsmultiplikators**

Der Leistungsmultiplikator für den Performance-Bonus ermöglicht dem Aufsichtsrat, beispielsweise bei Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen den Grad der Verwässerung des Eigenkapitals oder das Erreichen qualitativer oder quantitativer Ziele (v. a. Integrationskennzahlen) in die abschließende Bewertung der Gesamtzielerreichung einfließen zu lassen. Der Leistungsmultiplikator liegt zwischen mind. 0,8 und max. 1,2 und wird mit dem Leistungsergebnis des Performance-Bonus unter Berücksichtigung der Obergrenze von 200 Prozent multipliziert.

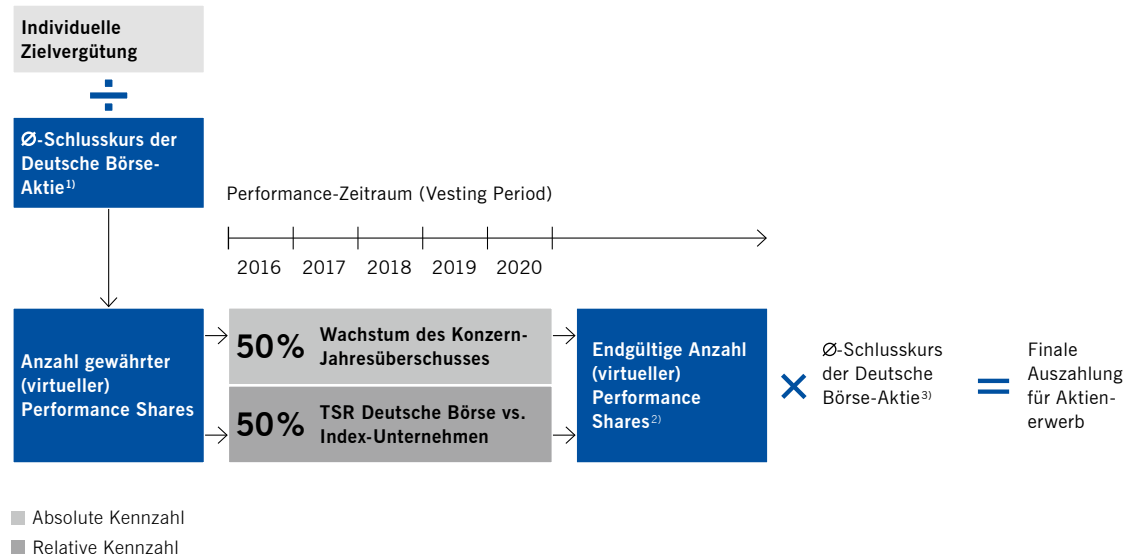
### **Grundlagen des PSP und Bewertung der Zielerreichung für die Performance Shares**

Der PSP stellt jedem Vorstandsmitglied zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine Anzahl von sog. Performance Shares in Aussicht. Die Anzahl dieser anfänglichen (virtuellen) Performance Shares wird ermittelt, indem der Eurobetrag der jeweiligen individuellen Zielvergütung durch den durchschnittlichen Xetra®-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie im letzten Kalendermonat vor Beginn der Performance-Periode (Zeitwert der Performance Shares) dividiert wird. Ein Anspruch auf Zuteilung virtueller Performance Shares entsteht erst mit Ablauf des fünfjährigen Performance-Zeitraums (Vesting Period). Die Zielerreichung in Bezug auf die Performance Shares wird anhand zweier Komponenten bewertet: zum einen auf Basis des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses über fünf Jahre und zum anderen anhand der Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zum TSR des branchenspezifischen Index STOXX® Europe 600 Financials im gleichen Zeitraum. Die endgültige Anzahl der virtuellen Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie im letzten Kalendermonat vor Ende der Vesting Period multipliziert. Diese Multiplikation ergibt den Auszahlungsbetrag für den Erwerb der handelbaren Aktien (unter Berücksichtigung der während der Vesting Period pro Aktie gezahlten Dividenden). Die Auszahlung erfolgt spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzern-Jahresabschlusses der Deutsche Börse AG nach Ende der jeweiligen Vesting Period folgt. Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, den Auszahlungsbetrag nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren.

Der PSP ist somit in zweifacher Hinsicht variabel:

- Die erste Variable ist die Anzahl der Performance Shares. Sie ergibt sich aus der Entwicklung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses und des TSR der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zum TSR des Referenzindex jeweils über fünf Jahre. Dabei ist die maximale Anzahl der Performance Shares auf 250 Prozent der Performance Shares, die zu Beginn der Vesting Period ermittelt wurden, begrenzt.
- Die zweite Variable stellt die Entwicklung des Aktienkurses und der Dividende im Verlauf der Vesting Period dar. Der Aktienkurs ist dabei nicht begrenzt.

## Grundlagen des Performance Share Plan (PSP)



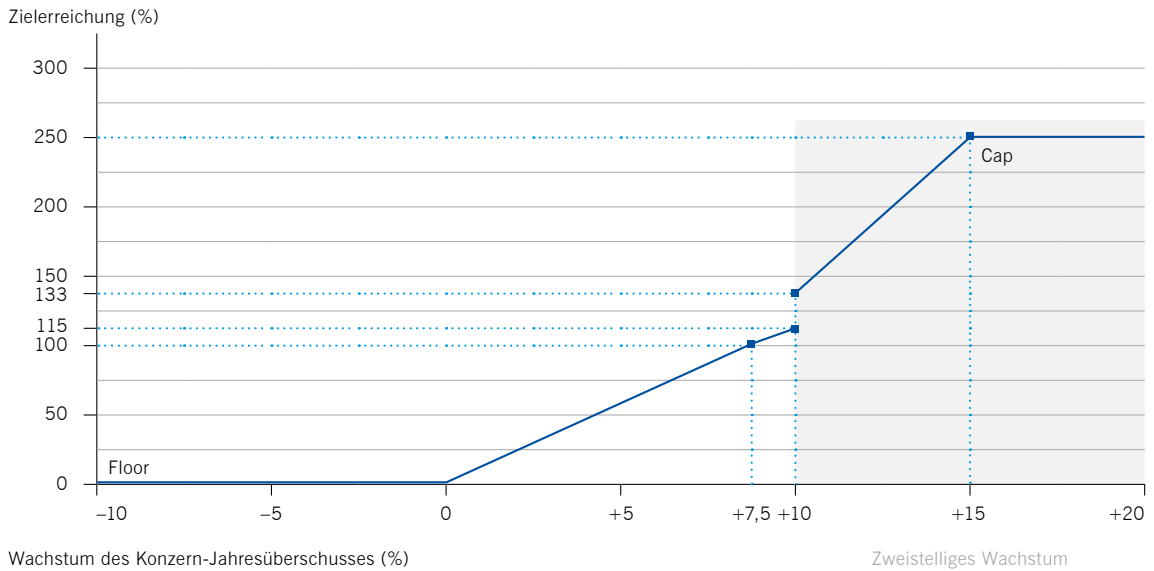
- 1) Im letzten Kalendermonat vor Beginn der Vesting Period
- 2) Kappung bei 250 Prozent der gewährten Anzahl
- 3) Im letzten Kalendermonat der Vesting Period, inklusive der Dividenden über die gesamte Vesting Period

### Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares

Innerhalb der Performance-Periode von fünf Jahren bestimmt der Aufsichtsrat nach jedem Geschäftsjahr den Zielerreichungsgrad für das Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses und legt ihn für die Vorstandsmitglieder entsprechend fest. Der Zielerreichungsgrad am Ende des jeweiligen Performance-Zeitraums ist die Summe der über die fünf Jahre erreichten jährlichen Zielerreichungsgrade, dividiert durch fünf. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent und 250 Prozent betragen. Verringert sich der Konzern-Jahresüberschuss oder bleibt er gegenüber demjenigen des Vorjahres konstant, entspricht das einer Zielerreichung von 0 Prozent (Floor). Ein Anstieg des Konzern-Jahresüberschusses von 7,5 Prozent bedeutet eine Zielerreichung von 100 Prozent. Eine Zunahme von 15 Prozent und mehr entspricht einer Zielerreichung von 250 Prozent (Cap). Die Vorstandsmitglieder erhalten damit einen zusätzlichen Anreiz, ein zweistelliges Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses anzustreben, denn im Bereich zwischen 10 und 15 Prozent steigt ihr Zielerreichungsgrad deutlicher an als im einstelligen Wachstumsbereich des Konzern-Jahresüberschusses ([☒ Grafik „Bewertung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares“](#)).

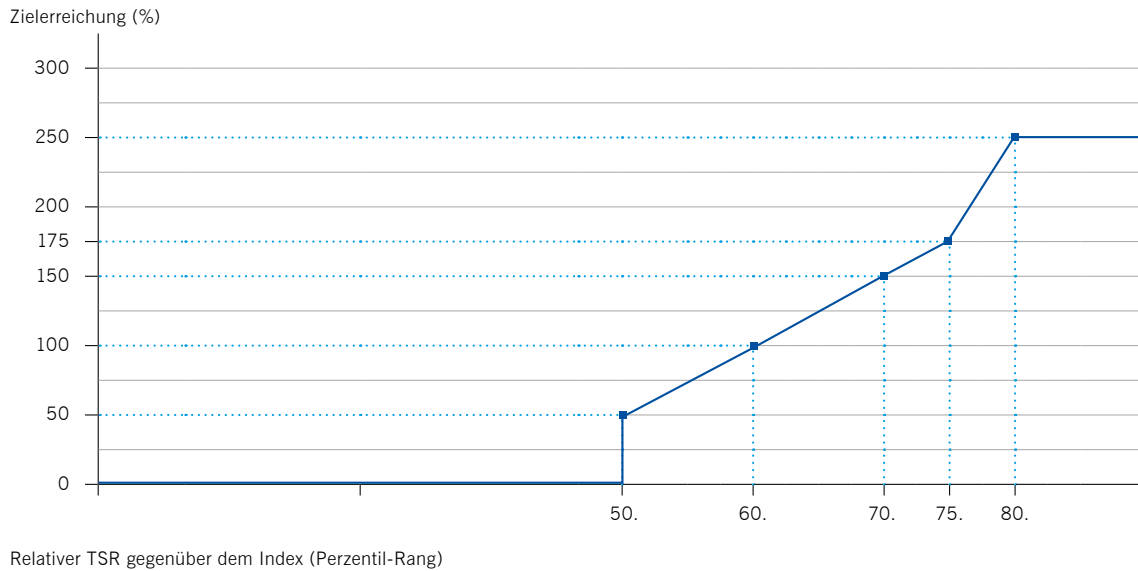


## Bewertung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares

**Bewertung der TSR-Performance der Deutsche Börse-Aktie**

Die TSR-Performance der Deutsche Börse-Aktie ergibt sich aus der Positionierung (Ranking) der Deutsche Börse AG im Vergleich zu den im STOXX Europe 600 Financials Index enthaltenen Unternehmen. Die mögliche Zielerreichung der Vorstandsmitglieder reicht von 0 Prozent (Floor) bis max. 250 Prozent (Cap): Eine Zielerreichung von 0 Prozent wird angesetzt, sollte der relative TSR der Deutsche Börse AG über fünf Jahre nicht besser als derjenige von mind. der Hälfte der Unternehmen im Index sein, d. h. unterhalb des Median liegen. Die Zielerreichung beträgt 100 Prozent, wenn sich der TSR der Deutsche Börse AG besser als der TSR von 60 Prozent der im Index enthaltenen Unternehmen entwickelt hat. Entwickelt sich der TSR der Deutsche Börse AG besser als derjenige von mind. 75 Prozent der im Index vertretenen Unternehmen, beträgt die Zielerreichung 175 Prozent. Die Kappungsgrenze (Cap) von 250 Prozent bei der Zielerreichung wird erreicht, wenn der TSR der Deutsche Börse AG den TSR der besten 20 Prozent der Unternehmen im Index erreicht oder diesen übertrifft (anders ausgedrückt: am 80sten Perzentil des Index oder darüber liegt). Siehe hierzu auch die [Grafik „Bewertung des Total Shareholder Return \(TSR\) der Deutsche Börse-Aktie für die Performance Shares“](#).

Bewertung des Total Shareholder Return (TSR) der Deutsche Börse-Aktie für die Performance Shares



Die erfolgsabhängige Vergütung des Vorstands ist größtenteils aktienbasiert. Zudem wird sie überwiegend auf Basis einer langfristigen Performance-Entwicklung errechnet, indem verschiedene Zielkriterien über fünf Jahre (Performance Shares) bzw. über vier Jahre (aktienbasierter Performance-Bonus: jährliche Auszahlung und dreijährige Haltefrist für zu investierende Aktien) bewertet werden, siehe hierzu auch die [Grafik „Grundvergütung sowie jährliche und langfristige Anreizkomponenten“](#). Der Baranteil des Performance-Bonus (jährliche Auszahlung) ist das einzige kurzfristige Element der variablen Vergütung.

## Grundvergütung sowie jährliche und langfristige Anreizkomponenten



% = Anteil an der Gesamtzielvergütung

■ Erfolgsabhängige Komponente (aktienbasierte Vergütung)

■ Erfolgsabhängige Komponente (Barvergütung)

■ Erfolgsunabhängige Komponente (Barvergütung)

1) Die Aktienkursentwicklung ist nicht begrenzt.

### Vertragliche Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands stehen vertragliche Nebenleistungen zu. Diese umfassen die Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung, wobei der aus der privaten Nutzung entstandene geldwerte Vorteil durch das Vorstandsmitglied zu versteuern ist. Weiterhin erhalten die Vorstandsmitglieder steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung. Die Gesellschaft schloss ferner Versicherungen für sie ab, so eine Unfallversicherung sowie eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung).

### Pensions- und Versorgungszusagen

#### Altersruhegeld

Herr Kengeter, Herr Pottmeyer und Herr Tessler haben mit Erreichen des 60. Lebensjahres, Frau Stars mit Erreichen des 62. sowie Herr Preuß mit Erreichen des 63. Lebensjahres Anspruch auf ein Altersruhegeld, sofern das jeweilige Vorstandsmitglied zu diesem Zeitpunkt nicht mehr in Diensten der Deutsche Börse AG steht. Das dem Altersruhegeld zugrunde liegende ruhegeldfähige Einkommen wird grundsätzlich vom Aufsichtsrat überprüft und festgelegt. Es sind zwei verschiedene Ruhegeldsysteme für die Mitglieder des Vorstands zu unterscheiden: Vorstandsmitglieder, die vor dem 1. Januar 2009 erstmalig bestellt wurden, erhalten ein leistungsorientiertes Ruhegeld (Defined Benefit). Vorstandsmitglieder, die nach diesem Zeitpunkt erstmalig bestellt wurden, erhalten ein beitragsorientiertes Ruhegeld (Defined Contribution). Das ruhegeldfähige Einkommen und die Barwerte der bestehenden Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember 2016 sind in der [Tabelle „Altersversorgung“](#) dargestellt.

**Leistungsorientiertes Ruhegeldsystem:** Mitglieder des Vorstands, auf die das leistungsorientierte Ruhegeldsystem zutrifft, erhalten nach Erreichen der vertraglich vereinbarten Altersgrenze einen bestimmten Prozentsatz (Versorgungssatz) ihres individuellen ruhegeldfähigen Einkommens als Altersruhegeld ausbezahlt. Voraussetzung dafür ist, dass das jeweilige Vorstandsmitglied mind. drei Jahre im Amt war und mind. einmal wiederbestellt wurde. Das ruhegeldfähige Einkommen wird vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Der Versorgungssatz betrug zu Beginn der Amtszeit 30 Prozent und erhöhte sich mit jeder Wiederbestellung um 5 Prozentpunkte bis auf max. 50 Prozent. Für Herrn Preuß und Herrn Tessler gelten die Regelungen des leistungsorientierten Ruhegeldsystems.

**Beitragsorientiertes Ruhegeldsystem:** Für Mitglieder des Vorstands, auf die das beitragsorientierte Ruhegeldsystem zutrifft, stellt die Gesellschaft in jedem Kalenderjahr der Vorstandstätigkeit einen jährlichen Versorgungsbeitrag in Form eines Kapitalbausteins zur Verfügung. Dieser Versorgungsbeitrag ergibt sich aus der Anwendung eines individuellen Versorgungssatzes auf das ruhegeldfähige Einkommen. Wie im leistungsorientierten Ruhegeldsystem wird das ruhegeldfähige Einkommen vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Die so ermittelten jährlichen Kapitalbausteine werden mit 3 Prozent jährlich verzinst. Für Herrn Kengeter, Herrn Pottmeyer und Frau Stars gelten die Regelungen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems.

#### **Vorgezogenes Ruhegeld**

Vorstandsmitglieder, die über ein leistungsorientiertes Ruhegeld verfügen, haben Anspruch auf ein vorgezogenes Ruhegeld, sofern die Gesellschaft ihren Vorstandsvertrag nicht verlängert – es sei denn, hierfür liegen Gründe vor, die das Vorstandsmitglied zu verantworten hat oder die eine fristlose Kündigung des Vorstandsvertrags rechtfertigen würden. Die Höhe des vorgezogenen Ruhegeldes ergibt sich, wie beim Altersruhegeld, aus der Anwendung des erreichten Versorgungssatzes auf das jeweilige ruhegeldfähige Einkommen. Voraussetzung ist ebenfalls eine mind. dreijährige Vorstandstätigkeit und mind. eine Wiederbestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Vorstandsmitglieder, die über ein beitragsorientiertes Ruhegeld verfügen, erhalten kein vorgezogenes Ruhegeld.

#### **Leistungen im Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod**

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig wird, hat die Gesellschaft das Recht, dieses Vorstandsmitglied in den Ruhestand zu versetzen. Eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied länger als sechs Monate außer Stande ist, seiner Tätigkeit nachzugehen und eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit innerhalb weiterer sechs Monate nicht zu erwarten ist. Vorstandsmitglieder, auf die das leistungsorientierte Ruhegeldsystem zutrifft, erhalten in diesem Fall den Betrag, der sich aus der Anwendung des erreichten Versorgungssatzes auf das jeweilige ruhegeldfähige Einkommen ergibt. Vorstandsmitglieder mit einem beitragsorientierten Ruhegeldsystem erhalten das bei Eintritt des Versorgungsfalles bereits erworbene Versorgungskapital, das sich um einen Zurechnungsbetrag erhöht. Dieser Zurechnungsbetrag entspricht dem vollen jährlichen Versorgungsbeitrag, der im Jahr des Ausscheidens fällig gewesen wäre, multipliziert mit der Anzahl der Jahre, die zwischen dem Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles und dem Erreichen des 60., 62. bzw. 63. Lebensjahres liegen.

Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied stirbt, erhalten der verwitwete Ehepartner 60 Prozent und jedes versorgungsberechtigte Kind 10 Prozent (Vollwaisen: 25 Prozent) des oben genannten Betrags, max. jedoch 100 Prozent des Versorgungsbeitrags.

### **Übergangszahlungen**

Die leistungsorientierten Ruhegeldvereinbarungen der Vorstandsmitglieder sehen für den Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit zusätzlich zu den oben genannten Leistungen eine Übergangszahlung vor. Die Höhe dieser Zahlung entspricht der Höhe des Zielwertes der variablen Vergütung (Bar- und Aktiantieme) in dem Jahr, in dem der Versorgungsfall eintritt. Sie wird in zwei Tranchen in den beiden Folgejahren ausbezahlt. Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds erhält dessen verwitweter Ehepartner 60 Prozent der Übergangszahlung.

### **Abfindungen**

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne triftigen Grund dürfen etwaige an das Vorstandsmitglied geleistete Zahlungen nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten und gleichzeitig den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap). Maßgeblich für die Berechnung dieser Zahlung ist die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch die voraussichtliche Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahres. Der Aufsichtsrat kann in außerordentlichen, begründeten Fällen diese Obergrenze überschreiten. Gewährte Performance Shares verfallen, sollte ein wichtiger Grund zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft bestehen oder sollte ein Vorstandsmitglied sein Mandat ohne wichtigen Grund oder ohne einvernehmliche Regelung vor Ablauf der Performance-Periode niederlegen.

### **Kontrollwechsel (Change of Control)**

Sofern ein Vorstandsmitglied im Falle eines Kontrollwechsels innerhalb von sechs Monaten abberufen wird, hat es Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. in Höhe des Wertes der Restlaufzeit seines Dienstvertrags, sofern diese weniger als zwei Jahre beträgt. Dieser Anspruch kann auf 150 Prozent der Abfindung erhöht werden. Sofern das Vorstandsmitglied innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt des Kontrollwechsels sein Amt mit der Begründung niederlegt, dass seine Stellung als Vorstandsmitglied durch den Kontrollwechsel erheblich beeinträchtigt wird, liegt es im Ermessen des Aufsichtsrats, ob eine Abfindung in der oben genannten Höhe gewährt wird. Im Falle eines Kontrollwechsels enden sämtliche laufende Performance-Perioden mit dem Tag der Beendigung des Dienstvertrags. Die entsprechenden Performance Shares werden vorzeitig abgerechnet.

### **Richtlinien zum Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines)**

Die Share Ownership Guidelines verpflichten die Mitglieder des Vorstands dazu, während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand ein Vielfaches ihrer durchschnittlichen Grundvergütung dauerhaft in Deutsche Börse-Aktien zu halten: für den Vorstandsvorsitzenden das 3-Fache, für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und die ordentlichen Vorstandsmitglieder das 2-Fache. Maßgeblich hierfür ist der Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 31. Dezember 2018. Zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines werden Aktien folgender drei Kategorien berücksichtigt: Aktien aus dem Performance-Bonus in der Haltefrist, Aktien aus der Auszahlung der Performance Shares sowie Aktien im Privatbesitz. Die Aktienbestände müssen über drei Jahre hinweg bis zum 31. Dezember 2018 aufgebaut werden.

### **Co-Performance Investment Plan (CPIP)**

Der Vorstandsvorsitzende nimmt an einem durch den Aufsichtsrat im Jahr 2015 beschlossenen Co-Performance Investment Plan teil. Er investierte in dem durch den Co-Performance Investment Plan vorgesehenen Investitionszeitraum im Dezember 2015 aus privaten Mitteln einen Betrag von 4.500.000 € in Aktien der Deutsche Börse AG (Investment Shares), die bis zum Ende des Geschäftsjahres 2019 zu halten sind. Im Gegenzug zum Erwerb der Investment Shares erhielt Herr Kengeter 68.987 Co-Performance-Aktien (Co-Performance Shares) der Gesellschaft. Die Co-Performance Shares unterliegen grundsätzlich denselben Kriterien wie die Performance Shares, die im [Abschnitt „Grundlagen des PSP und Bewertung der Zielerreichung für die Performance Shares“](#) erläutert werden. Die Wertentwicklung bemisst sich also zum einen auf Basis des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses der Deutsche Börse AG und zum anderen anhand der Entwicklung des TSR der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zum TSR des branchenspezifischen Index STOXX Europe 600 Financials.

Die Performance-Periode für die Co-Performance Shares begann am 1. Januar 2015 und endet am 31. Dezember 2019. Ihr Gegenwert wird in drei Schritten ausgezahlt:

- Vorauszahlung auf den Auszahlungsbetrag zum 31. März 2019 (erste Vorauszahlung):  
Die Höhe der ersten Vorauszahlung wird vom Aufsichtsrat festgelegt und soll etwa ein Drittel des voraussichtlichen Auszahlungsbetrags betragen.
- Vorauszahlung auf den Auszahlungsbetrag zum 31. März 2020 (zweite Vorauszahlung):  
Die Höhe der zweiten Vorauszahlung beträgt ein Drittel des ermittelten Auszahlungsbetrags.
- Auszahlung des verbleibenden Auszahlungsbetrags zum 31. März 2021 (Endauszahlung):  
Die Höhe der Endauszahlung ermittelt sich aus dem Auszahlungsbetrag abzüglich der ersten und zweiten Vorauszahlung.

### **Ablösung des bisherigen Aktientantiemeprogramms (ATP)**

Für noch ausstehende Tranchen des bisherigen Aktientantiemeprogramms für Mitglieder des Vorstands wurde der endgültige Betrag der Aktientantieme zum 31. Dezember 2015 ermittelt und im Jahr 2016 ausbezahlt. Dabei wurden die Beträge für die Tranchen 2014 und 2015 mit einer Sperrfrist bis zum 31. Dezember 2016 bzw. 31. Dezember 2017 versehen. Die entsprechenden Beträge waren bzw. sind in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren, sofern nicht Beschränkungen des Übernahmerechts im Hinblick auf den beabsichtigten Zusammenschluss mit der London Stock Exchange Group plc oder sonstige gesetzliche Regelungen dem entgegenstehen.

**Sonstiges****Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Für Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse AG, die am oder nach dem 1. Oktober 2014 bestellt oder wiederbestellt wurden, gilt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Danach ist es dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich untersagt, für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Dienstverhältnisses für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein oder eine Konkurrenzfähigkeit auszuüben. Für die Geltungsdauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine Karenzentschädigung in Höhe von 75 Prozent der zuletzt bezogenen Festvergütung und 75 Prozent der zuletzt bezogenen Barantieme gewährt. Auf die Entschädigung werden Leistungen nach dem Pensionsvertrag angerechnet. Im Übrigen wird anderweitiger Verdienst zu 50 Prozent angerechnet, soweit der anderweitige Verdienst zusammen mit der Entschädigung die zuletzt bezogene Vergütung überschreitet. Die Gesellschaft kann vor Beendigung des Dienstvertrags auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

**Nebentätigkeiten**

Die Übernahme von weiteren Mandaten und Nebentätigkeiten einzelner Vorstandsmitglieder bedarf der Zustimmung des Gesamtvorstands und des Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder – in bestimmten Fällen – des gesamten Aufsichtsrats, der die Erteilung der Zustimmung an den Personalausschuss delegiert hat. Sofern ein Vorstandsmitglied für die Ausübung eines Mandats in einem mit der Deutsche Börse AG verbundenen Unternehmen eine Vergütung erhält, erfolgt eine Anrechnung auf die Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds gegenüber der Deutsche Börse AG.

**Darlehen an Vorstandsmitglieder**

Im Geschäftsjahr 2016 wurden seitens der Gesellschaft keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder des Vorstands gewährt. Darlehen oder Vorschüsse an Vorstandsmitglieder aus früheren Jahren bestehen ebenfalls nicht.

**Zahlungen an ehemalige Mitglieder des Vorstands**

Ehemalige Mitglieder des Vorstands oder ihre Hinterbliebenen erhielten im Berichtsjahr Bezüge in Höhe von 4,5 Mio. € (2015: 2,3 Mio. €). Der versicherungsmathematische Barwert der Pensionsverpflichtungen betrug im Berichtsjahr zum Bilanzstichtag 74,2 Mio. € (2015: 71,8 Mio. €).

## Höhe der Vorstandsvergütung

Die folgenden Tabellen enthalten die monetären Angaben zu den oben dargestellten Komponenten der Vorstandsvergütung für die Geschäftsjahre 2016 und 2015. Die Vergütung je Vorstandsmitglied gemäß den Anforderungen des DCGK Nummer 4.2.5 Absatz 3 finden Sie in den [Tabellen „Gewährte Zuwendungen“](#) und [„Zufluss“](#). Die Angaben gemäß § 314 HGB sind in der Tabelle „Zufluss“ abgebildet.

### Altersversorgung

	Ruhegeld- fähiges Einkommen	Versorgungssatz		Barwert/Defined Benefit Obligation		Aufwand für Pensionen	
		zum	zum	zum	zum	2016	2015
		31.12.2016	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2015	T €	T €
	2016 T €	%	%	T €	T €	T €	T €
<b>Leistungsorientiertes System</b>							
Andreas Preuß	800,0	50,0	50,0	11.241,2	10.082,6	1.331,7	997,3
Jeffrey Tessler	577,8	45,0	40,0	5.550,2	4.756,8	403,8	169,0
<b>Summe</b>	<b>1.377,8</b>			<b>16.791,4</b>	<b>14.839,4</b>	<b>1.735,5</b>	<b>1.166,3</b>
<b>Beitragsorientiertes System</b>							
Carsten Kengeter	1.000,0	40,0	40,0	989,2	449,0	548,2	436,0
Gregor Pottmeyer	500,0	48,0	48,0	2.711,5	2.009,7	279,9	290,0
Hauke Stars	500,0	36,0	36,0	978,8	652,5	209,0	209,3
<b>Summe</b>	<b>2.000,0</b>			<b>4.679,5</b>	<b>3.111,2</b>	<b>1.037,1</b>	<b>935,3</b>



## Gesamtaufwand 2016 für die aktienbasierte Vergütung

(Vorjahreszahlen in Klammern)

	<b>Erfasster Aufwand (Gesamt)</b> T €	<b>Buchwert zum Bilanzstichtag (Gesamt)</b> T €
Carsten Kengeter <sup>1)</sup>	3.011,7 (2.550,2)	4.091,3 (2.550,2)
Andreas Preuß	164,2 (4.095,1)	164,2 (4.578,1)
Gregor Pottmeyer	131,1 (3.422,8)	131,1 (3.887,9)
Hauke Stars	120,9 (2.693,6)	120,9 (3.184,1)
Jeffrey Tessler	130,3 (3.261,8)	130,3 (3.645,4)
<b>Summe<sup>2)</sup></b>	<b>3.558,2</b> <b>(16.023,5)</b>	<b>4.637,8</b> <b>(17.845,7)</b>

1) Enthält den erfassten Aufwand des Co-Performance Investment Plan sowie des Performance Share Plan

2) Die Vorjahreswerte wurden aufgrund des Ausscheidens von Dr. Reto Francioni (ehemaliger Vorstandsvorsitzender) angepasst; daher weichen diese von den im letzten Jahr veröffentlichten Werten ab.

## Anzahl der virtuellen Aktien

		Anzahl der virtuellen Aktien zum Gewährungs- stichtag	Anpassung der An- zahl der virtuellen Aktien seit dem Gewährungsstichtag	Anzahl der virtuellen Aktien zum 31.12.2016
Carsten Kengeter	Tranche 2016	16.593	3.320	19.913
	Tranche 2015 <sup>1)</sup>	84.092	50.437	134.529
	<b>Summe Tranchen 2015 bis 2016</b>			<b>154.442</b>
Andreas Preuß	Tranche 2016	8.952	1.791	10.743
	Tranche 2015	12.693	-12.693	0
	Tranche 2014	14.391	-14.391	0
	<b>Summe Tranchen 2014 bis 2016</b>			<b>10.743</b>
Gregor Pottmeyer	Tranche 2016	7.148	1.430	8.578
	Tranche 2015	10.752	-10.752	0
	Tranche 2014	12.045	-12.045	0
	<b>Summe Tranchen 2014 bis 2016</b>			<b>8.578</b>
Hauke Stars	Tranche 2016	6.595	1.320	7.915
	Tranche 2015	9.706	-9.706	0
	Tranche 2014	9.669	-9.669	0
	<b>Summe Tranchen 2014 bis 2016</b>			<b>7.915</b>
Jeffrey Tessler	Tranche 2016	7.105	1.422	8.527
	Tranche 2015	10.154	-10.154	0
	Tranche 2014	11.512	-11.512	0
	<b>Summe Tranchen 2014 bis 2016</b>			<b>8.527</b>
	<b>Gesamtsumme Tranchen 2014 bis 2016</b>			<b>190.205</b>

1) Enthält 68.987 virtuelle Aktien des Co-Performance Investment Plan

## Gewährte Zuwendungen

Carsten Kengeter  
Vorsitzender (seit 01.06.2015,  
Eintritt zum 04.04.2015)

	2016 T €	2016 (min) T €	2016 (max) T €	2015 T €
Festvergütung	1.500,0	1.500,0	1.500,0	819,7
Nebenleistungen	129,3	129,3	129,3	76,4
<b>Summe</b>	<b>1.629,3</b>	<b>1.629,3</b>	<b>1.629,3</b>	<b>896,1</b>
Einjährige variable Vergütung	1.100,0	0	2.200,0	397,4
variable Barvergütung (individuelle Ziele) <sup>1)</sup>	–	–	–	397,4
Barkomponente Performance-Bonus (50%) <sup>2)</sup>	1.100,0	0	2.200,0	–
Mehrfährige variable Vergütung	2.400,0	0	k. M.	1.614,6
variable Barvergütung (Konzern-Jahresüberschuss-Ziel, dreijährige Laufzeit) <sup>1)</sup>	–	–	–	794,9
ATP (dreijährige Laufzeit) <sup>1)</sup>	–	–	–	819,7
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist) <sup>2)3)</sup>	1.100,0	0	k. M.	–
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit) <sup>2)4)</sup>	1.300,0	0	k. M.	–
<b>Summe</b>	<b>5.129,3</b>	<b>1.629,3</b>	<b>k. M.</b>	<b>2.908,1</b>
Versorgungsaufwand	548,2	548,2	548,2	436,0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.677,5</b>	<b>2.177,5</b>	<b>k. M.</b>	<b>3.344,1</b>

1) Vergütungskomponenten aus dem bis Ende 2015 geltenden Vergütungssystem

2) Vergütungskomponenten aus dem seit 2016 geltenden Vergütungssystem

3) Kappung des Zielerreichungsgrads auf 200 Prozent. Keine Begrenzung der Aktienkursentwicklung, daher keine Maximalangabe (k. M.).

Weitere Informationen hierzu können der [Erklärung zur Unternehmensführung](#) entnommen werden.

4) Kappung der Zielerreichungsgrade Konzern-Jahresüberschuss und Total Shareholder Return sowie der maximalen Anzahl der Performance Shares auf jeweils 250 Prozent. Keine Begrenzung der Aktienkursentwicklung, daher keine Maximalangabe (k. M.). Weitere Informationen hierzu können der [Erklärung zur Unternehmensführung](#) entnommen werden.

Hauke Stars

	2016 T €	2016 (min) T €	2016 (max) T €	2015 T €
Festvergütung	650,0	650,0	650,0	650,0
Nebenleistungen	24,5	24,5	24,5	24,6
<b>Summe</b>	<b>674,5</b>	<b>674,5</b>	<b>674,5</b>	<b>674,6</b>
Einjährige variable Vergütung	516,7	0	1.033,4	300,0
variable Barvergütung (individuelle Ziele) <sup>1)</sup>	–	–	–	300,0
Barkomponente Performance-Bonus (50%) <sup>2)</sup>	516,7	0	1.033,4	–
Mehrfährige variable Vergütung	1.033,4	0	k. M.	1.250,0
variable Barvergütung (Konzern-Jahresüberschuss-Ziel, dreijährige Laufzeit) <sup>1)</sup>	–	–	–	600,0
ATP (dreijährige Laufzeit) <sup>1)</sup>	–	–	–	650,0
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist) <sup>2)3)</sup>	516,7	0	k. M.	–
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit) <sup>2)4)</sup>	516,7	0	k. M.	–
<b>Summe</b>	<b>2.224,6</b>	<b>674,5</b>	<b>k. M.</b>	<b>2.224,6</b>
Versorgungsaufwand	209,0	209,0	209,0	209,3
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.433,6</b>	<b>883,5</b>	<b>k. M.</b>	<b>2.433,9</b>

**Andreas Preuß**

stellv. Vorsitzender

**Gregor Pottmeyer**

	2016 T €	2016 (min) T €	2016 (max) T €	2015 T €	2016 T €	2016 (min) T €	2016 (max) T €	2015 T €
	800,0	800,0	800,0	800,0	720,0	720,0	720,0	720,0
	31,7	31,7	31,7	31,5	28,5	28,5	28,5	28,4
	<b>831,7</b>	<b>831,7</b>	<b>831,7</b>	<b>831,5</b>	<b>748,5</b>	<b>748,5</b>	<b>748,5</b>	<b>748,4</b>
	701,4	0	1.402,8	418,0	560,0	0	1.120,0	320,0
	-	-	-	418,0	-	-	-	320,0
	701,4	0	1.402,8	-	560,0	0	1.120,0	-
	1.402,8	0	k. M.	1.686,1	1.120,0	0	k. M.	1.360,0
	-	-	-	836,0	-	-	-	640,0
	-	-	-	850,1	-	-	-	720,0
	701,4	0	k. M.	-	560,0	0	k. M.	-
	701,4	0	k. M.	-	560,0	0	k. M.	-
	<b>2.935,9</b>	<b>831,7</b>	<b>k. M.</b>	<b>2.935,6</b>	<b>2.428,5</b>	<b>748,5</b>	<b>k. M.</b>	<b>2.428,4</b>
	1.331,7	1.331,7	1.331,7	997,3	279,9	279,9	279,9	290,0
	<b>4.267,6</b>	<b>2.163,4</b>	<b>k. M.</b>	<b>3.932,9</b>	<b>2.708,4</b>	<b>1.028,4</b>	<b>k. M.</b>	<b>2.718,4</b>

**Jeffrey Tessler**

	2016 T €	2016 (min) T €	2016 (max) T €	2015 T €
	761,6	761,6	761,6	761,6
	18,2	18,2	18,2	19,2
	<b>779,8</b>	<b>779,8</b>	<b>779,8</b>	<b>780,8</b>
	556,7	0	1.113,4	330,0
	-	-	-	330,0
	556,7	0	1.113,4	-
	1.113,4	0	k. M.	1.340,0
	-	-	-	660,0
	-	-	-	680,0
	556,7	0	k. M.	-
	556,7	0	k. M.	-
	<b>2.449,9</b>	<b>779,8</b>	<b>k. M.</b>	<b>2.450,8</b>
	403,8	403,8	403,8	169,0
	<b>2.853,7</b>	<b>1.183,6</b>	<b>k. M.</b>	<b>2.619,8</b>

## Zufluss

	Carsten Kengeter Vorsitzender (seit 01.06.2015, Eintritt zum 04.04.2015)		Andreas Preuß stellv. Vorsitzender	
	2016 T €	2015 T €	2016 T €	2015 T €
Festvergütung	1.500,0	819,7	800,0	800,0
Nebenleistungen <sup>2)</sup>	129,3	76,4	31,7	31,5
<b>Summe</b>	<b>1.629,3</b>	<b>896,1</b>	<b>831,7</b>	<b>831,5</b>
Einjährige variable Vergütung	2.200,0	476,9	1.363,0	477,0
variable Barvergütung (individuelle Ziele) <sup>3)</sup>	–	476,9	–	477,0
Barkomponente Performance-Bonus (50%) <sup>4)</sup>	2.200,0	–	1.363,0	–
Mehrfjährige variable Vergütung	3.670,6	953,9	5.941,1	2.047,2
variable Barvergütung (Konzern-Jahresüberschuss-Ziel, dreijährige Laufzeit) <sup>3)</sup>	–	953,9	–	954,0
variable Aktienvergütung (ATP-Tranchen 2013–2015 bzw. 2012) <sup>3)5)</sup>	1.470,6	–	4.578,1	1.093,2
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist) <sup>4)</sup>	2.200,0	–	1.363,0	–
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit) <sup>4)</sup>	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>7.499,9</b>	<b>2.326,9</b>	<b>8.135,8</b>	<b>3.355,7</b>
Versorgungsaufwand	548,2	436,0	1.331,7	997,3
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>8.048,1</b>	<b>2.762,9</b>	<b>9.467,5</b>	<b>4.353,0</b>
zuzüglich ATP-Tranche für das jeweilige Bezugsjahr <sup>6)</sup>	–	819,7	–	850,1
zuzüglich Performance Shares <sup>4)</sup>	1.300,0	–	701,4	–
abzüglich variable Aktienvergütung <sup>3)</sup>	–1.470,6	–	–4.578,1	–1.093,2
abzüglich Versorgungsaufwand	–548,2	–436,0	–1.331,7	–997,3
<b>Gesamtvergütung (§ 314 HGB)</b>	<b>7.329,3</b>	<b>3.146,6</b>	<b>4.259,1</b>	<b>3.112,6</b>
Anzahl der virtuellen Aktien (Stück) <sup>7)</sup>	16.593	15.105 <sup>8)</sup>	8.952	12.693

1) Die Vorjahreswerte wurden aufgrund des Ausscheidens von Dr. Reto Francioni (ehemaliger Vorstandsvorsitzender) angepasst; daher weichen diese von den im letzten Jahr veröffentlichten Werten ab.

2) Die Nebenleistungen (sonstigen Bezüge) umfassen Gehaltsbestandteile wie steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung, Dienstwagenregelungen, Reiseregulungen, Mietzuschuss sowie Steuer- und Rechtsberatungskosten.

3) Vergütungskomponenten aus dem bis Ende 2015 geltenden Vergütungssystem

4) Vergütungskomponenten aus dem seit 2016 geltenden Vergütungssystem

5) Angaben für das Geschäftsjahr 2016 beziehen sich auf die ATP-Tranchen 2013, 2014 und 2015, diejenigen für das Geschäftsjahr 2015 auf die ATP-Tranche 2012.

6) Entspricht dem 100-Prozent-Zielwert für die virtuelle Aktientantieme 2015. Informationen zur Ablösung des ATP sind im [Abschnitt „Ablösung des bisherigen Aktientantiemeprogramms \(ATP\)“](#) beschrieben.

7) Zum Gewährungsstichtag 2016 ergibt sich die Anzahl der für die Performance-Periode in Aussicht gestellten Performance Shares aus der Division des Zielwertes durch den durchschnittlichen Aktienkurs (Xetra®-Schlusskurs) der Deutsche Börse-Aktie im Dezember 2015 (78,35 €).

8) Der durchschnittliche Aktienkurs (Xetra-Schlusskurs) der Deutsche Börse-Aktie zur Ermittlung der virtuellen Aktien betrug 54,27 € im Bemessungszeitraum August bis September 2014.

Gregor Pottmeyer		Hauke Stars		Jeffrey Tessler		Summe	
2016 T €	2015 T €	2016 T €	2015 T €	2016 T €	2015 T €	2016 T €	2015 <sup>1)</sup> T €
720,0	720,0	650,0	650,0	761,6	761,6	4.431,6	3.751,3
28,5	28,4	24,5	24,6	18,2	19,2	232,2	180,1
<b>748,5</b>	<b>748,4</b>	<b>674,5</b>	<b>674,6</b>	<b>779,8</b>	<b>780,8</b>	<b>4.663,8</b>	<b>3.931,4</b>
952,0	359,8	682,0	327,3	851,7	376,6	6.048,7	2.017,6
-	359,8	-	327,3	-	376,6	-	2.017,6
952,0	-	682,0	-	851,7	-	6.048,7	-
4.839,9	1.448,4	3.866,1	722,4	4.497,1	1.617,0	22.814,8	6.788,9
-	719,6	-	654,7	-	753,1	-	4.035,3
3.887,9	728,8	3.184,1	67,7	3.645,4	863,9	16.766,1	2.753,6
952,0	-	682,0	-	851,7	-	6.048,7	-
-	-	-	-	-	-	-	-
<b>6.540,4</b>	<b>2.556,6</b>	<b>5.222,6</b>	<b>1.724,3</b>	<b>6.128,6</b>	<b>2.774,4</b>	<b>33.527,3</b>	<b>12.737,9</b>
279,9	290,0	209,0	209,3	403,8	169,0	2.772,6	2.101,6
<b>6.820,3</b>	<b>2.846,6</b>	<b>5.431,6</b>	<b>1.933,6</b>	<b>6.532,4</b>	<b>2.943,4</b>	<b>36.299,9</b>	<b>14.839,5</b>
-	720,0	-	650,0	-	680,0	-	3.719,8
560,0	-	516,7	-	556,7	-	3.634,8	-
-3.887,9	-728,8	-3.184,1	-67,7	-3.645,4	-863,9	-16.766,1	-2.753,6
-279,9	-290,0	-209,0	-209,3	-403,8	-169,0	-2.772,6	-2.101,6
<b>3.212,5</b>	<b>2.547,8</b>	<b>2.555,2</b>	<b>2.306,6</b>	<b>3.039,9</b>	<b>2.590,5</b>	<b>20.396,0</b>	<b>13.704,1</b>
7.148	10.752	6.595	9.706	7.105	10.154	46.393	58.410

### Aufsichtsratsvergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Jahresvergütung von 70 T €. Die Vergütung des Vorsitzenden liegt bei 170 T €. Die Vergütung für den stellvertretenden Vorsitzenden liegt bei 105 T €. Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten zusätzlich für jedes Amt in einem Ausschuss eine weitere feste jährliche Vergütung von 30 T €. Im Falle eines Amtes im Prüfungsausschuss beträgt diese Vergütung 35 T €. Die Vergütung von Ausschussvorsitzenden erhöht sich auf 40 T €, die des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses auf 60 T €. Gehört ein Aufsichtsratsmitglied mehreren Aufsichtsratsausschüssen an, so wird nur die Tätigkeit in max. zwei Aufsichtsratsausschüssen vergütet. Dabei wird die Vergütung für die Arbeit in den beiden Ausschüssen mit der jeweils höchsten Vergütung gewährt. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils eines Geschäftsjahres angehören, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Mitgliedschaft im entsprechenden Geschäftsjahr ein Zwölftel der festen Jahresvergütung und ggf. der Vergütung ihrer Ausschusstätigkeit.

Mit der Hauptversammlung am 11. Mai 2016 wurde ein Sitzungsgeld eingeführt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jede Sitzung des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse, in der sie persönlich als Mitglied oder Gast anwesend sind, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1 T €. Für mehrere Sitzungen, die an einem oder an aufeinander folgenden Tagen stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gewährt.

### Vergütungen für Beratungs- und Vermittlungsleistungen für Mitglieder des Aufsichtsrats

Im Berichtsjahr bestanden keine Verträge über Beratungs- und Vermittlungsleistungen mit Mitgliedern des Aufsichtsrats der Deutsche Börse AG oder Unternehmen, die Mitglieder des Aufsichtsrats beschäftigen oder an denen Mitglieder des Aufsichtsrats beteiligt waren.

Aufsichtsratsvergütung<sup>1)</sup>

	2016	2015	2016 <sup>2)</sup> T €	2015 T €
Dr. Joachim Faber (Vorsitzender)	ganzjährig	ganzjährig	257,0	250,0
Richard Berliand (stellv. Vorsitzender ab 13.05.2015)	ganzjährig	ganzjährig	190,0	175,8
Prof. Dr. Dr. Ann-Kristin Achleitner <sup>3)</sup>	11.05.–31.12.	–	89,7	–
Irmtraud Busch <sup>4)</sup>	–	01.01.–13.05.	–	41,7
Karl-Heinz Flöther	ganzjährig	ganzjährig	142,0	137,1
Marion Fornoff	ganzjährig	ganzjährig	107,0	100,0
Hans-Peter Gabe	ganzjährig	ganzjährig	106,0	100,0
Richard M. Hayden <sup>4)</sup>	–	01.01.–13.05.	–	54,2
Craig Heimark	ganzjährig	ganzjährig	103,0	116,7
David Krell <sup>4)</sup>	–	01.01.–13.05.	–	41,7
Dr. Monica Mächler	ganzjährig	ganzjährig	140,0	125,8
Friedrich Merz <sup>4)</sup>	–	01.01.–13.05.	–	56,3
Thomas Neißer <sup>4)</sup>	–	01.01.–13.05.	–	41,7
Heinz-Joachim Neubürger †	–	01.01.–05.02.	–	22,5
Gerhard Roggemann (stellv. Vorsitzender bis 13.05.2015) <sup>5)</sup>	01.01.–11.05.	ganzjährig	54,2	144,6
Dr. Erhard Schipporeit	ganzjährig	ganzjährig	166,0	166,7
Jutta Stuhlfauth	ganzjährig	ganzjährig	135,0	120,0
Martin Ulrici <sup>4)</sup>	–	01.01.–13.05.	–	41,7
Johannes Witt	ganzjährig	ganzjährig	143,0	137,5
Amy Yip <sup>6)</sup>	ganzjährig	13.05.–31.12.	132,0	86,7
<b>Summe</b>			<b>1.764,9</b>	<b>1.960,7</b>

1) Der Empfänger der Vergütung wird individuell durch die Mitglieder des Aufsichtsrats festgelegt.

2) Vergütung inklusive des individuellen Sitzungsgeldes

3) Zum 11. Mai 2016 in den Aufsichtsrat gewählt

4) Am 13. Mai 2015 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden

5) Am 11. Mai 2016 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden

6) Zum 13. Mai 2015 in den Aufsichtsrat gewählt



## Impressum

### Herausgeber

Deutsche Börse AG  
60485 Frankfurt am Main  
www.deutsche-boerse.com

### Konzept und Gestaltung

Lesmo GmbH & Co. KG, Düsseldorf  
Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main

### Fotografie

Thorsten Jansen (Titel, Porträt Joachim Faber)  
Jörg Baumann (Vorstand)  
Laurence Chaperon (Porträt Carsten Kengeter)

### Redaktionssystem

Zusammengefasster Lagebericht, Konzernabschluss und -anhang  
inhouse produziert mit firesys und SmartNotes

### Druck

Kunst- und Werbedruck, Bad Oeynhausen

### Veröffentlichungstermin

21. März 2017

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung  
des Herausgebers

Allen Kollegen und Beteiligten außerhalb des Unternehmens, die  
an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben, sei für die  
freundliche Unterstützung gedankt.

### Publikationsservice

Das Annual 2016 und der Finanzbericht 2016 der Gruppe  
Deutsche Börse liegen jeweils in deutscher und englischer  
Sprache vor.

### Bestellnummern

1000-4701 (deutsches Annual)  
1000-4702 (deutscher Finanzbericht)  
1010-4703 (englisches Annual)  
1010-4704 (englischer Finanzbericht)

Sie erhalten den Unternehmensbericht 2016 ...

als pdf, html-Version und in einer Dokumenten-App im Internet:

[www.deutsche-boerse.com/geschaeftsbericht](http://www.deutsche-boerse.com/geschaeftsbericht)



als gedruckte Version bei der Publications-Hotline der Gruppe  
Deutsche Börse:

Telefon +49-(0) 69-2 11-1 15 10

Fax +49-(0) 69-2 11-1 15 11

## Kontakt

### Investor Relations

E-Mail [ir@deutsche-boerse.com](mailto:ir@deutsche-boerse.com)

Telefon +49-(0) 69-2 11-1 16 70

Fax +49-(0) 69-2 11-1 46 08

[www.deutsche-boerse.com/ir](http://www.deutsche-boerse.com/ir)

### Group Sustainability

E-Mail [group-sustainability@deutsche-boerse.com](mailto:group-sustainability@deutsche-boerse.com)

Telefon +49-(0) 69-2 11-1 42 26

Fax +49-(0) 69-2 11-61 42 26

[www.deutsche-boerse.com/nachhaltigkeit](http://www.deutsche-boerse.com/nachhaltigkeit)

### Group Marketing

E-Mail [corporate.report@deutsche-boerse.com](mailto:corporate.report@deutsche-boerse.com)

Telefon +49-(0) 69-2 11-1 49 84

Fax +49-(0) 69-2 11-61 49 84

## Markenverzeichnis

C7®, DAX®, Deutsche Börse Venture Network®, Eurex®, Eurex  
Bonds®, Eurex Repo®, FWB®, GC Pooling®, MDAX®, SDAX®, T7®,  
TecDAX®, Vestima®, Xetra® und Xetra-Gold® sind eingetragene  
Marken der Deutsche Börse AG. 360T® ist eine eingetragene Marke  
der 360 Treasury Systems AG. EURO STOXX®, EURO STOXX 50®,  
STOXX® und STOXX® Europe 600 Financials sind eingetragene  
Marken der STOXX Ltd.