



DEUTSCHE BÖRSE  
GROUP

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

# Finanzbericht 2017

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 das [Kapitel „Zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht“](#). Der Vergütungsbericht gliedert sich in die beiden Teile „Vergütungssystem und Gesamtbezüge für den Vorstand“ sowie „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). Im Berichtsjahr vorgenommene Anpassungen am Vergütungssystem werden in den [Abschnitten „Grundlagen des PSP und Bewertung der Zielerreichung für die Performance Shares“](#), [„Automatisierter Aktienwerb zur Erfüllung der Planbedingungen sowie der Share Ownership Guidelines“](#) und [„Betragsmäßige Begrenzung der Gesamtvergütung“](#) erläutert.

Drei zentrale Leitlinien bilden die Grundlage für das 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.

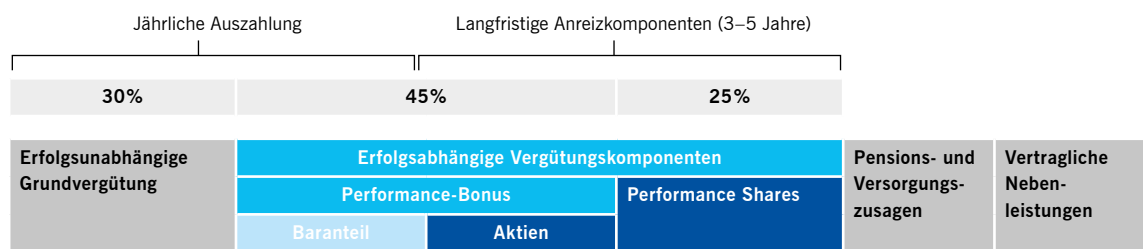
Die Vergütung des Vorstands wird vom gesamten Aufsichtsrat festgelegt, wobei der Personalausschuss die Entscheidung des Aufsichtsrats vorbereitet. Mit Wirkung zum 3. Januar 2018 wurden der Nominierungsausschuss und der Personalausschuss zu einem gemeinsamen Ausschuss zusammengefasst. Die Aufgaben des bisherigen Personalausschusses wurden dem Nominierungsausschuss übertragen. 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
- Vertragliche Nebenleistungen
- Pensions- und Versorgungszusagen

### Zusammensetzung der Gesamtzielvergütung



% = 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 substantziellen Betrag in Aktien der Deutsche Börse AG zu halten.

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, weshalb der Auszahlungszeitpunkt ausgehend vom Berichtsjahr in der Zukunft liegt. Die Performance Shares betragen rund ein Drittel der erfolgsabhängigen Vergütung und ca. 25 Prozent der Gesamtzielvergütung.

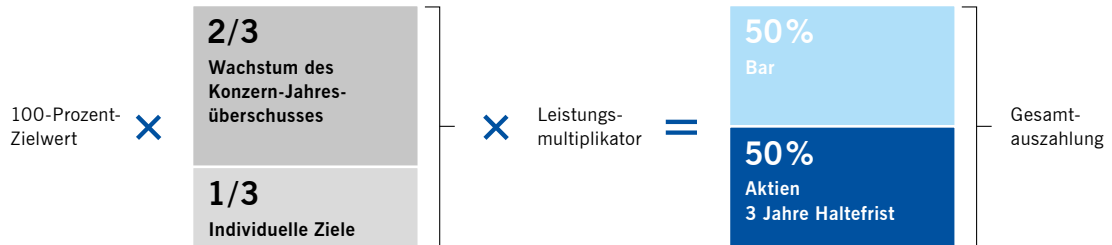
Im Folgenden werden die Kriterien beschrieben, anhand derer der Aufsichtsrat die Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder bewertet. Sie bilden die Grundlage für die Ermittlung der Höhe des jeweiligen Performance-Bonus wie auch für Anzahl und Wert der Performance Shares.

#### **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. Weitere Details zum Prozess des Aktienerwerbs finden Sie im [Abschnitt „Automatisierter Aktienerwerb zur Erfüllung der Planbedingungen sowie der Share Ownership Guidelines“](#).

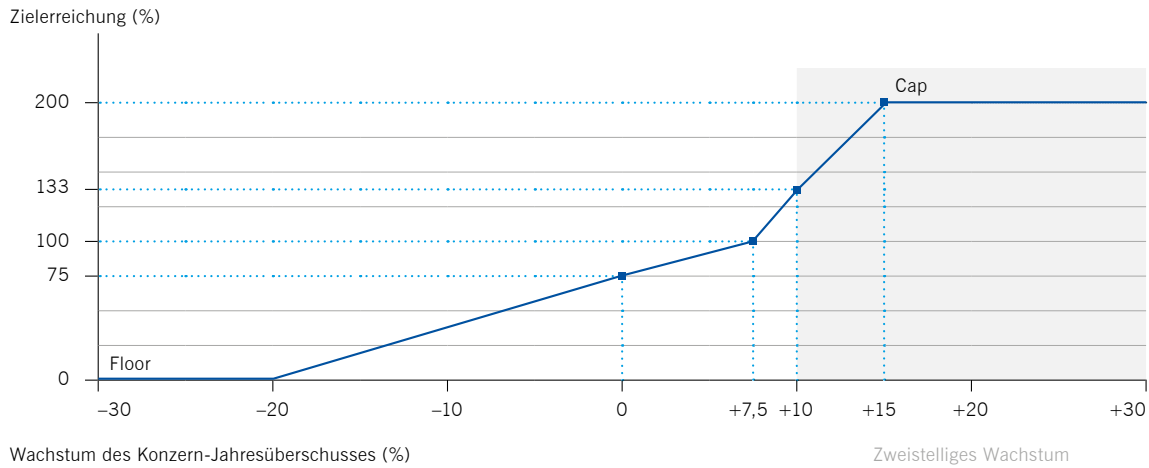
## Übersicht über den Performance-Bonus



### 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.

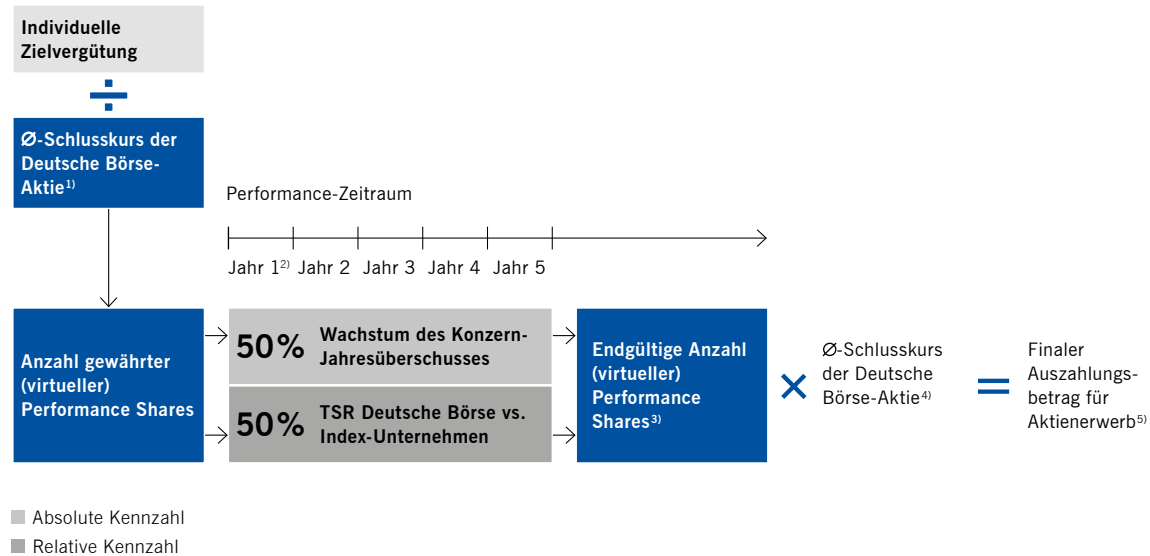
### Grundlagen des PSP und Bewertung der Zielerreichung für die Performance Shares

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. Nach Ablauf eines fünfjährigen Performance-Zeitraums wird die Zielerreichung in Bezug auf die Performance Shares ermittelt. Die Bewertung erfolgt anhand zweier Komponenten: 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 Performance-Periode multipliziert. Diese Multiplikation ergibt den Auszahlungsbetrag für den Erwerb der handelbaren Aktien (unter Berücksichtigung der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden). Mit Wirkung zum 1. Januar 2017 wurden die Regelungen zur Fälligkeit des Auszahlungsbetrags angepasst. Der Auszahlungsbetrag wird nun grundsätzlich in drei gleich großen Tranchen fällig: Die erste Tranche wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzern-Jahresabschlusses der Deutsche Börse AG nach Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt, fällig; die zweite und dritte Tranche zu den entsprechenden Zeitpunkten in den beiden jeweiligen Folgejahren nach Auszahlung der ersten Tranche. Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, den jeweiligen Auszahlungsbetrag nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren. Weitere Details zum Prozess des Aktienerwerbs finden Sie im [Abschnitt „Automatisierter Aktienerwerb zur Erfüllung der Planbedingungen sowie der Share Ownership Guidelines“](#).

Der PSP ist 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 Performance-Periode ermittelt wurden, begrenzt.
- Die zweite Variable stellt die Entwicklung des Aktienkurses und der Dividende im Verlauf der Performance-Periode dar. Der Aktienkurs ist dabei nicht begrenzt.

## Grundlagen des Performance Share Plan (PSP)



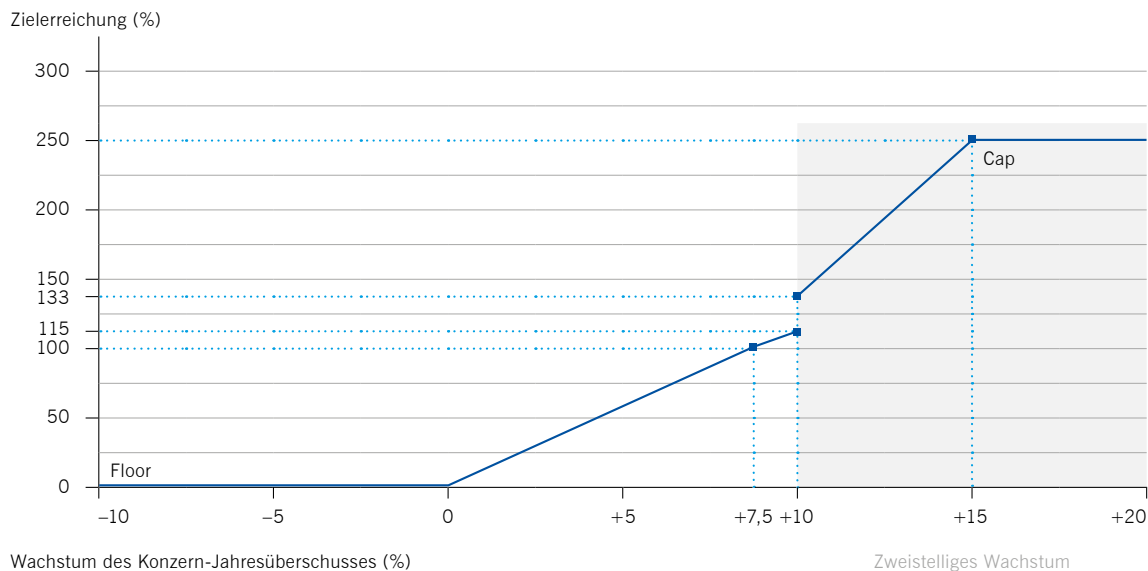
- 1) Im letzten Kalendermonat vor Beginn der Vesting Period
- 2) Jahr der Gewährung der Performance Shares
- 3) Kappung bei 250 Prozent der gewährten Anzahl
- 4) Im letzten Kalendermonat der Performance Periode, inklusive der Dividenden über die gesamte Performance Periode
- 5) Fällig in drei Tranchen

### 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“).

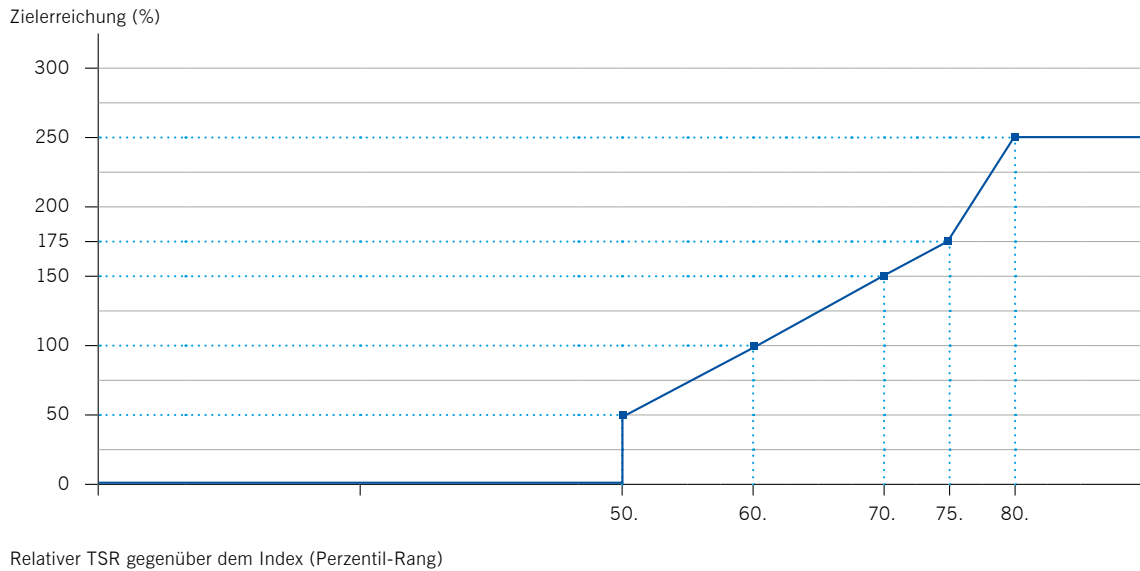


## Bewertung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares

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

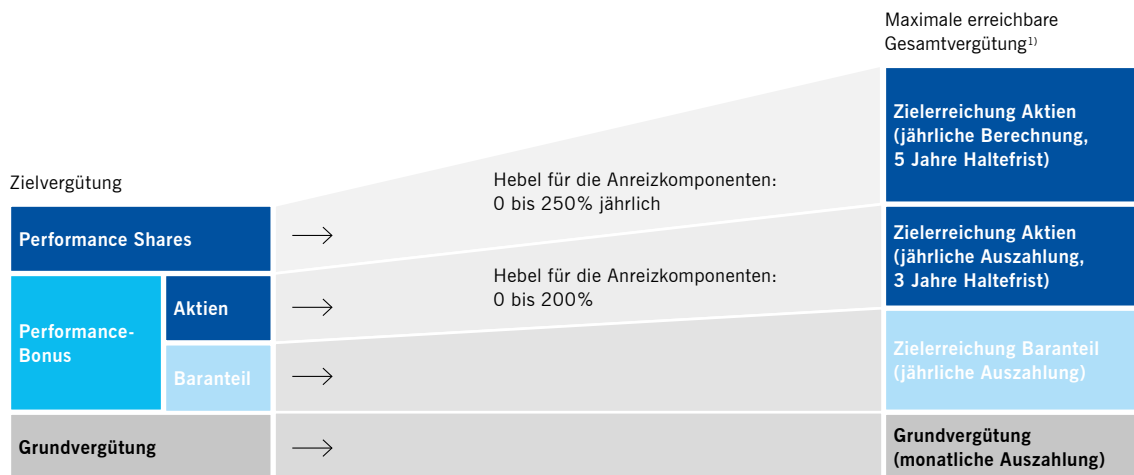
Die TSR-Performance der Deutsche Börse-Aktie ergibt sich aus der Positionierung (Ranking) der Deutsche Börse AG im Vergleich zu den im STOXX® Europe 600 Financials Index enthaltenen Unternehmen. Die mögliche Zielerreichung der Vorstandsmitglieder reicht von 0 Prozent (Floor) bis max. 250 Prozent (Cap): Eine Zielerreichung von 0 Prozent wird angesetzt, sollte der relative TSR der Deutschen 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 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 2017 sind in der [Tabelle „Altersversorgung“](#) dargestellt.

**Leistungsorientiertes Ruhegeldsystem:** Mitglieder des Vorstands, für die das leistungsorientierte Ruhegeldsystem gilt, 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, für die das beitragsorientierte Ruhegeldsystem gilt, 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 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 Versorgungsfalls 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 Versorgungsfalls 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 dargelegten 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 (Performance-Bonus und Performance Shares) 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 wichtigen 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. In Aussicht gestellte Performance Shares verfallen, sollte ein wichtiger Grund zur außerordentlichen 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 von Herrn Preuß, Herrn Pottmeyer, Herrn Tessler und Frau Stars über drei Jahre hinweg bis zum 31. Dezember 2018 aufgebaut werden. Mit dem Ende seiner Zugehörigkeit zum Vorstand der Deutsche Börse AG zum 31. Dezember 2017 endete für Herrn Kengeter seine Verpflichtung aus den Richtlinien zum Aktienbesitz.

### **Automatisierter Aktienerwerb zur Erfüllung der Planbedingungen sowie der Share Ownership Guidelines**

Das Verfahren zum Aktienerwerb durch die Mitglieder des Vorstands wurde im Jahr 2017 angepasst. Der im Performance Bonus Plan sowie im Performance Share Plan festgelegte Aktienerwerb ist für Mitglieder des Vorstands künftig durch einen von der Deutsche Börse AG bestimmten und vom Berechtigten beauftragten Dienstleister abzuwickeln, der die jeweiligen Investmentbeträge selbstständig,

ohne Einflussnahme durch den Berechtigten oder die Gesellschaft, für den Berechtigten in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren hat. Der Aktienwerb hat im Zeitraum der ersten vier Handelstage im Juni eines jeden Jahres, die unmittelbar aufeinander folgende Kalendertage sind, zu erfolgen.

### **Betragsmäßige Begrenzung der Gesamtvergütung**

Mit Wirkung zum 1. Januar 2017 wurde das bestehende Vergütungssystem für den Vorstand der Deutsche Börse AG angepasst. Die jährliche Vergütung aus Festgehalt, variablen Vergütungsteilen und Versorgungsaufwand ist nun für jedes Vorstandsmitglied insgesamt auf einen Betrag von 9,5 Mio. € brutto begrenzt (Gesamt-Cap). Nebenleistungen sind hiervon nicht erfasst. Diese können schwanken, lassen jedoch außergewöhnliche Ausschläge nicht erwarten, sodass eine Begrenzung im Rahmen des Gesamt-Cap nicht erforderlich ist. Im Interesse der Aktionäre werden dem Vorstand damit auch weiterhin wettbewerbsfähige Anreize für gute Leistungen und nachhaltigen Unternehmenserfolg geboten. Gleichzeitig werden mögliche und nicht gewollte Ausschläge verhindert.

### **Vergütung des Vorstandsvorsitzenden ab 1. Januar 2018**

Das System der Vergütung für die Vorstandsmitglieder gilt auch für den seit 1. Januar 2018 amtierenden Vorstandsvorsitzenden Dr. Theodor Weimer. Zur Einhaltung der Richtlinien zum Aktienbesitz ist er verpflichtet, Aktien der Deutsche Börse AG im Wert des 3-Fachen seiner gewichteten durchschnittlichen Grundvergütung zu halten. Der Aktienbestand ist bis zum 31. Dezember 2020 aufzubauen. Zu diesem Zweck wird Dr. Theodor Weimer aus privaten Mitteln insgesamt 4.500.000 € in Aktien der Deutsche Börse AG investieren, und zwar in drei gleich großen Tranchen in den Jahren 2018, 2019 und 2020. Für Details zum Verfahren des Aktienwerbs siehe den [Abschnitt „Automatisierter Aktienwerb zur Erfüllung der Planbedingungen sowie der Share Ownership Guidelines“](#).

### **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 des zuletzt bezogenen Performance-Bonus 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 bzw. mit Wirkung zum 3. Januar 2018 an den Nominierungsausschuss 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 2017 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 4,3 Mio. € (2016: 4,5 Mio. €). Der versicherungsmathematische Barwert der Pensionsverpflichtungen betrug im Berichtsjahr zum Bilanzstichtag 69,9 Mio. € (2016: 74,2 Mio. €).

### Vergütung des ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Carsten Kengeter

Der bis zum 31. Dezember 2017 amtierende Vorstandsvorsitzende, Carsten Kengeter, nahm an einem durch den Aufsichtsrat im Jahr 2015 beschlossenen Co-Performance Investment Plan (CPIP) teil. Er hatte in dem durch den CPIP vorgesehenen Investitionszeitraum im Dezember 2015 aus privaten Mitteln einen Betrag von 4.500.000 € in Aktien der Deutsche Börse AG (Investment Shares) investiert. Im Gegenzug zum Erwerb der Investment Shares hatte Herr Kengeter 68.987 Co-Performance-Aktien (Co-Performance Shares) der Gesellschaft erhalten. 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. Vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung über Höhe und Auszahlungszeitpunkt wird ihr Gegenwert in drei Schritten zur Auszahlung fällig: zum 31. März 2019 (erste Vorauszahlung), 31. März 2020 (zweite Vorauszahlung) und 31. März 2021 (Endauszahlung). Der Aufsichtsrat wird jedoch einstweilen die weiteren Entwicklungen des gegen Herrn Kengeter anhängigen Ermittlungsverfahrens wegen des Verdachts auf Insiderhandel beobachten und, sofern geboten, bei seinen weiteren Entscheidungen berücksichtigen. Die Gesellschaft hat auf Grundlage eines Pro-rata-Anspruchs in Höhe von 60 Prozent (d. h. drei Fünftel) für die Dienstzeit von Herrn Kengeter eine Rückstellung in Höhe von 7.499.919,14 € gebildet.

Für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. März 2018 erhält Herr Kengeter noch die ihm zustehende monatliche Festvergütung in Höhe von 125.000 € brutto pro Monat sowie die zeitanteilig ermittelte variable Vergütung und die vertraglichen Nebenleistungen. Zudem erhält er, vorbehaltlich der Anrechnung etwaigen anderweitigen Einkommens, die vertraglich vereinbarte Karenzentschädigung in Höhe von 222.087 € brutto pro Monat als Gegenleistung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot (siehe hierzu auch den [Abschnitt „Nachvertragliches Wettbewerbsverbot“](#)). Da die Gesellschaft durch Erklärung im Februar 2018 mit sechsmonatiger Ankündigungsfrist auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichtet hatte, reduziert sich die Karenzentschädigung auf den Zeitraum vom 1. April 2018 bis zum 31. August 2018.

Mit Herrn Kengeter wurde vor seinem Ausscheiden keine Vereinbarung zur Umsetzung des im [Abschnitt „Betragsmäßige Begrenzung der Gesamtvergütung“](#) beschriebenen Gesamt-Cap von 9,5 Mio. € brutto mehr geschlossen. Die Vergütung, die ihm 2017 zugeflossen ist, unterschritt diese betragsmäßige Begrenzung ohnehin. Gleiches gilt für die Vergütung, die Herrn Kengeter im Jahr 2018 zusteht.

Herr Kengeter hat keinen Anspruch auf ein Altersruhegeld. Seine bisherigen Anwartschaften sind mit dem Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft verfallen.

**Höhe der Vorstandsvergütung**

Die folgenden Tabellen enthalten die monetären Angaben zu den auf den vorherigen Seiten dargestellten Komponenten der Vorstandsvergütung für die Geschäftsjahre 2017 und 2016. 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	2017	2016
		31.12.2017	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2016	2017	2016
	2017	%	%	T €	T €	T €	T €
	T €						
<b>Leistungsorientiertes System</b>							
Andreas Preuß	800,0	50,0	50,0	11.928,9	11.241,2	1.000,2	1.331,7
Jeffrey Tessler	577,8	45,0	45,0	4.515,6	5.550,2	288,2	403,8
<b>Summe</b>	<b>1.377,8</b>			<b>16.444,5</b>	<b>16.791,4</b>	<b>1.288,4</b>	<b>1.735,5</b>
<b>Beitragsorientiertes System</b>							
Carsten Kengeter <sup>1)</sup>	1.000,0	40,0	40,0	0	989,2	0	548,2
Gregor Pottmeyer	500,0	48,0	48,0	3.207,3	2.711,5	293,3	279,9
Hauke Stars	500,0	36,0	36,0	1.549,1	978,8	225,1	209,0
<b>Summe</b>	<b>2.000,0</b>			<b>4.756,4</b>	<b>4.679,5</b>	<b>518,4</b>	<b>1037,1</b>

1) Aufgrund der Verfallbarkeit der bisherigen Anwartschaften wurde die Rückstellung aufgelöst.



## Gesamtaufwand 2017 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>	7.965,7 (3.011,7)	12.057,0 (4.091,3)
Andreas Preuß	667,0 (164,2)	831,2 (164,2)
Gregor Pottmeyer	532,6 (131,1)	663,7 (131,1)
Hauke Stars	491,4 (120,9)	612,4 (120,9)
Jeffrey Tessler	529,4 (130,3)	659,7 (130,3)
<b>Summe</b>	<b>10.186,1</b> <b>(3.558,2)</b>	<b>14.824,0</b> <b>(4.637,8)</b>

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

## 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 31.12.2017
Carsten Kengeter	Tranche 2017	17.327	10.592	27.919
	Tranche 2016	16.593	1.018	17.611
	Tranche 2015 <sup>1)</sup>	68.987	55.970	124.957
	<b>Summe Tranchen 2015 bis 2017</b>			<b>170.487</b>
Andreas Preuß	Tranche 2017	9.348	8.706	18.054
	Tranche 2016	8.952	2.698	11.650
	<b>Summe Tranchen 2016 bis 2017</b>			<b>29.704</b>
Gregor Pottmeyer	Tranche 2017	7.464	6.952	14.416
	Tranche 2016	7.148	2.154	9.302
	<b>Summe Tranchen 2016 bis 2017</b>			<b>23.718</b>
Hauke Stars	Tranche 2017	6.887	6.414	13.301
	Tranche 2016	6.595	1.988	8.583
	<b>Summe Tranchen 2016 bis 2017</b>			<b>21.884</b>
Jeffrey Tessler	Tranche 2017	7.420	6.911	14.331
	Tranche 2016	7.105	2.141	9.246
	<b>Summe Tranchen 2016 bis 2017</b>			<b>23.577</b>
	<b>Gesamtsumme Tranchen 2015 bis 2017</b>			<b>269.370</b>

1) Betrifft den Co-Performance Investment Plan

## Gewährte Zuwendungen

Carsten Kengeter  
Vorsitzender (bis zum 31.12.2017)

	2017 T €	2017 (min) T €	2017 (max) T €	2016 T €
Festvergütung	1.500,0	1.500,0	1.500,0	1.500,0
Nebenleistungen	36,5	36,5	36,5	129,3
<b>Summe</b>	<b>1.536,5</b>	<b>1.536,5</b>	<b>1.536,5</b>	<b>1.629,3</b>
Einjährige variable Vergütung				
Barkomponente Performance-Bonus (50%)	1.100,0	0	2.200,0	1.100,0
Mehrfährige variable Vergütung	2.400,0	0	k. M.	2.400,0
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist) <sup>1)</sup>	1.100,0	0	k. M.	1.100,0
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit) <sup>2)</sup>	1.300,0	0	k. M.	1.300,0
<b>Summe</b>	<b>5.036,5</b>	<b>1.536,5</b>	<b>k. M.</b>	<b>5.129,3</b>
Versorgungsaufwand	0	0	0	548,2
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.036,5</b>	<b>1.536,5</b>	<b>k. M.</b>	<b>5.677,5</b>

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

Für weitere Informationen hierzu siehe [Kapitel „Zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance-Bericht“](#).

2) Kappung der Zielerreichungsgrade Konzern-Jahresüberschuss und Total Shareholder Return sowie der maximalen Anzahl der Performance Shares auf jeweils 250 Prozent. Keine Begrenzung der Aktienkursentwicklung, somit keine Maximalangaben für die einzelnen Vergütungskomponenten möglich (k. M.).

Für weitere Informationen hierzu siehe [Kapitel „Zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance-Bericht“](#).

3) Begrenzung der Gesamtvergütung auf 9,5 Mio. € ohne Nebenleistungen

## Hauke Stars

	2017 T €	2017 (min) T €	2017 (max) T €	2016 T €
Festvergütung	650,0	650,0	650,0	650,0
Nebenleistungen	24,8	24,8	24,8	24,5
<b>Summe</b>	<b>674,8</b>	<b>674,8</b>	<b>674,8</b>	<b>674,5</b>
Einjährige variable Vergütung				
Barkomponente Performance-Bonus (50%)	516,7	0	1.033,4	516,7
Mehrfährige variable Vergütung	1.033,4	0	k. M.	1.033,4
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist) <sup>1)</sup>	516,7	0	k. M.	516,7
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit) <sup>2)</sup>	516,7	0	k. M.	516,7
<b>Summe</b>	<b>2.224,9</b>	<b>674,8</b>	<b>k. M.</b>	<b>2.224,6</b>
Versorgungsaufwand	225,1	225,1	225,1	209,0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.450,0</b>	<b>899,9</b>	<b>9.500,0<sup>3)</sup></b>	<b>2.433,6</b>

**Andreas Preuß**  
 stellv. Vorsitzender

**Gregor Pottmeyer**  
 Finanzvorstand

	2017 T €	2017 (min) T €	2017 (max) T €	2016 T €	2017 T €	2017 (min) T €	2017 (max) T €	2016 T €
	800,0	800,0	800,0	800,0	720,0	720,0	720,0	720,0
	33,0	33,0	33,0	31,7	30,5	30,5	30,5	28,5
	<b>833,0</b>	<b>833,0</b>	<b>833,0</b>	<b>831,7</b>	<b>750,5</b>	<b>750,5</b>	<b>750,5</b>	<b>748,5</b>
	701,4	0	1.402,8	701,4	560,0	0	1.120,0	560,0
	1.402,8	0	k. M.	1.402,8	1.120,0	0	k. M.	1.120,0
	701,4	0	k. M.	701,4	560,0	0	k. M.	560,0
	701,4	0	k. M.	701,4	560,0	0	k. M.	560,0
	<b>2.937,2</b>	<b>833,0</b>	<b>k. M.</b>	<b>2.935,9</b>	<b>2.430,5</b>	<b>750,5</b>	<b>k. M.</b>	<b>2.428,5</b>
	1.000,2	1.000,2	1.000,2	1.331,7	293,3	293,3	293,3	279,9
	<b>3.937,4</b>	<b>1.833,2</b>	<b>9.500,0<sup>3)</sup></b>	<b>4.267,6</b>	<b>2.723,8</b>	<b>1.043,8</b>	<b>9.500,0<sup>3)</sup></b>	<b>2.708,4</b>

**Jeffrey Tessler**

	2017 T €	2017 (min) T €	2017 (max) T €	2016 T €
	780,6	780,6	780,6	761,6
	18,2	18,2	18,2	18,2
	<b>798,8</b>	<b>798,8</b>	<b>798,8</b>	<b>779,8</b>
	556,7	0	1.113,4	556,7
	1.113,4	0	k. M.	1.113,4
	556,7	0	k. M.	556,7
	556,7	0	k. M.	556,7
	<b>2.468,9</b>	<b>798,8</b>	<b>k. M.</b>	<b>2.449,9</b>
	288,2	288,2	288,2	403,8
	<b>2.757,1</b>	<b>1.087,0</b>	<b>9.500,0<sup>3)</sup></b>	<b>2.853,7</b>

## Zufluss

	Carsten Kengeter Vorsitzender (bis zum 31.12.2017)				Andreas Preuß stellv. Vorsitzender			
	2017		2016		2017		2016	
	T €	T €	T €	T €	T €	T €	T €	
Festvergütung	1.500,0	1.500,0	800,0	800,0				
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	36,5	129,3	33,0	31,7				
<b>Summe</b>	<b>1.536,5</b>	<b>1.629,3</b>	<b>833,0</b>	<b>831,7</b>				
Einjährige variable Vergütung								
Barkomponente Performance-Bonus (50%)	1.026,7	2.200,0	757,5	1.363,0				
Mehrfährige variable Vergütung	1.026,7	3.670,6	757,5	5.941,1				
variable Aktienvergütung (ATP-Tranchen 2013–2015) <sup>2)</sup>	–	1.470,6	–	4.578,1				
Aktienkomponente Performance-Bonus (50%, dreijährige Haltefrist)	1.026,7	2.200,0	757,5	1.363,0 <sup>6)</sup>				
Performance Shares (fünfjährige Laufzeit)	–	–	–	–				
<b>Summe</b>	<b>3.589,9</b>	<b>7.499,9</b>	<b>2.348,0</b>	<b>8.135,8</b>				
Versorgungsaufwand	0	548,2	1.000,2	1.331,7				
<b>Gesamtvergütung (DCGK)<sup>3)</sup></b>	<b>3.589,9</b>	<b>8.048,1</b>	<b>3.348,2</b>	<b>9.467,5</b>				
Zuzüglich Performance Shares	1.300,0	1.300,0	701,4	701,4				
Abzüglich variable Aktienvergütung <sup>2)</sup>	–	–1.470,6	–	–4.578,1				
Abzüglich Versorgungsaufwand	0	–548,2	–1.000,2	–1.331,7				
<b>Gesamtvergütung (§ 314 HGB)</b>	<b>4.889,9</b>	<b>7.329,3</b>	<b>3.049,4</b>	<b>4.259,1</b>				
Anzahl der virtuellen Aktien (Stück) <sup>4)</sup>	17.327	16.593	9.348	8.952				

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

2) Vergütungskomponente aus dem bis Ende 2015 geltenden Vergütungssystem

3) Begrenzung der Gesamtvergütung auf 9,5 Mio. € ohne Nebenleistungen

4) Zum Gewährungsstichtag 2017 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 2016 (75,03 €).

5) Aufgrund des beabsichtigten Zusammenschlusses mit der London Stock Exchange Group ist bislang kein Aktieninvestment erfolgt.

6) Weitere Details zum Aktienwerb finden Sie im [Abschnitt „Automatisierter Aktienwerb zur Erfüllung der Planbedingungen sowie der Share Ownership Guidelines“](#).

**Gregor Pottmeyer**

**Finanzvorstand      Hauke Stars      Jeffrey Tessler      Summe**

2017		2016		2017		2016		2017		2016	
T €	T €	T €	T €	T €	T €	T €	T €	T €	T €	T €	T €

720,0	720,0	650,0	650,0	780,6	761,6	4.450,6	4.431,6
30,5	28,5	24,8	24,5	18,2	18,2	143,0	232,2
<b>750,5</b>	<b>748,5</b>	<b>674,8</b>	<b>674,5</b>	<b>798,8</b>	<b>779,8</b>	<b>4.593,6</b>	<b>4.663,8</b>
604,8	952,0	558,0	682,0	601,2	851,7	3.548,2	6.048,7
604,8	4.839,9	558,0	3.866,1	601,2	4.497,1	3.548,2	22.814,8
-	3.887,9	-	3.184,1	-	3.645,4	-	16.766,1
604,8	952,0 <sup>6)</sup>	558,0	682,0 <sup>6)</sup>	601,2	851,7 <sup>6)</sup>	3.548,2	6.048,7 <sup>6)</sup>
-	-	-	-	-	-	-	-
<b>1.960,1</b>	<b>6.540,4</b>	<b>1.790,8</b>	<b>5.222,6</b>	<b>2.001,2</b>	<b>6.128,6</b>	<b>11.690,0</b>	<b>33.527,3</b>
293,3	279,9	225,1	209,0	288,2	403,8	1.806,8	2.772,6
<b>2.253,4</b>	<b>6.820,3</b>	<b>2.015,9</b>	<b>5.431,6</b>	<b>2.289,4</b>	<b>6.532,4</b>	<b>13.496,8</b>	<b>36.299,9</b>
560,0	560,0	516,7	516,7	556,7	556,7	3.634,8	3.634,8
-	-3.887,9	-	-3.184,1	-	-3.645,4	-	-16.766,1
-293,3	-279,9	-225,1	-209,0	-288,2	-403,8	-1.806,8	-2.772,6
<b>2.520,1</b>	<b>3.212,5</b>	<b>2.307,5</b>	<b>2.555,2</b>	<b>2.557,9</b>	<b>3.039,9</b>	<b>15.324,8</b>	<b>20.396,0</b>
7.464	7.148	6.887	6.595	7.420	7.105	48.446	46.393

## 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. anteilig der Vergütung ihrer Ausschusstätigkeit.

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>

	2017	2016	2017 <sup>2)</sup> T €	2016 T €
Dr. Joachim Faber (Vorsitzender)	ganzzjährig	ganzzjährig	266,0	257,0
Richard Berliand (stellv. Vorsitzender)	ganzzjährig	ganzzjährig	196,0	190,0
Prof. Dr. Dr. Ann-Kristin Achleitner <sup>3)</sup>	ganzzjährig	11.05.–31.12.	142,0	89,7
Karl-Heinz Flöther	ganzzjährig	ganzzjährig	149,0	142,0
Marion Fornoff	ganzzjährig	ganzzjährig	114,0	107,0
Hans-Peter Gabe	ganzzjährig	ganzzjährig	112,0	106,0
Craig Heimark	ganzzjährig	ganzzjährig	108,0	103,0
Dr. Monica Mächler	ganzzjährig	ganzzjährig	146,0	140,0
Gerhard Roggemann <sup>4)</sup>	–	01.01.–11.05.	–	54,2
Dr. Erhard Schipporeit	ganzzjährig	ganzzjährig	172,0	166,0
Jutta Stuhlfauth	ganzzjährig	ganzzjährig	145,0	135,0
Johannes Witt	ganzzjährig	ganzzjährig	154,0	143,0
Amy Yip	ganzzjährig	ganzzjährig	138,0	132,0
<b>Summe</b>			<b>1.842,0</b>	<b>1.764,9</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 11. Mai 2016 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden

## 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 (Porträts Joachim Faber und Vorstandsmitglieder)  
Jörg Baumann (Titel)

### Redaktionssystem

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

### Druck

Kunst- und Werbedruck, Bad Oeynhausen

### Veröffentlichungstermin

16. März 2018

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung  
des Herausgebers

Allen Kollegen sowie allen Beteiligten außerhalb des Unter-  
nehmens, die an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt  
haben, sei für die freundliche Unterstützung gedankt.

### Publikationsservice

Das Annual 2017 und der Finanzbericht 2017 der Gruppe  
Deutsche Börse liegen jeweils in deutscher und englischer  
Sprache vor.

### Bestellnummern

1000-4767 (deutsches Annual)  
1000-4768 (deutscher Finanzbericht)  
1010-4769 (englisches Annual)  
1010-4770 (englischer Finanzbericht)

Sie erhalten den Unternehmensbericht 2017 ...

als pdf 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®, ERS®, Eurex®,  
Eurex Bonds®, Eurex Clearing Prisma®, 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.