

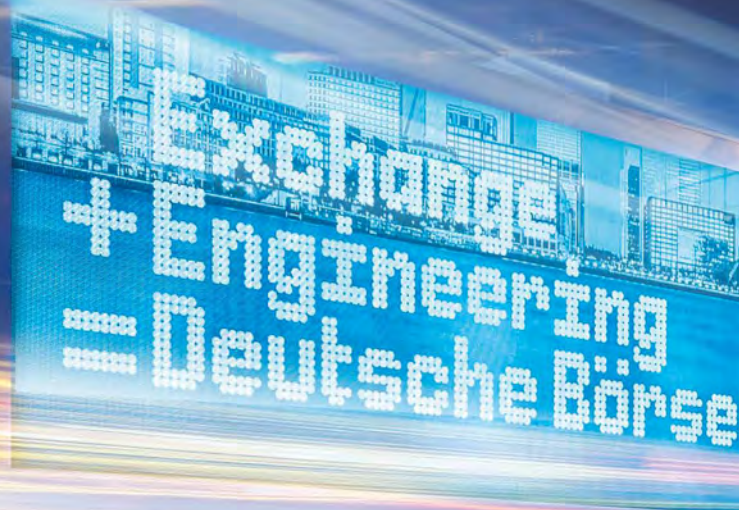


DEUTSCHE BÖRSE  
GROUP

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

# Finanzbericht 2015

Auszug: Vergütungsbericht



## Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze für das Vergütungssystem des Vorstands 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), dem Deutschen Rechnungslegungs Standard (DRS) 17 und er entspricht den Erfordernissen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Er gliedert sich in vier Teile:

1. Allgemeine Grundlagen der Vergütung des Vorstands
2. Vergütungssystem und Gesamtbezüge für den Vorstand im Geschäftsjahr 2015
3. Vergütungssystem für den Vorstand ab dem Geschäftsjahr 2016
4. Aufsichtsratsvergütung

### Allgemeine Grundlagen der Vergütung des Vorstands

Die Vergütung des Vorstands ist darauf ausgelegt, eine nachhaltig erfolgreiche und verantwortungsvolle Unternehmensführung zu honorieren. Leistungsanreize auf der Basis mehrjähriger Bemessungszeiträume und Komponenten, die das Eingehen unvertretbarer Risiken unterbinden, sind daher das Fundament der Vorstandsvergütung. Sie wird durch den 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.

Im Geschäftsjahr 2015 haben sich der Personalausschuss und der Aufsichtsrat im Rahmen ihrer regelmäßigen Überprüfungen des Vergütungssystems für den Vorstand intensiv mit dem System beschäftigt. Hierbei wurde ein unabhängiger Berater bei der Untersuchung und der Entwicklung von Änderungsvorschlägen zu Struktur und Systematik des Vergütungssystems hinzugezogen. Nach eingehender Erörterung und Prüfung hat der Aufsichtsrat daraufhin in seiner Sitzung am 23. September 2015 ein neues Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen. Es gilt ab dem 1. Januar 2016 und wird der Hauptversammlung am 11. Mai 2016 zur Billigung vorgelegt. Performance-Orientierung, ausgewogene Anreizsysteme und eine Stärkung der Aktienkultur sind die Leitlinien des neuen Systems.

## Vergütungssystem und Gesamtbezüge für den Vorstand im Geschäftsjahr 2015

### Vergütungssystem und Ziele <sup>CR</sup>

Für die Zieldefinition und die Bewertung der Erreichung der Zielkriterien im Rahmen des bis einschließlich 2015 gültigen Vergütungssystems waren der wirtschaftliche Unternehmenserfolg, das Stakeholder Management, die Nachfolgeplanung für Managementpositionen, die Mitarbeiterzufriedenheit sowie die mittel- und langfristige Sicherung des volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wertbeitrags wesentlich.

### Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung bestand aus der monatlich ausbezahlten festen Grundvergütung sowie den vertraglichen Nebenleistungen.

#### Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhielten ein festes Grundgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wurde. Dieses Grundgehalt umfasste ca. 30 Prozent der Gesamtzielvergütung eines Jahres.

#### Vertragliche Nebenleistungen

Über die Grundvergütung hinaus standen den Mitgliedern des Vorstands bestimmte vertragliche Nebenleistungen zu. Diese umfassen die Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung. Der aus der privaten Nutzung entstandene geldwerte Vorteil war durch das Vorstandsmitglied zu versteuern. Weiterhin erhielten die Vorstandsmitglieder steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung. Die Gesellschaft schloss ferner Versicherungen für sie ab, so eine Unfall- und D&O-Versicherung. Die D&O-Versicherung sieht für den Versicherungsfall einen Selbstbehalt von 10 Prozent des Schadens vor, wobei der Aufsichtsrat als Obergrenze des Selbstbehalts das 1,5-Fache der festen Jahresgrundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds festgelegt hat.

### Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängige Vergütung umfasste ca. 70 Prozent der Gesamtzielvergütung eines Jahres und untergliederte sich zu ca. 40 Prozent in eine variable Barvergütung und zu ca. 30 Prozent in eine variable Aktienvergütung. Der Bezugszeitraum für die Performance-Messung war ausgehend vom Berichtsjahr für die variable Barvergütung drei Jahre in die Vergangenheit und für die variable Aktientantieme drei Jahre in die Zukunft gerichtet. Im Berichtsjahr wurde deshalb zur Bestimmung der variablen Barvergütung die Performance-Entwicklung für die Jahre 2013 bis 2015 herangezogen. Die Performance für die variable Aktienvergütung wurde ebenfalls über drei Geschäftsjahre ermittelt. Im Zuge der Einführung des neuen Vergütungssystems wurden jedoch alle bestehenden Tranchen des Aktientantiemeprogramms (ATP) zum 31. Dezember 2015 abgerechnet (Tranchen 2013 bis 2015). Die Tranchen 2014 und 2015 wurden auf Aktienkomponenten des neuen Vergütungssystems übertragen.

#### Variable Barvergütung

Der Aufsichtsrat legte für jedes Vorstandsmitglied jährlich den 100-Prozent-Zielwert für die variable Barvergütung in Euro fest. Zur Ermittlung des Zielerreichungsgrades waren zwei Erfolgsparameter relevant:

**Erreichen des Zielwertes für den Konzern-Jahresüberschuss:** Zwei Drittel der variablen Barvergütung ergaben sich aus dem Erreichen eines vorgegebenen Zielwertes für den Periodenüberschuss, der den Anteilseignern der Deutsche Börse AG zuzurechnen ist (im Folgenden Konzern-Jahresüberschuss). Dabei wurden der Konzern-Jahresüberschuss des aktuellen Geschäftsjahres und der beiden vorausgegangenen Geschäftsjahre berücksichtigt. Für jedes der drei Geschäftsjahre wurde ein Zielerreichungsgrad ermittelt. Für den Zielerreichungsgrad waren eine Untergrenze von 0 Prozent und eine Obergrenze von maximal 200 Prozent definiert. Der sich daraus ergebende durchschnittliche Zielerreichungsgrad bestimmte zu zwei Dritteln die variable Barvergütung für das jeweils aktuelle Geschäftsjahr. Bei der Ermittlung des Zielerreichungsgrades konnte der Aufsichtsrat außergewöhnliche Einmaleffekte berücksichtigen.

**Erreichen von individuellen Zielen:** Ein Drittel der variablen Barvergütung ergab sich aus der individuellen Zielerreichung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds. Die individuellen Ziele wurden jeweils für das aktuelle Geschäftsjahr festgelegt und berücksichtigten individuelle Vorgaben mit besonderer Bedeutung für die einzelnen Vorstandsbereiche. Nach Abschluss des Jahres wurde die Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied vom Aufsichtsrat bewertet. Für den Zielerreichungsgrad in Bezug auf die individuellen Ziele und die gesamte variable Barvergütung waren eine Untergrenze von 0 Prozent und eine Obergrenze von 200 Prozent definiert.

#### **Variable Aktienvergütung**

Der Aufsichtsrat legte für jedes Vorstandsmitglied einen 100-Prozent-Zielwert für die variable Aktienvergütung als Eurobetrag fest. Hieraus wurde zu Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied eine Anzahl virtueller Deutsche Börse-Aktien errechnet. Dazu wurde der Eurobetrag der Ziel-Aktienvergütung durch den durchschnittlichen Aktienkurs (Xetra®-Schlusskurs) der letzten zwei Kalendermonate vor der Festlegung des Zielwertes dividiert. Ein Anspruch aus der variablen Aktientantieme entstand erst mit Ablauf des dreijährigen Performance-Zeitraums (Vesting Period) und wurde vollständig in bar ausgezahlt. Die Aktientantieme war in zweierlei Hinsicht variabel: Die erste Variable war die Anzahl der virtuellen Deutsche Börse-Aktien, die von der Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zum TSR des STOXX® Europe 600 Financials Index abhing. Die zweite Variable war der Aktienkurs zum Ende der Periode.

Die am Ende der Performance-Frist ermittelte Aktienanzahl wurde mit dem zu diesem Zeitpunkt gültigen Aktienkurs (Durchschnittskurs / Xetra-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie der letzten beiden vorausgegangenen vollen Kalendermonate) multipliziert. Entwickelte sich der durchschnittliche TSR der Deutsche Börse AG im Performance-Zeitraum parallel zum durchschnittlichen TSR des Referenzindex, so blieb die Anzahl der virtuellen Aktien nach Ablauf dieser Zeit unverändert. Betrug der TSR der Deutsche Börse AG 50 Prozent oder weniger des TSR des Index, so reduzierte sich die Aktienanzahl auf null. War der TSR der Aktie der Deutsche Börse AG mind. doppelt so hoch wie der des Index, so verdoppelte sich die Aktienanzahl. Hinsichtlich der variablen Aktienvergütung bestand eine doppelte Obergrenze. Erstens war die Performance-Entwicklung der zugeteilten virtuellen Aktien im Verhältnis vom TSR der Aktie der Deutsche Börse AG zum TSR der Peer Group auf maximal 200 Prozent beschränkt. Zweitens wurde vom Aufsichtsrat als Obergrenze für die Barauszahlung der variablen Aktienvergütung ein Wert von maximal 250 Prozent des ursprünglichen Zielwertes festgelegt.

## Gesamtaufwand 2015 für die aktienbasierte Vergütung

(Vorjahreszahlen in Klammern)

	Erfasster Aufwand (Gesamt) T €	Buchwert zum Bilanzstichtag (Gesamt) T €
Carsten Kengeter <sup>1)</sup>	2.550,2 (0)	2.550,2 (0)
Andreas Preuß	4.095,1 (700,6)	4.578,1 (1.576,2)
Gregor Pottmeyer	3.422,8 (557,3)	3.887,9 (1.194,0)
Hauke Stars	2.693,6 (342,8)	3.184,1 (558,2)
Jeffrey Tessler	3.261,8 (555,6)	3.645,4 (1.247,5)
Reto Francioni <sup>2)</sup>	2.056,2 (1.426,9)	0 (2.482,4)
<b>Summe</b>	<b>18.079,7<sup>3)</sup></b> <b>(3.583,2)</b>	<b>17.845,7</b> <b>(7.058,3)</b>

1) Zum 4. April 2015 in den Vorstand berufen. Die Tranche 2015 enthält die virtuellen Aktien aus dem Co-Performance-Investment-Plan; für Details hierzu siehe den [Abschnitt „Co-Performance-Investment-Plan \(CPIP\)“](#).

2) Mit Ablauf des 31. Mai 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden. Die ausstehenden Tranchen 2013 bis 2015 wurden mit dem Ausscheiden von Reto Francioni abgegolten.

3) In der Summe ist der Gesamtaufwand zur Auszahlung der Tranchen 2013 bis 2015 enthalten. Die Tranchen 2014 und 2015 werden von den Vorstandsmitgliedern im Rahmen der Umstellung auf das neue Vergütungssystem in Aktien der Deutsche Börse AG angelegt. Diese Aktien unterliegen einer Haltefrist bis zum 31. Dezember 2016 (aus der Tranche 2014) bzw. zum 31. Dezember 2017 (aus der Tranche 2015).

Für die Bewertung der Aktienbezugsrechte aus der variablen Aktienvergütung wurde ein modifiziertes Black-Scholes-Optionspreismodell (Merton-Modell) angewandt. Für Details zu den Bewertungsparametern, die diesem Modell zugrunde lagen, siehe [Erläuterung 39 des Konzernanhangs](#).

## 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 31.12.2015
Carsten Kengeter <sup>1)</sup>	Tranche 2015	84.092	27.387	111.479
	<b>Summe Tranchen 2013 bis 2015</b>			<b>111.479</b>
Andreas Preuß	Tranche 2015	12.693	2.782	15.475
	Tranche 2014	14.391	5.688	20.079
	Tranche 2013	14.598	7.175	21.773
	<b>Summe Tranchen 2013 bis 2015</b>			<b>57.327</b>
Gregor Pottmeyer	Tranche 2015	10.752	2.356	13.108
	Tranche 2014	12.045	4.761	16.806
	Tranche 2013	12.584	6.186	18.770
	<b>Summe Tranchen 2013 bis 2015</b>			<b>48.684</b>
Hauke Stars	Tranche 2015	9.706	2.127	11.833
	Tranche 2014	9.669	3.822	13.491
	Tranche 2013	9.753	4.794	14.547
	<b>Summe Tranchen 2013 bis 2015</b>			<b>39.871</b>
Jeffrey Tessler	Tranche 2015	10.154	2.225	12.379
	Tranche 2014	11.512	4.550	16.062
	Tranche 2013	11.536	5.670	17.206
	<b>Summe Tranchen 2013 bis 2015</b>			<b>45.647</b>
Reto Francioni <sup>2)</sup>	Tranche 2015	6.439	-6.439	0
	Tranche 2014	17.519	-17.519	0
	Tranche 2013	15.597	-15.597	0
	<b>Summe Tranchen 2013 bis 2015</b>			<b>0</b>
<b>Gesamtsumme Tranchen 2013 bis 2015</b>				<b>303.008</b>

1) Zum 4. April 2015 in den Vorstand berufen. Die Tranche 2015 enthält die virtuellen Aktien aus dem Co-Performance-Investment-Plan; für Details hierzu siehe den [Abschnitt „Co-Performance-Investment-Plan \(CPIP\)“](#).

2) Mit Ablauf des 31. Mai 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden. Die ausstehenden Tranchen 2013 bis 2015 wurden mit dem Ausscheiden von Reto Francioni abgegolten.

### Höhe der Vorstandsvergütung

Die Tabellen „Gewährte Zuwendungen“ und „Zufluss“ zeigen die Vergütung für die Geschäftsjahre 2015 und 2014 je Vorstandsmitglied gemäß den Anforderungen des DCGK Nummer 4.2.5 Absatz 3. Die Angaben gemäß § 314 HGB sind in der Tabelle „Zufluss“ abgebildet.

#### Gewährte Zuwendungen

	Carsten Kengeter Vorsitzender (seit 01.06.2015, Eintritt zum 04.04.2015)			
	2015 T €	2015 (min) T €	2015 (max) T €	2014 T €
Festvergütung	819,7	819,7	819,7	–
Nebenleistungen	76,4	76,4	76,4	–
<b>Summe</b>	<b>896,1</b>	<b>896,1</b>	<b>896,1</b>	–
Einjährige variable Vergütung (individuelle Ziele)	397,4	0	794,8	–
Mehrjährige variable Vergütung	1.614,6	0	3.639,1	–
davon variable Barvergütung (Konzern-Jahresüberschuss-Ziel, dreijährige Laufzeit)	794,9	0	1.589,8	–
davon variable Aktienvergütung (ATP, dreijährige Laufzeit)	819,7	0	2.049,3	–
<b>Summe</b>	<b>2.908,1</b>	<b>896,1</b>	<b>5.330,0</b>	–
Versorgungsaufwand	436,0	436,0	436,0	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.344,1</b>	<b>1.332,1</b>	<b>5.766,0</b>	–

	Hauke Stars			
	2015 T €	2015 (min) T €	2015 (max) T €	2014 T €
Festvergütung	650,0	650,0	650,0	580,0
Nebenleistungen	24,6	24,6	24,6	25,5
<b>Summe</b>	<b>674,6</b>	<b>674,6</b>	<b>674,6</b>	<b>605,5</b>
Einjährige variable Vergütung (individuelle Ziele)	300,0	0	600,0	278,3
Mehrjährige variable Vergütung	1.250,0	0	2.825,0	1.127,8
davon variable Barvergütung (Konzern-Jahresüberschuss-Ziel, dreijährige Laufzeit)	600,0	0	1.200,0	556,7
davon variable Aktienvergütung (ATP, dreijährige Laufzeit)	650,0	0	1.625,0	571,1
<b>Summe</b>	<b>2.224,6</b>	<b>674,6</b>	<b>4.099,6</b>	<b>2.011,6</b>
Versorgungsaufwand	209,3	209,3	209,3	202,2
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.433,9</b>	<b>883,9</b>	<b>4.308,9</b>	<b>2.213,8</b>

**Andreas Preuß**

stellv. Vorsitzender

**Gregor Pottmeyer**

	2015 T €	2015 (min) T €	2015 (max) T €	2014 T €	2015 T €	2015 (min) T €	2015 (max) T €	2014 T €
	800,0	800,0	800,0	800,0	720,0	720,0	720,0	650,0
	31,5	31,5	31,5	30,9	28,4	28,4	28,4	27,8
	<b>831,5</b>	<b>831,5</b>	<b>831,5</b>	<b>830,9</b>	<b>748,4</b>	<b>748,4</b>	<b>748,4</b>	<b>677,8</b>
	418,0	0	836,0	418,0	320,0	0	640,0	278,7
	1.686,1	0	3.797,3	1.686,1	1.360,0	0	3.080,0	1.268,8
	836,0	0	1.672,0	836,0	640,0	0	1.280,0	557,3
	850,1	0	2.125,3	850,1	720,0	0	1.800,0	711,5
	<b>2.935,6</b>	<b>831,5</b>	<b>5.464,8</b>	<b>2.935,0</b>	<b>2.428,4</b>	<b>748,4</b>	<b>4.468,4</b>	<b>2.225,3</b>
	997,3	997,3	997,3	843,8	290,0	290,0	290,0	292,7
	<b>3.932,9</b>	<b>1.828,8</b>	<b>6.462,1</b>	<b>3.778,8</b>	<b>2.718,4</b>	<b>1.038,4</b>	<b>4.758,4</b>	<b>2.518,0</b>

**Dr. Reto Francioni**

Vorsitzender (bis 31.05.2015)

**Jeffrey Tessler**

	2015 T €	2015 (min) T €	2015 (max) T €	2014 T €	2015 T €	2015 (min) T €	2015 (max) T €	2014 T €
	761,6	761,6	761,6	761,6	458,3	458,3	458,3	1.100,0
	19,2	19,2	19,2	72,6	12,3	12,3	12,3	29,6
	<b>780,8</b>	<b>780,8</b>	<b>780,8</b>	<b>834,2</b>	<b>470,6</b>	<b>470,6</b>	<b>470,6</b>	<b>1.129,6</b>
	330,0	0	660,0	330,0	209,9	0	209,9	503,7
	1.340,0	0	3.020,0	1.340,0	851,0	0	1.917,6	2.042,1
	660,0	0	1.320,0	660,0	419,8	0	839,6	1.007,3
	680,0	0	1.700,0	680,0	431,2	0	1.078,0	1.034,8
	<b>2.450,8</b>	<b>780,8</b>	<b>4.460,8</b>	<b>2.504,2</b>	<b>1.531,5</b>	<b>470,6</b>	<b>2.598,1</b>	<b>3.675,4</b>
	199,0	199,0	199,0	0	0	0	0	0
	<b>2.649,8</b>	<b>979,8</b>	<b>4.659,8</b>	<b>2.504,2</b>	<b>1.531,5</b>	<b>470,6</b>	<b>2.598,1</b>	<b>3.675,4</b>



## Zufluss

	Carsten Kengeter Vorsitzender (seit 01.06.2015, Eintritt zum 04.04.2015)		Andreas Preuß stellv. Vorsitzender <sup>1)</sup>	
	2015 T €	2014 T €	2015 T €	2014 T €
Festvergütung	819,7	–	800,0	800,0
Nebenleistungen <sup>4)</sup>	76,4	–	31,5	30,9
<b>Summe</b>	<b>896,1</b>	<b>–</b>	<b>831,5</b>	<b>830,9</b>
Einjährige variable Vergütung (individuelle Ziele)	476,9	–	477,0	439,8
Mehrfährige variable Vergütung	953,9	–	2.047,2	1.638,1
davon variable Barvergütung (Konzern-Jahresüberschuss-Ziel, dreijährige Laufzeit)	953,9	–	954,0	879,7
davon variable Aktienvergütung (ATP aus 2012 bzw. 2011)	0	–	1.093,2	758,4
<b>Summe</b>	<b>2.326,9</b>	<b>–</b>	<b>3.355,7</b>	<b>2.908,8</b>
Versorgungsaufwand	436,0	–	997,3	843,8
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>2.762,9</b>	<b>–</b>	<b>4.353,0</b>	<b>3.752,6</b>
ATP für das jeweilige Bezugsjahr <sup>5)</sup>	819,7	–	850,1	850,1
abzüglich variable Aktienvergütung	0	–	–1.093,2	–758,4
abzüglich Versorgungsaufwand	–436,0	–	–997,3	–843,8
<b>Gesamtvergütung (§ 314 HGB)</b>	<b>3.146,6</b>	<b>–</b>	<b>3.112,6</b>	<b>3.000,5</b>
Anzahl der virtuellen Aktien (Stück) <sup>6)</sup>	15.105 <sup>7)</sup>	–	12.693	14.391

1) Der Beitrag der Deutsche Börse AG zur Gesamtvergütung von Andreas Preuß beträgt 245,4 T € (2014: 1.019,7 T €) und setzt sich wie folgt zusammen: erfolgsunabhängige Vergütung: 64,0 T € (2014: 64,0 T €), sonstige Bezüge aus vertraglichen Nebenleistungen: null (2014: null), variable Barvergütung: 113,3 T € (2014: 105,6 T €), Anzahl der virtuellen Aktien: 1.016 (2014: 14.391), deren Wert zum Gewährungsstichtag: 68,0 T € (2014: 850,1 T €).

2) Die Vergütung von Jeffrey Tessler wurde bis zum 31. Juli 2015 durch die Clearstream International S.A. erbracht. Seit dem 1. August 2015 übernimmt die Deutsche Börse AG den Beitrag zur Vergütung von Jeffrey Tessler. Der Beitrag der Deutsche Börse AG zur Gesamtvergütung von Jeffrey Tessler beträgt damit 1.080,1 T € (2014: null) und setzt sich wie folgt zusammen: erfolgsunabhängige Vergütung: 317,3 T € (2014: null), sonstige Bezüge aus vertraglichen Nebenleistungen: null (2014: null), variable Barvergütung: 479,4 T € (2014: null), Anzahl der virtuellen Aktien: 4.231 (2014: null), deren Wert zum Gewährungsstichtag: 283,4 T € (2014: null).

3) Informationen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit sind im [§ Abschnitt „Leistungen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand“](#) beschrieben.

4) Die Nebenleistungen (sonstigen Bezüge) umfassen Gehaltsbestandteile wie steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung, steuerpflichtige Telefonpauschale/Wohnkosten sowie Dienstwagenregelungen.

5) Entspricht dem 100-Prozent-Zielwert für die virtuelle Aktientantieme 2014. Eine Auszahlung gemäß der Performance-Messung 2014 bis 2016 für die variable Aktienvergütung erfolgt im Jahr 2017.

6) Zum Gewährungsstichtag 2015 ergibt sich die Anzahl der Aktienbezugsrechte aus der Division des Aktientantieme-Zielwertes durch den durchschnittlichen Aktienkurs (Xetra®-Schlusskurs) der Deutsche Börse-Aktie der Kalendermonate Januar und Februar 2015 (66,97 €). Die Anzahl der virtuellen Aktien ist indikativ. Die Anzahl kann sich durch den Performance-Vergleich auf Basis des Total Shareholder Return verändern.

7) 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 <sup>2)</sup>		Dr. Reto Francioni Vorsitzender (bis 31.05.2015) <sup>3)</sup>		Summe	
2015 T €	2014 T €	2015 T €	2014 T €	2015 T €	2014 T €	2015 T €	2014 T €	2015 T €	2014 T €
720,0	650,0	650,0	580,0	761,6	761,6	458,3	1.100,0	4.209,6	3.891,6
28,4	27,8	24,6	25,5	19,2	72,6	12,3	29,6	192,4	186,4
<b>748,4</b>	<b>677,8</b>	<b>674,6</b>	<b>605,5</b>	<b>780,8</b>	<b>834,2</b>	<b>470,6</b>	<b>1.129,6</b>	<b>4.402,0</b>	<b>4.078,0</b>
359,8	288,6	327,3	317,6	376,6	347,2	215,0	538,4	2.232,6	1.931,6
1.448,4	1.082,7	722,4	635,2	1.617,0	1.293,8	1.747,8	1.990,9	8.536,7	6.640,7
719,6	577,1	654,7	635,2	753,1	694,5	430,0	1.076,7	4.465,3	3.863,2
728,8	505,6	67,7	0	863,9	599,3	1.317,8	914,2	4.071,4	2.777,5
<b>2.556,6</b>	<b>2.049,1</b>	<b>1.724,3</b>	<b>1.558,3</b>	<b>2.774,4</b>	<b>2.475,2</b>	<b>2.433,4</b>	<b>3.658,9</b>	<b>15.171,3</b>	<b>12.650,3</b>
290,0	292,7	209,3	202,2	199,0	0	0	0	2.131,6	1.338,7
<b>2.846,6</b>	<b>2.341,8</b>	<b>1.933,6</b>	<b>1.760,5</b>	<b>2.973,4</b>	<b>2.475,2</b>	<b>2.433,4</b>	<b>3.658,9</b>	<b>17.302,9</b>	<b>13.989,0</b>
720,0	711,5	650,0	571,1	680,0	680,0	483,4	1.034,8	4.203,2	3.847,5
-728,8	-505,6	-67,7	0	-863,9	-599,3	-1.317,8	-914,2	-4.071,4	-2.777,5
-290,0	-292,7	-209,3	-202,2	-199,0	0	0	0	-2.131,6	-1.338,7
<b>2.547,8</b>	<b>2.255,0</b>	<b>2.306,6</b>	<b>2.129,4</b>	<b>2.590,5</b>	<b>2.555,9</b>	<b>1.599,0</b>	<b>3.779,5</b>	<b>15.303,1</b>	<b>13.720,3</b>
10.752	12.045	9.706	9.669	10.154	11.512	6.439	17.519	64.849	65.136

### Vergütung des Vorstandsvorsitzenden

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 23. September 2015 beschlossen, die Zielvergütung von Carsten Kengeter mit Wirkung zum 1. Januar 2016 anzupassen. Sie beträgt ab diesem Datum insgesamt 5 Mio. €.

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

Im Zuge der Überarbeitung des Vergütungssystems beschloss der Aufsichtsrat, dem Vorstandsvorsitzenden einmalig die Möglichkeit zur Teilnahme am CPIP zu gewähren. Der CPIP sieht vor, dass der Vorstandsvorsitzende einmalig aus privaten Mitteln in Aktien der Deutsche Börse AG investieren kann. Diese sog. Investment Shares müssen mind. bis zum Ende des Geschäftsjahres 2019 gehalten werden und dürfen während dieser Zeit nicht veräußert werden. Im Gegenzug zum Erwerb der Investment Shares aus eigenen Mitteln bis zu einem Maximalbetrag von 4.500.000 €, erhält Herr Kengeter die Zusage auf sog. Co-Performance-Aktien (Co-Performance Shares) der Gesellschaft. Diese Co-Performance Shares unterliegen denselben Kriterien wie die ebenfalls neu eingeführten und ab 2016 gültigen sog. Performance Shares. Diese werden im [Abschnitt „Bewertung der Zielerreichung für die Performance Shares“](#) erläutert.

Am 14. Dezember 2015 investierte Herr Kengeter im Zuge des CPIP den Maximalbetrag in Investment Shares. Die Deutsche Börse AG gewährte Herrn Kengeter daraufhin im Rahmen des CPIP 68.987 Deutsche Börse-Aktien als Co-Performance Shares im Gegenwert von 4.500.000 € (beizulegender Zeitwert zum Gewährungsstichtag). Die Wertentwicklung der Co-Performance Shares bemisst sich zum einen nach der Erhöhung des Konzern-Jahresüberschusses der Deutsche Börse AG und zum anderen nach dem Verhältnis des relativen TSR der Deutsche Börse AG gegenüber demjenigen der im STOXX Europe 600 Financials Index geführten Unternehmen. Die Performance-Periode für die Messung der Performance-Kriterien begann mit dem vierten Quartal 2014. So wird die Unternehmensentwicklung seit der Ankündigung der Bestellung von Herrn Kengeter zum Vorstandsvorsitzenden im Oktober 2014 einbezogen. Damit ist sichergestellt, dass auch das Jahr 2015, in dem Herr Kengeter den Vorsitz im Vorstand der Deutsche Börse AG übernahm, berücksichtigt wird.

Die Investment Shares unterliegen einer Haltefrist bis zum 31. Dezember 2019. Die Performance-Periode beginnt am 1. Januar 2015 und endet am 31. Dezember 2019. Der Anspruch auf Auszahlung des Gegenwertes der CPIP-Aktien erwächst in drei Schritten:

- 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.

### Leistungen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Der Dienstvertrag des langjährigen Vorsitzenden des Vorstands, Dr. Reto Francioni, endete mit Ablauf des 31. Mai 2015. Mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand erhielt Herr Dr. Francioni eine Abfindung zum Ausgleich für entgehende Vergütungen während der ursprünglichen Restlaufzeit seines Dienstvertrags (1. Juni 2015 bis 31. Oktober 2016). Die Abfindungszahlungen setzen sich wie folgt zusammen:

- 2.874,3 T €, die das feste Jahresgehalt (1.558,3 T €), entgehende geldwerte Nebenleistungen (100,0 T €) und entgehende Aktiantien (1.216,0 T €) umfassen
- 903,0 T € für die entgehende Bartantieme 2015
- 1.323,5 T € für die entgehende Bartantieme 2016

Herr Dr. Francioni unterliegt bis zum ursprünglichen Ablauf seiner Bestellung am 31. Oktober 2016 einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Demnach ist die Erbringung von Leistungen an oder für ein Konkurrenzunternehmen untersagt. Eine Entschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot ist mit den Abfindungszahlungen abgegolten.

### Altersruhegeld

Herr Kengeter, Herr Dr. Francioni, 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 der Deutsche Börse AG 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 2015 sind in der [Tabelle „Altersversorgung“](#) dargestellt.

Herr Tessler hat, ebenso wie seine Vorstandskollegen, einen Anspruch auf Pensionszahlungen, die durch einen Treuhandvertrag abgesichert sind. Das Treuhandvermögen wird im deutschen Rechtskreis verwahrt, die Pensionszusage selbst unterliegt luxemburger Recht. Herr Tessler ist als US-amerikanischer Staatsbürger in den USA steuerpflichtig. Durch die Anwartschaften aus der vorgenannten Pensionszusage entstand Herr Tessler im Jahr 2015 eine Steuerbelastung in Höhe von 2.713,7 T € brutto. Dieser Steuerzahlbetrag wurde gemäß einer einzelvertraglichen Kostenübernahmeerklärung aus dem Jahr 2005 im Rahmen der Pensionszusage durch die Clearstream International S.A. erstattet.

### 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 Dr. Francioni, 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.

### Altersversorgung

	Ruhegeld- fähiges Einkommen	Versorgungssatz		Barwert/Defined Benefit Obligation		Aufwand für Pensionen	
		zum	zum	zum	zum	2015	2014
		31.12.2015	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2014	T €	T €
	2015 T €	zum 31.12.2015 %	zum 31.12.2014 %	zum 31.12.2015 T €	zum 31.12.2014 T €	2015 T €	2014 T €
<b>Leistungsorientiertes System</b>							
Reto Francioni	1.000,0	40,0	40,0	8.163,5	8.309,6	0	0 <sup>1)</sup>
Andreas Preuß	800,0	50,0	50,0	10.082,6	8.989,0	997,3	843,8
Jeffrey Tessler <sup>2)</sup>	577,8	40,0	40,0	4.756,8	5.913,4	169,0	0
<b>Summe</b>	<b>2.377,8</b>			<b>23.002,9</b>	<b>23.212,0</b>	<b>1.166,3</b>	<b>843,8</b>
<b>Beitragsorientiertes System</b>							
Carsten Kengeter	1.000,0	40,0	–	449,0	–	436,0	–
Gregor Pottmeyer	500,0	48,0	48,0	2.009,7	1.724,9	290,0	292,7
Hauke Stars	500,0	36,0	36,0	652,5	437,4	209,3	202,2
<b>Summe</b>	<b>2.000,0</b>			<b>3.111,2</b>	<b>2.162,3</b>	<b>935,3</b>	<b>494,9</b>

1) Mit Beginn der aktuellen Bestellungsperiode hatte Herr Dr. Francioni einen Pensionsanspruch in Höhe von 40 Prozent des ruhegeldfähigen Einkommens erreicht. Bis zum vorgesehenen Rentenbeginn führen weitere Dienstjahre nicht zu einer Erhöhung der Versorgung. Da die Aufwendungen für Pensionen („service cost“) den Aufwand für die Erhöhung der Versorgung bereits im Geschäftsjahr 2013 vollständig abbildeten, ergeben sich weder für 2014 noch für 2015 Aufwendungen.

2) Die Deutsche Börse AG leistet seit 1. August 2015 den Beitrag zur Altersversorgung von Jeffrey Tessler. Die Beiträge wurden bis einschließlich 31. Juli 2015 durch die Clearstream International S.A. erbracht.

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

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied der Deutsche Börse AG 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 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 genannten Betrags, max. jedoch 100 Prozent des Versorgungsbeitrags.

### **Übergangszahlungen**

Die leistungsorientierten Ruhegeldvereinbarungen der Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse AG 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 Aktientantieme) 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.

### **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.

## 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 Konkurrenztaetigkeit 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 Bartantieme 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 2015 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 2,3 Mio. € (2014: 2,2 Mio. €). Der versicherungsmathematische Barwert der Pensionsverpflichtungen betrug im Berichtsjahr zum Bilanzstichtag 71,8 Mio. € (2014: 64,5 Mio. €).

## Vergütungssystem für den Vorstand ab dem Geschäftsjahr 2016

### Grundlagen und Ziele

Drei zentrale Leitlinien bilden die Grundlage für das neue Vergütungssystem: erstens eine ausgeprägte Performance-Orientierung und höhere Leistungsdifferenzierung durch ambitionierte interne und externe Zielsetzungen. Der Fokus liegt klar auf dem überdurchschnittlichen Wachstum des Unternehmens. Zweite Leitlinie ist das ausgewogene Anreizsystem: Durch eine Kombination unterschiedlicher mehrjähriger Bemessungsgrundlagen, Nachhaltigkeitskomponenten und die zeitlich gestreckten Auszahlungen werden Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden. Drittens baut das neue Vergütungssystem auf eine Stärkung der Aktienkultur. Es soll zur Angleichung der Interessen von Aktionären, Management und weiterer Stakeholder beitragen.

### Struktur und Vergütungskomponenten

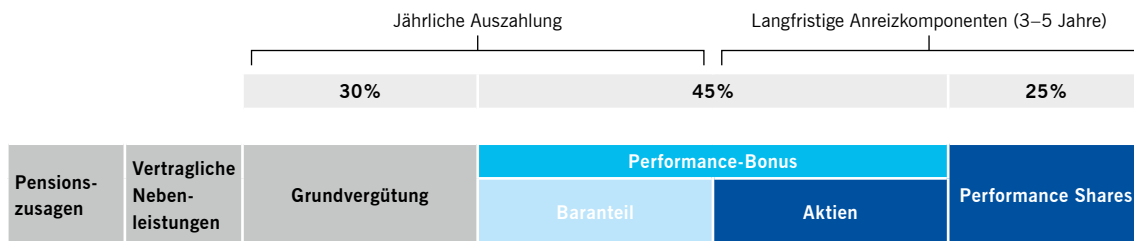
Das System der Vergütung für die Vorstandsmitglieder besteht aus vier Komponenten:

- erfolgsunabhängige Grundvergütung
- erfolgsabhängige Vergütungskomponenten
- Nebenleistungen
- Pensionszusagen

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

Der Aufsichtsrat beschloss ferner, Herrn Kengeter die einmalige Teilnahme am CPIP zu ermöglichen. Dieser ist im [Abschnitt „Co-Performance-Investment-Plan \(CPIP\)“](#) weiter oben beschrieben.

### Zusammensetzung der Gesamtzielvergütung



- % = Anteil an der Gesamtzielvergütung
- Erfolgsabhängige Komponente (aktienbasierte Vergütung)
- Erfolgsabhängige Komponente (Barvergütung)
- Erfolgsunabhängige Komponente (Barvergütung)



## Vergleich verschiedener Zielerreichungsgrade

Die Tabelle „Beispielrechnungen“ zeigt einen Vergleich verschiedener Szenarien für unterschiedliche Zielerreichungsgrade.

### Beispielrechnungen

		Minimum	Zielunter- schreitung	Ziel- erreichung	Zielüber- schreitung	Maximum <sup>1)</sup>
Wachstum des Konzern- Jahresüberschusses (p. a.)	%	-20	5,5	7,5	12	15
Relativer TSR	Perzentil	49.	52.	60.	70.	80.
Veränderung des Aktien- kurses (p. a.)	%	-10	-3	0	3	15
Individuelle Ziele	%	0	100	100	100	200
Grundvergütung	€	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000
Performance-Bonus (Baranteil)	€	0	668.889	700.000	980.000	1.400.000
Performance-Bonus (Aktienanteil)	€	0	610.477	700.000	1.070.872	2.129.225
Performance Shares	€	0	400.743	700.000	1.338.150	3.519.875
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>€</b>	<b>700.000</b>	<b>2.380.109</b>	<b>2.800.000</b>	<b>4.089.022</b>	<b>7.749.100</b>

1) Die Aktienkursentwicklung ist nicht begrenzt.

## Erfolgsunabhängige Vergütung

### Grundvergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem festen Grundgehalt, das weiterhin monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Dieses Grundgehalt umfasst ab dem Geschäftsjahr 2016 unverändert ca. 30 Prozent der Gesamtzielvergütung eines Jahres.

### Nebenleistungen

Über die Grundvergütung hinaus stehen den Mitgliedern des Vorstands wie bisher vertragliche Nebenleistungen zu. Diese umfassen auch weiterhin die Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung, steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung, eine Unfallversicherung und eine D&O-Versicherung.

## Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung umfasst wie gehabt ca. 70 Prozent der Gesamtzielvergütung eines Jahres. Neu ab 2016 ist die Zusammensetzung dieses variablen Vergütungsteils: Er unterteilt sich in einen Performance-Bonus auf der einen Seite und Performance-Aktien (Performance Shares) auf der anderen Seite. Letztere werden im Rahmen des sog. Performance Share Plan (PSP) bewertet und zugeteilt. Der Performance-Bonus beträgt rund zwei Drittel der erfolgsabhängigen Vergütung und ca. 45 Prozent der Gesamtzielvergütung. Er besteht zu gleichen Teilen aus einem aktienbasierten Anteil (aktienbasierter Performance-Bonus) und aus einem Baranteil. Die Performance Shares berücksichtigen die Wertentwicklung der Deutsche Börse-Aktie über einen fünfjährigen Performance-Zeitraum (sog. Vesting Period). Die Performance Shares stellen ein Drittel der erfolgsabhängigen Vergütung und ca. 25 Prozent der Gesamtzielvergütung.

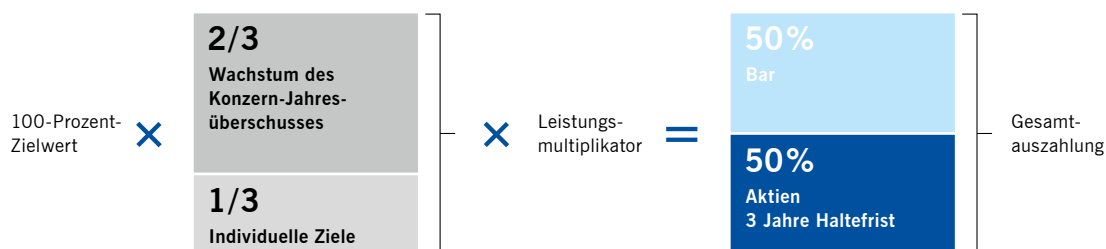
Damit ist die erfolgsabhängige Vergütung des Vorstands zum größten Teil aktienbasiert. Zudem wird sie überwiegend auf Basis einer langfristigen Performance-Entwicklung errechnet: Verschiedene Zielkriterien werden über fünf Jahre (Performance Shares) bzw. über vier Jahre (aktienbasierter Performance-Bonus) bewertet. Der Baranteil des Performance-Bonus ist das einzige kurzfristige Element der variablen Vergütung. Er wird anhand einer Performance-Bewertung über ein Jahr errechnet.

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

### Bewertung der Zielerreichung für den Performance-Bonus

Die Zielerreichung wird über ein Geschäftsjahr ermittelt. Das Bewertungsverfahren für die Zielerreichung basiert auf zwei Komponenten: Zu zwei Dritteln berücksichtigt es das Wachstum des (berichteten, d.h. nicht bereinigten) Konzern-Jahresüberschusses für das entsprechende Vergütungsjahr und zu einem Drittel die individuelle Leistung 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 Deutschen Börse folgt, in bar ausgezahlt. Allerdings sind die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, 50 Prozent der Gesamtauszahlung nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse AG zu investieren und diese für mind. drei Jahre zu halten. Die Aktien werden im Auftrag und auf Rechnung des Vorstandsmitglieds durch eine Bank spätestens innerhalb eines Monats nach Auszahlung des Performance-Bonus erworben.

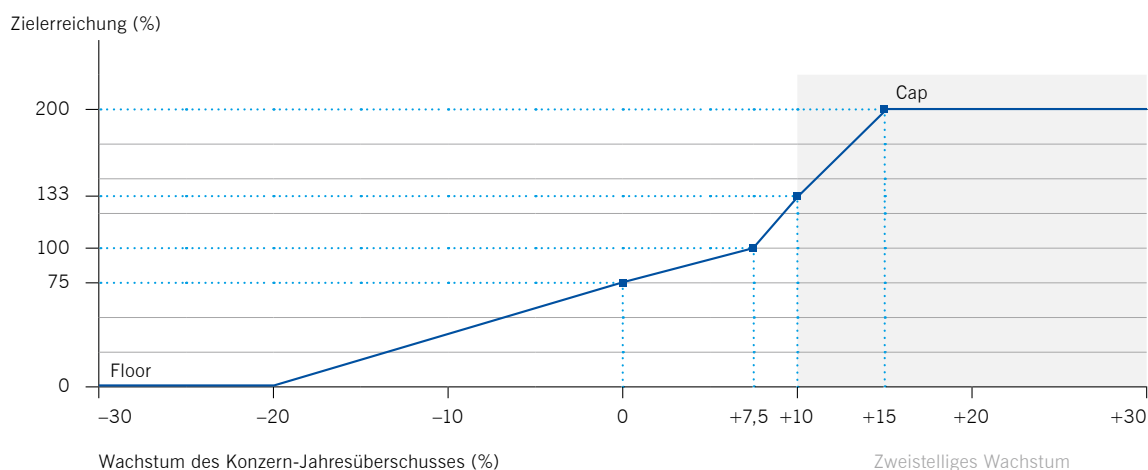
### Übersicht über den neuen Performance-Bonus



### Bewertung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses für den Performance-Bonus

Das Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses wird der Ermittlung von zwei Dritteln des Performance-Bonus zugrunde gelegt. Es ergibt sich budgetunabhängig durch den Vergleich des (berichteten) 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). Daher wird ein Wachstum des Konzern-Jahresüberschusses im Bereich zwischen 7,5 und 15 Prozent anhand einer steiler ansteigenden Zielerreichungskurve stärker incentiviert (siehe hierzu die Grafik „Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für den Performance-Bonus“).

#### Bewertung des Konzern-Jahresüberschusses für den Performance-Bonus



#### Bewertung der individuellen Zielerreichung

Ein Drittel der Zielerreichung für den Performance-Bonus ergibt sich aus der individuellen Zielerreichung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds. Diese individuellen Erfolgsziele legt der Aufsichtsrat zum Anfang des Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied fest. Sie berücksichtigen individuelle Vorgaben, v. a. diejenigen mit besonderer Bedeutung für die einzelnen Vorstandsbereiche. 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 Aufsichtsrat kann zudem eine allgemeine Beurteilung der Vorstandsleistung durch die Festlegung eines Leistungsmultiplikators für den Performance-Bonus festsetzen. So können beispielsweise bei Fusionen oder Übernahmen der Grad der Verwässerung des Eigenkapitals oder das Erreichen qualitativer oder quantitativer Ziele (v. a. Integrationskennzahlen) in die abschließende Bewertung der Gesamtzieelerreichung einfließen. 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 Performance Share Plan (PSP) und Bewertung der Zielerreichung für die Performance Shares**

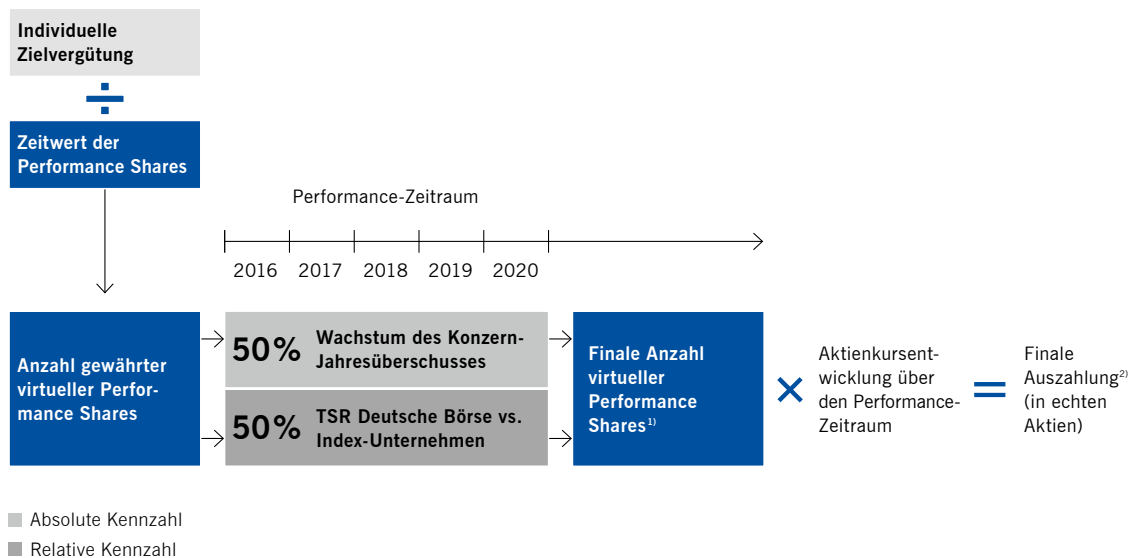
Der PSP sieht ab 2016 für jedes Vorstandsmitglied eine Anzahl von Deutsche Börse-Aktien, den sog. Performance Shares vor. Die Zielerreichung in Bezug auf die Performance Shares wird anhand zweier Komponenten bewertet: zum einen auf Basis des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses über fünf Jahre und zum anderen mit Blick auf die 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 Anzahl der für die Performance-Periode in Aussicht gestellten Performance Shares wird für jedes Vorstandsmitglied zu Beginn eines Geschäftsjahres 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 dividiert wird. Ein Anspruch auf Zuteilung der Performance Shares entsteht erst mit Ablauf des fünfjährigen Performance-Zeitraums (Vesting Period); sie werden im Auftrag und auf Rechnung des Vorstandsmitglieds durch eine Bank spätestens innerhalb eines Monats nach Ablauf der Vesting Period zugeteilt.

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 Vesting Period ermittelt wurde, begrenzt.
- Die zweite Variable ist die Aktienkurs- und Dividendenentwicklung über die Vesting Period. Der Aktienkurs ist dabei nicht begrenzt.

## Grundlagen des Performance Share Plan (PSP)



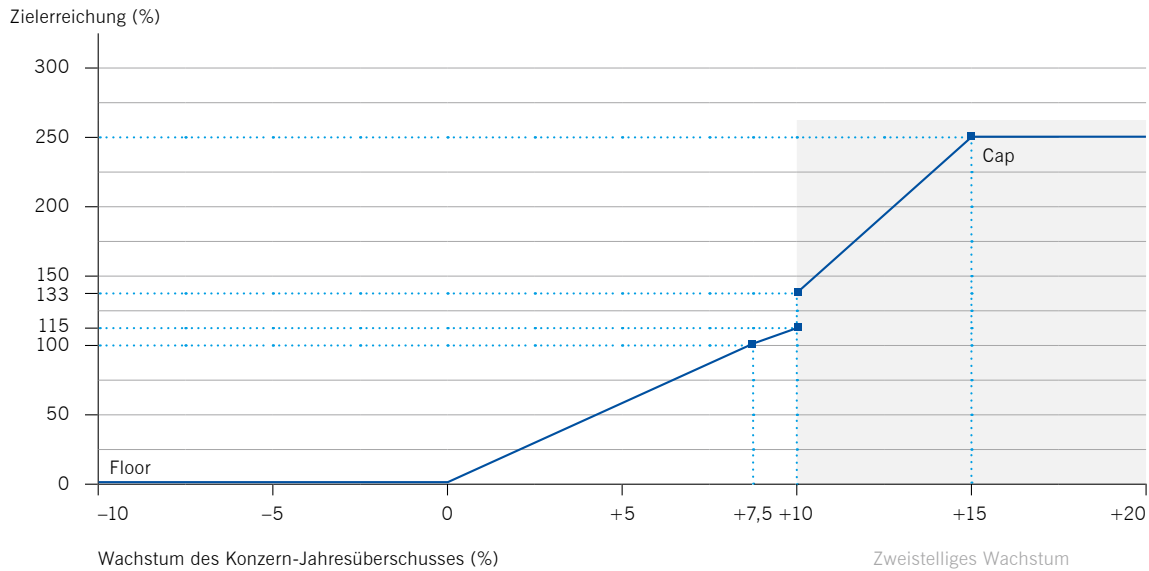
1) Kappung bei 250 Prozent der gewährten Anzahl

2) Finale Auszahlung inklusive der Dividenden für die über die fünfjährige Vesting Period gehaltenen Aktien.

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

Innerhalb des Betrachtungszeitraums von fünf Jahren misst der Aufsichtsrat nach jedem Geschäftsjahr die Zielerreichung der Vorstandsmitglieder und legt die Anzahl der Performance Shares entsprechend fest. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent und 250 Prozent betragen. Verringert sich der Konzern-Jahresüberschuss oder bleibt er gegenüber demjenigen des Vorjahres konstant, entspricht dies 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 Prozent und 15 Prozent steigt ihr Zielerreichungsgrad deutlicher an als im einstelligen Wachstumsbereich des Konzern-Jahresüberschusses. Siehe hierzu auch die [Grafik „Bewertung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares“](#).

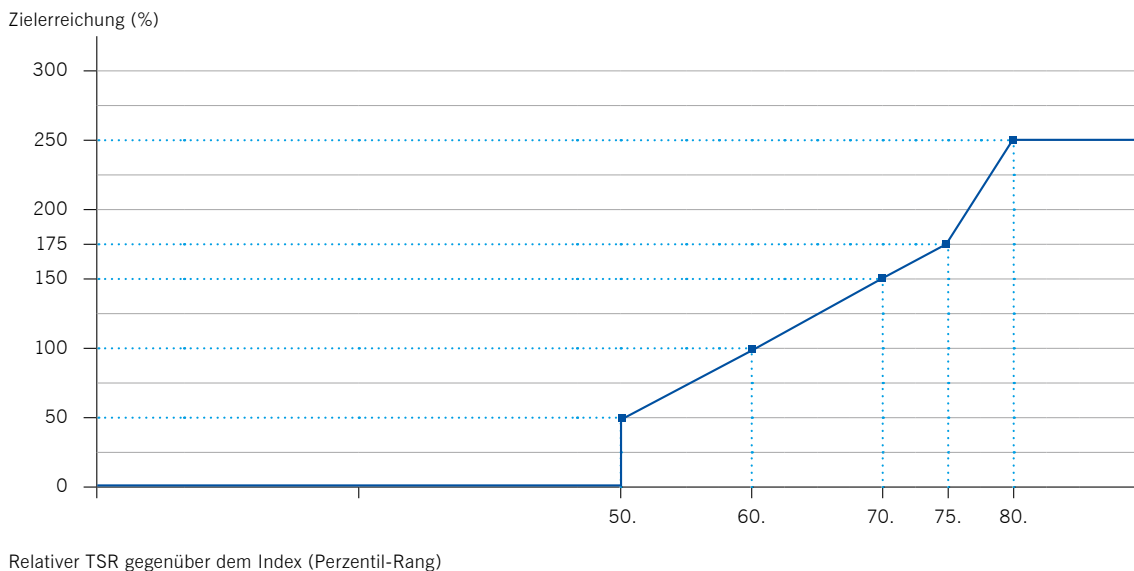
Bewertung des Wachstums des Konzern-Jahresüberschusses für die Performance Shares



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

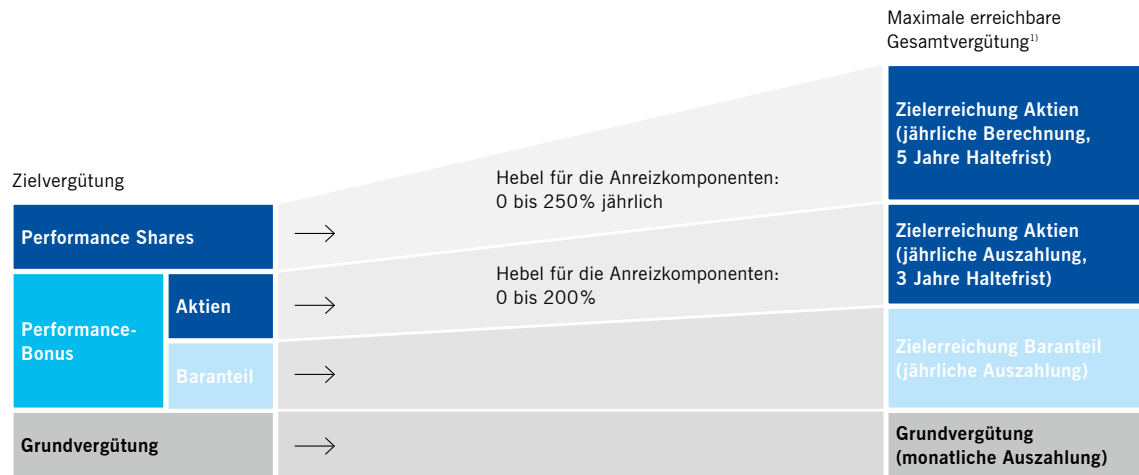
Die TSR-Performance der Deutsche Börse-Aktie ergibt sich aus der Positionierung (Ranking) der Deutsche Börse AG im Vergleich zu den im STOXX Europe 600 Financials Index enthaltenen Unternehmen. Die mögliche Zielerreichung der Vorstandsmitglieder reicht von 0 Prozent (Floor) bis max. 250 Prozent (Cap): Eine Zielerreichung von 0 Prozent wird in dem Fall angesetzt, dass der relative TSR der Deutsche Börse AG über fünf Jahre nicht besser als derjenige von mind. der Hälfte der Unternehmen im Index ist, d. h. unterhalb des Median liegt. 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). Zwischen diesen Punkten wird linear interpoliert. Siehe hierzu auch die [Grafik „Bewertung des TSR der Deutsche Börse-Aktie für die Performance Shares“](#).

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

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

Die Share Ownership Guidelines verpflichten die Mitglieder des Vorstands dazu, während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand ein Vielfaches ihrer Bruttogrundvergütung in Deutsche Börse-Aktien dauerhaft zu halten: für den Vorstandsvorsitzenden das 3-Fache, für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und die ordentlichen Vorstandsmitglieder das 2-Fache. 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. Maßgeblich für die Share Ownership Guidelines ist die gewichtete, durchschnittliche Grundvergütung, die die Vorstandsmitglieder jeweils zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 31. Dezember 2018 beziehen.

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.

**Versorgungszusagen**

Im Rahmen der Neuordnung des Vergütungssystems ergeben sich keine Änderungen hinsichtlich der bestehenden Pensions- und anderen Versorgungszusagen für die Vorstandsmitglieder. Für eine ausführliche Darstellung siehe die [Abschnitte „Altersruhegeld“, „Leistungen im Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod“](#) und [„Übergangszahlungen“](#).

**Abfindungen**

Die Regelungen des bisherigen Vergütungssystems zu Abfindungszahlungen sind weiterhin gültig. Für Details siehe die [Abschnitte „Abfindungen“](#) und [„Kontrollwechsel \(Change of Control\)“](#) weiter oben. Performance Shares bleiben dem Vorstandsmitglied nur für den Fall einer einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund erhalten. Die gewährten Performance Shares verfallen gänzlich im Fall, dass ein wichtiger Grund zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft besteht.



## 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.

### 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>

	2015	2014	2015 T €	2014 T €
Dr. Joachim Faber (Vorsitzender)	ganzjährig	ganzjährig	250,0	250,0
Richard Berliand (stellv. Vorsitzender ab 13.05.2015)	ganzjährig	ganzjährig	175,8	140,0
Irmtraud Busch <sup>2)</sup>	01.01.–13.05.	ganzjährig	41,7	100,0
Karl-Heinz Flöther	ganzjährig	ganzjährig	137,1	130,0
Marion Fornoff	ganzjährig	ganzjährig	100,0	100,0
Hans-Peter Gabe	ganzjährig	ganzjährig	100,0	100,0
Richard M. Hayden <sup>2)</sup>	01.01.–13.05.	ganzjährig	54,2	130,0
Craig Heimark	ganzjährig	ganzjährig	116,7	137,5
David Krell <sup>2)</sup>	01.01.–13.05.	ganzjährig	41,7	100,0
Dr. Monica Mächler	ganzjährig	ganzjährig	125,8	100,0
Friedrich Merz <sup>2)</sup>	01.01.–13.05.	ganzjährig	56,3	132,5
Thomas Neißer <sup>2)</sup>	01.01.–13.05.	ganzjährig	41,7	100,0
Heinz-Joachim Neubürgert	01.01.–05.02.	ganzjährig	22,5	135,0
Gerhard Roggemann (stellv. Vorsitzender bis 13.05.2015)	ganzjährig	ganzjährig	144,6	165,0
Dr. Erhard Schipporeit	ganzjährig	ganzjährig	166,7	166,7
Jutta Stuhlfauth	ganzjährig	ganzjährig	120,0	100,0
Martin Ulrici <sup>2)</sup>	01.01.–13.05.	ganzjährig	41,7	100,0
Johannes Witt	ganzjährig	ganzjährig	137,5	132,5
Amy Yip <sup>3)</sup>	13.05.–31.12.	–	86,7	–
<b>Summe</b>			<b>1.960,7</b>	<b>2.319,2</b>

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

2) Am 13. Mai 2015 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden

3) 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

Jörg Baumann (Titel),  
Thorsten Jansen (Porträts)

### Redaktionssystem

Zusammengefasster Lagebericht, Konzernabschluss und -anhang  
inhouse produziert mit FIRE.sys und SmartNotes

### Druck

Werbedruck GmbH Horst Schreckhase, Spangenberg

### Veröffentlichungstermin

15. März 2016

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 2015 und der Finanzbericht 2015 der Gruppe  
Deutsche Börse liegen jeweils in deutscher und englischer  
Sprache vor.

Bestellnummer 1000-4606 (deutsches Annual)  
Bestellnummer 1000-4607 (deutscher Finanzbericht)  
Bestellnummer 1010-4608 (englisches Annual)  
Bestellnummer 1010-4609 (englischer Finanzbericht)

Sie erhalten den Unternehmensbericht 2015 ...

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)

### Marketing Communication

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

AlphaFlash®, C7®, DAX®, Eurex®, Eurex Bonds®, Eurex Clearing  
Prisma®, Eurex Repo®, FWB®, GC Pooling®, MDAX®, SDAX®,  
TecDAX®, T7®, Xetra® und Xetra-Gold® sind eingetragene Marken  
der Deutsche Börse AG. EURO STOXX 50®, EURO STOXX®,  
STOXX®, STOXX 50®, STOXX® China Total Market Indices, STOXX®  
Europe 600 Financials und STOXX® Global ESG Leaders sind  
eingetragene Marken der STOXX Ltd. TRADEGATE® ist eine  
eingetragene Marke der Tradegate AG Wertpapierhandelsbank.