



DEUTSCHE BÖRSE

19. Mai 2021

# Tagesordnung

---

Ordentliche Hauptversammlung der  
Deutsche Börse Aktiengesellschaft

# Deutsche Börse Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

wir laden Sie zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 ein. Sie findet statt am Mittwoch, 19. Mai 2021, ab 10 Uhr MESZ (= 8 Uhr UTC (koordinierte Weltzeit)) als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten. Die gesamte Hauptversammlung wird für unsere Aktionäre live mit Bild und Ton im Internet übertragen. Die Stimmrechtsausübung der Aktionäre erfolgt ausschließlich über Briefwahl oder Vollmachtserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter nach Maßgabe der im Folgenden im Anschluss an die Tagesordnung enthaltenen Bestimmungen und Erläuterungen.

## **1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts für die Deutsche Börse Aktiengesellschaft und den Konzern zum 31. Dezember 2020, des Berichts des Aufsichtsrats, des Vorschlags für die Verwendung des Bilanzgewinns sowie des erläuternden Berichts zu den Angaben nach §§ 289a Abs. 1 und 315a Abs. 1 HGB i.V.m. Art. 83 Abs. 1 Satz 2 EGHGB**

Die unter diesem Tagesordnungspunkt genannten Unterlagen sind über die Internetseite der Gesellschaft unter [www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv) zugänglich. Da der Aufsichtsrat den vom Vorstand aufgestellten Jahres- und Konzernabschluss bereits gebilligt hat, ist entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen keine Beschlussfassung durch die Hauptversammlung vorgesehen.

## **2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im festgestellten Jahresabschluss zum 31. Dezember 2020 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 590.000.000,00 wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende in Höhe von EUR 3,00 je dividendenberechtigter Stückaktie, d.h. insgesamt EUR 550.563.771,00 und

Einstellung eines Betrags in Höhe von EUR 39.436.229,00 in „andere Gewinnrücklagen“.

Der Gewinnverwendungsvorschlag berücksichtigt die von der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Einberufung unmittelbar oder mittelbar gehaltenen eigenen Aktien, die gemäß § 71b Aktiengesetz (AktG) nicht dividendenberechtigt sind. Bis zur Hauptversammlung kann sich die Zahl der für das Geschäftsjahr 2020 dividendenberechtigten Aktien ändern. In diesem Fall wird bei unveränderter Ausschüttung von EUR 3,00 je dividendenberechtigter Stückaktie der Hauptversammlung ein entsprechend angepasster Beschlussvorschlag über die Gewinnverwendung unterbreitet werden.

## **3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Mitgliedern des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2020 amtiert haben, für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

#### 4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Mitgliedern des Aufsichtsrats, die im Geschäftsjahr 2020 amtiert haben, für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

#### 5. Beschlussfassung über Neuwahlen zum Aufsichtsrat

Mit Ablauf der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 endet die Amtszeit sämtlicher von der Hauptversammlung gewählter Aufsichtsratsmitglieder.

Der Aufsichtsrat der Deutsche Börse Aktiengesellschaft setzt sich gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2, Satz 1 Nr. 2 MitbestG und § 9 Abs. 1 Satz 1 der Satzung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft aus 16 Mitgliedern – hiervon acht Anteilseigner- und acht Arbeitnehmervertreter – zusammen.

Gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG muss dem Aufsichtsrat insgesamt ein Mindestanteil von 30 % Frauen und 30 % Männern angehören. Die Anteilseignervertreter haben beschlossen, gemäß § 96 Abs. 2 Satz 3 AktG der Gesamterfüllung der Mindestanteile durch den Aufsichtsrat zu widersprechen. Der Mindestanteil von 30 % Frauen und 30 % Männern ist dementsprechend jeweils für die Anteilseignervertreter und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat getrennt zu berechnen. Dabei ist nach § 96 Abs. 2 Satz 4 AktG auf volle Personenzahlen mathematisch auf- bzw. abzurunden. Dem Aufsichtsrat der Deutsche Börse Aktiengesellschaft müssen damit mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männer auf der Anteilseignerseite und ebenfalls mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männer auf der Arbeitnehmerseite angehören. Diese gesetzlichen Mindestanteile wären bei der Wahl der nachfolgend vorgeschlagenen Kandidaten für die Anteilseignerseite erfüllt.

Die Wahlen zum Aufsichtsrat sollen im Wege der Einzelabstimmung erfolgen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, folgende Personen zu Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre zu wählen:

<b>Titel, Name</b>	<b>Ausgeübter Beruf</b>	<b>Wohnort</b>
a) Karl-Heinz Flöther	Selbständiger Unternehmensberater	Kronberg
b) Dr. Andreas Gottschling	Mitglied des Verwaltungsrats der Credit Suisse Group AG	Schindellegi (CH)
c) Martin Jetter	Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutsche Börse Aktiengesellschaft	München
d) Barbara Lambert	Selbständige Unternehmensberaterin	Givrins (CH)
e) Michael Rüdiger	Selbständiger Unternehmensberater	Utting am Ammersee
f) Charles Stonehill	Green & Blue Advisors LLC, Gründungspartner	New York (US)
g) Clara-Christina Streit	Selbständige Unternehmensberaterin	Bielefeld
h) Chong Lee Tan	President und Mitglied des Executive Committees der Temasek International Limited und CEO der Capital Solutions Group	Singapur (Republik Singapur)

Die Wahl erfolgt gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 und 3 der Satzung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2023 beschließt.

Der Wahlvorschlag stützt sich auf die Empfehlung des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats. Er berücksichtigt gemäß Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019, bekanntgemacht im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 (DCGK), die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Ziele einschließlich der im Rahmen des Diversitätskonzepts umzusetzenden Ziele für die Vielfalt der Zusammensetzung sowie das Kompetenzprofil für das Gesamtgremium. Lebensläufe der vorgeschlagenen Kandidaten finden sich im Folgenden im Anschluss an die Tagesordnung.

Die Kandidatenvorschläge berücksichtigen die vom Aufsichtsrat beschlossene Regelaltersgrenze von 70 Jahren.

Zu Empfehlung C.13 DCGK wird erklärt, dass nach Einschätzung des Aufsichtsrats zwischen den zur Wahl vorgeschlagenen Personen und der Deutsche Börse Aktiengesellschaft, deren Konzernunternehmen, den Organen der Deutsche Börse Aktiengesellschaft und einem wesentlich an der Deutsche Börse Aktiengesellschaft beteiligten Aktionär keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen bestehen, die ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde. Teilweise üben die zur Wahl vorgeschlagenen Kandidaten Tätigkeiten oder Mandate bei Unternehmen aus, zu denen die Deutsche Börse Aktiengesellschaft oder sonstige Gesellschaften der Gruppe Deutsche Börse geschäftliche Beziehungen unterhalten. Diese geschäftlichen Beziehungen werden aber zu marktüblichen Bedingungen im Rahmen der üblichen Geschäftstätigkeit abgewickelt und erreichen auch keinen Umfang, der vom Aufsichtsrat als wesentlich im Sinne von Empfehlung C.13 DCGK eingeordnet wird.

Die vorgeschlagenen Kandidaten sind nach Ansicht der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat unabhängig im Sinne von Empfehlung C.6 DCGK. Außerdem hat sich der Aufsichtsrat der ausreichenden zeitlichen Verfügbarkeit der vorgeschlagenen Kandidaten versichert.

Es ist vorgesehen, Herrn Martin Jetter im Fall seiner Wahl erneut dem neuen Aufsichtsrat als Kandidaten für den Aufsichtsratsvorsitz vorzuschlagen.

## **6. Beschlussfassung über ein neues genehmigtes Kapital I mit der Möglichkeit des Bezugsrechtsausschlusses für Spitzenbeträge und Satzungsänderung**

Die Gesellschaft verfügt über vier genehmigte Kapitalia in Höhe von bis zu insgesamt EUR 57.300.000,00. Insgesamt belaufen sich damit die genehmigten Kapitalia auf bis zu 30,16 % des Grundkapitals der Gesellschaft. Das genehmigte Kapital I in Höhe von bis zu EUR 13.300.000,00 – dies entspricht einer Quote von bis zu 7 % des derzeitigen Grundkapitals – wird am 10. Mai 2021 auslaufen. Um der Gesellschaft für die Zukunft weiterhin Handlungsspielraum zu geben, einen entsprechenden Finanzierungsbedarf schnell und flexibel decken zu können, soll das genehmigte Kapital I in Höhe von bis zu EUR 19.000.000,00 – dies entspricht einer Quote von bis zu 10 % des derzeitigen Grundkapitals – erneuert werden. Dabei soll den Aktionären – wie im Falle des auslaufenden genehmigten Kapitals I – ein Bezugsrecht eingeräumt werden. Nur für Spitzenbeträge soll der Vorstand der Gesellschaft die Möglichkeit haben, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre auszuschließen.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen deshalb vor zu beschließen:

- a) Der Vorstand wird ermächtigt, das Grundkapital bis zum 18. Mai 2026 mit Zustimmung des Aufsichtsrats durch Ausgabe neuer auf den Namen lautender Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen einmal oder mehrmals um bis zu insgesamt EUR 19.000.000,00 zu erhöhen (genehmigtes Kapital I). Dabei ist den Aktionären ein Bezugsrecht einzuräumen.

Der Vorstand wird jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats Spitzenbeträge von dem Bezugsrecht der Aktionäre auszunehmen.

Die Ausgabe von neuen Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts darf nach dieser Ermächtigung nur erfolgen, wenn auf die Summe dieser neuen Aktien rechnerisch nicht mehr als 10 % des Grundkapitals zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Ermächtigung durch Eintragung der Satzungsänderung im Handelsregister oder – falls der nachfolgende Wert geringer ist – zum Zeitpunkt der Ausnutzung dieser Ermächtigung entfällt. Sofern während der Laufzeit dieser Ermächtigung bis zu ihrer Ausnutzung von anderen Ermächtigungen zur Ausgabe von Aktien der Gesellschaft oder zur Ausgabe von Rechten, die den Bezug von Aktien der Gesellschaft ermöglichen oder zu ihm verpflichten, Gebrauch gemacht und dabei das Bezugsrecht ausgeschlossen wird, ist dies auf die vorstehend genannte 10 %-Grenze anzurechnen.

Die neuen Aktien können auch von durch den Vorstand bestimmten Kreditinstituten oder nach § 53 Abs. 1 Satz 1 oder § 53b Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 des Gesetzes über das Kreditwesen tätigen Unternehmen mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionären anzubieten (mittelbares Bezugsrecht).

Über den Inhalt der Aktienrechte und die weiteren Bedingungen der Aktienaussgabe einschließlich des Ausgabebetrags entscheidet der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats.

- b) § 4 Abs. 3 der Satzung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft wird aufgehoben und wie folgt neu eingefügt:

„(3) Der Vorstand ist ermächtigt, das Grundkapital bis zum 18. Mai 2026 mit Zustimmung des Aufsichtsrats durch Ausgabe neuer auf den Namen lautender Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen einmal oder mehrmals um bis zu insgesamt EUR 19.000.000,00 zu erhöhen (genehmigtes Kapital I). Dabei ist den Aktionären ein Bezugsrecht einzuräumen.

Der Vorstand ist jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats Spitzenbeträge von dem Bezugsrecht der Aktionäre auszunehmen.

Die Ausgabe von neuen Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts darf nach dieser Ermächtigung nur erfolgen, wenn auf die Summe dieser neuen Aktien rechnerisch nicht mehr als 10 % des Grundkapitals zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Ermächtigung durch Eintragung der Satzungsänderung im Handelsregister oder – falls der nachfolgende Wert geringer ist – zum Zeitpunkt der Ausnutzung dieser Ermächtigung entfällt. Sofern während der Laufzeit dieser Ermächtigung bis zu ihrer Ausnutzung von anderen Ermächtigungen zur Ausgabe von Aktien der Gesellschaft oder zur Ausgabe von Rechten, die den Bezug von Aktien der Gesellschaft ermöglichen oder zu ihm verpflichten, Gebrauch gemacht und dabei das Bezugsrecht ausgeschlossen wird, ist dies auf die vorstehend genannte 10 %-Grenze anzurechnen.

Die neuen Aktien können auch von durch den Vorstand bestimmten Kreditinstituten oder nach § 53 Abs. 1 Satz 1 oder § 53b Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 des Gesetzes über das Kreditwesen tätigen Unternehmen mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionären anzubieten (mittelbares Bezugsrecht).

Über den Inhalt der Aktienrechte und die weiteren Bedingungen der Aktienaussgabe einschließlich des Ausgabebetrags entscheidet der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats.“

- c) Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, § 4 Abs. 1 und 3 der Satzung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft entsprechend der jeweiligen Ausnutzung des genehmigten Kapitals I oder nach Ablauf der Ermächtigungsfrist anzupassen.

## **7. Beschlussfassung über die Billigung des Systems der Vergütung der Vorstandsmitglieder**

Der Aufsichtsrat hat auf Empfehlung seines Nominierungsausschusses ein neues System der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse Aktiengesellschaft beschlossen. Das neue Vergütungssystem 2021 ist eng auf die aktuelle Unternehmensstrategie „Compass 2023“ ausgerichtet und langfristig angelegt. Es setzt ganzheitliche Leistungsanreize sowohl für eine starke finanzielle Performance als auch für eine ökologisch und soziale Entwicklung auf der Grundlage einer transparenten und professionellen Governance. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere im Zusammenhang mit der Billigung des aktuellen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung 2020 erhaltene Rückmeldungen. Das neue Vergütungssystem gilt ab dem 1. Januar 2021 vorbehaltlich seiner Billigung durch die Hauptversammlung.

Das neue Vergütungssystem 2021 ist im Abschnitt: „Angaben zu Tagesordnungspunkt 7: Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder“ dargestellt. Weitergehende Informationen insbesondere zu den Änderungen des Vergütungssystems stehen im Internet unter [www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv) zur Verfügung.

§ 120a Abs. 1 AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließt.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder – wie mit der Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2021 bekannt gemacht – zu billigen.

## **8. Beschlussfassung über die Änderung von § 14 der Satzung (Ort der Hauptversammlung)**

Die Satzung der Gesellschaft bestimmt in § 14, dass die Hauptversammlung am Sitz der Gesellschaft stattfindet. Um den Handlungsspielraum der Gesellschaft bei der Durchführung von Hauptversammlungen zu erhöhen, soll künftig im Rahmen der vorgesehenen Neuregelung alternativ auch ein anderer Versammlungsort möglich sein.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, folgenden Beschluss zu fassen:

§ 14 der Satzung wird wie folgt neu gefasst:

### **„§ 14 Ort**

Die Hauptversammlung findet am Sitz der Gesellschaft oder an einem Ort im Umkreis von 100 km um den Sitz der Gesellschaft statt.“

## **9. Beschlussfassung über die Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2021 sowie des Prüfers für die prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts für das erste Halbjahr des Geschäftsjahres 2021**

Der Aufsichtsrat schlägt vor, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021 sowie zum Prüfer für die prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts für das erste Halbjahr des Geschäftsjahres 2021, sofern diese einer prüferischen Durchsicht unterzogen werden, die

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit Sitz in Frankfurt am Main

zu wählen.

Der Vorschlag des Aufsichtsrats unter diesem Tagesordnungspunkt 9 stützt sich auf eine entsprechende Empfehlung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats.

Für die genannten Prüfungsleistungen hat der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats gemäß dem Verfahren nach Artikel 16 Abs. 2 der EU-Abschlussprüferverordnung (Verordnung (EU) Nr.537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014, „EU-Abschlussprüferverordnung“) die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, und die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, empfohlen und eine begründete Präferenz für die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, mitgeteilt.

Der Prüfungsausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine die Auswahlmöglichkeiten beschränkende Klausel im Sinne von Art. 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung auferlegt wurde.

## Bericht des Vorstands zu Tagesordnungspunkt 6 und Unterlage zu Tagesordnungspunkt 7

Der Vorstand hat den folgenden Bericht zu Tagesordnungspunkt 6 erstellt. Der Bericht steht ebenso wie das im Folgenden dargestellte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (Unterlage zu Tagesordnungspunkt 7) im Internet unter [www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv) zur Verfügung. Der Bericht und die Unterlage werden wie folgt bekannt gemacht:

### **Zu Tagesordnungspunkt 6: Bericht des Vorstands gemäß § 203 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 186 Abs. 4 Satz 2 AktG**

Die unter Tagesordnungspunkt 6 vorgeschlagene Ermächtigung soll ein genehmigtes Kapital in Höhe von bis zu EUR 19.000.000,00 schaffen, bei dessen Ausnutzung den Aktionären grundsätzlich ein – in der Regel mittelbares – Bezugsrecht zusteht. Der Beschlussvorschlag sieht allerdings vor, dass der Vorstand bei Ausnutzung des genehmigten Kapitals I ermächtigt wird, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht für Spitzenbeträge auszuschließen.

Die Ermächtigung zum Ausschluss des Bezugsrechts für Spitzenbeträge dient dazu, dass im Hinblick auf den Betrag der jeweiligen Kapitalerhöhung ein praktikables Bezugsverhältnis dargestellt werden kann. Ohne den Ausschluss des Bezugsrechts hinsichtlich des Spitzenbetrags würden insbesondere bei der Kapitalerhöhung um runde Beträge die technische Durchführung der Kapitalerhöhung und die Ausübung des Bezugsrechts erheblich erschwert. Die als freie Spitzen vom Bezugsrecht der Aktionäre ausgeschlossenen neuen Aktien werden entweder durch Verkauf über die Börse oder in sonstiger Weise bestmöglich für die Gesellschaft verwertet.

Die Ausgabe von neuen Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts darf nach dieser Ermächtigung nur erfolgen, wenn auf die Summe dieser neuen Aktien rechnerisch nicht mehr als 10 % des Grundkapitals zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Ermächtigung durch Eintragung der Satzungsänderung im Handelsregister oder – falls der nachfolgende Wert geringer ist – zum Zeitpunkt der Ausnutzung dieser Ermächtigung entfällt. Dadurch wird der Gesamtumfang einer bezugsrechtsfreien Ausgabe von Aktien beschränkt. Die Aktionäre werden auf diese Weise zusätzlich gegen eine mögliche Verwässerung ihrer bestehenden Beteiligungen abgesichert. Durch eine Anrechnungsklausel ist sichergestellt, dass die Grenze von 10 % des Grundkapitals auch nicht überschritten wird, indem (zusätzlich) andere Ermächtigungen zur Ausgabe von Aktien der Gesellschaft oder zur Ausgabe von Rechten, die den Bezug von Aktien der Gesellschaft ermöglichen oder zu ihm verpflichten, ausgenutzt werden und dabei das Bezugsrecht der Aktionäre ausgeschlossen wird.

Konkrete Pläne für eine Ausnutzung des genehmigten Kapitals I bestehen derzeit nicht. Der Vorstand wird in jedem Fall sorgfältig prüfen, ob die Ausnutzung des genehmigten Kapitals I im Interesse der Gesellschaft und damit der Aktionäre ist. Der Vorstand wird der Hauptversammlung über jede Ausnutzung des genehmigten Kapitals I berichten.

### **Angaben zu Tagesordnungspunkt 7: Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder**

Unter Tagesordnungspunkt 7 schlägt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 1 AktG vor, das umfassend überarbeitete und weiterentwickelte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse Aktiengesellschaft zu billigen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene System hat den folgenden Inhalt:

#### **Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Börse Aktiengesellschaft**

##### **I. Neufassung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für den Vorstand der Deutsche Börse Aktiengesellschaft neu gefasst. Er hat dabei unter Beratung seines Nominierungsausschusses die Struktur und die Kenngrößen zur Leistungsmessung entlang der klaren Ausrichtung der Gruppe Deutsche Börse auf profitables Wachstum neu festgelegt. Die vom Nominierungsausschuss entwickelte Empfehlung für eine Neufassung des Vergütungssystems des Vorstands wurde dem Aufsichtsrat vorgelegt und von diesem am 16. Dezember 2020 verabschiedet. Das neue Vergütungssystem gilt – vorbehaltlich seiner Billigung durch die Hauptversammlung – für alle amtierenden Mitglieder des Vorstands seit dem 1. Januar 2021 sowie im Fall von Neu- und Wiederbestellungen.

Bei der Neufassung des Vergütungssystems wurden auch die im Rahmen der Billigung des aktuellen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung im Jahr 2020 (Say on Pay 2020) erhaltenen Rückmeldungen von Investoren und entsprechende Empfehlungen von Stimmrechtsberatern berücksichtigt.

Das neue Vergütungssystem ist umfassend auf die aktuelle Strategie der Gruppe Deutsche Börse ausgerichtet und setzt im Einklang hiermit Anreize zu einem profitablen organischen und anorganischen Wachstum. Dabei wurde die gesteigerte Bedeutung von Zukäufen und Unternehmensbeteiligungen berücksichtigt. In der erfolgsabhängigen Vergütung wurden insbesondere die zentralen finanziellen Kennzahlen der Wachstumsstrategie „Compass 2023“ als Leistungskriterien implementiert (Nettoerlöse, EBITDA, Earnings per Share), um einen starken Anreiz zur Umsetzung der Unternehmensstrategie zu setzen. Durch die Verwendung verschiedener finanzieller Leistungskriterien erfolgt eine Messung der finanziellen Performance der Deutsche Börse Aktiengesellschaft auf allen wesentlichen Ebenen. Die finanziellen Kennzahlen werden dabei grundsätzlich „as reported“ verwendet.

Zur noch stärkeren Berücksichtigung des ganzheitlichen Unternehmenserfolgs und zur weitergehenden Sicherstellung der nachhaltigen Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse wurden zusätzlich ESG-Ziele (Environmental, Social, Governance) als Leistungskriterium in die langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente (Performance Shares) integriert. Bislang waren diese ausschließlich in der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente (Performance Bonus) enthalten.

Die maximale Auszahlung aus dem Performance Bonus wurde auf 200 % des Zielbetrages reduziert. Während in vorherigen Vergütungssystemen keine Auszahlungsbegrenzung für die Performance Shares vorgesehen war, enthält das neue Vergütungssystem hier nunmehr ebenfalls eine entsprechende Auszahlungsbegrenzung.

Zur weiteren Stärkung der langfristigen Ausrichtung und Anreizwirkung des Vergütungssystems wurde zudem die Sperrfrist der aus der Zielerreichung des Performance Bonus gewährten gesperrten Aktien (Restricted Stock) von drei auf vier Jahre verlängert.

Zusätzlich wurden die Malus- und Clawback-Regelungen ausgeweitet und umfassen nun neben schwerwiegenden Compliance-Verstößen ebenfalls Sachverhalte, in denen die Auszahlung aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten auf Basis eines fehlerhaften Konzernabschlusses erfolgte (Performance Clawback). Die Share Ownership Guidelines wurden gleichzeitig auf marktübliche 200 % bzw. 100 % (Vorstandsvorsitzender bzw. Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung festgelegt und eine entsprechende Differenzierung bei der festgelegten Maximalvergütung vorgenommen.

Die wesentlichen Änderungen im Vergütungssystem des Vorstands lassen sich der folgenden Gegenüberstellung entnehmen:

Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2020	Komponente	Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2/3 Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses</li> <li>▪ 1/3 Individuelle Ziele</li> <li>▪ Leistungsmultiplikator (0,8 - 1,2)</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung / Cap:</b> 233,33 % des Zielbetrages</li> <li>▪ <b>Auszahlung:</b> 50 % in bar, 50 % Equity Deferral mit dreijähriger Haltefrist</li> </ul>	Performance Bonus	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1/3 Nettoerlöse (Marktkonsensus &amp; absolutes Wachstum)</li> <li>▪ 1/3 EBITDA (Marktkonsensus &amp; absolutes Wachstum)</li> <li>▪ 1/3 Individuelle Ziele (inklusive ESG-Ziele<sup>1)</sup>)</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung / Cap:</b> 200 % des Zielbetrages</li> <li>▪ <b>Auszahlung:</b> 50 % in bar, 50 % Gewährung von Restricted Stock mit vierjähriger Sperrfrist</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 50 % Relativer TSR<sup>2)</sup></li> <li>▪ 50 % Wachstum des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung / Cap:</b> Keine Auszahlungsbegrenzung</li> <li>▪ <b>Performance-Periode:</b> Fünf Jahre</li> <li>▪ <b>Auszahlung:</b> Auszahlung nach der fünfjährigen Performance-Periode in drei Tranchen mit Verpflichtung zum vollständigen Aktieninvestment</li> </ul>	Performance Shares	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 50 % Relativer TSR</li> <li>▪ 25 % EPS<sup>3)</sup> Wachstumsrate</li> <li>▪ 25 % ESG-Ziele</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung / Cap:</b> 400 % des Zielbetrages</li> <li>▪ <b>Performance-Periode:</b> Fünf Jahre</li> <li>▪ <b>Auszahlung:</b> Auszahlung nach der fünfjährigen Performance-Periode in einer Tranche mit Verpflichtung zum vollständigen Aktieninvestment</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Compliance</b> Clawback und Malus</li> </ul>	Malus/Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Compliance</b> Clawback und Malus</li> <li>▪ <b>Performance</b> Clawback</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Höhe:</b> 300 % / 200% (Vorstandsvorsitzender / Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung</li> <li>▪ <b>Aufbauphase:</b> Drei Jahre</li> </ul>	Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Höhe:</b> 200 % / 100% (Vorstandsvorsitzender / Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung</li> <li>▪ <b>Aufbauphase:</b> Vier Jahre</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Keine Differenzierung</b> zwischen den Vorstandsmitgliedern</li> <li>▪ Alle Vorstandsmitglieder: 9.500.000 €</li> </ul>	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Differenzierung</b> zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und Ordentlichen Vorstandsmitgliedern</li> <li>▪ Vorstandsvorsitzender: 12.000.000 €</li> <li>▪ Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6.000.000 €</li> </ul>

<sup>1)</sup> ESG-Ziele = Environmental, Social, Governance Ziele  
<sup>2)</sup> TSR = Total Shareholder Return  
<sup>3)</sup> EPS = Earnings per Share

## II. Grundsätze und strategische Ausrichtung des neuen Vergütungssystems

Die Gruppe Deutsche Börse ist einer der größten Anbieter von Marktinfrastruktur weltweit. Als innovativer Marktinfrastrukturanbieter deckt sie mit ihren Produkten, Dienstleistungen und Technologien die gesamte Wertschöpfungskette im Finanzgeschäft ab. Dabei schafft sie Vertrauen in die Märkte von heute und morgen und organisiert integre, sichere und transparente Märkte für Investoren und Unternehmen. Eine Organisation solcher Märkte ist nicht nur der öffentliche Auftrag und das Kerngeschäft der Gruppe Deutsche Börse, sondern auch der größte gesellschaftliche Wertbeitrag.

Im Rahmen der Wachstumsstrategie „Compass 2023“ strebt die Deutsche Börse Aktiengesellschaft weiteres organisches Wachstum und einen höheren Beitrag anorganischen Wachstums an. Dabei liegt der Fokus nicht nur auf einem allein quantitativen Wachstum der Nettoerlöse, sondern insbesondere auf einem profitablen Wachstum. Gleichzeitig strebt die Deutsche Börse Aktiengesellschaft im Technologiebereich eine führende Position an, was durch die stetige Stärkung bzw. den weiteren Ausbau im Bereich IT gelingen soll.

Großen Wert legt die Deutsche Börse Aktiengesellschaft zudem auf die ganzheitliche Wahrnehmung ihrer unternehmerischen Verantwortung. Hierzu gehört, dass sie Verantwortung für die von ihr organisierten Märkte, aber auch für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft übernimmt. Das Ziel der Gruppe Deutsche Börse besteht darin, die eigene Tätigkeit verantwortungsvoll und zukunftsorientiert durchzuführen. Hierzu verfolgt sie eine nachhaltige Personalpolitik und sieht sich der Umwelt und der Ressourcenschonung verpflichtet.

Das Vergütungssystem des Vorstands dient als wichtiges Steuerungselement für die Ausrichtung der Gruppe Deutsche Börse und trägt wesentlich zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft bei. Dabei werden durch die Wahl geeigneter Leistungskriterien in der erfolgsabhängigen Vergütung Anreize gesetzt, das Unternehmen nachhaltig und langfristig erfolgreich zu steuern und die Umsetzung der strategischen Zielsetzungen voranzutreiben. Folglich finden sich in den beiden erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten die für die Umsetzung der Unternehmensstrategie wesentlichen finanziellen Kennzahlen wieder.

Diese finanziellen Kennzahlen orientieren sich in hohem Maße an der langfristigen Wertschaffung für die Aktionäre der Deutsche Börse Aktiengesellschaft. Zur Förderung einer starken Aktienkultur und zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären sind die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten dabei mehrheitlich aktienbasiert ausgestaltet.

Zur stärkeren Incentivierung der nachhaltigen Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse und vor dem Hintergrund der unternehmerischen Verantwortung werden Nachhaltigkeitsaspekte in Form von ESG-Zielen (Environmental, Social, Governance) in besonderer Weise in den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten, insbesondere in den Performance Shares, berücksichtigt.

<b>Berücksichtigung der Unternehmensstrategie im Vergütungssystem</b>	
	Implementierung von für die Umsetzung von „Compass 2023“ wesentlichen Kennzahlen in der erfolgsabhängigen Vergütung
	Finanzielle Zielsetzungen kongruent zur Erwartung des Kapitalmarktes, ohne den absoluten Wachstumsfokus aus dem Blick zu verlieren
	Kurz- und langfristige Ziele setzen Leistungsanreize für (und ermöglichen) organisches und anorganisches Wachstum
	Langfristiger Fokus durch Vergütungskomponenten, die mehrheitlich auf einen Horizont von vier oder mehr Jahren ausgerichtet sind
	Fokus auf absolute und relative aktienbasierte Elemente, die den kurzfristigen erfolgsabhängigen Anteil klar übersteigen
	Reduzierter Einfluss der als diskretionär wahrgenommenen Elemente bei gleichzeitiger Beibehaltung individueller Ziele, um auch eine kurzfristige Steuerung des Vorstands hinsichtlich strategischer Zielsetzungen zu ermöglichen

Das Vergütungssystem basiert auf dem Grundsatz, die Mitglieder des Vorstands entsprechend ihrer Leistung und ihrem jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten. Hierbei verfolgt der Aufsichtsrat durch ambitioniert gesetzte Leistungskriterien einen konsequenten Pay for Performance-Gedanken. Zudem wird anhand der langfristigen Ausrichtung des Vergütungssystems durch mehrheitlich mehrjährige Bemessungsgrundlagen der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten ein Anreiz für das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand orientiert sich der Aufsichtsrat an den folgenden Leitlinien:

Leitlinien für das Vergütungssystem	
<b>Förderung der Unternehmensstrategie</b>	Ausgewogene Leistungsanreize für Wachstum und Profitabilität
<b>Langfristige und nachhaltige Entwicklung</b>	Vergütungskomponenten sind mehrheitlich auf einen Horizont von mindestens vier Jahren ausgerichtet
	Berücksichtigung von ESG-Zielen (Environmental, Social, Governance)
<b>Pay for Performance</b>	Angemessene Berücksichtigung der individuellen und kollektiven Leistung durch ambitioniert gesetzte Leistungskriterien
	Hoher Anteil (70 %) der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten
	Verwendung von „as reported“ Kennzahlen und klare Messbarkeit aller Leistungskriterien
<b>Starke Aktienkultur</b>	Überwiegender Teil (ca. 70 %) der erfolgsabhängigen Vergütung ist aktienbasiert
	Verpflichtung zum Kauf und Halten von Aktien für die Dauer der Bestellung
<b>Compliance und Marktüblichkeit</b>	Konformität mit den regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes und DCGK
	Berücksichtigung der Best Practice bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems
<b>Durchgängigkeit</b>	Weitgehende Durchgängigkeit der Vergütungssysteme von Vorstand und Senior Management

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

### III. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat legt das System für die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und wird dabei von seinem Nominierungsausschuss beraten. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat überprüft, unterstützt durch seinen Nominierungsausschuss, das Vergütungssystem regelmäßig. Bei jeder wesentlichen Änderung, spätestens aber alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vor.



Bei Bedarf kann sich der Aufsichtsrat durch externe unabhängige Experten unterstützen lassen, auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen er achtet.

#### 1. Festlegung und Angemessenheit der konkreten Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat auf Grundlage des Vergütungssystems festgelegt, wobei der Nominierungsausschuss die Entscheidung des Aufsichtsrats vorbereitet. Der Aufsichtsrat sorgt dafür, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Hierzu stellt der Aufsichtsrat regelmäßig, in der Regel alle zwei Jahre, einen horizontalen und einen vertikalen Vergleich mit entsprechenden Vergleichsgruppen an.

Hierbei kann sich der Aufsichtsrat von externen, vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängigen Experten beraten lassen. Der horizontale Vergleich erfolgt anhand von relevanten nationalen und internationalen Vergleichsgruppen (Peer Groups). Dabei wählt der Aufsichtsrat die Peer Groups auf Basis der aktienrechtlichen Kriterien Land, Größe und Branche aus. Aufgrund des Kriteriums Land und unter Berücksichtigung ihrer vergleichbaren Größe werden DAX-Unternehmen als eine geeignete Peer Group für die Durchführung eines horizontalen Vergleichs herangezogen. Um das Kriterium Branche abzubilden, können zudem europäische Finanzinstitute als Kunden und Wettbewerber der Gruppe Deutsche Börse sowie zusätzlich Börsenbetreiber als weitere Peer Groups herangezogen werden.

Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens (vertikaler Vergleich) berücksichtigt der Aufsichtsrat gemäß den Empfehlungen des DCGK auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt sowie die zeitliche Entwicklung der verschiedenen Gehaltsstufen. Der obere Führungskreis umfasst dabei die beiden Leitungsebenen unterhalb des Vorstands. Der Aufsichtsrat betrachtet das Vergütungsverhältnis sowohl zu den Arbeitnehmern der Deutsche Börse Aktiengesellschaft als auch zu den Arbeitnehmern der Gruppe Deutsche Börse insgesamt.

Die Ergebnisse der Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder und stellt auch auf diese Weise die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicher.

Jedem Vorstandsmitglied wird eine marktübliche Zielvergütung zugewiesen, die sich vor allem nach seinen für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen richtet. Sie orientiert sich darüber hinaus an der Zielvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder.

Die vom Aufsichtsrat für die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegten Ziele und Vergleichsparameter können nach Maßgabe von Empfehlung G.8 DCGK nachträglich nicht geändert werden.

#### 2. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer; Durchgängigkeit des Vergütungssystems

Über die Beachtung des vertikalen Vergleichs bei der Festlegung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder hinausgehend berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung des Vergütungssystems für den Vorstand zusätzlich die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Deutsche Börse Aktiengesellschaft. Dabei wird innerhalb der Deutsche Börse Aktiengesellschaft insbesondere auf die Durchgängigkeit des Vergütungssystems Wert gelegt. Hierzu gehört unter anderem eine weitest möglich analoge Gewährung von Vergütungskomponenten unter möglichst identischer Ausgestaltung der jeweiligen Komponenten. Dazu zählt beispielsweise die Nutzung derselben Leistungskriterien wie im Performance Bonus oder die Anwendung der gleichen Grundsteuerlogik innerhalb der Performance Shares. Die Durchgängigkeit des Vergütungssystems wird außerdem durch die Nutzung des gleichen beitragsorientierten Ruhegeldsystems für alle ruhegeldberechtigten Mitarbeiter innerhalb der betrieblichen Altersversorgung umgesetzt.

Durch die Durchgängigkeit des Vergütungssystems sollen gleichgerichtete Anreize gesetzt und einheitliche Ziele verfolgt werden, um gemeinsam die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft voranzutreiben. Gleichzeitig ist in den ESG-Zielen der Performance Shares die Mitarbeiterzufriedenheit als Leistungskriterium hinterlegt, wodurch die Bedeutung einer nachhaltigen Personalpolitik betont wird.

### 3. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Die Regeln der Gruppe Deutsche Börse zur Vermeidung von und die Behandlung von Interessenkonflikten sind auch für das Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems anwendbar. Sollten ausnahmsweise Interessenkonflikte auftreten, sind diese offenzulegen und können unter anderem zum Ausschluss von den Diskussions- und Entscheidungsprozessen führen.

### IV. Überblick über das Vergütungssystem

Die folgende Darstellung bietet einen zusammenfassenden Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder:

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten		
<p style="text-align: center;"><b>Grundvergütung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird</li> <li>Höhe orientiert sich an den für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen</li> </ul>		
<p style="text-align: center;"><b>Nebenleistungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dienstwagen, Versicherungsleistungen, Erstattung von Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Umzugskosten, Kostenübernahme für Sicherheitsmaßnahmen, etwaige einmalige Ausgleichszahlungen an neu eintretende Vorstände für bei ehemaligen Arbeitgebern entfallene variable Vergütungen</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Alters- und Risikoabsicherung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Grundsätzlich beitragsorientiertes Ruhegeldsystem</li> <li>Versorgungsleistung wird grundsätzlich in Form einer monatlichen Rente gezahlt</li> <li>Risikoabsicherung im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod</li> </ul>	
Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten		
<p style="text-align: center;"><b>Performance Bonus (inklusive Restricted Stock)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Zielbonus-System</li> <li>Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>1/3 Nettoerlöse (Markterwartung &amp; absolutes Wachstum)</li> <li>1/3 EBITDA (Markterwartung &amp; absolutes Wachstum)</li> <li>1/3 Individuelle Ziele (inklusive ESG-Zielen)</li> </ul> </li> <li>Zielerreichung: 0 - 200 %</li> <li>Begrenzung / Cap: 200 % des Zielbetrages</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Performance Shares</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Performance Share Plan (PSP)</li> <li>Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>50 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) vs. STOXX Europe 600 Financials Index</li> <li>25 % Earnings per Share (EPS) Wachstumsrate</li> <li>25 % ESG-Ziele</li> </ul> </li> <li>Performance-Periode: Fünf Jahre</li> <li>Zielerreichung: 0 - 242 %</li> <li>Begrenzung / Cap: 400 % des Zielbetrages</li> </ul>	
50 % Auszahlung in bar nach dem Geschäftsjahr	50 % Gewährung von Restricted Stock mit einer vierjährigen Sperrfrist	Auszahlung nach der fünfjährigen Performance-Periode mit Verpflichtung zum vollständigen Aktieninvestment
<b>Kurzfristig</b>	<b>Langfristig</b>	
Weitere Vergütungskomponenten		
<p style="text-align: center;"><b>Malus / Clawback</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich</li> <li>Sowohl Compliance Malus und Clawback als auch Performance Clawback implementiert</li> </ul>		
<p style="text-align: center;"><b>Share Ownership Guidelines (SOG)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Verpflichtung zum Kauf von Aktien in Höhe von 200 % bzw. 100% (Vorstandsvorsitzender bzw. Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung</li> <li>Aufbauphase von vier Jahren</li> <li>Verpflichtung zum Halten dieser Aktien während der gesamten Vorstandstätigkeit</li> </ul>		
<p style="text-align: center;"><b>Maximalvergütung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsvorsitzender: 12.000.000 €</li> <li>Ordentliche Vorstandsmitglieder: 6.000.000 €</li> </ul>		

### 1. Bestandteile des Vergütungssystems

Das System der Vergütung für die Vorstandsmitglieder besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten.

Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten bestehen aus der Grundvergütung, den vertraglichen Nebenleistungen sowie einer Alters- und Risikoabsicherung. Die erfolgsabhängigen Komponenten umfassen den Performance Bonus (inklusive performanceabhängiger Restricted Stock) sowie die Performance Shares.

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

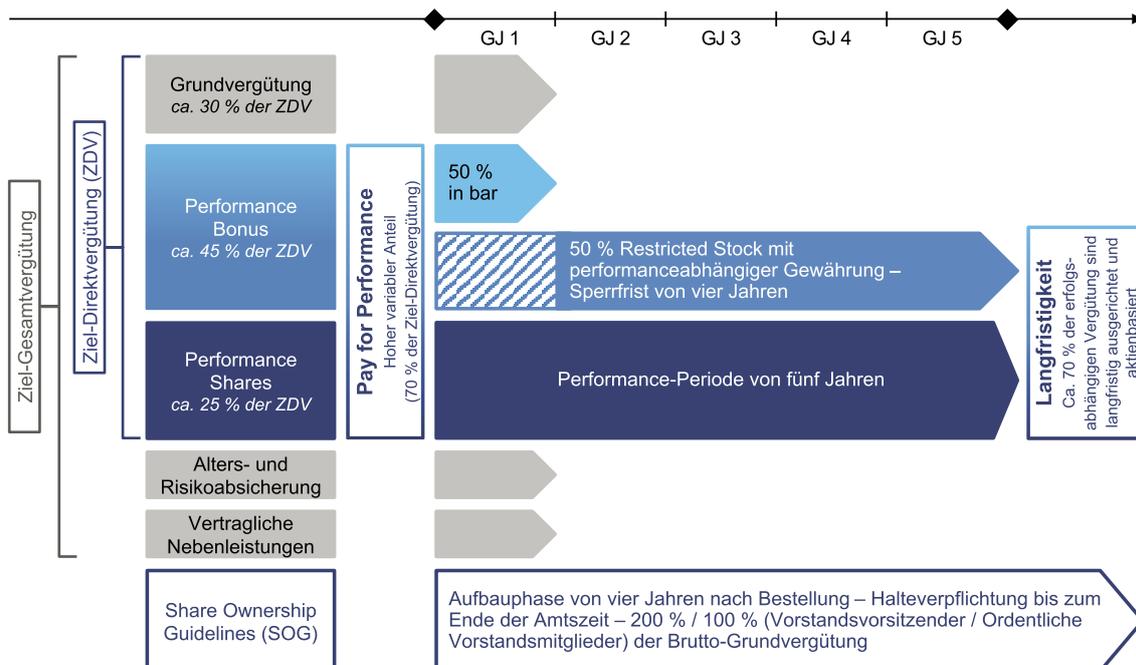
## 2. Struktur der Zielvergütung

Bei der Ausgestaltung der Vergütungsstruktur strebt der Aufsichtsrat ein möglichst einheitliches Gesamtgefüge der Vergütung innerhalb des Vorstands an.

Die Summe aus Grundvergütung, vertraglichen Nebenleistungen, Alters- und Risikoabsicherung, Zielbetrag des Performance Bonus und Zielbetrag der Performance Shares ergibt die Ziel-Gesamtvergütung.

Zur Sicherstellung der Leistungsorientierung (Pay for Performance) der Vorstandsvergütung setzt sich die Ziel-Direktvergütung (Grundvergütung, Zielbetrag des Performance Bonus und Zielbetrag der Performance Shares) aus rund 70 % erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen. Des Weiteren haben rund 70 % dieser erfolgsabhängigen Vergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und sind zudem aktienbasiert. Hierdurch wird gewährleistet, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Zudem wird sichergestellt, dass die erfolgsabhängige Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt und die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre im Einklang stehen.

Der Anteil der Grundvergütung an der Ziel-Direktvergütung beträgt rund 30 %. Der Anteil des Performance Bonus, welcher nach dem jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlt wird, beträgt rund 22,5 % der Ziel-Direktvergütung. Der Anteil des Performance Bonus, über den die Vorstandsmitglieder erst nach weiteren vier Geschäftsjahren verfügen können (performanceabhängige Restricted Stock), beträgt ebenfalls rund 22,5 %. Der Anteil der Performance Shares macht rund 25 % der Ziel-Direktvergütung aus.



Als weitere Komponenten der Ziel-Gesamtvergütung betragen die Nebenleistungen (ohne eventuelle Ausgleichszahlungen an neu eintretende Vorstände) durchschnittlich rund 5 % der jeweiligen Grundvergütung und der Beitrag zur kombinierten Alters- und Risikoabsicherung grundsätzlich zwischen 25 % und 35 % der Grundvergütung. Die dargestellten relativen Anteile der Nebenleistungen können zukünftig aufgrund der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen geringfügig abweichen.

### 3. Höhe der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzungen der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten anspruchsvoll sind und ein angemessenes und ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil aufweisen. Werden die Zielsetzungen nicht erreicht, können sowohl der Performance Bonus als auch die Performance Shares bis auf null sinken. Um auch im Fall eines deutlichen Übertreffens der Zielsetzungen eine weiterhin angemessene Vergütung sicherzustellen, ist die Auszahlung des Performance Bonus auf 200 % und die Auszahlung der Performance Shares auf 400 % des individuellen Zielbetrages begrenzt.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder definiert, die die maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung begrenzt. Bei der Festlegung dieser Maximalvergütung differenziert der Aufsichtsrat, in gleichem Maße wie bei der Festlegung der Zielvergütung, zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und den Ordentlichen Vorstandsmitgliedern. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung EUR 12.000.000 und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 6.000.000. Die Maximalvergütung schließt sämtliche Auszahlungen der erfolgsunabhängigen (Grundvergütung, Nebenleistungen, Alters- und Risikoabsicherung) und erfolgsabhängigen (Performance Bonus, Performance Shares) Vergütungskomponenten mit ein, die den Vorstandsmitgliedern in einem Geschäftsjahr gewährt werden.

## V. Die Vergütungskomponenten im Detail

### 1. Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

#### 1.1. Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein festes Grundgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Bei der Festsetzung der Höhe der Grundvergütung orientiert sich der Aufsichtsrat an den für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

#### 1.2. Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen vertraglich gewährt. Diese umfassen die Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung. Weiterhin erhalten die Vorstandsmitglieder steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung. Die Gesellschaft kann ferner in einem angemessenen Rahmen Versicherungen für sie abschließen. Derzeit bestehen eine Unfallversicherung und eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). Weitere Nebenleistungen können insbesondere die zeitlich begrenzte oder dauerhafte Erstattung von Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Familienheimfahrten und Umzugskosten, die Kostenübernahme für Sicherheitsmaßnahmen und die Nutzung von Poolfahrzeugen oder Fahrdiensten sowie vergleichbare Leistungen sein.

Sofern ein Mitglied des Vorstands aufgrund seines Wechsels zur Deutsche Börse Aktiengesellschaft nachweislich und dauerhaft Vergütungsansprüche gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber verliert (zum Beispiel Zusagen langfristig variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen einen Ausgleich in Form einer Einmalzahlung zusagen. Derartige einmalige Ausgleichszahlungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und begründet.

#### 1.3. Alters- und Risikoabsicherung

Als weitere erfolgsunabhängige Komponente des Vergütungssystems erhalten die Mitglieder des Vorstands sowohl eine Absicherung für das Alter als auch im Falle von Invalidität und Tod.

Die Mitglieder des Vorstands haben grundsätzlich mit Erreichen des 60. Lebensjahres Anspruch auf ein Altersruhegeld, sofern das jeweilige Vorstandsmitglied zu diesem Zeitpunkt nicht mehr in Diensten der Deutsche Börse Aktiengesellschaft steht. Das dem Altersruhegeld zugrundeliegende ruhegeldfähige Einkommen wird vom Aufsichtsrat überprüft und festgelegt. Die Vorstandsmitglieder erhalten grundsätzlich ein beitragsorientiertes Ruhegeld (Defined Contribution). Eine Ausnahme hiervon gilt lediglich für Vorstandsmitglieder, für die eine bestehende Altregelung aus vorherigen Mandaten innerhalb der Gruppe Deutsche Börse fortgeführt wird. In diesem Fall kann das Vorstandsmitglied statt des beitragsorientierten Ruhegelds ein leistungsorientiertes Ruhegeld (Defined Benefit) erhalten.

#### 1.3.1. Beitragsorientiertes Ruhegeldsystem

Im Rahmen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems stellt die Gesellschaft den Mitgliedern des Vorstands in jedem Kalenderjahr der Vorstandstätigkeit einen jährlichen Versorgungsbeitrag in Form eines Kapitalbausteins zur Verfügung. Dieser Versorgungsbeitrag ergibt sich aus der Anwendung eines individuellen Beitragsprozentsatzes auf das ruhegeldfähige Einkommen. Das ruhegeldfähige Einkommen wird vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Die so ermittelten jährlichen Kapitalbausteine werden mit 3 % jährlich verzinst. Die Versorgungsleistung wird grundsätzlich in Form einer monatlichen Rente gezahlt. Die Zahlungen können nach Wahl des Vorstandsmitglieds aber auch in Form einer einmaligen Kapitaleistung oder in Form von fünf Ratenzahlungen erfolgen. Die Unverfallbarkeit der Anwartschaften richtet sich nach den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes.

#### 1.3.2. Leistungsorientiertes Ruhegeldsystem (Altregelung)

Im Rahmen des leistungsorientierten Ruhegeldsystems erhalten Berechtigte nach Erreichen der vertraglich vereinbarten Altersgrenze einen bestimmten Versorgungssatz ihres individuellen ruhegeldfähigen Einkommens als Altersruhegeld. Voraussetzung dafür ist, dass das jeweilige Vorstandsmitglied mindestens drei Jahre im Amt war und mindestens einmal wiederbestellt wurde. Wie im beitragsorientierten Ruhegeldsystem wird das ruhegeldfähige Einkommen vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Der Versorgungssatz hängt von der Dauer der Amtszeit eines Vorstandsmitglieds sowie der Anzahl der Wiederbestellungen ab und beträgt max. 50 %. Die Auszahlungsmodalitäten sowie die Regelungen zur Unverfallbarkeit entsprechen denjenigen des beitragsorientierten Ruhegeldsystems.

Es besteht Anspruch auf ein vorgezogenes Ruhegeld, sofern die Gesellschaft den Vorstandsvertrag nicht verlängert – es sei denn, hierfür liegen Gründe vor, die das Vorstandsmitglied zu verantworten hat oder die eine fristlose Kündigung des Vorstandsvertrages rechtfertigen würden. Die Höhe des vorgezogenen Ruhegeldes ergibt sich wie beim Altersruhegeld aus der Anwendung des erreichten Versorgungssatzes auf das jeweilige ruhegeldfähige Einkommen. Vorstandsmitglieder, die über ein beitragsorientiertes Ruhegeld verfügen, erhalten kein vorgezogenes Ruhegeld.

#### 1.3.3. Leistungen im Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod

Ein wesentlicher Bestandteil der Ruhegeldzusagen betrifft die Risikoabsicherung der Vorstandsmitglieder 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. Lebensjahres liegen. Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied stirbt, erhalten der verwitwete Ehepartner 60 % und jedes versorgungsberechtigte Kind 10 % (Vollwaisen: 25 %) des oben dargelegten Betrages, max. jedoch 100 % des Versorgungsbeitrags.

### 1.3.4. Übergangszahlungen

Die leistungsorientierten Ruhegeldvereinbarungen der Vorstandsmitglieder sehen für den Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit zusätzlich eine Übergangszahlung vor. Die Höhe dieser Zahlung entspricht der Höhe des Zielbetrages der erfolgsabhängigen 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 % der Übergangszahlung.

## 2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten stellen den überwiegenden Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder dar. Die erfolgsabhängige Vergütung gliedert sich in einen Performance Bonus sowie Performance-Aktien (Performance Shares). Zur Gewährleistung einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft sind die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten überwiegend mehrjährig ausgestaltet. Zudem sind diese größtenteils aktienbasiert, wodurch eine Angleichung von Interessen von Vorstand und Aktionären erfolgt. Die erfolgsabhängige Vergütung errechnet sich im Wesentlichen auf Basis einer langfristigen Performance-Entwicklung, indem verschiedene Leistungskriterien über fünf Jahre (Performance Shares sowie performanceabhängige Restricted Stock: einjähriger Leistungszeitraum zuzüglich vierjähriger Sperrfrist) gemessen werden. Der Baranteil des Performance Bonus (jährliche Auszahlung) ist das einzige kurzfristige Element der erfolgsabhängigen Vergütung. Die Leistungskriterien sind sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Natur. Zur konsequenten Verfolgung des Pay for Performance-Gedankens werden die Leistungskriterien ambitioniert gesetzt. Um den Unternehmenserfolg ganzheitlich zu berücksichtigen, werden unterschiedliche Leistungskriterien für den Performance Bonus und die Performance Shares herangezogen.

### 2.1. Performance Bonus

#### 2.1.1. Grundlagen des Performance Bonus

Der Performance Bonus besteht zu gleichen Teilen aus einem Baranteil und einem aktienbasierten Anteil (performanceabhängige Restricted Stock). Die Zielerreichung und die sich hieraus ergebene Barauszahlung sowie performanceabhängige Gewährung von Restricted Stock bemessen sich zu jeweils einem Drittel an der Entwicklung der Nettoerlöse und des EBITDA sowie dem Erreichen von individuellen Zielen.

Der Performance Bonus soll Anreize zur Umsetzung der operativen Ziele setzen, deren Erreichung für die langfristige Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft von wesentlicher Bedeutung ist. Daher umfassen die Leistungskriterien mit den Nettoerlösen und dem EBITDA finanzielle Kennzahlen, die auch für die erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie „Compass 2023“ von zentraler Bedeutung sind und Anreize für ein profitables Wachstum setzen. Die Berücksichtigung von individuellen Zielen ermöglicht eine Leistungsdifferenzierung in Abhängigkeit der operativen und strategischen Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder. Gleichzeitig erlauben die individuellen Ziele eine Steuerung des Vorstands als Ganzem, insbesondere im Hinblick auf die Erreichung zentraler strategischer Ziele, die zur Umsetzung der Unternehmensstrategie von wesentlicher Bedeutung sind.

Für jedes Jahr wird den Vorstandsmitgliedern ein Performance Bonus mit einem bestimmten Zielbetrag in Aussicht gestellt und die Zielerreichung über ein Geschäftsjahr gemessen. Insgesamt ist eine Gesamtzielerreichung zwischen 0 % und 200 % realisierbar. Somit ist auch ein kompletter Ausfall des Performance Bonus möglich.



### 2.1.2. Leistungskriterien des Performance Bonus

Die Gesamtzielerreichung des Performance Bonus bemisst sich zu jeweils einem Drittel anhand der Leistungskriterien Nettoerlöse, EBITDA sowie individueller Ziele.

#### a. Nettoerlöse

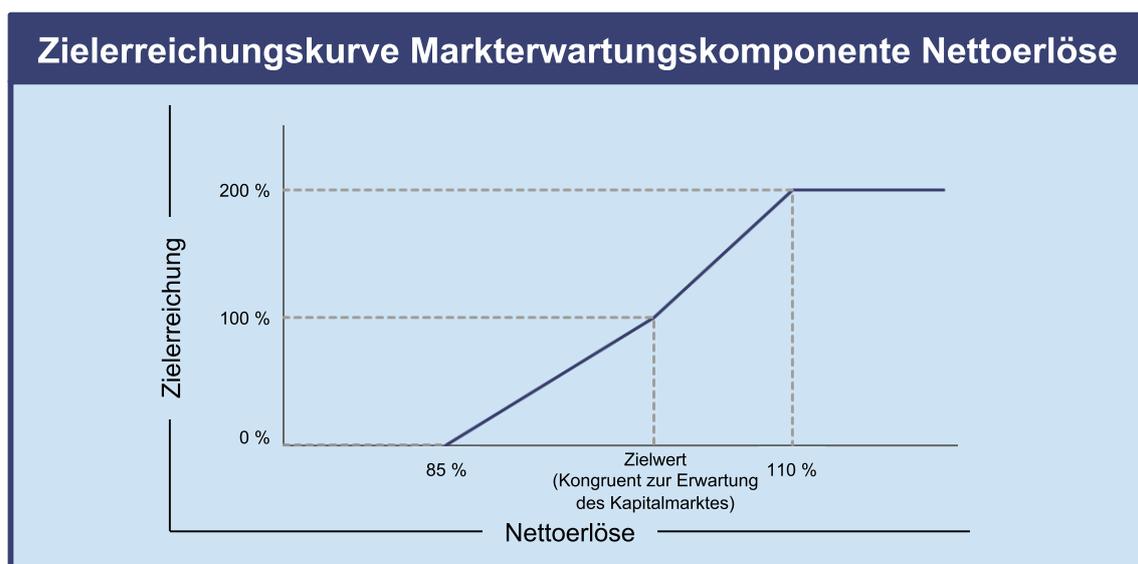
Grundlage sind die Nettoerlöse gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“). Hierbei handelt es sich um die Umsatzerlöse zuzüglich der Nettozinsenerträge aus dem Bankgeschäft und der sonstigen betrieblichen Erträge abzüglich der volumenabhängigen Kosten. Aufgrund des strategischen Fokus auf Wachstum sind die Nettoerlöse für die Deutsche Börse Aktiengesellschaft von zentraler Bedeutung. Durch die Implementierung der Nettoerlöse als Leistungskriterium im Performance Bonus soll das angestrebte Nettoerlöswachstum incentiviert werden. Dieses dient als Grundlage für alle weiteren Aktivitäten der Deutsche Börse Aktiengesellschaft und als Basis für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg.

Zur Ermittlung der Zielerreichung im Leistungskriterium Nettoerlöse werden der Zielerreichungsgrad für die Markterwartungskomponente und der Zielerreichungsgrad für die Wachstumskomponente addiert. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % betragen.

#### Zielerreichung Markterwartungskomponente Nettoerlöse

Für die Berechnung der Zielerreichung in der Markterwartungskomponente Nettoerlöse wird vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat ein Zielwert festgelegt. Der vom Aufsichtsrat festzulegende Zielwert wird auf Grundlage des Konsensus des Kapitalmarktes festgelegt. Hierdurch stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Zielsetzung im Einklang mit der Erwartung der Investoren für das bevorstehende Geschäftsjahr steht.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung liegt zwischen 0 % und 200 %. Aus der Festlegung des Zielwertes ergibt sich die Untergrenze, welche bei 85 % des Zielwertes liegt und die Obergrenze, die bei 110 % des Zielwertes liegt. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt der tatsächlich erzielte Wert der Nettoerlöse auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder oberhalb der Obergrenze, ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 200 %. Zwischen der Obergrenze und dem Zielwert sowie zwischen der Untergrenze und dem Zielwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear.



Für die Berechnung der Zielerreichung in der Markterwartungskomponente werden die Nettoerlöse „as reported“ um etwaige nicht in der Zielsetzung berücksichtigte M&A-Transaktionen bereinigt. Hierdurch wird eine kongruente Ausgestaltung von Zielsetzung und Zielerreichung sichergestellt.

#### Zielerreichung Wachstumskomponente Nettoerlöse

Die Leistungskriterien im Performance Bonus sollen zum einen die finanziellen Zielsetzungen kongruent zur Erwartung der Investoren abbilden. Zum anderen wird durch die Implementierung der Wachstumskomponente sichergestellt, dass der Fokus auf absolutes Wachstum beibehalten wird. Für die Ermittlung der Zielerreichung in der Wachstumskomponente Nettoerlöse wird dazu die tatsächliche prozentuale Entwicklung der Nettoerlöse im Vergleich zu den Nettoerlösen des vorangegangenen Geschäftsjahres mit drei multipliziert.

Die folgende Tabelle verdeutlicht die Funktionsweise der Wachstumskomponente Nettoerlöse:

Zielerreichung Wachstumskomponente Nettoerlöse							
Absolutes Wachstum gegenüber Vorjahr	...	-2,0 %	-1,0 %	0,0 %	+1,0 %	+2,0 %	...
Wachstumskomponente	...	-6,0 %	-3,0 %	0,0 %	+3,0 %	+6,0 %	...

Die Deutsche Börse Aktiengesellschaft bewegt sich in einem Wachstumsmarkt. Durch die Wachstumskomponente wird das absolute Wachstum zusätzlich incentiviert. Um das angestrebte Nettoerlöswachstum zu erzielen, ist neben starkem organischem Wachstum auch anorganisches Wachstum mittels M&A erforderlich. Daher ist für die Bestimmung der Wachstumskomponente die Kennzahl Nettoerlöse „as reported“ und somit inklusive etwaiger M&A-Effekte maßgeblich.

Zudem wird durch die Wachstumskomponente eine Verknüpfung des absoluten Wachstumsfokus einerseits mit den Investorenerwartungen andererseits erreicht. Hierdurch werden sowohl interne als auch externe Wachstumserwartungen incentiviert, um den strategischen Wachstumsfokus zusätzlich zu unterstützen.

#### b. EBITDA

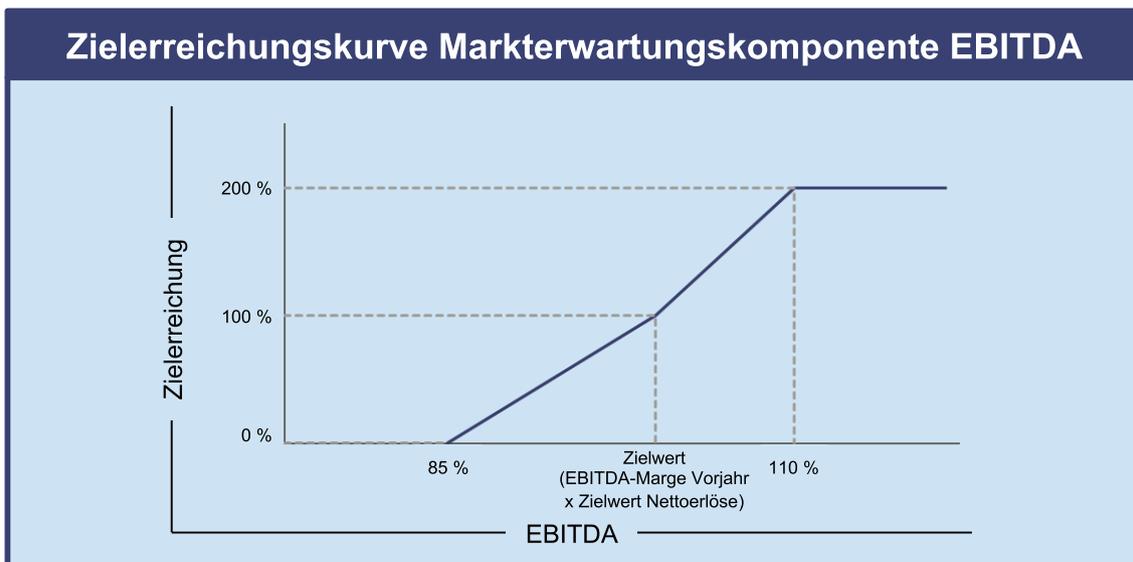
Grundlage ist das EBITDA gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“). Hierbei handelt es sich um das Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungs- und Wertminderungsaufwand. Das EBITDA reflektiert die Ertragskraft und stellt eine gängige Kennzahl zur Messung der Profitabilität dar. Eine der wichtigsten Säulen der Unternehmensstrategie ist neben dem absoluten Wachstum auch die Profitabilität dieses Wachstums. Um diese strategische Relevanz abzubilden, ist das EBITDA als eine der zentralen Kennzahlen zur Steuerung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft sowie zur Umsetzung der Unternehmensstrategie als Leistungskriterium im Performance Bonus implementiert. Die beiden finanziellen Leistungskriterien Nettoerlöse und EBITDA setzen in ihrer Kombination somit adäquate und angemessene Anreize für ein profitables Wachstum der Deutsche Börse Aktiengesellschaft.

Zur Ermittlung der Zielerreichung im Leistungskriterium EBITDA werden der Zielerreichungsgrad für die Markterwartungskomponente und der Zielerreichungsgrad für die Wachstumskomponente addiert. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % betragen.

#### Zielerreichung Markterwartungskomponente EBITDA

Für die Berechnung der Zielerreichung in der Markterwartungskomponente EBITDA wird vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat ein Zielwert festgelegt. Der Zielwert errechnet sich dabei durch die Multiplikation der EBITDA-Marge des Vorjahres mit dem zuvor beschriebenen Zielwert des Leistungskriteriums Nettoerlöse des bevorstehenden Geschäftsjahres.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung liegt zwischen 0 % und 200 %. Aus der Festlegung des Zielwertes ergibt sich die Untergrenze, welche bei 85 % des Zielwertes liegt und die Obergrenze, die bei 110 % des Zielwertes liegt. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt der tatsächlich erzielte Wert des EBITDA auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder oberhalb der Obergrenze, ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 200 %. Zwischen der Obergrenze und dem Zielwert sowie zwischen der Untergrenze und dem Zielwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear.



Für die Berechnung der Zielerreichung für die Markterwartungskomponente wird das EBITDA „as reported“ bereinigt um erstens die finanziellen Auswirkungen etwaiger nicht budgetierter M&A-Transaktionen im Jahr der rechtlich verbindlichen Vereinbarung der jeweiligen M&A-Transaktion sowie zweitens ggf. um etwaige wesentliche, nicht oder nicht vollständig budgetierte und nicht vom amtierenden Vorstand verursachte außerordentliche Einmaleffekte.

**Zielerreichung Wachstumskomponente EBITDA**

Wie auch im Leistungskriterium Nettoerlöse wird durch die Wachstumskomponente EBITDA sichergestellt, dass neben einer mit der Erwartung der Investoren kongruenten Zielsetzung der absolute Wachstumsfokus beibehalten wird. Für die Ermittlung der Zielerreichung in der Wachstumskomponente EBITDA wird die tatsächliche prozentuale Entwicklung des EBITDA im Vergleich zum EBITDA des vorangegangenen Geschäftsjahres mit drei multipliziert.

Die folgende Tabelle verdeutlicht die Funktionsweise der Wachstumskomponente EBITDA:

Zielerreichung Wachstumskomponente EBITDA							
Absolutes Wachstum gegenüber Vorjahr	...	-2,0 %	-1,0 %	0,0 %	+1,0 %	+2,0 %	...
Wachstumskomponente	...	-6,0 %	-3,0 %	0,0 %	+3,0 %	+6,0 %	...

Für die Bestimmung der Wachstumskomponente EBITDA kann das EBITDA „as reported“ lediglich um etwaige wesentliche, nicht oder nicht vollständig budgetierte und nicht vom amtierenden Vorstand verursachte außerordentliche Einmaleffekte bereinigt werden.

**c. Individuelle Ziele**

Die ebenfalls mit einem Drittel gewichteten individuellen Ziele werden für jedes Vorstandsmitglied für das bevorstehende Geschäftsjahr (bzw. bei unterjähriger Bestellung in den Vorstand für das verbleibende Geschäftsjahr) durch den Aufsichtsrat festgelegt. Individuelle Ziele können dabei auch für alle oder mehrere Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden. Bei der Festlegung der individuellen Ziele gewährleistet der Aufsichtsrat, dass diese klar messbar sind. Um dies sicherzustellen, werden jeweils konkrete Kennzahlen oder Erwartungen für die Zielerreichung vorgegeben. Die individuellen Ziele müssen anspruchsvoll und ambitioniert sein. Um eine Verwässerung der Anreizwirkung zu vermeiden, ist die Anzahl auf bis zu vier Ziele pro Vorstandsmitglied und Geschäftsjahr begrenzt.

Die Ziele leiten sich aus der Unternehmensstrategie ab und umfassen deren Umsetzung. Dabei können neben strategischen Projekten und Initiativen auch operative Maßnahmen unmittelbar der Umsetzung der Unternehmensstrategie dienen. Operative Maßnahmen können überdies auch dann als Ziele vereinbart werden, wenn sie mittelbar zur Strategieumsetzung beitragen, etwa indem sie wesentliche Grundlagen für die Struktur, Organisation, Funktion und langfristige Entwicklung des Unternehmens schaffen.

Die individuellen Ziele sollen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zu einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft beitragen. Dabei können die Ziele sowohl finanzieller, als auch nicht-finanzieller Natur sein. Zudem sind ESG-Ziele Teil des Katalogs möglicher individueller Ziele. Durch die Festlegung der finanziellen und nicht-finanziellen Ziele und der Bewertung ihrer Erreichung stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Umsetzung der Unternehmensstrategie vorangetrieben, nachhaltig verfolgt und der Unternehmenserfolg der Gruppe Deutsche Börse ganzheitlich berücksichtigt wird.

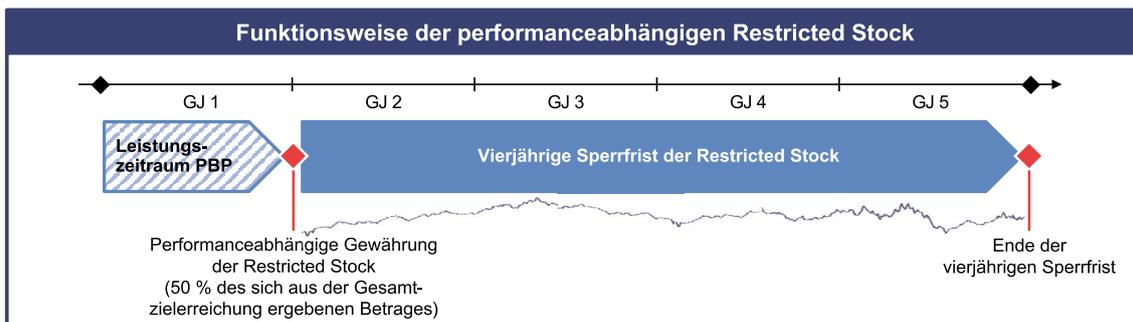
Katalog möglicher Leistungskriterien der individuellen Ziele	
Umsetzung der Unternehmensstrategie	ESG-Ziele
Ziele der Unternehmensstrategie	Kundenzufriedenheit
Geschäftsentwicklung	Unternehmenskultur
Produktentwicklung und Innovation	Diversität
Gewinnung von Marktanteilen	Risikomanagement
Erschließung neuer Märkte	Compliance
Strategische Projekte	Corporate Governance / Unternehmensführung
M&A	Corporate Social Responsibility
Struktur, Organisation und Funktion des Unternehmens	Klima- und Umweltschutz
Effizienzsteigerung	Berichterstattung und Kommunikation
Liquiditätsplanung	Nachfolgeplanung

Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied. Dabei wird er vom Nominierungsausschuss beraten. In Bezug auf die individuellen Ziele ist für den Zielerreichungsgrad eine Untergrenze von 0 % und eine Obergrenze von 200 % definiert.

### 2.1.3. Barauszahlung des Performance Bonus / performanceabhängige Gewährung der Restricted Stock

Der sich aus der Gesamtzielerreichung des Performance Bonus ergebende Betrag wird hälftig in bar ausgezahlt sowie hälftig als Restricted Stock gewährt. Die Barauszahlung erfolgt spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzernjahresabschlusses folgt. Durch die performanceabhängige Gewährung der Restricted Stock wird eine Stärkung der langfristigen Anreizwirkung des Performance Bonus und eine weitere Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären erzielt. Die Restricted Stock werden – der Empfehlung G.10 DCGK folgend – mit einer vierjährigen Sperrfrist unterlegt. Erst nach diesem Zeitraum von vier Jahren kann das Vorstandsmitglied über diese frei verfügen.

Im Fall einer Zielerreichung von 0 % und somit eines Ausfalls des Performance Bonus kommt es weder zu einer Barauszahlung noch zu einer Gewährung der performanceabhängigen Restricted Stock.



2.1.4. Beispielrechnung Performance Bonus (fiktive Werte)

Die folgende Beispielrechnung verdeutlicht die Vorgehensweise zur Ermittlung der Barauszahlung sowie der performanceabhängigen Gewährung der Restricted Stock des Performance Bonus anhand fiktiver Brutto-Werte:

Beispielrechnung Performance Bonus (fiktive Werte)				
Zielbetrag in €	1.000.000			
Leistungskriterien	Nettoerlöse	Markterwartungskomponente	Wachstumskomponente	Zielerreichung
		110 %	15 %	125 %
	EBITDA	Markterwartungskomponente	Wachstumskomponente	Zielerreichung
		95 %	- 6 %	89 %
	Individuelle Ziele	Zielerreichung		
Gesamtzieelerreichung	115 %			
Betrag in € auf Basis der Gesamtzieelerreichung	1.000.000 x 110 % = 1.100.000			
Auszahlung in bar	50 %			
Gewährung der Restricted Stock	50 %			

2.1.5. Vollständige Transparenz im Ausweis des Performance Bonus

Der Zielbetrag des Performance Bonus in Euro, die Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr sowie die daraus resultierende Barauszahlung und die performanceabhängige Gewährung von Restricted Stock werden im Vergütungsbericht des Folgejahres für jedes Vorstandsmitglied veröffentlicht.

Um anspruchsvolle Zielsetzungen zu fördern, den konsequenten Pay for Performance-Ansatz des Vergütungssystems zu betonen sowie umfassende Transparenz zu gewährleisten, werden darüber hinaus die Zielwerte der Nettoerlöse und des EBITDA, die Zielerreichungskorridore sowie die daraus resultierenden Zielerreichungsgrade und die für die Berechnung der Zielerreichung getätigten Bereinigungen ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten individuellen Ziele werden ebenfalls ex-post im Vergütungsbericht beschrieben und die Zielerreichung für die individuellen Ziele transparent offengelegt.

2.1.6. Zusammenfassung des Strategiebezugs des Performance Bonus

Die Leistungskriterien des Performance Bonus leiten sich maßgeblich aus der Unternehmensstrategie der Deutsche Börse Aktiengesellschaft ab. Die folgende Darstellung fasst den Strategiebezug sowie die Anreizwirkung der einzelnen Elemente des Performance Bonus zusammen:

Bezug des Performance Bonus zur Unternehmensstrategie	
Element des Performance Bonus	Bezug zur Unternehmensstrategie / Anreizwirkung
Nettoerlöse	Incentivierung von Nettoerlöswachstum, welches eine der bedeutendsten Säulen der Unternehmensstrategie darstellt und als Basis für alle weiteren Aktivitäten dient
EBITDA	Verwendung des EBITDA spiegelt den Fokus der Unternehmensstrategie auf ein profitables Wachstum wider und implementiert eine weitere wichtige Kennzahl zur Messung der Strategieumsetzung im Performance Bonus
Markterwartungskomponente	Erzielung einer Kongruenz zwischen Zielsetzung und Konsensus des Kapitalmarkts und folglich Konformität mit den Erwartungen der Investoren für das Geschäftsjahr
Wachstumskomponente	Separate Anreizsetzung zur Erzielung von absolutem (profitablem) Wachstum zur Förderung der Wachstumsstrategie
Individuelle Ziele	Steuerung des Vorstands zur Umsetzung von zentralen strategischen finanziellen und nicht-finanziellen Zielen sowie ESG-Zielen und angemessene Berücksichtigung der individuellen Leistung
Gewährung von Restricted Stock	Förderung der langfristigen Anreizwirkung des Vergütungssystems sowie Stärkung der Interessenkongruenz von Vorstand und Aktionären durch zusätzliche aktienbasierte Komponente

2.2. Performance Shares

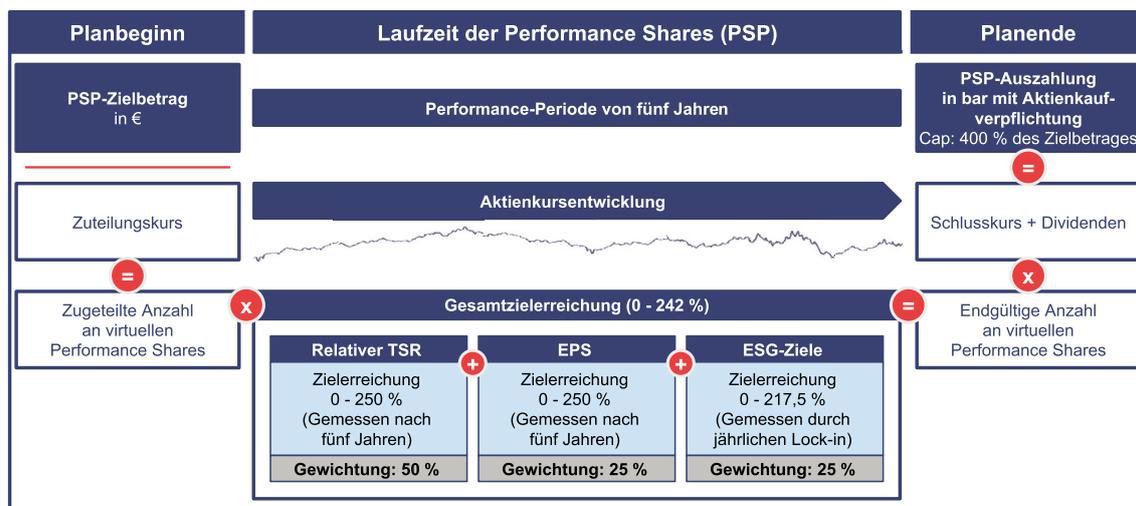
2.2.1. Grundlagen der Performance Shares

Der Performance Share Plan (PSP) unterstützt durch die Wahl der finanziellen Leistungskriterien einerseits die Umsetzung der wachstumsorientierten Unternehmensstrategie. Andererseits wird durch die Implementierung von ESG-Zielen in den PSP ein Fokus auf die nachhaltige Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft gelegt. Gleichzeitig fördert die fünfjährige Performance-Periode eine langfristige Entwicklung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft in besonderem Maße.

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 dividiert wird. Nach Ablauf einer fünfjährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung in Bezug auf die Performance Shares ermittelt. Die Ermittlung der Gesamtzielerreichung in den Performance Shares erfolgt anhand der Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (TSR), Earnings per Share (EPS) und ESG-Zielen. Die finanziellen Leistungskriterien erlauben jeweils eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 % bis 250 % der virtuellen Performance Shares, während im Rahmen der ESG-Ziele eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 % bis 217,5 % möglich ist. Die Zielerreichung in den Leistungskriterien relativer TSR und EPS wird nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode festgestellt. Ungeachtet dessen verfolgt der Aufsichtsrat die Entwicklung in diesen mehrjährigen Leistungskriterien jährlich, jedoch ohne verbindliche Zwischenergebnisse festzustellen. Hingegen wird in den ESG-Zielen die Zielerreichung nach Ablauf jedes Geschäftsjahres verbindlich festgestellt (sog. Lock-in). Die finale Ermittlung der Zielerreichung in den ESG-Zielen erfolgt nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode mithilfe einer Durchschnittsbildung über die Zielerreichungen der jeweiligen Geschäftsjahre.

Die endgültige Anzahl der virtuellen Performance Shares ergibt sich aus dem Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien über die fünfjährige Performance-Periode multipliziert mit der Anzahl anfänglich gewährter Performance Shares. Die so ermittelte endgültige Anzahl der Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Xetra®-Schlusskurs der Deutsche Börse-Aktie im letzten Kalendermonat vor Ende der Performance-Periode, zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie ausgezahlten Dividenden, multipliziert. Somit wird zudem die Wertentwicklung der Deutsche Börse-Aktie über die fünfjährige Performance-Periode berücksichtigt. Diese Multiplikation ergibt den Auszahlungsbetrag für den Erwerb der Aktien. Der Auszahlungsbetrag aus den Performance Shares ist auf 400 % des Zielbetrages begrenzt. Er wird spätestens mit dem regulären Gehaltslauf für den Kalendermonat, der auf die Billigung des Konzernjahresabschlusses nach Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt, fällig.

Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, den gesamten Auszahlungsbetrag nach Steuern in Aktien der Deutsche Börse Aktiengesellschaft zu investieren.



### 2.2.2. Leistungskriterien der Performance Shares

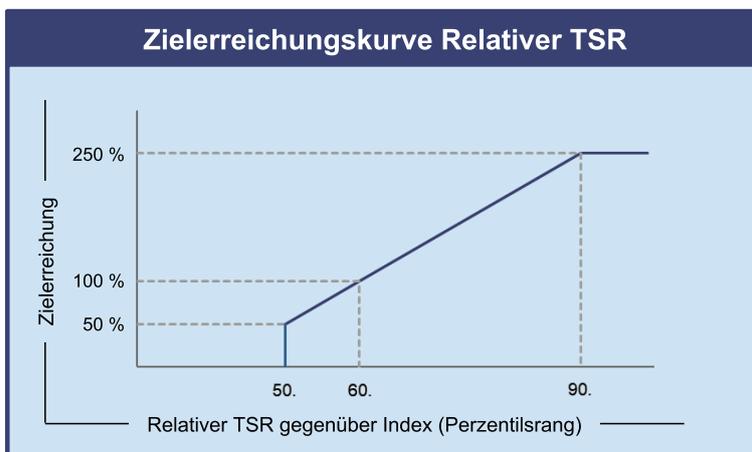
Die Gesamtzielerreichung der Performance Shares bemisst sich zu 50 % am relativen TSR sowie zu jeweils 25 % an der Entwicklung der Earnings per Share (EPS) und ESG-Zielen.

#### a. Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Mit der Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Deutsche Börse-Aktie im Vergleich zu den Unternehmen des branchenspezifischen Index STOXX® Europe 600 Financials über die fünfjährige Performance-Periode wird ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium genutzt. Der relative TSR verstärkt die Interessenkongruenz von Vorstand sowie Aktionären und integriert zudem eine relative Erfolgsmessung in das Vergütungssystem. Somit wird ein starker Anreiz zur langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppe geschaffen.

Als Vergleichsgruppe zur Bestimmung der relativen Performance der Deutsche Börse-Aktie hat der Aufsichtsrat aufgrund ihrer Branchenzugehörigkeit sowie regionalen Relevanz die Unternehmen des STOXX® Europe 600 Financials ausgewählt. Die Vergleichsgruppe bildet die Finanzdienstleistungsbranche gesamthaft und umfassend ab. So sind aufgrund der wechselseitigen Geschäftsbeziehungen und Abhängigkeiten neben Börsen auch Banken und Finanzdienstleistungsunternehmen wie Vermögensverwalter, Wertpapierhandelsfirmen und Verwahrstellen sowie Versicherungen als Kunden und Mitbewerber der Deutsche Börse Aktiengesellschaft ein wesentlicher Teil der Vergleichsgruppe. Die Gruppe Deutsche Börse betreibt ihr Geschäft vornehmlich in Europa und bietet in erster Linie europäische Produkte an. Aufgrund dieses Schwerpunktes der Geschäftstätigkeit in Europa werden durch eine europäische Vergleichsgruppe dieselben zentralen Einflussfaktoren für das Geschäft der Deutsche Börse Aktiengesellschaft hinsichtlich Regulierung, Zinsniveau und gesamtwirtschaftlicher Entwicklung reflektiert. Auch bei der Vergleichsgruppe setzt der Aufsichtsrat der Deutsche Börse Aktiengesellschaft auf Langfristigkeit, da die Vergleichsgruppe bereits seit dem Jahr 2010 zur Leistungsmessung herangezogen wird.

Die mögliche Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 50 % gewichteten Leistungskriterium reicht von 0 % bis 250 %. Mit einer ambitionierten Festlegung der Zielerreichungskurve, die insbesondere den Beginn einer Auszahlung erst ab Übertreffen des Median vorsieht, betont der Aufsichtsrat auch in Bezug auf den Total Shareholder Return den Pay for Performance-Gedanken der Vorstandsvergütung in besonderem Maße. Eine Zielerreichung von 0 % ergibt sich, sollte der TSR der Deutsche Börse Aktiengesellschaft über fünf Jahre unterhalb des TSR der Hälfte der Unternehmen im Index, d.h. unterhalb des Medians (50. Perzentil), liegen. Die Zielerreichung beträgt 50 %, wenn der TSR der Deutsche Börse Aktiengesellschaft am Median liegt. Eine Zielerreichung von 100 % ist erreicht, wenn sich der TSR der Deutsche Börse Aktiengesellschaft wie der TSR von 60 % der im Index enthaltenen Unternehmen (60. Perzentil; Zielperzentil) entwickelt hat. Die maximale Zielerreichung von 250 % ist erreicht, wenn der TSR der Deutsche Börse-Aktie den TSR von 90 % der im Vergleichsindex enthaltenen Unternehmen (90. Perzentil) erreicht oder überschreitet. Die Zielerreichungskurve für den relativen TSR verläuft somit durchgehend linear.

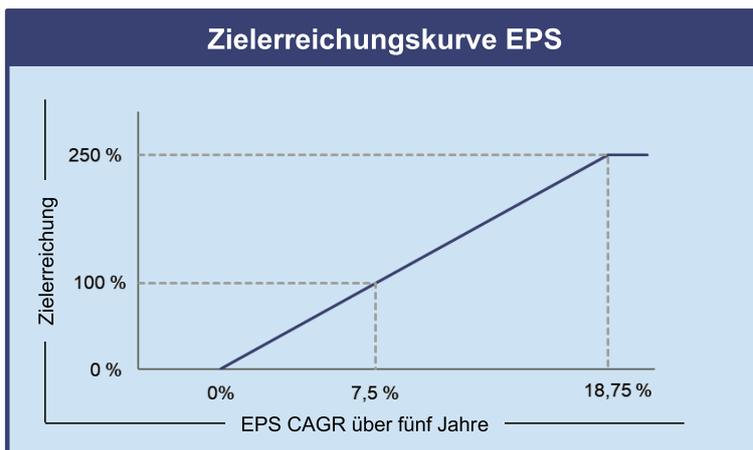


#### b. Earnings per Share (EPS)

Als internes finanzielles Leistungskriterium wird die Kennzahl Earnings per Share (EPS) genutzt. Grundlage für das Leistungskriterium ist das EPS gemäß Konzernjahresabschluss („as reported“). Das EPS stellt neben den Nettoerlösen und dem EBITDA die dritte zentrale Kennzahl zur Messung der erfolgreichen Umsetzung der Wachstumsstrategie dar. Durch die Implementierung des EPS als Leistungskriterium für die Performance Shares soll auch in dieser Vergütungskomponente ein langfristiges profitables Wachstum incentiviert und der Wachstumsfokus der Deutsche Börse Aktiengesellschaft abgebildet werden. Durch die Berücksichtigung des EPS als Leistungskriterium für die Performance Shares wird somit auch gewährleistet, dass nur langfristig erfolgreiche M&A belohnt werden, da sich etwaige Fehlinvestitionen negativ im EPS niederschlagen würden.

Die Entwicklung des EPS wird mittels der jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) über die fünfjährige Performance-Periode gemessen.

Die mögliche Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 25 % gewichteten Leistungskriterium reicht von 0 % bis 250 %. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat einen EPS CAGR von 7,5 % p.a. über die Performance-Periode festgelegt. Die Obergrenze wurde auf 18,75 % p.a., die Untergrenze auf 0 % p.a. gelegt. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt der tatsächlich erzielte Wert über die Performance-Periode auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder oberhalb der Obergrenze, ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 250 %. Zwischen der Ober- und Untergrenze entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.



Für die Berechnung der Zielerreichung wird das EPS „as reported“ lediglich um etwaige Abschreibungen von immateriellen Vermögenswerten, sog. Price Purchase Allocations (ppa), sowie um Transaktionskosten in Fällen von großen M&A-Transaktionen, die einen Wert von mehr als EUR 1 Milliarde aufweisen, bereinigt.

Die ppa-Korrektur bildet das Geschäftsmodell der Deutsche Börse Aktiengesellschaft und möglicher M&A-Ziele ab, da diese typischerweise nur in geringem Umfang materielle Vermögenswerte aufweisen. Durch die Bereinigung um die Transaktionskosten soll der Vorstand – im Einklang mit der Wachstumsstrategie, welche auf organisches und anorganisches Wachstum ausgelegt ist – im Falle größerer M&A-Transaktionen nicht benachteiligt werden.

c. ESG-Ziele

Zur weitergehenden Förderung der nachhaltigen Entwicklung der Gruppe Deutsche Börse bilden ESG-Ziele das dritte Leistungskriterium für die Performance Shares. Hierdurch unterstreicht die Deutsche Börse Aktiengesellschaft ihren Fokus auf eine ganzheitliche Wahrnehmung ihrer unternehmerischen Verantwortung und stellt den nachhaltigen Unternehmenserfolg sicher.

Die ESG-Ziele werden auf der Grundlage eines Kriterienkatalogs mit den vier Kategorien – „Externe Sicht“, „Mitarbeiterzufriedenheit“, „Ausbau des ESG-Geschäfts“ und „CO<sub>2</sub>-Neutralität“ – festgelegt, um die verschiedenen ESG-Aspekte widerzuspiegeln und ganzheitlich abzudecken.

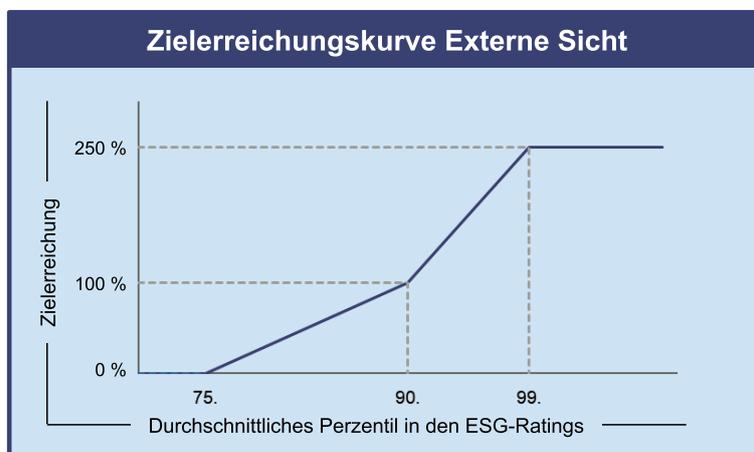
ESG-Ziele in den Performance Shares				
Kategorie	Externe Sicht	Mitarbeiterzufriedenheit	Ausbau des ESG-Geschäfts	CO <sub>2</sub> -Neutralität
Zielsetzung	Erzielung guter Ergebnisse in drei führenden unabhängigen ESG-Ratings	Erzielung guter Ergebnisse in der Mitarbeiterbefragung	Wachstum der Nettoerlöse mit ESG-Produkten	Erreichen und Erhalt von CO <sub>2</sub> -Neutralität
Gewichtung	6,25 %	6,25 %	6,25 %	6,25 %
Logik	5-Jahres-Ziel mit jährlichem Lock-in			

Die Ziele in diesen vier Kategorien sind klar messbar und jeweils mit Zielerreichungskurven hinterlegt. Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung aus dem Leistungskriterium ESG-Ziele werden in einem ersten Schritt die Zielerreichungsgrade der vier Kategorien „Externe Sicht“, „Mitarbeiterzufriedenheit“, „Ausbau des ESG-Geschäfts“ und „CO<sub>2</sub>-Neutralität“ nach Ablauf jedes Geschäftsjahres ermittelt, addiert und verbindlich festgestellt. Nach Ablauf der fünfjährigen Performance-Periode wird in einem zweiten Schritt die Gesamtzielerreichung der ESG-Ziele ermittelt, indem der Durchschnitt der jährlich festgestellten Zielerreichungen der ESG-Ziele über die gesamte Performance-Periode gebildet wird. Die Bandbreite der möglichen Gesamtzielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 25 % gewichteten Leistungskriterium liegt zwischen 0 % und 217,5 %.

### Externe Sicht

In der Kategorie „Externe Sicht“ wird das Ziel verfolgt, gute Ergebnisse in drei führenden unabhängigen ESG-Ratings zu erzielen. Hierdurch wird eine weitere relative Erfolgsmessung in den Performance Shares integriert. Die Zielerreichung richtet sich dabei nach dem durchschnittlichen Rang (Perzentil) in drei führenden unabhängigen ESG-Ratings, die vorab vom Aufsichtsrat festgelegt werden.

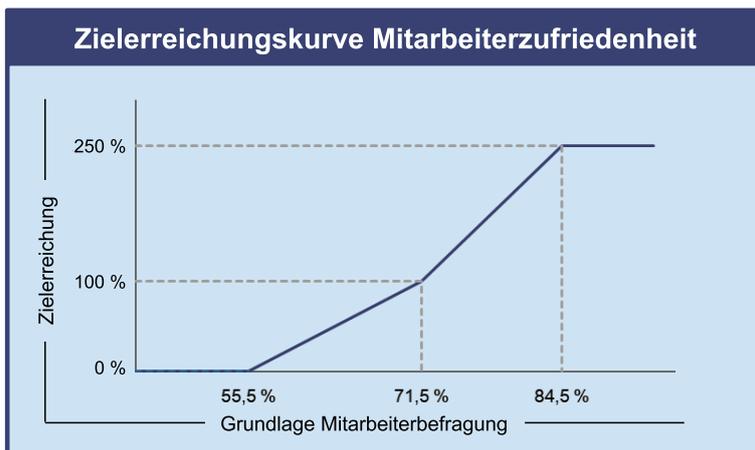
Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 % gewichteten Leistungskriterium liegt zwischen 0 % und 250 %. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat das 90. Perzentil (Zielperzentil) ausgewählt sowie eine Ober- und Untergrenze festgesetzt. Die Obergrenze bildet das 99., die Untergrenze das 75. Perzentil. Bei Erreichen des Zielperzentils beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt das durchschnittlich in den drei ESG-Ratings erreichte Perzentil auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Liegt das durchschnittlich in den drei ESG-Ratings erreichte Perzentil auf oder oberhalb der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung in der Kategorie „Externe Sicht“ 250 %. Zwischen der Obergrenze und dem Zielperzentil sowie zwischen der Untergrenze und dem Zielperzentil entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear.



### Mitarbeiterzufriedenheit

Die Deutsche Börse Aktiengesellschaft verfolgt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie auch eine nachhaltige Personalpolitik. Hierzu gehört insbesondere eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Um dies zu unterstreichen, ist die Erzielung guter Ergebnisse in der jährlichen Mitarbeiterbefragung als weiteres ESG-Ziel integriert.

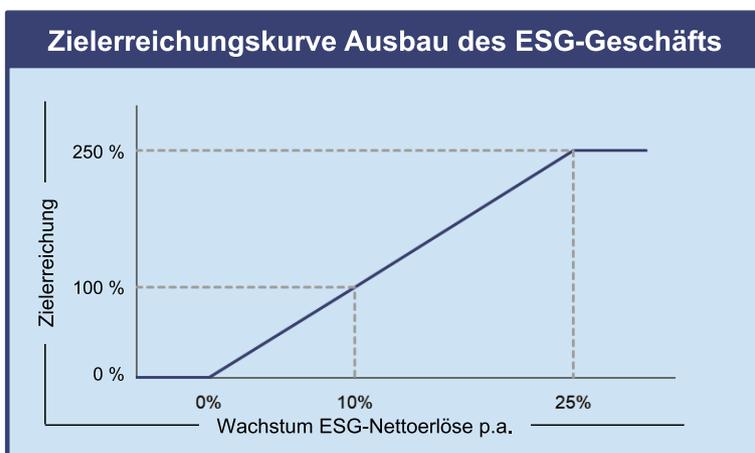
Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 % gewichteten Leistungskriterium beträgt zwischen 0 % und 250 %. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat ein Ergebnis in der jährlichen Mitarbeiterbefragung von 71,5 % Zustimmung festgelegt sowie eine Ober- und Untergrenze festgesetzt. Die Obergrenze bildet ein Ergebnis von 84,5 % Zustimmung, die Untergrenze 55,5 % Zustimmung. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt das Ergebnis in der Mitarbeiterbefragung auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Liegt das Ergebnis auf oder oberhalb der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung in der Kategorie „Mitarbeiterzufriedenheit“ 250 %. Zwischen der Obergrenze und dem Zielwert sowie zwischen der Untergrenze und dem Zielwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear.



**Ausbau des ESG-Geschäfts**

Ein wesentlicher Teil der Wachstumsstrategie der Deutsche Börse Aktiengesellschaft besteht darin, das ESG-Geschäft auszubauen und in diesem Bereich weiter zu wachsen. Als drittes ESG-Ziel dient daher das Wachstum der Nettoerlöse mit ESG-Produkten.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 % gewichteten Leistungskriterium beträgt zwischen 0 % und 250 %. Als Zielwert hat der Aufsichtsrat ein Wachstum der ESG-Nettoerlöse von 10 % p.a. festgelegt sowie eine Ober- und Untergrenze festgesetzt. Die Obergrenze liegt bei 25 % p.a., die Untergrenze bei 0 % p.a. Bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt das Wachstum auf oder unterhalb der Untergrenze, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Liegt das Ergebnis auf oder oberhalb der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung in der Kategorie „Ausbau des ESG-Geschäfts“ 250 %. Zwischen der Ober- und Untergrenze entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.



**CO<sub>2</sub>-Neutralität**

Weiteres zentrales Ziel dieser Kategorie ist es, die CO<sub>2</sub>-Neutralität für die Gruppe Deutsche Börse zu erreichen und zu erhalten.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für die endgültige Anzahl der Performance Shares aus diesem mit 6,25 % gewichteten Leistungskriterium beträgt zwischen 0 % und 120 %. Wird die CO<sub>2</sub>-Neutralität erreicht, beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird sie nicht erreicht, beträgt die Zielerreichung 0 %.



### 2.2.5. Zusammenfassung des Strategiebezugs der Performance Shares

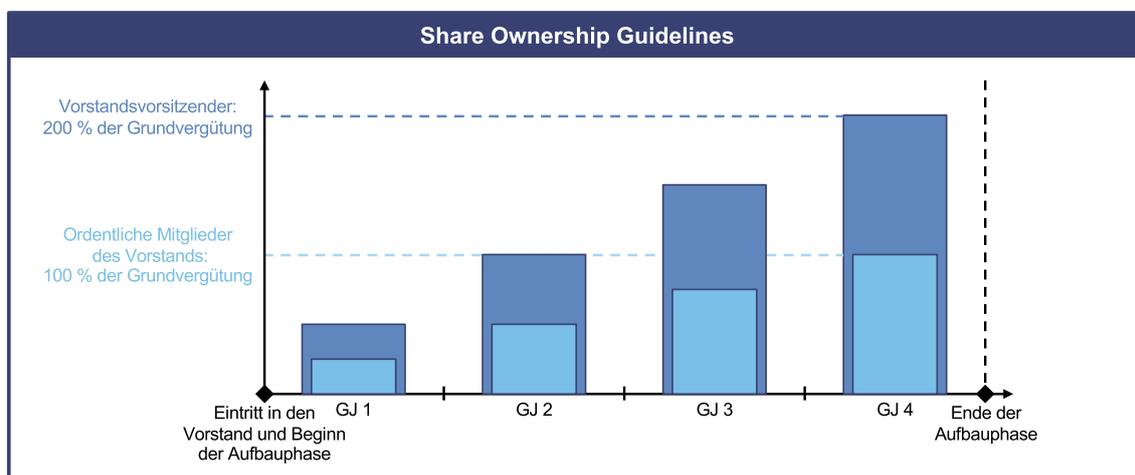
Die Leistungskriterien und Ausgestaltungsparameter der Performance Shares leiten sich maßgeblich aus der Unternehmensstrategie der Deutsche Börse Aktiengesellschaft ab. Die folgende Darstellung fasst den Strategiebezug sowie die Anreizwirkung der einzelnen Elemente der Performance Shares zusammen:

Bezug der Performance Shares zur Unternehmensstrategie	
Element der Performance Shares	Bezug zur Unternehmensstrategie / Incentivierung
Nutzung von Performance Shares	Stärkung des Aktienkursbezugs und somit Verknüpfung von Interessen von Vorstand und Aktionären
Fünfjährige Performance-Periode	Sicherstellung der langfristigen Entwicklung der Deutsche Börse AG
Relativer TSR	Integration einer relativen Erfolgsmessung in die variable Vergütung und folglich Incentivierung zur langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppe
Vergleichsgruppe des relativen TSR	Hinsichtlich Branchenzugehörigkeit und Region stellen die Unternehmen des STOXX Europe 600 Financials die relevanteste Vergleichsgruppe zur Bestimmung der relativen Performance der Deutsche Börse AG dar
EPS	Anreizsetzung zum langfristigen profitablen und gewinnorientierten Wirtschaften, welches Grundlage für ein nachhaltiges Wachstum darstellt
ESG-Ziele	Berücksichtigung des ganzheitlichen langfristigen Unternehmenserfolgs und somit Sicherstellung der nachhaltigen Entwicklung

### 3. Share Ownership Guidelines

Für alle Vorstandsmitglieder bestehen Aktienhaltevorschriften (sog. Share Ownership Guidelines), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, für die Dauer ihrer Bestellung einen substantziellen Betrag in Aktien der Deutsche Börse Aktiengesellschaft zu halten.

Die Share Ownership Guidelines sind ein wesentliches Element, um die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre noch weiter anzugleichen. Zudem wird die Vergütung des Vorstands hierdurch weiter auf den strategisch angestrebten langfristigen Unternehmenserfolg der Deutsche Börse Aktiengesellschaft ausgerichtet. Die Verpflichtung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 200 %, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung. Die Festlegung in dieser Höhe ist aus Sicht des Aufsichtsrats ausbalanciert. Eine potentiell prohibitive Wirkung auf die Gewinnung von Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand wird vermieden, ohne die strategischen Zielsetzungen zu beeinträchtigen.



Zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines werden neben Aktien aus dem Performance Bonus und Aktien aus der Auszahlung der Performance Shares auch Aktien im Privatbesitz berücksichtigt.

Die geforderten Aktienbestände müssen über vier Jahre aufgebaut werden.

Der im Rahmen des Performance Bonus Plan sowie im Performance Share Plan festgelegte Aktien-erwerb sowie der Aktienerwerb aus privaten Mitteln wird für Mitglieder des Vorstands durch einen von der Deutsche Börse Aktiengesellschaft bestimmten und vom Vorstandsmitglied beauftragten Dienstleister abgewickelt, der die jeweiligen Investmentbeträge selbstständig, ohne Einflussnahme durch das Vorstandsmitglied oder die Gesellschaft, für das Vorstandsmitglied in Aktien der Deutsche Börse Aktiengesellschaft investiert. Der Aktienerwerb erfolgt im Zeitraum der ersten vier Handelstage im Juni eines jeden Jahres, die unmittelbar aufeinander folgende Kalendertage sind.

#### 4. Rückforderung (Clawback) und Reduzierung (Malus) erfolgsabhängiger Vergütung

Der Aufsichtsrat hat in bestimmten Fällen die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zu reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zurückzufordern (Clawback).

Bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Mitglieds des Vorstands kann der Aufsichtsrat dessen erfolgsabhängige Vergütungskomponenten (Performance Bonus und Performance Shares) teilweise oder vollständig reduzieren (Compliance Malus).

Wurden erfolgsabhängige Vergütungskomponenten bereits ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat in diesen Fällen auch ausgezahlte Beträge der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten teilweise oder vollständig zurückfordern (Compliance Clawback).

Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf der Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernjahresabschlusses, kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungskomponenten zurückfordern (Performance Clawback).

Eine Rückforderung ist auf das bzw. die Kalenderjahre beschränkt, in dem bzw. denen der Grund hierfür vorliegt. Der Rückforderungsanspruch kann vom Aufsichtsrat auch nach Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds bis zu zwei Jahre nach Beendigung des Dienstvertrages geltend gemacht werden. Mögliche Schadensersatzansprüche bleiben von der Geltendmachung der Möglichkeit zur Rückforderung oder Reduzierung erfolgsabhängiger Vergütung unberührt.

## VI. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

### 1. Laufzeiten und Kündigungsmöglichkeiten der Dienstverträge

Die Laufzeit der Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern richtet sich nach der Dauer ihrer Bestellung. Unter Berücksichtigung der Regelungen zur vom Aufsichtsrat beschlossenen flexiblen Altersgrenze ist in der Regel eine mehrjährige Laufzeit vorgesehen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei die Grenze des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei Erstbestellungen soll die Laufzeit gemäß Empfehlung B.3 DCGK drei Jahre nicht überschreiten. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Dienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Bei einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Dienstvertrag ebenfalls vorzeitig, sofern keine abweichende Regelung getroffen wird.

### 2. Unterjähriger Ein- und Austritt

Im Falle eines unterjährigen Ein- und Austritts während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Jahresgesamtvergütung (einschließlich des Zielbetrages des Performance Bonus und des Zielbetrages der Performance Shares) pro rata temporis entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr reduziert.

### 3. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit ohne wichtigen Grund

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen etwaige an das Vorstandsmitglied geleistete Zahlungen nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages 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.

Die Auszahlung des Performance Bonus und der Performance Shares erfolgt zu den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten und Bedingungen. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht. Eine Ausnahme hiervon gilt im Einklang mit den Empfehlungen des DCGK in Fällen, in denen der Dienstvertrag vorzeitig infolge dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder anderweitig krankheitsbedingt oder infolge des Todes des Vorstandsmitglieds endet. In diesen Fällen erfolgt eine sofortige Auszahlung des Performance Bonus und der Performance Shares in Höhe des jeweiligen Zielbetrages.

### 4. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit aus wichtigem Grund

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus einem vom Mitglied des Vorstands zu vertretenden wichtigen Grund oder sollte ein Vorstandsmitglied sein Mandat ohne wichtigen Grund oder ohne einvernehmliche Regelung vor Ablauf der Performance-Periode niederlegen, verfallen Ansprüche auf den Performance Bonus sowie jegliche in Aussicht gestellte Performance Shares.

### 5. Keine weiteren Abfindungsregelungen

Von den beschriebenen Regelungen abgesehen sieht das Vergütungssystem keine Zusagen von Entlassungsentschädigungen vor. Dies gilt insbesondere auch für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control).

### 6. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für die Vorstandsmitglieder 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 Konkurrenztätigkeit auszuüben. Für die Geltungsdauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine Karenzentschädigung in Höhe von 75 % der zuletzt bezogenen Grundvergütung und 75 % des zuletzt bezogenen Performance Bonus gewährt. Auf die Entschädigung werden Leistungen nach dem Pensionsvertrag sowie etwaige Abfindungszahlungen angerechnet. Im Übrigen wird anderweitiger Verdienst zu 50 % angerechnet, soweit der anderweitige Verdienst zusammen mit der Entschädigung die zuletzt bezogene Vergütung überschreitet. Die Gesellschaft kann vor Beendigung des Dienstvertrages auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

### 7. Mandate und Nebentätigkeiten

Die Übernahme von Mandaten und Nebentätigkeiten außerhalb der Gruppe Deutsche Börse durch einzelne Vorstandsmitglieder bedarf der Zustimmung des Gesamtvorstands und des Aufsichtsrats, der die Erteilung der Zustimmung an den Nominierungsausschuss delegiert hat. Dieser entscheidet auch, ob und inwieweit bei der Übernahme solcher Mandate die Vergütung anzurechnen ist. Im Falle der Übernahme von gruppeninternen Mandaten oder Nebentätigkeiten bedarf es lediglich der vorherigen Zustimmung des Vorstands sowie der Anzeige der Übernahme der Tätigkeit gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats vor der Mandatsannahme. Sofern ein Vorstandsmitglied für die Ausübung eines gruppeninternen Mandats eine Vergütung erhält, erfolgt eine Anrechnung auf die Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds gegenüber der Deutsche Börse Aktiengesellschaft.

## VII. Außergewöhnliche Entwicklungen / Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Gemäß der Empfehlung G.11 DCGK hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände (z. B. im Falle einer schweren Wirtschafts- oder Finanzkrise) vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erforderlich ist. Ungünstige Marktentwicklungen sind nicht als außergewöhnliche Umstände anzusehen, die eine Ausnahmeregelung zulassen. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen. Eine Abweichung vom Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur nach sorgfältiger Analyse dieser außergewöhnlichen Umstände und der Reaktionsmöglichkeiten und auf Vorschlag des Nominierungsausschusses durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung festlegt. Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist in Bezug auf die folgenden Komponenten möglich: Leistungskriterien des Performance Bonus sowie der Performance Shares und Bandbreiten möglicher Zielerreichungen der einzelnen Elemente der erfolgsabhängigen Vergütung.

Kann die Anreizwirkung der Vergütung durch Anpassung der bestehenden Vergütungskomponenten nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat ferner berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten zu gewähren oder einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten zu ersetzen.

Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des Folgejahres Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.

## Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts

### **Anmeldung**

Alle Aktionäre, die rechtzeitig angemeldet und für die angemeldeten Aktien im Aktienregister der Gesellschaft eingetragen sind, sind gemäß § 16 Abs. 1 der Satzung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung ihres Stimmrechts – persönlich oder durch Bevollmächtigte – nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen und Erläuterungen berechtigt.

Bitte beachten Sie, dass das Teilnahmerecht in der diesjährigen virtuellen Hauptversammlung nur im Wege der Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ausgeübt werden kann. Die Ausübung des Stimmrechts ist darüber hinaus, auch ohne Teilnahme an der Hauptversammlung, im Wege der Briefwahl möglich. Die Bevollmächtigung anderer Personen ist ebenfalls möglich; diese können die Stimmrechte aber dann ebenfalls nur unter Nutzung der Briefwahl oder durch (Unter-)Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ausüben. Einzelheiten dazu entnehmen Sie bitte den folgenden Abschnitten.

Eine Teilnahme nach § 118 Abs. 1 Satz 2 AktG ist bei der diesjährigen virtuellen Hauptversammlung nicht möglich.

Die Anmeldung muss spätestens bis zum 12. Mai 2021, 24 Uhr MESZ (= 22 Uhr UTC), der Gesellschaft zugegangen sein. Aktionäre, die im Aktienregister eingetragen sind, können sich bei der Gesellschaft unter der Adresse

Deutsche Börse Aktiengesellschaft  
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH  
Postfach 57 03 64  
22772 Hamburg

Fax: +49 (0)89 20 70 37 95 1  
E-Mail: hv-service.deutsche-boerse@adeus.de

oder unter Nutzung des passwortgeschützten Online-Service zur Hauptversammlung unter der Internetadresse

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

anmelden. Den Onlinezugang erhalten Aktionäre durch Eingabe ihrer Aktionärsnummer und der dazugehörigen persönlichen Identifikationsnummer (PIN), die sie den ihnen mit der Einladung zur Hauptversammlung übersandten Unterlagen entnehmen können. Sollten Sie – weil Sie beispielsweise erst am 28. April 2021 oder später ins Aktienregister eingetragen werden – keine Einladungsunterlagen per Post erhalten, senden wir Ihnen gerne auf Verlangen die Einladungsunterlagen zu.

Ein Intermediär darf das Stimmrecht für Aktien, die ihm nicht gehören, als deren Inhaber er aber im Aktienregister eingetragen ist, nur aufgrund einer Ermächtigung des Aktionärs ausüben. Dasselbe gilt für eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater und andere gleichgestellte Personen (§ 135 Abs. 8 AktG).

### **Freie Verfügbarkeit der Aktien**

Die Aktien werden durch eine Anmeldung zur Hauptversammlung nicht blockiert. Aktionäre können deshalb über ihre Aktien auch nach erfolgter Anmeldung weiterhin frei verfügen. Maßgeblich für das Stimmrecht ist der im Aktienregister eingetragene Bestand am Tag der Hauptversammlung. Dieser wird dem Bestand am 12. Mai 2021, 24 Uhr MESZ (= 22 Uhr UTC) (sog. „Technical Record Date“), entsprechen, da Anträge auf Umschreibungen im Aktienregister, die der Gesellschaft nach diesem Zeitpunkt bis einschließlich 19. Mai 2021 zugehen, im Aktienregister der Gesellschaft erst mit Wirkung nach der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 vollzogen werden.

## Virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten

Aufgrund der andauernden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie hat der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats entschieden, dass die Hauptversammlung auch in diesem Jahr ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten als virtuelle Hauptversammlung abgehalten wird. Rechtsgrundlage dafür ist § 1 Abs. 2 Satz 1, Abs. 6 des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie (COVID-19-Gesetz) (verlängert und geändert durch Art. 11 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020, BGBl. I S. 3332). Zu diesem Zweck

1. erfolgt die Bild- und Tonübertragung der gesamten Hauptversammlung im Internet (s. dazu auch den Abschnitt „Übertragung der Hauptversammlung im Internet“),
2. ist die Stimmrechtsausübung der Aktionäre über elektronische Kommunikation (per Briefwahl) sowie Vollmachtserteilung möglich.

Daneben stehen die schon bisher bestehenden Möglichkeiten zur Verfügung, das Stimmrecht per Briefwahl – ebenso wie die Vollmachtserteilung – auch auf anderen Wegen auszuüben, beispielsweise auf dem Postweg oder per Fax.

Ergänzende Bestimmungen und Erläuterungen entnehmen Sie bitte den folgenden Abschnitten „Verfahren für die Stimmabgabe durch Bevollmächtigte“ und „Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl“,

3. wird den Aktionären ein Fragerecht im Wege der elektronischen Kommunikation eingeräumt (s. dazu ergänzend den Abschnitt „Angaben zu den Rechten der Aktionäre nach §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG, § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 COVID-19-Gesetz – Fragerecht“) und
4. wird den Aktionären, die ihr Stimmrecht nach vorstehender Nr. 2 ausgeübt haben, in Abweichung von § 245 Nr. 1 AktG unter Verzicht auf das Erfordernis des Erscheinens in der Hauptversammlung eine Möglichkeit zum Widerspruch gegen einen Beschluss der Hauptversammlung eingeräumt.

Aktionären, die rechtzeitig angemeldet und für die angemeldeten Aktien im Aktienregister der Gesellschaft eingetragen sind, steht der passwortgeschützte Online-Service unter der Internetadresse

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

auch am Tag der Hauptversammlung zur Verfügung. Dort können sie auch am Tag der Hauptversammlung über elektronische Kommunikation (per Briefwahl) ihr Stimmrecht ausüben sowie Vollmachten und Weisungen zur Ausübung des Stimmrechts an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft erteilen. Darüber hinaus können sie dort während der Hauptversammlung gegebenenfalls Widerspruch gegen einen Beschluss der Hauptversammlung erklären. Den dafür notwendigen Onlinezugang erhalten die angemeldeten und im Aktienregister der Gesellschaft eingetragenen Aktionäre auch am Tag der Hauptversammlung durch Eingabe ihrer Aktionärsnummer und der dazugehörigen persönlichen Identifikationsnummer (PIN), die sie den ihnen mit der Einladung zur Hauptversammlung übersandten Unterlagen entnehmen können.

Im Hinblick auf die Ausübung des Fragerechts hat der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats entschieden, dass Fragen bis spätestens einen Tag vor der Hauptversammlung im Wege elektronischer Kommunikation einzureichen sind. Nähere Angaben zu der Ausübung des Fragerechts finden sich im Abschnitt „Angaben zu den Rechten der Aktionäre nach §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG, § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 COVID-19-Gesetz – Fragerecht“.

## Verfahren für die Stimmabgabe durch Bevollmächtigte

### **Bevollmächtigung eines Dritten**

Aktionäre, die rechtzeitig angemeldet und für die angemeldeten Aktien im Aktienregister der Gesellschaft eingetragen sind, können ihr Stimmrecht auch durch einen Bevollmächtigten, z. B. einen Intermediär oder eine Aktionärsvereinigung, ausüben lassen.

Für Vollmachten an Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater und andere gleichgestellte Personen (§ 135 Abs. 8 AktG) sowie für einen Widerruf und den Nachweis einer solchen Bevollmächtigung einschließlich der dabei zu beachtenden Form enthält die Satzung der Deutsche Börse Aktiengesellschaft keine besonderen Vorgaben. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere § 135 AktG. Bitte beachten Sie, dass Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater und andere gleichgestellte Personen (§ 135 Abs. 8 AktG) für ihre eigene Bevollmächtigung Vorgaben machen können, die bei dem jeweils zu Bevollmächtigenden zu erfragen sind.

Sofern weder ein Intermediär noch eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater oder eine andere gleichgestellte Person (§ 135 Abs. 8 AktG), für die oben Gesagtes gilt, bevollmächtigt werden, bedürfen die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft der Textform (§ 126b Bürgerliches Gesetzbuch). Für die Übermittlung bietet die Gesellschaft den Weg der elektronischen Kommunikation über die o.g. E-Mail-Adresse zusätzlich zu einer Übersendung an o.g. Adresse bzw. Faxnummer an (jeweils im Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts – Anmeldung“).

Die Erteilung und der Nachweis einer Vollmacht können auch unter Nutzung des unter [www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv) veröffentlichten Anmelde- und Vollmachtenformulars erfolgen.

Auch Bevollmächtigte (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) können nicht physisch an der diesjährigen Hauptversammlung teilnehmen. Sie können das Stimmrecht für von ihnen vertretene Aktionäre in der virtuellen Hauptversammlung durch Briefwahl oder die Erteilung von (Unter-)Vollmachten an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ausüben. Insoweit gelten die nachfolgenden Hinweise entsprechend.

### **Bevollmächtigung von Stimmrechtsvertretern der Gesellschaft**

Die Deutsche Börse Aktiengesellschaft bietet ihren Aktionären die Möglichkeit, sich durch von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter als Bevollmächtigte nach ihren Weisungen in der Hauptversammlung vertreten zu lassen. Erteilung und Widerruf der Vollmacht sowie Erteilung und Änderung von Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter sind auf den vorstehend im Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts – Anmeldung“ genannten Wegen möglich und bedürfen der Textform (§ 126b Bürgerliches Gesetzbuch). Am Tag der Hauptversammlung ist dabei eine Mitteilung bis zum Beginn des Abstimmungsvorgangs erforderlich. Die Stimmrechtsvertreter üben das Stimmrecht ausschließlich auf Grundlage der vom Aktionär erteilten Weisungen aus. Bitte beachten Sie, dass die Stimmrechtsvertreter weder Aufträge zu Wortmeldungen noch zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse noch zum Stellen von Fragen oder von Anträgen entgegennehmen.

Aktionäre, welche die Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter sowie die Weisungserteilung über das Internet vornehmen möchten, benötigen hierfür ihre Aktionärsnummer und persönliche Identifikationsnummer (PIN). Die Aktionärsnummer und die PIN werden mit der Einladung zur Hauptversammlung übersandt. Sollten Sie – weil Sie beispielsweise erst am 28. April 2021 oder später ins Aktienregister eingetragen werden – keine Einladungsunterlagen erhalten, senden wir Ihnen gerne auf Verlangen die Einladungsunterlagen zu.

## Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl

Aktionäre, die im Aktienregister eingetragen sind, können ihre Stimme, auch ohne an der Hauptversammlung teilzunehmen, durch Briefwahl abgeben. Zur Ausübung des Stimmrechts im Wege der Briefwahl ist eine ordnungsgemäße Anmeldung bis zum Ablauf des o.g. Anmeldeschlusstags erforderlich.

Bitte verwenden Sie möglichst das Ihnen zusammen mit der Einladung übersandte Formular, das Sie per Post, Fax oder E-Mail an die jeweilige, o.g. Anschrift zurücksenden, oder nutzen Sie den Online-Service zur Hauptversammlung unter der o.g. Internetadresse ([www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv)). Für die Nutzung des Online-Service benötigen Sie Ihre Aktionärsnummer und die persönliche Identifikationsnummer (PIN), die Sie den Ihnen mit der Einladung zur Hauptversammlung übersandten Unterlagen entnehmen können. Sollten Sie – weil Sie beispielsweise erst am 28. April 2021 oder später ins Aktienregister eingetragen werden – keine Einladungsunterlagen per Post erhalten, senden wir Ihnen gerne auf Verlangen die Einladungsunterlagen zu.

Die Stimmabgabe durch Briefwahl und Änderungen (einschließlich des Widerrufs) der so erfolgten Stimmabgabe sind auf den vorstehend genannten Wegen möglich. Am Tag der Hauptversammlung ist dabei eine Mitteilung bis zum Beginn des Abstimmungsvorgangs erforderlich.

Auch bevollmächtigte Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater und andere gleichgestellte Personen (§ 135 Abs. 8 AktG) sowie sonstige bevollmächtigte Dritte können sich der Briefwahl bedienen und können hierfür auch das unter [www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv) veröffentlichte Anmelde- und Briefwahlformular verwenden.

## Angaben zu den Rechten der Aktionäre nach §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG, § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 COVID-19-Gesetz

### **Anträge auf Tagesordnungsergänzung nach § 122 Abs. 2 AktG**

Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals (dies entspricht 9.500.000 Aktien) oder einen anteiligen Betrag am Grundkapital von EUR 500.000,00 (dies entspricht 500.000 Aktien) erreichen, können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Das Verlangen ist schriftlich an den

Vorstand der Deutsche Börse Aktiengesellschaft  
Stichwort „Hauptversammlung“  
60485 Frankfurt am Main

zu richten und muss bis spätestens 18. April 2021, 24 Uhr MESZ (= 22 Uhr UTC), zugehen. Jedem neuen Gegenstand der Tagesordnung muss eine Begründung oder Beschlussvorlage beiliegen.

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden – soweit sie nicht bereits mit der Einberufung bekannt gemacht wurden – unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekannt gemacht. Sie werden außerdem unter der Internetadresse [www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv) veröffentlicht und den Aktionären gemäß den gesetzlichen Vorschriften mitgeteilt.

### **Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären nach §§ 126 Abs. 1, 127 AktG, § 1 Abs. 2 Satz 3 COVID-19-Gesetz**

Aktionäre können der Gesellschaft gemäß § 126 Abs. 1 AktG Gegenanträge gegen einen Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat zu einem bestimmten Tagesordnungspunkt übersenden. Anträge von Aktionären zur Tagesordnung im Sinne von § 126 Abs. 1 AktG sind an

Deutsche Börse Aktiengesellschaft  
Stichwort „Hauptversammlung“  
60485 Frankfurt am Main

oder per Fax an die Nummer:  
+49-(0) 69-2 11-1 43 32

oder per E-Mail an:  
hauptversammlung@deutsche-boerse.com

zu richten und zu begründen. Wir werden zugänglich zu machende Gegenanträge von Aktionären, die bis zum 4. Mai 2021, 24 Uhr MESZ (= 22 Uhr UTC), bei einer der o.g. Adressen eingegangen sind, unverzüglich nach ihrem Eingang unter o.g. Internetadresse veröffentlichen. Eventuelle Stellungnahmen der Verwaltung werden ebenfalls unter dieser Internetadresse zugänglich gemacht.

Von der Veröffentlichung eines Gegenantrags und seiner Begründung kann die Gesellschaft unter den in § 126 Abs. 2 AktG genannten Voraussetzungen absehen, etwa weil der Gegenantrag zu einem gesetzes- oder satzungswidrigen Beschluss der Hauptversammlung führen würde. Eine Begründung des Gegenantrags braucht nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn sie insgesamt mehr als 5.000 Zeichen beträgt.

Vorstehende Ausführungen gelten gemäß § 127 AktG für Vorschläge eines Aktionärs zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder des Abschlussprüfers entsprechend mit der Maßgabe, dass der Wahlvorschlag nicht begründet werden muss. Bei Wahlvorschlägen kann eine Veröffentlichung außer in den in § 126 Abs. 2 AktG genannten Fällen unterbleiben, wenn der Vorschlag nicht den Namen, ausgeübten Beruf und Wohnort der vorgeschlagenen Person(en) sowie im Falle eines Vorschlags zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern Angaben zu deren Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten enthält. Der Vorschlag im Falle einer Aufsichtsratswahl soll, muss aber nicht zwingend, Angaben zu Mitgliedschaften der vorgeschlagenen Person in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen enthalten.

Anträge oder Wahlvorschläge von Aktionären, die nach §§ 126, 127 AktG zugänglich zu machen sind, gelten gemäß § 1 Abs. 2 Satz 3 COVID-19-Gesetz als in der Hauptversammlung gestellt, wenn der Antrag stellende oder den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär ordnungsgemäß legitimiert und zur Hauptversammlung angemeldet ist (s. dazu den Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts – Anmeldung“ oben).

### **Fragerecht und Nachfragemöglichkeit**

Für die diesjährige (virtuelle) Hauptversammlung richtet sich das Fragerecht der Aktionäre nach den Vorschriften des COVID-19-Gesetzes. Den Aktionären wird ein Fragerecht im Wege der elektronischen Kommunikation eingeräumt (§ 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 des COVID-19-Gesetzes). Der Vorstand hat mit Zustimmung des Aufsichtsrats entschieden, dass Fragen bis spätestens einen Tag vor der Hauptversammlung im Wege elektronischer Kommunikation einzureichen sind (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 des COVID-19-Gesetzes, s. dazu bereits den Abschnitt „Virtuelle Hauptversammlung ohne physische

Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten“). Das bedeutet, dass die Fragen bis spätestens zum 17. Mai 2021, 24 Uhr MESZ (= 22 Uhr UTC), unter Nutzung des passwortgeschützten Online-Service bei der Gesellschaft unter der o.g. Internetadresse ([www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv)) eingehen müssen. Den Onlinezugang erhalten Aktionäre durch Eingabe ihrer Aktionärsnummer und der dazugehörigen persönlichen Identifikationsnummer (PIN), die sie den ihnen mit der Einladung zur Hauptversammlung übersandten Unterlagen entnehmen können.

Der Vorstand entscheidet nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen, wie er Fragen beantwortet (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 des COVID-19-Gesetzes).

Darüber hinaus wird den Aktionären auf freiwilliger Basis die Möglichkeit eingeräumt, auch noch während der Hauptversammlung im Wege elektronischer Kommunikation etwaige Nachfragen an die Gesellschaft zu richten; diese Nachfragen können nur zu Antworten auf solche Fragen gestellt werden, die der Aktionär vorab unter Beachtung des vorstehend beschriebenen Verfahrens selbst eingereicht hat. Diese Möglichkeit zu Nachfragen besteht ebenfalls ausschließlich über den passwortgeschützten Online-Service, und zwar vom Beginn der Hauptversammlung bis zu demjenigen Zeitpunkt, den der Versammlungsleiter während der Hauptversammlung nach eigenem Ermessen festlegt. Voraussichtlich wird die Möglichkeit während der Hauptversammlung Nachfragen zu stellen hiernach bis zur Beendigung der Beantwortung der Fragen, die bis einen Tag vor der Hauptversammlung eingereicht wurden, bestehen. Ein Anspruch auf Beantwortung besteht für solchermaßen während der Hauptversammlung gestellte Nachfragen nicht.

### **Weitergehende Erläuterungen**

Weitergehende Erläuterungen der vorstehend genannten Aktionärsrechte finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter:

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

### **Möglichkeit der Einreichung von Stellungnahmen zur Veröffentlichung vor der Hauptversammlung**

Auf Grund der Konzeption der virtuellen Hauptversammlung ohne physische Anwesenheit der Aktionäre bzw. ihrer Bevollmächtigten haben diese nicht die Möglichkeit, sich in der Hauptversammlung zur Tagesordnung zu äußern. Die Gesellschaft gibt den Aktionären bzw. ihren Bevollmächtigten daher – über die Vorgaben des COVID-19-Gesetzes hinaus – die Möglichkeit, vorab zur Tagesordnung, auch mittels Videobotschaft, Stellung zu nehmen.

Aktionäre, die im Aktienregister eingetragen sind und sich rechtzeitig zur Teilnahme an der Hauptversammlung angemeldet haben, bzw. ihre Bevollmächtigten haben die Möglichkeit, elektronisch unter Nutzung des passwortgeschützten Online-Service bei der Gesellschaft unter der o.g. Internetadresse ([www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv)) bis zum 14. Mai 2021, 24 Uhr MESZ (= 22 Uhr UTC) Stellungnahmen mit Bezug zur Tagesordnung entweder schriftlich oder als Videobotschaft in deutscher Sprache einzureichen. Der Umfang einer schriftlichen Stellungnahme soll 10.000 Zeichen nicht überschreiten. Die Dauer einer Videobotschaft soll höchstens drei Minuten betragen. Es sind dabei nur solche Videobotschaften zulässig, die in ihrer Form einem Redebeitrag im Rahmen einer Präsenzhauptversammlung entsprechen. Einzelheiten zu den technischen und rechtlichen Voraussetzungen für das Einreichen von Stellungnahmen entweder als schriftliche Stellungnahmen oder als Videobotschaft sind auf dem unter [www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv) erreichbaren Online-Service dargestellt.

Es ist beabsichtigt, die eingereichten schriftlichen Stellungnahmen und Videobotschaften vor der Hauptversammlung auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv) zu veröffentlichen. Die Gesellschaft behält sich vor, eingereichte Videobotschaften zudem im Rahmen der Hauptversammlung zu zeigen. Es wird darauf hingewiesen, dass kein Rechtsanspruch für die Veröffentlichung der schriftlichen Stellungnahmen oder Videobotschaften besteht. Mit dem Einreichen einer Stellungnahme erklärt sich der Aktionär oder Bevollmächtigte damit einverstanden, dass die Stellungnahme unter Nennung seines Namens unter o.g. Internetadresse ([www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv)) veröffentlicht wird.

Die Gesellschaft behält sich vor, insbesondere schriftliche Stellungnahmen oder Videobotschaften mit beleidigendem oder strafrechtlich relevantem Inhalt, offensichtlich falschem oder irreführendem Inhalt, ohne Bezug zur Tagesordnung der Hauptversammlung oder in anderer Sprache als der deutschen Sprache nicht zu veröffentlichen. Dasselbe gilt auch für schriftliche Stellungnahmen, deren Umfang 10.000 Zeichen überschreitet, und für Videobotschaften mit einer Dauer von mehr als drei Minuten oder solche, die die technischen Voraussetzungen nicht erfüllen. Pro Aktionär wird die Gesellschaft nicht mehr als entweder eine schriftliche Stellungnahme oder eine Videobotschaft veröffentlichen.

Es wird darauf hingewiesen, dass Gegenanträge, Wahlvorschläge oder Fragen, die in einer schriftlichen Stellungnahme oder Videobotschaft enthalten sind, unberücksichtigt bleiben. Gegenanträge, Wahlvorschläge und Fragen sind ausschließlich auf den beschriebenen Wegen und unter Beachtung der beschriebenen Anforderungen und Fristen einzureichen (siehe dazu die Abschnitte „Angaben zu den Rechten der Aktionäre nach §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG, § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 COVID-19-Gesetz – Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären nach §§ 126 Abs. 1, 127 AktG, § 1 Abs. 2 Satz 3 COVID-19-Gesetz“ sowie „Angaben zu den Rechten der Aktionäre nach §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG, § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 COVID-19-Gesetz – Fragerecht“).

## Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung beträgt das Grundkapital der Gesellschaft EUR 190.000.000,00, eingeteilt in 190.000.000 Stück auf den Namen lautende Aktien ohne Nennbetrag. Jede Aktie gewährt eine Stimme, so dass zum Zeitpunkt der Einberufung auf Grundlage der Satzung 190.000.000 Stimmrechte bestehen. Aus eigenen Aktien stehen der Gesellschaft jedoch gemäß § 71b AktG keine Rechte zu. Sie hält zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung 6.478.743 Stück eigene Aktien, aus denen der Gesellschaft keine Stimmrechte zustehen.

## Weitere Angaben zu den Abstimmungen gemäß Tabelle 3 DVO (EU) 2018/1212

Unter Tagesordnungspunkt 1 wird kein Beschlussvorschlag unterbreitet und ist somit auch keine Abstimmung vorgesehen (zur Erläuterung siehe dort). Unter den Tagesordnungspunkten 2 bis 6 sowie 8 und 9 haben die Abstimmungen über die bekanntgemachten Beschluss- bzw. Wahlvorschläge verbindlichen Charakter, unter Tagesordnungspunkt 7 hat die Abstimmung über den bekannt gemachten Beschlussvorschlag empfehlenden Charakter. Die Aktionäre können bei sämtlichen Abstimmungen jeweils mit „Ja“ (Befürwortung) oder „Nein“ (Ablehnung) abstimmen oder sich der Stimme enthalten (Stimmenthaltung), d.h. nicht an der Abstimmung teilnehmen.

## Veröffentlichung auf der Internetseite der Gesellschaft

Über die Internetseite der Gesellschaft unter [www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv) sind unter anderem folgende Informationen und Unterlagen zugänglich (vgl. § 124a AktG):

- Der Inhalt der Einberufung mit der Erläuterung zur fehlenden Beschlussfassung zu Punkt 1 der Tagesordnung und der Gesamtzahl der Aktien und der Stimmrechte zum Zeitpunkt der Einberufung;
- Die der Versammlung zugänglich zu machenden Unterlagen;
- Formulare, die bei Stimmabgabe durch Vertretung und bei Stimmabgabe mittels Briefwahl verwendet werden können.

Die Abstimmungsergebnisse werden nach der Hauptversammlung ebenfalls unter dieser Internetadresse bekannt gegeben. Darüber hinaus finden sich dort auch Hinweise zur Erteilung einer Bestätigung über den Zugang elektronisch abgegebener Stimmen nach § 118 Abs. 1 Satz 3 AktG sowie über die Stimmentzählung gemäß § 129 Abs. 5 AktG, die der Abstimmende innerhalb eines Monats nach dem Tag der Hauptversammlung verlangen kann.

## Umfangreiche Informationen über das Unternehmen

Umfangreiche Informationen über die Angelegenheiten der Deutsche Börse Aktiengesellschaft und der Gruppe Deutsche Börse finden Sie auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.deutsche-boerse.com](http://www.deutsche-boerse.com).

## Übertragung der Hauptversammlung im Internet

Die gesamte Hauptversammlung wird im passwortgeschützten Online-Service der Gesellschaft unter [www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv) übertragen. Den Onlinezugang erhalten Aktionäre durch Eingabe ihrer Aktionärsnummer und der dazugehörigen persönlichen Identifikationsnummer (PIN), die sie den ihnen mit der Einladung zur Hauptversammlung übersandten Unterlagen entnehmen können. Die Hauptversammlung findet (ohne physische Präsenz der Aktionäre) in der Pfaffenwiese 301, 65929 Frankfurt am Main statt.

## Hinweise zum Datenschutz

Wenn Sie sich für die Hauptversammlung anmelden, eine Stimmrechtsvollmacht erteilen oder ihre Rechte ausüben, erheben wir personenbezogene Daten über Sie und/oder über Ihren Bevollmächtigten. Dies geschieht, um Aktionären die Ausübung ihrer Rechte im Rahmen der Hauptversammlung zu ermöglichen.

Die Deutsche Börse Aktiengesellschaft verarbeitet Ihre Daten als Verantwortlicher unter Beachtung der Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie aller weiteren maßgeblichen Gesetze. Weitere Einzelheiten zum Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten und zu Ihren Rechten gemäß der DSGVO erhalten Sie im Internet auf der Webseite zur Hauptversammlung: [www.deutsche-boerse.com/hv](http://www.deutsche-boerse.com/hv). Auf Wunsch, den Sie bitte postalisch an

Deutsche Börse Aktiengesellschaft  
Stichwort „Hauptversammlung / Datenschutz“  
60485 Frankfurt am Main

richten, senden wir Ihnen die Hinweise zum Datenschutz auch zu.

## Ergänzende Angaben zu Tagesordnungspunkt 5

### Angaben zu den zur Wahl vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten:

#### Karl-Heinz Flöther

Geburtsdatum: 20. September 1952

Nationalität: deutsch

#### Beruflicher Werdegang

seit 01/2012 Selbständiger Unternehmensberater, Kronberg im Taunus  
1999–2012 Accenture PLC, Dublin, Irland  
2011–2012 International Chairman  
2009–2011 Chief Strategy & Corporate Development Officer  
2005–2009 Chief Executive System Integration und Technologie  
1999–2005 Group Chief Executive Financial Services  
1997–1999 Andersen Consulting, Frankfurt am Main, Country Managing Director  
1979–1999 Andersen Consulting, Frankfurt am Main, Partner  
1997–1999 Managing Partner Financial Services Westeuropa  
1995–1997 Managing Partner Financial Services Deutschland  
1992–1994 Leitung Frankfurt Office

#### Ausbildung

Diplom-Kaufmann, Studium der Betriebswirtschaftslehre, Universität Hamburg

#### Mandate

I. Gesetzlich zu bildende Aufsichtsräte:

- Deutsche Börse Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Aufsichtsrats seit 16. Mai 2012

II. Vergleichbare in- und ausländische Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

keine

#### Relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Karl-Heinz Flöther war in leitenden Managementpositionen in der Unternehmens- und Strategieberatung Accenture tätig, bevor er 2011 deren International Chairman wurde. In seiner Zeit bei Accenture war er für die Bereiche Finanzdienstleistungen, Technologie und Systemintegration sowie Strategie und Unternehmensentwicklung verantwortlich. Herr Flöther verfügt über ein tiefes technologisches Verständnis und eine große Erfahrung im Management eines internationalen Unternehmens. Die Finanzdienstleistungsbranche ist ihm bereits aus seiner Tätigkeit bei Accenture umfassend bekannt. Seit 2012 hat Herr Flöther als Aufsichtsrat der Deutsche Börse Aktiengesellschaft dieses Wissen über die gesamte Wertschöpfungskette der Gruppe Deutsche Börse kontinuierlich ausgebaut. Er war langjähriges Mitglied im Prüfungsausschuss sowie im Strategieausschuss und leitet seit dem Jahr 2020 den Technologieausschuss des Aufsichtsrats. Er gehört ferner dem Vermittlungsausschuss an.

#### Wesentliche Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat

- Mitglied des Beirats der CEPRES GmbH, München

### **Dr. Andreas Gottschling**

Geburtsdatum: 1. September 1967

Nationalität: deutsch

#### Beruflicher Werdegang

- 2013–2016 Erste Group Bank AG, Wien, Österreich, Mitglied des Management Board, Chief Risk Officer
- 2012–2013 McKinsey and Company, Zürich, Schweiz, Senior Advisor Risk Practice
- 2005–2012 Deutsche Bank, London, Vereinigtes Königreich/Frankfurt am Main/Zürich, Schweiz, Managing Director, Global Head of Risk Analytics and Instruments, Global Head of Operational Risk, Mitglied des Risk Executive Committee
- 2003–2005 LGT Capital Management, Pfäffikon, Schweiz, Managing Director, Head of Quant
- 2000–2003 Euroquants, Frankenthal, Independent Businessman
- 2000 Washington State University, Pullman, Washington, USA, Faculty, Department of Finance, Business School
- 1997–2000 Deutsche Bank, Frankfurt am Main, Head of Quantitative Analysis, DB Research

#### Ausbildung

PhD in Wirtschaftswissenschaften, Universität California (San Diego), USA

#### Mandate

I. Gesetzlich zu bildende Aufsichtsräte:

- Deutsche Börse Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Aufsichtsrats seit 1. Juli 2020

II. Vergleichbare in- und ausländische Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Credit Suisse Group AG, Zürich, Schweiz (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Verwaltungsrats
  - Credit Suisse AG, Zürich, Schweiz (Gruppenmandat), Mitglied des Verwaltungsrats
  - Credit Suisse International, London, Vereinigtes Königreich (Gruppenmandat), Mitglied des Verwaltungsrats
  - Credit Suisse Securities (Europe) Limited, London, Vereinigtes Königreich (Gruppenmandat), Mitglied des Verwaltungsrats

#### Relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Dr. Andreas Gottschling verfügt über umfassende und tiefgehende Kenntnisse im Bereich des Risikomanagements bei international tätigen Banken und anderen Finanzdienstleistungsinstituten. Die theoretische Grundlage hierfür bildeten seine Studien in Mathematik, Physik und Wirtschaftswissenschaften in Freiburg und an der Harvard University in Cambridge, USA. 1997 erhielt er einen Dokortitel in Wirtschaftswissenschaften an der Universität California in San Diego. Herr Dr. Gottschling war von 2013 bis 2016 Chief Risk Officer und Mitglied des Vorstands bei der Erste Group Bank AG, Wien. Seit April 2017 ist er Mitglied des Verwaltungsrats der Credit Suisse Group in Zürich. Er ist dort Vorsitzender des Risikoausschusses, Mitglied im Prüfungsausschuss sowie im Governance- & Nominierungsausschuss. Aufgrund seiner aktuellen und bisherigen Tätigkeiten hat Herr Dr. Gottschling auch vertiefte Kenntnisse in Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Herr Dr. Gottschling leitet seit 2020 den Risikoausschuss des Aufsichtsrats der Deutsche Börse Aktiengesellschaft und ist Mitglied des Prüfungsausschusses.

Keine weiteren wesentlichen Tätigkeiten

## Martin Jetter

Geburtsdatum: 22. Oktober 1959

Nationalität: deutsch

### Beruflicher Werdegang

seit 1986	IBM Corporation
2019–2020	Senior Vice President IBM Corporation und Chairman IBM Europe, Mitglied des Management Boards, IBM Corporation
2015–2019	IBM Global Technology Services, Senior Vice President, Mitglied des Management Boards, IBM Corporation
2012–2014	IBM Japan, General Manager
2011–2012	IBM Corporate Strategy and General Manager, Enterprise Initiatives, Vice President
2006–2011	IBM Germany, General Manager
2005–2006	IBM Global Business Services, IBM North-East Europe, General Manager
2004–2005	IBM Business Consulting Services, IBM Central Europe and Eastern Europe, General Manager
2001–2004	General Manager und Managing Director für das weltweite Geschäft mit Siemens
2000	IBM Global Product Lifecycle Management Business Unit, General Manager

### Ausbildung

Diplom-Ingenieur, Universität Stuttgart

### Mandate

I. Gesetzlich zu bildende Aufsichtsräte:

- Deutsche Börse Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Aufsichtsrats seit 24. Mai 2018

II. Vergleichbare in- und ausländische Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

keine

### Relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Martin Jetter bekleidete eine Reihe leitender Positionen bei IBM im In- und Ausland, unter anderem verantwortete er die Geschäfte der IBM in Deutschland, Japan und Europa. Als Senior Vice President Global Technology Services und Mitglied des Management Boards der IBM Corporation war er bis 2019 für die weltweiten Infrastrukturdienstleistungen des Konzerns verantwortlich. Herr Jetter gehörte bis Ende 2020 der Geschäftsleitung der IBM Corporation an. Herr Jetter verfügt über langjährige Erfahrung im Senior Management eines internationalen Konzerns sowie über ausgewiesene strategische und technologische Kompetenzen. Nach Ausscheiden aus dem aktiven Management der IBM berät er diese vor allem noch in regulatorischen Themen mit dem Schwerpunkt auf Europa, dem Mittleren Osten und Afrika (EMEA). Die Geschäftsmodelle und technologischen Herausforderungen von Unternehmen des Finanz- und Kapitalmarktes kennt er bereits seit seiner Zeit bei der IBM. Herr Jetter gehört dem Aufsichtsrat seit 2018 an und ist seit dem Jahr 2020 dessen Vorsitzender. Er ist insofern mit allen wirtschaftlichen und strategischen Themen der Gruppe Deutsche Börse vertraut. Als Aufsichtsratsvorsitzender leitet Herr Jetter den Strategieausschuss und den Nominierungsausschuss sowie den Präsidial- und Vermittlungsausschuss.

### Wesentliche Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat

- Beratende Tätigkeit für die IBM als Chairman IBM Europe, Middle East and Africa

### **Barbara Lambert**

Geburtsdatum: 1. Mai 1962

Nationalität: schweizerisch, deutsch

#### Beruflicher Werdegang

seit 2018 Selbständige Unternehmensberaterin, Givrins, Schweiz  
seit 2008 Banque Pictet & Cie SA, Geneva, Schweiz  
seit 2018 Mitglied des Verwaltungsrats  
2014–2018 Group Chief Risk Officer, Mitglied des Geschäftsleitungskomitees,  
Executive Vice President  
2008–2013 Head of Group Internal Audit, Executive Vice President  
1987–2007 Arthur Andersen, Schweiz (bis 2002) / (ab 2002)  
Ernst & Young, Schweiz  
2006–2007 Head Audit Banking & Insurance Clients, Ernst & Young, Schweiz  
2003–2006 Group Leader Financial Services Sector, Ernst & Young, Romandie, Schweiz  
2002–2007 Mitglied des Verwaltungsrats, Ernst & Young, Schweiz  
1999–2007 Partnerin

#### Ausbildung

Diplom-Wirtschaftsprüferin (Schweiz)

Lizenz Wirtschaftswissenschaft, Universität Genf, Schweiz

Bankkauffrau

#### Mandate

I. Gesetzlich zu bildende Aufsichtsräte:

- Deutsche Börse Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Aufsichtsrats seit 16. Mai 2018
- SYNLAB AG, München, Mitglied des Aufsichtsrats

II. Vergleichbare in- und ausländische Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Implenia AG, Dietlikon, Schweiz (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Verwaltungsrats
- Banque Pictet & Cie SA, Genf, Schweiz, Mitglied des Verwaltungsrats

#### Relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Barbara Lambert erwarb durch ihre langjährigen Tätigkeiten bei Arthur Andersen sowie nachfolgend bei Ernst & Young in der Schweiz umfassende Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Abschlussprüfung, Rechnungslegung und interne Kontrollverfahren. Zusätzlich zur Leitung der Prüfungsaktivitäten im Finanzsektor von Ernst & Young Schweiz, war sie unter anderem Prüferin einer Schweizer Großbank. Barbara Lambert war bis 31. März 2018 Mitglied des Geschäftsleitungskomitees und Group Chief Risk Officer bei Banque Pictet & Cie SA, wo sie unter anderem die Bereiche Compliance, Risikomanagement, Informationssicherheit und Regulatorenbeziehungen verantwortete. Seit April 2018 gehört Frau Lambert dem Verwaltungsrat dieser Gesellschaft an und ist seit April 2020 Mitglied des Audit und Risk Committees. Zu den bestehenden Mandaten zählen seit März 2019 die Implenia AG, wo sie als Mitglied des Verwaltungsrates im März 2020 den Vorsitz des Audit Committees übernahm, und die SYNLAB AG, wo Frau Lambert seit Januar 2021 ebenfalls Aufsichtsratsmitglied ist. Dem Aufsichtsrat der Deutsche Börse Aktiengesellschaft gehört Frau Lambert seit 2018 an. Sie leitet den Prüfungsausschuss und ist Mitglied im Risikoausschuss.

Keine weiteren wesentlichen Tätigkeiten

## Michael Rüdiger

Geburtsdatum: 4. April 1964

Nationalität: deutsch

### Beruflicher Werdegang

- |           |  |
|-----------|--|
| seit 2020 | Selbständiger Unternehmensberater, Utting am Ammersee  |
| 2012–2019 | DekaBank Deutsche Girozentrale AöR, Frankfurt am Main und Berlin, Vorsitzender des Vorstands   |
| 2000–2012 | Credit Suisse Group, Zürich, Schweiz / Frankfurt am Main   |
| 2008–2012 | CEO Credit Suisse Zentraleuropa  |
| 2000–2008 | Verschiedene Management-Positionen, Credit Suisse Group Schweiz, Zürich (Market Area Head Germany, Austria & UHNWI EMEA) und in Deutschland, Frankfurt am Main (Vorsitzender des Vorstands Credit Suisse (Deutschland) AG) |
| 1998–2000 | Allianz Group, München, Mitglied des Vorstands Allianz Vermögensbank AG, Mitglied der Geschäftsleitung (COO) Allianz Asset Management GmbH   |
| 1996–1998 | Schweizerische Bankgesellschaft, Zürich, Schweiz / Frankfurt am Main (heutige UBS Group), Generalbevollmächtigter und (ab 1997) Vorstand der Schweizerischen Bankgesellschaft (Deutschland) AG                             |
| 1991–1996 | Schweizerische Kreditanstalt, Zürich, Schweiz / Frankfurt am Main (heutige Credit Suisse Group), Internal Auditor, Senior Credit Officer   |

### Ausbildung

Diplom-Kaufmann, Studium der Betriebswirtschaftslehre, Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU)  
Bankkaufmann

### Mandate

- I. Gesetzlich zu bildende Aufsichtsräte:
- Deutsche Börse Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Aufsichtsrats seit 19. Mai 2020
  - BlackRock Asset Management Deutschland AG, München, Vorsitzender des Aufsichtsrats
  - Evonik Industries AG, Essen (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Aufsichtsrats
- II. Vergleichbare in- und ausländische Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:  
keine

### Relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Michael Rüdiger verfügt über langjährige Erfahrung in der nationalen und internationalen Finanzbranche. Seine umfassende Expertise in Fragen des Kapitalmarktes, der Leitung großer Finanzinstitute sowie der entsprechenden regulatorischen Anforderungen erwarb er unter anderem durch verschiedene leitende Positionen in der Finanzindustrie, zuletzt als Vorsitzender des Vorstands der DekaBank Deutsche Girozentrale und als Vorsitzender der Aufsichtsräte der zur Deka-Gruppe gehörenden Wertpapier-Kapitalverwaltungsgesellschaften. Seit 2020 ist Herr Rüdiger selbständiger Unternehmensberater und Aufsichtsrat. Er gehört dem Aufsichtsrat der Evonik Industries AG an (wo er den Finanz- und Investitionsausschuss leitet) und übernahm Mitte 2020 zudem den Vorsitz im Aufsichtsrat der BlackRock Asset Management Deutschland AG. Herr Rüdiger war von 2017 bis 2020 Mitglied der Börsenräte der Frankfurter Wertpapierbörse (FWB) und der Eurex Deutschland. Dem Börsenrat der FWB stand Herr Rüdiger seit Mitte 2017 als Vorsitzender vor. Dieses tiefe Verständnis des Kapitalmarktes und seiner einzelnen Geschäftsfelder bringt Herr Rüdiger seit dem Jahr 2020 als Aufsichtsrat in die Deutsche Börse Aktiengesellschaft ein und gehört dem Prüfungsausschuss sowie dem Nominierungsausschuss an.

Keine weiteren wesentlichen Tätigkeiten

## Charles Stonehill

Geburtsdatum: 1. März 1958

Nationalität: britisch, US-amerikanisch

### Beruflicher Werdegang

- seit 2011 Green & Blue Advisors LLC, New York, USA, Gründungspartner
- 2014–2016 TGG Group, New York, USA, Managing Partner
- 2012–2014 RSR Partners, New York, USA, Managing Director
- 2009–2011 Better Place Inc., Palo Alto, USA, Finanzvorstand
- 2002–2004 Lazard Inc., New York, USA, Managing Director, Global Head of Capital Markets und Mitglied des Operating Committee
- 1997–2002 Credit Suisse First Boston, New York, USA, Managing Director, Head of Investment Banking for the Americas und Mitglied des Operating Committee
- 1984–1997 Morgan Stanley & Co., Managing Director, Head of European Equity Division and Equity Capital Markets, Mitglied des European Operating Committee
- 1978–1984 J.P. Morgan & Co., London, Vereinigtes Königreich, Assistant Vice President

### Ausbildung

Master of Arts (M.A.) in Neuere Geschichte, Universität Oxford, Vereinigtes Königreich

### Mandate

- I. Gesetzlich zu bildende Aufsichtsräte:
  - Deutsche Börse Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Aufsichtsrats seit 8. Mai 2019
  
- II. Vergleichbare in- und ausländische Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:
  - Julius Baer Group Ltd., Zürich, Schweiz (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Verwaltungsrats (endet am 14. April 2021)
  - Equitable Holdings Inc., New York, USA (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Board of Directors
    - AXA Equitable Life Insurance Company, New York, USA (Gruppenmandat), Mitglied des Board of Directors
    - AllianceBernstein Holding L.P., New York, USA (Gruppenmandat; börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Board of Directors
    - Equitable Financial Life Insurance Company of America, New York, USA (Gruppenmandat), Mitglied des Board of Directors
  - Play Magnus AS, Oslo, Norwegen (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Board of Directors
  - Constellation Acquisition Corp. I, Grand Cayman, Cayman Islands, (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Board of Directors

### Relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Charles Stonehill verfügt über mehr als 40 Jahre Erfahrung in den Bereichen Investment Banking und Kapitalmärkte sowie im Energie- und Versicherungssektor. Er hatte verschiedene Führungspositionen bei J.P. Morgan, Morgan Stanley, Credit Suisse First Boston und Lazard inne. Herr Stonehill war zudem unabhängiges, nicht-exekutives Mitglied in Verwaltungsräten internationaler Finanzunternehmen wie LCH Clearnet oder der London Metal Exchange. Er hat verschiedene Aufsichtsmandate und ist derzeit Vizepräsident des Verwaltungsrats der Julius Bär Group Ltd. in Zürich, wo er seit 2006 Mitglied des Verwaltungsrats ist. Seit 2019 ist Charles Stonehill Aufsichtsratsmitglied bei der Deutsche Börse Aktiengesellschaft. Er ist Mitglied im Strategieausschuss sowie im Technologieausschuss.

Keine weiteren wesentlichen Tätigkeiten

### **Clara-Christina Streit**

Geburtsdatum: 18. Dezember 1968

Nationalität: deutsch, US-amerikanisch

#### Beruflicher Werdegang

seit 2011 Selbständige Unternehmensberaterin, Bielefeld  
2013–2015 Lehrbeauftragte für Management des MBA Studiengangs der Nova und Católica  
Universitäten Lissabon, Portugal  
1992–2014 McKinsey & Company  
2012–2014 Senior Advisor  
1992–2012 Unternehmensberaterin  
ab 2003 Senior Partner

#### Ausbildung

Master (lic. oec.) in Betriebswirtschaftslehre, Universität St. Gallen, Schweiz

#### Mandate

##### I. Gesetzlich zu bildende Aufsichtsräte:

- Deutsche Börse Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Aufsichtsrats seit 8. Mai 2019
- Vonovia SE, Bochum (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Aufsichtsrats

##### II. Vergleichbare in- und ausländische Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Vontobel Holding AG, Zürich, Schweiz (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Verwaltungsrats
- NN Group NV, Den Haag, Niederlande (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Aufsichtsrats
- Jerónimo Martins SGPS S.A., Lissabon, Portugal (börsennotiertes Unternehmen), Mitglied des Verwaltungsrats

#### Relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Clara-Christina Streit ist selbständige Unternehmensberaterin und Mitglied verschiedener in- und ausländischer Aufsichtsgremien. Nach ihrem Studium in St. Gallen startete sie 1992 ihre Laufbahn bei McKinsey, wo sie bis 2012 im Schwerpunkt Finanzdienstleistungsunternehmen beriet. Zu ihren Mandanten zählten Banken, Börsen, Asset Manager, Versicherungen sowie auch Aufsichtsbehörden. Die Beratungsschwerpunkte von Frau Streit umfassten unter anderem Strategie, M&A, Regulierung, Finanzen und das Risikomanagement. Im Jahr 2001 war sie Teil des Beraterteams, welches die Deutsche Börse Aktiengesellschaft bei ihrem eigenen Börsengang beriet. In ihrer Rolle als Partnerin und ab 2003 als Senior Partnerin bei McKinsey lag ein weiterer Schwerpunkt ihrer Tätigkeit in der internen Führungskräfteentwicklung. Frau Streit ist Mitglied in nationalen und internationalen Aufsichtsräten unter anderem bei der Vonovia SE, der Vontobel Holding AG sowie der NN Group NV. Seit 2019 ist Frau Streit Mitglied des Aufsichtsrats der Deutsche Börse Aktiengesellschaft und gehört dem Strategieausschuss sowie dem Präsidialausschuss an.

Keine weiteren wesentlichen Tätigkeiten

### Chong Lee Tan

Geburtsdatum: 15. Januar 1962

Nationalität: singapurisch

#### Beruflicher Werdegang

seit 2021	CEO Capital Solutions Group, Temasek Holdings, Singapur, Republik Singapur
seit 2011	Temasek International, Singapur, Republik Singapur
seit 2018	Leiter Strategic Initiatives
seit 2017	President
seit 2016	Mitglied des Executive Committee
2014–2020	Leiter Europa und (ab 2018) Co-Head EMEA
2016–2019	Leiter Südostasien und (ab 2018) verantwortlich für das Real Estate Team
2016–2018	Co-Head Portfolio Management Group
2013–2016	Leiter Portfolio & Strategy Group, Leiter Portfolio Management, Leiter Strategie und Co-Head Singapur
2012–2013	Co-Head Americas
2011–2013	Chief Investment Officer, verantwortlich für die Region Südamerika
2010–2011	Country Executive Südostasien und Leiter Corporate & Investment Banking Südostasien, Bank of America Merrill Lynch (BAML)
2008–2010	Co-Head Investment Banking, Südostasien, Goldman Sachs
2004–2008	Leiter Investment Banking, Südostasien, und Senior Banker Corporate Banking, BNP Paribas, Singapur, Republik Singapur
1997–2004	Managing Director und Leiter Corporate Finance Südostasien, ING/ Baring Brothers & Co. Senior Banker Corporate Banking Leiter Corporate Finance Singapur & Malaysia Office, Leiter Advisory Südostasien
1993–1997	Director und Board Mitglied der Merchant Bank, Standard Chartered Merchant Bank Asia
1989–1992	Treasurer – Corporate Finance, DBS Bank, Singapur, Republik Singapur
1988–1989	Analyst, Zentralbank Neuseeland, Neuseeland

#### Ausbildung

Bachelor of Arts, Bachelor of Commerce and Administration, Victoria Universität, Wellington, Neuseeland

#### Mandate

I. Gesetzlich zu bildende Aufsichtsräte:

keine

II. Vergleichbare in- und ausländische Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Pavilion Energy, Singapur, Republik Singapur (Temasek Gruppenmandat), Mitglied des Board of Directors
- CLA Real Estate Holdings Pte. Ltd., Singapur, Republik Singapur (Temasek Gruppenmandat), Mitglied des Board of Directors
- Ruffini Partecipazioni Holding Srl, Mailand, Italien, Mitglied des Board of Directors

#### Relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Chong Lee Tan verfügt über langjährige und umfassende Erfahrung in den asiatischen Finanz- und Kapitalmärkten. Nach seinem Studium in Neuseeland bekleidete Herr Tan verschiedene Führungspositionen bei internationalen Banken in Südostasien, darunter bei der DBS Bank, Standard Chartered, BNP Paribas, Goldman Sachs und Bank of America Merrill Lynch, wo er unter anderem das Geschäft für Südostasien leitete. Seit 2011 arbeitet Herr Tan für Temasek, eine der größten staatlichen Investmentorganisationen weltweit mit Hauptsitz in Singapur. Im Rahmen seiner verschiedenen Leitungsaufgaben bei Temasek sammelte er auch internationale Finanz- und Kapitalmarkterfahrung. Im Jahr 2014

wurde er zum Leiter Europa und anschließend zum Leiter EMEA ernannt und baute für Temasek das europäische Geschäft auf. Seit 2016 ist Herr Tan Mitglied des Executive Committee von Temasek und ab 2021 als CEO mit dem Aufbau der Capital Solutions Group betraut, einer hundertprozentigen Tochtergesellschaft von Temasek. Die Gruppe wird sich auf Investitionen in mittelgroße Unternehmen in Singapur, Europa und den USA fokussieren. Herr Tan bringt ein tiefes Verständnis der Finanz- und Kapitalmärkte und ihrer Akteure, einschließlich der Börsen, sowie umfangreiche Investmentexpertise und Erfahrung im regulatorischen Umfeld mit.

Keine weiteren wesentlichen Tätigkeiten

Frankfurt am Main, im April 2021

Deutsche Börse Aktiengesellschaft  
Der Vorstand

**Herausgeber**

Deutsche Börse Aktiengesellschaft  
60485 Frankfurt am Main  
[www.deutsche-boerse.com](http://www.deutsche-boerse.com)

April 2021  
Bestellnummer 9000-4893