



Bericht des Vorstands zu Tagesordnungspunkt 7 der Hauptversammlung der Deutsche Börse AG am 11. Mai 2007

Der Vorstand erstattet zu Punkt 7 der Tagesordnung gemäß § 203 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 186 Abs. 4 Satz 2 AktG folgenden schriftlichen Bericht über die Gründe für die Ermächtigungen zum Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre:

Der Beschlussvorschlag sieht vor, dass der Vorstand bei Ausnutzung des genehmigten Kapitals IV ermächtigt wird, mit Zustimmung des Aufsichtsrats in bestimmten Fällen das Bezugsrecht 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 Spitzenbetrages 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.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, das genehmigte Kapital auch für die Ausgabe neuer Aktien an Vorstände und ausgewählte Mitarbeiter in Führungs- und Schlüsselpositionen der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG im Rahmen eines Aktientantiemeprogramms (im Folgenden „ATP“) zu nutzen. Zu diesem Zweck sollen aus dem genehmigten Kapital pro Geschäftsjahr maximal 900.000 Aktien (entspricht ca. 0,45 % des nach der Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln bestehenden Grundkapitals der Gesellschaft) zur Verfügung gestellt werden.

1. Intention des ATP

Der Deutsche Corporate Governance Kodex enthält in Ziffer 4.2.3. die Anregung, dass die variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder u.a. auch Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter enthalten sollten. Hierdurch soll nicht nur ein Anreiz zur Schaffung einer dauerhaften Wertsteigerung, also einer

nachhaltig positiven Kursentwicklung, sondern auch eine erhöhte Bindung an das Unternehmen geschaffen werden. Das gilt aber nicht nur für Vorstandsmitglieder, sondern auch für andere Mitarbeiter in Führungs- und Schlüsselpositionen der Gesellschaft und ihrer mit ihr verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG. Schon heute besteht die Vergütung zu einem Anteil aus einem variablen, erfolgsabhängigen Teil. Hierdurch ist das individuelle Einkommen bereits an die Ergebnissituation der Gesellschaft und die Kursentwicklung der Aktie geknüpft. In Zukunft soll die variable Vergütung nicht mehr nur über reine Barleistungen erfolgen, sondern zu einem Teil über eine Zusage auf Gewährung von Aktien.

Um weiter erfolgreich sein zu können, ist es von Bedeutung, dass insbesondere die Mitarbeiter in Führungs- und Schlüsselpositionen stärker als bisher den Erfolg der ganzen Gruppe in den Fokus ihrer Arbeit aufnehmen. Aufsichtsrat und Vorstand möchten erreichen, dass die teilnehmenden Mitarbeiter mit den Jahren einen Aktienbesitz aufbauen, der sie eng an das Interesse der Aktionäre bindet und deren Sichtweise einnehmen lässt. Damit wird auch der unternehmerische Geist gefördert und zugleich die Bindung an das Unternehmen gestärkt. Aufsichtsrat und Vorstand sehen das Modell ATP mit der „Bezahlung“ in Aktien hierfür als bestes Instrument an.

2. Funktionsweise des ATP

Durch das ATP wird die Gesellschaft in die Lage versetzt, als Bestandteil der variablen erfolgsabhängigen Vergütung nicht mehr nur Bargeld, sondern Aktien der Gesellschaft zu gewähren. Wie bisher werden auf der Basis der erreichten Ziele und Geschäftsergebnisse die Bonusbudgets zugeteilt und bei Vorstandsmitgliedern durch den Aufsichtsrat sowie bei den leitenden Angestellten durch den Vorstand individuelle Boni festgelegt. Der Bonus wird dann bei den Vorständen der Gesellschaft zu einem Anteil nicht in bar ausbezahlt, sondern in eine bestimmte Anzahl Aktien umgerechnet. Bei den anderen Berechtigten wird ein Zielwert, der auf dem Bonus und der Performance der Berechtigten im abgelaufenen Geschäftsjahr beruht, festgelegt. Die Anzahl der Aktien ergibt sich aus der Division des Bonusanteils bzw. des Zielwerts durch den Börsenkurs der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Festlegung des Bonus bzw. des Zielwerts.

Weder der umgerechnete Bonus noch die Aktienanzahl werden im Zeitpunkt der Festlegung des Bonus bzw. des Zielwerts geleistet. Vielmehr

erfolgen Leistungen vorbehaltlich der weiteren Ausgestaltung in der Regel nach Ablauf von zwei Jahren nach ihrer Gewährung („Wartezeit“). Voraussetzung für eine Leistung der Gesellschaft ist jedoch, dass das jeweilige Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis weder (i) durch das Vorstandsmitglied oder den Arbeitnehmer noch (ii) durch das mit ihr verbundene Unternehmen bzw. den Aufsichtsrat aus Gründen, die das Vorstandsmitglied bzw. der Mitarbeiter zu vertreten hat, gekündigt worden ist. Nach Ablauf der Wartezeit erfolgt zunächst eine Umrechnung der ursprünglichen Aktienzahl in einen Zahlungsanspruch, indem die ursprüngliche Aktienanzahl mit dem zum Zeitpunkt des Ablaufs der Wartefrist aktuellen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft multipliziert wird. Die Gesellschaft hat dann das Recht, zu wählen und an die Teilnehmer des ATP entweder gegen Einbringung dieses Zahlungsanspruches die ursprünglich vereinbarte und errechnete Anzahl Aktien der Gesellschaft zu liefern oder den Zahlungsanspruch in bar auszugleichen. Ausnahmen können sich aufgrund besonderer gesetzlicher und steuerlicher Rahmenbedingungen in anderen Jurisdiktionen ergeben.

3. Teilnehmerkreis des ATP und weitere Ausgestaltung

Für die Teilnahme an dem ATP ist derzeit ein Kreis von Mitarbeitern in Führungs- und Schlüsselpositionen der Gesellschaft und ihrer mit ihr verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG vorgesehen, der ca. 10 % der Mitarbeiter der Gruppe Deutsche Börse ausmacht und jährlich neu bestimmt wird. Für diesen Teilnehmerkreis (ohne die Vorstände der Gesellschaft) beträgt das maximale Kontingent an Aktien, die in einem Geschäftsjahr ausgegeben werden können, 700.000 Stück (entspricht ca. 0,35 % des Grundkapitals der Gesellschaft nach Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln). Welchen Mitarbeitern das Angebot zur Teilnahme am ATP gemacht werden soll, entscheidet das jeweils zuständige Organ des betreffenden mit ihr verbundenen Unternehmens im Sinne der §§ 15 ff. AktG. Darüber hinaus legt das jeweils zuständige Organ des betreffenden mit ihr verbundenen Unternehmens im Sinne der §§ 15 ff. AktG die Höhe des Zielwerts fest.

Über die Teilnahme des Vorstands der Gesellschaft an dem ATP, die Höhe des Bonus sowie die Lieferung der Aktien entscheidet ausschließlich der Aufsichtsrat bzw. der zuständige Aufsichtsratsausschuss der Gesellschaft im Rahmen seiner Vergütungskompetenz. Für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft beträgt das maximale Kontingent an Aktien, die in einem Geschäftsjahr ausgegeben werden können, 200.000 Stück

(entspricht ca. 0,1 % des Grundkapitals der Gesellschaft nach Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln).

Die weitere Ausgestaltung der Rahmenbedingungen des ATP, insbesondere im Hinblick auf besondere Umstände bei den Teilnehmern des ATP (z.B. Pensionierung, Krankheit, Tod) oder besondere Ereignisse bei der Gruppe Deutsche Börse (z.B. Umstrukturierungen), sowie die Festlegung der konkreten Bedingungen der Aktienausgabe obliegen dem entsprechend zuständigen Gremium. Sämtliche Bedingungen des ATP im Hinblick auf die Teilnahme des Vorstands der Gesellschaft und der Vorstände beziehungsweise Geschäftsführer der mit ihr verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG unterliegen der ausschließlichen Entscheidungshoheit der jeweils zuständigen Organe.

4. Hintergründe für die Ausgestaltung des ATP und erwogene Alternativen

Aufsichtsrat und Vorstand haben sich intensiv mit anderen Modellen für eine Beteiligung von ausgewählten Mitarbeitern in Führungs- und Schlüsselpositionen der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG auseinandergesetzt und sind dabei unter Abwägung der Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre zu der Überzeugung gelangt, dass es sich bei dem vorgeschlagenen Modell des Aktientantiemeprogramms um das vorzugswürdige Instrument handelt.

Bei der Ausgestaltung des ATP wurde darauf verzichtet, die Ausgabe der Aktien an die Erreichung weiterer Erfolgsziele für den Zeitraum der Wartezeit zu knüpfen. Die Erreichung der Erfolgsziele für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr wird im Rahmen des ATP bereits bei der jährlichen Festlegung der Bonushöhe bzw. des Zielwerts berücksichtigt. Diese Entscheidung trifft – wie oben ausgeführt – das jeweils zuständige Organ des betreffenden Unternehmens und im Hinblick auf den Vorstand ausschließlich der Aufsichtsrat bzw. der zuständige Aufsichtsratsausschuss der Gesellschaft. Im Kern wollen Vorstand und Aufsichtsrat daher beim bewährten System der variablen erfolgsabhängigen Vergütung bleiben, weil auf diese Weise am besten die individuelle Leistung des Mitarbeiters im Verbund mit der Gesamtleistung und dem Ergebnis der Gruppe bewertet werden kann. Innerhalb dieses Systems ändert sich der Sache nach damit nur die Art der Bezahlung, da die Gesellschaft die Möglichkeit erhält, den erfolgsbezogenen

Vergütungsteil in Form von Aktien der Gesellschaft auszuzahlen. Die Ansprüche der Teilnehmer des ATP werden immer erst nach Ablauf der Wartezeit fällig. Für die Gesellschaft führt das ATP daher nicht nur im Fall der Lieferung von Aktien, sondern auch im Falle des Barausgleichs zu einer Schonung ihrer Liquidität. Die Teilnehmer des ATP profitieren nicht lediglich von einem etwaigen Kursanstieg der Aktie der Gesellschaft, sondern tragen zumindest für die Dauer der Wartezeit auch uneingeschränkt das Kursrisiko.

Im engen Zusammenhang mit dem von den Teilnehmern des ATP zu tragenden Kursrisiko steht die Treuekomponente des ATP. Vorbehaltlich im Einzelnen zu regelnder Sonderfälle verfallen die Ansprüche der Teilnehmer bei eigeninitiiertem Verlassen des Unternehmens während der Wartezeit. Die überwiegende Mehrzahl der für eine Teilnahme in Betracht kommenden Mitarbeiter der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG zählen auf Grund ihrer hohen Qualifikation und Erfahrung zu einer kleinen Gruppe vom Markt stark nachgefragter Spezialisten, die zu halten für die Gesellschaft hohe Bedeutung hat. Im Übrigen sehen Aufsichtsrat und Vorstand im erfolgsabhängigen Vergütungsteil auch eine Bezahlung für die Arbeit am nachhaltigen Erfolg der Gruppe Deutsche Börse, der sich nur über eine gewisse Kontinuität im Dienst der Gruppe erzielen lässt.

Die Einführung des ATP mit den oben beschriebenen Zielen ist nur dann möglich, wenn die Gesellschaft in die Lage versetzt wird, Aktien an Vorstände und ausgewählte Mitarbeiter in Führungs- und Schlüsselpositionen der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG auszugeben. Zu diesem Zweck muss das Bezugsrecht der Aktionäre notwendigerweise ausgeschlossen werden.

Frankfurt am Main, den 19. März 2007

Deutsche Börse AG

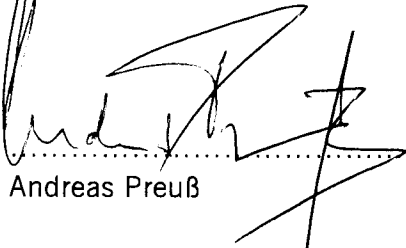
Der Vorstand



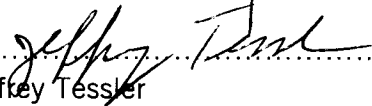
Dr. Reto Francioni, Vorstandsvorsitzender



Dr. Michael Kuhn



Andreas Preuß



Jeffrey Tessler