



DEUTSCHE BÖRSE
GROUP

www.deutsche-boerse.com

Finanzbericht 2017

Auszug:
Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung



Nachtragsbericht

Zu den laufenden Rechtsstreitigkeiten zwischen der iranischen Zentralbank und der Clearstream Banking S.A., Luxemburg, siehe den [Abschnitt „Rechtsstreitigkeiten und Geschäftspraktiken“ im Risikobericht](#).

Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

Diese zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung für die Gruppe Deutsche Börse und das Mutterunternehmen, Deutsche Börse AG, ist in den zusammengefassten (Konzern-) Lagebericht integriert und folgt den Anforderungen der §§ 289b–e bzw. 315b–c Handelsgesetzbuch (HGB) sowie des Deutschen Rechnungslegungs Änderungsstandards Nr. 8 (DRÄS 8). Sie orientiert sich gleichfalls am G4-Standard (Option „Kern“) der Global Reporting Initiative (GRI). Für eine ausführliche Übersicht über die kompletten GRI-Indikatoren (GRI-Index) siehe www.deutsche-boerse.com > Nachhaltigkeit > Reporting > GRI. Weiterführende Informationen dieser Art, auf die in der nichtfinanziellen Erklärung hingewiesen werden, sind nicht Bestandteil derselben. Im Sinne des zusammengefassten Lageberichts gelten qualitative Angaben gleichermaßen für den Konzern Gruppe Deutsche Börse wie für die Muttergesellschaft Deutsche Börse AG, sofern keine expliziten Aussagen für die Muttergesellschaft getroffen werden. Quantitative Angaben zur Muttergesellschaft werden an einzelnen Stellen gesondert ausgewiesen.

Fester Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der Gruppe Deutsche Börse ist eine prozessual angelegte Materialitätsanalyse. Hier geht es v. a. darum, die Erwartungen und Anforderungen von relevanten in- und externen Anspruchsgruppen fortlaufend einzubeziehen. Denn nur so hat die Gruppe die Möglichkeit, Chancen und Risiken ihrer Kerngeschäftstätigkeit frühzeitig zu identifizieren, zu analysieren und in konkrete unternehmerische Handlungsfelder zu überführen. Dieser Prozess dient dazu, zu ermitteln, welche Themen für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens von besonderer Bedeutung sind bzw. wesentliche Auswirkungen auf nichtfinanzielle Belange haben.

Die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung erläutert Managementansätze, Ziele, Maßnahmen und Leistungsindikatoren der Gruppe Deutsche Börse in Bezug auf Arbeitnehmerbelange (siehe den [Abschnitt „Mitarbeiter“](#)), Compliance einschließlich Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Sozialbelange und Produktbelange. Der aktive Schutz von Menschenrechten ist ein wesentlicher Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung der Gruppe Deutsche Börse und wird an verschiedenen Punkten der Wertschöpfungskette adressiert. In dieser nichtfinanziellen Erklärung wird hierüber v. a. im [Abschnitt „Mitarbeiter“](#) und im [Abschnitt „Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette“](#) berichtet, der das Beschaffungsmanagement der Gruppe in den Blick nimmt.

Als Dienstleistungsunternehmen im vorwiegend elektronischen Bereich sind betriebsökologische Umweltbelange für die Gruppe Deutsche Börse von untergeordneter Bedeutung. Daher entfällt ein detaillierter Bericht an dieser Stelle. Gleichwohl fühlt sich das Unternehmen der Umwelt und dem schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen verpflichtet. Ihre ökologischen Grundsätze legt die Gruppe in ihrem [Verhaltenskodex für das Geschäftsleben](#) dar. Kennzahlen zu ihrer umweltbezogenen Nachhaltigkeitsleistung finden sich auf www.deutsche-boerse.com > Nachhaltigkeit > Reporting > ESG-Kennzahlen. Zudem spielt das Thema Umwelt bei der Gestaltung einzelner Produkte oder Dienstleistungen eine Rolle. Die hierzu getroffenen Maßnahmen werden im [Abschnitt „Produktbelange“](#) näher beschrieben.

Als internationaler Kapitalmarktorganisor hat sich die Deutsche Börse zum Ziel gesetzt, Vertrauen in Marktstrukturen auf- und auszubauen. Als gelistetes DAX®-Unternehmen hat sie den Anspruch, mit gutem Beispiel voranzugehen. Als wirtschaftliche Institution innerhalb der Gesellschaft ist sie bestrebt,

die Kompetenzen, mit denen sie ihr Kerngeschäft erfolgreich betreibt, auch darüber hinaus einzusetzen, um zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beizutragen. Für eine ausführliche Beschreibung des Geschäftsmodells der Gruppe Deutsche Börse siehe den [Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“](#). Mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie „Zukunftsorientiert handeln“ definiert die Deutsche Börse ihr Verständnis von unternehmerischer Verantwortung und legt den Handlungsrahmen für die gesamte Gruppe fest; siehe hierzu auch den [Abschnitt „Managementansatz für das gruppenweite Nachhaltigkeitsengagement“](#).

Mitarbeiter

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Entwicklung von zentralen Kennzahlen zur Belegschaft der Gruppe Deutsche Börse und erfüllt zugleich die Anforderungen an ein Reporting über Arbeitnehmerbelange im Rahmen der nichtfinanziellen Erklärung.

Entwicklung der Belegschaft

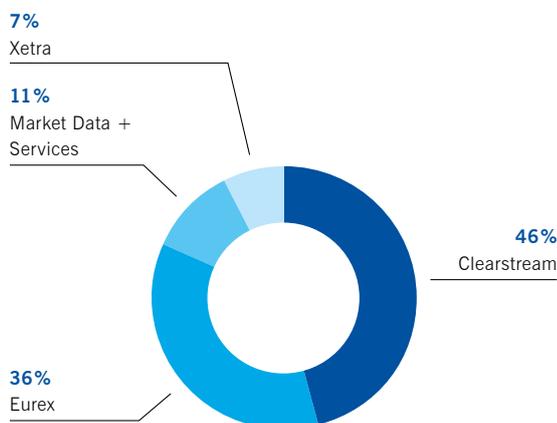
Am 31. Dezember 2017 beschäftigte die Gruppe Deutsche Börse 5.640 Mitarbeiter (31. Dezember 2016: 5.176) aus 85 Nationalitäten an 39 Standorten weltweit. Durchschnittlich waren es im Berichtsjahr 5.567 Mitarbeiter (2016: 5.095). Dies waren auf Gruppenebene etwa 9 Prozent mehr Mitarbeiter als zwölf Monate zuvor, was v. a. an der Internalisierung externer Mitarbeiter zu Beginn des Berichtsjahres (+339 Mitarbeiter) und der Konsolidierung der EEX-Tochter Nodal Exchange (+53 Mitarbeiter) liegt. Zudem wurden u. a. in den Bereichen Investment Funds Services und Datafication neue Stellen geschaffen (+30 Mitarbeiter). Unter Berücksichtigung von Teilzeitkräften betrug die Mitarbeiterkapazität im Jahresdurchschnitt 5.183 (2016: 4.732). Zum Stichtag 31. Dezember 2017 war der Anteil der Teilzeitkräfte in der Belegschaft höher als im Management und bei Frauen höher als bei Männern.

898 Kollegen traten in die Gruppe ein (ohne Konsolidierungen). Demgegenüber haben 410 Mitarbeiter den Konzern im Verlauf des Jahres verlassen (ohne Dekonsolidierungen und ohne Kollegen, die im Rahmen der Effizienzprogramme eines der Angebote des Unternehmens angenommen haben und ausgeschieden oder in den Vorruhestand gegangen sind). Die Fluktuationsrate lag bei 7,4 Prozent (unbereinigt: 8,7 Prozent) und damit unter dem Niveau des Vorjahres (2016: 7,7 bzw. 9,8 Prozent). Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit zum Ende des Berichtsjahres lag bei 9,4 Jahren (2016: 8,9 Jahre).

Mitarbeiter nach Ländern/Regionen

	31.12.2017	Männer	Frauen
Deutschland	2.567	1.584	983
Luxemburg	1.068	650	418
Tschechische Republik	837	527	310
Irland	347	140	207
Großbritannien	168	103	65
Sonstiges Europa	299	190	109
Amerika	157	116	41
Asien	197	93	104
Summe	5.640	3.403	2.237

Mitarbeiter nach Segmenten zum 31. Dezember 2017



In der Deutsche Börse AG stieg die Zahl der Mitarbeiter im Berichtsjahr um 255 und lag zum 31. Dezember 2017 bei 1.433 (518 Frauen, 915 Männer; 31. Dezember 2016: 1.178 Mitarbeiter). Im Durchschnitt des Geschäftsjahres 2017 waren 1.392 Mitarbeiter für die Deutsche Börse AG tätig (2016: 1.150). Die Deutsche Börse AG beschäftigte zum 31. Dezember 2017 Mitarbeiter an sieben Standorten weltweit. Im Verlauf des Geschäftsjahres 2017 haben 56 Mitarbeiter die Deutsche Börse AG verlassen; damit lag die bereinigte Fluktuationsrate bei 4,0 Prozent (unbereinigt: 6,0 Prozent).

Personalstrategie

Ihre engagierten und kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Grundlage für den unternehmerischen Erfolg der Gruppe Deutsche Börse. Die Unternehmenskultur ist geprägt von Verantwortungsbewusstsein, Einsatzbereitschaft, Flexibilität und Teamfähigkeit. Die Gruppe Deutsche Börse will sicherstellen, dass Mitarbeiter mit diesen Qualitäten auch künftig zum Unternehmen finden und im Idealfall langfristig bleiben. Die Belegschaft unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht voneinander, z. B. durch Nationalität, Alter, Geschlecht, Religion oder kulturelle und soziale Herkunft. Das Unternehmen fördert und nutzt diese Vielfalt und schafft ein integratives Umfeld, von dem die Unternehmenskultur profitiert. Dies ist auch geschäftlich im Interesse der Gruppe Deutsche Börse: Ihre breite Palette verschiedenartiger Produkte und Dienstleistungen sowie die internationale Kundenstruktur stellen Anforderungen sowohl an fachliche als auch an interkulturelle Kompetenzen der Mitarbeiter.

Ein- und Austritte im Jahr 2017 nach Geschlecht

	Eintritte			Austritte		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Deutsche Börse AG						
Alle Standorte	225	95	320	39	17	56
Gruppe Deutsche Börse						
Deutschland	326	153	479	76	32	108
Luxemburg	52	27	79	32	29	61
Tschechische Republik	82	47	129	48	28	76
Irland	40	13	53	9	13	22
Übrige Standorte	95	63	158	88	55	143
Gesamt	595	303	898	253	157	410

Ein- und Austritte im Jahr 2017 nach Alter

	Eintritte				Austritte			
	Unter 30 Jahre	30 bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	50 Jahre und älter	Unter 30 Jahre	30 bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	50 Jahre und älter
Deutsche Börse AG								
Alle Standorte	85	133	56	46	16	25	10	5
Gruppe Deutsche Börse								
Deutschland	151	203	76	49	35	47	21	5
Luxemburg	30	34	11	4	18	21	17	5
Tschechische Republik	58	61	9	1	35	38	3	0
Irland	25	18	8	2	9	10	2	1
Übrige Standorte	63	54	33	8	36	56	31	20
Gesamt	327	370	137	64	133	172	74	31

Im Rahmen der Wachstumsstrategie der Gruppe Deutsche Börse stärkte das Unternehmen seine Ausrichtung auf eine High-Performance-Kultur, mit einem deutlicheren Fokus auf die Bedürfnisse der Kunden und auf Innovationen. Diese Kultur wird durch ein Vergütungssystem für leitende Mitarbeiter unterstützt, das Wachstum, Performance und finanzielle Indikatoren stärker als bislang berücksichtigt.

Work-Life-Balance

Gleichzeitig ist sich die Gruppe Deutsche Börse ihrer Sorgfaltspflicht bewusst und legt Wert auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Die Gruppe Deutsche Börse bietet ihren Mitarbeitern diverse Sport- und Entspannungskurse (siehe den [Abschnitt „Training und Weiterbildung“](#)). Eines der Ziele dieser Maßnahmen ist, dass die Mitarbeiter trotz hoher Arbeitsbelastung gesund bleiben und der Krankenstand im Unternehmen möglichst niedrig ist. So achtet das Unternehmen seit 2016 verstärkt darauf, dass Mitarbeiter den ihnen zustehenden Erholungsurlaub unterjährig nehmen. In der Gruppe Deutsche Börse betrug der Krankenstand im Berichtsjahr 3,0 Prozent (2016: 2,9 Prozent), in der Muttergesellschaft Deutsche Börse AG 3,9 Prozent (2016: 3,8 Prozent).

Beruf und Freizeit in einen vernünftigen Gleichklang zu bringen (Work-Life-Balance) ist ein weiteres erklärtes Anliegen der Gruppe Deutsche Börse. Im Rahmen der „Job, Life & Family“-Initiative stellt das Unternehmen zahlreiche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereit:

- Möglichkeit der Arbeit von zu Hause aus (Telearbeit)
- „Elder and Family Care“-Programm zur Erleichterung der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
- Möglichkeit eines Sabbaticals, z. B. in Deutschland, Luxemburg, Prag und Cork
- An verschiedenen Standorten hat die Gruppe Deutsche Börse je nach Rahmenbedingungen und Bedarf unterschiedliche Angebote zur Kinderbetreuung umgesetzt, z. B. Notfall-Eltern-Kind-Büros in Eschborn, Luxemburg und Prag sowie einen Betreuungszuschuss in Deutschland (bis zu einer Höhe von monatlich max. 255,65€ netto je Kind bis zum Alter von sechs Jahren bzw. bis zur Einschulung).

Die Gruppe Deutsche Börse gewährt an allen Standorten Elternzeit gemäß den geltenden nationalen Vorschriften (siehe [Tabelle „Kennzahlen zur Elternzeit“](#)). Die hohe Quote der Rückkehrer aus der Elternzeit lässt auf ein angenehmes Betriebsklima und gute Arbeitsbedingungen im Unternehmen schließen.

Die Gruppe Deutsche Börse bietet ihren Mitarbeitern eine Vielzahl an Leistungen über den gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen hinaus (siehe [Tabelle „Gesamtausgaben für Leistungen an Mitarbeiter“](#)). Alle Voll- und Teilzeitmitarbeiter erhalten dieselben Leistungen. Die durchschnittlichen Personalkosten für Mitarbeiter und leitende Angestellte, bereinigt um Kosten für Effizienzprogramme und den Personalaufwand für die Mitglieder des Vorstands, lagen mit 118 T€ leicht unter dem Niveau des Vorjahres (2016: 121 T€). In der Muttergesellschaft Deutsche Börse AG, auf die der größte Teil der leitenden Angestellten innerhalb der Gruppe entfällt, beliefen sich die Personalkosten pro Mitarbeiter auf 149 T€ (2016: 163 T€). Die Personalkosten enthalten neben dem Basisgehalt u. a. Sozial- und Pensionsauf-

Kennzahlen zur Elternzeit

	2017 in Elternzeit gegangen		2017 aus Elternzeit zurückgekehrt		Jahresübergreifende Rückkehrrate ¹⁾	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer %	Frauen %
Deutsche Börse AG	23	22	23	17	100	94
Gruppe Deutsche Börse	80	98	73	68	100	97

1) Mitarbeiter, deren Elternzeit 2017 endete und die seitdem im Unternehmen geblieben sind

wendungen sowie variable Vergütungsbestandteile. Der Vorstand der Deutsche Börse AG hat im Geschäftsjahr 2017 eine freiwillige Gehaltserhöhung für die tariflich bezahlten Mitarbeiter in Deutschland von 2,5 Prozent beschlossen. Auch an den anderen Standorten wurden Anpassungen der Gehälter vorgenommen.

Future Workplace

Mit der digitalen Arbeitsumgebung Future Workplace fördert das Unternehmen die gruppenweite Zusammenarbeit. Sie bringt weltweit Kollegen enger zusammen und sie erleichtert den Arbeitsalltag eines jeden Einzelnen. Der Future Workplace umfasst u. a. die Collaboration-Plattform Microsoft SharePoint, den Messenger- und Videotelefoniedienst Skype for Business sowie Good Work für die mobile Geschäftskommunikation. Im Berichtsjahr wurde am Standort Eschborn der Pilot für ein zukunftsweisendes Modell gestartet, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Gruppe Deutsche Börse künftig zusammenarbeiten werden. Der sog. CoWorking Space ermöglicht mit verschiedenen Modulen das perfekte Zusammenspiel von Architektur, Design und Technologie und lässt eine individuelle und flexible Arbeitsumgebung für alle entstehen.

Feedback für Mitarbeiter und Führungskräfte

Die Führungskräfte führen mit ihren Mitarbeitern jährliche Beurteilungsgespräche, definieren gemeinsam Ziele für das kommende Jahr und dokumentieren diese Gespräche. 91 Prozent der Mitarbeiter, die im internen System zur Mitarbeiterbeurteilung der Gruppe Deutsche Börse erfasst sind, erhalten eine Beurteilung. Die verbleibenden 9 Prozent ergeben sich aus folgenden Sonderregelungen:

- Gemäß Betriebsvereinbarung können deutsche Mitarbeiter ab einem Alter von 59 Jahren auf den jährlichen Beurteilungs- und Zielvereinbarungsprozess verzichten.
- Neu eingestellte Mitarbeiter erhalten erstmalig nach Ablauf der Probezeit eine Beurteilung und Zielvereinbarung.

Das Beurteilungssystem wird gleichermaßen für Frauen und Männer angewendet. Für Führungskräfte existiert ein eigenes Zielvereinbarungssystem. Darüber hinaus hat die Gruppe Deutsche Börse 2016 das 360-Grad-Feedback für alle leitenden Angestellten – ob mit oder ohne Personalverantwortung – eingeführt. Es erlaubt offene und konstruktive Rückmeldungen von verschiedenen Seiten zum eigenen Verhalten, denn nur so können Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung erkannt und als Basis für die weitere Entwicklung genutzt werden. Mit einer Rücklaufquote von 86 Prozent wurde das Programm 2017 erneut sehr gut angenommen. Zudem nahmen 2017 erstmals die Teamleiter teil, der Kreis der Feedbackempfänger erhöhte sich somit erheblich.

Gesamtausgaben für Leistungen an Mitarbeiter

	Essens- zuschuss T €	Kinder- betreuung T €	Sport und Freizeit T €	Unfallver- sicherung T €	Sparpläne T €	Reisekosten T €
Deutsche Börse AG						
Alle Standorte	2.264,6	531,1	36,5	978,0	468,3	565,8
Gruppe Deutsche Börse						
Deutschland	3.825,4	945,7	66,7	184,3	819,4	986,9
Luxemburg	1.548,9	0	7,6	115,6	0	113,9
Tschechische Republik	678,0	30,6	222,4	24,7	1.013,6	104,0
Irland	238,7	0	26,4	17,0	0	0

Die 360-Grad-Feedbacks werden durch einen externen Dienstleister ausgewertet. Die zusammengeführten Einschätzungen aus den verschiedenen Beurteilungsgruppen werden sowohl untereinander als auch mit dem Selbstbild des Feedbackempfängers verglichen. Die gewonnenen Erfahrungen fließen in die Entwicklungsplanung der Führungskräfte ein.

Die Tochtergesellschaften EEX und 360T nutzen eigene Bewertungssysteme. Die von ihnen erhobenen Daten werden nicht zentral eingepflegt und zur Verfügung gestellt. Langfristig ist es das Ziel, die Bewertungs- und Zielvereinbarungsprozesse über die gesamte Unternehmensgruppe zu vereinheitlichen und die Verfügbarkeit und Transparenz der erhobenen Daten zu erhöhen.

Förderung von Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter

Die Gruppe Deutsche Börse ist ein global operierendes Unternehmen und tritt für Offenheit und Fairness am Arbeitsplatz ein. Aus diesem Grund hat die Deutsche Börse AG die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet: zur Unterstützung der Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt. Für die Gruppe Deutsche Börse ist die Vielfalt im Unternehmen die Basis, um eine Kultur des offenen Dialogs, des Vertrauens und der gegenseitigen Akzeptanz zu erreichen. Die Unternehmenskultur beruht u. a. auf den People Principles, die Erwartungen an ein kollegiales und professionelles Miteinander bei der Gruppe beschreiben. In Bezug auf die Vielfalt der Mitarbeiter ist besonders das People Principle „Respekt“ relevant: „Wir schätzen die Vielfalt unseres globalen Teams und berücksichtigen die Sichtweisen anderer. Wir sind Experten auf unserem Gebiet, die im Umgang miteinander stets eine persönliche Note wahren. Wir heißen Kolleginnen und Kollegen an allen Standorten willkommen – unabhängig von ihrer Stellung und ihrem beruflichen Hintergrund. Wir machen uns bewusst, wie unser Verhalten auf andere wirkt.“

Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Alter, Religion oder Behinderung wird nicht geduldet, weder beim Verhalten der Mitarbeiter untereinander noch bei der Auftragsvergabe an Dritte. 2017 wurden keine Diskriminierungsfälle an den berichteten Standorten Frankfurt/Eschborn, Luxemburg, Prag und Cork bestätigt – entsprechend mussten keine Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Als Beispiel für gelebte Vielfalt möge „MarketPride“ dienen, das Netzwerk lesbischer, schwuler, bisexueller und transgender Kolleginnen und Kollegen (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer, LGBTIQ). MarketPride hat das Ziel, Respekt und Toleranz zu fördern – ganz im Sinne der People Principles sowie der Charta der Vielfalt. Konkret will MarketPride Ansprechpartner zu LGBTIQ-Themen sein und bietet vor allem regelmäßige Netzwerktreffen und Informationsveranstaltungen an.

Die Gleichbehandlung von Mitarbeitern in einer von Vielfalt geprägten Unternehmenskultur wird durch Gleichstellungsbeauftragte der Gruppe Deutsche Börse gewährleistet. Außerdem hat die Personalabteilung Prozesse implementiert, um bei der Personalauswahl angemessen vorzugehen und im Falle des Verdachts auf Diskriminierung sofort handeln zu können.

Um einer systematischen Benachteiligung von Frauen oder Männern in der Entlohnung entgegenzuwirken, analysiert die Deutsche Börse AG für Mitarbeiter in Deutschland in regelmäßigen Abständen, ob es in der Entlohnung geschlechterspezifische Differenzen gibt.

Zielgrößen für den Frauenanteil

Was die Förderung von Frauen in Führungspositionen angeht, erfüllt die Gruppe Deutsche Börse gesetzliche Vorgaben und hat darüber hinaus für sich selbst freiwillige Ziele für höhere Quoten definiert. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen zählt zu den bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren nach DRS 20, § 289 Absatz 3 i. V. m. Absatz 1 Satz 3 Handelsgesetzbuch (HGB), über die eine

Prognose erstellt wird. Im Einklang mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst haben Aufsichtsrat und Vorstand der Deutsche Börse AG Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand bzw. den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. Diese Zielgrößen beziehen sich auf die Deutsche Börse AG in Deutschland ohne Tochtergesellschaften und galten bis 30. Juni 2017. Die Deutsche Börse AG hat diese Ziele übertroffen. Daher wurde vom Aufsichtsrat und Vorstand des Unternehmens beschlossen, weitere Ziele bis 31. Dezember 2021 zu setzen. Bis dahin soll der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 15 Prozent und auf der zweiten Führungsebene bei 20 Prozent liegen. Zum 31. Dezember 2017 lag der Frauenanteil in der Deutsche Börse AG in Deutschland auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 10 Prozent und auf der zweiten Führungsebene bei 16 Prozent.

Bereits 2010 hatte sich der Vorstand im Rahmen einer Selbstverpflichtung das Ziel gesetzt, im Konzern bis 2020 einen Anteil von Frauen in Führungspositionen von 20 Prozent im oberen und mittleren Management und von 30 Prozent im unteren Management zu erreichen. An dieser Ambition hält die Gruppe weiterhin fest. Abweichend von der gesetzlichen Verpflichtung wurde die Selbstverpflichtung umfangreicher gefasst. Zum einen beziehen sich die hier festgelegten Zielgrößen auf die Gruppe Deutsche Börse (weltweit mit Tochtergesellschaften). Zum anderen wurden die Führungsebenen (Managementpositionen) umfangreicher definiert, sodass z. B. auch Teamleiterpositionen darunter fallen. Weltweit lagen diese Quoten zum 31. Dezember 2017 bei der Gruppe Deutsche Börse bei 14 Prozent für das obere und mittlere Management bzw. bei 29 Prozent für das untere Management. Für Deutschland lagen die Quoten bei 15 Prozent bzw. 26 Prozent. Weitere Informationen zu den Zielgrößen für den Frauenanteil können dem [Abschnitt „Zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance-Bericht – Zielgrößen für den Frauenanteil unterhalb des Vorstands“](#) entnommen werden.

Maßnahmen zur Frauenförderung

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern, achtet das Unternehmen darauf, dass Frauen als Kandidatinnen für Führungspositionen identifiziert werden. Grundsätzlich ist allerdings die Qualifikation ausschlaggebend für die Stellenbesetzung. Daneben bietet die Gruppe Deutsche Börse eine Vielzahl weiterer Maßnahmen zur Förderung von Frauen an: gezielte Nachfolgeplanung, ein externes und ein internes Mentoring-Programm, ein Frauennetzwerk sowie Trainings speziell für Frauen.

Nachwuchsförderung

Toptalente zu motivieren und zu fördern ist ein wichtiges Instrument, damit die Gruppe Deutsche Börse im digitalen Zeitalter nachhaltig erfolgreich bleibt. Dazu dienen im Wesentlichen zwei Programme: Das „Evolving Leaders“-Programm, das den internen Führungsnachwuchs entwickelt, und die „Show Your Talent“-Initiative, die unternehmerisches und innovatives Potenzial der Mitarbeiter aufdeckt und fördert. Gleichzeitig sollen auf diese Weise das Engagement und die Leistungsorientierung der Mitarbeiter gefördert werden.

Talente können sich für eines der Programme bewerben. Am Auswahlprozess sind Vertreter und Führungskräfte verschiedener Unternehmensbereiche beteiligt und evaluieren die Teilnehmer nach definierten Kriterien.

Im Berichtsjahr wurden neun Mitarbeiter (vier Frauen, fünf Männer) in das „Evolving Leaders“-Programm und sechs Mitarbeiter (zwei Frauen, vier Männer) in die „Show Your Talent“-Initiative aufgenommen, von denen vier „Evolving Leaders“ bzw. ein „Show Your Talent“-Mitglied aus der Muttergesellschaft Deutsche Börse AG kommen.

Training und Weiterbildung

Training und Weiterbildung genießen bei der Deutschen Börse hohe Priorität: Die Mitarbeiter erweitern und erneuern ständig ihr Wissen über die Finanzmärkte; und auch in ihren kommunikativen und organisatorischen Fähigkeiten können sich die Mitarbeiter regelmäßig schulen lassen. Über ein breites Angebot an internen und externen Bildungsmaßnahmen unterstützt die Deutsche Börse Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten darin, ihre individuellen Herausforderungen zu meistern.

Beispielsweise übernehmen erfahrene Kollegen Patenschaften für neue Mitarbeiter und erleichtern ihnen so den Einstieg in die Gruppe Deutsche Börse. Als Mentoren helfen sie ihnen, auch außerhalb ihrer eigenen Abteilung Kontakte zu knüpfen und das Unternehmen bereichsübergreifend zu verstehen. Das „New Role“-Mentoring-Programm erleichtert Kolleginnen und Kollegen den Einstieg in eine neue Führungsrolle.

In puncto Weiterbildung investierte der Konzern 2017 insgesamt durchschnittlich 3,3 Tage je Mitarbeiter (2016: 3,8 Tage) und führte u. a. 1.568 interne Trainings durch (2016: 1.524 interne Trainings). Davon bezogen sich 33 Prozent auf geschäftliche Inhalte, 33 Prozent auf Fachthemen, 10 Prozent hatten Aspekte der Work-Life-Balance zum Inhalt und 24 Prozent waren IT- oder einführende Trainings.

Kennzahlen zur Weiterbildung der Mitarbeiter im Jahr 2017

	Deutsche Börse AG			Gruppe Deutsche Börse		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Weiterbildungstage pro Mitarbeiter im Durchschnitt	3,3	2,8	3,1	3,4	3,1	3,3
Weiterbildungstage pro FTE ¹⁾ im Durchschnitt	3,4	3,3	3,4	3,5	3,6	3,5
Stundenzahl	24.395	11.455	35.850	92.448	55.518	147.966
davon Führungskräfte	%	6	5	6	2	4
davon Mitarbeiter	%	94	95	94	98	96

1) Vollzeitäquivalent („full-time equivalent“, FTE)

Kennzahlen zur Belegschaft der Gruppe Deutsche Börse zum 31. Dezember 2017

	Deutsche Börse AG		Gruppe Deutsche Börse			
	Alle Standorte		Deutschland		Luxemburg	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Mitarbeiter	915	518	1.584	983	650	418
50 Jahre und älter	306	113	447	198	179	78
40 bis 49 Jahre	282	142	486	269	272	178
30 bis 39 Jahre	245	175	495	358	151	115
Unter 30 Jahre	82	88	156	159	49	47
Durchschnittsalter	43,5	40,0	42,4	39,8	43,5	41,3
Vollzeitbeschäftigte	875	370	1.525	693	622	271
Oberes und mittleres Management	103	14	148	26	66	11
Unteres Management	76	20	107	35	53	18
Belegschaft	697	337	1.270	632	503	242
Teilzeitbeschäftigte	40	148	59	290	28	147
Oberes und mittleres Management	3	1	3	1	1	2
Unteres Management	1	2	1	3	0	6
Belegschaft	36	145	55	286	27	139
Mitarbeiter mit Behinderung	18	12	33	26	3	0
Akademikerquote (%) ¹⁾	79	70	77	68	58	56
Auszubildende	11	8	11	8	0	0
Praktikanten und studentische Aushilfen	79	78	129	116	11	15
Betriebszugehörigkeit						
Unter 5 Jahre (%)	46	46	44	44	26	29
5 bis 15 Jahre (%)	21	21	26	25	21	26
Über 15 Jahre (%)	33	33	30	31	53	45
Fluktuation						
Eintritte	225	95	326	153	52	27
Austritte	39	17	76	32	32	29
Weiterbildungstage je Mitarbeiter	3,3	2,8	2,9	2,7	4,3	3,8
Beförderungen	23	17	33	23	11	8
Mitarbeiter mit Tarifbindung	789	485	1.194	792	570	403

1) Die Quote ergibt sich aus der Anzahl der Mitarbeiter mit einem Abschluss an einer Universität, Fachhochschule oder Berufsakademie; berücksichtigt sind auch die Mitarbeiter, die ein vergleichbares Studium außerhalb Deutschlands absolviert haben.

Compliance einschließlich Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln beruht zum einen auf der Einhaltung von Regeln und Gesetzen, zum anderen auf dem Grundsatz sich stets integer und ethisch einwandfrei zu verhalten. Die Gruppe Deutsche Börse hat ein den aufsichtlichen Anforderungen unterliegendes Compliancemanagement-System implementiert mit dem Ziel, Fehlverhalten vorzubeugen und Haftungs- und Reputationsrisiken für die Gruppe, ihre gesetzlichen Vertreter, Führungskräfte und Mitarbeiter zu vermeiden. Über die geschäftsbezogenen Complianceerfordernisse hinaus steht hierbei die Stärkung einer konzernweit einheitlichen Compliancekultur – hier insbesondere die Stärkung des Compliancebewusstseins innerhalb der Gruppe Deutsche Börse – im Fokus. Das von der Deutsche Börse AG implementierte und vom Vorstand der Gruppe Deutsche Börse verantwortete und geförderte Compliancemanagement-System ist daher ein unverzichtbares Element guter Corporate Governance (Compliance). Ein solches System stellt die Grundlage für eine nachhaltige Risikotransparenz dar und ermöglicht insbesondere die Risiken in den Bereichen Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Datenschutz, Korruption, Marktmanipulation und Insiderhandel zu mitigieren sowie die Vorgaben für Finanzsanktionen und Embargos zu überwachen.

Das Compliancemanagement-System gilt für die Deutsche Börse AG sowie für in- und ausländische Gesellschaften, an denen die Deutsche Börse AG direkt oder indirekt Mehrheitsbeteiligungen hält. Mit ihrem gruppenweiten Complianceansatz gewährleistet die Gruppe Deutsche Börse die Einhaltung geltenden Rechts und aufsichtlicher Anforderungen durch die jeweiligen Gruppenunternehmen. Die Compliancefunktionen der einzelnen Gruppenunternehmen sind über eine einheitliche Berichtslinie direkt dem Group Chief Compliance Officer unterstellt. Dieser berichtet wiederum direkt an den Vorstand der Deutsche Börse AG.

Das Compliancemanagement-System der Gruppe Deutsche Börse wird kontinuierlich weiterentwickelt, um der steigenden Komplexität und den zunehmenden regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden. Zur Vermeidung von Compliancerisiken, insbesondere im Hinblick auf die Themen Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Finanzsanktionen und Embargos sowie Marktmanipulation und Insiderhandel, hat die Gruppe Deutsche Börse präventive, aufdeckende und sanktionierende Maßnahmen aufgesetzt. Hierzu orientiert sich die Gruppe Deutsche Börse an den Empfehlungen eines international anerkannten Standards (ISO 19600 „Compliance management systems – Guidelines“).

Als Mitglied des UN Global Compact hat sich die Deutsche Börse AG zu dessen Prinzipien verpflichtet, so unter anderem auch zum zehnten Prinzip: Unternehmen sollen gegen alle Arten von Korruption (einschließlich Erpressung und Bestechung) eintreten. Die Gruppe Deutsche Börse beteiligt sich nicht an Korruption oder an Handlungen, die den Anschein erwecken, dass die Gruppe unzulässige Vorteile verspricht, vermittelt, leistet, erhält oder darum ersucht. Bestechung und Schmiergeldzahlungen sind verboten.

Leitbild der Gruppe Deutsche Börse ist es, dass Entscheidungen und Handlungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter objektiv und integer getroffen werden. Eine besondere Bedeutung kommt dabei dem Management zu. Die Gruppe Deutsche Börse ist sich der großen Bedeutung des sog. „tone from the top“ (von der Unternehmensleitung kommuniziertes und gelebtes Leitbild) bewusst, um eine hohe Aufmerksamkeit für die Vermeidung von Compliancerisiken innerhalb des Konzerns wie auch unter den Marktteilnehmern zu erreichen. Um dieses Leitbild dauerhaft gruppenweit zu verankern und die Gruppe Deutsche Börse und ihre Mitarbeiter vor rechtlichen und rufschädigenden Konsequenzen zu schützen, hat Compliance risikoorientiert verschiedenartige Präventionsmaßnahmen implementiert.

Complianceorganisation

Die Verantwortlichkeiten zur Identifikation und Steuerung gruppenweiter Compliance Risiken sind in Compliance gebündelt. Compliance erarbeitet risikoorientiert Maßnahmen zur Begrenzung und zum Umgang mit den entsprechenden Risiken, kommuniziert über Risiken, Vorfälle sowie die Effektivität der Maßnahmen und stellt eine kontinuierliche Verbesserung des Compliancemanagement-Systems durch regelmäßige Anpassungen der relevanten internen Richtlinien und Prozesse sicher.

Wesentliche Compliance Themen werden im Group Compliance Committee der Gruppe Deutsche Börse besprochen. Diesem Komitee gehören Mitglieder der obersten Führungsebene der Geschäftsbereiche sowie der relevanten gruppenweiten Kontrollfunktionen an.

Verhaltenskodex für das Geschäftsleben

Die wichtigsten Aspekte im Hinblick auf Unternehmensethik und Compliance sowie diesbezüglich angemessene Verhaltensweisen sind im Verhaltenskodex für das Geschäftsleben der Gruppe Deutsche Börse zusammengefasst. Dieser wird an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe Deutsche Börse kommuniziert. Darüber hinaus stellt Compliance den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe Deutsche Börse über die entsprechende Intranetseite compliancerelevante Informationen zur Verfügung, sofern der Bereitstellung keine besonderen Vertraulichkeitserwägungen entgegenstehen. Für Details siehe den [Abschnitt „Zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance-Bericht“](#).

Complianceregelwerk

Compliance hat gruppenweit geltende Richtlinien erlassen, welche die jeweiligen lokalen Anforderungen abdecken und deren Zweck es ist, dass die jeweiligen internen Stakeholdergruppen, die im Auftrag der Gruppe Deutsche Börse handeln, den darin vorgeschriebenen Verhaltensregeln entsprechen, um gruppenweit präventiv, aufdeckend und sanktionierend Complianceverstößen zu begegnen. Die gruppenweite Kommunikation über das Intranet ist darauf ausgerichtet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich Mitglieder des Vorstands und Managing Directors) die für ihre tägliche Arbeit notwendigen Leitlinien erhalten und sich zu deren Einhaltung verpflichten.

Darüber hinaus müssen alle externen Mitarbeiter und Dienstleister ein Formular unterzeichnen, mit dem sie sich zur Einhaltung der Complianceregelungen der Gruppe Deutsche Börse, einschließlich der Regelungen zur Korruptionsbekämpfung, verpflichten.

Complianceschulungen

Regelmäßige Complianceschulungen sind elementar für die Compliancekultur in der Gruppe Deutsche Börse. Weltweit werden die Mitarbeiter der Gruppe Deutsche Börse zu den relevanten Themenfeldern im Kontext Compliance geschult. Dabei werden insbesondere auch die Themen Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Datenschutz, Korruption, Marktmanipulation und Insiderhandel abgedeckt. Das Management, das aufgrund seiner Tätigkeit einem höheren Compliance Risiko ausgesetzt ist, erhält bedarfsorientierte Zusatzschulungen. Die Schulungen zu den o.g. Compliance Themen sind verpflichtend für die Mitarbeiter sowie die Mitglieder der Unternehmensführung.

Hinweisgebersystem

Zur Meldung potentieller oder tatsächlicher Verstöße gegen aufsichtsrechtliche oder regulatorische Vorschriften und ethische Standards dient das Hinweisgebersystem der Gruppe Deutsche Börse. Hier können Mitarbeiter Meldungen telefonisch oder per E-Mail übermitteln. Die Anonymität der Hinweisgeber ist grundsätzlich gewährleistet. Die Gruppe Deutsche Börse unterstützt durch das gelebte Compliancebewusstsein einen offenen Umgang mit Fehlverhalten, weshalb eingehende Meldungen häufig direkt an

die zuständige Abteilungsleitung oder Compliance weitergeleitet werden. Im Jahr 2017 hat es Hinweisgebermeldungen über das Hinweisgebersystem oder direkt über Vorgesetzte bzw. Kontrollfunktionen (beispielsweise Compliance) gegeben.

Analyse der Compliancerisiken

Die Gruppe Deutsche Börse analysiert mindestens jährlich, entsprechend der regulatorischen Anforderungen, im Rahmen von Risikoanalysen bzw. -bewertungen insbesondere das Risiko, zu Zwecken der Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Korruption, der Marktmanipulation und des Insiderhandels missbraucht zu werden. Diese Risikoanalysen bzw. -bewertungen umfassen die eigene Geschäftstätigkeit einschließlich der Geschäftsbeziehungen, Marktteilnehmer, Produkte und Dienstleistungen. Aus der Identifizierung der Compliancerisiken werden entsprechende Risikomitigierung abgeleitet.

Due Diligence/Überprüfung von Kunden, Marktteilnehmern, Gegenparteien, Geschäftspartnern und Transaktionsmonitoring

Die Gruppe Deutsche Börse verbessert stetig ihre Prozesse zur Aufnahme von Neukunden und Überprüfung von Bestandskunden (Know-your-Customer). In Abhängigkeit von der jeweiligen Einstufung des Kundenrisikos unterliegen Kundenbeziehungen entsprechenden Sorgfaltspflichten in Bezug auf deren Aufnahme, Aktualisierung und Überwachung. Kundenbeziehungen, bei denen die Risiken zu hoch sind, werden nicht aufgenommen. Die Gruppe Deutsche Börse analysiert Transaktionsdaten, um Geschäftsvorfälle zu erkennen, die auf Geldwäsche hindeuten könnten.

In der Gruppe Deutsche Börse besteht das Risiko, dass Geschäftspartner Sanktionen unterliegen. Ferner besteht das Risiko der Bestechung und Bestechlichkeit. Hierzu führt die Gruppe Überprüfungen ihrer Geschäftspartner durch, indem diese gegen einschlägig relevante Datenquellen (beispielsweise Embargo-, Sanktions-, PEP-, Terror- und andere „schwarze“ Listen) abgeglichen werden. Entsprechende Maßnahmen im Falle einer Übereinstimmung sind vorgesehen.

Datenschutz/Schutz personenbezogener Daten

Die Gruppe Deutsche Börse kommt aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit mit einer Vielzahl von Daten in Berührung und nimmt das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ernst. Maßnahmen zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen sowie zur sensiblen Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten wurden ergriffen. Hierfür hat der Vorstand einen Datenschutzbeauftragten bestellt, der u. a. auf die gruppenweite richtlinienkonforme Einhaltung der Bestimmungen hinwirkt, den rechtlich zulässigen Einsatz von Datenverarbeitungsprogrammen überwacht, die zur Verarbeitung personenbezogener Daten verwendet werden, und als verantwortlicher Ansprechpartner für datenschutzrelevante Fragen zur Verfügung steht, sowohl innerhalb der Gruppe für alle Mitarbeiter als auch im Dialog mit den Aufsichtsbehörden für den Datenschutz. Der Datenschutzbeauftragte unterrichtet die Unternehmens-

Zentrale nichtfinanzielle Leistungsindikatoren: Korruption und Datenschutz

		2017	2016
Korruption			
Geahndete Korruptionsfälle		0	0
Anteil der Geschäftseinheiten, für die Maßnahmen zur Adressierung von Korruptionsrisiken ergriffen wurden	%	100	100
Mitarbeiter, die in ABC-Maßnahmen (Anti-Bribery-Corruption) ¹⁾ geschult wurden ²⁾		4.487	47
Datenschutz			
Anzahl berechtigter Kundenbeschwerden in Bezug auf Datenschutz		0	0

1) Anti-Bestechung und -Korruption

2) Die webbasierte ABC-Schulung ist für die Mitarbeiter der Gruppe Deutsche Börse verpflichtend. Die Anzahl der in Korruptionsmaßnahmen geschulten Mitarbeiter variiert aufgrund der Trainingsfrequenzen, die für das ABC-Trainingsmodul vorgesehen sind.

leitung jährlich über alle ergriffenen Schutzmaßnahmen. Darüber hinaus lag ein Schwerpunkt der Datenschutzorganisation auf der Vorbereitung der Anforderung aus der EU-Datenschutzgrundverordnung, die ab 25. Mai 2018 Anwendung findet.

Insiderinformationen

In ihrer eigenen Funktion als Wertpapieremittent hat die Gruppe Deutsche Börse Zugang zu Informationen, die gemäß den rechtlichen Anforderungen als Insiderinformationen klassifiziert werden können. Gruppenweit sind daher Richtlinien, die das Risiko der Marktmanipulation und des Insiderhandels mitigieren, für die Vornahme von Mitarbeitergeschäften implementiert und darauf ausgerichtet, dass im Umgang mit diesen Informationen ein höchstes Maß an Sensibilität angewendet wird.

Compliance führt eine gruppenweite sog. Restricted List (Sperrliste), in dem Emittenten oder Finanzinstrumente aufgenommen werden, wenn besonders sensible Compliance-relevante Informationen vorliegen. Für diese kann Compliance grundsätzliche Handelsverbote oder ein Verbot bestimmter Transaktionstypen festlegen. Compliancerelevante Informationen über andere Emittenten und/oder Finanzinstrumente werden in einer vertraulichen Watch List (Beobachtungsliste) zusammengefasst. Mitarbeitergeschäfte und Informationsschranken werden durch Compliance insbesondere mit Hilfe dieser Listen überwacht.

Interne/externe Prüfung

Mindestens einmal pro Jahr werden Maßnahmen und Konzepte des Compliancemanagement-Systems risikobasiert durch die Interne Revision auf die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben geprüft. Zudem unterliegen die regulierten Einheiten gesetzlich vorgeschriebenen externen Prüfungen.

Sozialbelange

Als Marktinfrastrukturanbieter sieht die Gruppe Deutsche Börse ihre originäre Verantwortung darin, für Transparenz auf den Kapitalmärkten zu sorgen und dadurch die Stabilität und den wirtschaftlichen Erfolg dieser Märkte zu begünstigen. Dabei orientiert sie sich an den Bedürfnissen der Marktteilnehmer.

Im Mai 2017 gründete die Gruppe Deutsche Börse mit wichtigen Akteuren des Finanzplatzes Frankfurt die Nachhaltigkeitsinitiative „Accelerating Sustainable Finance“. In diesem Zusammenhang unterzeichneten die Teilnehmer mit der „Frankfurter Erklärung“ eine gemeinsame Absichtserklärung zur Schaffung nachhaltiger Infrastrukturen in der Finanzwirtschaft. Ausgangspunkt der „Accelerating Sustainable Finance“-Initiative ist die Überzeugung, dass aktuelle globale Herausforderungen – wie der Klimawandel oder auch die fortschreitende Digitalisierung – einen innovativen und lösungsorientierten Umgang erfordern. Hierfür ist eine Transformation hin zu einem nachhaltigeren Finanzsystem weltweit von großer Bedeutung. Die Akteure der Initiative setzen sich zum Ziel, auf Basis der eigenen Kerngeschäfte aktiv an der Umsetzung nachhaltiger Meilensteine, wie den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen, der Realisierung des Weltklimaabkommens oder auch an der Ausgestaltung des Green Finance Fokus der deutschen G20-Präsidentschaft mitzuarbeiten. Die Initiative dient somit als Plattform für den Dialog zu allen Fragen der Zukunftsfähigkeit des Finanzsystems und zur Einleitung weiterer spezifischer Initiativen und Projekte unter Einbeziehung aller Interessengruppen.

Stärkung des gemeinnützigen Sektors

Die Gruppe Deutsche Börse hat sich zum Ziel gesetzt, den gemeinnützigen Sektor zu stärken. Daher hat sie 2009, gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung, die Phineo gAG gegründet. Die gemeinnützige Aktiengesellschaft berät Stiftungen, Non-Profit-Organisationen sowie Unternehmen und bietet Analyse-

dienstleistungen an. Die Deutsche Börse führt die Kooperation mit dem Anspruch, ihre eigenen Kernkompetenzen künftig stärker mit denen von Phineo zu verzahnen und gemeinsam Lösungsansätze für gesellschaftliche Herausforderungen zu erarbeiten. Im Berichtsjahr haben sich beide Häuser gemeinsam mit weiteren Partnern erfolgreich um die Mitwirkung am EU-Projekt „Establishing a new early-stage impact fund for social-tech ventures“ beworben und so einen Schwerpunkt für die gemeinsame inhaltliche Arbeit im Jahr 2017 gesetzt.

Stabile, transparente und faire Märkte

Systemverfügbarkeit

Die Deutsche Börse AG betreibt die Handelssysteme im Kassa- und Derivatemarkt als redundante Serverinstallationen verteilt über zwei geografisch getrennte, sichere Rechenzentren. Fiele ein Handelssystem aus, würde es aus dem anderen Rechenzentrum betrieben werden. Dieser Fall und auch die Auswirkungen von lokalen Störungen wurden zusammen mit Kunden beim FIA-Test (jährliche „disaster recovery exercise“ der Futures Industry Association zum Testen der Systemwiederherstellung) erfolgreich durchgespielt. Andere Störfälle wie der Ausfall von Arbeitsplätzen und Personal wurden ebenso geübt. Die vielfachen Tests der eingesetzten Software, deren geprüfte Einführung sowie die lückenlose Überwachung von Servern, Netzwerk und Anwendungen ermöglichte eine Systemverfügbarkeit des Kassamarkthandelssystems von 99,968 Prozent und des Derivatehandelssystems von 99,967 Prozent. Dies entspricht einer Ausfallzeit von 64 Minuten bzw. 75 Minuten bezogen auf das gesamte Jahr.

Markttransparenz

§ 42 Abs. 1 Börsengesetz (BörsG) ermächtigt Börsen, für Teilbereiche des regulierten Marktes zusätzliche Zulassungsvoraussetzungen und weitere Unterrichtungspflichten für Aktienemittenten zu schaffen. Von dieser Ermächtigungsgrundlage hat die Frankfurter Wertpapierbörse (FWB[®]) in ihrer [Börsenordnung \(IV. Abschnitt, 2. Teilabschnitt\)](#) Gebrauch gemacht und im Jahr 2003 den „Prime Standard“ ins Leben gerufen. Der Prime Standard zeichnet sich zum einen durch besondere Zulassungsfolgepflichten aus, die von der FWB überwacht und – bei Nichtbeachtung – von ihrem Sanktionsausschuss sanktioniert werden; zum anderen ist die Zulassung zum Prime Standard immer Voraussetzung für die Aufnahme in einen der Auswahlindizes der Deutsche Börse AG.

Prime Standard-Emittenten müssen zusätzlich zu den gesetzlichen Anforderungen nach dem Wertpapierhandelsgesetz ihre Finanzberichte (Jahres- und Halbjahresfinanzberichte) und ihre Quartalsmitteilungen (erstes und drittes Quartal) in der deutschen und/oder englischen Sprache innerhalb festgelegter Fristen an die FWB übermitteln. Daneben müssen Prime Standard-Emittenten ihre Unternehmenskalender mit den wesentlichen Terminen an die FWB übermitteln, mindestens einmal jährlich eine Analystenveranstaltung durchführen und alle Insiderinformationen auch in englischer Sprache veröffentlichen. Alle Übermittlungen an die FWB müssen dabei über das sog. Exchange Reporting System (ERS[®]) erfolgen. Diese elektronische Schnittstelle ermöglicht eine effiziente Sortierung und Anzeige der Daten, sodass man eine bevorstehende nicht fristgemäße Erfüllung erkennen kann. So kann die FWB ihre Emittenten bereits vor Ablauf einer Frist durch Erinnerungsmails bestmöglich bei der Erfüllung ihrer Transparenzpflichten unterstützen. Alle an die FWB übermittelten Berichte und Daten werden anschließend auf der Homepage www.boerse-frankfurt.de unter dem jeweiligen Emittentennamen veröffentlicht und so dem interessierten Anleger kompakt und leicht auffindbar zur Verfügung gestellt. Auf diese Weise wird eine besondere Markttransparenz im Prime Standard geschaffen.

Aufgrund der Übermittlung über das ERS gelingt nach Ablauf der Frist schließlich eine lückenlose und zeitnahe Kontrolle der fristgerechten Erfüllung der Transparenzpflichten. Im Jahr 2017 mussten zwölf Verfahren aufgrund nicht fristgerecht veröffentlichter Informationen an den Sanktionsausschuss der FWB übergeben werden. Mit Ablauf des Stichtags 21. Januar 2018 sind elf Verfahren bereits abgeschlossen; ein Verfahren wurde eingestellt, in neun Verfahren wurden Ordnungsgelder in Höhe von insgesamt rund

128.000€ verhängt. Durch die zeitnahe und lückenlose Überwachung und Sanktionierung der Folgepflichten hinsichtlich der Finanzberichte gelingt es, die Prime Standard-Emittenten wirkungsvoll zur Einhaltung ihrer Transparenzpflichten anzuhalten und diese durchzusetzen.

Durch das Zweite Finanzmarktnovellierungsgesetz vom Sommer 2017 wurde der Ordnungsgeldrahmen in § 22 Abs. 2 BörsG auf bis zu 1 Mio. € erhöht (bislang bis zu 250.000€). Die Geschäftsführung der FWB plant in diesem Kontext eine entsprechende Umsetzung in ihren Abgabeschreiben an den Sanktionsausschuss. Auf diese Weise können künftig ggf. noch wirkungsvollere Maßnahmen zugunsten der Markttransparenz ergriffen werden.

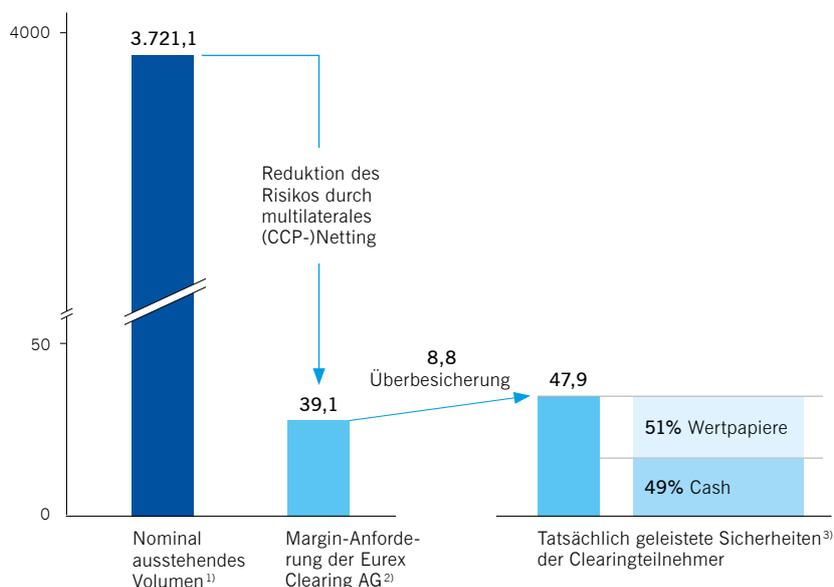
Faktoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social and Governance, ESG) machen mittlerweile einen erheblichen Teil des Wertes eines Unternehmens aus. Deshalb spielen Informationen hierüber auch in den Entscheidungsprozessen institutioneller Anleger eine immer größere Rolle. Um diese Prozesse zu unterstützen, befragt die Gruppe Deutsche Börse seit 2014 jährlich die DAX-, MDAX[®]-, SDAX[®]- und TecDAX[®]-Unternehmen zu ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Ergebnisse dieser Umfragen werden kostenlos veröffentlicht: Sie sind auf www.boerse-frankfurt.de/nachhaltig zu finden und liefern einen Überblick über die vorhandenen Berichtsformate (Geschäftsbericht, separater Nachhaltigkeitsbericht oder kombinierter/integrierter Bericht) und die angewandten Standards. Die Kontaktdaten der jeweiligen Ansprechpartner für das Thema Nachhaltigkeit in den Unternehmen sind hier ebenfalls aufgeführt.

Stabile Finanzmärkte

Innerhalb der Gruppe Deutsche Börse als Marktinfrastrukturanbieter wird die Eurex Clearing AG als zentrale Gegenpartei ihrer Verantwortung gerecht, nachhaltiges globales Wirtschaftswachstum und stabile Finanzmärkte zu fördern.

Risikomilderung durch Netting und Überbesicherung

in Mrd. €, Stichtag 29. Dezember 2017



1) Nominal ausstehendes Volumen
 Zum Stichtag 29. Dezember 2017 beliefen sich Transaktionen, die von Eurex Clearing verrechnet werden, auf ein nominal ausstehendes Volumen von 3.721,1 Mrd. €.

2) Margin-Anforderung
 Risiken, die sich aus offenen (nicht verrechneten) Positionen ergeben, werden quantifiziert. Eurex Clearing fordert dann von den Clearingteilnehmern Sicherheiten (Margin), um die Risiken zu decken.

3) Sicherheiten
 Als Sicherheiten der Clearingteilnehmer können Wertpapiere und Cash dienen. Die Clearingteilnehmer leisten freiwillig mehr Sicherheiten als von Eurex Clearing gefordert (Überbesicherung).

Zu den volkswirtschaftlichen Kernfunktionen einer Börse gehört es, wirtschaftliche Prosperität zu erhalten und Wachstum zu ermöglichen. Die Gruppe betreibt als globaler Marktinfrastrukturanbieter Märkte, die Unternehmen aller Größen dazu dienen, Eigen- und Fremdkapital zu beschaffen: mit dem Ziel zu wachsen, Arbeitsplätze zu schaffen bzw. zu sichern und zu höherer Wertschöpfung in den Geschäftsfeldern beizutragen, in denen sie tätig sind.

Die Eurex Clearing AG leistet ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg der Deutschen Börse im Bereich Risikomanagement – eine Verpflichtung zur Reduktion von Risiken und Effizienzsteigerung des Handels. Ihre Dienstleistungen erfüllen höchste Qualitätsstandards und dienen – gekoppelt mit marktorientierten Innovationen – dem Ziel, das Risikomanagement zu verbessern und damit die Finanzstabilität zu erhöhen (beispielsweise direkte Mitgliedschaft von Buyside-Unternehmen im Clearinghaus und Cross-Margining). Durch die Bündelung von Ausfallrisiken lassen sich zugleich hohe Nettingeffekte erzielen, die wiederum nachhaltige Kostenersparnisse für den gesamten Markt ermöglichen.

Die Entscheidung Großbritanniens, die EU zu verlassen, verursacht seit dem Referendum vom 23. Juni 2016 massive Unsicherheiten für den gesamten europäischen Finanzsektor. Ein zentrales Thema ist hierbei die Verrechnung (Clearing) von außerbörslich gehandelten Zinsderivaten, die mit einem offenen Volumen von ca. 250 Bio. € den größten Finanzderivatemarkt nach dem Markt für Währungsderivate bilden [Quelle: BIS, Semiannual OTC Derivatives Statistics, Juni 2017, Anpassung der Kennzahl der Bank for International Settlement (www.bis.org > Statistics > Derivatives > Semiannual OTC derivatives) von rund 415 Bio. € durch Abzug doppelt gezählter Interdealer-Volumen (Quelle: www.clarusft.com > Blog > Monthly archive > September 2016 > „Moving euro clearing out of the UK“); Wechselkurs vom 30. Juni 2017: 1,1412 US\$/€; Deutsche Bundesbank)]. Derzeit verhandeln die EU und Großbritannien die Bedingungen für einen Austritt der Briten, der Ende März 2019 vollzogen werden soll. Künftige Zugänge zu Clearinghäusern außerhalb der EU-27-Staaten werden derzeit kontrovers diskutiert und verursachen starke Verunsicherung auf den Märkten. Die Eurex Clearing AG hat eine marktorientierte Lösung gefunden, um die potenziell notwendige Verlagerung des Euroclearings in die EU-27 Staaten für alle Marktteilnehmer so einfach wie möglich zu gestalten: das Eurex Clearing-Partnerschaftsprogramm. Mit diesem Programm bietet die Eurex Clearing AG dem Markt nicht nur eine attraktive Alternative zum Clearing von Zinsderivaten außerhalb von London und innerhalb der EU-27-Staaten aufzubauen, sondern wird auch ihrer Verantwortung innerhalb der Gruppe Deutsche Börse als Marktinfrastrukturanbieter gerecht, indem sie mögliche Marktturbulenzen antizipiert und frühzeitig aktiv entgegensteuert.

Zentrale nichtfinanzielle Leistungsindikatoren: Sozialbelange

		2017	2016
Transparenz			
Anteil der Unternehmen, die nach höchsten Transparenzstandards berichten ¹⁾	%	91	91
Sicherheit			
Verfügbarkeit des Kassamarkt-Handelssystems ²⁾	%	99,968	99,999
Verfügbarkeit des Derivatemarkt-Handelssystems ²⁾	%	99,967	99,962
Durchschnittliche monatlich verrechnete Volumina aller Produkte ³⁾	Bio. €	20,6	19,6

1) Marktkapitalisierung der im Prime Standard für Aktien gelisteten Unternehmen in Relation zur Marktkapitalisierung der insgesamt an der Frankfurter Wertpapierbörse gelisteten Unternehmen

2) Die Systemverfügbarkeit zählt zu den bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren nach DRS 20, § 289 Abs. 3 i. V. m. Abs. 1 Satz 3 HGB, für die eine Prognose erstellt wird.

3) Durchschnittliches monatliches Clearingvolumen inkl. börslich und außerbörslich gehandelter Derivate sowie Wertpapiere und Repo-Geschäfte. Das Clearingvolumen ist doppelt gezählt.

Die Eurex Frankfurt AG generiert schon heute einen signifikanten Teil ihrer Umsätze von außerhalb der EU-27-Staaten. Es besteht daher auch im Sinne der eigenen Nachhaltigkeit das Interesse, Kunden eine Lösung der durch den Brexit entstehenden Umstände zu bieten, um Stabilität und Wachstumspotenzial der eigenen Einkünfte zu gewährleisten.

Durch ihr wirtschaftliches Handeln trägt die Gruppe Deutsche Börse zum privaten und öffentlichen Einkommen bei – dieser Beitrag wird durch die Wertschöpfungsrechnung transparent. Siehe hierzu den [Abschnitt „Wertschöpfung: Verteilung der Unternehmensleistung“](#). Zum aktuellen Zeitpunkt ist eine regionsspezifische Ausweisung der Kosten aus technischen Gründen nicht darstellbar. Das Unternehmen prüft das aktuelle Verfahren auf Verbesserungspotenziale.

Produktbelange

Kundenzufriedenheit

Mit der Umsetzung ihrer gruppenweiten Wachstumsstrategie will die Gruppe Deutsche Börse agiler, ambitionierter und effektiver werden sowie ihren klaren Kundenfokus stärken. Durch organisatorische Verbesserungen will die Gruppe den sich verändernden Bedürfnissen ihrer Kunden besser gerecht werden – und über einen gruppenweiten Ansatz bei Marketing, Vertrieb, Innovation und Produktentwicklung schrittweise ungenutztes Potenzial realisieren.

Ein Beispiel für die Kundenorientierung der Gruppe Deutsche Börse ist die jährliche Kundenservice-Umfrage von Clearstream, anhand derer die Kundenbedürfnisse im Bereich Produkte und Dienstleistungen identifiziert und Verbesserungsanforderungen priorisiert und behandelt werden. Ziel ist es, diesen Bereich weiter zu verbessern. Die Ergebnisse der Umfrage werden durch das Clearstream Client Committee aufgenommen: Dieser Ausschuss beschließt unter Beteiligung der Geschäftsleitung konkrete Maßnahmen im Hinblick auf Kundenbedürfnisse.

Bislang wurde die Kundenzufriedenheit innerhalb der Gruppe auf Ebene der einzelnen Tochterunternehmen gemessen. Mittels einer 2017 durchgeführten Analyse wurden jedoch Möglichkeiten festgestellt, mit denen die relevanten Geschäftsbereiche ihre Prozesse bei Umfragen zur Kundenzufriedenheit verbessern können. Als Ergebnis dieser Untersuchung werden Umfragen ab 2018 harmonisiert und gruppenweit gemeinsame Fragestellungen sowie eine standardisierte „Net Promoter Score“-Methodik eingesetzt. Dabei befragen Unternehmen ihre Kunden nach deren Bereitschaft, den Anbieter weiterzuempfehlen.

Ab 2018 werden alle einschlägigen Produkt- und Servicebereiche ihre Kundenzufriedenheitsumfragen parallel in der zweiten Jahreshälfte durchführen. Ziel ist, Führungskräften und Mitarbeitern die Ergebnisse kurz nach Abschluss der Umfrage zur Verfügung zu stellen. Kunden sollen die Erkenntnisse aus den neu konzipierten Erhebungen über entsprechende Kanäle zur Verfügung gestellt werden. Gleichermaßen werden die Ergebnisse auf Gruppenebene analysiert.

Die indirekten wirtschaftlichen Auswirkungen, d. h. die Handelsaktivitäten und gehandelten Kontrakte, im Vergleich zu anderen Börsenbetreibern, werden im [Wirtschaftsbericht](#) gezeigt (siehe [Tabellen „Entwicklung der Handelsaktivität an ausgewählten europäischen Kassamärkten“](#) und [„Entwicklung der gehandelten Kontrakte an ausgewählten Terminmärkten“](#)).

Nachhaltige Indexprodukte

STOXX Ltd., ein Unternehmen der Gruppe Deutsche Börse, berechnet und verbreitet über 12.000 Indizes. Eine wachsende Zahl dieser Indizes wird anhand von Nachhaltigkeitsaspekten berechnet. Das Spektrum der STOXX-Nachhaltigkeitsindizes ist diversifiziert und umfasst Produkte mit Bezug zu

ESG-Kriterien, Klimawandel und CO₂-Emissionen. STOXX entwickelt Indizes auf der Grundlage von interner Forschung und Nachfrage im Markt: So wurde 2017 die STOXX® Regional Industry Neutral ESG-Indexfamilie entwickelt und eingeführt, die ein europäischer Pensionsfonds als Benchmark einsetzt.

Indexfamilie STOXX Global ESG Specialized Leaders

Die STOXX Global ESG Specialized Leaders-Indexfamilie umfasst die Einzelindizes STOXX Global ESG Environmental Leaders, STOXX Global ESG Social Leaders und STOXX Global ESG Governance Leaders: Gemeinsam ist diesen Indizes, dass ihre Indexwerte in jeweils einer der drei Nachhaltigkeitsdimensionen führend sind und in allen anderen Kriterien überdurchschnittlich abschneiden. Alle Einzelwerte dieser spezialisierten Indizes bilden gemeinsam den STOXX Global ESG Leaders-Index. Um den Anforderungen verantwortungsbewusster Investoren gerecht zu werden, schließt STOXX Unternehmen aus dem nachhaltigen Indexuniversum aus, die sich mit umstrittenen Waffen beschäftigen oder gegen mindestens einen der Grundsätze der Global Compact-Initiative verstoßen. Die ESG-Bluechip-Indizes werden aus dem STOXX Global ESG Leaders-Index abgeleitet und decken jeweils die regionalen Indexwerte mit der größten Marktkapitalisierung ab. Allen genannten ESG-Indizes werden anhand ihrer ESG-Punktzahl gewichtet: je höher die Punktzahl, desto höher die Gewichtung im Index. Die ESG-Daten werden von Sustainalytics bereitgestellt.

Indexfamilie STOXX Low Carbon

Der Fokus der STOXX Low Carbon-Indexfamilie liegt auf der Auswahl von Aktien mit einem niedrigen Wert für Kohlenstoffintensität; bei der Gewichtung werden die Größe und das Emissionsaufkommen des jeweiligen Unternehmens herangezogen. Für die Indizes STOXX Global Climate Impact Ex Global Compact Controversial Weapons sowie STOXX Global Climate Impact Ex Global Compact Controversial Weapons & Tobacco werden Unternehmen ausgewählt, die als führend im Hinblick auf den Klimawandel gelten. Diese qualifizieren sich durch besondere Maßnahmen als führend oder erbringen den Nachweis, dass sie ihre Auswirkungen auf das Klima verstehen und Maßnahmen zu deren Steuerung ergriffen haben. Die STOXX-Indizes Climate Awareness Ex Global Compact Controversial Weapons sowie Climate Awareness Ex Global Compact Controversial Weapons & Tobacco enthalten darüber hinaus Unternehmen, die sich mit den Auswirkungen des Klimawandels für und auf ihre Geschäftstätigkeit auseinandergesetzt haben und hohes Kontextwissen zu Umweltthemen aufweisen. Alle emissionsbezogenen Daten werden vom Carbon Disclosure Project (CDP) bereitgestellt.

Indexfamilie ESG Impact

Für eine dritte Indexfamilie, die ESG Impact-Indizes, werden Unternehmen ausgewählt, die sich bestimmten, wesentlichen Kriterien der Unternehmensführung verschrieben haben – z. B. Zielwerte zur Senkung der Kohlendioxidemissionen, zum Anteil unabhängiger Mitglieder in der Geschäftsleitung oder der Frauenquote in Leitungsgremien, Grundsätze gegen Kinderarbeit oder Begrenzung sog. „goldener Handschläge“.

Zentrale nichtfinanzielle Leistungsindikatoren: Nachhaltige Indexprodukte

		2017	2016
ESG-Kriterien			
Verwaltetes Vermögen in ETFs, die sich auf ESG-Indizes beziehen ¹⁾	Mio. €	55,1	12,4
Insgesamt verwaltetes Vermögen in ETFs	Mrd. €	83,4	64,6
Transparenz			
Anzahl nachhaltiger Indexkonzepte		117	100
Anzahl der berechneten Indizes		12.422	11.975

1) Basierend auf den seit 2016 berechneten Indizes STOXX® Global ESG Impact-Index und FlexShares STOXX® US ESG Impact-Index

Neben den genannten STOXX-Indizes fokussiert sich der ÖkoDAX®-Index der Deutschen Börse auf deutsche Unternehmen, die in erneuerbaren Energien aktiv sind.

Übergeordnetes Ziel aller genannten Indizes ist es, Investoren Lösungen anzubieten, die Nachhaltigkeit als wesentlich für ihre Anlagestrategie ansehen. Dabei konzentrieren sich STOXX-Indizes auf quantitative, analysierbare Kennzahlen von Research-Anbietern, die auf ihren jeweiligen Bereich spezialisiert sind. Im Rahmen dieses Ansatzes wählt STOXX Unternehmen aus, die anhand ausgewählter Kennzahlen besser bewertet werden als ihre Vergleichsunternehmen, und gewichtet die ausgewählten Indexwerte höher.

Alle von STOXX eingesetzten Datenanbieter und Dienstleister werden – entsprechend der von der International Organization of Securities Commissions (IOSCO) und der European Securities and Markets Authority (ESMA) herausgegebenen Regelwerke – regelmäßig überwacht. Da STOXX-Indizes vollständig regelbasiert sind, ist bei der Überprüfung der Indexzusammensetzung weder ein Ausschuss involviert noch werden Kunden hierbei konsultiert.

Nachhaltigkeitsindikatoren erfreuen sich im Anlageprozess zunehmender Nachfrage. STOXX hat mehrere Indexfamilien mit Fokus auf unterschiedliche Nachhaltigkeitsaspekte aufgelegt und forscht weiter an Einsatzmöglichkeiten für die Portfoliostrukturierung anhand von Nachhaltigkeitskriterien. STOXX will seinen Kunden auch auf diesem Gebiet modernste Lösungen anbieten. Mit dem aktuellen Indexspektrum hat sich STOXX deutlich im Markt etabliert und kann somit zeitnah auf die nächsten Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit reagieren.

Als Indexanbieter ist STOXX verpflichtet, die ökonomische Realität abzubilden, in der sich Finanzmarktakteure bewegen: Derzeit bilden nachhaltige Investitionen noch die Minderheit und werden überwiegend eher als Beimischung denn als zentraler Baustein einer Anlagestrategie angesehen. Um auf eine Verschiebung der Anlagekultur vorbereitet zu sein – und diese zu unterstützen –, entwickelt und unterhält STOXX ein breites Spektrum von Nachhaltigkeitsindizes und reagiert damit auf die aktuelle wie auch die erwartete Nachfrage von Anlegern. Dank der breiten Palette verfügbarer Lösungen lassen sich auch Geschäftsrisiken reduzieren, sollten Investoren größere Teile ihrer Anlagen auf nachhaltigkeitsorientierte Lösungen verlagern – was auch auf anlegerspezifische oder externe Regularien zurückzuführen sein könnte.

Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette

Die Gruppe Deutsche Börse ist sich ihrer unternehmerischen Verantwortung bewusst und hat sich den Grundsätzen der Nachhaltigkeit verpflichtet. Auch ihre Lieferanten und Dienstleister sollen diese Grundsätze beachten. Um das zu gewährleisten, hat die Gruppe Deutsche Börse den Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister (Code of Conduct) eingeführt, der ökologische, soziale und Governance-Kriterien umfasst. Die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Menschenrechtsaspekte wurden im Jahr 2016 um die Themenbereiche moderne Sklaverei und Menschenhandel erweitert.

Wichtige von Dienstleistern zu erbringende Größen in der Lieferkette der Gruppe Deutsche Börse sind Energie, Informations- und Kommunikationstechnik, IT-Dienstleistungen und Büroausstattung. Zudem werden Marketingdienstleistungen und Werbematerialien erworben. Die Gruppe strebt eine solide Lieferstrategie und ein stabiles Beschaffungswesen an und will sicherstellen, dass alle Lieferanten und Hersteller die gewünschten Preise bzw. die gewünschte Qualität der Produkte und Dienstleistungen mit minimalen Risiken liefern. Dabei konzentriert sie sich geografisch auf Anbieter aus Europa und achtet darauf, dass Lieferanten und Hersteller sich ethisch korrekt verhalten.

Die Funktion Corporate Purchasing verbessert kontinuierlich das Beschaffungsmanagement im Rahmen der im Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister festgelegten Vereinbarungen. Dazu analysiert sie in regelmäßigen Abständen die von ihr gemanagten Lieferanten und nimmt eine Kategorisierung gemäß ABC-Analyse vor. Die Einteilung erfolgt dabei in drei Blöcke à 70, 20 und 10 Prozent und bezieht sich auf das Ausgabenvolumen. Ziel ist es, dass mindestens 90 Prozent des globalen Beschaffungsvolumens dieser Vereinbarungen abgedeckt sind (d. h. alle A- und B-Lieferanten müssen die Vereinbarung unterzeichnen). Selbstverständlich werden auch größere C-Lieferanten zur Unterzeichnung aufgefordert.

Derzeit liegen Vereinbarungen im Rahmen des Verhaltenskodex bei Lieferanten vor, die für rund 98,9 Prozent des Beschaffungsvolumens verantwortlich sind. Neue Lieferanten müssen standardmäßig den Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister der Gruppe Deutsche Börse unterzeichnen oder (in Ausnahmefällen) zumindest über eine Selbstverpflichtung verfügen. Aus diesem Grund steigt die Zahl der Lieferanten, die den Verhaltenskodex unterzeichnet haben, stetig an.

Die Verpflichtung der Lieferanten und Dienstleister, den Verhaltenskodex zu erfüllen, ist nur ein Element im Bestreben der Gruppe, verantwortungsbewusste Geschäftspartner auszuwählen. Die A-Lieferanten werden kontinuierlich bewertet – in einem geschäftsbereichsübergreifenden, gruppenweiten Evaluationsprozess. Zu den bewerteten Kriterien zählt auch die ökonomische, ökologische, soziale und ethische Nachhaltigkeit der Lieferanten.

Über diese Maßnahme hinaus analysiert die Gruppe Deutsche Börse, in welchem Umfang ihre Lieferanten eigene Richtlinien – wie einen Verhaltenskodex für Mitarbeiter oder Lieferanten und Dienstleister – vorweisen können oder anerkannte Sozialstandards akzeptiert haben. Dazu wurde im Jahr 2016 erstmals eine Umfrage in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte unter den von Corporate Purchasing gemanagten Lieferanten durchgeführt. Ziel dieser Umfrage war es, Risiken in Bezug auf Umwelt und Sozialbelange, insbesondere Menschenrechte, zu identifizieren. Im Rahmen dieser Umfrage analysiert die Gruppe Deutsche Börse zusätzlich, ob Lieferanten in kritischen Ländern hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen aktiv sind. Die Dienstleister, die sich an der Befragung beteiligt haben, decken 63 Prozent des Beschaffungsvolumens 2017 ab. Diese bilden die Stichprobe der Analyse.

Diese ergab, dass 66 Prozent aller teilnehmenden Lieferanten einen eigenen Verhaltenskodex für Mitarbeiter bzw. für Lieferanten und Dienstleister vorweisen können oder mindestens einen Sozialstandard (Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation, UK Modern Slavery Act, UN Global Compact, UN-Menschenrechtscharta) anerkannt haben. Des Weiteren ergab die Befragung, dass 90 Prozent der teilnehmenden und als Kategorie A identifizierten Lieferanten einen eigenen Verhaltenskodex für Mitarbeiter bzw. für Lieferanten und Dienstleister vorweisen können oder mindestens einen der o. g. Sozialstandards anerkannt haben. Analog dazu ist dies bei 70 Prozent der B-Lieferanten und 55 Prozent der C-Lieferanten der Fall.

Die Lieferantenbefragung ergab weiterhin, dass 29 Prozent der teilnehmenden Lieferanten in Ländern aktiv sind, die in Bezug auf Menschenrechte durch die UN Environment Programme Finance Initiative als risikobehaftet bewertet werden. Von diesen können 79 Prozent einen Verhaltenskodex für Mitarbeiter bzw. Lieferanten und Dienstleister vorweisen oder haben mindestens einen der o. g. Sozialstandards anerkannt.

Zentraler nichtfinanzieller Leistungsindikator: Achtung der Menschenrechte

		2017	2016
Anteil des Umsatzes mit Lieferanten/Dienstleistern, die den Code of Conduct unterzeichnet haben bzw. über darüber hinausgehende Selbstverpflichtungen verfügen	%	98,9	97,5

2017 wurden alle Unternehmen kontaktiert, die an der Befragung im Jahr 2016 teilgenommen haben und a) in Ländern aktiv sind und/oder Lieferungen oder Leistungen aus Ländern empfangen, die in Bezug auf Menschenrechte durch die UN Environment Programme Finance Initiative als risikobehaftet bewertet werden sowie b) keinen eigenen Verhaltenskodex für Mitarbeiter oder für Lieferanten und Dienstleister vorweisen können und auch keinen anerkannten Sozialstandard akzeptiert haben. In diesem Prozess wurden 18 Unternehmen identifiziert; mit ihnen wurde ein Dialog aufgenommen, um auf die Bedeutung der Thematik für die Gruppe Deutsche Börse hinzuweisen und gemeinsam mit den entsprechenden Lieferanten die bestehenden Risiken zu minimieren.

In Kooperation mit einem externen Dienstleister überwacht und überprüft die Gruppe die A-Lieferanten nach verschiedenen Risikokriterien. Der Risikoradar überwacht Risiken entlang der gesamten Lieferkette – vom (Sub-)Lieferanten über logistische Knotenpunkte bis zum Endkunden. Hierbei werden alle Arten von Risiken berücksichtigt: Lieferantenrisiken (z. B. Compliance, finanzielle Stabilität und Qualität), Standortrisiken (z. B. Streiks und Naturkatastrophen), Länderrisiken (z. B. politische Risiken und Sanktionen) und Warengruppenrisiken (z. B. Einfuhrbestimmungen). Das Frühwarnsystem sendet im Risikofall Warnmeldungen per E-Mail oder Mobile App. Analysen ermöglichen zudem, latente Risikosituationen oder negative Trends (ohne Schadenseintritt) zu untersuchen, um passgenau aktiv werden zu können mit dem Ziel, diese Risiken zu vermeiden. Warnmeldungen aus dem Risikoradar werden je nach Auswirkungsgrad zusammen mit den Vertragsparteien bewertet.

Vergleich mit der Prognose für 2017

Was die für 2017 prognostizierte Entwicklung der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren angeht, so konnte die Gruppe die Systemverfügbarkeit nur teilweise auf dem Niveau des Vorjahres halten. Die Verfügbarkeit des Handelssystems im Kassamarkt sank von 99,999 Prozent auf 99,968 Prozent. Die Verfügbarkeit des Systems für den Derivatemarkt T7[®] konnte allerdings von 99,962 Prozent auf 99,967 Prozent leicht ausgebaut werden.

Im Bestreben, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, hatte sich der Vorstand bereits 2010 im Rahmen einer Selbstverpflichtung das Ziel gesetzt, im Konzern bis 2020 einen Frauenanteil von 20 Prozent im oberen und mittleren Management und von 30 Prozent im unteren Management zu erreichen. An dieser Ambition hält die Gruppe weiterhin fest. Abweichend von der gesetzlichen Verpflichtung wurde die Selbstverpflichtung umfangreicher gefasst. Zum einen beziehen sich die hier festgelegten Zielgrößen auf die Gruppe Deutsche Börse (weltweit mit Tochtergesellschaften). Zum anderen wurden die Führungsebenen (Managementpositionen) umfangreicher definiert, sodass z. B. auch Teamleiterpositionen darunter fallen. Weltweit lagen diese Quoten zum 31. Dezember 2017 bei der Gruppe Deutsche Börse bei 14 Prozent für das obere und mittlere Management (2016: 15 Prozent) bzw. bei 29 Prozent für das untere Management (2016: 28 Prozent). Für Deutschland lagen die Quoten bei 15 Prozent (2016: 16 Prozent) bzw. 26 Prozent (2016: 22 Prozent).

Impressum

Herausgeber

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

Konzept und Gestaltung

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

Fotografie

Thorsten Jansen (Porträts Joachim Faber und Vorstandsmitglieder)
Jörg Baumann (Titel)

Redaktionssystem

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

Druck

Kunst- und Werbedruck, Bad Oeynhausen

Veröffentlichungstermin

16. März 2018

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung
des Herausgebers

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

Publikationsservice

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

Bestellnummern

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

Sie erhalten den Unternehmensbericht 2017 ...

als pdf und in einer Dokumenten-App im Internet:

www.deutsche-boerse.com/geschaeftsbericht



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

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

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

Kontakt

Investor Relations

E-Mail ir@deutsche-boerse.com

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

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

www.deutsche-boerse.com/ir

Group Sustainability

E-Mail group-sustainability@deutsche-boerse.com

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

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

www.deutsche-boerse.com/nachhaltigkeit

Group Marketing

E-Mail corporate.report@deutsche-boerse.com

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

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

Markenverzeichnis

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