



DEUTSCHE BÖRSE
GROUP

Geschäftsbericht 2018

Auszug: Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

www.deutsche-boerse.com



Nachtragsbericht

Wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag sind nicht eingetreten.

Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

Diese zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung für die Gruppe Deutsche Börse und das Mutterunternehmen, Deutsche Börse AG, ist in den zusammengefassten Lagebericht integriert und erfüllt die Vorgaben der §§ 289b–e bzw. 315b–c Handelsgesetzbuch (HGB). Sie orientiert sich gleichfalls an den Standards (Option „Core“) 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, auf die in der nichtfinanziellen Erklärung verwiesen wird, sind nicht Bestandteil derselben. Sofern keine expliziten Aussagen für die Muttergesellschaft getroffen werden, gelten qualitative Angaben im Sinne des zusammengefassten Lageberichts gleichermaßen für den Konzern Gruppe Deutsche Börse wie für die Muttergesellschaft Deutsche Börse AG. Quantitative Angaben zur Muttergesellschaft werden an einzelnen Stellen gesondert ausgewiesen.

Neben den im [Abschnitt „Konzernsteuerung“](#) erläuterten Finanzkennzahlen nutzt die Gruppe Deutsche Börse auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren für die Steuerung des Konzerns. Diese sind zum einen die Systemverfügbarkeit ihrer Handelssysteme im Kassa- und Derivatemarkt und zum anderen der Anteil von Frauen in Führungspositionen. Für eine ausführliche Darstellung der dabei verfolgten Ziele und der im Berichtsjahr erzielten Ergebnisse siehe die [Abschnitte „Sozialbelange – Systemverfügbarkeit“](#) und [„Zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance-Bericht – Zielgrößen für den Frauenanteil unterhalb des Vorstands“](#).

Fester Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der Gruppe Deutsche Börse ist eine Materialitätsanalyse, in der die Erwartungen und Anforderungen von relevanten in- und externen Anspruchsgruppen fortlaufend analysiert und bewertet werden. Dieser Prozess dient zur Ermittlung der Themen, die für das Verständnis der Lage des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Kapitalgesellschaft sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind. Dies versetzt die Gruppe in die Lage, Chancen und Risiken ihrer Kerngeschäftstätigkeit frühzeitig zu identifizieren und in konkrete unternehmerische Handlungsfelder zu überführen.

Die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung erläutert Ziele, Maßnahmen, angewandte Due-Diligence-Prozesse, Einbindung der Konzernleitung und weiterer Interessensträger sowie Ergebnisse der Konzepte in Bezug auf Arbeitnehmerbelange (siehe den [Abschnitt „Mitarbeiter“](#)), Compliance (einschließlich Bekämpfung von Korruption und Bestechung), Sozialbelange und Produktbelange. Die Gruppe Deutsche Börse berichtet freiwillig über Menschen- und Arbeitnehmerrechte, da der aktive Schutz von Menschenrechten ein wesentlicher Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung der Gruppe ist und daher an verschiedenen Punkten der Wertschöpfungskette adressiert wird. 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 mit dem Fokus auf das Bereitstellen einer elektronischen Marktinfrastruktur sind betriebliche Umweltbelange für die Gruppe Deutsche Börse von untergeordneter Bedeutung. Daher entfällt ein detaillierter Bericht in dieser zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung. Gleichwohl fühlt sich die Gruppe 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 gewinnt das Thema Umwelt bei der Gestaltung einzelner Produkte oder Dienstleistungen eine zunehmende Bedeutung. Die hierzu getroffenen Maßnahmen werden im [Abschnitt „Produktbelange“](#) näher beschrieben. Des Weiteren arbeitet die Gruppe Deutsche Börse an der Erstellung einer Klimastrategie entlang der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Als internationaler Kapitalmarktorganisateur hat sich die Deutsche Börse zum Ziel gesetzt, das Vertrauen der Marktteilnehmer in ihre Marktstrukturen auf- und auszubauen. Als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft ist sie bestrebt, die Kompetenzen, mit denen sie ihr Kerngeschäft erfolgreich betreibt, auch darüber hinaus einzusetzen, um zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beizutragen. Dabei will sie mit gutem Beispiel vorangehen. 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 AG ihr Verständnis von unternehmerischer Verantwortung und legt den Handlungsrahmen für die gesamte Gruppe fest; siehe hierzu auch den [Abschnitt „Managementansatz für das gruppenweite Nachhaltigkeitsengagement“](#).

Als Mitglied des United Nations Global Compact (UNGC) und der Sustainable Stock Exchange-Initiative (SSE) hat sich die Gruppe Deutsche Börse dazu verpflichtet, die 17 Ziele (Sustainable Development Goals, SDGs) der „2030 Agenda for Sustainable Development“ der Vereinten Nationen umzusetzen. Einen Überblick über den Beitrag der Gruppe Deutsche Börse zu den korrespondierenden Zielen finden Sie in der [Tabelle „Überblick zu wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten“](#).

Überblick zu wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

Relevante Inhalte der nichtfinanziellen Erklärung nach §289c HGB ¹⁾	Für die Gruppe Deutsche Börse relevante Handlungsfelder	Von der Gruppe Deutsche Börse abgedeckte Ziele nachhaltiger Entwicklung der Vereinten Nationen
Geschäftsmodell siehe S.28		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überblick über die Gruppe Deutsche Börse ▪ Ziele und Strategien ▪ Konzernsteuerung ▪ Forschungs- und Entwicklungstätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfolgreiche Geschäftstätigkeit ▪ Stakeholder Engagement ▪ Brand Management 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ ▪ SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ ▪ SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ ▪ SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“ ▪ SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“
Vorgegebene Aspekte		
Umweltbelange		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ökologische Grundsätze im Verhaltenskodex für das Geschäftsleben (Verhaltensregel 14) ▪ Umweltaspekte von Produkten oder Dienstleistungen im Abschnitt „Produktbelange“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umweltmanagement 	
Arbeitnehmerbelange siehe S. 89		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung der Belegschaft ▪ Personalstrategie ▪ Talentförderung ▪ Förderung von Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter ▪ Maßnahmen zur Frauenförderung ▪ Zielgrößen für den Frauenanteil ▪ Feedback für Mitarbeiter und Führungskräfte ▪ Training und Weiterbildung ▪ Work-Life-Balance 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Human Capital Development ▪ Menschen- und Arbeitnehmerrechte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 4 „Hochwertige Bildung“ ▪ SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ ▪ SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ ▪ SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“
Sozialbelange siehe S. 101		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nachhaltige Finanzmarktinitiativen ▪ Stabile, transparente und faire Märkte ▪ Systemverfügbarkeit ▪ Markttransparenz ▪ Stabile Finanzmärkte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wirtschaftliche Teilhabe und Bildung ▪ Transparente, stabile und faire Finanzmärkte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 4 „Hochwertige Bildung“ ▪ SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ ▪ SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ ▪ SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“ ▪ SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“ ▪ SDG 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ ▪ SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“
Achtung der Menschenrechte siehe S. 108		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister ▪ Lieferantenbefragung ▪ Monitoring der Lieferanten in Bezug auf Risikokriterien 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menschen- und Arbeitnehmerrechte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ ▪ SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ ▪ SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“
Bekämpfung von Korruption und Bestechung siehe S.97		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Complianceorganisation ▪ Verhaltenskodex für das Geschäftsleben ▪ Complianceregelwerk ▪ Complianceschulungen ▪ Hinweisgebersystem ▪ Analyse der Compliancerisiken ▪ Due Dilligence/Überprüfung von Kunden etc. ▪ Datenschutz ▪ Insiderinformationen ▪ Interne/externe Prüfung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verantwortungsvolle Unternehmensführung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ ▪ SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“ ▪ SDG 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“
Weitere relevante Aspekte		
Produktbelange siehe S. 104		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kundenzufriedenheit ▪ Nachhaltige Indexprodukte ▪ Energiemärkte und energienahe Märkte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nachhaltiges Produkt- und Dienstleistungsportfolio 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ ▪ SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ ▪ SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ ▪ SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“

1) HGB = Handelsgesetzbuch

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 2018 beschäftigte die Gruppe Deutsche Börse 5.964 Mitarbeiter (31. Dezember 2017: 5.640) mit 96 Nationalitäten an 37 Standorten weltweit. Durchschnittlich waren im Berichtsjahr 5.800 Mitarbeiter (2017: 5.567) beschäftigt. Auf Gruppenebene entspricht dies einem Anstieg von etwa 4,2 Prozent gegenüber dem Vorjahresstichtag, was v. a. auf den Aufbau von Kontrollfunktionen und die Konsolidierung der Clearstream Funds Centre Ltd. (ehemals Swisscanto Funds Centre Ltd.) und der US-Devisenhandelsplattform GTX zurückzuführen ist. Unter Berücksichtigung von Teilzeitkräften betrug die Mitarbeiterkapazität im Jahresdurchschnitt 5.397 (2017: 5.183). Zum Stichtag 31. Dezember 2018 war der Anteil der Teilzeitkräfte in der Belegschaft höher als im Management und bei Frauen höher als bei Männern. Informationen zu den genauen Anteilen nach Standorten können der [Tabelle „Kennzahlen zur Belegschaft der Gruppe Deutsche Börse zum 31. Dezember 2018“](#) entnommen werden.

Mitarbeiter nach Ländern/Regionen

	31.12.2018		
	Gesamt	Männer	Frauen
Deutschland	2.689	1.661	1.028
Luxemburg	1.077	648	429
Tschechische Republik	890	563	327
Irland	404	176	228
Vereinigtes Königreich	208	134	74
Sonstiges Europa	312	194	118
Amerika	184	135	49
Asien	201	98	103
Summe	5.964	3.609	2.355

Mitarbeiter nach Segmenten

	31.12.2018
Eurex (Finanzderivate)	1.265
EEX (Commodities)	725
360T (Devisenhandel)	253
Xetra (Wertpapierhandel)	488
Clearstream (Nachhandel)	1.767
IFS (Investment Fund Services)	752
GSF (Sicherheitenverwaltung)	242
STOXX (Indexgeschäft)	197
Data (Datengeschäft)	275
Summe	5.964

797 Kollegen traten in die Gruppe ein (ohne Konsolidierungseffekte). Demgegenüber haben 507 Mitarbeiter den Konzern im Verlauf des Jahres verlassen (ohne Dekonsolidierungseffekte 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 8,7 Prozent (unbereinigt: 9,3 Prozent) und damit über dem Wert des Vorjahres (2017: 7,4 bzw. 8,7 Prozent). Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit zum Ende des Berichtsjahres betrug 9,5 Jahre (2017: 9,4 Jahre).

In der Deutsche Börse AG stieg die Zahl der Mitarbeiter im Berichtsjahr um 69 und lag zum 31. Dezember 2018 bei 1.502 (555 Frauen, 947 Männer; 31. Dezember 2017: 1.433 Mitarbeiter). Im Durchschnitt des Geschäftsjahres 2018 waren 1.465 Mitarbeiter für die Deutsche Börse AG tätig (2017: 1.392). Die Deutsche Börse AG beschäftigte zum 31. Dezember 2018 Mitarbeiter an sechs Standorten weltweit. Im Verlauf des Geschäftsjahres 2018 haben 69 Mitarbeiter die Deutsche Börse AG verlassen; damit lag die bereinigte Fluktuationsrate bei 4,6 Prozent (unbereinigt: 5,4 Prozent).

Ein- und Austritte im Jahr 2018 nach Geschlecht

	Eintritte			Austritte		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Deutsche Börse AG						
Alle Standorte	66	54	120	47	22	69
Gruppe Deutsche Börse						
Deutschland	156	90	246	81	46	127
Luxemburg	56	40	96	44	32	76
Tschechische Republik	110	67	177	72	45	117
Irland	52	36	88	17	16	33
Übrige Standorte	120	70	190	95	59	154
Summe	494	303	797	309	198	507

Ein- und Austritte im Jahr 2018 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	55	46	15	4	9	23	23	14
Gruppe Deutsche Börse								
Deutschland	104	102	29	11	27	59	28	13
Luxemburg	39	41	12	4	20	35	16	5
Tschechische Republik	86	71	19	1	44	62	10	1
Irland	69	12	4	3	16	13	3	1
Übrige Standorte	74	59	32	25	50	49	35	21
Gesamt	372	285	96	44	157	218	91	41

Personalstrategie

Das Engagement und die Kompetenz ihrer 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 diesem möglichst langfristig erhalten bleiben. Die Einbindung des Vorstands der Gruppe Deutsche Börse in Mitarbeiterbelange erfolgt in Form der Personalunion von Arbeitsdirektorin und Vorstandsmitglied sowie durch weitere regelmäßige Berichtsformate. Die Belegschaft ist durch ein hohes Maß an Diversität gekennzeichnet, z. B. bei Nationalität, Alter, Geschlecht, Religion oder kultureller und sozialer Herkunft. Das Unternehmen fördert und nutzt diese Vielfalt und schafft ein integratives Umfeld, von dem die Unternehmenskultur profitiert. Dies ist auch im Geschäftsinteresse der Gruppe Deutsche Börse: Ihre breite Palette verschiedenartiger Produkte und Dienstleistungen sowie die internationale Kundenstruktur stellen Anforderungen sowohl an die fachlichen als auch an die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter.

Im Rahmen seiner Wachstumsstrategie fördert das Unternehmen eine High-Performance-Kultur, mit einem klaren Fokus auf die Bedürfnisse der Kunden und auf Innovationen. Um diese Kultur zu fördern, gilt für leitende Mitarbeiter ein Vergütungssystem, das Wachstum, Performance und finanzielle Indikatoren stärker als in früheren Jahren berücksichtigt.

Die Gruppe Deutsche Börse bietet ihren Mitarbeitern eine Vielzahl von Leistungen über den gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen hinaus (siehe [Tabelle „Gesamtausgaben für Leistungen an Mitarbeiter“](#)). Die durchschnittlichen Personalkosten für Mitarbeiter und leitende Angestellte, bereinigt um Kosten für Effizienzprogramme und den Personalaufwand für die Mitglieder des Vorstands, lagen mit 123 T€ leicht über dem Niveau des Vorjahres (2017: 118 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 144 T€ (2017: 149 T€). Die Personalkosten enthalten neben dem Basisgehalt u. a. Sozial- und Pensionsaufwendungen sowie variable Vergütungsbestandteile. Der Vorstand der Deutsche Börse AG hat im Geschäftsjahr 2018 eine freiwillige lineare Gehaltserhöhung für die tariflich bezahlten Mitarbeiter in Deutschland von 2,5 Prozent beschlossen. Darüber hinaus wird ein zusätzliches zentrales Budget für individuelle diskretionäre Gehaltserhöhungen bereitgestellt. Alle Gehaltserhöhungen werden im Zuge einer Harmonisierung der Prozesse mit Wirkung zum 1. Januar 2019 durchgeführt anstelle von Juli wie im Vorjahr. Auch an den anderen Standorten wurden Anpassungen der Gehälter vorgenommen.

Talentförderung

Toptalente zu gewinnen, zu motivieren und zu fördern ist ein wichtiges Instrument, damit die Gruppe Deutsche Börse im digitalen Zeitalter nachhaltig erfolgreich bleibt. Mit der Einführung eines neuen Recruiting-Tools konnte der Bewerberprozess vereinfacht sowie die „User Experience“ für alle Beteiligten verbessert werden. Im Berichtsjahr wurden weitere innovative Formate zur Talentgewinnung eingeführt.

Darüber hinaus gibt es 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 gestärkt werden.

Auf der Plattform „Meet your Mentor“ finden sich Mentoren und Mentees – von der ersten Kontaktaufnahme bis hin zum Zusammenkommen der beiden Personen. Erfahrene Kollegen übernehmen Patenschaften für andere Mitarbeiter und erleichtern ihnen so die Arbeit. Als Mentoren helfen sie ihnen, auch außerhalb ihrer eigenen Abteilung Kontakte zu knüpfen und das Unternehmen bereichsübergreifend kennenzulernen und zu verstehen. Das „New Role“-Mentoring-Programm erleichtert Kolleginnen und Kollegen den Einstieg in eine neue Führungsrolle.

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 Diversität in der Arbeitswelt. Für die Gruppe Deutsche Börse ist Vielfalt im Unternehmen die Basis, um eine Kultur des offenen Dialogs, des Vertrauens und der gegenseitigen Akzeptanz zu erreichen.

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. Die Gleichbehandlung der Mitarbeiter wird durch Gleichstellungsbeauftragte der Gruppe Deutsche Börse gewährleistet. Außerdem hat die Personalabteilung Prozesse implementiert, um bei der Personalauswahl den Aspekt der Gleichbehandlung sicherzustellen und im Falle des Verdachts auf Diskriminierung sofort handeln zu können. 2018 wurden keine Diskriminierungsfälle an den in die Berichterstattung einbezogenen Standorten Frankfurt/Eschborn, Luxemburg, Prag und Cork gemeldet – entsprechend mussten keine Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

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.

Maßnahmen zur Frauenförderung

Grundsätzlich entscheidet die Qualifikation der Bewerber über die Besetzung einer Stelle bei der Gruppe Deutsche Börse. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern, achtet das Unternehmen allerdings darauf, dass Frauen als Kandidatinnen identifiziert werden. Daneben bietet die Gruppe Deutsche Börse eine Vielzahl weiterer Maßnahmen zur Förderung von Frauen an: gezielte Nachfolgeplanung sowie ein externes und ein internes Mentoring-Programm. Im Rahmen eines Frauennetzwerks werden regelmäßig Treffen und Trainings für Frauen organisiert.

Zielgrößen für den Frauenanteil

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.

Feedback für Mitarbeiter und Führungskräfte

Die Führungskräfte der Gruppe Deutsche Börse führen mit ihren Mitarbeitern jährliche Beurteilungsgespräche, definieren gemeinsam Ziele für das kommende Jahr und dokumentieren diese Gespräche. 96 Prozent der Mitarbeiter, die im internen System zur Mitarbeiterbeurteilung der Gruppe Deutsche Börse erfasst sind, erhielten im vergangenen Jahr eine Beurteilung. Die verbleibenden 4 Prozent resultieren 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 angewandt. Für Führungskräfte existiert ein eigenes Zielvereinbarungssystem.

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

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	2.317,9	574,7	47,2	147,3	534,2	641,6
Gruppe Deutsche Börse						
Deutschland	3.915,4	895,8	75,9	270,9	847,9	1.042,0
Luxemburg	1.747,4	0	8,6	111,3	0	116,6
Tschechische Republik	728,2	26,9	220,0	28,7	1.159,6	202,7
Irland	268,2	0	34,4	18,8	0	0

Training und Weiterbildung

Training und Weiterbildung genießen bei der Deutschen Börse hohe Priorität: Die Mitarbeiter erweitern und erneuern ständig ihr Wissen über die Finanzmärkte. Auch im Hinblick auf ihre kommunikativen und organisatorischen Fähigkeiten steht den Mitarbeitern eine Vielzahl von Schulungsangeboten zur Verfügung. Zudem unterstützt die Deutsche Börse Mitarbeiter und Führungskräfte über ein breites Angebot an internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen dabei, ihre individuellen Herausforderungen zu meistern.

Der Konzern investierte 2018 insgesamt durchschnittlich 2,9 Tage je Mitarbeiter für Weiterbildung (2017: 3,3 Tage) und führte u. a. 1.175 interne Trainings durch (2017: 1.568 interne Trainings). Davon bezogen sich 37 Prozent auf geschäftliche Inhalte, 34 Prozent auf Fachthemen, 11 Prozent hatten Aspekte der Work-Life-Balance zum Inhalt und 18 Prozent waren IT- oder einführende Trainings.

Kennzahlen zur Weiterbildung der Mitarbeiter im Jahr 2018

	Deutsche Börse AG			Gruppe Deutsche Börse			
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	
Weigerungstage pro Mitarbeiter im Durchschnitt	3,2	3,1	3,2	2,9	2,8	2,9	
Weigerungstage pro FTE ¹⁾ im Durchschnitt	3,4	3,7	3,5	3,0	3,3	3,1	
Stundenzahl	24.609	13.564	38.173	84.902	52.313	137.215	
davon Führungskräfte	%	6,1	6,1	6,1	7,4	2,7	5,6
davon Mitarbeiter	%	93,9	93,9	93,9	92,6	97,3	94,4

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

Work-Life-Balance

Beruf und Freizeit in einen ausgewogenen Gleichklang (Work-Life-Balance) zu bringen, ist ein 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 wie die Möglichkeit zur Telearbeit, für ein Sabbatical oder Angebote bzw. Zuschüsse zur Kinderbetreuung.

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 konstruktives Betriebsklima und gute Arbeitsbedingungen im Unternehmen schließen.

Gleichzeitig ist sich die Gruppe Deutsche Börse ihrer Fürsorgepflicht bewusst und legt Wert auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. So bietet sie ihren Mitarbeitern diverse Sport- und Entspannungskurse. 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 darauf, dass Mitarbeiter den ihnen zustehenden Erholungsurlaub unterjährig in Anspruch nehmen. In der Gruppe Deutsche Börse betrug der Krankenstand im Berichtsjahr 3,1 Prozent (2017: 3,0 Prozent), in der Muttergesellschaft Deutsche Börse AG 4,0 Prozent (2017: 3,9 Prozent).

Kennzahlen zur Elternzeit

	2018 in Elternzeit gegangen		2018 aus Elternzeit zurückgekehrt		Jahresübergreifende Rückkehrrate ¹⁾	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer %	Frauen %
Deutsche Börse AG	31	20	32	22	100	100
Gruppe Deutsche Börse	76	100	82	87	99	95

1) Mitarbeiter, deren Elternzeit 2018 endete und die seitdem im Unternehmen geblieben sind

Kennzahlen zur Belegschaft der Gruppe Deutsche Börse zum 31. Dezember 2018 (Teil 1)

	Deutsche Börse AG		Gruppe Deutsche Börse			
	Alle Standorte		Deutschland		Luxemburg	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Mitarbeiter	947	555	1.661	1.028	648	429
50 Jahre und älter	329	126	500	225	198	89
40 bis 49 Jahre	273	139	474	265	258	173
30 bis 39 Jahre	264	197	523	388	148	111
Unter 30 Jahre	81	93	164	150	45	56
Durchschnittsalter	44	40	43	40	44	41
Vollzeitbeschäftigte	917	408	1.603	720	623	278
Oberes und mittleres Management	101	15	159	25	62	11
Unteres Management	80	22	114	36	56	17
Belegschaft	736	371	1.330	659	505	250
Teilzeitbeschäftigte	30	147	58	307	25	151
Oberes und mittleres Management	0	0	2	0	0	2
Unteres Management	1	4	1	4	0	9
Belegschaft	29	143	55	303	25	140
Mitarbeiter mit Behinderung	20	13	37	27	3	1
Akademikerquote (%) ¹⁾	65	35	65	35	61	39
Auszubildende	8	7	8	7	0	0
Praktikanten und studentische Aushilfen	84	78	126	116	12	12
Betriebszugehörigkeit						
Unter 5 Jahre (%)	45	47	44	44	26	31
5 bis 15 Jahre (%)	22	21	26	26	21	26
Über 15 Jahre (%)	33	32	30	30	52	43
Fluktuation						
Eintritte	66	54	156	90	56	40
Austritte	47	22	81	46	44	32
Weiterbildungstage je Mitarbeiter	3,25	3,06	3,06	2,71	3,38	3,54
Beförderungen	52	30	77	49	40	31
Mitarbeiter mit Tarifbindung	821	511	1226	820	573	414

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.

Kennzahlen zur Belegschaft der Gruppe Deutsche Börse zum 31. Dezember 2018 (Teil 2)

	Gruppe Deutsche Börse						Gesamt (Teil 1 und 2)
	Tschechische Republik		Irland		Übrige Standorte		
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Mitarbeiter	563	327	176	228	560	344	5.964
50 Jahre und älter	16	9	14	7	104	43	1.205
40 bis 49 Jahre	104	45	47	55	161	75	1.656
30 bis 39 Jahre	339	195	55	123	202	157	2.241
Unter 30 Jahre	104	78	60	43	93	69	862
Durchschnittsalter	35	34	35	36	40	37	40
Vollzeitbeschäftigte	561	307	175	210	546	316	5.340
Oberes und mittleres Management	5	1	4	1	34	3	306
Unteres Management	44	14	15	5	18	16	335
Belegschaft	512	292	156	204	494	297	4.699
Teilzeitbeschäftigte	2	20	1	18	14	28	624
Oberes und mittleres Management	0	0	0	0	0	0	4
Unteres Management	0	0	0	0	0	0	14
Belegschaft	2	20	1	18	14	28	606
Mitarbeiter mit Behinderung	1	1	0	0	0	0	70
Akademikerquote (%) ¹⁾	62	38	50	50	63	37	73
Auszubildende	0	0	0	0	0	0	15
Praktikanten und studentische Aushilfen	7	17	0	0	0	0	290
Betriebszugehörigkeit							
Unter 5 Jahre (%)	62	60	58	33	60	57	46
5 bis 15 Jahre (%)	38	40	36	56	32	37	30
Über 15 Jahre (%)	0	0	6	11	8	6	24
Fluktuation							
Eintritte	110	67	52	36	120	70	797
Austritte	72	45	17	16	95	59	507
Weiterbildungstage je Mitarbeiter	3,19	2,65	3,96	2,81	1,52	2,12	2,88
Beförderungen	56	35	15	16	9	12	340
Mitarbeiter mit Tarifbindung	0	0	0	0	0	0	3.033

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 eines stets integren und ethisch einwandfreien Verhaltens. Die Gruppe Deutsche Börse hat ein den aufsichtlichen Anforderungen unterliegendes Compliance-Management-System mit dem Ziel implementiert, 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 – insbesondere die Stärkung des Compliancebewusstseins innerhalb der Gruppe Deutsche Börse – im Fokus. Das vom Vorstand der Deutsche Börse AG verantwortete und geförderte Compliance-Management-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 Compliance-Management-System gilt für die Deutsche Börse AG sowie für die 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 und die jeweiligen Chief Compliance Officer 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. Die Compliance-Berichterstattung umfasst die relevanten Compliance-Risikothemenfelder im Rahmen des Compliance-Management-Systems.

Das Compliance-Management-System der Gruppe Deutsche Börse wird kontinuierlich weiterentwickelt, um der steigenden Komplexität und den zunehmenden regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden. Zur Vermeidung von Compliance-Risiken, insbesondere im Hinblick auf die Themen Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Finanzsanktionen und Embargos sowie Marktmanipulation, Insiderhandel und Datenschutz, hat die Gruppe Deutsche Börse präventive, aufdeckende und sanktionierende Maßnahmen aufgesetzt.

Hierbei orientiert sich die Gruppe Deutsche Börse an den Empfehlungen eines international anerkannten Standards (ISO 19600 „Compliance Management Systems – Guidelines“). Auf der Grundlage dieses Standards werden durch die Compliancefunktion der Gruppe Deutsche Börse Handlungsfelder und Maßnahmen identifiziert, um das Compliance-Management an sich entwickelnde Anforderungen anzupassen. 2018 wurden im Rahmen einer extern begleiteten systematischen Gap-Analyse im Hinblick auf die Angemessenheit Potenziale identifiziert, deren Umsetzung bereits im Geschäftsjahr 2018 begonnen wurde und sich im Jahr 2019 fortsetzen wird.

Als Mitglied des UN Global Compact hat sich die Deutsche Börse AG zu dessen Prinzipien verpflichtet, so u. a. auch zu dem Prinzip, dass Unternehmen gegen alle Arten von Korruption (einschließlich Erpressung und Bestechung) eintreten sollen. Gemäß ihres Code of Business Conduct untersagt die Gruppe Deutsche Börse ihren Mitarbeitern die Beteiligung 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 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 verschiedenartige Präventionsmaßnahmen risikoorientiert implementiert.

Complianceorganisation

Die Verantwortlichkeiten zur Identifikation und Steuerung gruppenweiter Compliancerisiken 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 Compliancethemen 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 Mitarbeiter der Gruppe Deutsche Börse kommuniziert. Darüber hinaus stellt Compliance den 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 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 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 Compliancethemen geschult. Dabei werden insbesondere auch die Themen Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Datenschutz, Korruption, Marktmanipulation und Insiderhandel abgedeckt. Das Management, das aufgrund seiner Tätigkeit einem höheren Compliancerisiko ausgesetzt ist, erhält bedarfsorientierte Zusatzschulungen. Die Teilnahme an den Schulungen zu den o. g. Compliancethemen sind für die Mitarbeiter sowie die Mitglieder der Unternehmensführung verpflichtend.

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 2018 gab es fünf Meldungen über das Hinweisgebersystem oder direkt über Vorgesetzte bzw. Kontrollfunktionen (z. B. Compliance).

Analyse der Compliancerisiken

Entsprechend der regulatorischen Anforderungen analysiert die Gruppe Deutsche Börse mindestens jährlich im Rahmen von Risikoanalysen bzw. -bewertungen, das Risiko, zu Zwecken der Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Korruption, Marktmanipulation oder 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 Risikomitigierungsmaßnahmen 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.

Zentrale nichtfinanzielle Leistungsindikatoren: Korruption und Datenschutz

	2018	2017
Korruption		
Geahndete Korruptionsfälle	1	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⁾	1.562	4.487
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 im Hinblick auf das Geschäftsjahr aufgrund von Trainingsfrequenzen, die sich über einen mehrjährigen Zeitraum erstrecken.

Datenschutz/Schutz personenbezogener Daten

Die Gruppe Deutsche Börse kommt aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit mit einer Vielzahl von Daten in Berührung und nimmt den Schutz von Daten, inklusive den Schutz personenbezogener Daten, sehr ernst. Maßnahmen zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen wurden ergriffen, insbesondere im Hinblick auf die rechtmäßige, angemessene und transparente Verarbeitung personenbezogener Daten. Hierfür hat der Vorstand einen Datenschutzbeauftragten bestellt und eine Datenschutzorganisation etabliert, die u. a. auf die Einhaltung des Datenschutzrahmenwerks und der Prinzipien der 2018 in Kraft getretene EU-Datenschutzgrundverordnung ausgerichtet ist. Im Rahmen dessen unterrichtet und berät die Datenschutzorganisation die jeweiligen Gruppenunternehmen zum Thema Datenschutz. Darüber hinaus überwacht sie risikobasiert die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere im Hinblick auf Zuständigkeiten. Ferner ist die Datenschutzorganisation Ansprechpartner für die Datenschutzbehörden und unterstützt die Risikobewertung der Geschäftseinheiten zum Datenschutz. Die Weiterentwicklung der Datenschutzkultur in der Gruppe Deutsche Börse unterstützt sie durch Sensibilisierung und Schulungen der Datenschutzhelfer unter Berücksichtigung der entsprechenden Geschäftstätigkeit der Gruppe.

Im Jahr 2018 wurden die im Vorjahr begonnen Implementierungsmaßnahmen weitergeführt und umgesetzt. Im Jahr 2019 wird die Datenschutzorganisation ihr Kontrollrahmenwerk als zweite Verteidigungslinie bzgl. Datenschutz in die Struktur der Compliance-Sicherungsmaßnahmen integrieren. Der Datenschutzbeauftragte unterrichtet die Unternehmensleitung jährlich über die ergriffenen Maßnahmen.

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 2018 weitergehende Maßnahmen zur Sensibilisierung der betroffenen Mitarbeiter eingeführt worden. Diese mindern im Wesentlichen das Risiko der Marktmanipulation und des Insiderhandels bei der Ausführung von Mitarbeitergeschäften und sind darauf ausgerichtet, im Umgang mit diesen Informationen ein Höchstmaß an Sensibilität zu gewährleisten.

Compliance führt eine gruppenweite sog. Restricted List (Sperrliste), in die Emittenten oder Finanzinstrumente aufgenommen werden, wenn besonders sensible, compliancerelevante 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 fördern. Dabei orientiert sie sich an den Bedürfnissen der Marktteilnehmer. Die Einbeziehung des Managements erfolgt durch das Group Sustainability Board und ist darüber hinaus im [Abschnitt „Managementansatz für das gruppenweite Nachhaltigkeitsengagement“](#) eingehend beschrieben.

Nachhaltige Finanzmarktinitiativen

Im April 2018 wurde die Nachhaltigkeitsinitiative „Accelerating Sustainable Finance“ der Gruppe Deutsche Börse mit dem Green Finance Cluster Frankfurt des Hessischen Wirtschaftsministeriums zum „Green and Sustainable Finance Cluster Germany e. V.“ (GSFCG) zusammengeschlossen. Ziel des neuen Clusters ist es, die Finanzmarktexpertise rund um Sustainable Finance weiterzuentwickeln, effizient zu nutzen und konkrete Handlungsansätze für die Zukunftsfähigkeit nationaler und internationaler Finanzmarktstrukturen zu formulieren und umzusetzen. Entlang vier zentraler Handlungsfelder (Sustainable Finance – Status quo und Innovation, Daten und Digitalisierung, Metriken und Standardisierung, Dialog und Wissensaufbau) koordiniert das Cluster die Aktivitäten der beteiligten Finanzinstitute und begleitet den Austausch mit Politik, Aufsichtsbehörden, Zivilgesellschaft und Wissenschaft. Auf europäischer Ebene ist das Cluster aktiv in den Action Plan on Sustainable Finance der Europäischen Kommission eingebunden (als Mitglied der Technical Expert Group) und unterstützt dessen Umsetzung.

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 99,912 Prozent und des Derivatehandelssystems von 99,963 Prozent. Dies entspricht einer Ausfallzeit von rund 178 Minuten bzw. 84 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 grundsätzlich 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 haben dabei über das sog. Exchange Reporting System (ERS®) zu erfolgen. Diese elektronische Schnittstelle ermöglicht das effiziente Sortieren und Anzeigen der Daten, sodass sich eine bevorstehende nicht fristgemäße Erfüllung leicht erkennen lässt. 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 Website 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. Die Übermittlung über das ERS ermöglicht eine lückenlose und zeitnahe Kontrolle der fristgerechten Erfüllung der Transparenzpflichten.

Die 2018 vorgenommene Umsetzung und konkrete Anwendung des erhöhten Ordnungsgeldrahmens in § 22 Abs. 2 BörsG erlaubt eine noch wirkungsvollere Durchsetzung der Folgepflichten: Der Ordnungsgeldrahmen in § 22 Abs. 2 BörsG wurde im Sommer 2017 durch das Zweite Finanzmarktnovellierungsgesetz von 250.000 € auf 1,0 Mio. € erhöht. Entsprechend dieser Gesetzesänderung schlägt die Geschäftsführung der FWB seit Mai 2018 erhöhte Ordnungsgelder zur Sanktionierung von Verstößen gegen die Folgepflichten im Rahmen ihrer Abgabeschreiben gegenüber dem Sanktionsausschuss vor.

Im Jahr 2018 mussten sechs Verfahren aufgrund nicht fristgerecht veröffentlichter Informationen an den Sanktionsausschuss der FWB abgegeben werden. Mit Ablauf des Stichtags 23. Januar 2019 sind drei Verfahren abgeschlossen: In zwei der Verfahren wurden Ordnungsgelder in Höhe von insgesamt 46.600 € verhängt und in einem der Verfahren wurde der Emittent mit einem Verweis belegt.

Durch die zeitnahe und lückenlose Überwachung der Folgepflichten und durch die seit 2018 noch wirkungsvollere Sanktionierung der Verletzungen von Folgepflichten hinsichtlich der Finanzberichte gelang es, die Prime Standard-Emittenten noch eindringlicher zur Einhaltung ihrer Transparenzpflichten anzuhalten.

Die Gruppe Deutsche Börse hat im November 2018 ein neues Segment für Green Bonds an der Frankfurter Wertpapierbörse eingeführt – sog. grüne Anleihen, mit denen Projekte für den Klima- und Umweltschutz finanziert werden. In diesem „Schaufenster“ waren zum Start rund 150 Anleihen enthalten, die den [Green Bond Principles](#) der International Capital Markets Association entsprechen. Dazu zählen die Verwendung des Emissionserlöses, der Prozess der Projektauswahl, das Management und das fortlaufende Reporting. Mit diesem Angebot trägt die Deutsche Börse der global steigenden Nachfrage nach nachhaltiger Finanzierung Rechnung. Anleger, denen neben ökonomischen auch ökologische Aspekte wichtig sind, finden Anleihen mit entsprechenden Strategien jetzt unter www.boerse-frankfurt.de > [Anleihen](#) > [Green Bonds](#). Die Anleihen notieren an verschiedenen europäischen Börsen und sind in den Handel an der Börse Frankfurt einbezogen.

Stabile Finanzmärkte

Zu den volkswirtschaftlichen Kernfunktionen einer Börse gehört es, wirtschaftliche Prosperität zu erhalten und die Rahmenbedingungen für Wachstum zu schaffen. Die Gruppe Deutsche Börse 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 beizutragen.

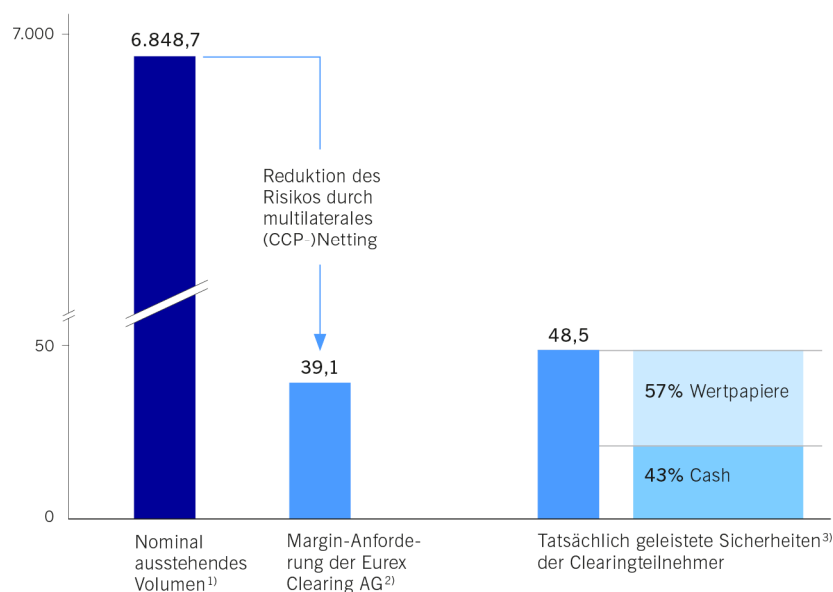
Die Eurex Clearing AG wird als zentraler Kontrahent (Central Counterparty, CCP) ihrer Verantwortung gerecht, nachhaltiges globales Wirtschaftswachstum und stabile Finanzmärkte zu fördern. In ihrer Funktion als Clearinghaus agiert sie als unabhängiger Risikomanager und stellt eine neutrale Bewertung der Risikopositionen der jeweiligen Clearingmitglieder sicher. Zudem schützt sie andere Mitglieder beim

Ausfall eines Marktteilnehmers und minimiert so die Risiken. Gleichzeitig wird damit die Effizienz des Handels und die Stabilität der Finanzmärkte gesteigert. Durch die Bündelung von Ausfallrisiken lassen sich zugleich hohe Nettingeffekte erzielen, die wiederum nachhaltige Kostenersparnisse für den gesamten Markt ermöglichen.

Die Entscheidung des Vereinigten Königreichs, die EU zu verlassen, verursacht seit dem Referendum vom 23. Juni 2016 erhebliche 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. 292 Bio. € den größten Finanzderivatemarkt nach dem Markt für Währungsderivate bilden [Quelle: BIS, Semiannual OTC Derivatives Statistics, Juni 2018, Anpassung der Kennzahl der Bank for International Settlement (www.bis.org > Statistics > Derivatives > OTC derivatives statistics) von rund 413 Bio. € durch Abzug doppelt gezählter Interdealer-Volumen (Quelle: www.clarusft.com); Wechselkurs vom 30. Juni 2018: 1,1658 US\$/€; Deutsche Bundesbank)]. Derzeit verhandeln die EU und das Vereinigte Königreich die Bedingungen für einen Austritt der Briten. Künftige Zugänge zu Clearinghäusern außerhalb der EU-27-Staaten werden derzeit kontrovers diskutiert; dies führt zu einer starken Verunsicherung der Marktteilnehmer. Die Eurex Clearing AG hat eine Lösung entwickelt, 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 Alternative zum Clearing von Zinsderivaten außerhalb von London und innerhalb der EU-27-Staaten, sondern antizipiert auch mögliche Marktturbulenzen und steuert diesen frühzeitig aktiv entgegen.

Risikomilderung durch Netting und Besicherung

in Mrd. €, Stichtag 31. Dezember 2018



- 1) Nominal ausstehendes Volumen**
Zum Stichtag 31. Dezember 2018 beliefen sich Transaktionen, die von Eurex Clearing verrechnet werden, auf ein nominal ausstehendes Volumen von 6.848,7 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 mitunter freiwillig mehr Sicherheiten als von Eurex Clearing gefordert.

Zentrale nichtfinanzielle Leistungsindikatoren: Sozialbelange

		2018	2017
Transparenz			
Anteil der Unternehmen, die nach höchsten Transparenzstandards berichten ¹⁾	%	91	91
Sicherheit			
Verfügbarkeit des Kassamarkt-Handelssystems ²⁾	%	99,912	99,968
Verfügbarkeit des Derivatemarkt-Handelssystems ²⁾	%	99,963	99,967
Durchschnittliche monatlich verrechnete Volumina aller Produkte ³⁾	Bio. €	23,5	20,6

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.

Durch ihr wirtschaftliches Handeln trägt die Gruppe Deutsche Börse zum privaten und öffentlichen Einkommen in Form von Löhnen und Gehältern sowie Steuern bei – dieser Beitrag wird durch die Wertschöpfungsrechnung transparent. Siehe hierzu den [Abschnitt „Wertschöpfung: Verteilung der Unternehmensleistung“](#). Für das Berichtsjahr 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. Mit organisatorischen Verbesserungen will die Gruppe den sich verändernden Bedürfnissen ihrer Kunden besser gerecht werden – und im gesamten Konzern bei Marketing, Vertrieb, Innovation und Produktentwicklung schrittweise ungenutztes Potenzial realisieren.

Im Jahr 2018 wurden Umfragen gruppenweit vereinheitlicht; es kommen einheitliche Fragen sowie ein standardisierter „Net Promoter Score“ zum Einsatz, bei dem Kunden nach ihrer Bereitschaft gefragt werden, einen Anbieter weiterzuempfehlen.

In der zweiten Hälfte des Berichtsjahres führten alle einschlägigen Produkt- und Servicebereiche ihre Kundenzufriedenheitsumfragen zur gleichen Zeit durch. Ziel war es, der oberen Führungsebene und Mitarbeitern die Ergebnisse kurz nach Abschluss der Umfrage zur Verfügung stellen zu können. Jeder Bereich informiert die obere Führungsebene und das jeweilige Vorstandsmitglied hinsichtlich der Umfrageergebnisse und Analysen. Die Ergebnisse werden zudem auf der Ebene von Group Sustainability konsolidiert, um in den Geschäftsbericht aufgenommen zu werden. Auch den Kunden sollen die Erkenntnisse aus den neu konzipierten Erhebungen über entsprechende Kanäle zur Verfügung gestellt werden. Gleichmaßen werden die Ergebnisse auf Gruppenebene analysiert.

Ein Beispiel für die Kundenorientierung der Gruppe Deutsche Börse ist die jährliche Kundenserviceumfrage von Clearstream. Diese Umfrage zielt darauf ab, Kundenbedürfnisse zu identifizieren und Verbesserungsanfragen zu priorisieren und zu bearbeiten, um Produkte und Dienstleistungen weiter zu verbessern. Die Ergebnisse dieser Umfrage werden vom Clearstream Client Committee aufgegriffen, zu dem auch die Geschäftsleitung gehört, und konkrete Maßnahmen zur Berücksichtigung von Kundenbedürfnissen werden eingeleitet. Die Geschäftsleitung von Clearstream erhält einen Überblick über die in der Umfrage angesprochenen Punkte (Kundenbedürfnisse/Beschwerden) und Informationen über die in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Produktbereichen ergriffenen Maßnahmen. Im Laufe des Jahres werden Aktualisierungen in den verschiedenen Managementforen bereitgestellt.

Nachhaltige Indexprodukte

STOXX Ltd., ein Unternehmen der Gruppe Deutsche Börse, berechnet und vertreibt über 11.000 Indizes. Immer mehr dieser Indizes werden anhand von Nachhaltigkeitsaspekten konzipiert. 900 Indizes, deren Wiedereinführung für 2019 geplant ist, werden derzeit überarbeitet. Das Spektrum der STOXX-Nachhaltigkeitsindizes ist diversifiziert und umfasst ESG-, Klimawandel- und CO₂-basierte Produkte. Die Grundlage bilden jeweils Internal Research und die Evaluierung der Nachfrage im Markt.

Das oberste Ziel bei allen Indizes besteht darin, Lösungen für die Anleger bereitzustellen, die Nachhaltigkeit als ein Schlüsselement in ihrer Anlagestrategie betrachten. Die STOXX[®]- und iSTOXX[®]-Indizes konzentrieren sich auf solche Kennzahlen, die quantitativ bewertet werden können und von spezialisierten Researchanbietern zusammengestellt werden. Im Rahmen dieses Ansatzes strebt STOXX an, die Unternehmen zu selektieren, die auf Basis ausgewählter Kennzahlen besser als ihre Mitbewerber abschneiden, und richtet im Folgenden die Allokation gezielt auf diese Unternehmen aus.

Die neueste Erweiterung der STOXX-ESG-Indizes erfolgte im November 2018 mit der Einführung des STOXX[®] Europe 600 ESG-X-Index. Bei diesem Index handelt es sich um eine um ESG-Ausschlussfilter erweiterte Variante des STOXX Europe 600, einer der wichtigsten Benchmarks Europas. Die Auswahlfilter orientieren sich an den Richtlinien für verantwortungsbewusstes Investieren führender Investoren und sollen sowohl Reputationsrisiken als auch idiosynkratische Risiken reduzieren. Konkret werden Unternehmen ausgeschlossen, die Sustainalytics als nicht konform mit den Prinzipien des UN Global Compact einschätzt und/oder deren Geschäft umstrittene Waffen oder Tabak umfasst und/oder die Einnahmen aus der Exploration von, dem Abbau von oder der Stromerzeugung mit Kraftwerkskohle erzielen. Der STOXX Europe 600 ESG-X-Index eignet sich für Basismandate, passive Fonds, ETFs, strukturierte Produkte und börsennotierte Derivate mit dem Ziel, die Liquidität zu erhöhen und die Handelskosten zu senken.

STOXX-Nachhaltigkeitsindizes

Die Familien der STOXX-Nachhaltigkeitsindizes verschaffen Anlegern Zugang zu Unternehmen, die in Bezug auf ESG-Kriterien führend sind. Sie sind sowohl für den europäischen Markt (STOXX Europe Sustainability) als auch für den Euroraum (EURO STOXX[®] Sustainability) verfügbar. Die Einzelwerte werden anhand ihres jeweiligen Nachhaltigkeitsratings aus den STOXX Europe 600-Indizes ausgewählt.

Der EURO STOXX Sustainability-Index bietet eine einheitliche, flexible und anlagefähige Aufstellung der in Bezug auf Nachhaltigkeit führenden Unternehmen des Euroraums mit langfristig guten Leistungen im ESG-Bereich. Die Anzahl der Einzelwerte im EURO STOXX Sustainability-Index ist variabel, die Titel stammen aus den folgenden elf Ländern des Euroraums: Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal und Spanien.

Indexfamilie STOXX Global ESG Leaders and 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. Gemein ist diesen Indizes, dass sie Unternehmen abbilden, die 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 Indexuniversum aus, die sich mit umstrittenen Waffen beschäftigen oder gegen mindestens einen der Grundsätze des UN Global Compact 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. In allen genannten ESG-Indizes werden die Werte anhand ihrer ESG-Punktzahl gewichtet: je höher die Punktzahl, desto höher die Gewichtung im Index. Die ESG-Daten werden von Sustainalytics bereitgestellt.

Indexfamilie STOXX Climate

Für die Indizes STOXX Global Climate Impact Ex Global Compact and Controversial Weapons sowie STOXX Global Climate Impact Ex Global Compact Controversial Weapons & Tobacco werden Unternehmen ausgewählt, die beim Kampf gegen den Klimawandel als führend gelten. Diese qualifizieren sich durch besondere Maßnahmen oder erbringen den Nachweis, dass sie sich der Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf das Klima bewusst sind und Maßnahmen zur 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 CDP (ehemals bekannt als „Carbon Disclosure Project“) bereitgestellt.

Der STOXX Global Climate Change Leaders-Index beinhaltet Unternehmen, die im Kampf gegen den Klimawandel als führend gelten. Diese qualifizieren sich durch besondere Maßnahmen und können auch auf allen anderen Ebenen der CDP-Scoring-Matrix mit hohen Werten aufwarten. Das Scoring erfordert detaillierte unternehmensspezifische Erläuterungen. Die Einzelwerte werden aus der CDP A-List ausgewählt.

Indexfamilie STOXX Low Carbon

Der Fokus der STOXX Low Carbon-Indexfamilie liegt auf der Auswahl von Aktien mit einem niedrigen CO₂-Emissionsfaktor; bei der Gewichtung werden die Größe und das Emissionsaufkommen des jeweiligen Unternehmens herangezogen.

Indexfamilie ESG Impact

Für die ESG Impact-Indizes kommen Unternehmen infrage, die sich bestimmten, wesentlichen Kriterien der Unternehmensführung verschrieben haben – z. B. Zielwerten zur Senkung der CO₂-Emissionen, einem Anteil unabhängiger Vorstandsmitglieder oder einer Frauenquote in Leitungsgremien, Grundsätzen gegen Kinderarbeit oder der Begrenzung sog. „goldener Handschläge“.

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

iSTOXX ESG-Spektrum

Unter der Dachmarke iSTOXX bietet STOXX auch eine breite Palette von ESG-Indizes an, die spezifischen Kundenanforderungen entsprechen und mit denen sich innerhalb des breiteren STOXX-Universums spezifische Strategien für verantwortungsbewusstes Investieren umsetzen lassen. Sie bilden Unternehmen ab, die aus Nachhaltigkeitssicht beim Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft und einer gerechteren und besseren Welt Pionierarbeit leisten oder die größten Fortschritte machen. Das STOXX-Indexspektrum beinhaltet auch die Indizes iSTOXX North America ESG Select 30, iSTOXX Global Women Leadership Select 30 und iSTOXX Global Industry Neutral ESG 600.

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 im Anlageprozess erfreuen sich zunehmender Beliebtheit; die Nachfrage steigt. STOXX hat mehrere Indexfamilien mit Fokus auf unterschiedlichen Nachhaltigkeitsaspekten aufgelegt und forscht weiter daran, wie Nachhaltigkeitskriterien bei der Portfoliostrukturierung zum Einsatz kommen können, denn auch auf diesem Gebiet will STOXX seinen Kunden immer neue Lösungen der Spitzenklasse anbieten. Mit dem aktuellen Indexspektrum hat sich STOXX deutlich im Markt etabliert. Dadurch ist der Indexanbieter in einer guten Ausgangslage, um zeitnah auf die nächsten Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit reagieren zu können.

Als Indexanbieter ist STOXX verpflichtet, die ökonomische Realität abzubilden, in der sich Finanzmarktakteure bewegen. Derzeit machen nachhaltige Investitionen nur einen Bruchteil des Anlagevolumens aus und werden überwiegend eher als Beimischung denn als zentraler Baustein einer Anlagestrategie angesehen. Um auf eine Verschiebung der Anlagekultur vorbereitet zu sein – und diese aktiv zu unterstützen –, entwickelt und unterhält STOXX ein breites Spektrum von Nachhaltigkeitsindizes und reagiert damit auf die aktuelle wie auch die erwartete Nachfrage. Dank der Fülle verfügbarer Lösungen lassen sich auch Geschäftsrisiken reduzieren, wenn Investoren größere Teile ihrer Anlagen auf nachhaltigkeitsorientierte Lösungen verlagern – eine Entscheidung, die auch auf anlegerspezifische oder externe Regularien zurückzuführen sein kann.

Energiemärkte und energienahe Märkte

Die Gruppe Deutsche Börse hält eine Mehrheitsbeteiligung an der European Energy Exchange AG (EEX) mit Sitz in Leipzig. Das Produkt- und Dienstleistungsangebot der EEX und ihrer Tochtergesellschaften konzentriert sich auf Energie- und energienahe Märkte (z. B. Strom, Gas, Emissionsrechte). Durch die Bereitstellung liquider, sicherer und transparenter Märkte spielt die EEX Group eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Effizienz und Funktion dieser Märkte, die unmittelbar mit Fragen des Klimawandels verbunden sind. Dazu gehört die kontinuierliche Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie die Bereitstellung von Marktlösungen zur Unterstützung des langfristigen Übergangs des deutschen und europäischen Energiesystems hin zu einem höheren Anteil kohlenstofffreier, erneuerbarer Energiequellen.

Für die deutsche Energiewende und die breitere EU-Klima- und Energiepolitik, zu der auch die langfristigen klima- und energiepolitischen Ziele bis 2030 und 2050 gehören, entwickelt die EEX ständig neue unterstützende Maßnahmen. Zusätzlich zu den Strommärkten betreibt die EEX einen regulierten Markt für Emissionszertifikate. Darüber hinaus führt sie als zentrale Plattform für das EU-Emissionshandelssystem regelmäßig Auktionen im Auftrag der EU-Kommission für 25 teilnehmende EU-Mitgliedsstaaten sowie separate Auktionen für Deutschland und Polen durch – insgesamt somit für 27 EU-Länder. Darüber hinaus entwickelt die EEX neue Sicherungsinstrumente, um den Auswirkungen der zunehmenden Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien zu begegnen.

Beim laufenden Übergang zu einem Energiesystem mit einem höheren Anteil an erneuerbaren Energien übernimmt die EEX eine aktive Rolle, indem sie neue Produkte zur Unterstützung dieses Prozesses einführt und bestehende Produkte anpasst. Ein Beispiel für Letzteres ist die Einführung kürzerer Vorlaufzeiten für den Stromhandel, durch die die Integration erneuerbarer Energien vorangetrieben werden soll. Durch die Erweiterung der Mitgliederbasis unterstützt die EEX aktiv neue Akteure im Energiemarkt – eine Grundvoraussetzung für den effizienten Übergang zu einem neuen Energiesystem.

Das Angebot der EEX ist global. So gaben am 16. November 2018 das EEX-Tochterunternehmen Nodal Exchange und IncubEx den erfolgreichen Start ihrer ersten Tranche nordamerikanischer Umweltkontrakte bekannt. Mit den neuen, auf dem T7®-System gehandelten Kontrakten erstreckt sich die Produktpalette der Nodal Exchange nun auch auf Umweltmärkte. Die neuen Kontrakte umfassen: Futures und Optionen auf California Carbon Allowances, Regional Greenhouse Gas Initiative Allowances (RGGI), New Jersey Solar Renewable Energy Certificates, PJM Tri-Qualified Renewable Energy Certificates sowie elf weitere Emissions- und Renewable-Kontrakte.

Die indirekten wirtschaftlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Gruppe Deutsche Börse, insbesondere ihrer Handelsaktivitäten und gehandelten Kontrakte, im Vergleich zu anderen Börsenbetreibern finden Sie im [Wirtschaftsbericht](#) in diesem zusammengefassten Lagebericht (siehe [Tabellen](#) „Entwicklung der Handelsaktivität an ausgewählten europäischen Kassamärkten“ und „Entwicklung der gehandelten Kontrakte an ausgewählten europäischen Terminmärkten“).

Zentrale nichtfinanzielle Leistungsindikatoren: nachhaltige Indexprodukte

		31.12.2018	31.12.2017
ESG-Kriterien			
Verwaltetes Vermögen in ETFs, die auf ESG-Indizes von STOXX basieren ¹⁾	Mio. €	91,9	55,1
Insgesamt verwaltetes Vermögen in ETFs, die auf Indizes von STOXX basieren	Mrd. €	68,2	83,4
Transparenz			
Anzahl nachhaltiger Indexkonzepte		131	117
Anzahl der berechneten Indizes		11.547	12.422

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

Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette

Die Gruppe Deutsche Börse ist sich ihrer unternehmerischen Verantwortung bewusst und hat sich den Grundsätzen der Nachhaltigkeit verpflichtet. Als gelistetes Unternehmen hat sie den Anspruch, durch eine ganzheitlich wahrgenommene Unternehmensverantwortung und deren Offenlegung mit gutem Beispiel voranzugehen. Der [Managementansatz für das gruppenweite Nachhaltigkeitsengagement](#) umfasst daher sowohl die Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette als auch innerhalb des Unternehmens. Neben ihren Mitarbeitern sollen auch ihre Lieferanten und Dienstleister 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 umfassen.

Die wesentlichen Warengruppen für die Gruppe Deutsche Börse sind Energie, Informations- und Kommunikationstechnik, IT-Dienstleistungen und Büroausstattung. Zudem werden Marketingdienstleistungen und Werbematerialien von Lieferanten und Dienstleistern bezogen. Die Gruppe strebt eine möglichst zuverlässige Lieferstrategie und ein stabiles Beschaffungswesen an und will sicherstellen, dass alle Lieferanten und Hersteller das vereinbarte Preis-/Leistungsverhältnis der Produkte und Dienstleistungen liefern. Bei der Auswahl ihrer Lieferanten und Dienstleister konzentriert sie sich geografisch auf Anbieter aus Europa und achtet darauf, dass diese sich ethisch korrekt verhalten.

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

Derzeit liegen Vereinbarungen im Rahmen des Code of Conduct bei Lieferanten vor, die für rund 98,8 Prozent des Beschaffungsvolumens verantwortlich sind. Neue Lieferanten müssen standardmäßig den Code of Conduct der Gruppe Deutsche Börse unterzeichnen oder (in Ausnahmefällen) zumindest über eine Selbstverpflichtung verfügen. Aus diesem Grund steigt die Zahl der Lieferanten, die sich zur Einhaltung des Code of Conduct verpflichtet haben, stetig an.

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

In Kooperation mit einem externen Dienstleister überwacht und überprüft die Gruppe die A- und B-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 (611 in 2018). Diese werden manuell bewertet und in Abhängigkeit des Auswirkungsgrades sucht die Gruppe den aktiven Austausch mit den Vertragsparteien. Analysen ermöglichen zudem, latente Risikosituationen oder negative Trends (ohne Schadenseintritt) zu untersuchen, um passgenau mit dem Ziel aktiv werden zu können, diese Risiken zu vermeiden.

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 2018 erneut eine Umfrage unter den von General Purchasing betreuten Lieferanten durchgeführt. Ziel war es, Risiken in Bezug auf Umwelt und Sozialbelange, insbesondere Menschenrechte, zu identifizieren und mögliche Lücken zu schließen. Zusätzlich wurde analysiert, ob Lieferanten in Ländern aktiv sind, die hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen als kritisch zu betrachten sind, oder Dienstleistungen oder Güter aus diesen Ländern beziehen. Die Dienstleister, die sich an der Befragung beteiligt haben, decken 52 Prozent des Beschaffungsvolumens 2018 ab. Diese bilden die Stichprobe der Analyse.

Diese ergab, dass 67 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. Bei den teilnehmenden und als Kategorie A identifizierten Lieferanten lag dieser Anteil bei 76 Prozent. Analog dazu war dies bei 78 Prozent der B-Lieferanten und 58 Prozent der C-Lieferanten der Fall.

Die Lieferantenbefragung ergab weiterhin, dass 20 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 86 Prozent einen Verhaltenskodex für Mitarbeiter bzw. Lieferanten und Dienstleister vorweisen oder haben mindestens einen der o. g. Sozialstandards anerkannt.

Jene Unternehmen, die in risikobehafteten Ländern aktiv sind und/oder Lieferanten in diesen Ländern haben und keine Maßnahmen in Bezug auf Umwelt- und Sozialstandards implementiert haben, haben den Code of Conduct der Gruppe Deutsche Börse unterzeichnet.

Zentraler nichtfinanzieller Leistungsindikator: Achtung der Menschenrechte

	2018 %	2017 %
Anteil des Umsatzes mit Lieferanten/Dienstleistern, die den Code of Conduct unterzeichnet haben bzw. über diesem entsprechende Selbstverpflichtungen verfügen	98,8	98,9

Vergleich mit der Prognose für 2018

Was die für 2018 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 lag bei 99,912 Prozent (2017: 99,968 Prozent) und für den Derivatemarkt T7 bei 99,963 Prozent (2017: 99,967 Prozent).

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, zum anderen wurden die Führungsebenen (Managementpositionen) umfangreicher definiert, sodass z. B. auch Teamleiterpositionen darunter fallen. Weltweit lagen diese Quoten zum 31. Dezember 2018 bei der Gruppe Deutsche Börse bei 14 Prozent für das obere und mittlere Management (2017: 14 Prozent) bzw. bei 29 Prozent für das untere Management (2017: 29 Prozent). Für Deutschland lagen die Quoten bei 14 Prozent (2017: 15 Prozent) bzw. 26 Prozent (2017: 26 Prozent).

Vorstand und Aufsichtsrat

Lagebericht

Abschluss

Anhang

Weitere Informationen | Impressum | Kontakt | Markenverzeichnis

Impressum

Herausgeber

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

Konzept und Gestaltung

Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main
HGB Hamburger Geschäftsberichte GmbH & Co, Hamburg

Fotografie

Thorsten Jansen (Porträts Dr. Joachim Faber
und Dr. Theodor Weimer, Gruppenbild Vorstand)
Jörg Baumann (Titel)

Redaktionssystem

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

Veröffentlichungstermin

15. März 2019

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

Der Geschäftsbericht 2018 der Gruppe Deutsche Börse liegt
jeweils in deutscher und englischer Sprache vor.

Bestellnummern

1000-4833 (deutscher Geschäftsbericht)
1010-4834 (englischer Geschäftsbericht)

Sie erhalten den Geschäftsbericht 2018 als pdf-Datei
im Internet:

www.deutsche-boerse.com/geschaeftsbericht

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 Communications & 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®, F7®, FWB®,
GC Pooling®, M7®, MDAX®, ÖkoDAX®, SDAX®, T7®, TecDAX®,
VDAX®, 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®, iSTOXX® und STOXX® Europe 600 Financials sind
eingetragene Marken der STOXX Ltd. TRADEGATE® ist eine
eingetragene Marke der Tradegate AG Wertpapierhandelsbank.