



DEUTSCHE BÖRSE
GROUP

www.deutsche-boerse.com

Finanzbericht 2016

Auszug: Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren



Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Mitarbeiter

Ihre engagierten und kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Grundlage für den unternehmerischen Erfolg der Gruppe Deutsche Börse. Sie prägen die Unternehmenskultur mit ihrem Verantwortungsbewusstsein, ihrer Einsatzbereitschaft und Flexibilität sowie dem Willen, Besonderes zu leisten. Die Gruppe Deutsche Börse will sicherstellen, dass Mitarbeiter mit diesen Qualitäten auch künftig zum Unternehmen finden und im Idealfall langfristig bleiben. Deshalb setzt die Gruppe Deutsche Börse auf eine nachhaltig angelegte Personalpolitik. Im Rahmen des Programms „Accelerate“ stärkte das Unternehmen seine Ausrichtung auf eine High-Performance-Kultur, mit einem deutlicheren Fokus auf den Bedürfnissen 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.

Für die Gruppe Deutsche Börse arbeitet ein international aufgestelltes Team: Am 31. Dezember 2016 beschäftigte die Gruppe Deutsche Börse 5.176 Mitarbeiter (31. Dezember 2015: 5.100) an 37 Standorten weltweit; durchschnittlich waren es im Berichtsjahr 5.095 Mitarbeiter (2015: 4.760). Einerseits trugen Dekonsolidierungen der Gesellschaften Infobolsa S.A. (-79) und Market News International Inc. (-91) und ihren jeweiligen Tochtergesellschaften zu dieser Entwicklung bei. Demgegenüber steht der Aufbau von Stellen (+246), der insbesondere im Rahmen der Accelerate-Wachstumsinitiativen und sonstiger strategisch wichtiger Projekte erfolgte, z. B. IT Sourcing- und Outsourcing-Projekte.

Um die besten Köpfe für sich zu gewinnen, bietet die Gruppe Deutsche Börse flexible Arbeitszeitmodelle. Unter Berücksichtigung von Teilzeitkräften betrug die Mitarbeiterkapazität im Jahresdurchschnitt 4.731 (2015: 4.460). Zum Stichtag 31. Dezember 2016 war der Anteil der Teilzeitkräfte in der Belegschaft höher als im Management und bei Frauen höher als bei Männern.

Beruf und Freizeit in einen vernünftigen Gleichklang 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:

- Möglichkeit der Arbeit von zu Hause aus (Telearbeit)
- Kinderbetreuungsservice für Notfälle und zur Ferienbetreuung von Schulkindern; er wurde in Deutschland insgesamt an 78 Tagen in Anspruch genommen
- Eltern-Kind-Büro für Notfälle an den Standorten Eschborn, Luxemburg und Prag

Mitarbeiter nach Ländern/Regionen

	31.12.2016	%
Deutschland	2.226	43
Luxemburg	1.076	21
Tschechische Republik	793	15
Irland	314	6
Großbritannien	167	3
Sonstiges Europa	302	6
Nordamerika	97	2
Südamerika	2	0
Asien	192	4
Naher Osten	7	0
Summe	5.176	100

Mitarbeiter nach Segmenten

	31.12.2016	31.12.2015
Eurex	1.851	1.651
Xetra	323	326
Clearstream	2.443	2.397
Market Data+Services	559	726
Summe	5.176	5.100

- Reservierung von Plätzen für Kinder von Mitarbeitern zwischen sechs Monaten und drei Jahren in einer Eschborner Kindertagesstätte, wobei sich das Kontingent am Bedarf im Unternehmen orientiert
- „Elder and Family Care“-Programm zur Erleichterung der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
- Möglichkeit eines Sabbaticals, die im Jahr 2016 von drei Mitarbeitern in Luxemburg und sechs in Prag genutzt wurde

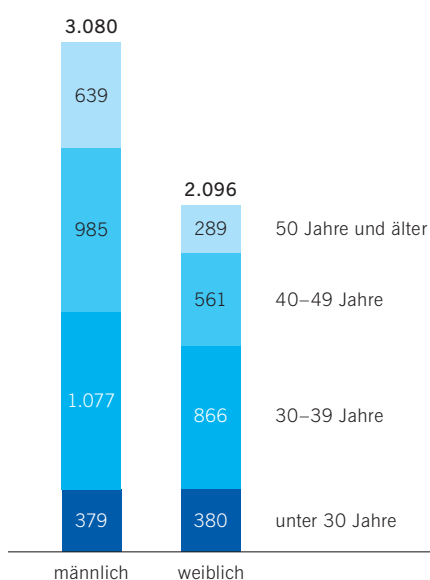
Im Geschäftsjahr 2016 gingen 67 männliche und 81 weibliche Mitarbeiter in Elternzeit, davon je ein Mitarbeiter in Führungsposition. Nach der Elternzeit kamen im Berichtsjahr 61 männliche und 53 weibliche Mitarbeiter zurück in das Unternehmen. Drei männliche und fünf weibliche Mitarbeiter verließen das Unternehmen nach ihrer Elternzeit. Im Berichtsjahr unterstützte die Gruppe Deutsche Börse ihre Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung durch finanzielle Zuschüsse in Höhe von 791 T€ (2015: 789 T€). Alle Angestellten erhalten eine monatliche Summe von bis zu 255,65€ netto je Kind bis zum Alter von sechs Jahren bzw. bis zur Einschulung.

Die Mitarbeiter können zudem an Sport- und Entspannungskursen teilnehmen, um ein Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben (Work-Life-Balance) zu erreichen. 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 verstärkt darauf, dass Mitarbeiter den ihnen zustehenden Erholungsurlaub unterjährig nehmen. In der Gruppe Deutsche Börse betrug der Krankenstand im Berichtsjahr 2,9 Prozent (2015: 3,1 Prozent).

Zum 31. Dezember 2016 belief sich die Akademikerquote in der Gruppe Deutsche Börse auf 70 Prozent (2015: 69 Prozent). 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 im Ausland absolviert haben. In puncto Weiterbildung investierte der Konzern 2016 insgesamt durchschnittlich 3,8 Tage je Mitarbeiter (2015: 3,6 Tage) und führte u. a. 1.524 interne Trainings durch (2015: 1.079 interne Trainings). Davon bezogen sich 40 Prozent auf geschäftliche Inhalte, 26 Prozent auf Fachthemen, 10 Prozent hatten Aspekte der Work-Life-Balance zum Inhalt, 24 Prozent waren IT- und einführende Trainings. In der internen Kommunikationsinfrastruktur setzt die

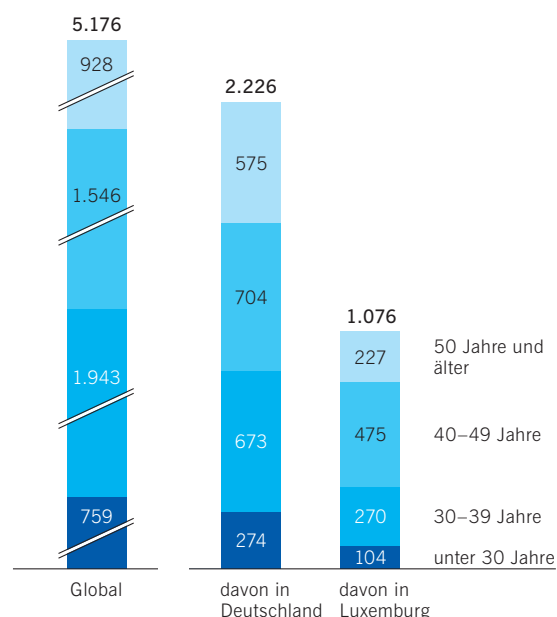
Altersstruktur der Mitarbeiter in der Gruppe

nach Geschlecht



Altersstruktur der Mitarbeiter in der Gruppe

nach Lokation



Deutsche Börse auf die digitale Arbeitsumgebung „Future Workplace“. Sie erleichtert die Zusammenarbeit der Kollegen an unterschiedlichen Standorten ebenso wie den Arbeitsalltag eines jeden Einzelnen. Zum Future Workplace gehören u. a. die Kollaborationsplattform Microsoft SharePoint, der Messenger- und Videotelefoniedienst Skype for Business sowie Good Work für die mobile Geschäftskommunikation. Um die Mitarbeiter zu schulen, fanden zahlreiche Informationsveranstaltungen und Trainings zu dem Thema statt.

Die Personalkosten pro Mitarbeiter, bereinigt um Kosten für Effizienzprogramme, blieben mit 121 T€ in etwa auf dem Niveau des Vorjahres (2015: 125 T€). Der Vorstand der Gruppe Deutsche Börse hat im Geschäftsjahr 2016 eine freiwillige Gehaltserhöhung in Deutschland von 2,5 Prozent beschlossen. Auch an den anderen Standorten wurden Anpassungen der Gehälter vorgenommen.

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter der Gruppe Deutsche Börse betrug zum Ende des Berichtsjahres 39,7 Jahre (2015: 39,8 Jahre). Wie sich die Altersstruktur der Mitarbeiter dabei zum 31. Dezember 2016 darstellte, zeigen die [Grafiken zur „Altersstruktur der Mitarbeiter in der Gruppe“](#). Im Verlauf des Jahres verließen 386 Mitarbeiter die Gruppe Deutsche Börse (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), 755 Kollegen traten in die Gruppe ein (ohne Konsolidierungen). Die Fluktuationsrate lag bei 9,8 Prozent (bereinigt: 7,7 Prozent) und damit über dem Niveau des Vorjahres (2015: 7,6 bzw. 7,2 Prozent). Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit zum Ende des Berichtsjahres lag bei 8,9 Jahren (2015: 9,7 Jahre).

Förderung von Talenten intensiviert

Toptalente zu motivieren und zu fördern ist ein wichtiges Instrument, damit die Gruppe Deutsche Börse im digitalen Zeitalter nachhaltig erfolgreich bleibt. Dazu dienen zwei neu eingeführte 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. Ein Bewerbungsprozess hat den bisherigen Nominierungsprozess ersetzt, so lässt sich ein besserer Überblick über die intern vorhandenen Talente gewinnen. Gleichzeitig sollen auf diese Weise das Engagement und die oben genannte Performance-Orientierung der Mitarbeiter gefördert werden.

360-Grad-Feedback für Führungskräfte eingeführt

Im Berichtsjahr wurden erstmals die Führungskräfte nicht nur von ihren Vorgesetzten, sondern auch von ihren Mitarbeitern und anderen leitenden Angestellten bewertet. Mit einer Rücklaufquote von über 90 Prozent wurde das Programm sehr gut angenommen. Die gewonnenen Erfahrungen fließen in die Entwicklungsplanung der Führungskräfte ein.

Kennzahlen zur Belegschaft der Gruppe Deutsche Börse zum 31. Dezember 2016

	Global			davon in Deutschland			davon in Luxemburg		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
Mitarbeiter	3.080	2.096	5.176	1.364	862	2.226	646	430	1.076
Oberes und mittleres Management	282	48	330	151	29	180	70	14	84
Unteres Management	230	88	318	111	31	142	57	27	84
Belegschaft	2.568	1.960	4.528	1.102	802	1.904	519	389	908
Teilzeitbeschäftigte									
Oberes und mittleres Management	5	4	9	4	1	5	1	3	4
Unteres Management	0	9	9	0	4	4	0	5	5
Belegschaft	80	432	512	54	251	305	19	122	141
Mitarbeiter mit Behinderung	32	28	60	28	27	55	3	0	3
Akademikerquote (%)	73	66	70	76	65	72	57	54	56
Auszubildende	18	6	24	18	6	24	-	-	-
Praktikanten und studentische Aushilfen ¹⁾	105	116	221	90	105	195	15	11	26
Betriebszugehörigkeit									
Unter 5 Jahre (%)	42	42	42	36	39	37	23	28	25
5–15 Jahre (%)	33	35	34	31	30	31	31	31	31
Über 15 Jahre (%)	25	23	24	33	31	32	46	41	44
Fluktuation									
Eintritte	439	316	755	160	132	292	35	35	70
Austritte	309	192	501	126	61	187	45	25	70
Weiterbildungstage je Mitarbeiter	3,57	4,14	3,80	3,70	4,96	4,19	4,16	4,14	4,15
Beförderungen	131	132	263	34	45	79	37	19	56
Mitarbeiter mit Tarifbindung	1.525	1.102	2.627	966	689	1.655	559	413	972

1) Die globalen Werte beziehen sich hier nur auf die Standorte in Deutschland, Luxemburg und der Tschechischen Republik; dies entspricht 80 Prozent der Belegschaft der Gruppe.

Zielgrößen für den Frauenanteil beschlossen

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 ohne Tochtergesellschaften und gelten bis 30. Juni 2017.

Zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgrößen durch den Vorstand am 15. September 2015 belief sich der Frauenanteil für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands auf 6 Prozent auf der ersten und 10 Prozent auf der zweiten Führungsebene. Als Mindestziel hat der Vorstand bestimmt, dass diese bisherigen Anteile bis zum 30. Juni 2017 beibehalten werden. Zum 31. Dezember 2016 ist der Frauenanteil in der ersten Führungsebene auf 11 Prozent und in der zweiten Führungsebene auf 15 Prozent gestiegen.

Bereits 2010 hatte sich der Vorstand im Rahmen einer Selbstverpflichtung das Ziel gesetzt, 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. Die hier festgelegten Zielgrößen beziehen sich auf die Gruppe Deutsche Börse (weltweit mit Tochtergesellschaften). Abweichend von der gesetzlichen Verpflichtung wurden bei der Selbstverpflichtung die Führungsebenen (Managementpositionen) umfangreicher definiert. So fallen z. B. auch Teamleiterpositionen darunter. Weltweit lagen diese Quoten zum 31. Dezember 2016 bei der Gruppe Deutsche Börse bei 15 Prozent für das obere und mittlere Management (2015: 15 Prozent) bzw. bei 28 Prozent für das untere Management (2015: 27 Prozent). Für Deutschland lagen die Quoten bei 16 Prozent (2015: 14 Prozent) bzw. 22 Prozent (2015: 23 Prozent).

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern, achtet das Unternehmen explizit darauf, dass auch Frauen als Kandidatinnen für Führungspositionen vorgeschlagen werden. Grundsätzlich ist allerdings die Qualifikation ausschlaggebend für die Stellenbesetzung. Daneben bietet die Gruppe Deutsche Börse eine Vielzahl weiterer Instrumente zur Förderung von Frauen an: gezielte Nachfolgeplanung, ein externes und ein internes Mentoring-Programm, ein Frauennetzwerk sowie Trainings speziell für Frauen. Im Nachwuchsprogramm für potenzielle Führungskräfte der Gruppe Deutsche Börse, dem High Potential Circle, sind 12 der aktuell 25 Mitglieder weiblich (48 Prozent).

Darüber hinaus wird in regelmäßigen Abständen analysiert, ob es in der Entlohnung Differenzen zwischen Frauen und Männern gibt. Eine systematische Benachteiligung von Frauen oder Männern konnte hierbei nicht festgestellt werden. Maßgeblich für Unterschiede in der Bezahlung sind vielmehr Qualifikation, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Funktion.

Nachhaltiges Wirtschaften

Mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie „Zukunftsorientiert handeln“ definiert die Deutsche Börse ihr Verständnis von unternehmerischer Verantwortung und legt den Handlungsrahmen für die gesamte Gruppe fest. Als internationaler Kapitalmarktorganisator hat sich die Deutsche Börse zum Ziel gesetzt, Vertrauen in Marktstrukturen zu schaffen 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 aus ihrem Kerngeschäft einzusetzen, um zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beizutragen.

Vertrauen aufbauen

Nachhaltige Indexprodukte

Die Gruppe Deutsche Börse entwickelt nachhaltige Indizes, um Anlegern zu ermöglichen, verantwortungsvoll gemäß ökologischen, sozialen und ökonomischen Kriterien zu investieren. Mit ihrem vielfältigen Indexangebot will sie dazu beitragen, die Zukunftsfähigkeit der Kapitalmärkte zu stärken: Die Indizes lenken die öffentliche Aufmerksamkeit auf nachhaltig handelnde Unternehmen und erhöhen die Transparenz.

STOXX Ltd., eine Tochtergesellschaft der Deutsche Börse AG, bietet ein umfassendes Spektrum transparenter Nachhaltigkeitsindizes und hat dieses 2016 mit der STOXX® Low Carbon-Indexfamilie von 35 auf 100 mehr als verdoppelt. Das Angebot umfasst u. a. die Indexfamilien STOXX® Global ESG Leaders und STOXX® Sustainability (ESG steht für Environmental, Social und Governance). Erstere basiert auf Nachhaltigkeitsratings, bei denen Unternehmen hinsichtlich der sozialen und ökologischen Verträglichkeit ihrer Aktivitäten sowie ihrer Unternehmensführung bewertet werden. Die STOXX Sustainability-Indizes geben Auskunft über die Performance nachhaltiger Unternehmen.

Die STOXX Low Carbon-Indexfamilie wurde im Februar 2016 aufgelegt. Sie soll Anlegern die Möglichkeit bieten, ihre Portfolios zu „dekarbonisieren“ – also einerseits die klimabezogenen Anlagerisiken ihrer Engagements (beispielsweise aufgrund strengerer Auflagen oder materieller Schäden) gezielt zu senken und andererseits am wirtschaftlichen Wachstum kohlenstoffarmer Industriezweige zu partizipieren. Um verschiedene Anlagestrategien zu unterstützen, hat STOXX maßgeschneiderte Lösungen entwickelt, die auf breit angelegten Indexwelten basieren. Vier Untergruppen innerhalb der Indexfamilie Low Carbon bieten zusätzliche Differenzierungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Kohlenstoffbelastung.

Transparenz und Standardisierung

Als Marktplatzorganisator 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.

ESG-Faktoren 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.

Mit gutem Beispiel vorangehen

Nachhaltigkeitsindizes und -ratings informieren über die Berichterstattung und die Leistung von Unternehmen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. Hierzu zählen ökologische, gesellschaftliche und Corporate-Governance-Leistungen sowie der Umgang der Unternehmen mit Chancen und Risiken. Auch die Deutsche Börse wird als börsennotiertes Unternehmen regelmäßig von unabhängigen Dienstleistern analysiert. Die Bewertungen fielen im Berichtsjahr durchweg positiv aus, sodass die Gruppe Deutsche Börse erneut in zahlreiche Nachhaltigkeitsindizes aufgenommen wurde:

- Dow Jones Sustainability Indices (DJSI): Europe seit 2005, World seit 2015; Ergebnis Robeco-SAM-Rating: Gesamtergebnis 71, Sektordurchschnitt 43
- ECPI Euro Ethical Equity Index: seit 2008; ECPI EMU Ethical Equity Index: seit 2008; ECPI Global Developed ESG Best in Class Equity Index: seit 2013 (Jahr der Auflegung); Ergebnis ECPI ESG-Rating
- Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Europe: seit 2013; basierend auf Rating Forum Ethibel (gehört zu Vigeo)
- Euronext Vigeo – Eurozone 120 Index: seit 2014; basierend auf Vigeo-Rating
- FTSE4Good-Indizes (Global und Europe): seit 2009; Ergebnis FTSE-ESG-Rating: Gesamtergebnis 4,0 von 5; Supersector Relative: 96 von 100
- MSCI World ESG Index: seit 2010; MSCI ACWI ESG-Indizes: seit 2010; basierend auf MSCI ESG Research
- PAX elevate Global Women's Index (PXWEX): seit 2014; basierend auf MSCI ESG Research
- STOXX ESG Leaders Index: seit 2011 (Jahr der Auflegung); aufgrund des vollständig regelbasierten und transparenten Rating-Modells von STOXX besteht kein Interessenkonflikt; Ergebnis Sustainalytics-Rating: Gesamtergebnis 75 (E: 78, S: 74, G: 73), Ranking: Platz 7 von 248 Unternehmen
- STOXX Sustainability-Indizes (Europe und Eurozone): seit 2001; aufgrund des vollständig regelbasierten und transparenten Rating-Modells von STOXX besteht kein Interessenkonflikt; basierend auf Analysen der Bank Sarasin

Wahrnehmung innerhalb der Gesellschaft schärfen

Die Gruppe Deutsche Börse hat sich zum Ziel gesetzt, den gemeinnützigen Sektor dauerhaft 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 Analysedienstleistungen an. Bereits 2015 hat die Deutsche Börse ihren Status als Hauptgesellschafter von Phineo um weitere zwei Jahre verlängert. Die Deutsche Börse setzt die Kooperation mit dem Anspruch fort, 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.

Zentrale Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung der Gruppe Deutsche Börse

Die Deutsche Börse führt regelmäßig eine sog. Materialitätsanalyse durch: Diese dient dazu, zu ermitteln, welche Themen für das Unternehmen von besonderer Bedeutung sind. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren, die laut dieser Analyse das gruppenweite Nachhaltigkeitsprofil prägen, sind in der [Tabelle „Zentrale Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung der Gruppe Deutsche Börse“](#) zusammengefasst. Die Kennzahlen zu Transparenz und Sicherheit werden seit 2013 quartalsweise erhoben sowie im Halbjahresfinanzbericht und im Unternehmensbericht veröffentlicht.

Im Juli 2016 hat die Deutsche Börse das Group Sustainability Board eingerichtet, das die unternehmensweite Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt und den Vorstand in Nachhaltigkeitsfragen berät. Erste Erfolge zeichnen sich bereits ab: Bei der Darstellung ihrer Nachhaltigkeitsleistung etwa ist es der Deutschen Börse gelungen, eine größere Abdeckung ihrer eigenen Wertschöpfungskette zu erreichen und damit einen deutlicheren Bezug der Kennzahlen zum Kerngeschäft herzustellen.

Vergleich mit der Prognose für 2016

Was die für 2016 prognostizierte Entwicklung der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren angeht, so konnte die Gruppe die Systemverfügbarkeit erneut auf exzellentem Niveau halten – unter Wahrung höchster Sicherheitsstandards. Konkret verbesserte sich die Verfügbarkeit des Handelssystems T7[®] von 99,93 auf 99,96 Prozent, während die von Xetra[®] auf dem sehr hohen Niveau von 99,99 Prozent verblieben ist.

Seit 2010 verfolgt der Vorstand im Rahmen einer Selbstverpflichtung das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf allen Managementebenen bis 2020 auf 20 Prozent zu erhöhen. Diese Zielgrößen beziehen sich auf die Gruppe weltweit. Im Berichtsjahr 2016 blieb der Anteil von Frauen im oberen und mittleren Management mit 15 Prozent konstant, während er im unteren Management von 27 auf 28 Prozent gesteigert werden konnte.

Den Verpflichtungen, die sich aus dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ergeben, kommt die Gruppe Deutsche Börse gewissenhaft nach. Für die Muttergesellschaft Deutsche Börse AG wurden Zielgrößen festgelegt. Für Details hierzu siehe den [Abschnitt „Zielgrößen für den Frauenanteil“ in der Erklärung zur Unternehmensführung](#).

Zentrale Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung der Gruppe Deutsche Börse

		2016	2015
ESG-Kriterien			
Verwaltetes Vermögen in ETFs, die sich auf ESG-Indizes beziehen ¹⁾	Mio. €	12,5	–
Transparenz			
Anteil der Unternehmen, die nach höchsten Transparenzstandards berichten ²⁾	%	91	91
Zahl der berechneten Indizes		11.975	11.403
Anzahl nachhaltiger Indexkonzepte		100	35
Sicherheit			
Systemverfügbarkeit des Kassamarkt-Handelssystems (Xetra [®])	%	99,999	99,999
Systemverfügbarkeit des Derivatemarkt-Handelssystems (T7 [®])	%	99,962	99,930
Über Eurex Clearing verrechnete Marktrisiken (monatlicher Bruttodurchschnitt)	Bio. €	14,8	16,7
Compliance			
Geahndete Korruptionsfälle		0	0
Anteil der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken untersucht wurden	%	100	100
Mitarbeiter, die in Anti-Korruptionsmaßnahmen geschult wurden ³⁾		47	976
Anzahl berechtigter Kundenbeschwerden in Bezug auf Datenschutz		0	0

1) Dabei handelt es sich um den FlexShares STOXX[®] Global ESG Impact Index und den FlexShares STOXX[®] US ESG Impact Index, die als Basis für zwei 2016 gestartete ETFs dienen.

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

3) Im vierten Quartal 2016 wurde geplant, sieben verpflichtende Trainingsmodule einzuführen. Von diesen fokussiert ein komplett überarbeitetes Modul auf die Prävention von Bestechung und Korruption. Dieses Modul wird seit Dezember 2016 sukzessive an die gesamte Belegschaft der Gruppe Deutsche Börse ausgerollt; dieser Prozess wird 2017 andauern. Zum Stichtag 31. Dezember 2016 war das Training an 504 Mitarbeiter aus der gesamten Belegschaft ausgerollt. Davon hatten 9 Prozent an diesem Modul teilgenommen. Es wird sichergestellt, dass die gesamte Belegschaft der Gruppe im Laufe des Jahres 2017 an den obligatorischen Trainings teilnimmt.

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 (Titel, Porträt Joachim Faber)
Jörg Baumann (Vorstand)
Laurence Chaperon (Porträt Carsten Kengeter)

Redaktionssystem

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

Druck

Kunst- und Werbedruck, Bad Oeynhausen

Veröffentlichungstermin

21. März 2017

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung
des Herausgebers

Allen Kollegen und Beteiligten außerhalb des Unternehmens, die
an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben, sei für die
freundliche Unterstützung gedankt.

Publikationsservice

Das Annual 2016 und der Finanzbericht 2016 der Gruppe
Deutsche Börse liegen jeweils in deutscher und englischer
Sprache vor.

Bestellnummern

1000-4701 (deutsches Annual)
1000-4702 (deutscher Finanzbericht)
1010-4703 (englisches Annual)
1010-4704 (englischer Finanzbericht)

Sie erhalten den Unternehmensbericht 2016 ...

als pdf, html-Version 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®, Eurex®, Eurex
Bonds®, 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.