

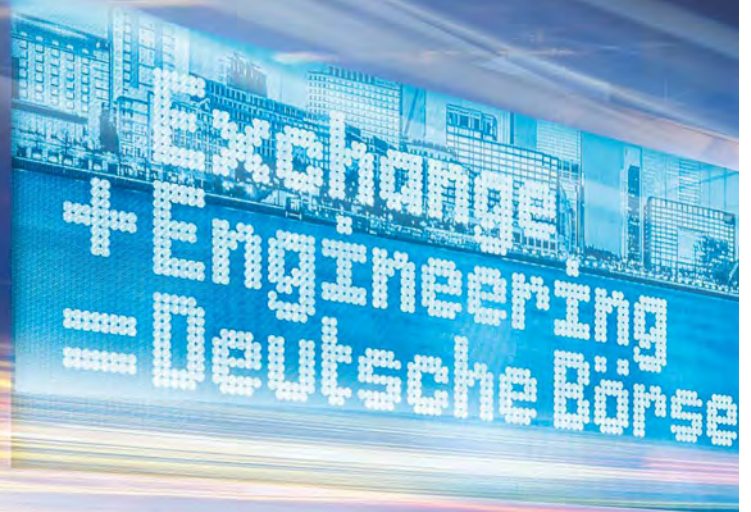


DEUTSCHE BÖRSE
GROUP

www.deutsche-boerse.com

Finanzbericht 2015

Auszug: Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren



Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren CR

Mitarbeiter CR

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.

Für die Gruppe Deutsche Börse arbeitet ein international aufgestelltes Team: Am 31. Dezember 2015 beschäftigte die Gruppe Deutsche Börse 5.283 Mitarbeiter (31. Dezember 2014: 4.540) an 38 Standorten weltweit; durchschnittlich waren es im Berichtsjahr 4.944 Mitarbeiter (2014: 4.183). Der Anstieg der Mitarbeiterzahl beruht zu einem großen Teil auf der Konsolidierung der EEX-Tochterunternehmen Powernext SA, EPEX Spot SE (inkl. Tochtergesellschaften) und APX Holding-Gruppe (in Summe +213) sowie der Konsolidierungen der 360T Beteiligungs GmbH (+208; davon 30 im asiatischen Raum) und der Indexium AG (+8). Zudem wurden im Rahmen strategisch wichtiger Projekte, z. B. der Initiativen der Eurex Clearing AG und im Segment Clearstream, Stellen neu geschaffen sowie die Risikomanagement- und Compliancefunktionen ausgebaut (in Summe +113). Folglich stiegen die Beschäftigtenzahlen in Frankfurt/Eschborn und Luxemburg ebenso wie in den Standorten Prag (+96) bzw. Cork (+20), wo über diese strategischen Projekte hinaus weitere Funktionen aufgebaut wurden.

Um die besten Köpfe für sich zu gewinnen, bietet die Gruppe Deutsche Börse flexible Arbeitszeitmodelle. Unter Berücksichtigung von Teilzeitkräften betrug die Mitarbeiterkapazität im Jahresdurchschnitt 4.643 (2014: 3.911). Zum Stichtag 31. Dezember 2015 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 120 Tagen in Anspruch genommen

Mitarbeiter nach Ländern/Regionen

	31.12.2015	%
Deutschland	2.118	40,1
Luxemburg	1.078	20,4
Tschechische Republik	636	12,0
Irland	311	5,9
Großbritannien	186	3,5
Sonstiges Europa	418	7,9
Nordamerika	327	6,2
Südamerika	2	0,1
Asien	200	3,8
Naher Osten	7	0,1
Summe	5.283	100

Mitarbeiter nach Segmenten

	31.12.2015	31.12.2014
Eurex	1.865	1.332
Xetra	326	305
Clearstream	2.350	2.228
Market Data+Services	742	675
Summe	5.283	4.540

- Eltern-Kind-Büro für Notfälle an den Standorten Eschborn, Luxemburg und Prag
- Reservierung von Plätzen für Kinder von Mitarbeitern zwischen sechs Monaten und drei Jahren in einer Eschborner Kindertagesstätte; das Kontingent orientiert sich am Bedarf im Unternehmen
- „Elder and Family Care“-Programm zur Erleichterung der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
- Möglichkeit eines Sabbaticals; die in 2015 von einem Mitarbeiter in Deutschland und vier Mitarbeitern in Prag und Luxemburg genutzt wurde

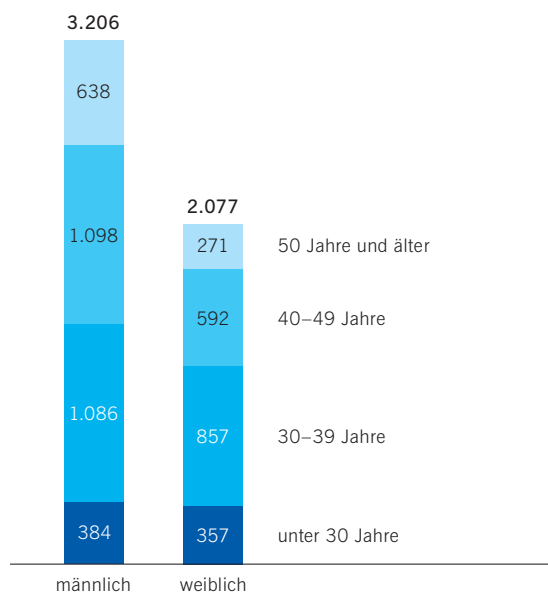
Im Geschäftsjahr 2015 gingen 48 männliche und 70 weibliche Mitarbeiter in Elternzeit. Darunter befanden sich 3 männliche und 1 weibliche Mitarbeiterin in Führungspositionen. Nach der Elternzeit kamen im Berichtsjahr 48 männliche und 69 weibliche Mitarbeiter zurück in das Unternehmen. 1 männlicher und 2 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 789 T€ (2014: 786 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 Fachvorträgen zum Thema Gesundheit sowie 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. In diesem Zusammenhang wurden im Berichtsjahr verschiedene Gesundheitsaktionen mit dem Fokus auf Ernährung und Stressprävention sowie verschiedene Gesundheitstests und Messungen (z. B. Messung der Herzvariabilität, Analyse der Körperstatik und -haltung) angeboten. In der Gruppe Deutsche Börse betrug der Krankenstand im Berichtsjahr 3,1 Prozent (2014: 2,7 Prozent).

Zum 31. Dezember 2015 belief sich die Akademikerquote in der Gruppe Deutsche Börse auf 70,1 Prozent (2014: 66 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 2015 insgesamt durchschnittlich 3,5 Tage je Mitarbeiter (2014: 2,7 Tage) und führte u. a. 1.079 interne

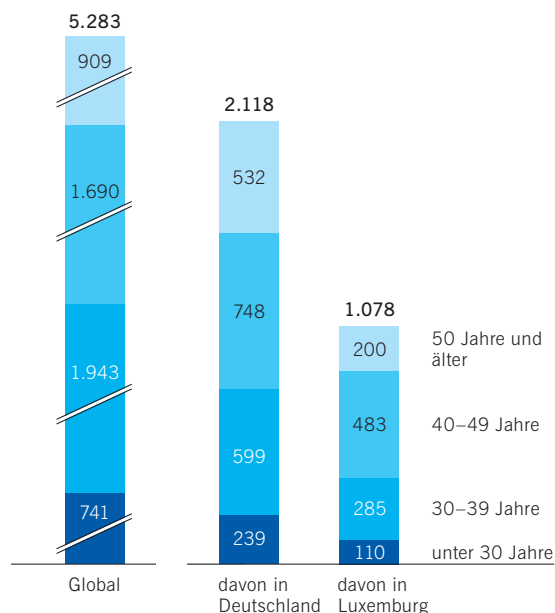
Altersstruktur der Mitarbeiter in der Gruppe

nach Geschlecht



Altersstruktur der Mitarbeiter in der Gruppe

nach Lokation



Trainings durch (2014: 713 interne Trainings). Davon bezogen sich 39 Prozent auf geschäftliche Inhalte, 33 Prozent auf Fachthemen, 13 Prozent hatten Aspekte der Work-Life-Balance zum Inhalt, 12 Prozent waren IT- und 3 Prozent einführende Trainings.

Die Personalkosten pro Mitarbeiter, bereinigt um Kosten für Effizienzprogramme, stiegen aufgrund der an den Aktienkurs gekoppelten Vergütungsbestandteile und der höheren Bonusausschüttung an die Mitarbeiter im Jahr 2015 auf rund 125 T€ (2014: 118 T€). Der Vorstand der Gruppe Deutsche Börse hat im Geschäftsjahr 2015 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 39,8 Jahre (2014: 40,0 Jahre). Wie sich die Altersstruktur der Mitarbeiter dabei zum 31. Dezember 2015 darstellte, zeigen die [Grafiken zur „Altersstruktur der Mitarbeiter in der Gruppe“](#). Im Verlauf des Jahres verließen 344 Mitarbeiter die Gruppe Deutsche Börse (ohne Kollegen, die im Rahmen der Effizienzprogramme eines der Angebote des Unternehmens angenommen haben und ausgeschieden oder in den Vorruhestand gegangen sind), 650 Kollegen traten in die Gruppe ein (ohne Konsolidierungen). Die Fluktuationsrate lag bei 7,0 Prozent (unbereinigt: 7,4 Prozent) und damit über dem Niveau des Vorjahres (2014: 4,6 bzw. 6,0 Prozent). Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit zum Ende des Berichtsjahres lag bei 9,7 Jahren (2014: 10,3 Jahre).

Kennzahlen zur Belegschaft der Gruppe Deutsche Börse zum 31. Dezember 2015

	Global			davon in Deutschland			davon in Luxemburg		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
Mitarbeiter	3.206	2.077	5.283	1.330	788	2.118	655	423	1.078
Oberes und mittleres Management	307	52	359	159	26	185	76	14	90
Unteres Management	231	87	318	108	33	141	58	26	84
Belegschaft	2.668	1.938	4.606	1.063	729	1.792	521	383	904
Teilzeitbeschäftigte	83	436	519	46	251	297	28	130	158
Oberes und mittleres Management	6	5	11	2	2	4	4	3	7
Unteres Management	0	12	12	0	5	5	0	7	7
Belegschaft	77	419	496	44	244	288	24	120	144
Mitarbeiter mit Behinderung	32	27	59	29	26	55	3	0	3
Akademikerquote (%)	73	66	70	74	63	70	58	53	56
Auszubildende	13	8	21	13	8	21	0	0	0
Praktikanten und studentische Aushilfen ¹⁾	155	135	290	127	104	231	11	11	22
Betriebszugehörigkeit									
Unter 5 Jahre (%)	42	42	42	35	37	36	23	28	25
5–15 Jahre (%)	37	39	38	36	34	35	41	37	40
Über 15 Jahre (%)	21	19	20	29	29	29	36	35	35
Fluktuation									
Eintritte	394	256	650	93	60	153	65	49	114
Austritte	228	137	365	54	33	87	39	19	58
Weiterbildungstage je Mitarbeiter (Tage)	3,50	3,61	3,54	4,32	4,80	4,50	4,64	3,94	4,37
Beförderungen	127	97	224	68	45	113	26	19	45
Mitarbeiter mit Tarifbindung	1.510	1.048	2.558	945	644	1.589	564	404	968

1) Die globalen Werte beziehen sich hier nur auf die Standorte in Deutschland, Luxemburg und Tschechien; dies entspricht 73 Prozent der Belegschaft der Gruppe.

Zielgrößen für den Frauenanteil beschlossen

Im Rahmen des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen hat der Vorstand der Deutsche Börse AG für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands eine Beibehaltung des bisherigen Frauenanteils, 6 Prozent auf der ersten Führungsebene und 10 Prozent auf der zweiten Führungsebene, beschlossen. Diese Zielgrößen beziehen sich auf die Deutsche Börse AG ohne Tochtergesellschaften und gelten bis 30. Juni 2017.

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 2015 bei der Gruppe Deutsche Börse bei 15 Prozent für das obere und mittlere Management (2014: 15 Prozent) bzw. bei 27 Prozent für das untere Management (2014: 24 Prozent). Für Deutschland lagen die Quoten bei 14 Prozent (2014: 14 Prozent) bzw. 23 Prozent (2014: 20 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 Ausschlag gebend 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 10 der aktuell 22 Mitglieder weiblich (45 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.

Gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Responsibility)

Mit ihrer Corporate Responsibility (CR)-Strategie „Verantwortungsvoll wachsen“ definiert die Deutsche Börse ihr Verständnis von unternehmerischer Verantwortung und legt den Handlungsrahmen für die gesamte Gruppe fest. Sie orientiert sich dabei an ihren Rollen in Wirtschaft und Gesellschaft. Als internationaler Kapitalmarktorganisationsorganisator ist es das Ziel der Deutschen Börse, Vertrauen in Marktstrukturen zu schaffen und auszubauen; als gelisteter DAX[®]-Konzern hat die Gruppe den Anspruch, mit gutem Beispiel voranzugehen; und als Teil der Gesellschaft sieht sich das Unternehmen in der Verantwortung, auf Basis seiner Kompetenzen im Kerngeschäft aktiv an der Lösung gesellschaftlicher Probleme mitzuarbeiten.

Vertrauen aufbauen

Nachhaltige Indexprodukte

Die Gruppe Deutsche Börse entwickelt nachhaltige Indizes, um Anlegern verantwortungsvolle Investments nach ökologischen, sozialen und ökonomischen Kriterien zu ermöglichen. Ziel ist es, Nachhaltigkeitsinformationen bereitzustellen und über ein vielfältiges Indexangebot die Zukunftsfähigkeit der Kapitalmärkte zu stärken. Die Indizes fördern die öffentliche Aufmerksamkeit für nachhaltig handelnde Unternehmen und erhöhen die Transparenz.

STOXX Ltd., eine Tochtergesellschaft der Deutsche Börse AG, bietet ein umfassendes Angebot an transparenten Nachhaltigkeitsindizes. Das Angebot umfasst inzwischen 30 Indizes, unter ihnen die Indexfamilien STOXX® Global ESG Leaders und STOXX Sustainability. Die STOXX Global ESG Leaders Indizes basieren auf Nachhaltigkeitsratings, die Unternehmen nach Kriterien der sozialen und ökologischen Verträglichkeit sowie der Unternehmensführung analysieren (ESG steht für Environmental, Social und Governance). Die STOXX Sustainability-Indizes verfolgen die Performance nachhaltiger Unternehmen.

Im Jahr 2015 veröffentlichten STOXX und Sustainalytics, ein führendes Forschungsinstitut und Analysehaus für Nachhaltigkeit, die Studie „Global ESG Leaders (?) – Nachhaltigkeit im DAX“. Die Studie untersucht Unternehmen aus dem Blue-Chip-Index DAX und bewertet diese nach Nachhaltigkeitsgesichtspunkten auf weltweiter Konzernebene und innerhalb Deutschlands. Sie basiert auf Daten, die den STOXX Global ESG Leaders Indizes zugrunde liegen.

Transparenz und Standardisierung

Als Marktplatzorganisator versteht es die Gruppe Deutsche Börse als ihre originäre Verantwortung, für Transparenz auf den Kapitalmärkten zu sorgen, dadurch die Stabilität der Finanzmärkte zu unterstützen und deren wirtschaftlichen Erfolg zu begünstigen. Dabei orientiert sie sich an den Bedürfnissen der Stakeholder.

ESG-Informationen machen mittlerweile einen erheblichen Teil des Unternehmenswertes aus. Daher berücksichtigen professionelle Investoren sie zunehmend in ihren Entscheidungsprozessen. Aus diesem Grund hatte die Gruppe Deutsche Börse 2014 die DAX-Unternehmen erstmals zur Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsinformationen befragt. In diesem Jahr wiederholte sie diese Befragung und erweiterte sie um die MDAX®, SDAX®- und TecDAX®-Unternehmen.

Unter dem Stichwort „Nachhaltig“ informiert die Börse Frankfurt auf ihrer Website über nachhaltiges Investieren. Tabellen geben eine fundierte Übersicht zu Emittenten und ihrem gewählten Berichtsformat (Geschäftsbericht, separater Nachhaltigkeitsbericht oder kombinierter/integrierter Bericht) sowie dem/der angewendeten Standard(s). Außerdem enthalten sie die Kontaktdaten der jeweiligen Ansprechpartner für den Nachhaltigkeitsbereich.

Mit gutem Beispiel vorgehen

Nachhaltigkeitsindizes und -ratings beurteilen die Berichterstattung und Leistungen von Unternehmen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. Sie messen ökologische, gesellschaftliche und Corporate Governance-Leistungen und bewerten den ganzheitlichen Umgang der Unternehmen mit Chancen und Risiken. Für nachhaltig orientierte Investoren spielen die Ergebnisse dieser Ratings bei ihrer Bewertung von Unternehmen auf dem Kapitalmarkt zunehmend eine Rolle. Als börsennotiertes Unternehmen wird die Gruppe Deutsche Börse regelmäßig von unabhängigen Dienstleistern analysiert. Aufgrund der positiven Bewertung des Unternehmens ist die Gruppe Deutsche Börse wiederholt in Nachhaltigkeitsindizes aufgenommen worden:

- Dow Jones Sustainability Indizes (DJSI) Europe: seit 2005, World: seit 2015; Ergebnis Robeco-SAM-Rating: Gesamtergebnis 67; Sektordurchschnitt 46
- 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 – Europe 120 Index: seit 2014; Euronext Vigeo – Eurozone 120 Index: seit 2014; basierend auf Vigeo-Rating
- FTSE4Good Indizes (Global und Europe): seit 2009; Ergebnis FTSE-ESG-Rating: Gesamtergebnis 4 von 5; Supersector Relative: 100 von 100
- MSCI World ESG Index: seit 2010; MSCI ACWI ESG Indices: 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 76 (E: 70, S: 89, G: 70), Ranking: Platz 6 von 270 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 ■ CR

Phineo

2015 hat die Gruppe Deutsche Börse ihren Status als Hauptgesellschafterin der Phineo gAG um weitere zwei Jahre verlängert. Das im Jahr 2009 gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung gegründete Analyse- und Beratungshaus für gesellschaftliches Engagement verfolgt das Ziel, den gemeinnützigen Sektor nachhaltig zu stärken. Mit Wirkungsanalysen, einem kostenfreien Spendensiegel, Publikationen, Workshops und Beratung unterstützt Phineo gemeinnützige Organisationen und Investoren wie Stiftungen oder Unternehmen dabei, sich noch erfolgreicher zu engagieren. Damit überträgt Phineo Kompetenzen aus dem Kerngeschäft eines internationalen Kapitalmarktorganisations wie der Gruppe Deutsche Börse in den Umgang mit gesellschaftlichen Herausforderungen.

Zentrale Kennzahlen zur Corporate Responsibility der Gruppe Deutsche Börse ■ CR

Basierend auf einer Materialitätsanalyse ihres Geschäftsmodells hat die Gruppe Deutsche Börse die in der [Tabelle „Zentrale Kennzahlen zur Corporate Responsibility der Gruppe Deutsche Börse“](#) gezeigten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren als wichtig für das gruppenweite Nachhaltigkeitsprofil ermittelt. Die Kennzahlen zu Transparenz und Sicherheit werden seit 2013 quartalsweise erhoben und in den Zwischenberichten veröffentlicht.

Vergleich mit der Prognose für 2015

Hinsichtlich der für das Jahr 2015 prognostizierten Entwicklung der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren konnte die Gruppe das sehr hohe Niveau der Systemverfügbarkeit unter der Wahrung höchster Sicherheitsstandards halten. In Zahlen bedeutet das eine leichte Steigerung von 99,981 Prozent auf 99,999 Prozent bezüglich der Verfügbarkeit von Xetra und ein minimaler Rückgang der Verfügbarkeit des Handelssystems T7[®] von 99,986 Prozent auf 99,930 Prozent.

Mit der gemeinsamen [Studie von STOXX und Sustainalytics „Global Leaders \(?\) – Nachhaltigkeit im DAX“](#) fördert sie das Bewusstsein für die Transparenz und Standardisierung von Nachhaltigkeitsinformationen. Außerdem hat die Gruppe Deutsche Börse ihre Marktkonsultation zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der DAX, MDAX, SDAX und TecDAX Unternehmen aktualisiert und erweitert. Die Ergebnisse stellt sie im Anlegerportal www.boerse-frankfurt.de kostenlos zur Verfügung.

Bereits 2010 hat 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. Die festgelegte Zielgröße bezieht sich auf die Gruppe Deutsche Börse (weltweit mit Tochtergesellschaften). Im Berichtsjahr 2015 blieb der Anteil von Frauen im oberen und mittleren Management mit 15 Prozent konstant, während er im unteren Management leicht von 24 Prozent auf 27 Prozent gesteigert werden konnte.

Des Weiteren entspricht die Deutsche Börse der aus dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entstehenden gesetzlichen Verpflichtung und hat Zielgrößen für die Deutsche Börse AG (ohne Tochtergesellschaften) festgelegt.

Risikobericht

Zur Kernkompetenz der Gruppe Deutsche Börse gehören Lösungen, mit denen ihre Kunden effizient Risiken und Sicherheiten managen können. Umso wichtiger ist es für die Gruppe, sich selbst vor Gefahren zu schützen. Dieser Bereich des zusammengefassten Lageberichts zeigt, wie sie mit Risiken umgeht. Trotz der anhaltenden Anspannungen im Finanzsystem und der regulatorischen Entwicklungen ist das Risikoprofil im Hinblick auf finanzielle Risiken im Wesentlichen stabil geblieben. Die betrieblichen Risiken sind hingegen gestiegen. Dies schlägt sich sowohl in den regulatorischen Kapitalanforderungen als auch in dem erforderlichen ökonomischen Kapital nieder. Verursacht wird dies vor allem durch die zunehmende Internationalität des Geschäfts und durch höhere Verfügbarkeitsrisiken, was zum Teil durch eine erhöhte Bedrohung durch Cyber-Kriminalität begründet ist. Darüber hinaus sind die Geschäftsrisiken im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Dies ist vor allem dadurch begründet, dass zusätzliche regulatorische Risiken auftreten können und die Gruppe Deutsche Börse einem verschärften Wettbewerbsumfeld ausgesetzt ist.

Die Unternehmensleitung hat 2015 das Risikomanagement weiter gestärkt. Der erste Abschnitt des Risikoberichts erläutert die Risikomanagementstrategie und zeigt, wie die Gruppe ihre Risiken steuert.

Zentrale Kennzahlen zur Corporate Responsibility der Gruppe Deutsche Börse

		2015	2014
Transparenz			
Anteil der Unternehmen, die nach höchsten Transparenzstandards berichten ¹⁾	%	91	82
Zahl der berechneten Indizes		11.403	10.825
Anzahl nachhaltiger Indexkonzepte		35	25
Sicherheit			
Systemverfügbarkeit des Kassamarkt-Handelssystems (Xetra [®])	%	99,999	99,981
Systemverfügbarkeit des Derivatemarkt-Handelssystems (T7 [®])	%	99,930	99,986
Über Eurex Clearing verrechnete Marktrisiken (monatlicher Bruttodurchschnitt)	Mrd. €	16.746	16,343
Lieferantenmanagement			
Anteil des Umsatzes mit Lieferanten/Dienstleistern, die den Code of Conduct unterzeichnet haben bzw. über darüber hinausgehende Selbstverpflichtungen verfügen	%	96,6	94,7
Compliance			
Geahndete Korruptionsfälle		0	0
Anteil der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken untersucht wurden	%	100	100
Mitarbeiter, die in Anti-Korruptionsmaßnahmen geschult wurden ²⁾		976	518
Anzahl berechtigter Kundenbeschwerden in Bezug auf Datenschutz		0	0
Umwelt			
Direkter und indirekter Energieverbrauch ³⁾	MWh	70.048	69.901
Treibhausgas-Emissionen ³⁾	t	13.997	13.200
davon Treibhausgas-Emissionen für Reisen	t	7.304	7.111
Wasserverbrauch (von kommunalen Versorgern bezogene Wassermenge) ³⁾	m ³	81.599	70.049
Papierverbrauch (Bürobedarf) ³⁾	t	135	105
Geldwert wesentlicher Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich	€	0	0
Gesellschaftliches Engagement			
Projektausgaben Corporate Responsibility pro Mitarbeiter ⁴⁾	€	226	383
Corporate Volunteering-Tage pro Mitarbeiter	Tage	2	2

1) Marktkapitalisierung der im Prime Standard (Aktien) gelisteten Unternehmen in Relation zur Marktkapitalisierung der insgesamt an der Frankfurter Wertpapierbörse gelisteten Unternehmen 2) Neben Erstschulungen bei Neueinstellung erfolgen Compliance-Schulungen im Zweijahresturnus. Entsprechend können Mitarbeiterzahlen im direkten Jahresvergleich stark voneinander abweichen. 3) Standorte in Frankfurt, Luxemburg, Prag, Cork, London und andere zentral verwaltete Repräsentanzen 4) Ohne Sozialleistungen und Aufwendungen für Corporate Volunteering-Freistellungen; die Reduzierung der Summe im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich im Wesentlichen aus einer Neubewertung der einzubeziehenden Einzelposten.

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

Jörg Baumann (Titel),
Thorsten Jansen (Porträts)

Redaktionssystem

Zusammengefasster Lagebericht, Konzernabschluss und -anhang
inhouse produziert mit FIRE.sys und SmartNotes

Druck

Werbedruck GmbH Horst Schreckhase, Spangenberg

Veröffentlichungstermin

15. März 2016

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 2015 und der Finanzbericht 2015 der Gruppe
Deutsche Börse liegen jeweils in deutscher und englischer
Sprache vor.

Bestellnummer 1000-4606 (deutsches Annual)
Bestellnummer 1000-4607 (deutscher Finanzbericht)
Bestellnummer 1010-4608 (englisches Annual)
Bestellnummer 1010-4609 (englischer Finanzbericht)

Sie erhalten den Unternehmensbericht 2015 ...

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

Marketing Communication

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

AlphaFlash®, C7®, DAX®, Eurex®, Eurex Bonds®, Eurex Clearing
Prisma®, Eurex Repo®, FWB®, GC Pooling®, MDAX®, SDAX®,
TecDAX®, T7®, Xetra® und Xetra-Gold® sind eingetragene Marken
der Deutsche Börse AG. EURO STOXX 50®, EURO STOXX®,
STOXX®, STOXX 50®, STOXX® China Total Market Indices, STOXX®
Europe 600 Financials und STOXX® Global ESG Leaders sind
eingetragene Marken der STOXX Ltd. TRADEGATE® ist eine
eingetragene Marke der Tradegate AG Wertpapierhandelsbank.