



DEUTSCHE BÖRSE
GROUP



Dialog leben
Corporate Responsibility 2009

Inhalt



6	Story – Dialog leben	36	Gesellschaft
16	Corporate Responsibility-Strategie	44	Kurzportrait
18	Ökonomie	46	Auszeichnungen und Mitgliedschaften
26	Mitarbeiter	47	Weitere Informationen
32	Umwelt		GRI-Index (Umschlag)

Über diesen Bericht

Grundlagen der Berichterstattung

Der vorliegende Bericht 2009 ist der zweite Corporate Responsibility-Bericht der Gruppe Deutsche Börse und umfasst den Zeitraum Januar bis Dezember 2009. Er wird in Deutsch und Englisch veröffentlicht und richtet sich an interessierte Stakeholder unseres Unternehmens; er ergänzt den Geschäftsbericht der Deutsche Börse AG.

Der Berichtsinhalt und die Gewichtung der Themen orientieren sich im Wesentlichen an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) der dritten Generation (G3). Da nicht alle Indikatoren auf die Dienstleistungen einer Börse anwendbar sind, haben wir diese ggf. durch weitere Kennzahlen und Indikatoren ergänzt. Darüber hinaus trägt der Bericht dem Informationsbedarf von Rating-Agenturen Rechnung, die die Leistung nachhaltigen Wirtschaftens von Unternehmen bewerten.

Die veröffentlichten Zahlen und Fakten beziehen sich in der Regel auf die gesamte Gruppe Deutsche Börse. Standortspezifische Themen oder lokal gesteuerte Nachhaltigkeitsaktivitäten sind entsprechend gekennzeichnet.

Bewertung des Anwendungsgrades der GRI-Richtlinien



Bei GRI-basierten Nachhaltigkeitsberichten können die Berichtersteller die Ebene benennen, auf der sie die Leitlinien der GRI angewendet haben. Die Gruppe Deutsche Börse hat eine entsprechende Selbsteinstufung von der GRI überprüfen lassen und erreicht demnach das Level C.

Highlights und Lowlights 2009

Highlights

Erster „Green Day“ als Auftakt für laufende Umwelt-Programmreihe

Im Herbst 2009 fand der erste gruppenweite Green Day für alle Mitarbeiter statt. Dabei drehte sich alles um den sparsamen Umgang mit Papier. Der Green Day ist ein vierteljährlich stattfindender Umwelt-Thementag, der sich verschiedenen Schwerpunkten widmet, zu denen Informationen und Veranstaltungen angeboten werden. Über den Green Day binden wir unsere Mitarbeiter ein und treten mit ihnen in Dialog. Viele von ihnen engagieren sich bereits vorbildlich und sind exzellente Ideengeber.

Gründung der PHINEO gAG, Plattform für soziale Investoren

Im November 2009 wurde die PHINEO gAG von einem sektorenübergreifenden Konsortium gegründet. Gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung und weiteren Partnern wird die Gruppe Deutsche Börse über eine neue Informations- und Transaktionsplattform potenzielle Geldgeber und gemeinnützige Institutionen zusammenbringen und damit mehr Transparenz und Effizienz im gemeinnützigen Sektor schaffen. Wir unterstützen diese Initiative als Hauptgesellschafter, da wir als Marktplatzbetreiber unsere Kernkompetenz dem gemeinnützigen Sektor zugute kommen lassen möchten.

10 Jahre Fotografieförderung und -sammlung

Im Jahr 1999 haben wir begonnen, zeitgenössische Fotografie zu sammeln und Fotokünstler zu fördern. Mittlerweile präsentiert die Art Collection Deutsche Börse an unseren Standorten in Frankfurt und Luxemburg mehr als 700 hochkarätige Arbeiten von rund 70 internationalen Künstlern. Zum zehnjährigen Jubiläum der Sammlung haben wir erstmals über 120 Werke außerhalb unserer Räumlichkeiten präsentiert, und zwar vom 29. Mai bis 19. Juli 2009 bei C/O Berlin im Alten Postfuhramt. Knapp 12.000 Besucher kamen, um sich die Jubiläumsausstellung mit dem Titel „Visions of our time“ in Berlin anzusehen.

Gruppenweiter Austausch über „Jour Fixe International“

Als global operierendes Unternehmen tragen wir weltweit Verantwortung. Deshalb haben wir eine monatliche Video-/Telefonkonferenz etabliert, an der die Corporate Responsibility-Verantwortlichen der Standorte Chicago, Frankfurt, London, Luxemburg, New York und Zürich teilnehmen. Der regelmäßige Dialog gewährleistet, dass wir für unser Engagement gruppenweit einheitliche Ziele verfolgen und gleiche Maßstäbe ansetzen. Von diesem Austausch profitieren alle Beteiligten: Fehler werden nur einmal gemacht, und Konzepte, die sich an einem Standort bewährt haben, können auf andere übertragen werden.

Lowlights

Eingeschränkte Zertifizierung des Corporate Responsibility-Berichts 2009

Aus Gründen internationaler Vergleichbarkeit orientieren wir uns bei unserem Corporate Responsibility-Bericht für 2009 an den weltweit anerkannten Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Auf eine Zertifizierung des Berichts durch einen unabhängigen Prüfer haben wir aus Kostengründen verzichtet. Einzelne Projekte unterziehen wir jedoch bereits externen Qualitätsaudits. So haben wir 2009 den „Deutsche Börse Photography Prize“ extern evaluieren lassen. Neben der Bestätigung des hohen Return on Investment dieses Projekts haben wir wichtige Empfehlungen für die zukünftige Ausrichtung der Kooperation erhalten.

Parallele Nutzung von zwei Gebäuden am Standort Frankfurt

Im Zusammenhang mit der Verlagerung unseres Unternehmenssitzes zogen bereits 2008 die ersten von insgesamt rund 1.000 Mitarbeitern in ein Übergangsgebäude nach Eschborn um, da unser neues Bürohaus erst im zweiten Halbjahr 2010 bezugsfertig sein wird. Einige Abteilungen verblieben aus Platzgründen in der Neuen Börse in Frankfurt. Vor allem aus Umweltsicht ist die Nutzung von zwei Gebäuden an einem Standort kritisch zu bewerten, da sie zu einer höheren CO₂-Belastung führt. Durch eine insgesamt verbesserte Betriebsökologie konnten wir dies teilweise ausgleichen und die Kohlendioxid-Emissionen gegenüber dem Vorjahreswert nahezu stabil halten.

Qualifizierter Einstellungsstopp zur Senkung der Personalkosten

Um der Deutschen Börse auch in Zukunft eine Führungsrolle im Finanzsektor zu sichern, haben wir frühzeitig Initiativen zur Verbesserung der operativen Effizienz ergriffen. Der seit Februar 2009 gruppenweit geltende qualifizierte Einstellungsstopp ist eine davon. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der jeweiligen Einzelprüfung des Personalbedarfs und der Dringlichkeit des Einstellungsvorhabens in den einzelnen Geschäftsbereichen. Um den Kontakt zu qualifizierten Kandidaten nicht zu verlieren, haben wir einen Talentpool aufgebaut, auf den wir bei der Besetzung neuer Vakanzen vorrangig zurückgreifen werden.

Nicht finanzielle Kennzahlen in zu geringem Umfang vorhanden

Damit wir die Leistung unserer Gruppe nicht nur unter ökonomischen, sondern auch unter ökologischen und sozialen Gesichtspunkten messen und bewerten können, brauchen wir Kennzahlen und Kontrollsysteme. Wir haben uns deshalb vorgenommen, unser Corporate Responsibility-Reporting zu verbessern, insbesondere im Hinblick auf die Erhebung und Veröffentlichung nicht finanzieller Kennzahlen. Derzeit analysieren wir die vorhandene Datenlage und -historie, identifizieren in enger Abstimmung mit den Fachbereichen zusätzlich zu erhebende Leistungsindikatoren und bauen ein stringentes Reporting auf.

„Dialog“ ist der Leitgedanke dieses Corporate Responsibility-Berichts. Als Organisator der Infrastruktur für Finanzmärkte ist Dialog für uns nicht modischer Selbstzweck, sondern Teil unseres Geschäftsmodells. Kommunizierende Systeme, transparente Plattformen, bereichsübergreifendes Denken und Handeln und ein beständiger Austausch mit Investoren wie Kunden bilden dabei die Basis.

Lebhafte Dialoge unterstützt und führt die Gruppe Deutsche Börse auch außerhalb des betriebswirtschaftlichen oder technischen Rahmens. „Dialog leben“ ist deshalb das Motto dieses Berichts, der in vielen Beispielen belegt, wie unser Unternehmen nicht nur seine gesellschaftliche Verantwortung annimmt, sondern auch einen Mehrwert durch Dialog mit seinen Stakeholder-Gruppen schafft.

2010 wollen wir den Austausch mit einzelnen Zielgruppen weiter intensivieren. Damit ist der Titel dieses Berichts zugleich Programm.



Liebe Leserinnen und Leser,

Milton Friedman hatte nicht ganz unrecht, als er sagte, „The business of business is business.“ Denn langfristig profitables Wachstum ist die notwendige Bedingung dafür, überhaupt Verantwortung übernehmen zu können. Wirtschaft und Gesellschaft gehören zusammen, und das bedeutet, dass sie in Dialog miteinander treten müssen – und dies nicht nur mit Worten, sondern auch durch Taten. Mehr noch: Politik, Gesellschaft und Unternehmen – sie alle sind gleichermaßen darauf angewiesen, ihre Verantwortung für einander ernst zu nehmen, gerade in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation.

Die Gruppe Deutsche Börse hat ihre Corporate Responsibility-Aktivitäten 2009 mit der gleichen Intensität wie in den Vorjahren fortgeführt – trotz anhaltender Finanz- und Wirtschaftskrise und des damit zunehmenden Kostendrucks. Denn wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung und nehmen diese ernst. Wir haben den Anspruch, Wert für alle unsere Anspruchsgruppen, unsere Stakeholder, zu schaffen. Und wir sind überzeugt, dass wir so – und nur so – die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens nachhaltig sichern können.

Der vorliegende Bericht zeigt Ihnen, wie wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen, was wir 2009 erreicht haben, wo wir uns verbessern wollen und welche Ziele wir uns für die Zukunft setzen. Der kontinuierliche Dialog mit unseren zahlreichen Stakeholdern gibt uns dafür immer wieder wichtige Impulse: Wir verstehen diesen Austausch als Chance und setzen die daraus gewonnenen Erkenntnisse in unserem unternehmerischen Handeln um.

Die in diesem Bericht beschriebenen Aktivitäten wären ohne den persönlichen Einsatz unserer Mitarbeiter und den Dialog mit unseren Stakeholdern nicht möglich gewesen. Dafür meinen Dank!

Ich wünsche Ihnen eine abwechslungsreiche und interessante Lektüre und würde mich freuen, wenn Sie unsere Aktivitäten auch weiterhin verfolgen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads "Reto Francioni". The signature is fluid and cursive.

Reto Francioni
Vorsitzender des Vorstands



Dialog leben

Was haben die Bilder einer jungen Fotografin mit Wirtschaftsunterricht zu tun? Was verbindet gefalztes Papier und die Bewerbung um einen Ausbildungsplatz? Überall geht es um gelebten Dialog – er ist der rote Faden, der sich durch die gesellschaftlichen Aktivitäten der Deutschen Börse zieht. Fünf aktuelle Projekte des Bereichs Corporate Responsibility zeigen die vielfältigen Bereiche, in denen das Unternehmen den Dialog fördert.

Es kommt Bewegung in die Schirn Kunsthalle in der Frankfurter Innenstadt. Zuvor haben die Kinder vor Bildern gesessen, mit denen der Künstler Eberhard Havekost einen „Denkraum“ über die Wahrnehmung der Realität und ihre Verarbeitung in der Malerei gestaltet hat. Sie haben mit einer Kunstpädagogin über ihre Deutungen gesprochen: Spiegelt sich in den Strukturen der schiefergrauen Tafel nicht eine Wasserfläche, ragt da nicht ein Fensterrahmen ins Bild? Jetzt laufen die Kinder mit der Kamera in der Hand umher, um einen lebendigen Dialog mit der Ausstellung zu führen. Dafür stehen ihnen verschiedene Materialien zur Verfügung – Plastikfolien, Chiffontücher und leere CD-Hüllen verfremden den fotografischen Blick auf die Malerei.



Camille Beckmann,
Teilnehmerin am
Workshop „Kunst im
Fokus“ in der Schirn
Kunsthalle

Der Nachmittag steht unter dem Motto „Kunst im Fokus“. Dahinter verbirgt sich ein Programm der Schirn Kunsthalle rund um das Thema Fotografie,

das die Deutsche Börse vor drei Jahren mit initiiert und seitdem gefördert hat. „Die Kinder sollen hier die Freude an der Kunst entdecken und in ihren Alltag mitnehmen“, sagt Fabian Hofmann, Kunstpädagoge der Schirn. Über 100 Veranstaltungen „Kunst im Fokus“ hat die Schirn bereits durchgeführt. Stets im Mittelpunkt steht dabei die eigene fotografische Arbeit der Kinder, und das aus gutem Grund: „Die Fotografie ist als künstlerisches Medium längst etabliert“, so Hofmann, „da war es dringend geboten, sie auch in die Kunstvermittlung einzubeziehen. Die Deutsche Börse hat uns diesen Schritt ermöglicht.“

Die 14-jährige Camille hat eine schiefergraue Tafel durch Folie hindurch abgelichtet und so eine feine Lichtstruktur erzeugt. Ihre 16-jährige Schwester Theresa hat ein farbiges Bildmotiv in einem Kaffeelöffel gespiegelt und gegen die Umgebung des Ausstellungsraumes gesetzt. Die ausgestellten Malereien des Künstlers Havekost basieren auf Fotografien und auf Bildern aus elektronischen Medien. Genau diesem Prinzip folgen nun auch die Mädchen und Jungen. Am Ende ist Camille „ganz zufrieden“ mit ihrer Arbeit – und sie möchte wiederkommen.

„Die Kinder sollen hier die Freude an der Kunst entdecken und in ihren Alltag mitnehmen.“

Fabian Hofmann, Kunstpädagoge der Schirn

„Kunst im Fokus“ ist Kunsterziehung, Kinderspiel und mehr als das. Die wechselseitige Beziehung zwischen Kunstwerk, Künstler und jungen Rezipienten verweist als Symbol des gelungenen Austauschs auf ein Leitmotiv des gesellschaftlichen Engagements der Deutschen Börse: den gelebten Dialog. Er trägt dazu bei, das Handeln des Unternehmens transparent zu machen und Erwartungen der verschiedenen Anspruchsgruppen frühzeitig in Entscheidungen zu berücksichtigen. Um das Bewusstsein ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im alltäglichen Handeln zu verankern, benötigt die Deutsche Börse den intensiven Austausch mit den Stakeholdern. Zu diesen zählen insbesondere Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter, Anteilseigner, Lieferanten und Nichtregierungsorganisationen (NGOs), aber natürlich auch die Presse und andere Vertreter der Öffentlichkeit.

Die Ziele des Stakeholder-Dialogs sind vielfältig: Informationen vermitteln, Transparenz herstellen, die Akzeptanz und Glaubwürdigkeit des Unternehmens erhöhen. Ein offener Dialog erlaubt es, Verbesserungspotenziale zu entdecken und Risiken zu vermeiden – im unternehmerischen Alltag wie im Handeln für die ganze Gesellschaft. Denn nur ein Unternehmen, das die Interessen und Erwartungen seiner Stakeholder kennt und ihr Vertrauen gewinnt, hat gute Chancen auf einen nachhaltigen Erfolg.

Die zeitgenössische Kunst bietet besonders vielfältige Möglichkeiten des Dialogs. Das weiß auch Janina Wick: Seit sie vor sechs Jahren junge Jahrmaktesucherinnen fotografiert hat, stehen Mädchen an der Schwelle zum Erwachsenwerden im Mittelpunkt ihrer Arbeit. Die Fotografin konnte 2008 ihre erste große Einzelausstellung präsentieren: In der Serie „Dreizehn“ zeigte sie Porträts von Mädchen im Alter von etwa 13 Jahren; Arbeiten von ruhiger, klassischer Bildauffassung, die Selbstzweifel und Einsamkeit, aber auch Kreativität und die Lust am Rollenspiel dokumentieren. Es ist der Schwebzustand zwischen Kind und Erwachsensein, so Janina Wick, der sie an ihren Modellen fasziniert, „diese Mischung aus kindlicher Unbefangenheit und angelernten Posen, die noch ganz unreflektiert wirken und oft mehr preisgeben, als sie verbergen.“

„Neben unserer Arbeit mit etablierten Künstlern verhilft ‚Talents‘ jährlich vier jungen Fotografen zu einer Ausstellung.“

Felix Hoffmann, Kurator C/O Berlin

Die Ausstellung „Dreizehn“ wurde von „Talents“ ermöglicht – einem Programm von C/O Berlin, das die Deutsche Börse seit 2006 als Gründungspartner unterstützt. Als privat getragenes Kulturunternehmen ist C/O Berlin seit zehn Jahren „die einzige Berliner Institution, die sich

ganz der zeitgenössischen Fotografie verschrieben hat“, wie Hauptkurator Felix Hoffmann erläutert. „Neben unserer Arbeit mit etablierten Künstlern verhilft Talents jährlich vier jungen Fotografen zu einer Ausstellung. Dabei wollen wir gezielt einzelne Positionen aus dem Dickicht junger Talente herauslösen.“ Als fester Teil des Programms stellen Kataloge den Dialog zwischen Bild und Text her. Gefördert werden auf diese Weise nicht nur Fotografen, sondern auch junge Kunstkritiker. Die anschließende Präsentation aller Talents-Künstler in der Neuen Börse in Frankfurt ermöglicht auch den Mitarbeitern einen intensiven Einblick in das Programm und einen regen Austausch über die Werke.



Janina Wick,
Teilnehmerin am
„Talents“-Programm
von C/O Berlin

Es ist kein Zufall, dass die Deutsche Börse mit Talents gerade den Fotowachstum nachhaltig unterstützt, ergänzt dieses Programm doch optimal das kulturelle Engagement des Unternehmens. Die eigene fotografische Sammlung, die seit 1999 kontinuierlich wächst, und die Vergabe des renommierten „Deutsche Börse Photography Prize“ durch die Photographers' Gallery in London sind weitere Highlights der Kulturförderung auf dem Gebiet der zeitgenössischen Fotografie.



„Es ist der Schwebezustand zwischen Kind und Erwachsensein, der mich fasziniert, diese Mischung aus kindlicher Unbefangenheit und angelernten Posen, die noch ganz unreflektiert wirken und oft mehr preisgeben, als sie verbergen.“ Janina Wick



Um den gesellschaftlichen Dialog zu fördern, kooperiert die Deutsche Börse eng mit kreativen, professionellen Partnern. Das gilt für die Kunst eben



Matthias Binz,
Teilnehmer am Umwelt-
Workshop zum Thema
Papier

so wie auf anderen Gebieten – etwa im Bereich Umwelt. „Wir arbeiten nicht mit Hightech-Materialien, aber es ist Hightech, was wir hier machen!“ Wie zum Beweis holt Projektleiter Till Hergenahn ein unscheinbares Papierdreieck hervor und lässt es durch den Raum schweben. Der Fetzen erweist sich als stabiler Raumgleiter.

Eineinhalb Jahre hat es gedauert, bis das leichte, zähe Papier und die richtige Falzung gefunden waren, um dem Nurflügler optimale Flugeigenschaften zu verleihen. Mit Hoch-Technologie im wörtlichen Sinn beschäftigt sich derzeit David-Leander, neun Jahre alt: Sein Turmgerüst aus gefalztem Papier ragt schon übermannshoch vom Boden auf. Zusammen mit seinem Vater, Matthias Binz, besucht der Junge an diesem Samstag den Papier-Workshop für Mitarbeiter der Deutschen Börse und ihre Kinder. Im Raum 111 der Neuen Börse in Frankfurt greifen Jung und Alt zu Schere und Heißkleber und lassen weit ausladende Brücken, Kräne und andere architektonische Formen aus Papier entstehen.

Konzipiert wurde die Veranstaltung von der Aeronautenwerkstatt, einem Projekt des Frankfurter Umwelt-Exploratoriums e.V. Der gemeinnützige Verein wurde vor zwölf Jahren gegründet, um technische und umweltrelevante Themen für Kinder und Erwachsene anschaulich zu machen. „Das eigene Ausprobieren steht dabei im Vordergrund“, betont der Vereinsvorsitzende Hergenhahn. „Die Kinder sollen Zusammenhänge erkennen und sehen: Mit einfachen Mitteln lässt sich viel erreichen, auch im Bereich Umweltschutz.“ Der Papier-Workshop ist Auftakt der neuen Partnerschaft mit der Deutschen Börse. Die Wissensvermittlung kommt dabei ebenfalls nicht zu kurz: „Ich wusste bislang wenig über Papier“, gibt Matthias Binz zu und zeigt sich beeindruckt: „Die Produktion einer Tonne Recyclingpapier zum Beispiel spart im Vergleich zu herkömmlichem Papier genug Energie, um eine vierköpfige Familie ein Jahr lang mit Strom zu versorgen – das finde ich bemerkenswert.“ Sein Sohn macht sich mittler-

weile eigene Gedanken über seinen Papierverbrauch: „Drei bis vier Blatt Malpapier am Tag“ kämen da schon zusammen, meint David-Leander nachdenklich.

Das Gespräch mit den Mitarbeitern ist eine wichtige Form des Stakeholder-Dialogs. Den Angestellten der Deutschen Börse stehen vielfältige Möglichkeiten der Weiterbildung und Entwicklung zur Verfügung, ein verbindlicher Verhaltenskodex untermauert die Unternehmenskultur, die sich durch Gleichheit, Offenheit, Fairness und Nachhaltigkeit auszeichnet. Eine Vielzahl von Mitarbeitern bringt sich freiwillig in Projekte ein, die von der Deutschen Börse initiiert werden. Im Unternehmen wie im Ehrenamt basiert der Erfolg auf dem Engagement vieler Einzelner, die mit ihrem persönlichen Einsatz einen wertvollen Beitrag leisten.

Als Bernd Mack das erste Mal vor seine Studenten in der Wiesbaden Business School trat, merkte er rasch: Als Börsenpraktiker verfügte er über ein Vokabular, das den Hörern trotz betriebswirtschaftlicher Vorbildung völlig fremd war. „Wir mussten erst den Draht zueinander finden“, sagt der Projektleiter im Bereich Group Strategy der Deutschen Börse heute. Um die Hintergründe und technischen Prozesse des Börsengeschehens deutlicher zu machen, arbeitet Mack seitdem mit aktuellen Fallstudien: Am Beispiel des Übernahmepokers zwischen Volkswagen und Porsche etwa erfuhren seine Studenten viel über die Funktionsweise der Märkte und Marktteilnehmer, über Wertpapierleihe, Leerverkäufe und über die Rolle der Banken und Hedgefonds.

„Ich wusste bislang wenig über Papier. Die Produktion einer Tonne Recyclingpapier zum Beispiel spart im Vergleich zu herkömmlichem Papier genug Energie, um eine vierköpfige Familie ein Jahr lang mit Strom zu versorgen – das finde ich bemerkenswert!“

Matthias Binz

e liquider Finanzmärkte

Mack wird im Sommer 2010 schon zum siebten Mal eine Vorlesung über das Thema Börse und Finanzmärkte halten, eine Veranstaltung im Rahmen des noch jungen Studienschwerpunkts „Asset Management“. Seine Adressaten sind Wirtschaftsstudenten im letzten Semester ihres Studiums an der Hochschule RheinMain, der ehemaligen Fachhochschule Wiesbaden. Neben dem reinen Börsenhandel thematisiert er insbesondere auch das Zusammenspiel zwischen Kassa- und Terminmärkten und die Rolle der Intermediäre. „Zertifikate sind den Studenten ein Begriff“, erklärt Mack. „In der Veranstaltung lernen sie aber nicht nur, wie diese Instrumente strukturiert und gehandelt werden, sondern auch, wie Banken und Market Maker in diesen Märkten Geld verdienen und ihre Risiken absichern.“



Bernd Mack,
Dozent an der Hochschule RheinMain,
Wiesbaden

Von der Deutschen Börse erhält Mack den für die Vorlesungen notwendigen zeitlichen Freiraum. Dennoch opfert er viele Abende und Wochenenden – „besonders die Abschlussklausuren erweisen sich immer als zeitintensiv“. Warum dieses Engagement? „Auch ich lerne dabei viel“, sagt Mack. „Themen, mit denen man sich jeden Tag beschäftigt, theoretisch anzugehen und zu strukturieren erweitert die Perspektive. Außerdem ist es eine gute Übung, sich wöchentlich der Herausforderung zu stellen, die Studenten für eine doch recht komplexe Materie zu interessieren.“ Dabei findet in den Vorlesungen nicht nur Frontalunterricht

statt: Die Gruppen von 20 bis 25 Studenten sind überschaubar, „da bleibt viel Raum für Rückfragen und direktes Feedback. Auch das ist eine positive Erfahrung“.

Richtig verstanden setzt der Dialog bei allen Beteiligten die Bereitschaft voraus, sich auf dynamische Entwicklungen einzulassen und sich dem jeweiligen Dialogpartner flexibel und offen zuzuwenden – im Sinne des gemeinsamen Lernens und der konstruktiven Zusammenarbeit. So geht es beim aktiven Stakeholder-Dialog um den Austausch mit verschiedenen Zielgruppen mit der Absicht zu überzeugen, aber auch darum, fremde Standpunkte einzuholen und zu verstehen. Gespräche mit Mitarbeitern, Investoren-Roadshows, Informationsveranstaltungen und Tage der offenen Tür sind nur einige der Möglichkeiten, für mehr Transparenz zu sorgen, Ziele zu überprüfen und gegenseitiges Vertrauen aufzubauen. Dialog aus Sicht der Deutschen Börse ist Geben und Nehmen – und kann den Grundstein für eine bessere Zukunft legen.

„Ich hätte nie gedacht, dass da in der Deutschen Börse Leute sind, die uns helfen wollen“, sagt Ricardo Murilo de Moraes. Der gebürtige Brasilianer kam mit zwölf Jahren nach Deutschland, heute ist er 18 und bereitet sich im Grundbildungsjahr der Frankfurter Julius-Leber-Schule auf seine Berufsausbildung vor. Um Berufsschüler wie de Moraes für die Suche nach einem Ausbildungsplatz fit zu machen, bietet ihnen die Deutsche Börse gemeinsam mit anderen Unternehmen aus dem Raum Frankfurt unter dem Titel „ENGAGE“ ein Bewerbungstraining an. Daniel Schumann, der in der Führungskräfteentwicklung der Deutschen Börse arbeitet, lässt sich seit dem Pilotprojekt im Oktober 2006

rund zweimal jährlich für die Trainings freistellen. „Bei diesen Treffen sind die Schüler außerordentlich engagiert“, so Schumann. „Sie empfinden es als sehr positiv, dass man sich Zeit nimmt und auf gleicher Augenhöhe mit ihnen spricht.“

Bis zu 20 Schüler kommen dafür mit Mitarbeitern der Deutschen Börse zusammen. Die Teilnehmer durchlaufen bei ENGAGE drei Module: schriftliche





Bewerbung, Telefontraining und Interviewtraining. Das Bewerbungsschreiben macht den Anfang. „Viele Schüler wissen zum Beispiel nicht, dass ein Engagement beim Sport oder in anderen Vereinen Pluspunkte bringt“, sagt Schumann. Später wird in Rollenspielen das Auftreten am Telefon und von Angesicht zu Angesicht geübt. „Soll ich zum Vorstellungsgespräch meine Ohrringe abnehmen?“ fragt sich de Moraes beispielsweise. Man einigt sich darauf, das Thema am besten direkt bei der Vorstellung anzusprechen.

„Themen, mit denen man sich jeden Tag beschäftigt, theoretisch anzugehen und zu strukturieren erweitert die Perspektive.“

Bernd Mack



„Bei diesen Treffen sind die Schüler außerordentlich engagiert. Sie empfinden es als sehr positiv, dass man sich Zeit nimmt und auf gleicher Augenhöhe mit ihnen spricht.“ Daniel Schumann

Alle Beteiligten wissen: Der Wettbewerb um Ausbildungsplätze ist hart. „Da helfen nur eine gute Vorbereitung und eine hohe eigene Motivation“, betont Schumann. Seine persönliche Erfahrung: „Ich vermittele nicht nur Wissen, sondern erhalte über das Training Einblicke in eine andere Welt. Wir lernen die Sorgen und Wünsche der Schüler kennen und können einen Brückenschlag herstellen – immer mit dem Ziel, dass für die Schüler am Ende etwas dabei herauskommt.“ Dass er wieder bei ENGAGE mitmachen wird, steht für Schumann deshalb

außer Frage. Das wird auch Ricardo Murilo de Moraes freuen, der möglichst vielen Jugendlichen diese positive Erfahrung wünscht. Er sagt: „Ich fühle mich durch das Training wesentlich sicherer. Die Deutsche Börse hat tolle Arbeit geleistet.“ Erfolge sind wertvoll als Grundlage für eine nachhaltige Entwicklung. Die Deutsche Börse will ihren Stakeholder-Dialog künftig noch breiter und intensiver führen. Insbesondere sollen die Kontakte zu Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und zu den Kommunen an den Standorten der Börse intensiviert werden. Zudem



Murilo de Moraes,
Teilnehmer am
Bewerbungstraining
„ENGAGE“

sollen systematische Befragungen der Stakeholder deren spezifische Wünsche und Erwartungen besser definieren helfen – und dazu beitragen, dass die Deutsche Börse auch in puncto Dialogbereitschaft kontinuierlich weiter lernt.

Deutsche Börse im Dialog: Beispiele unserer Aktivitäten 2009

Arbeitskreise/Advisory Boards

Wir bieten unseren Kunden die Möglichkeit, in zahlreichen Arbeitskreisen und Advisory Boards ihre Erwartungen, Anforderungen und Ideen darzulegen.

econsense-Mitgliedschaft

Die Deutsche Börse ist aktives Mitglied von econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V. Sie stärkt damit das Nachhaltigkeitsnetzwerk global tätiger Unternehmen der deutschen Wirtschaft.

Gastgeber der CDP-Veranstaltung

Wir haben 2009 erneut am Carbon Disclosure Project (CDP) teilgenommen und waren erstmals Gastgeber der Veranstaltung zur Präsentation der CDP-Berichte 2009 für Deutschland und Europa.

Investorengespräche

Bei internationalen Roadshows, Investorenkonferenzen und Besuchsterminen haben wir 2009 weit über 400 Einzelgespräche mit aktuellen und potenziellen Investoren im In- und Ausland geführt.

Jahreseröffnungsveranstaltungen in Frankfurt und London

Gleich zu Beginn des Jahres pflegten wir den Austausch mit Vertretern aus Wirtschaft und Politik im Rahmen der traditionellen Jahreseröffnungsveranstaltung mit mehr als 1.000 Gästen aus Politik, Wirtschaft und Finanzen.

Lieferanten-Workshops

Gemeinsame Werte sind die Grundlage für langfristige und vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Lieferanten. So führten wir auch 2009 Lieferanten-Workshops und -gespräche zu Themen wie Umweltschutz, Arbeitsbedingungen und Innovation durch.

Politischer Dialog

Die Abteilung Market Policy bündelt die Interessen der Gruppe Deutsche Börse gegenüber in- und ausländischen Aufsichtsbehörden, Gesetzgebungsinstanzen, Verbänden und Börsen im nationalen und internationalen börsenpolitischen Umfeld.

Studie „Public Value der Deutsche Börse AG“

In enger Kooperation mit der Universität St. Gallen wurden 2009 rund 30 Führungskräfte der Deutschen Börse befragt, um Klarheit über den Wertbeitrag der Gruppe Deutsche Börse für die Gesellschaft aus der internen Perspektive zu gewinnen.

Corporate Responsibility-Strategie

Durch profitables Wachstum Wert zu schaffen und für unser Umfeld Verantwortung zu übernehmen ist für uns bei der Gruppe Deutsche Börse kein Widerspruch – im Gegenteil: Wir streben eine nachhaltige Entwicklung an, die den Erfordernissen von Ökonomie, Umwelt und Gesellschaft gleichermaßen Rechnung trägt.

Unternehmerische Verantwortung bedeutet für uns, die richtige Balance zwischen Gewinnerzielung und Sicherung der Zukunftsfähigkeit zu finden – und damit langfristig den größtmöglichen Wert für unsere Stakeholder zu schaffen. Wir wollen dabei mit den uns anvertrauten Ressourcen verantwortungsvoll umgehen, und zwar entlang der gesamten Wertschöpfungskette, in jedem Geschäftsfeld und auf allen Ebenen des Unternehmens.

Wir möchten mehr bewegen als Kapitalströme und stellen uns der Verpflichtung, unsere Unternehmensziele verantwortungsvoll umzusetzen, gezielt gesellschaftliche Aktivitäten zu fördern und dabei umweltfreundlich zu agieren.

Dies geschieht aus Überzeugung und um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig zu sichern. Deshalb genießt Corporate Responsibility bei uns die Priorität des Vorstands. Aufgehängt im Bereich Group Corporate Office, ist das Thema direkt dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet und steht im Gesamtvorstand regelmäßig auf der Tagesordnung.

Unsere Corporate Responsibility-Strategie folgt deshalb dem Motto „Verantwortungsvoll wachsen“. Sie

- ist eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft und steht im Einklang mit der unternehmerischen Zielsetzung des profitablen Wachstums;
- hat eine zukunftsverträgliche Entwicklung im Blick und ist damit Ausdruck der ganzheitlichen Verantwortung der Gruppe;
- rückt die Wertbeiträge des unternehmerischen Handelns für die Stakeholder in den Mittelpunkt und fördert so die Differenzierung im Wettbewerb;

Unsere Corporate Responsibility-Strategie im Überblick



- stellt sicher, dass unser gesellschaftliches Engagement einen Bezug zum Kerngeschäft hat oder auf vorhandenem Know-how aufbaut;
- stärkt zentrale Unternehmenswerte wie Integrität, Transparenz und Innovationskraft;
- bezieht sich auf die gesamte Gruppe und stellt einen verbindlichen Rahmen für alle Standorte dar.

Vor diesem Hintergrund haben wir neben unserer permanenten Orientierung an den Bedürfnissen unserer Kunden vier Handlungsfelder – Ökonomie, Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft – und eine mittelfristige Zielsetzung für unser Corporate Responsibility-Engagement in jedem dieser Handlungsfelder definiert.

Ökonomie

Wir organisieren überwachte Märkte und stellen unseren Kunden Plattformen, Technologien und Dienstleistungen für das Management von Risiken zur Verfügung. Das hat sich gerade in der Krise bewährt. Wir tragen damit im Rahmen unseres Kerngeschäfts zur systemischen Stabilität der Finanzmärkte bei und schaffen Mehrwert – für unsere Kunden und für die Gesellschaft.

Unser Anspruch: Wir wollen die führende Börsenorganisation der Welt sein, mit der besten Leistung für unsere Kunden und einer vorbildlichen Corporate Governance. Nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Wirtschaften bildet dafür das Fundament.

Mitarbeiter

Engagierte und kompetente Mitarbeiter sind entscheidend für unseren unternehmerischen Erfolg. Neben einer attraktiven Vergütung und überdurchschnittlichen Sozialleistungen stehen deshalb Maßnahmen zur Förderung der persönlichen Entwicklung, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit im Vordergrund.

Unser Anspruch: Um unsere Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft langfristig sicherzustellen, wollen wir als attraktiver Arbeitgeber die besten Talente für uns begeistern, fördern und ihnen eine langfristige Perspektive bieten.

Umwelt

Auch als Finanzdienstleister tragen wir Verantwortung für eine intakte Umwelt. Unser Ziel ist daher, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt konsequent zu überwachen und negative Effekte so weit wie möglich zu reduzieren bzw. ganz zu vermeiden. Dabei beziehen wir neben unseren Mitarbeitern auch Dienstleister und Lieferanten in die Erreichung unserer Ziele mit ein.

Unser Anspruch: Wir wollen unseren ökologischen Fußabdruck gruppenweit möglichst exakt erfassen, der Öffentlichkeit transparent darstellen und in Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern und Partnern signifikant reduzieren.

Gesellschaft

Seit Jahren engagieren wir uns als guter „Corporate Citizen“ für die Gesellschaft. Unser gesellschaftliches Engagement betrachten wir strategisch und investieren gezielt in die Zukunft unseres Umfelds. Wir fokussieren unser Handeln dabei auf die Bereiche Bildung und Wissenschaft, Kultur sowie Soziales und orientieren uns am Bedarf unserer Standorte.

Unser Anspruch: Wir wollen unser direktes Umfeld im Dialog mit unseren Stakeholdern mitgestalten und unsere Glaubwürdigkeit als verantwortungsvolles Unternehmen durch ein authentisches Engagement stärken.

Ökonomie

Die Gruppe Deutsche Börse hat sich in den vergangenen Jahren zu einer der weltweit größten Börsenorganisationen entwickelt und ihren Wert seit dem Börsengang im Februar 2001 deutlich gesteigert. Grundlage für das Wachstum ist das integrierte Geschäftsmodell der Gruppe.

Mit diesem Modell verfolgt die Deutsche Börse das Ziel, ihren Kunden Dienstleistungen effizient und kostengünstig anzubieten. Es trägt zudem zu mehr Sicherheit im Kapitalmarkt bei. Das Modell basiert auf den folgenden Eckpunkten:

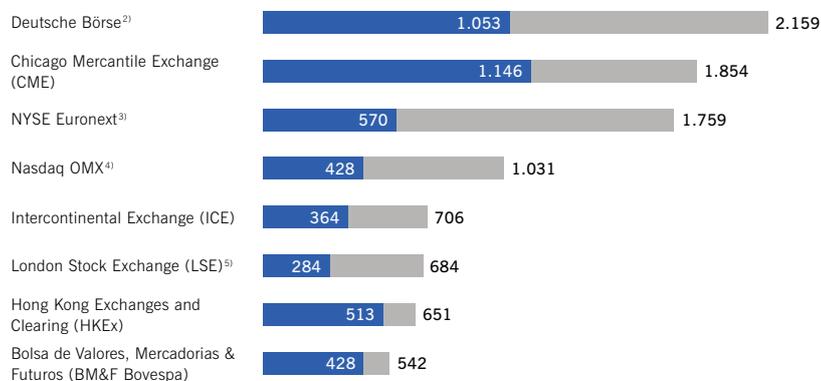
- Integration verschiedener Finanzmarktdienstleistungen wie Handel, Clearing, Abwicklung, Verwaltung und Verwahrung von Wertpapieren sowie Indizes und Marktdatenservices
- Angebot dieser Dienstleistungen für verschiedene Anlageklassen wie Aktien, Anleihen, Fonds und Terminmarktprodukte
- Entwicklung und Betrieb eigener elektronischer Systeme für sämtliche Prozesse entlang der Wertschöpfungskette im Wertpapierhandel

Das integrierte Geschäftsmodell der Deutschen Börse hat sich insbesondere in der Krise bewährt. Jedes Element der Wertschöpfungskette hat einen Beitrag zur Krisenbewältigung und zum Risikomanagement geleistet – innerhalb der Gruppe, aber auch auf Seiten der Marktteilnehmer. Zusätzliche Stabilität verschafft der Deutschen Börse die breite Diversifikation ihrer Geschäftsbereiche. Das sind gute Nachrichten nicht nur für die Aktionäre der Deutschen Börse, sondern auch für ihre Kunden. Denn eine starke Börse ist die Basis für einen integren und starken Finanzplatz.

Die weltweite Finanzkrise löste Ende 2008 eine Rezession aus und hatte einen nachhaltigen Einfluss auf das gesamtwirtschaftliche Umfeld. Weit reichende Maßnahmen zur Stabilisierung von Banken und Unternehmen durch Zentralbanken und Regierungen in den Jahren 2008 und 2009 haben das Vertrauen in die Finanzmärkte weitgehend wiederhergestellt und die Wogen geglättet. Dennoch waren die Finanzmärkte im vergangenen Jahr weiter von Unsicherheiten und Zurückhaltung geprägt, was sich zunehmend auch auf die Handelsaktivität niederschlug.

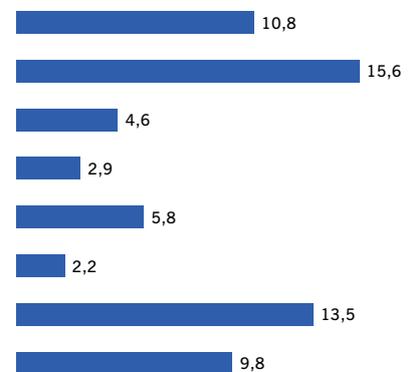
Deutsche Börse: Gut aufgestellt unter den Börsenorganisationen der Welt

Umsatzerlöse und EBIT 2009 in Mio. €²⁾



■ EBIT ■ Umsatzerlöse

Marktkapitalisierung zum 31. Dezember 2009 in Mrd. €



1) Umrechnungskurse: €/US\$ 1,4092; €/£ 0,8912; €/HK\$ 10,8061, €/R\$ 2,7698

2) Inklusive Nettozinsenträge aus dem Bankgeschäft; EBIT bereinigt um den ISE-Wertminderungsaufwand

3) Ohne „activity assessment fees, liquidity payments, routing/clearing charges“

4) Ohne „liquidity rebates, brokerage, clearance and exchange fees“

5) Analystenschätzungen von Reuters am 8. März 2010; Geschäftsjahr endet am 31. März 2010.

Quelle: Angegebene Unternehmen, Reuters

Nach dem Rekordjahr 2008 brachen die Handelsvolumina in Kassa- und Terminmarkt um rund 50 bzw. 20 Prozent ein. Erst Mitte des Jahres 2009 keimten am Markt die Hoffnungen auf eine konjunkturelle Erholung. Vor diesem Hintergrund sind die Umsatzerlöse der Deutschen Börse im Jahr 2009 um 16 Prozent auf 2.061,7 Mio. € zurückgegangen (2008: 2.455,1 Mio. €). Dabei waren die Umsatzerlöse der Segmente Xetra und Eurex teilweise deutlich rückläufig, die Nachhandelsaktivitäten von Clearstream und das Marktdatengeschäft blieben dagegen relativ stabil. Damit konnte zwar insgesamt das Umsatzniveau des Rekordjahres 2008 nicht erreicht werden, dennoch sieht die Gruppe Deutsche Börse in dieser Entwicklung einen weiteren Beleg für die Stabilität ihres breit aufgestellten Geschäftsmodells.

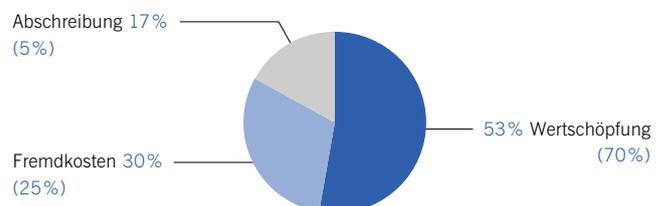
Wertschöpfung: Verteilung der Unternehmensleistung

Der Beitrag unseres wirtschaftlichen Handelns zum privaten und öffentlichen Einkommen wird durch unsere Wertschöpfungsrechnung transparent. Die Wertschöpfung ergibt sich aus der Unternehmensleistung nach Abzug von Abschreibungen und Fremdkosten.

Im Jahr 2009 ist unsere Wertschöpfung auf 1.236,9 Mio. € gesunken. Die Verteilung der Wertschöpfung macht deut-

Entstehung der Wertschöpfung

Unternehmensleistung 2.335,5 Mio. € (2.851,0 Mio. €)¹⁾
(Vorjahreswerte in Klammern)



1) Alle Zahlen für 2009 unterliegen der Anpassung für latente Steuern auf die Wertberichtigung der International Securities Exchange.

lich, dass große Teile des erwirtschafteten Umsatzes zurück in die Volkswirtschaft fließen: 32 Prozent (390,5 Mio. €) werden in Form von Dividendenzahlungen an unsere Aktionäre ausgeschüttet, und 32 Prozent gingen an unsere Mitarbeiter in Form von Gehältern und weiteren Vergütungsbestandteilen. Die öffentliche Hand erhielt in Form von Steuern 21 Prozent (262,4 Mio. €). Die im Unternehmen verbliebene Wertschöpfung von 7 Prozent (80,7 Mio. €) steht für Investitionen zur Verfügung. 8 Prozent (97,4 Mio. €) entfielen auf Fremdkapitalgeber.

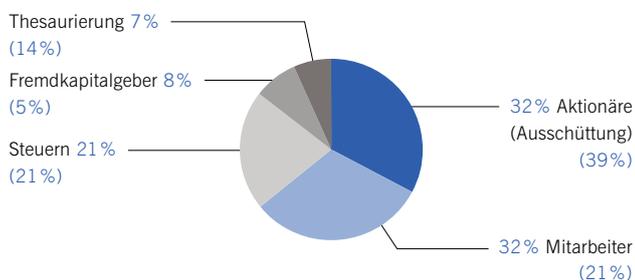
Wichtige Kennzahlen der Gruppe Deutsche Börse

		2005	2006	2007	2008	2009
Umsatzerlöse	Mio. €	1.631,5	1.854,2	2.185,2	2.455,1	2.061,7
Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT)	Mio. €	705,0	1.027,5	1.345,9	1.508,4	1.053,4 ¹⁾
Konzern-Jahresüberschuss	Mio. €	427,4	668,7	911,7	1.033,3	700,2 ²⁾
Dividende je Aktie	€	1,05 ³⁾	1,70 ³⁾	2,10	2,10	2,10 ⁴⁾

1) Bereinigt um eine nicht zahlungswirksame Abschreibung auf immaterielle Vermögenswerte im Zusammenhang mit der International Securities Exchange; unbereinigt 637,8 Mio. €
 2) Bereinigt um eine nicht zahlungswirksame Abschreibung auf immaterielle Vermögenswerte im Zusammenhang mit der International Securities Exchange; unbereinigt 496,1 Mio. €
 3) Wert angepasst an die 2007 durchgeführte Kapitalerhöhung
 4) Vorschlag an die Hauptversammlung 2010

Verwendung der Wertschöpfung

Wertschöpfung 1.236,9 Mio. € (1.988,4 Mio. €)¹⁾
(Vorjahreswerte in Klammern)



1) Alle Zahlen für 2009 unterliegen der Anpassung für latente Steuern auf die Wertberichtigung der International Securities Exchange.

Corporate Governance: Transparenz schaffen

Gute Corporate Governance fördert das Vertrauen der Anleger, Geschäftspartner, Mitarbeiter und Finanzmärkte; sie ist damit für den Unternehmenserfolg unentbehrlich. Den rechtlichen Rahmen für die Ausgestaltung der Corporate Governance bilden der Deutsche Corporate Governance Kodex und das deutsche Aktiengesetz. Den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entspricht die Deutsche Börse AG weitestgehend. Einer Entscheidung des Vorstands und des Aufsichtsrats folgend legen wir nicht nur Abweichungen von den im Kodex enthaltenen Empfehlungen, sondern auch Abweichungen von den dort enthaltenen Anregungen offen. Die jährliche vollständige Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG) ist auf der Internetseite der Deutschen Börse unter www.deutsche-boerse.com öffentlich zugänglich.

Vorstand und Aufsichtsrat – enge Kooperation

Vorstand und Aufsichtsrat der Deutschen Börse arbeiten auf Grundlage der Bestimmungen des Aktiengesetzes, des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie ihrer Geschäftsordnungen eng und vertrauensvoll zusammen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat bzw. die zuständigen Aufsichtsratsausschüsse regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung,

der Risikolage und des Risikomanagements im Unternehmen. Der Aufsichtsrat ist in Entscheidungen von grundlegender strategischer Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Der Vorstand erörtert mit dem Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung und berichtet zudem über die im Unternehmen angewandten Kontrollsysteme (Risikomanagement, internes Kontrollsystem, Compliance, interne Revision). Details dazu finden sich im Geschäftsbericht 2009 der Deutschen Börse, der unter www.deutsche-boerse.com/ir eingesehen und heruntergeladen werden kann.

Der Aufsichtsrat setzt sich aus 18 Mitgliedern (zwölf Anteilseignervertreter und sechs Arbeitnehmervertreter) zusammen. Bei Neuwahlen von Aufsichtsratsmitgliedern wird insbesondere berücksichtigt, dass dem Aufsichtsrat zu jedem Zeitpunkt Mitglieder angehören sollen, die über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Ehemalige Vorstandsmitglieder der Deutschen Börse sind im Aufsichtsrat nicht vertreten. Dem Gremium gehört eine ausreichend große Zahl unabhängiger Mitglieder an, die keine geschäftlichen oder persönlichen Beziehungen zur Deutschen Börse oder zu den Mitgliedern des Vorstands unterhalten. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Arbeit.

Vergütungssystem für den Vorstand – Grundlage guter Corporate Governance

Die regelmäßige Überprüfung und transparente Darstellung des Vergütungssystems gehören für die Deutsche Börse zu den Grundlagen gelebter Corporate Governance. Die jährlichen Bezüge ihrer Vorstandsmitglieder umfassten im Jahr 2009 fixe und variable Komponenten. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung des Vorstands waren zum einen die Aufgaben und die individuelle Leistung jedes Mitglieds, zum anderen die Leistung des Gesamtvorstands, der Unternehmenserfolg sowie die wirtschaftliche Lage und Perspektiven der Deutschen Börse. Neben einem festen, erfolgsunabhängigen Teil bestand die Vorstandsvergütung aus variablen Teilen. Diese setzten sich aus einer leistungsorientierten Vergütung sowie Elementen mit längerfristiger Anreizwirkung zusammen (Aktientantiemeprogramm, ATP).



Handelssaal der Frankfurter Wertpapierbörse

Anlässlich des Inkrafttretens des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) am 5. August 2009 sowie der jüngsten vergütungsrelevanten Änderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wurde das System überprüft und überarbeitet. Das neue Vergütungssystem tritt rückwirkend ab 1. Januar 2010 in Kraft. Der Vorstand hat dem neuen Vergütungssystem im Grundsatz zugestimmt. Im neuen Vergütungssystem wird das nachhaltige Unternehmensergebnis als Bemessungsfaktor für die erfolgsabhängige Vergütung stärker gewichtet. Die variable Vergütung orientiert sich somit vorwiegend am langfristigen Erfolg der Deutschen Börse, jedoch auch an der individuellen Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Umgang mit möglichen Interessenkonflikten – Einzelfälle im Aufsichtsrat

Gelegentlich bestand im vergangenen Jahr bei einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern das Risiko latenter Interessenkonflikte. Beispielsweise war Herr Hermann-Josef Lamberti gleichzeitig Vorstandsmitglied der Deutsche Bank AG und Herr Richard Berliand gleichzeitig Managing Director (geschäftsführender Direktor) bei J.P. Morgan Securities Ltd. und J.P. Morgan Futures Inc. Sowohl die Deutsche Bank als auch J.P. Morgan vertreten beim Thema Clearing von Kreditderivaten über den zentralen Kontrahenten jeweils eigene Positionen. Beide Herren haben deshalb an Beratungen zu diesem Themenbereich nicht teilgenommen, soweit das Risiko eines latenten Interessenkonflikts bestand.

Compliance: Fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur

Gesetzmäßiges und verantwortungsbewusstes Handeln – nichts anderes bedeutet der Begriff „Compliance“ – ist für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich und selbstverständlich. Verstöße gegen Gesetze oder andere rechtliche Vorschriften duldet das Unternehmen nicht.

Compliance ist bereits seit 1996 ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur der Gruppe Deutsche Börse. Im Jahr 2005 wurde eine unabhängige Abteilung für alle Compliance-Fragen eingerichtet (Group Compliance) und gleichzeitig eine gruppenweit verbindliche Compliance Policy für alle Mitarbeiter, einschließlich der Geschäftsleitung, und externe Dienstleister verabschiedet.

Die Compliance Policy enthält Regelungen u. a. zu folgenden Themen:

- **Vermeidung von Insiderhandel:** Innerhalb der Gruppe Deutsche Börse ist der Insiderhandel ein besonders wichtiges Thema, da Mitarbeiter und Dienstleister der Gruppe im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Zugang zu vertraulichen Informationen über die Deutsche Börse AG und andere Emittenten von Finanzinstrumenten erhalten können. Die gruppenweit gültige Richtlinie zur Vermeidung von Insiderhandel dient der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zur Insiderüberwachung, insbesondere des Verbots von Insidergeschäften. Ein wichtiges Instrument ist dabei die Klassifizierung aller Mitarbeiter nach dem Grad ihres Zugangs zu Insiderinformationen, aus dem sich unterschiedliche Verpflichtungen und Handelsbeschränkungen ableiten.
- **Bekämpfung von Betrug (Fraud):** Wir haben uns als Unternehmen dazu verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen, in dem Betrug verhindert wird, um damit die Interessen der Gruppe und anderer Marktteilnehmer zu schützen. Zu diesem Zweck haben wir ein System interner Kontrollen etabliert und Mechanismen für die Meldung und Verfolgung von Betrugsversuchen eingerichtet, die regelmäßig auf ihre Aktualität hin überprüft werden. Zudem wurden Verfahren eingeführt, die betrügerische Handlungen verhindern und aufdecken.
- **Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption:** Wir arbeiten engagiert daran, Interessenkonflikte, die zwischen Kunden und der Gruppe Deutsche Börse, Kunden und Mitarbeitern sowie zwischen den verschiedenen Gruppenunternehmen und Geschäftsbereichen entstehen könnten, zu vermeiden und diese – falls notwendig – zu klären. Die Bekämpfung von Korruption ist ein zentrales Anliegen des Vorstands, um die Gruppe Deutsche Börse vor Schäden zu bewahren und das Vertrauen in die Integrität des Unternehmens nicht zu gefährden. Group Compliance hat daher Verhaltensregeln für alle Mitarbeiter festgelegt, in denen festgeschrieben ist, wie mit der Annahme und Vergabe von Geschenken und sonstigen Zuwendungen umzugehen ist und – darauf aufbauend – welche Punkte bei der Bewerbung um und der Vergabe von Aufträgen durch die Gruppe Deutsche Börse zu beachten sind.



Serverraum, Neue Börse

Digitale Litfaßsäule im Handelssaal

- Datenschutz:** Der Datenschutz dient dem Schutz der personenbezogenen Daten und damit der Privatsphäre von Mitarbeitern, Kunden, aber auch Dritten, etwa Dienstleistern. Personenbezogene Daten innerhalb der Gruppe Deutsche Börse zu speichern und zu verarbeiten ist nur Mitarbeitern erlaubt, die entsprechend legitimiert sind und die Datenschutzprinzipien anerkennen und beachten. Die Gruppe Deutsche Börse hat die Funktion eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten geschaffen und die wesentlichen Pflichten innerhalb einer gruppenweit gültigen Datenschutzrichtlinie geregelt.

Alle Mitarbeiter und externen Dienstleister der Gruppe sind vertraglich verpflichtet, sich sowohl an die Compliance Policy selbst als auch an die darauf basierenden Richtlinien und Verfahren zu halten und die Pflichten wahrzunehmen, die sich aus diesen ergeben.

Im Berichtsjahr wurden alle Führungskräfte der Gruppe, alle neu eingestellten Mitarbeiter sowie alle Mitarbeiter in Bereichen, die mit dem Thema Geldwäsche konfrontiert sind, in Pflichtschulungen über die Compliance Policy des Unternehmens unterrichtet. Außerdem wurden gezielt Workshops für einzelne Abteilungen sowie gruppenweite Newsletter und webbasierte Trainings zu spezifischen Themen angeboten. Mitarbeiter und externe Dienstleister können die Compliance-Richtlinien und -Prozesse sowie sonstige Informationen zum Thema Compliance, etwa die Kontaktdaten der Compliance Officer der Gruppe, jederzeit über das Intranet der Deutschen Börse auf Deutsch und Englisch abrufen.

Null Toleranz bei Verstößen

Die Mitarbeiter von Group Compliance verfolgen gemeldete oder festgestellte Compliance-Verstöße innerhalb der Gruppe konsequent und ergreifen entsprechende Maßnahmen. Mögliche Konsequenzen reichen von Mitarbeitergesprächen über Abmahnungen bis hin zur Auflösung von Arbeitsverträgen.

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, potenzielle Verstöße bei Group Compliance anzuzeigen und eine entsprechende Untersuchung zu veranlassen. Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand beschlossen, ein gruppenweites Hinweisgebersystem (Whistleblowing) zu installieren. Das System ist ein integraler Bestandteil des internen Kontrollsystems (IKS), das der systematischen Verhinderung von Wirtschaftskriminalität dient.

Risikomanagement aus Verantwortung

Für uns ist Risikomanagement ein integraler Bestandteil nachhaltiger Unternehmensführung und Ausdruck der damit verbundenen langfristigen Verantwortung gegenüber unseren Kunden. Durch das Clearingsystem der Eurex Clearing mit seinen integrierten Sicherheits- und Kontrollmechanismen garantieren wir z.B. die Erfüllung aller an der Frankfurter Wertpapierbörse (FWB®) getätigten Geschäfte und minimieren so das Risiko für unsere Kunden. Zudem verfügen wir über ein umfangreiches Risikomanagementsystem, um operationelle, finanzwirtschaftliche, Geschäfts- und Projektrisiken innerhalb unseres Unternehmens frühzeitig identifizieren zu können. Das Risikomanagement unserer Gruppe ist dezentral organisiert: Die Marktbereiche sind für die Identifizierung von Risiken verantwortlich und melden diese zeitnah an Group Risk Management, einen zentralen Funktionsbereich mit unternehmensweiten Kompetenzen. Group Risk Management bewertet fortlaufend alle bestehenden und neuen Risiken und berichtet monatlich sowie ggf. ad hoc an den Vorstand. Das Risikocontrolling übernehmen die Marktbereiche – es ist also dort angesiedelt, wo die Risiken auftreten könnten.

Qualität für unsere Kunden: Zuverlässiger Service, jederzeit

Die Gruppe Deutsche Börse ist ein Dienstleistungsunternehmen. Unser Geschäftsmodell basiert daher auf dem Vertrauen unserer Kunden. Um dieses Vertrauen zu bewahren, zu stärken und auszubauen, haben wir höchste Ansprüche an die Kundenbetreuung, die Qualität unserer Dienstleistungen und die Stabilität unserer Leistungserbringung, denn nur so erreichen wir unser erklärtes Ziel: Wert für unsere Kunden und Aktionäre zu schaffen.

Compliance-Struktur



Kundenbetreuung als Fundament

Die Tätigkeit unseres internationalen Expertenteams im technischen Kundensupport ist speziell darauf ausgerichtet, Kundenwünsche aufzunehmen und individuell, ganzheitlich und bedarfsgerecht umzusetzen. Unterstützt wird dieser Serviceanspruch durch eine Vielzahl von Aktivitäten, wie regelmäßige Besuche bei unseren Kunden. Sie dienen neben dem fachlichen Austausch auch der Stärkung der persönlichen Kundenbeziehung und des Netzwerks, das wir mit unseren Kunden aufgebaut haben und pflegen.

Mit dem zweiten „IT Open Day“ haben wir unseren Kunden auch 2009 eine Plattform für die Interaktion und den Austausch von Ideen geboten. Dem hohen Anspruch an unsere Serviceleistungen tragen wir außerdem durch regelmäßige Kundenbefragungen Rechnung. Qualität wird so mess-, steuer- und vergleichbar.

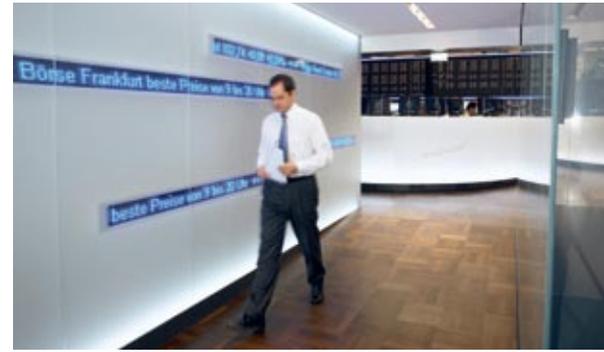
Höchste Qualität unserer Systeme

Um für unsere Kunden jederzeit einen einwandfreien Handel auf unseren Systemen zu gewährleisten, sind sämtliche technischen Komponenten gedoppelt und ausfallsicher an getrennten Orten aufgebaut. Dieses Prinzip realisieren wir durchgängig bis zum Kunden, indem – wo immer möglich – zwei parallele Netzwerkanbindungen zu ihren Standorten über zwei verschiedene Telekommunikationsprovider mit unterschiedlicher Wegführung eingerichtet werden. Für Spitzenlasten ausgelegte Systemkapazitäten, garantierte

Bandbreiten für jeden Servicezugang und festgeschaltete Verbindungen erfüllen höchste Ansprüche an Geschwindigkeit und Verfügbarkeit. In Kombination mit der Überwachung und dem Betrieb der Systeme rund um die Uhr haben wir 2009 im Handel auf dem Kassamarktsystem Xetra® eine Verfügbarkeit von 99,986 Prozent und auf dem Terminmarktsystem Eurex® von 99,91 Prozent erzielt. Damit unsere Kunden jederzeit über diese Parameter informiert sind, stellen wir ihnen Daten zum Status der Host-Systeme und der Netzwerkverbindungen in Echtzeit zur Verfügung.

Business Continuity Management für einen garantierten Handel

Unser Produkt- und Dienstleistungsportfolio umfasst die gesamte Prozesskette vom Aktien- und Terminhandel über Clearing, Abwicklung, Verwaltung und Verwahrung bis zur Bereitstellung von Marktdaten sowie die Entwicklung und den Betrieb der entsprechenden IT. Ausfallsichere Systeme, ebenso wie umfangreiche Aktivitäten auf dem Gebiet des Business Continuity Management (BCM), gewährleisten selbst im Katastrophenfall die fortlaufende Bereitstellung unserer Dienste. Das BCM verringert das Risiko, dass Betriebsmittel, die für unser Leistungsangebot unabdingbar sind, durch unvorhersehbare Ereignisse ausfallen – und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zum Fortbestand unseres Unternehmens.



Handelssaal Frankfurter Wertpapierbörse

Politische Kommunikation: Im ständigen Dialog

Integrität, Transparenz und Effizienz – das sind die zentralen Werte unseres ordnungspolitischen Leitbilds. Durch den stetigen Austausch mit Entscheidungsträgern im politischen und vorpolitischen Umfeld wirken wir daran mit, den Ordnungsrahmen der Märkte diesen Werten entsprechend weiterzuentwickeln. Sowohl die aktuelle weltweite Finanzmarktkrise als auch die sich daraus ergebenden Veränderungen des institutionellen und regulatorischen Rahmens haben gezeigt: Unser Leitbild hat eine stabilisierende Wirkung auf die Märkte, die wir betreiben.

Die Deutsche Börse als Meinungsbildner

In den politischen Dialog bringen wir uns dank unseres engen Kontakts zu den Entscheidungsträgern direkt ein. Auch über unsere Mitgliedschaften in zahlreichen Verbänden tragen wir zur politischen Meinungsbildung bei. Ein Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Weiterentwicklung des Ordnungsrahmens für Finanzmärkte mit dem Ziel, deren Integrität und Stabilität zu erhöhen. Beispielsweise haben wir 2009 mehrmals unsere Positionen insbesondere zu Regulierungsvorhaben der Europäischen Kommission vertreten. Hervorzuheben ist hier unsere Stellungnahme zur Reform der europäischen Finanzmarktaufsicht, in der wir das Vorhaben begrüßen, die Aufsichtsstrukturen in Europa noch weiter zu festigen. Unsere Position zur Verbesserung der Integrität und Stabilität auf Derivatemarkten haben wir in einem White Paper erläutert. Damit wollen wir die Europäische Kommission darin bestärken, die von ihr erarbeiteten Maßnahmen zur Reduzierung systemischer Risiken tatsächlich umzusetzen, vor allem im unbesicherten außerbörslichen Handel.

Frankfurt als internationaler Finanzplatz

Ein weiterer wichtiger Pfeiler unserer politischen Arbeit ist die Weiterentwicklung der deutschen Finanzindustrie sowie des Finanzplatzes Frankfurt. Unser Hauptziel ist hier, den Finanzplatz Frankfurt im nationalen und internationalen Wettbewerb zu stärken und ihm ein klares

Profil zu verleihen. In diesem Zusammenhang beteiligt sich die Deutsche Börse auch aktiv daran, Finanzthemen in die Klassenzimmer zu tragen, etwa im Rahmen der Initiative „Banker in die Schulen“.

Nachhaltiges Produktportfolio: Verantwortungsbewusst investieren

Die Produkte und Dienstleistungen der Deutschen Börse bieten Investoren, Emittenten und anderen Marktteilnehmern einen Marktplatz bzw. die Infrastruktur und Unterstützung, um Finanzgeschäfte zu tätigen oder Finanzinstrumente anzubieten.

Auch im Bereich der nachhaltigen Investments hat sich in den vergangenen Jahren ein umfassendes Produktportfolio herausgebildet. Vor allem bei den Indizes kann die Deutsche Börse bereits heute auf ein breites Angebotspektrum verweisen, das Investoren als Grundlage für nachhaltige Investments dient.

Im Jahr 2010 wollen wir dieses Angebot mit dem Ziel, ein flexibles Grundgerüst für nachhaltige Investments zu schaffen, weiter ausbauen. Mit den verschiedensten Indizes, die unterschiedliche Aspekte der Nachhaltigkeitsdefinition betonen, soll so jedem Anleger die Möglichkeit gegeben werden, seine Schwerpunkte individuell zu bestimmen und entsprechend zu gewichten. Durch die Übernahme der Mehrheit der Anteile an dem internationalen Indexanbieter STOXX Ltd. im Dezember 2009 sind wir hervorragend positioniert, um diese Strategie auch auf die internationalen Kapitalmärkte anzuwenden.

Im vergangenen Jahr hat die Deutsche Börse wieder neue nachhaltige Indexprodukte auf den Markt gebracht. Zum Beispiel berechnen wir mit dem Photovoltaik Global 30 Index im Auftrag der Royal Bank of Scotland einen so genannten Customized Index für Unternehmen aus der Solarenergiebranche. Unsere Rolle ist hier die des unabhängigen Dienstleisters, der die Einhaltung der Indexregeln überwacht und den Index kalkuliert und betreibt. Wir ermöglichen unseren Kunden dadurch, selbst nachhaltige Investmentprodukte auf diesen Index zu begeben.

Die nachhaltigen Indexprodukte der Deutschen Börse haben sich 2009 überdurchschnittlich entwickelt. Der DAXglobal® Sarasin Sustainability Index für Deutschland beispielsweise hat die Entwicklung des DAX® um über 7 Prozent übertroffen. Die Gesamtpformance dieses Nachhaltigkeitsindex lag im Berichtsjahr sogar bei mehr als 31 Prozent. Bei der Auswahl der Unternehmen für den Index wird die anerkannte Sustainability-Matrix der Schweizer Bank Sarasin, eine der Spezialisten im Bereich Nachhaltigkeit, verwendet.

Zur Familie der Nachhaltigkeitsindizes gehören auch der ÖkoDAX® und der DAXglobal Alternative Energy Index. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Börse für das Jahr 2010 soll diese Familie nun gezielt ausgebaut werden, um Investoren eine vollständig flexible Anlagemöglichkeit in nachhaltig wirtschaftende Unternehmen weltweit anzubieten.

Weitere Informationen zu nachhaltigen Produkten der Deutschen Börse sowie die entsprechenden Performance-Daten können Sie auch auf unserer Internetseite unter www.deutsche-boerse.com/cr abrufen.

Lieferantenauswahl: Hohe Erwartungen

Die Gruppe Deutsche Börse ist sich ihrer sozialen und umweltpolitischen Verantwortung bewusst und hat sich den Grundsätzen der Nachhaltigkeit verpflichtet. Deshalb erwartet sie von ihren Lieferanten und Dienstleistern, dass diese die Grundsätze ebenfalls beachten. Um das zu gewährleisten, haben wir unseren Zulieferern einen Code of Conduct für Lieferanten übermittelt, der ökologische, soziale und Nachhaltigkeitskriterien umfasst.

Ein Großteil der Lieferanten hat diesen Vertrag unterzeichnet, ein weiterer Teil verfügt über Selbstverpflichtungen, die die genannten Punkte berücksichtigen oder in ihrer Ausgestaltung noch übertreffen. Auch in unseren Allgemeinen

Geschäftsbedingungen wird in der Beschaffung nachhaltiges Handeln eingefordert. Im Ausschreibungsprozess prüfen wir grundsätzlich, ob die Lieferanten über die entsprechenden Zertifizierungen verfügen.

Kontinuierliche Lieferantenbewertung

Die Verpflichtung der Lieferanten und Dienstleister, unseren Code of Conduct zu unterschreiben, ist nur ein Element in unserem Bemühen, verantwortungsbewusste Geschäftspartner auszuwählen. Haben sie diese Hürde genommen, werden sie einer kontinuierlichen funktionsübergreifenden Lieferantenbewertung unterzogen. Zu den Kriterien der Evaluation zählt auch die ökonomische, ökologische, soziale und ethische Nachhaltigkeit.

Auswahlkriterium Nachhaltigkeit

Das Thema Nachhaltigkeit wird in unserem Unternehmen insbesondere bei der Auswahl strategischer Lieferanten bereits in einer sehr frühen Stufe des Beschaffungsprozesses berücksichtigt. Ein Beispiel hierfür ist die Suche nach dem primären Rechenzentrum für das neue Handelssystem der Gruppe Deutsche Börse in Frankfurt. Ein vorrangiges Auswahlkriterium ist die Energieeffizienz. In den Anbieterpräsentationen war dies daher auch ein wichtiges Diskussionsthema; zusätzlich haben externe Experten eine erste Bewertung der Anbieter vorgenommen und dabei den Schwerpunkt auf deren effizienten Energieeinsatz gelegt.

Unsere Ziele

- Im Jahr 2010 werden wir unsere aktive Teilnahme an Stakeholder-Dialogen intensivieren und die Interessengruppen zum aktiven Dialog einladen.
- Wir werden unser nachhaltiges Produktportfolio mit dem Ziel ausbauen, ein flexibles Grundgerüst für nachhaltige Investments zu schaffen.
- Wir werden unsere Forschungsk Kooperationen zu den Themen Umwelt, soziale Verantwortung und Corporate Governance intensivieren.

Mitarbeiter

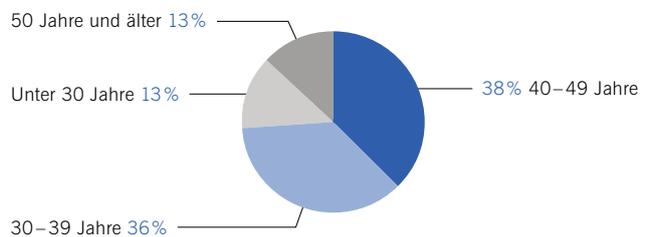
3.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für unsere Kunden weltweit im Einsatz. Wir unterhalten Standorte in Deutschland, Belgien, Frankreich, Großbritannien, Luxemburg, Russland, der Schweiz, Spanien und der Tschechischen Republik. Außerhalb Europas ist die Gruppe Deutsche Börse in sechs weiteren Ländern vertreten: in China und Hongkong, Japan, Kanada, Singapur, den USA und den Vereinigten Arabischen Emiraten. Der Werdegang der einzelnen Mitarbeiter ist sehr unterschiedlich: Sie sind Wirtschafts- und Finanzexperten, haben Informatik, Mathematik, Physik, Geisteswissenschaften oder Jura studiert. Für die Deutsche Börse sind aber nicht nur die Studienrichtung und die Berufserfahrung von Belang, sondern in besonderem Maße auch die Persönlichkeit des Einzelnen.

Mitarbeiterstruktur: International und vielfältig

Unsere Mitarbeiter kommen aus 65 Nationen und arbeiten an 22 Standorten in 16 Ländern. 55 Prozent der Mitglieder des Deutsche Börse-Teams sind an Standorten außerhalb Deutschlands tätig und nur 45 Prozent sind deutsche Staatsangehörige. Unser Unternehmen ist von Vielfalt geprägt, zumal wir weltweit tätig sind, unser Selbstverständnis daher von Integrität und Transparenz bestimmt. Sitten, Gebräuche und Wertesysteme sind nicht überall gleich, deshalb haben wir unsere Anforderungen an das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters im Unternehmen mit einem Verhaltenskodex transparent gemacht, der vom Vorstand verabschiedet wurde (www.deutsche-boerse.com/cr).

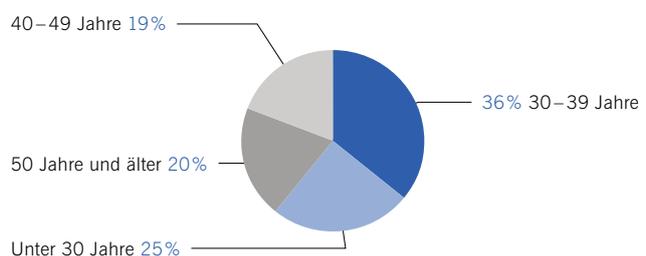
Der Frauenanteil in der Belegschaft betrug 2009 36,4 Prozent. Mit einer Quote von 41 Prozent war er bei den Neueinstellungen noch höher. Frauen halten derzeit keine Positionen im oberen Management, im mittleren Management liegt der Frauenanteil bei 14 Prozent, im unteren Management und bei den spezialisierten Fachpositionen bei 25 Prozent.

Altersstruktur der Mitarbeiter in der Gruppe Deutsche Börse



Zwei unserer Vorstände sind nicht deutsche Staatsangehörige. Zwei Vorstände gehören zur Altersgruppe 40 bis 49 Jahre, vier Vorstände sind über 50 Jahre alt. Drei der Vorstände gehören seit weniger als fünf Jahren dem Unternehmen an, zwei seit fünf bis 15 Jahren, einer seit mehr als 15 Jahren.

Austritte von Mitarbeitern 2009



Von den Kollegen, die die Gruppe Deutsche Börse im Jahresverlauf verlassen haben, waren etwa 44 Prozent Frauen und 56 Prozent Männer.

Vergütung: Differenziert und leistungsbezogen

Unser geschäftlicher Erfolg beruht zu einem wesentlichen Teil auf der Leistung und dem Engagement unserer Mitarbeiter. Daher honorieren wir Leistung auf vielfache Weise: Jeder Mitarbeiter bekommt ein Fixgehalt und kann einen variablen Bonus erhalten; darüber hinaus bieten wir langfristige Vergütungskomponenten und auf den Standort zugeschnittene Sozialleistungen an.

Seit 2003 legen wir den Group Share Plan (GSP) auf, das gruppenweite Programm zur Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg. Dabei können unsere Mitarbeiter Aktien unseres Unternehmens zu vergünstigten Preisen erwerben. Leitende Angestellte haben die Möglichkeit, an unserem Aktiantienprogramm (ATP) teilzunehmen. Das ATP ermöglicht uns, ihnen als Bestandteil der variablen Vergütung auch Aktien unseres Unternehmens anzubieten, um die Berechtigten so stärker an unserem nachhaltigen Erfolg zu beteiligen und ihre Identifikation mit der Deutschen Börse zu erhöhen.

Am GSP 2009 nahmen erstmalig unsere Tochtergesellschaften in Tschechien und den USA teil. Als Folge des sich verschlechternden Marktumfelds wurden die Konditionen für ATP und GSP sowie die Bonuszahlungen für das Jahr 2009 gruppenweit angepasst und gekürzt.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2010 wurde auch das Vergütungssystem des Vorstands überarbeitet; die neuen Regelungen sind dem Vergütungsbericht im Geschäftsbericht 2009 der Gruppe Deutsche Börse zu entnehmen.

Sozialleistungen: Passgenau auf Regionen zugeschnitten

Aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen und verschiedenen Lebensumstände an unseren weltweiten Standorten bieten wir unseren Mitarbeitern regional optimierte Sozialleistungen.

Beispiel Deutschland: Unsere Mitarbeiter erhalten eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge über die Pensionskasse des BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. Der Beitrag wird vollständig vom Unternehmen getragen. Darüber hinaus erhalten Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsverhältnis die Möglichkeit, Teile der variablen Vergütung in eine steuerbegünstigte Altersvorsorge einzuzahlen.

Beispiel Luxemburg: An diesem Standort bieten wir allen Mitarbeitern u.a. eine sehr attraktive zusätzliche Lebens- und Invaliditätsversicherung (Complementary Life and Disability Plan) an, deren Kosten das Unternehmen trägt. Im Todesfall zahlt die Versicherung an den Begünstigten einen einmaligen Betrag sowie eine Hinterbliebenen- oder Waisenrente. Im Falle von Invalidität erhält der Mitarbeiter eine vom Invaliditätsgrad abhängige Rente.

Beispiel USA: Auch hier profitieren unsere Mitarbeiter von einem umfangreichen Angebot an zusätzlichen sozialen Leistungen; dazu zählen eine arbeitgeberfinanzierte Krankenversicherung, die auch Zahnarztleistungen enthält, sowie eine Berufsunfähigkeits- und eine Lebensversicherung. Außerdem stellen wir unseren US-Mitarbeitern einen attraktiven Pensionsplan zur Verfügung. Der besondere Vorteil ist hierbei, dass sie ihre Beiträge direkt und damit steuergünstig aus ihren Bruttolöhnen einzahlen.

Beispiel Asien: Da die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung in den asiatischen Ländern weniger umfangreich sind als in Europa, bieten wir unseren dortigen Mitarbeitern eine zusätzliche, allumfassende Gruppenkrankenversicherung an. Darüber hinaus können sie je nach Position im Unternehmen ein Baudarlehen in Anspruch nehmen. Diese Option ist besonders attraktiv, da der Hausbau in Asien eine der wichtigsten Säulen der Altersvorsorge ist.



Mitarbeiter im Gespräch

Rekrutierung: Programme für Berufseinsteiger

Wir setzen auf Integration und Internationalisierung und bieten den Bestqualifizierten exzellente Rahmenbedingungen, innerhalb derer sie ihre Kompetenzen, ihre Kreativität und ihr Engagement entfalten können. Unser Unternehmen bietet neben anspruchsvollen Tätigkeiten und beruflichen Herausforderungen in einem internationalen Umfeld eine attraktive Vergütung und überdurchschnittliche Sozialleistungen. Zudem fördern wir unsere Mitarbeiter mit einem Weiterbildungsangebot, das exakt auf die Bedürfnisse und Aufgaben jedes Einzelnen zugeschnitten ist.

Ausbildungsprogramm

Jungen Schulabgängern bieten wir eine Ausbildung zur/zum Kauffrau/-mann für Bürokommunikation an.

„Kauffrau/-mann für Bürokommunikation“

- Dauer: 2,5 Jahre
- Ausbildungsstationen innerhalb der Fachabteilungen: Human Resources, Finance, Legal Affairs, Capital Markets Academy
- Mögliche Zusatzqualifikation „Consulting Assistant“ mit dem Schwerpunkt „Grundlagen der Beratung“

Nach der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung können die neuen Kaufleute für Bürokommunikation nahtlos in das Berufsleben einsteigen.

Bei uns liegt die Übernahmequote für Auszubildende derzeit bei 65 Prozent. Die übrigen 35 Prozent entscheiden sich in der Regel für ein Studium. Ihnen bieten wir während ihres Studiums die Möglichkeit, als studentische Aushilfskraft bei uns tätig zu bleiben. Unser Ausbildungsprogramm wird kontinuierlich erweitert; die Anzahl der Auszubildenden soll auch 2010 weiter steigen. Außerdem planen wir, das Angebot an Ausbildungsplätzen weiter

auszubauen. Gespräche mit verschiedenen Fachabteilungen wurden bereits geführt, um das Interesse an weiteren Auszubildenden zu ermitteln.

Programme für Studierende

Auch 2009 haben wir Studierenden die Möglichkeit geboten, uns im Zuge eines Praktikums oder als studentische Aushilfskraft kennenzulernen und wertvolle Praxiserfahrung in einem unserer vielen Unternehmensbereiche zu sammeln.

Die Programme „It's boarding time“, eine interne Veranstaltung für Studenten, und „Go Exchange“ – Exkursionen von Studentengruppen an die Börse – haben wir erneut erfolgreich durchgeführt. Studenten erhielten hierbei einen tieferen Einblick in die Aufgaben und Funktionen der Deutschen Börse und konnten erste Kontakte für eine eventuelle spätere Anstellung knüpfen.

Personalentwicklung: Von Tagesseminaren bis zum MBA

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind für ein Unternehmen insbesondere in Zeiten großer Veränderungen entscheidend; nur so kann es dem Wandel erfolgreich begegnen. Unsere Personalentwicklung bezieht sich daher nicht ausschließlich auf die berufliche Weiterentwicklung, sondern berücksichtigt auch die persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte sowie deren Teams.

Praxisnahes Trainingsangebot

Im Interesse eines hohen Praxistransfers kombinieren wir Personalentwicklung, die in den Arbeitsalltag eingebettet ist, mit externen und internen Seminaren. „On the job“ fördern wir unsere Mitarbeiter, indem wir ihnen frühzeitig Verantwortung übertragen, ferner durch Job Enrichment, Job Enlargement und Job Rotation innerhalb und zwischen den verschiedenen Bereichen und Standorten. „Off the job“ bietet ein umfangreiches Trainingsangebot Entwicklungsmöglichkeiten für unterschiedliche Zielgruppen und Anforderungen.

Bedarfsgerechte Mitarbeitertrainings

Wir bieten unseren Mitarbeitern interne und externe Weiterbildungen an, die auf die Anforderungen des Marktes an unser Unternehmen abgestimmt sind. Das gilt auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. So nahmen Vollzeitmitarbeiter im vergangenen Jahr durchschnittlich an zwei Tagen an Trainings teil. Das breit gefächerte Angebot an Standardtrainings im Haus, in denen nicht nur berufsrelevantes Wissen vermittelt wird, sondern auch Soft Skills vertieft werden, wird kontinuierlich angepasst und optimiert. Die Weiterbildungsmaßnahmen, die in den Zielvereinbarungen der Mitarbeiter vorgesehen sind, sind dafür eine solide Planungsgrundlage. Zusätzlich können unsere Mitarbeiter notwendige Spezialkurse außer Haus belegen. Mit diesem umfassenden Trainingsangebot wird der Schulungsbedarf der Mitarbeiter selbst in schwierigen Zeiten gedeckt.

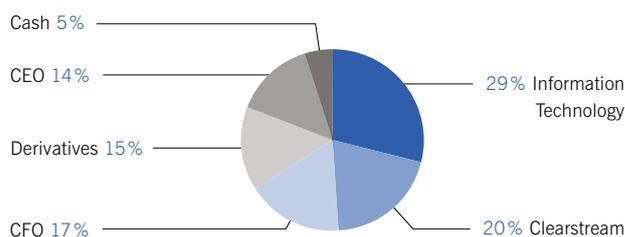
Vergleich Trainings 2008 und 2009

Interne Trainings	-32 %
Teilnehmer	-33 %
Interne Trainingstage	-24 %
Externe Trainings	-37 %
Teilnehmer	-31 %
Externe Trainingstage	-23 %
Sprachtrainings	-46 %
Teilnehmer	-42 %
Sprachtraining Tage	-31 %
Trainingsbudget	-37 %

Entwicklung je nach Bedürfnissen und Karrierepfad

Wir bewerten unsere Entwicklungsmaßnahmen kontinuierlich, um sie an einen eventuell geänderten Bedarf anpassen zu können und eine konstant hohe Qualität zu gewährleisten. Zusätzlich ermöglicht der persönliche Dialog der Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitern die Ausrichtung der Personalentwicklung an den individuellen Bedürfnissen: Jeder Mitarbeiter bekommt in einem jährlichen Mitarbeitergespräch mit seinem Vorgesetzten Rückmeldung zu seinen Leistungen, und gemeinsam wird ein persönlicher

Ausgaben für Weiterbildung pro Division 2009



Entwicklungsplan aufgestellt. Unser unternehmensweit gültiges Kompetenzmodell gibt die Struktur für das Feedback des Vorgesetzten vor und ermöglicht eine kompetenzorientierte, zielgerichtete Personalförderung.

Unser Karrieremodell sieht drei verschiedene Laufbahnen vor, die den unterschiedlichen Anforderungen Rechnung tragen, denen unsere Mitarbeiter in verschiedenen Jobfamilien begegnen: Je nach Fähigkeiten und Neigungen können Mitarbeiter neben der klassischen Führungslaufbahn eine Projekt- oder Expertenlaufbahn einschlagen. In speziellen Career Path-Trainings werden die für die jeweilige Laufbahn spezifischen Kompetenzen vermittelt.

Gemeinsam lernen – mehr als Networking

Aufgrund unserer zunehmenden Internationalisierung wird der Aufbau unternehmensweiter Netzwerke immer wichtiger. Dies unterstützen wir durch standortübergreifende Projektarbeit – auch im Rahmen von freiwilligen Engagements (Corporate Volunteering). Außerdem gestalten wir Einführungsveranstaltungen und Entwicklungsprogramme gezielt so, dass dabei Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens zusammenkommen. Auch der strukturierte Erfahrungsaustausch zwischen Kollegen und das Mit- und Voneinanderlernen wird durch verschiedene Maßnahmen gefördert, etwa das so genannte Peer Counselling.



Die MBA-Absolventen 2009: Konrad Sippel, Sedef Tetik und Björn Erik Jüngerkes mit Tochter

Ein solcher Austausch findet auch im High Potential Circle statt, einem vielseitigen und anspruchsvollen Programm, das Talente und deren Ideen gezielt fördert. Jeder Teilnehmer bleibt für drei Jahre im Programm, wobei in jedem Jahr Neueinsteiger aufgenommen werden, die die Plätze der „Seniors“ nach dem dritten Jahr einnehmen. Auf diese Weise gehen Erfahrungen, die in dieser Gruppe gesammelt wurden, nicht verloren, und bereits etablierte Netzwerke werden erweitert.

Wissenschaft und Praxis Hand in Hand

Die berufsbegleitende Weiterqualifizierung unserer Talente fördern wir durch die Kostenübernahme verschiedener Masterprogramme. So ermöglichen wir ausgewählten Mitarbeitern die Teilnahme am Goethe Executive-MBA-Programm, einem Angebot der Universität Frankfurt am Main in Zusammenarbeit mit der Duke University, oder am Studiengang Master of Science in Banking and Finance an der Luxembourg School of Finance (LSF). Beide Programme werden in jedem Jahr gruppenweit ausgeschrieben. Als Teilnehmer kommen besonders qualifizierte Mitarbeiter in Frage, die von ihrem jeweiligen Abteilungsleiter vorgeschlagen werden.

Außerdem haben wir in Zusammenarbeit mit der European Business School das Programm „Capital Market Products and Portfolio Management“ entwickelt, für das in jedem Jahr ein Stipendium an einen unserer Mitarbeiter vergeben wird.

Work-Life-Balance: Auch dem Privaten Raum geben

Die Mitarbeiterzufriedenheit hängt nicht allein vom Arbeitsplatz, sondern auch stark von der individuellen Work-Life-Balance ab. Das ist für uns ein wichtiger Aspekt, den wir durch entsprechende Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf – z. B. flexible Arbeitszeitmodelle – fördern: Allein 11 Prozent unserer Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit.

Auch 2009 haben wir verschiedene Initiativen ins Leben gerufen, die das Thema Work-Life-Balance in den Mittelpunkt stellen. Die Mitarbeiter-Workshops, in denen es u. a. um Stressmanagement, Ernährung, Rückenfitness und Raucherentwöhnung ging, wurden von unseren Mitarbeitern rege genutzt.

Kinderbetreuung im Notfall/Ferienprogramm

Damit unsere Mitarbeiter Beruf und Familie optimal vereinbaren können, bieten wir ihnen seit 2009 – zunächst nur in Deutschland – die Möglichkeit, ihre Kinder kostenlos in einer Ganztageseinrichtung betreuen zu lassen. Dadurch können die berufstätigen Eltern bei Engpässen in der Kinderbetreuung, z. B. bei krankheitsbedingter Schließung des Kindergartens, auf eine professionelle Alternative ausweichen. Mehr als 100 Betreuungstage wurden 2009 bereits in Anspruch genommen.

Zusätzlich zur Notfallbetreuung können unsere Mitarbeiter seit Herbst 2009 ihre Schulkinder bis zum Alter von zwölf Jahren gegen eine geringe Zuzahlung an attraktiven Freizeitprogrammen, organisiert durch unseren Partner pme Familienservice, während der Ferien teilnehmen lassen.

Arbeitsschutz

Insgesamt 13 Arbeitsunfälle wurden im vergangenen Jahr am Standort Frankfurt an die Berufsgenossenschaft gemeldet. Davon passierten fünf am Arbeitsplatz und acht auf dem Weg von oder zur Arbeit. Der Betriebsrat vertritt im Arbeitsschutzausschuss die gesamte Belegschaft, da das Thema per Geschäftsbesorgungsvertrag zentral für alle Gesellschaften abgewickelt wird.

Innovationsmanagement: YouNovate

Die Kreativität unserer Mitarbeiter ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für unser Unternehmen. Um sie zielgerichtet zu fördern und systematisch einzusetzen, haben wir 2009 mit „YouNovate“ ein Programm zum Ideen- und Innovationsmanagement ins Leben gerufen. Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, mit ihren Ideen die Zukunft des Unternehmens mitzugestalten. Ein Innovationsmanager stellt sicher, dass die Ideen sorgfältig geprüft werden und dass alle Ideen, die das Unternehmen weiterbringen, auch



Brainstorming fürs Ideenmanagement

umgesetzt werden; er sorgt außerdem für die optimale Vernetzung der Mitarbeiterideen mit den Innovationsprozessen im Unternehmen.

Wer eine Idee eingereicht hat, die tatsächlich realisiert wird, erhält eine Prämie, die sich am Wert der Idee für die Deutsche Börse orientiert. Das Unternehmen fördert damit eine offene, kreative und an ständiger Verbesserung ausgerichtete Unternehmenskultur. Ein Innovationskomitee auf Vorstandsebene begleitet den Prozess und entscheidet bei Bedarf schnell über die Weiterverfolgung von vielversprechenden Ideen. Seit der Einführung von YouNovate im Juli 2009 wurden rund 573 Ideen eingereicht – mit 31 Ideen pro 100 Mitarbeiter und Jahr liegt diese Quote deutlich über dem Branchendurchschnitt. Von allen 410 bereits beurteilten Ideen gelten 30 als umsetzbar.

Unsere Ziele

- Wir wollen unser Angebot an Ausbildungsberufen weiter ausbauen.
- Wir werden eine gruppenweit einheitliche Strategie zur Arbeitgebermarkenbildung konzipieren und umsetzen; damit beabsichtigen wir, das Image unseres Unternehmens bei der Zielgruppe der Studenten und Professionals als „Employer of Choice“ zu stärken.
- Unsere Personalmarketinginstrumente, u.a. die Internet-Karriereseite und die Anzeigenkonzepte, werden wir überarbeiten.
- Das „Go Exchange“-Programm entwickeln wir weiter und beziehen künftig zusätzliche nationale und internationale Zieluniversitäten ein.
- Wir möchten die Prozesse und Instrumente unserer Personalentwicklung ausbauen, z.B. indem wir das Career Management weiter verbessern.

Umwelt

Als Teil der Gesellschaft sehen wir uns in der Verantwortung, umweltbewusst und nachhaltig zu handeln. Wir verstehen darunter die unbedingte Verpflichtung, unsere natürlichen Lebensgrundlagen zu bewahren. Unser Ziel ist daher, unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu verringern, auch wenn wir kein produzierendes Unternehmen sind.

Das Thema Umwelt ist seit 2008 fester Bestandteil unseres Corporate Responsibility-Konzepts. Wir erheben regelmäßig unsere Umweltdaten, um daraus weitere Einsparmöglichkeiten abzuleiten. So versuchen wir, unseren Energieverbrauch zu verringern, indem wir technische Anlagen optimieren, z. B. IT-Geräte, Klimaanlage und Heizungen. Denn auch im Kleinen ergeben sich beim Stromverbrauch Einsparpotenziale. Hierbei haben wir in den vergangenen Jahren bereits einige Fortschritte erzielt, verstehen unsere Bemühungen rund um die Reduzierung unseres Energiebedarfs jedoch als fortlaufenden Prozess. Zugleich setzen wir auf eine ökologisch bewusste Beschaffung, indem wir beim Materialeinkauf darauf achten, möglichst ausschließlich umweltverträgliche Produkte zu erwerben. Dazu gehören FSC-Papier, wieder aufgearbeitete Toner und andere Büroartikel und -kleingeräte, die mit den Umweltsiegeln „Blauer Engel“ und „Energy Star“ ausgezeichnet sind. Unser Anliegen ist aber nicht nur eine umweltschonende Betriebsökologie, sondern auch ein ökologisches Handelsangebot. Deshalb agieren wir auf den globalen Kapitalmärkten verantwortungsvoll und orientieren uns an nachhaltigen Kriterien (siehe Kapitel Ökonomie).

Mitarbeiterdialog: Startschuss für den „Green Day“

Die genannten Ziele lassen sich nur erreichen, wenn alle Akteure im Unternehmen intensiv zusammenarbeiten. Deshalb lag 2009 ein Schwerpunkt unserer Umweltaktivitäten auf dem Dialog mit den Mitarbeitern. So war

nicht nur der unternehmensweite Fotowettbewerb dem Thema Umwelt gewidmet; im letzten Quartal des Jahres fand außerdem der erste Green Day statt. Dabei drehte sich alles um das Thema Papier. Alle Mitarbeiter weltweit erhielten an diesem Tag über das Intranet ausführliche Informationen zum Schwerpunktthema: Wie viel Papier verbraucht die Börse, wo agieren wir bereits umweltfreundlich, und welche weiteren Schritte sind geplant? Weiterhin erhielten die Mitarbeiter Tipps, wie jeder an seinem Arbeitsplatz Papier sparen kann, und wurden ermutigt, ihr Wissen sowie ihre Ideen und Anregungen einzubringen. Schließlich luden wir alle Frankfurter Kollegen und ihre Kinder ein, an einem Papier-Workshop des Umwelt-Exploratorium e.V. in der Neuen Börse teilzunehmen.



Die Gewinner der Staff Photo Competition 2009 zum Thema Umwelt mit Reto Francioni

Einen solchen Green Day veranstalten wir nun vierteljährlich – jedes Mal zu einem anderen Schwerpunktthema. Auch künftig sind Mitmachaktionen geplant, beispielsweise Workshops oder Infoveranstaltungen. Auf diese Weise wollen wir dafür sorgen, dass der Austausch nicht nur auf theoretischer Ebene stattfindet.

Papierverbrauch: Deutlich reduziert

Wie wichtig der interne Dialog zu umweltrelevanten Themen ist, konnten wir bereits im Verlauf des Jahres 2009 feststellen. Wir haben einige der Ideen unserer Mitarbeiter zum Umweltschutz umgesetzt und nicht zuletzt dadurch den Verbrauch von Papier gruppenweit um 11 Prozent gesenkt – das entspricht 19 Tonnen Papier. Der Anteil von Papier am Gesamtmüll der Gruppe in Deutschland sank sogar um fast die Hälfte. Eine ökologisch bewusste Beschaffung – nicht nur von Papier – unterstützt und verstärkt diesen Effekt.

Mülltrennung: Konsequenter umweltschonend

Auch ein recyclingfreundliches Müllsystem ist uns ein gruppenweites Anliegen. Deshalb setzen wir alles daran, unseren Müll an allen Standorten zu trennen und damit so viele Reststoffe wie möglich der Wiederverwertung zuzuführen. Ein in seiner Nachhaltigkeit beispielhaftes und bereits zertifiziertes Mülltrennungssystem konnte am Standort von Clearstream in Luxemburg umgesetzt werden. Mit dem Ziel, sich konsequent zum Schutz der Umwelt zu bekennen und dem Label „Green Company“ näher zu kommen, wurde ein System entwickelt, das den entstehenden Müll dort in seine einzelnen Bestandteile trennt, wo er entsteht. Die zu diesem Zweck aufgestellten Müllstationen in den Büros ersetzen die Abfalleimer an jedem Arbeitsplatz – statt 1.250 Eimer sind es nun nur noch 80 Müllstationen. Papier, recycelbare Verpackungen und Restmüll werden direkt getrennt erfasst. Gleichzeitig verzichten wir möglichst auf alle Produkte, die viel Müll verursachen, z. B. auf Einweg-Kaffeetassen. Insgesamt haben wir auf diese Weise den gesamten Restmüll

am Standort Luxemburg um 40 Prozent reduziert. Deshalb wurde Clearstream bereits mehrfach mit dem „SuperDrecks-Këscht-Zertifikat“ für ökologische Betriebswirtschaft ausgezeichnet; andere luxemburgische Unternehmen haben das vorbildliche Müllkonzept bereits übernommen.

Ähnliche Initiativen gibt es auch an unseren anderen Standorten. So arbeitet unser Londoner Büro daran, das luxemburgische System zu adaptieren. Mit Hilfe verschiedener Maßnahmen haben die Mitarbeiter den Verbrauch von Wasser, Energie und Papier bereits kontinuierlich verringert. Bei der Eurex AG in Zürich wird Mülltrennung ebenfalls sehr ernst genommen. Dort gibt es inzwischen zentrale Sammelstationen für alte Batterien und Kabel, PET-Flaschen, Glas und Sonderabfälle. Damit sensibilisieren wir die Mitarbeiter für eine recyclingfreundliche Mülltrennung und unterstützen sie dabei, ihre Abfälle so umweltschonend wie möglich zu entsorgen. In Chicago wurde ebenfalls ein umweltfreundliches Mülltrennungssystem etabliert, zudem können die Mitarbeiter ausgediente Büromöbel, Schränke und Hefter privat weiterverwenden.

CO₂: Niedrigere Emissionen

Eine der wichtigsten Aufgaben unseres Umweltmanagements ist, den gruppenweiten CO₂-Ausstoß zu verringern. Berücksichtigt man alle Entwicklungen, Initiativen und Maßnahmen des Jahres 2009, haben wir dieses Ziel erreicht: In der gesamten Gruppe sanken die Kohlendioxid-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozent.

Beispielhaft ist hier erneut der Standort Luxemburg. Dort haben wir den CO₂-Ausstoß sogar um 11 Prozent reduzieren können, da der lokale Energieversorger seinen Anteil an Ökostrom deutlich erhöht hat. Die Tatsache, dass wir 2009 mit unserem Übergangsgebäude in Eschborn zwei Bürokomplexe parallel betrieben haben, hat sich dagegen



Umwelt-Workshop zum Thema Papier

nachteilig auf unsere Ökobilanz ausgewirkt. Mit Hilfe einiger Energiesparinitiativen in beiden Gebäuden konnten wir den Anstieg der Emissionen am Standort Frankfurt jedoch auf 1 Prozent begrenzen. An unseren internationalen Standorten sehen die Zahlen weniger gut aus; hier nahm der CO₂-Ausstoß sogar um 48 Prozent zu – hauptsächlich wegen der Anmietung zusätzlicher Büroflächen für 200 weitere Arbeitsplätze in Prag.

In Bezug auf die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter konnten wir unsere Ökobilanz deutlich reduzieren, und zwar um 12 Prozent. Berechnungsgrundlage hierfür sind die CO₂-Emissionen unseres Fuhrparks und der Shuttlebusse zwischen Frankfurt und Luxemburg sowie die Flugkilometer aller Dienstreisen. Die Reduzierung haben wir erreicht, indem wir vermehrt Videokonferenzen nutzen, regelmäßig mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren und deutlich seltener fliegen. Auch in London werden die Mitarbeiter motiviert, öffentliche Verkehrsmittel oder CO₂-neutrale Taxen zu nutzen.

Mittendrin: Einbindung in Netzwerke und Initiativen

Wir wollen nicht nur den internen Dialog zum Thema Nachhaltigkeit intensivieren, sondern suchen auch den Rat externer Partner und lassen unsere Aktivitäten bewerten. So wurden wir bereits 2007/2008 von ÖKOPROFIT (Ökologisches Projekt Für Integrierte Umwelttechnik) für unser effizientes und kostensparendes Umweltmanagement am Standort Frankfurt ausgezeichnet. Auch 2009/2010 nehmen wir an diesem Projekt der Stadt Frankfurt teil und lassen unsere Maßnahmen mit Blick auf ihre umweltschonende und ressourcensparende Effizienz zertifizieren. Bereits seit 2006 stellen wir unsere Emissionswerte dem internationalen Carbon Disclosure Project (CDP) zur Verfügung und lassen unsere Bemühungen um eine bessere CO₂-Bilanz bewerten. Im Oktober 2009 fand die Präsentation des deutschen CDP-Jahresberichts im Rahmen der BVI-Tagung in der Neuen Börse in Frankfurt statt.

Seit Dezember 2008 sind wir Mitglied des Umweltforums Rhein-Main. Dieses regionale Netzwerk ist zugleich eine zentrale Koordinationsstelle, die ökologische Projekte, Geschäftsideen und Fachwissen vermittelt und fördert. Gemeinsame Initiativen und ein reger Wissenstransfer zwischen den Mitgliedern machen ein solches Netzwerk in unseren Augen unverzichtbar für ein prozessorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement.

Neues Bürogebäude: Hohe Energieeffizienz

Mit dem Umzug in unser neues Gebäude in Eschborn werden wir unseren Umweltzielen im Jahr 2010 und darüber hinaus deutlich näher kommen. Denn der Neubau wird zu den energieeffizientesten Bürogebäuden in ganz Deutschland zählen. Das integrative Energiekonzept umfasst architektonische, fassadenbau- und haustechnische Maßnahmen. Der Primärenergieverbrauch wird deshalb die Grenzwerte der Energie-Einsparverordnung von 2007 (EnEV 2007) deutlich unterschreiten. Im Gebäude wird ein Teil des Stroms, den es verbraucht, z. B. durch Einsatz eines Blockheizkraftwerks, selbst hergestellt werden können.



Reto Francioni und Caspar von Blomberg beim Launch-Event des Deutschen Carbon Disclosure Project-Berichts in Frankfurt

Umweltbewusst handeln: Blick in die Zukunft

Für die kommenden Jahre haben wir uns im Umweltmanagement weiterhin ehrgeizige Ziele gesetzt. Beispielsweise wollen wir den CO₂-Ausstoß unserer Bürogebäude in Deutschland um 25 Prozent senken. Darüber hinaus

möchten wir unsere Umweltdaten und Ressourcenverbrauchswerte noch detaillierter erheben. Auf diese Weise können wir nicht nur der Öffentlichkeit unsere Erfolge klarer präsentieren, sondern auch Erkenntnisse zu weiteren Einsparmöglichkeiten gewinnen. Ein erster Schritt auf diesem Weg ist die Offenlegung der Daten aus dem Carbon Disclosure Project im Jahr 2010. Schließlich wollen wir auf dem mit dem Green Day beschrittenen Weg weiter vorankommen und das umweltbewusste Denken und Handeln unserer Mitarbeiter an allen Standorten weiter fördern.

Umweltdaten gruppenweit

	2009	2008	
CO ₂ -Ausstoß gesamt	26.208 t	27.078 t	-3%
CO ₂ -Ausstoß durch Reisetätigkeit	4.476 t	5.110 t	-12%
Wasserverbrauch	59.507 m ³	60.445 m ³	-2%
Papierverbrauch	148 t	167 t	-11%
Energieverbrauch ¹⁾	63.798.682 kWh	60.304.626 kWh	+6%

1) Strom, Gas, Fernwärme

Unsere Ziele

- Bis Ende 2010 wollen wir den Dialog mit unseren Mitarbeitern zum Thema Umwelt weiter ausbauen und vertiefen, Feedback einholen und – wenn möglich – dieses umsetzen.
- Bis Ende 2011 möchten wir die Emissionen durch Dienstreisen weiter reduzieren.
- Bis Ende 2011 planen wir, weitere Schritte zu unternehmen, um den Papierverbrauch zu senken und den Anteil von recyceltem Papier zu erhöhen.
- Bis Ende 2012 werden wir durch unseren Umzug in den Neubau den CO₂-Ausstoß durch Bürogebäude am Standort Frankfurt um 25 Prozent reduzieren.

Gesellschaft

Wir nehmen die Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern – auch über die Unternehmensgrenzen hinaus – wahr und engagieren uns für das Gemeinwohl. Dabei wollen wir uns als „guter Bürger“ in die Gesellschaft einbringen und konzentrieren uns mit unserem Engagement auf die Bereiche Bildung und Wissenschaft, Kultur sowie Soziales. So vielfältig unsere Aktivitäten auch sind, in ihrem Mittelpunkt stehen immer die Verbesserung der Zukunftschancen junger Menschen und die Unterstützung besonders innovativer Ideen und Konzepte.

Bildung und Wissenschaft: Fokus auf der nächsten Generation

Der Grundstein für ein erfolgreiches und erfülltes Berufsleben wird früh gelegt. Deshalb unterstützen wir – ausgehend vom Konzept des lebenslangen Lernens – innovative Bildungs- und Wissenschaftsprojekte von der Grundschule über Stipendienprogramme für Studenten bis hin zu Forschungsprojekten mit dem Schwerpunkt Finanz- und Kapitalmärkte. Darüber hinaus möchten wir, dass unsere Mitarbeiter andere an ihrem Wissens- und Erfahrungsschatz teilhaben lassen. So können wir der Gesellschaft etwas zurückgeben.

Förderung europaweit – internationale Studiengänge

Europa wächst wirtschaftlich immer mehr zusammen. Mit neuen Studiengängen haben sich viele Hochschulen darauf eingestellt und bereiten ihre Studenten auf eine veränderte Berufswelt vor. Wir unterstützen diesen Ansatz, indem wir die „European Law School“ fördern – ein gemeinsames Projekt der Berliner Humboldt-Universität, der University of London und der Université Paris 2 Panthéon-Assas. Zudem haben wir das Eurex/Deutsche Börse Group Scholarship am St. Anne's College der Universität Oxford mit initiiert. Studierende an dieser Universität laden wir ein, parallel zu ihrer theoretischen Ausbildung wertvolle Einblicke in die Praxis unseres Unternehmens zu gewinnen.



Cardiff Business School

Frankfurt – House of Finance

Ein wesentlicher Teil unserer Standortförderung in Frankfurt am Main ist die finanzielle und fachliche Unterstützung der Johann Wolfgang Goethe-Universität, insbesondere des House of Finance. Wir sorgen für einen intensiven Austausch zwischen Wirtschaft und Forschung an verschiedenen Instituten dieses interdisziplinären Projekts: am Institute for Law and Finance, am Center for Financial Studies und an der Goethe Business School, vor allem aber am Forschungsinstitut E-Finance Lab.

London – Cardiff Business School

Unser Londoner Büro unterstützt seit 2009 die weltweit angesehene Cardiff Business School, vor allem deren Handelssimulationsraum. Diese Einrichtung ermöglicht den Studenten, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Börsenhandel zu entwickeln – in einer realitätsnahen Umgebung auf dem aktuellsten technischen Stand. Ergänzend bieten wir Lehrbücher mit Beispielen aus dem Eurex-Börsenalltag; damit können sich die Studenten besonders gut auf ihre Tätigkeit an den Kapitalmärkten weltweit vorbereiten.

New York – Baruch College und Stern School

Bildung ist auch die Voraussetzung für einen erfolgreichen Optionshandel. Deshalb unterstützt unser New Yorker Büro Wirtschaftshochschulen und Universitäten bei der Ausrichtung entsprechender Konferenzen, z.B.:

- Baruch College: Konferenz „Rethinking Regulatory Structure – What Do Our Financial Markets Need?“
- Baruch College: „Equity Markets Microstructure Seminar – Using Trading Floors and Teaching Microstructure“
- New York University Stern School of Business: „Derivatives 2009 – Looking Towards the Future“

Unsere Mitarbeiter unterwegs – gelebter Wissenstransfer

Einige unserer Mitarbeiter halten Vorlesungen an Universitäten oder anderen Institutionen. Sie geben so ihr Wissen und ihre Erfahrungen weiter – zum Teil schon seit mehreren Jahren.



„ENGAGE“-Bewerbst raining



„Partners in Leadership“

Lehraufträge einiger unserer Mitarbeiter im Bereich Finanzen

Mitarbeiter	Position bei der Deutschen Börse	Hochschule
Dr. Reto Francioni	Vorstandsvorsitzender	Universität Basel
Dr. Martin Reck	Managing Director Group Strategy	Universität Frankfurt
Dr. Roger Müller	Managing Director Legal Affairs	Universität Frankfurt
Dr. Stefan Mai	Head of Section Market Policy	Universität Frankfurt
Jochen Thiel	Head of Section Business Development	Universität Frankfurt
Bernd Mack	Senior Project Manager Group Strategy	Fachhochschule Wiesbaden

UWC Short Courses – Völkerverständigung in der Praxis

Bei uns arbeiten Menschen aus den verschiedensten Nationen. Deshalb unterstützen wir seit mehreren Jahren die United World Colleges (UWC). Diese Organisation bringt junge Menschen aus der ganzen Welt zusammen, um Frieden und Völkerverständigung zu fördern. Das einzige Kriterium bei der Auswahl der Teilnehmer ist ihre Persönlichkeit. Keine Rolle hingegen spielen ihre Abstammung, Religion, politischen Überzeugungen oder Zahlungsfähigkeit. In Deutschland hat die Entsendung von Schülern zu UWC sowie internationalen Veranstaltungen von UWC schon Tradition. Die Short Courses sind ein fester Bestandteil der UWC-Bewegung. Ihr Ziel ist, die Ideale der Organisation weiterzuverbreiten, neben Völkerverständigung und Frieden z. B. soziale Verantwortung, humanitäres Engagement und Kampf gegen die Armut. Das geschieht in Form von Diskussionen, verschiedenen Aktivitäten und sozialen Diensten für junge Leute, die nicht die Gelegenheit haben, an einem der Colleges zu studieren. Wir haben 2009 den ersten UWC Short Course in Deutschland gefördert; er stand unter dem Motto „Shaping Society – Responsibility, Objectives and Actions!“. Zu diesem dreiwöchigen Programm kamen im vergangenen August 60 Schüler aus der ganzen Welt zusammen (siehe Erfahrungsbericht auf der folgenden Seite).

Partners in Leadership – Dialog zwischen Führungskräften in Schule und Wirtschaft

Das Projekt „Partners in Leadership“ soll den Dialog zwischen Schulen und Unternehmen in Hessen fördern. Träger ist die Landesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT Hessen.

Wir bieten unseren Managern an, sich an dem Projekt zu beteiligen. Sie führen mit Schulleitern über einen Zeitraum von einem Jahr einen bilateralen, offenen Dialog auf gleicher Augenhöhe: Die beiden Seiten tauschen Erfahrungen aus und gewinnen jeweils einen Einblick in die Herausforderungen eines ganz anderen Berufsalltags. Auf diese Weise erhalten Schulleiter beispielsweise Rat und Hilfe bei wirtschaftlichen Fragen, bei der Personalentwicklung und -führung, bei Budgetplanung und Qualitätsmanagement, bei Marketing und Öffentlichkeitsarbeit sowie bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen. Im Gegenzug bekommen unsere Manager Einblick in die stärker informell geprägte Organisations- und Führungskultur der Schulen sowie in ganz andere Anreizsysteme. Das lässt sie ihre eigene Arbeit oft aus einer ganz neuen Perspektive wahrnehmen. Darüber hinaus können die Manager sicher sein, durch ihren Austausch mit der entscheidenden Zielgruppe im Schulwesen substantiell zur Verbesserung der Bildungschancen unserer Kinder beizutragen.

Börsenwissen kompakt – Ferienakademie für Lehrer

Zusammen mit der Landesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT Hessen bieten wir in den Oster- und Herbstferien regelmäßig auch ein Seminar für Lehrer zum Thema Börse an. Darin werden grundlegende Fragen beantwortet wie: Was ist Börse? Warum steigt oder sinkt der DAX? Wie funktioniert der Aktienhandel? Die Pädagogen erhalten einen Einblick in die Welt des Börsenhandels und der Wertpapiere. Das Angebot ist beim Institut für Qualitätsentwicklung (IQ) akkreditiert und mit Fortbildungspunkten für die Lehrer im Rahmen ihrer Weiterbildung versehen.

Erfahrungsbericht: „Shaping Society“ in Frankfurt



Josh Widera, 16 Jahre, Teilnehmer des ersten UWC Short Course in Deutschland, berichtet: „Ein Feriencamp ist für Jugendliche schon eine besondere Erfahrung. Man verbringt viele Tage zusammen mit Fremden, die aber bald Freunde werden. Ohne Familie, ohne Alltagstrott. Nur darauf aus, Freundschaften zu schließen, Neues zu erleben und Spaß zu haben.

Genau das wollte ich. Und deshalb habe ich mich so gefreut, als ich erfuhr, dass ich am UWC Short Course teilnehmen durfte. Fast 60 SchülerInnen aus ganz Europa – sogar aus Russland und der Türkei, aus Syrien und Israel! Ich lasse mir nordische und arabische Namen auf der Zunge zergehen.

„Shaping Society“ heißt das Thema, in Frankfurt findet das Ganze statt. Viele Workshops stehen auf dem Programm. Workshops? Das klingt nach Arbeit. Naja, so schlimm wird es schon nicht werden, sage ich mir. Die Themen klingen ganz interessant. Ein paar davon angekreuzt und noch schnell ‚shape‘ nachgeschlagen – ‚formen, prägen‘ stand im Wörterbuch. Ich bin gespannt. Aber erstmal heißt es warten. Einen Tag, noch einen Tag ... – und endlich sitze ich im Zug nach Frankfurt.

Das Empfangskomitee: ein Junge hinter einem großen UWC-Schild. Ich erkenne ihn wieder, vom Auswahlwochenende. Auch andere Teilnehmer sind bereits angekommen. Und auch wenn niemand wirklich verschüchtert ist, die ersten Annäherungen fallen doch eher zaghaft aus. Alles andere als zaghaft sind die Moderatoren die hier ‚Facilitators‘ heißen. Sie hüpfen um uns herum, verteilen Küsschen und sind einfach supergut gelaunt. Eigentlich ähneln sie einem Schwarm Bienen, der eifrig, scheinbar ungeordnet durch die Waben eilt und seine noch unselbstständigen Larven umsorgt. Ich bin jedenfalls positiv überrascht. Hatte ich doch toderenste, bestenfalls phlegmatische Aufseher erwartet. Ich frage mich gleich, wie diese Facilitators uns jeden Abend um zehn ins Bett schicken und uns Manieren beibringen wollen, falls wir mal über die Stränge schlagen sollten. Doch der Schein trog! Ich musste feststellen, dass sie tatsächlich wie ein Bienenschwarm alles bestens koordinieren!

Meine Freude wächst Tag für Tag, und eine Zufriedenheit gepaart mit Neugier macht sich in mir breit. Abgesehen vielleicht von der Zeit direkt nach dem Aufstehen sehe ich das Grinsen auf den Gesichtern aller Teilnehmer. Euphorie liegt in der Luft und macht auch unsere Projekte aus den Workshops im Handumdrehen zu Erfolgen. Sogar Überstunden bis spät in die Nacht stören niemanden wirklich.

Was ist nach dem Short Course geblieben? Auch noch nach einem halben Jahr bleiben mir neben einzigartigen neuen Freunden großartige Erinnerungen und Erfahrungen. Ich denke seitdem mindestens einmal pro Woche zurück: an die Leute, an die Gespräche, an das Gefühl, dass es so einfach ist, die Welt zu verändern. Denn zumindest für die Teilnehmer sieht die Welt nun wirklich anders aus als zuvor.

Dieser tiefe Eindruck, den der Short Course bei mir hinterlassen hat, führt dazu, dass ich, wie viele andere auch, an einem nächsten Short Course, dann jedoch als Facilitator, teilnehmen und diesen planen und gestalten möchte! Wir haben uns schon mehrmals getroffen und sind zuversichtlich, spätestens 2011 einen Short Course auf die Beine zu stellen. Ich freue mich einfach darauf, eine gute Idee und den einzigartigen UWC-Spirit weitertragen zu können!“



Ausstellung mit Stipendiaten der Frankfurter Künstlerhilfe – Flo Maak, Kuratorin Anne-Marie Beckmann, Clemens Bechmann

Frankfurter Börsenspiel – Wertpapierhandel fast wie im richtigen Leben

Mit Börsenspielen lassen sich Interessierte besonders gut an Kapitalmarktthemen heranführen. Gerade bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist das Interesse groß, denn viele befassen sich schon vermehrt mit dem Wertpapierhandel, weil der eigenverantwortliche Umgang mit Geldanlagen für jeden Einzelnen immer wichtiger wird.

Im Herbst 2009 haben wir zum vierten Mal das Frankfurter Börsenspiel veranstaltet. Ziel des Spiels ist es, mit 20.000 € Startguthaben im fiktiven Depot eine möglichst hohe Rendite zu erwirtschaften. Die knapp 9.000 Mitspieler konnten unter realistischen Bedingungen kaufen und verkaufen, und zwar alle rund 38.000 in Frankfurt und auf der paneuropäischen Handelsplattform Xetra® gelisteten Aktien, Fonds, ETFs (börsengehandelte Indexfonds), ETCs (börsengehandelte Rohstoffe) und Anleihen – fortlaufend zu Echtzeitpreisen. Um das Spiel möglichst authentisch zu gestalten, ähnelte die Ordermaske der von Online-Brokern; es wurden auch Ordergebühren einbehalten und Dividenden ausgeschüttet.

Zum ersten Mal gab es 2009 eine separate Kategorie für die 2.200 Schüler und Studenten, die als Einzelspieler oder in Gruppen – allein 70 Schulklassen hatten sich angemeldet – teilnahmen. Diese Zielgruppe hatten wir im SchülerVZ (einer Schüler-Community im Internet) erstmals gezielt angesprochen. Bemerkenswert war auch das große Interesse aus dem Ausland: 20 Klassen und andere Gruppen aus Bildungseinrichtungen außerhalb Deutschlands spielten ebenfalls mit, z.B. vom Deutschen Goethe Kolleg in Bukarest, von den deutschen Schulen in Santa Cruz und La Paz (Bolivien), Palma de Mallorca (Spanien), Shanghai (China), von der Medizinischen Universität in Budapest sowie von einer Schule auf Fuerteventura.

Kultur: Kunst und Musik fördern

Im Rahmen der Kulturförderung unterstützen wir verschiedene Institutionen und Projekte, die sich mit bildender Kunst und Musik auseinandersetzen bzw. diese präsentieren. Ein wichtiger Schwerpunkt unseres Kunstengagements ist die Förderung zeitgenössischer Fotografie. Grundlage dafür ist unsere eigene Fotografie-Sammlung, die seit über zehn Jahren kontinuierlich wächst. Außerdem unterstützen wir Ausstellungsprojekte und fördern die Entwicklung junger Fotokünstler, die noch am Beginn ihrer Karriere stehen.

Art Collection Deutsche Börse

Vor zehn Jahren haben wir begonnen, zeitgenössische Fotografie zu sammeln. Heute umfasst die Art Collection Deutsche Börse mehr als 700 Werke der internationalen Fotokunst und Reportagefotografie von über 70 Künstlern. Klassiker der zeitgenössischen Fotografie wie Stephen Shore, Bernd und Hilla Becher und ihre bekannten Schüler – Andreas Gursky, Candida Höfer, Thomas Struth, Axel Hütte, Thomas Ruff und Jörg Sasse – treten dabei in einen Dialog mit neueren Positionen junger Fotokünstler wie Ricarda Roggan, Beate Gütschow, Tobias Zielony oder Yoon Jean Lee. Ergänzt werden diese Positionen durch umfangreiche Werkgruppen der Dokumentar- und Reportagefotografie, von z.B. Barbara Klemm, Sebastiao Salgado oder Philip Jones Griffiths.

Art Collection in Zahlen

- 762 Fotografien
 - 74 Künstler
 - 21 Nationen
 - 107 Kunstführungen im Jahr 2009
 - Sammlungswert innerhalb von rund zehn Jahren mehr als verdreifacht
-



Vernissage der Ausstellung „Visions of our time. 10 Jahre Fotografie in der Deutschen Börse“ bei C/O Berlin

Thematisch ist die Sammlung offen: Sie präsentiert sowohl Landschaft als auch Architektur, Interieur ebenso wie Portrait. Jeder Künstler ist mit einer Gruppe von Arbeiten in der Sammlung vertreten, sodass seine persönliche Bildsprache erkennbar wird. Die Kunstwerke geben unseren Gebäuden in Frankfurt und Luxemburg ein individuelles Gesicht und inspirieren Mitarbeiter und Besucher gleichermaßen.

Visions of our time

Das zehnjährige Jubiläum der Sammlung 2009 haben wir zum Anlass genommen, erstmals seit 2002 eine umfangreiche Auswahl von Werken in einer großen Sonderausstellung außerhalb unserer Bürogebäude zu zeigen. Unter dem Titel „Visions of our time. 10 Jahre Fotografie in der Deutschen Börse“ präsentierte C/O Berlin – International Forum For Visual Dialogues in seinen außergewöhnlichen Räumlichkeiten im Alten Postfuhramt zwei Monate lang über 100 Fotografien aus unserer Sammlung. Zu sehen waren Arbeiten von 32 internationalen Künstlern verschiedener Generationen. Der klassische Blick der Becher-Schüler auf Landschaft und Interieur wurde ebenso gezeigt wie die Auseinandersetzung mit dem Thema Mensch und Portrait. Auch die Reportagefotografie war mit zahlreichen Beispielen in das Ausstellungskonzept integriert. So ergaben sich ganz neue Präsentationsmöglichkeiten und Konstellationen für die Werke der Art Collection, die diese Sonderausstellung für ihre knapp 12.000 Besucher besonders spannend machten.

Internationale Fotografie-Förderung

Zeitgleich mit Visions of our time eröffnete C/O Berlin Ende Mai auch die Sonderausstellung des Deutsche Börse Photography Prize 2009. Wie in den Vorjahren wurden die Werke der vier Finalisten nach ihrer Präsentation in der Photographers' Gallery in London zunächst in Berlin und dann in der Neuen Börse in Frankfurt gezeigt. Die erfolgreiche Kooperation mit der Photographers' Gallery für diesen renommierten internationalen Fotografie-Preis

jährte sich 2009 zum fünften Mal. Wieder wurde ein Künstler ausgezeichnet, der nach Meinung der Jury im Vorjahr den wichtigsten Beitrag auf dem Gebiet der Fotografie in Europa geleistet hat. Paul Graham erhielt am 25. März den mit 30.000 £ dotierten Preis in London.

Während der Deutsche Börse Photography Prize Größen der internationalen Fotokunst auszeichnet, richtet sich das Förderprogramm „Talents“ an eine jüngere Generation von Fotografen. Mehr als 400 Künstler unter 35 Jahren haben sich 2009 für das begehrte Programm beworben, vier von ihnen wurden von der Jury ausgewählt. Ihre Werke werden nicht nur in einem Katalog – kommentiert von einem jungen Kunstkritiker – präsentiert, sondern auch in einer eigenen Ausstellung: bei C/O Berlin, im Goethe-Institut in New York und schließlich in der Neuen Börse in Frankfurt.

Eine Starthilfe für Künstler, die noch am Beginn ihrer Karriere stehen, leistet auch der Frankfurter Verein für Künstlerhilfe. Er vergibt jährlich Stipendien in Höhe von 5.000 €, die jungen Künstlern aus dem Rhein-Main-Gebiet helfen sollen, die oftmals schwierige Übergangsphase von der Hochschule ins Berufsleben zu meistern. Wir unterstützen die Aktivitäten der Künstlerhilfe finanziell sowie personell im Kuratorium, das die Stipendiaten auswählt. 2009 haben wir darüber hinaus begonnen, den von uns geförderten Künstlern in Form einer Sonderausstellung in unseren Räumen eine weitere Plattform zu bieten, damit sie ihre Werke der Öffentlichkeit vorstellen können.

Deutsche Börse Young ClassiX

Als langjähriger Partner der Alten Oper Frankfurt unterstützen wir seit 2009 die „Deutsche Börse Young ClassiX“. Mit der Förderung dieser Konzertreihe, in der auch junge Musiker zu hören sind, möchten wir insbesondere Kinder und Jugendliche dazu anregen, Aufführungen klassischer Musikwerke zu besuchen. Gerade sie haben häufig aus verschiedenen Gründen – beispielsweise fehlende finanzielle Mittel oder mangelnde Anregung von Elternhaus oder Schule – nicht die Möglichkeit, ein klassisches Konzert und ein Konzerthaus zu besuchen. Das möchten wir

gemeinsam mit der Alten Oper gern ändern. Daher vergeben wir ein umfangreiches Kartenkontingent für die Young ClassiX-Konzerte an ausgewählte Frankfurter Schulen. Junge Musiker live auf der Bühne zu erleben ist für die jugendlichen Besucher eine besondere Erfahrung, die ihre Neugier auf klassische Musik wecken und fördern soll. Die Schüler werden durch anschauliches Infomaterial über die Komponisten und Musikstücke auf das jeweilige Konzert vorbereitet und erhalten zusätzlich die Gelegenheit, sich vor oder nach den Konzerten mit Musikern des Ensembles auszutauschen.



Art Collection Deutsche Börse

„A perfect match“

Das English Theatre Frankfurt ist nicht nur das größte englischsprachige Theater auf dem europäischen Kontinent, es zählt dank seines abwechslungsreichen Programms von höchster Qualität auch zu den wichtigsten kulturellen Institutionen der Stadt. Nicht zuletzt wegen unserer internationalen Mitarbeiterstruktur fördern wir das Theater seit Jahren. 2009 haben wir gemeinsam ein neues Projekt ins Leben gerufen: Einen Nachmittag lang gehört der Theatersaal Frankfurter Schülerinnen und Schülern. Wir laden sie dazu ein, ein Stück ganz exklusiv zu sehen, das zudem speziell auf ihre Sprachkenntnisse

und Interessen abgestimmt ist. Rund 300 Schüler besuchten im März 2009 das Stück „A perfect match“, das sich spannend und unterhaltsam dem Thema Patchwork-Familie widmete.

Kultur im Dialog mit den Mitarbeitern

Der Austausch mit unseren Mitarbeitern hat bei allen Kulturprojekten von Anfang an eine große Rolle gespielt. Wir beziehen sie in unsere Veranstaltungen und Programme ein, lassen sie daran teilhaben und bitten sie um ihre Rückmeldung.

Bei der Art Collection z. B. sind die Mitarbeiter sogar die wichtigste Zielgruppe: Sie werden nicht nur regelmäßig zu Führungen, Sonderveranstaltungen und Eröffnungen eingeladen, sondern bekommen auch von jedem unserer hochwertigen Bildbände, in denen die Werke unserer Kunstsammlung präsentiert werden, ein Freiemplar. Durch regelmäßige Umhängungen der Sammlung schaffen wir immer wieder neue spannende Konstellationen und geben ihnen so die Möglichkeit, das gesamte Spektrum der Art Collection kennenzulernen. Beim jährlich stattfindenden gruppenweiten Mitarbeiter-Fotowettbewerb laden wir sie darüber hinaus ein, ihre eigenen Fotografien zu zeigen und über ein Intranet-Tool den Sieger mitzubestimmen. Die zehn bestplatzierten Werke des Wettbewerbs werden anschließend in einer kleinen Sonderausstellung in unseren Räumlichkeiten in Frankfurt und Luxemburg gezeigt. Bei Projekten wie Young ClassiX oder English Theatre stellen wir ein kleines Kontingent mit Freikarten für die Kinder unserer Mitarbeiter zur Verfügung. Und die Präsentation unserer Fotografie-Förderprogramme wie Photography Prize, Talents und Künstlerhilfe bietet ihnen die Möglichkeit, diese Projekte und zum Teil auch die Künstler selbst zu erleben. Zudem können sie dabei in den Dialog mit den Corporate Responsibility-Verantwortlichen treten, sodass ihr Feedback in künftige Projekte einfließt.

Weitere Informationen zur Art Collection können Sie der Website www.deutsche-boerse.com/art entnehmen.

Soziales: Gemeinsam helfen

Wir unterstützen gezielt soziale Organisationen, Einrichtungen und Hilfsprojekte – denn wir sind überzeugt, dass die staatliche Sicherung ergänzt werden muss. Unseren Beitrag dazu leisten wir u.a. in Form von Spenden. Immer öfter bringen sich die Mitarbeiter an unseren Standorten aber auch persönlich ein, indem sie ihre Arbeitskraft oder ihren Sachverstand sozialen Projekten zur Verfügung stellen. Einige dieser Projekte stellen wir in diesem Abschnitt vor.

Aktion „n-tv Hilfstruck“

Petrila ist eine der ärmsten Städte Rumäniens; auch der Fortbestand des örtlichen Kindertageszentrums war hier gefährdet. Deshalb hat der Verein Börsianer Handeln – Hilfsprojekt für Kinder zusammen mit n-tv und uns im Sommer 2009 den n-tv Hilfstruck losgeschickt. Unsere Mitarbeiter sammelten dafür Sachspenden. Der Truck startete am altherwürdigen Börsengebäude in der Frankfurter Innenstadt, sammelte weitere Pakete in München ein und lieferte sie in Petrila ab. Dort freuten sich rund 150 Kinder und ihre Betreuer über Spielzeug, Schreibwaren, Bettwäsche und Geschirr – Dinge, die das Tageszentrum dringend benötigte.

Gründung der PHINEO gAG

Gemeinnütziges Engagement wird immer mehr zu einer tragenden Säule der Gesellschaft. Ohne Geld können aber die wenigsten Initiativen etwas ausrichten. Soziale Investoren helfen aus diesem Dilemma, indem sie wichtige gemeinnützige Organisationen fördern. Deshalb wurden wir im Jahr 2009 Gründungsmitglied von PHINEO, einer Innovation am Spendenmarkt. Das Bündnis von Partnern aus Zivilgesellschaft, Staat und Wirtschaft will helfen, soziale Investoren und erfolgversprechende Projekte zusammenzubringen. Dazu erstellt PHINEO Portraits leistungsfähiger Organisationen, die Unterstützung benötigen, sowie Berichte und Ratgeber zu verschiedenen Förderthemen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die individuelle Beratung sozialer Investoren. Auf diese Weise sollen auch

gesellschaftliche Herausforderungen und herausragende Lösungsansätze transparent werden. PHINEO hierbei zu helfen war für uns ein logischer Schritt, denn Angebot und Nachfrage auf einer transparenten und zuverlässigen Plattform zusammenzubringen ist eine unserer Kernkompetenzen.

Gründung des Freundeskreises Arche Frankfurt e.V.

Armut schränkt die Entwicklungschancen von Kindern massiv ein: Kinderarmut wirkt sich auf Gesundheit und Wohnverhältnisse aus, fördert aber auch soziale Ausgrenzung. Denn oft können finanziell benachteiligte Kinder nicht an Klassenfahrten, Ferienfreizeiten oder Ausflügen teilnehmen und auch Angebote von Sportvereinen oder Musikschulen nicht wahrnehmen. Darüber hinaus sind die Lern- und Bildungschancen oft so eingeschränkt, dass diese Kinder später nur schwer aus der Armut ausbrechen können. Um das zu ändern, haben wir zusammen mit anderen Unterstützern den Freundeskreis Arche Frankfurt e.V. gegründet und dessen Finanzierung für die ersten drei Jahre sichergestellt. Genau wie in anderen deutschen Großstädten soll die Frankfurter Arche eine Zufluchtsstätte sein. Die Kinder bekommen hier ein kostenloses Mittagessen und Hilfe bei den Hausaufgaben. Sie können Musikunterricht nehmen, miteinander spielen oder einfach nur reden.

Luxemburg – 4. Social Day

Bei unserer Tochtergesellschaft Clearstream in Luxemburg hat der Social Day schon Tradition. Diesmal versammelten sich 21 Mitarbeiter, um einen Tag lang drei soziale Projekte ganz praktisch zu unterstützen.



Social Day in Luxemburg



Caledonian Challenge



Arche Frankfurt



Family Matters, Chicago

- Kannerland in Limpertsberg: In diesem Kinderheim waren wir beim 4. Social Day erneut zu Gast. Diesmal haben wir vor allem den Spielplatz im Garten umgebaut, einen Wäscheraum mit Gipskartonplatten abgetrennt und einen Versammlungsraum geschaffen, indem wir mehrere Innenwände durchbrachen.
- SOS Kannerduerf in Mersch: In diesem SOS-Kinderdorf haben wir vor allem Innen- und Außenwände gestrichen, aber auch neue Sandkästen gebaut und den Sand in den alten Kästen ausgetauscht.
- Rotes-Kreuz-Heim in Berg: Diese Einrichtung haben wir 2009 zum ersten Mal unterstützt – gemeinsam mit anderen Freiwilligen des Roten Kreuzes. Die Teilnehmer der Aktion tauschten zahlreiche Zaunelemente aus. Zudem pflanzten sie rund 50 Zier- und Obstbäume, Weinranken und Blumen.

Der Social Day ist ein gutes Beispiel dafür, wie wir ein Konzept sozialen Engagements erfolgreich von einem Ort auf einen anderen übertragen – denn begonnen hat alles 2002 in Frankfurt. Derzeit planen wir Social Days auch in London und New York.

London – Caledonian Challenge

2009 haben unsere Mitarbeiter zum dritten Mal am Caledonian Challenge teilgenommen. Hierbei verfolgte unser Team zwei Ziele: im Vorfeld möglichst viel Geld für öffentliche Einrichtungen in schottischen Gemeinden zu sammeln und gemeinsam eine außergewöhnliche sportliche Leistung zu vollbringen. Denn die Teilnehmer des Caledonian Challenge stehen vor der Aufgabe, zu Fuß innerhalb von 24 Stunden insgesamt 54 Meilen (rund 87 Kilometer) zurückzulegen – quer durch die berühmtesten, aber auch entlegensten und ungastlichsten schottischen Landschaften. Zuvor trainierten die Team-Mitglieder sechs Monate lang zusammen. Für die Deutsche Börse waren diesmal Mitarbeiter von Xetra, Eurex und Eurex Repo aus London und Frankfurt dabei. Sie machten nicht nur eine überwältigende Erfahrung, sondern konnten mit ihrem Einsatz einen großen Beitrag zur Unterstützung sozialer Einrichtungen in Schottland leisten.

Chicago – Family Matters

Unsere Mitarbeiter in Chicago unterstützen das „Teen Boys Program“ der Organisation Family Matters. Dessen Ziel ist, bei 11- bis 18-Jährigen im Stadtviertel North of Howard positives Führungsverhalten zu fördern und das Zusammengehörigkeitsgefühl im Viertel zu stärken. Im Programm sollen die jungen Männer Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen erwerben, die ihnen ermöglichen, lebensbejahende Entscheidungen zu treffen – vor allem in Bereichen, die für junge Menschen besonders wichtig sind, etwa Beziehungen, Bildung, Gesundheit und Berufschancen. Jede Gruppe von Jugendlichen im Programm wird von einem so genannten Teen Leadership Corps unterstützt und begleitet. Dieses Gremium legt auch die Grundsätze der Arbeit fest und erarbeitet den Programmplan. Um den Erfolg des Programms zu gewährleisten, schließen alle Teilnehmer und deren Eltern einen Vertrag mit Family Matters, in dem sie sich zur Teilnahme am Programm verpflichten und sich zu den Zielen und Prinzipien der Organisation bekennen.

Unsere Ziele

- 2010 wollen wir unsere Mitarbeiter noch stärker in die Projekte unseres gesellschaftlichen Engagements einbeziehen, besonders im Bereich Corporate Volunteering.
- Bis Ende 2011 streben wir an, unser Fachwissen als Finanzdienstleister noch intensiver in unsere geförderten Projekte einzubringen.
- Auch nach dem Umzug in den neuen Unternehmenssitz in Eschborn werden wir sicherstellen, dass die Präsentation der Art Collection und des wechselnden Programms zur Fotografie mit gleicher Qualität fortgeführt werden und die Besucher aus Frankfurt und Umgebung daran teilhaben können.
- Der bis Ende 2011 fertig gestellte Sammlungsband „XL Photography 4“ wird die Weiterentwicklung der Sammlung aufzeigen.

Kurzportrait

Rolle als Marktorganisor: Mehr Sicherheit für Finanzmärkte

Börsen sind Marktplätze. Sie bringen die Handelwünsche von Käufern und Verkäufern zusammen. Als eine der größten Börsenorganisationen der Welt öffnen wir Investoren, Finanzinstituten und Unternehmen den Weg zu den globalen Kapitalmärkten. Ausfallsichere Systeme und unsere Integrität als neutraler Dienstleister bilden die Basis unserer Geschäftsphilosophie. Wir streben nach der Erfüllung höchster Standards, um innovative Produkte und Dienstleistungen für internationale Finanzmärkte anzubieten.

Die Rolle der Börse als zentrale Institution der Marktwirtschaft ist in der Finanzkrise wieder stärker ins Bewusstsein der Aufsichtsbehörden und der Öffentlichkeit gerückt. Denn Börsen – und nur Börsen – bieten den Investoren fairen Marktzugang und Transparenz, gleiche Informationen für alle, liquiden Handel und höchst effektive Instrumente des Risikomanagements.

Deutsche Börse: Ein global operierendes Unternehmen

In Frankfurt, dem Hauptsitz der Gesellschaft, haben wir seit 1585 unsere Wurzeln. Wir bekennen uns zu diesem Standort und zum Finanzplatz Deutschland. Gleichzeitig sind wir ein weltweit agierender Finanzdienstleister mit 22 Standorten in 16 Ländern. Unsere internationale Ausrichtung zeigt sich bei den wichtigsten Stakeholdern: Kunden, Investoren und Mitarbeitern.

- Mehr als 80 Prozent des Aktienkapitals befinden sich im Besitz ausländischer Investoren (41 Prozent USA, 23 Prozent Großbritannien, 17 Prozent Deutschland und 19 Prozent sonstige Länder).
- Unsere Kunden sind in der ganzen Welt zu Hause. Unser Handelssystem für den Kassamarkt, Xetra®, verfügt über ein internationales Netzwerk in 19 Ländern. Die Terminbörse Eurex ist in 25 Ländern aktiv und unsere Tochtergesellschaft Clearstream ist als Dienstleister für die Abwicklung und Verwahrung von Wertpapieren auf fast 50 Märkten tätig.
- Wir beschäftigen Mitarbeiter aus 65 Ländern. Vielfalt leben wir täglich.

Standorte der Gruppe Deutsche Börse



11 Standorte in Europa

Berlin, Brüssel, Frankfurt am Main, London, Luxemburg, Madrid, Moskau, Paris, Prag, Wrexham, Zürich

11 Standorte in Asien/Nordamerika

Chicago, Dubai, Hongkong, New York, Ottawa, Peking, Shanghai, Singapur, Tokio, Toronto, Washington

Stabiles Geschäftsmodell: Erfolg durch Integration

Unser integriertes Geschäftsmodell fasst die gesamte Prozesskette der Wertpapierbranche unter einem Dach zusammen: vom organisierten und überwachten Börsenhandel auf dem Kassa- und Terminmarkt mit Ordermatching, Preisfindung und Clearing über die Produktion und Verbreitung von Marktdaten bis hin zu Abwicklung, Verwahrung und Verwaltung von Wertpapieren – all dies unterstützt von hauseigener IT. Die Integration hat den Vorteil, dass sie Komponenten bündelt, die sich gegenseitig stärken und einander neue Wachstumsoptionen eröffnen.

Unsere wichtigsten Geschäftsfelder:

- Mit der vollelektronischen Handelsplattform Xetra und der Börse Frankfurt betreiben wir einen der umsatzstärksten Kassamärkte weltweit und bieten Unternehmen eine erstklassige Listingplattform.
- Eurex zählt zu den weltweit führenden Börsen im Handel und Clearing von Derivaten (Futures und Optionen).

- Unser Tochterunternehmen Clearstream bietet integrierte Banking-, Custody- und Settlement-Dienstleistungen für den Handel von festverzinslichen Wertpapieren und Aktien.
- Die Informationsströme für weltweite Märkte kanalisieren wir über Market Data & Analytics. Kunden erhalten Produkte wie Kurse, Indizes, unternehmensbezogene Daten und volkswirtschaftliche Nachrichten, die gezielt auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind.
- Neue Technologien spielen für uns eine zentrale Rolle. In unserem eigenen Rechenzentrum betreibt die Deutsche Börse IT 20 Börsen- und Handelsplattformen weltweit und liefert die Technologie für internationale Finanzdienstleister.

Weitere Informationen zu unserer Unternehmensstrategie enthält unser Geschäftsbericht, der unter www.deutsche-boerse.com > Investor Relations > Berichte und Kennzahlen abrufbar ist.

Führungsstruktur reflektiert das integrierte Geschäftsmodell per 31. Dezember 2009

Group Executive Board					
CEO R. Francioni	CFO G. Pottmeyer	Xetra F. Gerstenschläger	Derivatives & Market Data A. Preuß	Clearstream J. Tessler	Information Technology M. Kuhn
Internal Auditing	Financial Accounting & Controlling	Market Development	Executive Office	Client Relations Europe & Americas	Central IT & Coordination
Group Strategy	Strategic Finance	Operations/Infrastructure Development	Business Development	Client Relations Asia/Pacific/ME/Africa	Cash/Derivatives IT
Corporate Communications	Investor Relations & Treasury	Market & Business Analysis	Sales & Marketing	Client Relations GSF & Broker/Dealers	Clearstream IT
Group Corporate Office	Group Compliance, Information Security & Risk Management	Trading Surveillance	Operations	Product Mgmt & Design Core Products	
Legal Affairs	Human Resources		Clearing/CCP & Strategy	Business Management	
	Organization & Administration		Market Data & Analytics	Business Strategy	
				Operations Clearstream	
				Investment Funds Services	

Auszeichnungen und Mitgliedschaften

Auszeichnungen

EIRIS Mit 62,9 Prozent erhielt die Deutsche Börse im vergangenen Jahr das zweitbeste Bewertungsergebnis aller Börsen. In das Rating flossen rund 150 Kriterien rund um die verantwortungsbewusste Unternehmensführung ein.

Global ETF Award Die Deutsche Börse wurde im vergangenen Jahr mit vier „Global ETF Awards“ ausgezeichnet, und zwar in den Kategorien „Größte Anzahl von ETF-Listings“, „Proaktivste ETF-Börse“, „Umsatzstärkste ETF-Börse“ und „Innovativster ETF-Indexanbieter“.

IVOX Europe Mit dem Corporate Governance-Siegel in der Kategorie grün (von insgesamt drei: grün, orange und rot) von IVOX Europe gehört die Deutsche Börse AG zu den Unternehmen im DAX®, die vollumfänglich allen Anforderungen an gute Corporate Governance entsprechen.

Ratings

Oekom research AG Oekom bewertet die Nachhaltigkeit der Unternehmensentwicklung. Die Deutsche Börse erreichte 2009 eine Bewertung von D+.

SAM Laut der schweizerischen Sustainable Asset Management AG (SAM) ist die Deutsche Börse der „Sector Mover“ des Jahres 2009 im Finanzsektor.

Sustainalytics Im jährlich erscheinenden Unternehmensranking von Sustainalytics, einer Rating-Agentur für nachhaltige Anlagen, erreicht die Deutsche Börse Platz 12 von 96.

Mitgliedschaften

- Asien-Pazifik-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft (APA)
- Deutsches Rechnungslegungs Standards Committee e.V. (DRSC)
- Deutsches Aktieninstitut e.V. (DAI)
- econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V.
- European Central Securities Depositories Association (ECSDA)
- Federation of European Securities Exchanges (FESE)
- Frankfurt Main Finance e.V.
- Gesellschaft für Risikomanagement und Regulierung e.V.
- Initiative Finanzstandort Deutschland (IFD)
- Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IW)
- Institute for Corporate Culture Affairs (ICCA)
- International Accounting Standards Board (IASB)
- Internationale Handelskammer Deutschland e.V. (ICC)
- International Organization of Securities Commissions (IOSCO)
- Stiftung Marktwirtschaft
- Wirtschaftsinitiative FrankfurtRheinMain e.V.
- World Economic Forum (WEF)
- World Federation of Exchanges (WFE)

Teilnahmen

- Initiative ZivilEngagement
- United Nations Global Compact¹⁾
- Charta der Vielfalt

1) Details zur Umsetzung der UN Global Compact-Richtlinien finden Sie auf unseren CR-Internetseiten unter www.deutsche-boerse.com/cr.

Verzeichnis der eingetragenen Marken

DAX®, DAXglobal®, Eurex®, FWB®, ÖkoDAX® und Xetra® sind eingetragene Marken der Deutsche Börse AG.

Registergericht

Frankfurt am Main HRB 32 23 3

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers

Weitere Informationen

Ansprechpartner

Falls Sie Fragen oder Anregungen haben, stehen wir Ihnen unter folgenden Kontaktdaten jederzeit gern zur Verfügung:

www.deutsche-boerse.com/cr
corporate-responsibility@deutsche-boerse.com

Julia Taeschner
 Head of Unit Corporate Responsibility
 Telefon +49-(0) 69-2 11-1 46 80

Anne-Marie Beckmann
 Kuratorin Art Collection,
 Kultur und Umwelt
 Telefon +49-(0) 69-2 11-1 52 95

Ljubica Kraljevic
 Bildung und Wissenschaft, Soziales,
 Diversity und Work-Life-Balance,
 Telefon +49-(0) 69-2 11-1 36 22

Andrea Treber
 Art Collection und Kultur
 Telefon +49-(0) 69-2 11-1 32 83

Katja Wagner
 Ökonomie
 Telefon +49-(0) 69-2 11-1 56 74

Redaktionelle Anmerkung

Alle Angaben in diesem Bericht wurden mit größter Sorgfalt und Umsicht aus unterschiedlichen Quellen zusammengestellt. Nach unserem Kenntnisstand entsprechen die hier enthaltenen Informationen, Zahlen und Daten der Wahrheit. Eine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der Daten kann dennoch nicht übernommen werden.

Wenn bei bestimmten Begriffen, die sich auf Personengruppen beziehen, nur die männliche Form gewählt wurde, so ist dies nicht geschlechtsspezifisch gemeint, sondern dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit.

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

Der vorliegende Bericht ist auch in englischer Sprache erhältlich.

Impressum

Verantwortlich
 Deutsche Börse AG
 60485 Frankfurt am Main

Konzept und Redaktion
 Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main

Design Lesmo, Düsseldorf

Fotos (Titel/Story) Mareike Foeking, Düsseldorf

Text (Story) Kai Nieper, Frankfurt am Main

Lektorat/Korrektorat Textpertise, Gießen

Druck Woeste, Essen

GRI-Index

Die Global Reporting Initiative (GRI) entwickelt Richtlinien für die Berichterstattung über ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Aspekte von Produkten, Dienstleistungen und Tätigkeiten. Die GRI arbeitet eng mit Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen, staatlichen Institutionen und weiteren Anspruchsgruppen zusammen. Die Anwendung der GRI-Richtlinien ist für Unternehmen freiwillig, hat sich jedoch inzwischen weltweit in der Nachhaltigkeitsberichterstattung etabliert.

GRI-Code	Berichtselement	Seite	GRI-Code	Berichtselement	Seite
1.	Strategie und Analyse		4.	Governance, Verpflichtungen	
1.1	Vorwort des Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzenden	5	4.1	Führungsstruktur, inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	16, 45
1.2	Zentrale Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -auswirkungen	16, 17, 18, 24	4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	20
			4.3	Unabhängige Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	20
2.	Organisationsprofil		4.4	Mechanismen für Aktionärs- und Mitarbeiterempfehlungen an den Vorstand/Aufsichtsrat	15, 31
2.1	Name des Unternehmens	1 (Titel)	4.5	Verknüpfung der Vergütung des oberen Managements mit Erreichung von Nachhaltigkeitszielen	20, 21
2.2	Marken, Produkte und Dienstleistungen	22, 23, 24, 45	4.6	Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten	21
2.3	Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur	45	4.7	Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	21
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	44	4.8	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	17, 21, 25, 26, 46
2.5	Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	26, 44	4.9	Verfahren auf Vorstands-/Aufsichtsratsebene zur Überwachung ökologischer, ökonomischer und sozialer Chancen und Risiken	16, 22
2.6	Eigentümerstruktur	44	4.10	Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands	20, 21
2.7	Bediente Märkte	44	4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	25, 26, 46
2.8	Größe der berichtenden Organisation	18, 19, 26	4.12	Teilnahme an und Unterstützung von externen Initiativen	36, 40, 41, 42, 46
2.9	Signifikante Änderungen der Unternehmens- und Eigentumsstruktur im Berichtszeitraum	44	4.13	Mitgliedschaften	46
2.10	Auszeichnungen im Berichtszeitraum	46	4.14	Liste der einbezogenen Stakeholder-Gruppen	15, 16
			4.15	Grundlage der Identifizierung der Stakeholder	8, 16
3.	Berichtsparameter		4.16	Stakeholder-Dialog (Art/Häufigkeit)	7–15
3.1	Berichtszeitraum	3 (Umschlag)	4.17	Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder	7–15, 23
3.2	Datum des letzten Berichts	3 (Umschlag)			
3.3	Berichterstattungszyklus	3 (Umschlag)	5.	Ökonomische Leistungsindikatoren	
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	47 (Umschlag)	EC1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	19, 20
3.5	Prozesse zur Definition des Berichtsinhalts	2, 3 (Umschlag)	EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	20, 27
3.6	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	3 (Umschlag)	EC5	Verhältnis der Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	27
3.7	Einschränkungen im Berichtsumfang	3 (Umschlag)	EC6	Standortbezogene Auswahl von Zulieferern	25
3.8	Grundlage für Berichterstattung über Joint Ventures	Keine	EC7	Standortbezogene Personalauswahl	26
3.9	Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen	3 (Umschlag)			
3.10	Neuformulierungen und Änderung bei der Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	3 (Umschlag)			
3.11	Änderung bei der Berücksichtigung von Themen und bei den angewandten Messverfahren	Keine			
3.12	Index nach GRI	48 (Umschlag)			
3.13	Verifizierung durch externe Dritte	3, 4 (Umschlag)			

GRI-Code	Berichtselement	Seite
EC8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	17, 19, 42
EC9	Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	5, 18
6. Ökologische Leistungsindikatoren		
EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	35
EN4	Indirekter Energieverbrauch (nach Primärenergieträgern)	35
EN5	Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen	33, 34
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz	24, 25
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	33, 34, 35
EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quellen	35
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht	35
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse	33, 34
EN26	Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	24, 25
EN28	Strafen für Nichteinhaltung der Rechtsvorschriften im Umweltbereich	Keine
EN29	Wesentliche Umweltauswirkungen durch den Transport von Produkten, anderen Gütern und Materialien sowie von Mitarbeitern	34
EN30	Gesamte Umweltschutzausgaben	n/a
7. Produktverantwortung		
PR5	Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	22, 23
8. Arbeitsbedingungen		
LA2	Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Regionen	26
LA3	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	27
LA6	In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Mitarbeiter	31

GRI-Code	Berichtselement	Seite
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Abwesenheitsquote und Todesfälle	31
LA8	Maßnahmen in Bezug auf ernste Krankheiten	30
LA10	Aus- und Weiterbildung: Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie	28, 29
LA11	Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen	28, 29, 30
LA12	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten	29
LA13	Vielfalt des oberen Managements und Mitarbeiterstruktur (Geschlecht/Alter/Kultur)	26
LA14	Entlohnung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	20, 21, 26, 27
9. Menschenrechte		
HR1	Investitionsvereinbarungen mit Klauseln oder Prüfungen bezüglich Menschenrechten	25, 46
HR2	Anteil der Lieferanten, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	25
HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	Keine
HR5	Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen	25, 26, 46
HR6	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit	25, 26, 46
HR7	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit	25, 26, 46
10. Gesellschaft		
SO1	Maßnahmen und Verfahren zur Einschränkung der negativen Auswirkungen auf die Standortgemeinden	17, 36, 42
SO3	Prozentsatz der Angestellten, die in der Antikorruptionspolitik und den -verfahrensweisen der Organisation geschult wurden	21, 22
SO4	Ergriffene Maßnahmen infolge von Korruptionsvorfällen	22
SO5	Politische Positionen, Teilnahme an der politischen Willensbildung und Lobbying	15, 24, 46
SO6	Gesamtwert der Zuwendungen (Geldzuwendungen und Zuwendungen von Sachwerten) an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen	Keine

Herausgeber

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

Mai 2010

Bestellnummer 1000-2955