

## **Deutsche Börse Group**

# **Diversity und Inclusion Policy**

Deutsche Version – Juli 2021

## **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Geltungsbereich und Owner .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Unser Bekenntnis zu Vielfalt und Inklusion bei der Gruppe Deutsche Börse .....</b>	<b>2</b>
<b>4</b>	<b>Taxonomie .....</b>	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>Zuständigkeiten/Verantwortung.....</b>	<b>4</b>
<b>6</b>	<b>Interessenvertretungsgruppen, die sich mit den Themen Vielfalt und Inklusion befassen .....</b>	<b>4</b>
6.1	Diversity & Inclusion Council.....	4
6.2	Ressourcengruppen der Mitarbeitenden und Netzwerke .....	5
<b>7</b>	<b>Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten .....</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	<b>Weitere relevante Dokumente .....</b>	<b>5</b>

---

---

## 1 Zusammenfassung

Als weltweit agierendes Unternehmen sind wir stolz darauf, über 9.000 Mitarbeitende mit den unterschiedlichsten kulturellen Hintergründen an rund 60 Standorten rund um den Globus zu beschäftigen. Unsere Vielfalt spiegelt sich jedoch nicht nur in der Herkunft unserer Mitarbeitenden wider, sondern auch in der Vielfalt ihrer beruflichen Expertise und vielen weiteren Unterschieden, die jede einzelne Persönlichkeit, die Teil unseres Teams ist, auszeichnen. Als globales Unternehmen stehen wir für Anerkennung, Wertschätzung und Integration von Vielfalt im Arbeitsumfeld. Wir setzen uns für Offenheit und Fairness ein und wachsen daran. Der Reichtum an Persönlichkeiten und Ideen ist für uns der Schlüssel zu unserem Erfolg.

Diese Diversity & Inclusion Policy (D&I Policy) legt das Engagement der Gruppe Deutsche Börse für ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden der Gruppe Deutsche Börse dar. Darüber hinaus definiert sie die wichtigsten Grundsätze und schafft mit einer grundlegenden Taxonomie in Kapitel 4 dieser Richtlinie den begrifflichen Rahmen für Vielfalt und Inklusion bei der Gruppe Deutsche Börse.

## 2 Geltungsbereich und Owner

Die D&I Policy gilt für alle Mitarbeitenden (d.h. die Mitglieder von Vorständen und Geschäftsführungen, Führungskräfte, festangestellt sowie vorübergehend Mitarbeitende) aller konsolidierten Unternehmen der Gruppe Deutsche Börse an allen ihren Standorten.

Das Bekenntnis zu Vielfalt und Inklusion ist ein grundlegender Bestandteil unseres unternehmerischen Engagements und ein Statement unserer Firma zu Toleranz und gegenseitigem Respekt. Deshalb liegt die Definition und Kommunikation von Vielfalt und Inklusion im Bereich Group Communications & Marketing.

## 3 Unser Bekenntnis zu Vielfalt und Inklusion bei der Gruppe Deutsche Börse

Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt und Inklusion für unseren globalen Erfolg entscheidend sind. Wir sehen in der Fülle an individuellen Eigenschaften und Stärken den Schlüssel zur Erfüllung unseres Purpose. Deshalb setzt sich die Gruppe Deutsche Börse dafür ein, ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle willkommen fühlen und in das sie selbstverständlich ihre Ideen einbringen können. Die wichtigsten Grundsätze unseres Engagements lauten wie folgt:

- Wir verpflichten uns zu einer umfassenden Politik der Chancengleichheit bei der Beschäftigung. Kein sich Bewerbender oder Mitarbeitender darf aus Gründen, die nicht für eine gute Beschäftigungspraxis relevant sind, benachteiligt werden.
  - Alle Mitarbeitenden – ob in Vollzeit, Teilzeit oder befristet – werden fair und respektvoll behandelt und werden dabei unterstützt, ihr volles Potenzial und Können zu entfalten.
  - Einstellung, Beförderung, Schulung, Vergütung oder andere Leistungen erfolgen auf der Grundlage von Eignung und Fähigkeit. Jegliche Art von Diskriminierung, d.h. jegliche ungleiche oder nachteilige Behandlung in Bezug auf eine der Dimensionen der in dieser Policy festgelegten Taxonomie der Vielfalt und Inklusion, sowie jede Form von Mobbing oder Belästigung, wie sie in der Anti-Harassment-Policy der Gruppe definiert sind, wird nicht akzeptiert.
  - Wir sind bestrebt, kurz- und langfristige Ziele für Vielfalt und Inklusion zu erreichen, die den sich entwickelnden Bedürfnissen unserer Belegschaft, unseres Unternehmens und der Gesellschaft entsprechen und an anderer Stelle konkret ausformuliert sind. Wir sind davon überzeugt, dass die
-

---

Förderung des Bewusstseins durch die Mittel der Kommunikation der Schlüssel zum Erreichen dieser Ziele ist.

Unser Engagement erstreckt sich auf alle Bereiche unseres Unternehmens. Es ist in der vorliegenden D&I Policy festgehalten und wird auf unserer Website in Form unseres Diversity & Inclusion Statements öffentlich dargestellt.

## 4 Taxonomie

Die Vielfalt der Belegschaft beschreibt die Vielseitigkeit unserer Mitarbeitenden hinsichtlich differenzierender Merkmale gemäß der nachfolgenden Taxonomie. Die Belegschaft der Gruppe Deutsche Börse setzt sich aus einer Vielzahl von Individuen zusammen, die die Vielfalt der Gesellschaften, in denen sie existiert und wirkt, widerspiegelt.

Inklusion bezieht sich auf das Ausmaß, in dem Organisationen alle Mitarbeitenden einbeziehen, indem sie gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen bieten und es so allen ermöglichen, einen bedeutenden Beitrag zu leisten. Ein inklusives Arbeitsumfeld zeichnet sich dadurch aus, dass sich alle Mitarbeitenden willkommen fühlen, ihre individuellen Fähigkeiten einzubringen. Eigenschaften, die zu den unten aufgeführten Dimensionen gehören und die andernfalls zu Ausgrenzung oder Marginalisierung führen könnten, werden als Bereicherung für die Unternehmenskultur der Gruppe Deutsche Börse angesehen.

Wir bekennen uns zu einer vielfältigen Belegschaft und einem integrativen Arbeitsumfeld und erkennen und respektieren die Eigenschaften unserer Mitarbeitenden gemäß den folgenden Dimensionen:

- **Kulturen und Ethnien:** Wir fördern ein offenes Arbeitsumfeld, in dem gegenseitiger Respekt und Verständnis für kulturelle oder ethnische Unterschiede und Gemeinsamkeiten selbstverständlich sind.
- **Glaubensrichtungen:** Personen haben unterschiedliche religiöse Einstellungen oder Überzeugungen und folgen unterschiedlichen religiösen Praktiken. Jede einzelne Person ist hinsichtlich ihrer Religionszugehörigkeit und Weltanschauung respektvoll zu behandeln.
- **Sexuelle Identitäten und Orientierungen:** Wir fördern eine Unternehmenskultur, in der sich niemand für die eigene sexuelle Identität oder Orientierung rechtfertigen muss.
- **Geschlecht:** Wir fördern ein Arbeitsumfeld, in dem das Geschlecht oder geschlechtliche Identitäten keinen Einfluss auf die Verteilung von Ressourcen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten haben; diese werden auf der Grundlage von Kompetenz und Fachwissen zugewiesen.
- **Körperliche und geistige Fähigkeiten:** Wir fördern eine Unternehmenskultur, in der sich alle Mitarbeitenden wohl fühlen, jede Art körperlicher, geistiger oder gesundheitlicher Einschränkung zu deklarieren.
- **Generationen:** Wir pflegen ein gegenseitig wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle Altersgruppen. Dies bezieht sich auch auf unterschiedliche Ebenen der Lebens- und Berufserfahrung.
- **Persönlichkeiten:** Jede Person hat sowohl unveränderliche als auch variable Merkmale, die sich im Laufe der Zeit weiterentwickeln können. Zu diesen Merkmalen gehören ihre spezifischen Fähigkeiten, ihre Ausbildung, ihr sozioökonomischer Hintergrund, ihr Familien- und Beziehungsstatus. Jedem Menschen ist in Bezug auf jedes Merkmal seiner Persönlichkeit respektvoll und wertschätzend zu begegnen.

Wir schätzen vielfältige Denk- und Arbeitsweisen und ermutigen alle Mitarbeitenden, ihre individuellen Denk- und Arbeitsweisen zum Nutzen ihrer Teams einzubringen und bei der Arbeit ganz sie selbst zu sein. Dies gilt, solange ihr Verhalten nicht die Rechte anderer Personen verletzt oder die tägliche Arbeit behindert.

---

---

## 5 **Zuständigkeiten/Verantwortung**

Auch wenn die Verantwortung für diese Richtlinie und die Kommunikation von Themen aus dem Bereich Vielfalt und Inklusion dem Bereich Group Communications & Marketing der Gruppe Deutsche Börse obliegt, so ist doch jede einzelne Person, die zur Belegschaft gehört, dafür zuständig, eine vielfältige und inklusive Unternehmenskultur zu schaffen. Von allen Führungskräften und Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie die Vielfalt unter den Mitarbeitenden der Gruppe Deutsche Börse und allen, mit denen wir geschäftlich in Verbindung stehen, achten und die Lebensentscheidungen anderer respektieren, solange diese Lebensentscheidungen nicht die Rechte anderer Mitarbeitender verletzen oder mit geschäftlichen Notwendigkeiten kollidieren. Darüber hinaus sind alle Führungskräfte und Mitarbeitenden der Gruppe Deutsche Börse durch deren [Code of Business Conduct](#) verpflichtet, offen und vertrauensvoll miteinander umzugehen, die Lebensentscheidungen anderer zu respektieren und einzuschreiten, wenn sie Zeuge von Diskriminierung oder Missbrauch jeglicher Art werden.

So ist jede einzelne Person aufgerufen, direktem oder indirektem Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung proaktiv entgegenzuwirken und eine integrative Arbeitskultur aktiv zu fördern. Alle Mitarbeitenden sind gebeten, Situationen, die sie beobachten, mit Hilfe des gesunden Menschenverstandes zu beurteilen.

## 6 **Interessenvertretungsgruppen, die sich mit den Themen Vielfalt und Inklusion befassen**

### 6.1 **Diversity & Inclusion Council**

Die Gruppe Deutsche Börse will allen voran eine Arbeitsumgebung schaffen, in der Toleranz, gegenseitiger Respekt und Wertschätzung Innovation und Wachstum fördern. Die Hauptaufgabe des Diversity & Inclusion Council (DIC) ist die Konsolidierung des Rahmens für Vielfalt und Inklusion, damit die Gruppe Deutsche Börse dieses Ziel erreichen kann.

Der DIC trifft sich regelmäßig, um Fragen und Initiativen rund um die Themen Vielfalt und Inklusion bei der Gruppe Deutsche Börse zu diskutieren. Er setzt sich aus zehn Mitgliedern zusammen. Die Mitglieder des Councils repräsentieren alle konsolidierten Einheiten der Gruppe Deutsche Börse. Die Arbeitsdirektorin (CHRO) der Gruppe Deutsche Börse hat den Vorsitz im DIC. Zusätzlich gibt es zwei ständige Gäste, jeweils ein Gast aus der Personalabteilung und aus dem Bereich Group Communications & Marketing, die vom DIC vorgeschlagene programmatische Änderungen weiterleiten und kommunikative Unterstützung leisten.

Der DIC hat drei Mandate:

- Er berät den Vorstand der Gruppe Deutsche Börse und designierte Executive Sponsors innerhalb der einzelnen Divisionen der Gruppe Deutsche Börse zu Themen und Initiativen, die mit der Vielfalt und Inklusion der Belegschaft zusammenhängen.
  - Seine Mitglieder dienen als Kontaktpersonen für lokale Ressourcengruppen und geben den Rahmen und die Richtung für lokale Aktivitäten vor.
  - Seine Mitglieder dienen als Anlaufstelle für Mitarbeitende, die informell und in voller Vertraulichkeit einem oder mehreren Mitgliedern des DIC Missstände melden und geeignete Lösungen für das vorgebrachte Problem besprechen möchten.
-

---

## 6.2 Ressourcengruppen der Mitarbeitenden und Netzwerke

Die Gruppe Deutsche Börse erkennt den Wert, Gruppen von Mitarbeitenden mit gemeinsamen Interessen die Möglichkeit zu geben, ihre beruflichen Beziehungen zu formalisieren, indem sie Ressourcengruppen („Employee Resource Groups“ oder „ERGs“) und unternehmensinterne Netzwerke schaffen.

Solche ERGs und Netzwerke widmen sich der Förderung eines vielfältigen und integrativen Arbeitsumfelds und sind entweder um eine bestimmte Interessengruppe herum oder auf der Ebene einer der Standorte der Gruppe Deutsche Börse organisiert. ERGs und Netzwerke können dem Diversity & Inclusion Council kulturelle Expertise zur Verfügung stellen und es ihm so ermöglichen, kulturelle Kompetenz aufzubauen. Sie erleichtern auch die Beziehungen zwischen der Gruppe Deutsche Börse und externen Gemeinschaften und unterstützen spezifische Geschäftsprojekte und Initiativen.

## 7 Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten

Die Gruppe Deutsche Börse duldet keine unfaire oder vorurteilsbehaftete Behandlung von Einzelpersonen oder Gruppen, kein Mobbing und keine Belästigung, gleich welcher Art. Die Position der Gruppe Deutsche Börse, moralische und sexuelle Belästigung nicht zu tolerieren, sowie eine Beschreibung der Richtlinien zur Beilegung von Streitigkeiten sind in der Anti-Harassment-Policy und der Disciplinary-Actions-Policy der Gruppe Deutsche Börse aufgeführt.

## 8 Weitere relevante Dokumente

- [Verhaltenskodex](#)
- [Charta der Vielfalt](#) (Deutschland)
- [Charta der Vielfalt](#) (Luxembourg)
- [Charta der Vielfalt](#) (Tschechische Republik)