

# **Deutsche Börse Group**

## **Diversity, Equity & Inclusion Policy**

Deutsche Version – September 2024

---

## **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, Chancengleichheit 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 Themen rund um Vielfalt, Chancengleichheit &amp; Inklusion befassen .....</b>	<b>4</b>
6.1	Diversity, Equity & Inclusion Council.....	4
6.2	Ressourcengruppen der Mitarbeitenden und Netzwerke .....	5
<b>7</b>	<b>Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten .....</b>	<b>5</b>

---

---

## 1 Zusammenfassung

Als weltweit agierendes Unternehmen sind wir stolz darauf, Mitarbeitende mit den unterschiedlichsten kulturellen Hintergründen an zahlreichen 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. Aus diesem Grund sind wir Unterzeichner der „[Charta der Vielfalt](#)“ und bekennen uns mit unserem [Verhaltenskodex für das Geschäftsleben](#) zu unserer konzernweiten gesellschaftlichen und unternehmerischen Verantwortung. 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, Equity & Inclusion Policy (DEI 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, Chancengleichheit & Inklusion bei der Gruppe Deutsche Börse.

## 2 Geltungsbereich und Owner

Die DEI Policy gilt für alle Mitarbeitenden (d.h. die Mitglieder von Vorständen und Geschäftsführungen, Führungskräfte, festangestellte sowie vorübergehende Mitarbeitende) aller konsolidierten Unternehmen der Gruppe Deutsche Börse an allen ihren Standorten. Das Bekenntnis zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion ist ein Statement unserer Firma zu Toleranz und gegenseitigem Respekt in der Belegschaft.

Die Verantwortung für die Policy liegt beim Chief Diversity Officer.

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

Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt, Chancengleichheit 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\*e Bewerber\*in oder Mitarbeiter\*in 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 für Vielfalt, Chancengleichheit & 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 im Bereich Vielfalt, Chancengleichheit & 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 DEI Policy festgehalten und wird auf unserer [Website](#) in Form unseres Diversity, Equity & 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.

Chancengleichheit bezeichnet das grundlegende Prinzip, das sicherstellt, dass alle Mitarbeitenden gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen haben und es so allen ermöglicht, einen bedeutenden Beitrag zu leisten. Das Konzept erkennt an, dass für einige Menschen Privilegien und für andere Barrieren bestehen, die berücksichtigt werden müssen, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Inklusion bezieht sich auf das Ausmaß, in dem Organisationen alle Mitarbeitenden einbeziehen. 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:

- **Ethnische Herkunft & Glaubensrichtung:** als weltweit tätiges Unternehmen tragen verschiedene kulturelle Hintergründe und Herkünfte zu unserem Erfolg bei. Wir pflegen einen diskriminierungsfreien Umgang miteinander und begegnen allen Ethnien und Glaubensrichtungen mit Respekt.
  - **Alter & Erfahrung:** Teams, die sich aus verschiedenen Altersgruppen zusammensetzen, ermöglichen den Zugang zu einem breiten Spektrum an Wissen und Erfahrung. Langjährige Kolleg\*innen mit ihrem fachlichen Know-how spielen dabei eine ebenso wichtige Rolle wie junge Talente, die neue Perspektiven einbringen.
  - **Sexuelle Identität & Orientierung:** die sexuelle Identität und Orientierung von Kolleg\*innen wird oft als Privatsache und daher im Arbeitsalltag als nicht relevant betrachtet. Dennoch wollen wir einen Arbeitsplatz schaffen, an dem niemand das Gefühl hat, sich rechtfertigen zu müssen, sondern sich stets willkommen und wertgeschätzt fühlt. Unsere Netzwerke ermöglichen den Erfahrungsaustausch unter ihren Mitgliedern.
  - **Körperliche & geistige Fähigkeiten:** die Erfahrungen von Menschen mit körperlichen, geistigen und neurologischen Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt sind sehr unterschiedlich. Wir möchten, dass alle Kolleg\*innen ihre Fähigkeiten optimal einsetzen und ihr Potenzial voll ausschöpfen können. So leistet jede\*r Einzelne einen wertvollen Beitrag in unseren Teams weltweit.
-

- **Geschlecht:** bei unserem Ziel, Stereotypen aufzubrechen, spielen Gender-Themen eine große Rolle. Dies gilt für alle biologischen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten. Wir fördern eine Kultur der Offenheit, in der Geschlecht und Geschlechtsidentität keinen Einfluss auf die Verteilung von Aufgaben, Verantwortlichkeiten oder Aufstiegsmöglichkeiten haben.

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 beim Chief Diversity Officer liegt, so ist doch jede\*r Einzelne, die\*der 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 [Verhaltenskodex für das Geschäftsleben](#) 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 Themen rund um Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion befassen

### 6.1 Diversity, Equity & 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, Equity & Inclusion Council (DEI Council) ist die Konsolidierung des Rahmens für Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion, damit die Gruppe Deutsche Börse dieses Ziel erreichen kann.

Der Chief Diversity Officer hat den Vorsitz im DEI Council. Der Council trifft sich regelmäßig, um Fragen und Initiativen zu Themen rund um Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion bei der Gruppe Deutsche Börse voranzutreiben. Er setzt sich aus verschiedenen Mitgliedern zusammen. Die Arbeitsdirektorin (CHRO) der Gruppe Deutsche Börse agiert als Sponsorin des DEI Council. Zusätzlich gibt es zwei ständige Gäste, jeweils ein Gast aus der Personalabteilung und aus dem Bereich Group Communications & Marketing, die vom DEI Council vorgeschlagene programmatische Änderungen unterstützen und kommunikative Unterstützung leisten.

---

---

Der DE Council hat folgende Mandate:

- Festlegung der strategischen Richtung für die Aktivitäten des Unternehmens in den Bereichen Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion auf globaler Ebene
- Er berät den Vorstand zu Fragen und Initiativen, die die Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion innerhalb unserer Belegschaft betreffen.
- Entwicklung und Umsetzung von DEI-Initiativen mit globaler Ausrichtung und lokaler Anpassung, falls erforderlich
- Aufbau von Partnerschaften mit anderen DEI-Gruppen innerhalb der Gruppe
- Seine Mitglieder dienen als Vertrauenspersonen für Kolleg\*innen, die Missstände um Zusammenhang mit Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion der Belegschaft informell und in voller Vertraulichkeit melden sowie geeignete Lösungen für das vorgetragene Problem besprechen möchten.
- Fortschritte überwachen und die Verantwortung für messbare (datengestützte) Fortschritte übernehmen, soweit dies möglich ist

## **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 DEI 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 Policy zu Disziplinarmaßnahmen der Gruppe Deutsche Börse aufgeführt.

---