

ESG-Profil

Nachhaltigkeit in der dwpbank



Wir sind Wertpapierservice



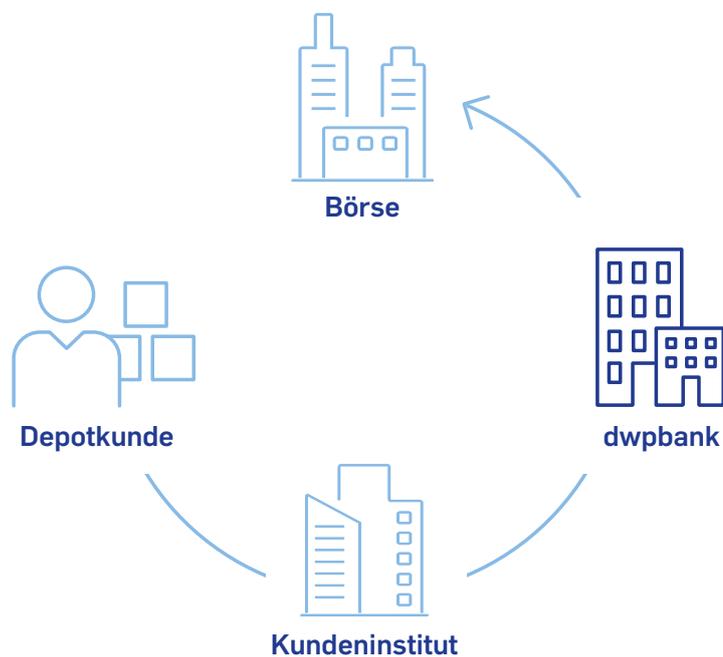
“

Wir erfüllen hohe ESG-Standards
– entwickeln uns aber stetig
weiter.”

Gemeinsam erfolgreich Zukunft gestalten.

Wir als dwpbank stellen dem deutschen Finanzmarkt die leistungsfähigste Plattform für alle Dienstleistungen rund um Wertpapierservices zur Verfügung.

Unsere Kunden, die für rund zwei Drittel aller Banken in Deutschland stehen, kommen aus allen Sektoren der deutschen Kreditwirtschaft: der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, der Sparkassen-Finanzgruppe sowie dem Segment der Privat- und Geschäftsbanken. Aus bundesweit rund 1.100 angeschlossenen Instituten ergibt sich für uns die Verantwortung, unseren Beitrag zur Verbesserung der verschiedenen Nachhaltigkeitskomponenten (ESG – Environmental, Social und Governance) zu leisten.



Unser Geschäftsmodell steht im Einklang mit nationalen und internationalen Klimazielen. Wir begrüßen ausdrücklich die nachhaltigkeitsbezogenen Regulatorik-Änderungen.

Zur dwpbank-Gruppe gehören zwei Tochtergesellschaften:

- dwp Service GmbH mit Sitz in Halle (Saale), Deutschland
- dwp Software Kft. mit Sitz in Budapest, Ungarn



Environmental Umwelt

Der verantwortliche Umgang mit der Umwelt gehört zum Selbstverständnis der dwpbank. Dabei erfüllen wir nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern schonen natürliche Ressourcen weit darüber hinaus. Zudem arbeiten wir an klimafreundlichen Lösungen, mit denen wir Treibhausgasemissionen systematisch reduzieren. Langfristig verfolgen wir das Ziel einer vollständig emissionsfreien Wertschöpfungskette.



Wir beziehen zu

100 %

Öko-Strom aus erneuerbaren Energien an allen drei dwpbank-Standorten.

Energie und Treibhausgase

An allen drei Standorten Frankfurt am Main, Düsseldorf und München beziehen wir zu 100 % Öko-Strom aus erneuerbaren Energien. Den Standort Düsseldorf beheizen wir mit modernen Wärmepumpen. Der Standort Frankfurt am Main ist an das Fernwärmenetz der Stadt angeschlossen, und am Münchner Standort stellt ein energetisch effizienter Gas-Brennwertkessel eine emissionsarme Heizversorgung sicher.

Um zusätzliche Ansatzpunkte zur Emissionsvermeidung zu gewinnen, benötigen wir zunächst präzise Informationen zu unserem Ausstoß von Treibhausgasen. Deshalb legen wir im Jahr 2023 unseren Fokus auf die Ermittlung von Scope 1 (Direkte Emissionen) und Scope 2 (Indirekte Emissionen). Darauf aufbauend folgt im Anschluss die Ermittlung von Scope 3 (Emissionen entlang der Wertschöpfungskette) – womit wir einen weiteren Schritt in Richtung vollständiger Klimaneutralität gehen.

Umweltschutz

Wir achten streng auf die Einhaltung aller gesetzlichen Normen und Standards zum Umweltschutz, zum Beispiel durch den Einsatz ökologischer Reinigungsmittel oder ozonfreier Kältemittel in Lüftungsanlagen. Da die dwpbank verschiedene Produkte innerhalb einer technischen Plattform anbietet, bezieht sich die Verwendung und Entwicklung umweltfreundlicher Technologien auch auf den Energieverbrauch, der für die Plattform primär bei unserem inländischen Dienstleister anfällt. Wir haben uns vorgenommen, die Energieeffizienz bei der Entwicklung und Instandhaltung neuer Produkte zu messen und anschließend gezielt zu optimieren. Auf diese Weise minimieren wir die Umweltbelastung der eigenen Geschäftstätigkeit und verbessern kontinuierlich den Klimaschutz. Zugleich erfüllen wir damit eine Vorbildfunktion, die das Bewusstsein für Nachhaltigkeit auch in anderen Unternehmen schärft.

Im Zuge der Ausarbeitung unserer Zukunftsstrategie prüfen wir die Förderung der Grundsätze der Kreislaufwirtschaft. Auch den aktuellen Wasserverbrauch werden wir im Jahr 2023 ermitteln und Möglichkeiten zu dessen Reduktion prüfen.

Mit einem Deutschlandticket (ohne Eigenanteil) für den öffentlichen Nahverkehr sowie Fahrradleasing-Angeboten schaffen wir Anreize für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vom Auto auf umweltfreundlichere Verkehrsmittel umzusteigen.

In unseren Kantinen werden frisch zubereitete Speisen aus Nahrungsmitteln möglichst von regionalen Erzeugern und in Bio-Qualität angeboten.



“

Wir schaffen Anreize, auf umweltfreundlichere Verkehrsmittel umzusteigen.“



S

ocial
Mitarbeitende
und Gesellschaft

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Garant für den geschäftlichen Erfolg der dwpbank: Ihre Zufriedenheit, Kompetenz und Zuverlässigkeit sorgen für hohe operative Stabilität unserer Services. Ihre Kreativität treibt Innovationen bei der Weiterentwicklung unserer Angebotspalette voran.

Uns ist die Gesundheit und der Schutz jedes Einzelnen sehr wichtig. Um dies zu gewährleisten und stetig zu verbessern, hat die dwpbank neben einem umfassenden Gesundheitsmanagement, welches vom Bereich Human Resources verantwortet wird, selbstverständlich eine Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Mitarbeiterzufriedenheit

Da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der dwpbank einen wichtigen Erfolgsfaktor darstellen, stehen sie und ihre Bedürfnisse im Fokus: Unsere regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen zeigen in Bezug auf die Zufriedenheitswerte tendenziell positive Ergebnisse und hohe Zustimmungsquoten.

Die Zufriedenheit unserer Beschäftigten spiegelt sich auch in unserer Fluktuationsrate, die mit unter 4 % (Eigenkündigungen) sehr gering ausfällt. Unsere monatlich erhobene Krankheitsquote liegt im Jahresmittel bei knapp 5 %, ohne Langzeitkranke sind es weniger als 4 %.

Chancengleichheit und -gerechtigkeit

Unser Ziel, Chancengleichheit und -gerechtigkeit zu fördern und einen diskriminierungsfreien Geschäftsbetrieb zu gewährleisten, haben wir in einer Diversitätsrichtlinie dokumentiert: Wir möchten eine wertschätzende Unternehmenskultur sicherstellen und die Attraktivität der dwpbank als Arbeitgeberin stärken. Ein Baustein ist die 2021 vereinbarte Gesamtbetriebsvereinbarung zur Inklusion schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen, in der wir Transparenz und Gleichberechtigung verankert haben.

Die Förderung von Vielfalt zählt zu den fünf Führungsprinzipien der dwpbank. Die vier weiteren lauten: Orientierung geben, Vertrauen stärken, Veränderung gestalten sowie Empowerment leben. Damit fördern wir nicht nur die Einstellung und Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichen Voraussetzungen, sondern beziehen auch unterschiedliche Sichtweisen in der täglichen Arbeit ein: Vielfalt bereichert unsere Arbeit und fördert unsere Kreativität. Wir regen unsere Führungskräfte an, sich mit dem Thema Vielfalt auseinanderzusetzen und es im Führungsalltag mit Leben zu erfüllen. Und selbstverständlich beachten wir diesen Aspekt auch bei der Besetzung von Führungs-, Projektleitungs- und Spezialpositionen.



Unsere fünf Führungsprinzipien:

1

Förderung von Vielfalt

2

Orientierung geben

3

Vertrauen stärken

4

Veränderung gestalten

5

Empowerment leben



14

Gehälter zahlen wir unseren Tarifangestellten. Den außertariflichen Angestellten zusätzlich zum Festgehalt eine variable Vergütung.

Diskriminierungsfreiheit

Diskriminierungsfreiheit bedeutet für die dwpbank, Benachteiligungen aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu verhindern. Vermutete Verstöße gegen diese Grundsätze können Betroffene über einen Whistleblowing-Kanal anonym oder direkt an eine zuständige Stelle (u. a. Compliance, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und weitere Beauftragte) melden. Diese Stellen greifen die Beschwerden auf und leiten angemessene Maßnahmen ein.

Work-Life-Balance

Um jeder und jedem unserer Mitarbeitenden eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu ermöglichen, bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle an – zum Beispiel: Gleitzeit, zeitlich begrenztes Arbeiten innerhalb der EU, Kauf von Urlaubstagen, Sonderurlaub bei gegebenem Anlass oder Sabbatical. Zudem berücksichtigt eine bankweite Regelung zum mobilen Arbeiten die individuellen Bedürfnisse unserer Beschäftigten in hohem Maße. Mit einem Beratungsangebot bei Pflegebedürftigkeit von Angehörigen, einer anonymen Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung, Fitnessangeboten und einer betrieblichen Altersversorgung unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichsten Lebenslagen – auch nach der Arbeitsphase.

Zahlen, Daten & Fakten

Zur Evaluation der unterschiedlichen Maßnahmen erhebt die dwpbank folgende Zahlen:



Die Mitarbeiterumfrage aus dem Jahr 2022 zeigt, dass die allgemeine Zufriedenheit mit der dwpbank als Arbeitgeberin mit

90%

angestiegen. Dabei haben sich über 80% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Befragung beteiligt.



Über **50%** der Beschäftigten nehmen laut Umfrage wahr, dass die Bank ihrer Verantwortung für die Umwelt gerecht wird.



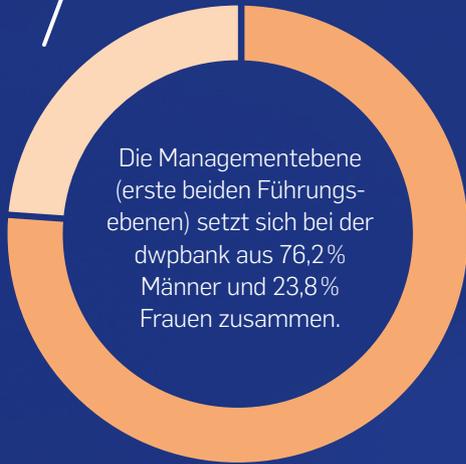
Unser aktueller Kununu-Score liegt bei über **4/5** Sternen.

4/5



Über **90%** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stimmen laut Umfrage zu, dass die dwpbank gute Lösungen anbietet, um den Beruf mit Familie und Freizeit gut zu vereinbaren.





Wir wollen die Zahl der Frauen auf Managementebene unterhalb des Vorstands auf 25% erhöhen. Gleichzeitig soll der Frauenanteil in Abteilungsleiterpositionen mindestens

30% betragen.



Die Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person des Unternehmens übersteigt den Median der Vergütung aller Beschäftigten inklusive des Vorstands um das

8,7-fache.



Insgesamt liegen die Gehälter der Frauen im Mittel

13%

unter denen der Männer (unadjusted gender pay gap). Der bereinigte Wert liegt bei 1,0% (adjusted gender pay gap).



4,7%

der Mitarbeiter besitzen eine ausländische Nationalität.



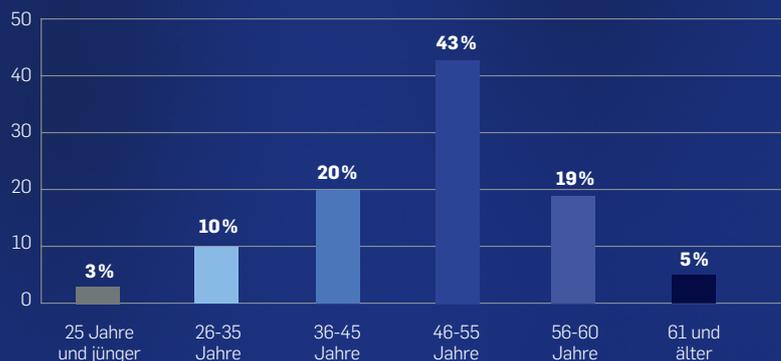
7,7%

aller Beschäftigten der dwpbank sind Menschen mit Behinderung, in den Managementfunktionen sind es 4,6%.

Das Durchschnittsalter zum Stichtag 1.1.2023 liegt bei

48 Jahren.

Die Altersstruktur sah am 1.1.2023 wie folgt aus:

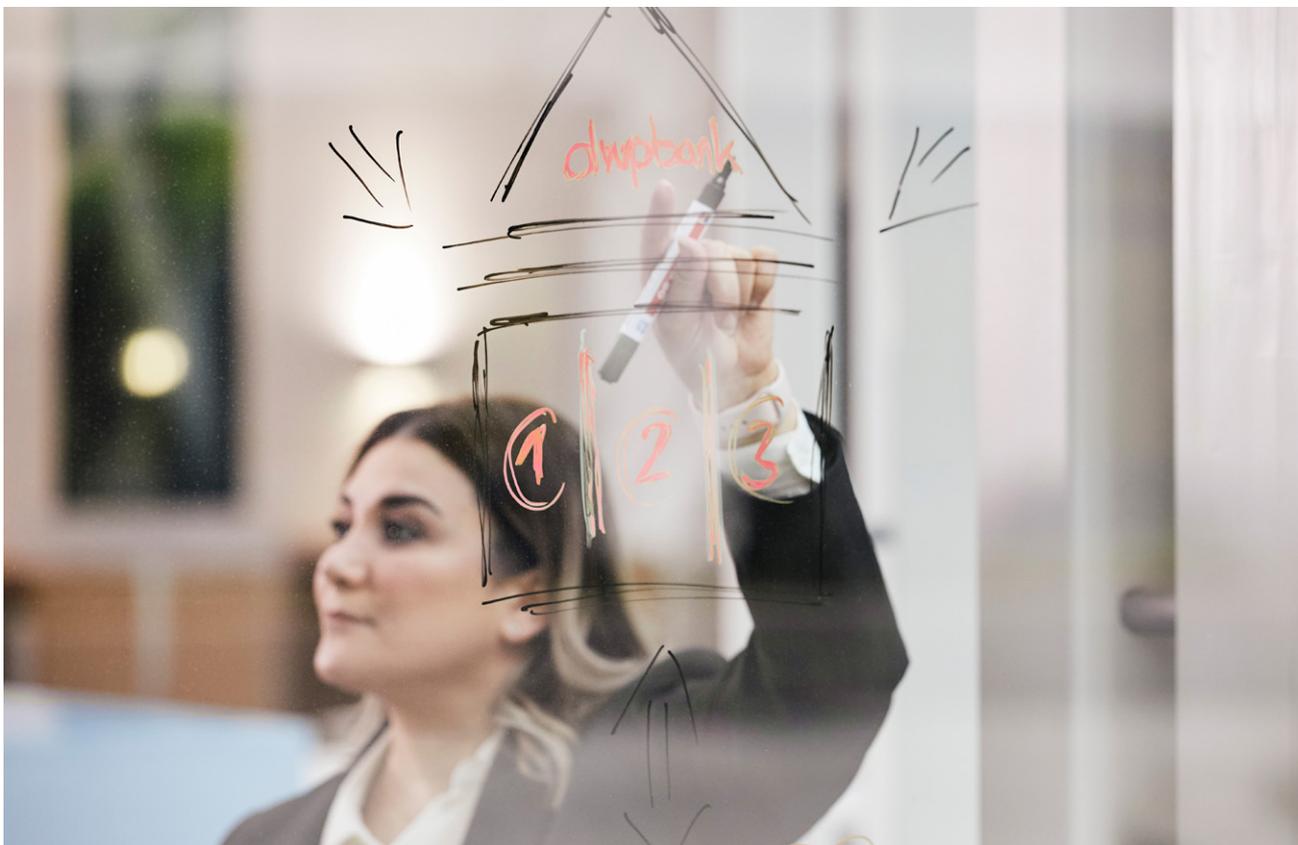


Innerhalb der dwpbank gelten Tarifverträge für das private Bankgewerbe, wodurch eine Entlohnung weit oberhalb des Mindestlohns sichergestellt wird. Wir zahlen unseren Tarifangestellten 14 Gehälter und unseren außertariflichen Angestellten zusätzlich zum Festgehalt eine variable Vergütung.

Beschäftigungsfähigkeit

Die Kompetenz unserer Belegschaft ist unser höchstes Gut. Lebenslanges Lernen ist uns wichtig, um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufrecht zu erhalten und sie bei wechselnden Arbeitsbedingungen und -anforderungen zu unterstützen. Um die individuelle Weiterentwicklung bestmöglich zu fördern, finden jährlich sogenannte Dialog-Gespräche zwischen

Mitarbeitenden und ihrer jeweiligen Führungskraft statt. Aus dem dabei identifizierten Bedarf leiten sich im Anschluss passgenaue Personalentwicklungsmaßnahmen wie Seminare, Schulungen, Hospitationen, Learning-by-doing, Coaching oder selbstgesteuertes Lernen ab. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der dwpbank hat Zugang zu Trainings- und Schulungsprogrammen. Im Jahr 2022 lag die durchschnittliche Stundenzahl für Weiterbildungen bei 1,69 Tagen pro Person. Hinzu kommen weitere Stunden auf der digitalen Lernplattform LinkedIn Learning. Die hohe Qualität unserer Nachwuchsprogramme und unsere Attraktivität für Jobsuchende bescheinigen uns immer wieder Auszeichnungen und positive Bewertungen (trendence, Capital, Handelsblatt, kununu, WELT, F.A.Z., Focus Money).



”

In Zukunft werden wir unseren Einfluss auf Lieferanten und Dienstleister noch stärker nutzen.“

Mitbestimmungsrechte

Wir achten die Mitbestimmungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Durch den Betriebsrat und die fünf Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat kommt das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen bei der dwpbank voll zur Geltung. Über die gesetzlichen Regelungen hinaus haben wir weitergehende Maßnahmen ergriffen, um für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein gesundes und attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu zählen Betriebsvereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat ebenso wie mit den örtlichen Betriebsräten einzelner

Standorte, unter anderem zur Ordnung des Betriebs, zur Altersversorgung, zum mobilen Arbeiten oder zum Zielbonussystem. Zur Begleitung von Veränderungsprozessen wurden zudem mit dem Gesamtbetriebsrat ein Rahmensozialplan sowie verschiedene Interessenausgleiche vereinbart, um eventuell nachteilige Auswirkungen von Veränderungen für die Betroffenen abzumildern. An den Standorten Frankfurt und Düsseldorf liegt die Größe des Betriebsrats bei elf Mitgliedern und in München bei sieben. Hinzu kommen Ersatzpersonen, die nachrücken, falls ein Betriebsratsangehöriger bei einer Sitzung verhindert ist.

Menschen/Gemeinwohl

Da wir uns dem Wohl der Menschen und der Wirtschaft in unserer Region besonders verbunden fühlen, unterstützen wir verschiedene jährlich wiederkehrende gemeinnützige Projekte:

- Karl Kübel Stiftung für Kind und Familie
- Benefit & Joy e.V.
- Bärenherz Kinderhospize GmbH
- humedica e.V.
- Stiftung Deutsche Sporthilfe
- Weihnachten im Schuhkarton

Darüber hinaus leisten wir anlassbezogene Hilfe, beispielsweise für Kriegs Betroffene aus der Ukraine oder für Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien. Dagegen sind Spenden an Politikerinnen und Politiker, politische Parteien oder politische Organisationen bei der dwpbank nicht erlaubt.

Lieferanten und Dienstleister

Auch von unseren Lieferanten und Dienstleistern erwarten wir ernsthafte Anstrengungen, die ESG-bezogenen Grundsätze und Anforderungen zu achten und zu erfüllen. Gleichzeitig ist uns ein partnerschaftlicher Umgang wichtig. Einen Teil unserer Lieferanten und Dienstleister haben wir bereits auf die Einhaltung unseres öffentlich zugänglichen Verhaltenskodexes (Code of Conduct) verpflichtet. In Zukunft werden wir unseren Einfluss noch stärker nutzen und planen, den Verhaltenskodex auch in unserem Einführungsprogramm für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu thematisieren.

Wir bestätigen, dass wir die Menschenrechte im Sinne der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR) sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) achten und gegen jede Form von Diskriminierung sowie jede Form der Kinder- und Zwangsarbeit im Sinne der ILO-Normen eintreten.



G

overnance
Unternehmens-
führung



Die ESG-Chancen und -Risiken sind für uns als Dienstleister im Finanzmarkt von besonderer Bedeutung: 2022 hat die dwpbank die ESG-Funktion im Vorstandsstab und damit in direkter Berichtslinie zum Vorstandsvorsitzenden verankert. Wir planen für das Jahr 2023 eine umfassende ESG-Richtlinie einzuführen, einschließlich der Festlegung von Ausstattung, Kompetenzen, Strategie, Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie.

Förderung von Vielfalt

Bei der variablen Vergütung der außertariflich Beschäftigten sowie des Vorstands berücksichtigt die dwpbank ESG-Faktoren. So beeinflussen unter anderem die Steigerung der Kundenzufriedenheit, die Stabilität unserer Systeme und Prozesse sowie die Verminderung unserer Risiken die Höhe der variablen Vergütung. Die Förderung von Vielfalt stellt in den individuellen Zielen der Führungskräfte eines von mehreren Auswahlzielen dar. Verstöße gegen interne wie externe Vorgaben können zur Reduzierung der variablen Vergütung unserer Risikoträger bis auf null führen. Auch bei der variablen Vergütung des oberen Managements werden ESG-Kriterien berücksichtigt. Dagegen orientieren sich die Tarifgehälter in der dwpbank an der jeweiligen Aufgabe und Verantwortung. Sie sehen daher keine variablen Vergütungsanteile vor.

Mit dem „Hinweisgebersystem in der dwpbank“ haben wir eine Whistleblower-Plattform errichtet, die von einer externen Rechtsanwaltskanzlei betrieben wird: Die anwaltliche Verschwiegenheitspflicht, das anwaltliche Zeugnisverweigerungsrecht sowie ergänzende vertragliche Regelungen garantieren den Schutz der Anonymität von Hinweisgeberinnen und -gebern. Die Plattform ist für Dritte zugänglich und ermöglicht Meldungen in verschiedenen Sprachen. Wir planen, die Möglichkeit zur Abgabe anonymisierter Hinweise bei der dwpbank noch stärker zu kommunizieren.

Korruption und Bestechung

Als dwpbank gehen wir präventiv gegen Bestechung und Korruption vor: Unsere Geschenkerichtlinie dient dazu, bei all unseren Geschäftsbeziehungen einen möglichen Interessenkonflikt der involvierten Personen von vornherein zu vermeiden und offenzulegen. Zudem absolvieren die verantwortlichen Entscheidungsträgerinnen und -träger jährliche Schulungen zu den Themen Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention. Die Einhaltung geltenden Rechts sichert die dwpbank darüber hinaus durch eine Compliance-Funktion, ein Compliance-Management-System sowie engmaschige Kontrollen.

Die dwpbank bietet keine Finanzanlagen an. Von ihr selbst angelegtes, eigenes Vermögen (Depot A oder Eigenanlage) wird gemäß einer Anlagestrategie in Anleihen erstklassiger Bonität europäischer Emittenten (Staaten, staatsnahe Institutionen, Bundesländer oder ausgewählte Unternehmen) sowie in einem Spezialfonds der Union Investment investiert. Unethische Investitionen – etwa in Unternehmen, die Streubomben herstellen – sind ausgeschlossen. Und selbstverständlich beteiligt sich die dwpbank auch in keiner Weise an der Produktion, dem Handel oder einer anderen Tätigkeit im Zusammenhang mit geächteten Waffen.

Klagen und Beschwerden

Es liegen aktuell weder Vorfälle noch Klagen in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen oder die Verletzung von arbeitsbezogenen Rechten vor. Das gleiche gilt für Verstöße gegen Sanktionen und im Zusammenhang mit Umweltaspekten.

Unsere Produkte und Dienstleistungen erfüllen die Anforderungen aller für die dwpbank geltenden Umwelt-, Sozial- und Arbeitsschutzgesetze, einschließlich der Vorgaben der ILO.

Wir berichten jährlich im Rahmen unserer nicht-finanziellen Erklärung über unsere ESG-bezogenen Aktivitäten und werden die hierin angelegte Transparenz künftig weiter verbessern. Die von der EU jüngst verabschiedete Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wollen wir in großen Teilen vorzeitig umsetzen. Wir haben uns zudem vorgenommen, die Berichterstattung nach weiteren Standards wie den Empfehlungen der Task Force für klimabezogene Finanzinformationen (TCFD) oder dem UN Global Compact im Rahmen der sogenannten Communication on Progress (CoP) zu prüfen.





Die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wollen wir in großen Teilen vorzeitig umsetzen."

Schauen Sie sich auch gerne unseren nichtfinanziellen Unternehmensbericht an. Sollten Sie weitergehende Fragen zu unseren Nachhaltigkeitsbemühungen haben, sprechen Sie Ihre Kundenmanagerin oder Ihren Kundenmanager an. Gerne können Sie sich über esg@dwpbank.de auch direkt an unsere ESG-Beauftragte Amina El Gaouzi wenden.

Für weitere Unternehmensdaten inkl. nichtfinanziellen Unternehmensbericht

Dr. Heiko Beck

Markus Neukirch

Martin Zoller



Herausgeber

Deutsche WertpapierService Bank AG
Wildunger Straße 14
60487 Frankfurt am Main
Tel: +49 69 5099 0
E-Mail: info@dwpbank.de

Fotos: Michael Pasternack
Weitere Fotos: © Titel: Tobias Pfeifer/unsplash.com; S. 4: Appolinary Kalashnikova/unsplash.com; S. 6: Pekic/istock.com; S. 7: OrangeDukeProductions/istock.com; S. 10: Christin Hume/unsplash.com; S. 15: Eugene Chystiakov/unsplash.com

Nutzungshinweis zu den veröffentlichten Inhalten:

Bitte beachten Sie, dass die hier zur Verfügung gestellten Inhalte ausschließlich zur persönlichen Information im Rahmen Ihrer Dienstleistungen für die Deutsche WertpapierService Bank AG bestimmt sind. Jede weitere Verwendung (z. B. Veröffentlichung / Weiterleitung) – auch auszugsweise – bedarf zuvor einer Genehmigung. Bitte kontaktieren Sie diesbezüglich die Unternehmenskommunikation: kommunikation@dwpbank.de



Deutsche WertpapierService Bank AG
Wildunger Straße 14 | 60487 Frankfurt am Main

www.dwpbank.de