

**Gesonderter nichtfinanzieller
Unternehmensbericht
der dwpbank
für das Geschäftsjahr 2019**

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Informationen	3
1.1	Über diesen Bericht.....	3
1.2	Unser Geschäftsmodell.....	3
2	Nachhaltigkeitskonzept	4
2.1	Strategische Analyse und Maßnahmen	4
2.2	Wesentlichkeit	4
2.3	Nachhaltigkeitsziele	5
2.4	Tiefe der Wertschöpfungskette	5
2.5	Verantwortung	5
2.6	Regeln und Prozesse	6
2.7	Kontrolle – Due Diligence Prozesse.....	6
2.8	Anreizsysteme	6
2.9	Beteiligung von Anspruchsgruppen	6
2.10	Innovation	7
3	Arbeitnehmerbelange	7
3.1	Arbeitnehmerrechte.....	8
3.2	Chancengerechtigkeit	9
3.3	Qualifizierung.....	9
4	Sozialbelange – Gesellschaftliche Wirkung.....	10
5	Compliance.....	10
5.1	Politische Einflussnahme	10
5.2	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	11
5.3	Schutz der Privatsphäre des Kunden	12
6	Bescheinigung über eine unabhängige umweltgutachterliche Prüfung	14

1 Allgemeine Informationen

1.1 Über diesen Bericht

Die Deutsche WertpapierService Bank AG (dwpbank) ist gesetzlich verpflichtet, jährlich eine nicht-finanzielle Erklärung gemäß §§ 340a i. V. m. 289b HGB abzugeben. Dieser Pflicht kommen wir durch die Publikation dieses „gesonderten nichtfinanziellen Unternehmensberichts“ (Bericht) nach. Ein nichtfinanzieller Konzernbericht ist nicht aufzustellen, da die Töchter dwp Service GmbH (Halle a. d. Saale) und dwp Software Kft. (Budapest, Ungarn) sowie die Beteiligung Cintac A/S (Roskilde, Dänemark) aufgrund ihrer geringen Größe und Relevanz für unseren Geschäftsbetrieb als Ganzes von untergeordneter Bedeutung sind.

Entsprechend des Geschäftsjahres der dwpbank bezieht sich dieser Bericht folglich auf den Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2019.

Aufgrund der von den Vorgaben der etablierten Rahmenwerke der Nachhaltigkeitsberichterstattung wie Global Reporting Initiative (GRI) und Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK) abweichenden Wesentlichkeitsdefinition der gesetzlichen Vorgaben zur nichtfinanziellen Erklärung hat die dwpbank bei deren Erstellung kein Rahmenwerk angewendet. Stattdessen haben wir uns bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Berichts an dem Rahmenwerk des DNK orientiert. Zur besseren Lesbarkeit wurden hierbei Begriffe des DNK an die Begriffe des HGB angepasst, die in § 289c Abs. 2 HGB verlangten Punkte „Arbeitnehmerbelange“ und „Umweltbelange“ aufgenommen sowie vom DNK geforderte eigene Leistungsindikatoren bzw. Leistungsindikatoren des Sustainability Reporting Standards (SRS) der Global Reporting Initiative (GRI) in den Fließtext eingefügt, statt sie separat zu berichten. Außerdem haben wir die einzelnen Elemente des DNK abweichend von der Vorgabe nummeriert und für die dwpbank nicht relevante Sachverhalte weggelassen. Weiterhin haben wir über die unmittelbar gemäß HGB berichtspflichtigen Angaben hinaus freiwillige weitere Angaben getätigt.

Alle gesetzlich erforderlichen Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten i. S. d. § 289c HGB (nichtfinanzieller Bericht) sind in diesem Bericht besonders gekennzeichnet („^{NFB}“ am Seitenrand).

Die dwpbank unterhält in Deutschland neben dem Geschäftssitz in Frankfurt am Main drei Standorte in den Städten Düsseldorf, München und Troisdorf. Alle drei Standorte sind in dem vorliegenden Dokument berücksichtigt worden.

1.2 Unser Geschäftsmodell

Das Geschäftsmodell der dwpbank basiert auf der Erbringung von Dienstleistungen im Wertpapierservice für Kreditinstitute mit dem Schwerpunkt auf dem Finanzkommissionsgeschäft sowie der Wertpapierverwahrung und -verwaltung.

Der Fokus des Geschäftsmodells der dwpbank liegt darauf, Banken und Sparkassen durch die Bereitstellung stabiler, sicherer und effizienter Wertpapierservices für deren private und institutionelle Endkunden zu unterstützen. Die dwpbank liefert hierbei Produktlösungen, welche die gesamte Wertschöpfungskette im Wertpapierservice von der Rolle als Kommissionär über das Business Process Outsourcing (BPO) der Wertpapierabwicklung, die Verwahrung bis zur Übernahme von Marktfolgeaktivitäten abdeckt.

2 Nachhaltigkeitskonzept

2.1 Strategische Analyse und Maßnahmen

Im Verhaltenskodex der dwpbank haben wir unsere Verantwortung bei der Ausführung von Wertpapierservices gegenüber Kunden, Anteilseignern, Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Wettbewerbern und der Gesellschaft im direkten Einflussbereich und Kerngeschäft der dwpbank dargelegt. Er stellt das Fundament für eine gesetzeskonforme und ethisch orientierte nachhaltige Unternehmenskultur dar, der sich die Mitarbeiter der dwpbank nach innen und nach außen verpflichtet fühlen. Diese Verantwortung beinhaltet auch ein klares Bekenntnis zu Demokratie, Toleranz und Chancengleichheit über alle Grenzen hinweg.

Im Verhaltenskodex haben wir die vier wesentlichen Handlungsfelder unseres Unternehmens mit Blick auf unseren gesellschaftlichen Wertbeitrag definiert. Es sind dies 1.) Kunden und Geschäftspartner, Wettbewerber und Lieferanten, 2.) Mitarbeiter, 3.) Führung und 4.) Nachhaltigkeit.

Unter 4.) Nachhaltigkeit bekennt sich die dwpbank explizit zu ihrem gesellschaftlichen Wertbeitrag:

„Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung in unserer Rolle als führender Dienstleister für Wertpapierservices bewusst. Der Nachhaltigkeit unseres unternehmerischen Handelns und dessen Wertschöpfung messen wir eine hohe Bedeutung bei.“

2.2 Wesentlichkeit

Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung sind vorzunehmen, sofern sie „wesentlich“ sind. Das bedeutet, es sind nur die Angaben wesentlich und folglich berichtspflichtig, die einerseits für das Verständnis von Geschäftsverlauf, -lage oder Ergebnis („Geschäftsrelevanz“) erforderlich sind und andererseits gleichfalls erforderlich sind für das Verständnis der Auswirkungen des Handelns der dwpbank auf die im Gesetz genannten fünf nichtfinanziellen Aspekte sowie ggf. weitere individuell identifizierte nichtfinanzielle Aspekte. Die Wesentlichkeit ermitteln wir über einen dokumentierten, formalisierten und strukturierten Prozess unter Einbindung der für die betrachteten Themenstellungen zuständigen Einheiten.

Als marktführender Dienstleister für Wertpapierservices am Finanzplatz Deutschland leistet die dwpbank einen wesentlichen Wertbeitrag: Die dwpbank ermöglicht den angeschlossenen Kreditinstituten ein gutes Preis-Leistungsverhältnis, wovon langfristig auch die Endkunden profitieren sollten. Außerdem bietet die dwpbank mit ihren Wertpapierservices Kunden eine sichere Abwicklung.

In ihrer Funktion als zentraler Dienstleister für Wertpapierservices für einen Großteil der deutschen Kreditinstitute wirkt die dwpbank auf den Aspekt „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ als Teil des Themenkomplexes „Compliance“ wesentlich ein.

Bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben, aber auch bei der Entwicklung innovativer Produkte und Dienstleistungen spielen unsere Mitarbeiter eine entscheidende Rolle. Die dwpbank ergreift deshalb Maßnahmen zur Wahrung von Arbeitnehmerrechten, zur Gewährleistung von Chancengerechtigkeit und zur Qualifizierung und wirkt damit auf den Aspekt „Arbeitnehmerbelange“ wesentlich ein.

Mit ihren Produkten und Dienstleistungen sowie den damit erzielten Umsätzen und Gewinnen einschließlich der gezahlten Gehälter und Steuern leistet die dwpbank einen wichtigen Beitrag zum Funktionieren des Wertpapiergeschäfts ihrer Kunden sowie zum wirtschaftlichen Wohlergehen. Insofern geht von der Geschäftstätigkeit der dwpbank eine wesentliche Auswirkung auf den Aspekt „Sozialbelange“ aus.

Bei den drei vorgenannten Aspekten „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“, „Arbeitnehmerbelange“ und „Sozialbelange“ gehen wir zudem davon aus, dass Angaben hierzu erforderlich sind, um ein Verständnis von Geschäftsverlauf und Lage der dwpbank zu erlangen.

Als nicht wesentlich haben wir die im HGB genannten Aspekte „Umweltbelange“ und „Achtung der Menschenrechte“ eingestuft, da bei diesen Aspekten keine nennenswerten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf diese Aspekte erkennbar sind und gleichzeitig Angaben zu diesen Aspekten nicht wesentlich für das Verständnis von Geschäftsverlauf und Lage sind. Deshalb berichten wir zu diesen Aspekten keine Konzepte.

Die Identifikation, Bewertung, Steuerung und Überwachung der mit den für uns relevanten Aspekten verbundenen Risiken obliegt operativ den jeweils zuständigen Fachbereichen und übergreifend dem Risikomanagement. Arbeitsweise und Ergebnisse des Risikomanagements sind im Kapitel „Risikobericht“ des Lageberichts 2019 der dwpbank ausführlich beschrieben und werden hier deshalb nicht weiter ausgeführt.

Zusammenfassend sei darauf hingewiesen, dass nach Anwendung der sog. Nettomethode mit Ausnahme eines unter 5.3 „Schutz der Privatsphäre des Kunden“ ausgeführten Sachverhaltes keine wesentlichen, mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Produkten und Dienstleistungen der dwpbank verknüpfte Risiken identifiziert wurden, die sehr wahrscheinlich schwerwiegend negative Auswirkungen auf die o.g. Aspekte haben oder haben werden.

Weiterhin wurden für das Berichtsjahr keine Zusammenhänge zwischen den nichtfinanziellen Angaben im vorliegenden nichtfinanziellen Bericht und den im Jahresabschluss ausgewiesenen Beträgen identifiziert.

2.3 Nachhaltigkeitsziele

Die dwpbank hat sich in Bezug auf ihren gesellschaftlichen Wertbeitrag in ihrem Verhaltenskodex u. a. folgende allgemeine, zielbestimmende Werte gesetzt:

- Innovation: Wir sind aktiv, offen und kreativ! „Jeden Tag Zukunft gestalten“
- Verantwortung: Wir fordern und fördern Verantwortung! „Jeder ist Teil der Lösung“
- Kundenfokus: Unser Kunde verdient Qualität, Serviceorientierung und Lösungskompetenz! „Gemeinsam mehr Erfolg“
- Vertrauen und Respekt: Wir setzen auf unsere Fähigkeiten und begegnen einander mit Wertschätzung! „Starke Wurzeln durch Vertrauen“

Im Handlungsfeld Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns folgendes übergeordnetes Ziel gesetzt:

„Der Nachhaltigkeit unseres unternehmerischen Handelns und dessen Wertschöpfung messen wir eine hohe Bedeutung bei, dabei berücksichtigen wir neben ökonomischen auch soziale und ökologische Aspekte.“

2.4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Auf der Basis ihrer zentralen IT-Plattform WP2 bietet die dwpbank Services entlang der Wertschöpfungskette im Wertpapiergeschäft. Die dwpbank betreut Kunden aus allen Sektoren der deutschen Kreditwirtschaft. Aufgrund der Zusammenarbeit mit der Genossenschaftlichen Finanzgruppe, der Sparkassen-Finanzgruppe sowie mit Privat- und Geschäftsbanken, leistet die dwpbank einen impliziten Beitrag für eine tragfähige Entwicklung des Finanzwesens in Deutschland.

Allerdings beschränkt sich die Tätigkeit der dwpbank auf den technischen Vollzug von Finanzgeschäften, auf deren Inhalte sie selbst keinen Einfluss hat. Aus diesem Grund sind die Gestaltungsmöglichkeiten der dwpbank bzgl. ihrer Wertschöpfungskette auf technologische und rechtliche Aspekte begrenzt und schließen damit eine Einflussnahme auf ökologische, menschenrechtliche oder soziale Sachverhalte aus.

2.5 Verantwortung

Die zentrale Verantwortung für den gesellschaftlichen Wertbeitrag des Unternehmens trägt der Vorstand.

Es ist weiterhin ein Ansprechpartner für Nachhaltigkeit benannt, der bei Bedarf die Nachhaltigkeitsstrategie aktualisiert und Wesentlichkeitsanalyse sowie den nichtfinanziellen Bericht erstellt. Bei Bedarf stimmt er die Ergebnisse seiner Tätigkeit mit den jeweils betroffenen Fachbereichen ab.

Die Unternehmensbereiche sind die operativen Träger der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens. Nachhaltigkeitsanforderungen – soweit vorliegend – werden hier operationalisiert sowie über direkte Kontakte mit Anspruchsgruppen auf deren Bedürfnisse reagiert.

2.6 Regeln und Prozesse

Die dwpbank hat die Rahmensetzung zur Erbringung ihres gesellschaftlichen Wertbeitrags im dwpbank Verhaltenskodex dokumentiert und durch Organisationsanweisungen operationalisiert. Die Überwachung der Anwendung ist Aufgabe der bereichsverantwortlichen Führungskräfte. Im Folgenden werden die wesentlichen sachverhaltsbezogenen internen Rahmensetzungen vorgestellt.

2.7 Kontrolle – Due Diligence Prozesse

Durch regelmäßige Berichte wesentlicher Organisationseinheiten und Funktionen bzw. Funktionsträger, namentlich Unternehmenssteuerung, Risikomanagement und Finanzen, Compliance, Human Resources, Interne Revision, den Informationssicherheits- sowie Datenschutzbeauftragten, erhält der Vorstand der dwpbank alle für ihn relevanten und erforderlichen Informationen vorgelegt.

Die interne Revision untersucht im Auftrag des Vorstandes, aber auch anlassbezogen, ob Systeme und Prozesse, die auch einen Bezug zu den Aspekten aufweisen können, adäquat gestaltet sind und auch gemäß den im Unternehmen festgelegten Regeln umgesetzt werden.

2.8 Anreizsysteme

Die Vergütungsregelungen für alle Mitarbeiter der dwpbank und deren Änderungen werden durch die Abteilung HR-Grundsatzfragen/-Steuerung gestaltet, im Gesamtvorstand beschlossen und in den Organisationsrichtlinien veröffentlicht. Der Aufsichtsrat der dwpbank wird turnusmäßig in seiner Sitzung im 2. Quartal jedes Jahres über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und den Vergütungsbericht der dwpbank informiert.

Die Vergütung im Tarifbereich richtet sich nach dem Mantel- und Gehaltstarifvertrag für das private Bankgewerbe, zusätzlich zu dem in diesem geregelten 13. Gehalt zahlt die dwpbank eine weitere tarifliche Sonderzahlung. Vorstandsmitglieder, Risk Taker und alle außertariflich angestellten Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu ihrer Fixvergütung eine variable Vergütung, die anhand von Unternehmens- und individuellen Zielen bestimmt wird. Nähere Einzelheiten zu den Vergütungssystemen können dem Offenlegungsbericht gemäß InstitutsVergV entnommen werden, der jeweils im Monat Juni des Folgejahres für das zurückliegende Jahr auf der Homepage der dwpbank (<http://www.dwpbank.de/aktuell/publikationen/>) veröffentlicht wird.

2.9 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die dwpbank will die Nachhaltigkeitsanforderungen ihrer Anspruchsgruppen kennen, um adäquat auf diese Anforderungen reagieren zu können. Sie nutzt deshalb ihre etablierten Gesprächsformate mit den für sie wichtigsten gesellschaftlichen Gruppen, um sich auszutauschen.

Die dwpbank bewertet die Relevanz der Anspruchsgruppen für Nachhaltigkeitsthemen anhand ihrer Bedeutung für die dwpbank. Die Relevanzbeurteilung der Anspruchsgruppen wird einmal jährlich durch den Ansprechpartner für Nachhaltigkeit vorgenommen und mit den im Unternehmen für die jeweiligen Anspruchsgruppen zuständigen Organisationseinheiten abgestimmt.

Der Dialog mit Anspruchsgruppen selbst ist Bestandteil der täglichen Geschäftsprozesse. Die im Rahmen dieses Dialogs generierten Hinweise auf Erwartungen an den gesellschaftlichen Wertbeitrag der dwpbank werden über die im Unternehmen für die jeweiligen Anspruchsgruppen zuständigen Organisationseinheiten fallweise dem Ansprechpartner für Nachhaltigkeit mitgeteilt.

Aktuell sieht die dwpbank bei ihren wesentlichen Anspruchsgruppen folgende Nachhaltigkeits-sachverhalte verortet:

- Anforderungen der Gesellschafter sind vor allem ein angemessenes Unternehmensergebnis sowie die Erfüllung des Gesellschaftsauftrages im Sinne der Unternehmensstrategie.
- Als Kundenanforderungen sind anzusehen:
 - Compliance, insb. rechtskonformer Geschäftsbetrieb und rechtskonforme Produkte in Bezug auf wertpapierrechtliche Anforderungen inkl. Informationssicherheit und Datenschutz,
 - Ein marktkonformes Preis-/Leistungsverhältnis,
 - Eine an den Kundenbedürfnissen sowie an Markt- und Technologieerfordernissen orientierte Produkt- und Dienstleistungspalette.
- Als Mitarbeiteranforderungen sehen wir die Themenschwerpunkte Arbeitnehmerrechte, Chancengerechtigkeit und Qualifizierung.
- Für politische Entscheidungsträger spielen Compliance-Themen eine wichtige Rolle.
- Die Anforderungen von Verwaltungen und Behörden – insbesondere der staatlichen Aufsichtsgremien – fokussieren auf einen rechtskonformen Geschäftsbetrieb und eine rechtskonforme Produkt- und Dienstleistungspalette.

2.10 Innovation

Die Produkte und Dienstleistungen der dwpbank haben keinen erkennbaren Einfluss auf ökologische oder soziale Faktoren in Bezug auf die Geschäftstätigkeit unserer Kunden. Sie haben jedoch einen Einfluss auf die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben bei Wertpapiergeschäften und leisten dadurch einen Beitrag zur Rechtssicherheit unserer Kunden und zum ordnungsgemäßen Funktionieren des Kapitalmarkts.

Darum hat die dwpbank in einer Organisationsanweisung das bankweit einzuhaltende Vorgehen zur Entwicklung von Produkten definiert und dort auch explizit auf folgende gesetzliche und aufsichtsrechtliche Regelungen als Handlungsgrundlage verwiesen:

- Wertpapierhandelsgesetz (WpHG),
- Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk),
- Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 63 ff. WpHG für Wertpapierdienstleistungsunternehmen (MaComp).

Während der Entwicklung von der Idee bis zur Markteinführung wird das Produkt nach den Kriterien „Risiko“, „Machbarkeit“, „Wirtschaftlichkeit“ (anhand von Markt-/ Potenzialanalyse, Kostenrechnung und Preisgestaltung), Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sowie einer strategischen Einordnung in die Gesamtleistung der dwpbank und die jeweilige Produktcluster-Strategie gemäß Neu-Produkt-Prozess (NPP) bewertet.

Für die Gewinnung von Produktideen werden unterschiedliche Quellen genutzt, um einen großen Pool an Fachkompetenz und Erfahrungen zu aktivieren. Dies sind u. a. Vorschläge aus den Dezernaten/Projekten, Marktanforderungen, Analyse von Produktinnovationen sowie -potenzialen, Kundenanforderungen, Ideen aus Gremien der dwpbank und Vertriebsideen.

3 Arbeitnehmerbelange

Die dwpbank steht für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt, Höflichkeit, Ehrlichkeit und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden sollen und Diskriminierung vermieden wird.

Unsere Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion – von ihnen wird ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz erwartet. Sie sollen innerhalb ihres Geschäftsbereichs die Einhaltung sowohl der internen Führungsgrundsätze als auch der in der dwpbank geltenden Tarifverträge,

Betriebsvereinbarungen und der gesetzliche Arbeitsschutzbestimmungen umsetzen und Sorge für die Sensibilisierung der Mitarbeiter zu diesen Themen tragen.

Zur Umsetzung dieser Selbstverpflichtungen hat die dwpbank in ihrer Personalstrategie folgende maßgebliche Handlungsschwerpunkte entwickelt:

- Qualifizierung: Etablierung einer motivationsfördernden, leistungsorientierten und verbindenden Unternehmens- und Führungskultur,
- Qualität: Sicherstellung der dauerhaften Verfügbarkeit der passend und fachgerecht qualifizierten Mitarbeiter zur Unterstützung der Umsetzung der strategischen Ausrichtung der dwpbank,
- Quantität: Langfristiges, aktives Management der Personalressourcen und des Personalaufwands,
- Human Resources – Qualifizierte und hochwertige Steuerung der Personalarbeit durch Beratungs-, Methodenkompetenz und der Umsetzung von Digitalisierung und neuen Instrumenten im Personalbereich,
- Professionelle Nachwuchsförderung mit Blick auf die künftigen Personalbedarfe.

Diese Handlungsschwerpunkte setzen wir um, indem wir kompetente Mitarbeiter für die dwpbank gewinnen und an uns binden. Eine systematische Personalplanung und Personalstrategie ist dafür Voraussetzung. Sie liegt in der Verantwortung des Bereichs Human Resources und der Führungskräfte. Zu den Handlungsschwerpunkten Qualität und Qualifizierung sind weitergehende Maßnahmen dem nachfolgenden Unterkapitel „3.3 Qualifizierung“, zu dem Handlungsschwerpunkt Quantität dem Unterkapitel „3.1 Arbeitnehmerrechte“ zu entnehmen.

Zur Deckung des Personalbedarfs nutzen wir interne und externe Stellenausschreibungen, sowohl auf der eigenen Homepage als auch in Online-Portalen, sowie Headhunter. Bei der Gewinnung von Nachwuchskräften liegt unser Fokus auf Trainees und der Ausbildung von Studierenden im dualen Studium der Betriebswirtschaftslehre.

Der Vorstand wird regelmäßig über den Stand der Umsetzung der Personalstrategie informiert.

Weitere Informationen zu Arbeitnehmerbelangen der dwpbank können dem Personal- und Sozialbericht im Kapitel „Personal-, Risiko- und Prognosebericht“ des Lageberichts 2019 der dwpbank entnommen werden.

3.1 Arbeitnehmerrechte

Da die Mitarbeiter der dwpbank ausschließlich in Deutschland tätig sind, unterliegen sie den deutschen Vorschriften zum Arbeitsrecht, zur betrieblichen Mitbestimmung und den Rechten zur Vereinigungsfreiheit. Über die gesetzlichen Regelungen hinaus hat die dwpbank weitergehende Maßnahmen ergriffen, um den für die Bewältigung der vielfältigen Aufgaben benötigten Mitarbeitern ein gesundes und attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, sei es durch Betriebsvereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat bzw. mit den örtlichen Betriebsräten einzelner Standorte, so u. a. zur Ordnung des Betriebes, zur Altersversorgung, zum Mobilen Arbeiten oder zum Zielbonussystem, oder durch freiwillige interne Regelungen. Zur Begleitung von Veränderungsprozessen wurden zudem mit dem Gesamtbetriebsrat ein Rahmensozialplan sowie verschiedene Interessenausgleiche vereinbart, um für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die mit den Veränderungen einhergehenden nachteiligen Auswirkungen abzumildern.

Wir streben danach, für unsere Mitarbeiter ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wie auch die Einhaltung von gesetzlichen Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften haben die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter zum Ziel:

- Das Thema Arbeitssicherheit wird von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) betreut, die die dwpbank bei der Einhaltung der vielfältigen Arbeitsschutzvorschriften berät und unterstützt, und für alle Standorte der dwpbank zuständig ist. Die Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicher-

heit wird durch einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) ergänzt, dessen Aufgaben und Besetzung gesetzlich vorgeschrieben sind.

- Übergreifend zuständig für das Gesundheitsmanagement ist der Bereich Human Resources. Außerdem wird das Thema Gesundheit unter anderem von unseren Beratern des betriebsärztlichen Dienstes (BAD), welche sich mit gesundheitlichen, persönlichen und familiären Fragestellungen zu akuten Behandlungssituationen auseinandersetzen, betreut. Bei gesundheitlichen Problemen kann auch der Betriebsarzt konsultiert werden. Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen hatte die dwpbank eingebettet in ihre Mitarbeiterbefragung 2016 die Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen durchgeführt. Darauf basierend wurden im Folgeprozess eine Reihe von Maßnahmen ergriffen und im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 2018 erhoben, inwiefern die getroffenen Maßnahmen greifen. Die Befragung hat ergeben, dass mit 77 % der an der Befragung teilgenommenen Mitarbeiter die Ergebnisse zu den gesunden Arbeitsbedingungen besprochen wurden und über 90 % der an der Befragung teilgenommenen Mitarbeiter aktiv an der Verbesserung der gesunden Arbeitsbedingungen mitwirken. Aus den Folgemaßnahmen haben sich nach Angabe von 38 % der an der Befragung teilgenommenen Mitarbeiter Verbesserungen der gesunden Arbeitsbedingungen ergeben.
- Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf und zur Stärkung von Gesundheit und Work-Life-Balance bestehen die Möglichkeiten der Beantragung zusätzlicher Urlaubstage oder längerfristiger Freistellungen. Zusätzlich zum bestehenden anonymen Beratungsangebot bei beruflichen und privaten Problemen hat die dwpbank im Berichtsjahr Maßnahmen ergriffen, um ihre Mitarbeiter im Falle der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen zu unterstützen. Diese Maßnahmen greifen ab 2020. Ebenfalls in 2019 beschlossen und wirksam ab 2020 bietet die dwpbank ihren Mitarbeitern eine vergünstigte Nutzung von verschiedenen Fitnessangeboten deutschlandweit an.

3.2 Chancengerechtigkeit

Chancengerechtigkeit wird in erster Linie durch einen diskriminierungsfreien Geschäftsbetrieb verfolgt. 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.

Chancengerechtigkeit fördern wir zudem, indem wir unsere Mitarbeiter unterstützen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Die Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Mobiles Arbeiten sowie Betriebsvereinbarungen zur Inklusion schwerbehinderter und diesen gleichgestellter Menschen sorgen für Transparenz und Gleichberechtigung. Die dwpbank bietet außerdem an den Standorten zusätzliche Sozialleistungen an, um ihre Mitarbeiter bestmöglich zu unterstützen und zu fördern. Zudem hat sich die dwpbank gemäß dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verpflichtet, eine Zielgröße in Höhe von 25 % für Frauen in Managementpositionen unterhalb des Vorstandes und 30 % für Frauen in Abteilungsleiter-Positionen bis zu dem vorgegebenen Stichtag am 30.06.2022 zu erreichen. Aufgrund einer Besetzungsänderung liegt der Frauenanteil für die Managementebene unterhalb des Vorstandes zum Ende des Berichtsjahres bei 15,4 %. Mit einem Anteil von 33,3 % für Abteilungsleiter hat die dwpbank ihr selbstgesetztes Ziel erreicht. Für den aus drei Mitgliedern bestehenden Vorstand wurde aufgrund der aktuellen Besetzung eine Zielgröße von 0 % festgelegt.

Im Berichtsjahr wurden keine Beschwerden zu Verstößen in Bezug auf die Chancengerechtigkeit oder zu Entgeltbenachteiligungen bekannt.

3.3 Qualifizierung

Aus unserem Ziel „Erste Wahl für Wertpapierservices“ leiten wir unsere personalstrategischen Ziele ab, welche durch definierte Entwicklungsmodule im Bereich Aus- und Weiterbildung, sowie Führungsstruktur, erzielt werden sollen. U. a. zur Bestimmung der Qualifizierungsbedarfe wird mit je-

dem festangestellten Mitarbeiter sowie mit befristet angestellten Mitarbeitern, die mindestens zwölf Monate bei der dwpbank beschäftigt sind, mindestens einmal jährlich ein Gespräch, „dialog“ genannt, durchgeführt. Der Fokus des Gesprächs liegt auf dem Blick in die Zukunft und der Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Ziele sind Austausch und Klärung gegenseitiger Erwartungen und Bedarfe, höhere Mitarbeitermotivation sowie die gezielte, bedarfsorientierte Planung von Personalentwicklungsmaßnahmen.

Insgesamt wurden in 2019 mit 97 % der Mitarbeiter dialog-Gespräche geführt. Die Ergebnisse der Gespräche sind jeweils Grundlage der Planung und Durchführung der Personalentwicklungsmaßnahmen im Folgejahr.

4 Sozialbelange – Gesellschaftliche Wirkung

Ein wichtiges Ziel unseres Handelns ist die sichere und jederzeitige Durchführung von Wertpapiertransaktionen unserer Kunden sowie deren Kunden. Somit leistet die dwpbank mit ihren Dienstleistungen einen Beitrag zum gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wohlergehen. Ein spezifisches, konkret auf die gesellschaftliche Wirkung ausgerichtetes Konzept liegt nicht vor.

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 oder Bundesländer) sowie in einem Spezialfonds der Union Investment investiert. Investitionen in Unternehmen, die Streubomben herstellen, sind damit ausgeschlossen.

5 Compliance

5.1 Politische Einflussnahme

Von einer zunehmenden Anzahl und der bestehenden Komplexität regulatorischer Vorgaben und Initiativen gehen Impulse aus, die die Prozesse wie auch die technische Umsetzung in der Wertpapierabwicklung beeinflussen.

Die dwpbank engagiert sich deshalb auf Ebene der Spitzenverbände der deutschen Kreditwirtschaft, bei europäischen Initiativen sowie in zahlreichen externen Gremien und Organisationen im Interesse ihrer Kunden.

Konsultationen und Diskussionen nutzt die dwpbank, um regulatorische Vorhaben mitgestalten zu können. Dabei trägt sie dem allgemeinen Interesse sowohl an einer effizienten und kostengünstigen Abwicklung als auch an risikoarmen Routinen in der Abwicklung von Transaktionen Rechnung. 2019 wurden u. a. die Konsultation des Referentenentwurfs eines Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), die Konsultation der Mindestanforderungen an die ordnungsgemäße Erbringung des Depotgeschäfts und den Schutz von Kundenfinanzinstrumenten für Wertpapierdienstleistungsunternehmen sowie Vorschläge der europäischen Aufsichtsbehörden zu den Themen Abwicklungsinternalisierung und Abwicklungsdisziplin durch die dwpbank begleitet.

Um eine unzulässige Beeinflussung unternehmensfremder Personen sowie Interessenskonflikte von vornherein auszuschließen, hat die dwpbank eine Richtlinie erlassen, welche die Gewährung von Geschenken und anderen Vergünstigungen an Mitarbeiter wie auch an Unternehmensfremde eng regelt. Gleichzeitig ist über ein verbindliches Spendenkonzept festgelegt, welche gemeinnützigen Einrichtungen für eine Förderung grundsätzlich in Frage kommen.

Spenden an Politiker, politische Parteien oder politische Organisationen sind bei der dwpbank nicht erlaubt und wurden dementsprechend nicht getätigt.

5.2 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Bei der Ausübung unserer Tätigkeiten orientieren wir uns an Recht und Gesetz, an den beruflichen Standards sowie an unseren internen Regelungen, Vorschriften und Leitbildern.

Wir sind gesetzlich, aufsichtsrechtlich und vertraglich verpflichtet, die Wertpapierdienstleistungen stets im Interesse unserer Kunden und deren Kunden zu erbringen. Wir haben deshalb organisatorische Maßnahmen ergriffen, um Interessenkonflikte offenzulegen, die im Rahmen der jeweiligen Geschäftsbeziehungen unserer Kunden untereinander oder im Verhältnis der dwpbank zu ihren Kunden entstehen können.

Irreführende Transaktionen sowie unrichtige oder irreführende Angaben, die für die Bewertung eines Finanzinstruments erheblich sein können, sind untersagt. Geschäfte, die den Anschein der Unlauterkeit erwecken oder geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der dwpbank oder ihrer Mitarbeiter in Frage zu stellen, sind zu unterlassen.

Es ist Teil unserer Geschäftspolitik, Transaktionen mit kriminellem Hintergrund zu verhindern und dazu beizutragen, sie aufzudecken und zu bekämpfen. Dies betrifft in besonderem Maße Vorgänge, die der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung dienen.

Bei der Gewährung von Geschenken oder anderen Vergünstigungen sind Interessenkonflikte oder eine unzulässige Beeinflussung des Geschäftspartners strengstens zu unterlassen. Es ist auch darauf zu achten, dass unternehmerische Entscheidungen durch unsere Mitarbeiter nicht durch die Annahme einer Vergünstigung beeinflusst werden. Wir vermeiden strikt Interessenkonflikte sowie die Gefährdung der professionellen Unabhängigkeit unserer Mitarbeiter.

Für das Jahr 2019 sind wie bereits im Vorjahr keine Korruptionsvorfälle bei der dwpbank bekannt.

Unsere Compliance-Verfahren sind darauf ausgerichtet, auf die Einhaltung der Verpflichtungen insbesondere des WpHG, der WpDVerOV und einschlägiger, in Konkretisierung z.B. der MiFID II-Regelungen ergangener EU-Verordnungen durch Unternehmen und Mitarbeiter bestmöglich hinzuwirken. Damit sollen die Gefahren und Risiken einer Verletzung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben durch die dwpbank bzw. die Mitarbeiter der dwpbank erkannt und soweit wie möglich verhindert werden. Ziel der Verfahren ist es zudem, der BaFin eine effektive Ausführung ihrer Aufsicht zu ermöglichen.

Die Unternehmensleitung wird durch die Abteilung Compliance regelmäßig über den Stand des Compliance-Managements im Unternehmen informiert. Außerdem erfolgt ad hoc eine anlassbezogene Information im Falle von entsprechend schwerwiegenden Verstößen gegen Compliance-Regelungen. Die regelgerechte Umsetzung unternehmensinterner Vorgaben wird außerdem planmäßig – und falls erforderlich ad hoc – durch die Interne Revision weisungsunabhängig überprüft, die direkt an den Vorstand sowie in besonders schwerwiegenden Fällen an den Aufsichtsratsvorsitzenden berichtet.

Im Berichtsjahr wurden keine Bußgelder gegen die dwpbank verhängt. Außerdem wurden keine nicht-monetären Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegen die dwpbank ausgesprochen.

Die dwpbank hat ein Hinweisgeber-System eingerichtet, das Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität die Möglichkeit gibt, Hinweise auf mögliche strafbare Handlungen zu melden. Im Geschäftsjahr 2019 sind keine Hinweise bei dem Ombudsmann im Rahmen des eingerichteten Hinweisgebersystems eingegangen.

Die Mitarbeiter der dwpbank und ihrer Töchter sind dazu angehalten, die Gesetze und Vorschriften, die in den jeweiligen Rechtsräumen gelten, in denen wir tätig sind, zu respektieren und zu

NFB

befolgen. Es erfolgen Schulungen bzw. Unterrichtungen der Mitarbeiter zur Einhaltung der gesetzlichen Normen und internen Regelungen:

- Alle neu eingestellten Beschäftigten müssen eine Präsenzs Schulung mit den Inhalten Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention absolvieren. Die Schulung soll grundsätzlich spätestens drei Monate nach Beschäftigungsbeginn durchgeführt sein. Bei Mitarbeitern mit kurzer Beschäftigungsdauer (Beschäftigungsdauer bis sechs Monate) kann auf diese Präsenzs Schulung verzichtet werden.
- Alle neuen Beschäftigten müssen eine web-basierte Geldwäsche-Basisschulung grundsätzlich innerhalb von 3 Monaten nach Beschäftigungsbeginn durchführen, sofern beim Eintritt kein Nachweis für eine erfolgreich absolvierte Geldwäscheschulung vorgelegt wird. Ausnahmen von dieser Verpflichtung sind bei einer erkennbaren Kurzzeitbeschäftigung (Beschäftigungsdauer bis sechs Monate) möglich.
- In einem dreijährigen Turnus müssen alle Mitarbeiter eine web-basierte Schulung in Bezug auf Typologien und aktuelle Methoden der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung durchführen.

Übersicht über die Anzahl der Schulungen 2019

Kurs	gesamt	offen*	abgeschlossen
Präsenzs Schulung Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention	50	12	38
Web-basierte Schulung Compliance (inkl. Folgeschulung)	319	2	317
Web-basierte Schulung Geldwäsche- und Betrugsprävention (inkl. Folgeschulung)	103	3	100

* Unter die Position „offen“ fallen Mitarbeiter, welche die betreffende Schulung nicht bis zum 31.12.2019 abgeschlossen haben. Mitarbeiter, welche die Schulung nicht im vorgesehenen Zeitraum abgeschlossen haben, erhalten eine individuelle Aufforderung, die Schulung vorzunehmen. Sollte nach dieser Mahnung die gesetzte Frist nicht eingehalten werden, wird die Führungskraft eingebunden.

5.3 Schutz der Privatsphäre des Kunden

Die dwpbank verarbeitet eine große Menge an personenbezogenen Daten von Kunden und Geschäftspartnern. Sie dienen der Auftragsverarbeitung im Rahmen der Wertpapierabwicklung sowie dem allgemeinen Geschäftsbetrieb und ermöglichen die bedarfsgerechte Beratung und Betreuung der Kunden. Die Verarbeitung personenbezogener Daten soll sorgfältig, gesetzeskonform und nach klaren Regeln, insbesondere nach den Grundsätzen des Datenschutzes gemäß Art. 5, 6 DSGVO, erfolgen, um das in uns gesetzte Vertrauen unserer Kunden zu rechtfertigen. Firmenintern und gegenüber Kunden und Geschäftspartnern achten wir deshalb darauf, wer welche Informationen erhält. Eine Weitergabe von Daten unserer Kunden an Dritte erfolgt nur, sofern unsere Kunden darin eingewilligt haben, eine rechtliche Zulässigkeit oder rechtliche Verpflichtung hierfür besteht.

Im Rahmen regelmäßiger Risk Assessments identifiziert und bewertet die dwpbank auch bestehende Datenschutzrisiken. Sicherheitsvorfälle, z. B. resultierend aus der Nutzung von Sicherheitslücken oder aus externen Angriffen, stellen ein wesentliches Risiko für den Schutz von Daten unserer Kunden dar. Um Sicherheitsvorfällen präventiv sowie reaktiv zu begegnen, hat die dwpbank ein Informationssicherheitsmanagement mit einer Vielzahl an technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen definiert und installiert. Hierzu gehören u.a. die Festlegung von Informationssicherheits-Managementprozessen und Tätigkeiten auf Basis der Normen ISO 27001:2017 und Kontrollmechanismen nach ISO 27002:2013, der Betrieb und die regelmäßige Überprüfung eines Intrusion Detection Systems durch unseren IT-Rechenzentrums-Provider sowie weitere regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen in Form von Audits, Schwachstellenscans und Penetrationstests. Durch den Informationssicherheitsbeauftragten wird der Vorstand monatlich sowie, falls erforderlich, ad hoc über den Stand der Informationssicherheit im Unternehmen informiert.

In einer Organisationsanweisung sind die Prozesse des Datenschutzmanagementsystems der dwpbank im engeren Sinne und zugehörige Kontrollen des Datenschutzbeauftragten (DSB) entsprechend der Datenschutz-Grundverordnung, des Bundesdatenschutzgesetzes und anderer Vorschriften über den Datenschutz wie dem Telekommunikationsgesetz (TKG) beschrieben und festgelegt. Der DSB berät zu Vorgaben des Datenschutzes im Betrieb und deren Umsetzungsmöglichkeiten; er überwacht die Einhaltung durch Datenschutzkontrollen. Er ist in den ihm bestimmten Aufgaben weisungsfrei und berichtet direkt an den Vorstand. Die Nachverfolgung der Umsetzung empfohlener datenschutzrelevanter Maßnahmen erfolgt durch den Datenschutzbeauftragten. Er ist Ansprechpartner für betroffene Personen.

Beschäftigte, die neu in das Unternehmen eintreten, werden zeitnah nach Eintritt durch den Datenschutzbeauftragten zur Durchführung einer web-basierten Datenschutzbildung aufgefordert. 2019 absolvierten 64 neu eingetretene Beschäftigte diese Schulung.

Die Unternehmensleitung wird durch den Datenschutzbeauftragten mit einem jährlichen Bericht sowie, falls erforderlich, ad hoc und ggfs. unter Einbindung des Risikomanagements über den Stand des Datenschutzes im Unternehmen informiert.

Meldungen an die zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörden und Benachrichtigungen betroffener Personen zu Datenschutzverletzungen durch die dwpbank als Verantwortliche fielen 2019 nicht an.

Frankfurt am Main, den 10. März 2020

Deutsche WertpapierService Bank AG

Dr. Heiko Beck
Vorsitzender des Vorstands

Thomas Klanten
Mitglied des Vorstands

Markus Neukirch
Mitglied des Vorstands

6 Bescheinigung über eine unabhängige umweltgutachterliche Prüfung

Prüfungsaufgabe

Die Prüfung des gesonderten nichtfinanziellen Unternehmensberichtes erfolgt in zweifacher Hinsicht:

Der Aufsichtsrat hat die Pflicht zur inhaltlichen Prüfung, wobei er darüber hinaus auch eine externe inhaltliche Überprüfung beauftragen kann. Der Abschlussprüfer prüft, ob der gesonderte nichtfinanzielle Unternehmensbericht vorgelegt und bis zum 30. April des Folgejahres veröffentlicht wurde. Eine inhaltliche Prüfung nimmt der Abschlussprüfer nicht vor.

Die Deutsche WertpapierService Bank AG, Wildunger Str. 14, 60487 Frankfurt am Main, hat die AGIMUS GmbH Umweltgutachterorganisation und Beratungsgesellschaft mit der externen inhaltlichen Überprüfung des gesonderten nichtfinanziellen Unternehmensberichts beauftragt. Der gesonderte nichtfinanzielle Unternehmensbericht wurde durch die unabhängigen Sachverständigen Dr. Ralf Utermöhlen und Dr. Daniel Melcher im Januar 2020 und Februar 2020 geprüft.

Unsere Aufgabe ist es, die Aussagen im gesonderten nichtfinanziellen Unternehmensbericht auf Nachvollziehbarkeit sowie die Vollständigkeit und Richtigkeit nach den Anforderungen des Gesetzes des HGB und nach CSR-RUG zu prüfen.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Umweltgutachterorganisation

Wir haben die Anforderungen an die Unabhängigkeit von Umweltgutachterorganisationen sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen für eine Third-Party-Prüfung eingehalten. Zusätzlich wurde die Korrektheit der Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Unternehmensbericht durch eine Vor-Ort-Prüfung am Standort Frankfurt überprüft.

Prüftätigkeiten

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der Vorgaben zur Berufsausübung für Umweltgutachter vorgenommen. Hierbei haben wir den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so geplant und durchgeführt, dass wir unsere Beurteilung mit einer eingeschränkten Sicherheit abgeben.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen der beauftragten Prüfer.

Im Rahmen unserer umweltgutachterlichen Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern der für die Erstellung des Berichts verantwortlichen Abteilungen und Bereiche über den Prozess zur Erstellung des Berichts und über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem;
- Einsichtnahme in die Unterlagen zur Nachhaltigkeitsstrategie sowie Verschaffung eines Verständnisses der Umwelt- und Nachhaltigkeitsorganisationsstruktur, des Stakeholderdialogs sowie des Entwicklungsprozesses für das Umwelt- und das Nachhaltigkeitsprogramm der Gesellschaft;
- Befragung von Mitarbeitern der Fachabteilungen, die einzelne Kapitel des Berichts verantworten;
- Aufnahme der Verfahren und Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung von Daten und Angaben;
- Aggregation ausgewählter Angaben; Analytische Beurteilung der Angaben innerhalb des Berichts;
- Plausibilisierung und Aggregation der Nachhaltigkeitsdaten sowie deren Überprüfung;

- Durchführung von Audits und Ortsbegehungen während der Prüfung am Standort Frankfurt/Main;
- Erlangung von weiteren Nachweisen für die Angaben des Berichts durch Einsichtnahme in interne Dokumente sowie Berichte und Aufzeichnungen von externen Dienstleistern.

Hinweise unsererseits zum Entwurf des gesonderten nichtfinanziellen Unternehmensberichts wurden berücksichtigt, fehlende Angaben im kleineren Umfang wurden eingearbeitet.

Urteil

Die beiden Sachverständigen sind nach Abschluss der Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass der gesonderte nichtfinanzielle Unternehmensbericht der „Deutsche WertpapierService Bank AG“, Wildunger Str. 14, 60487 Frankfurt am Main für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 den gesetzlichen Vorgaben des HGB an den gesonderten nichtfinanziellen Unternehmensbericht entspricht und die anzulegenden Wesentlichkeitskriterien erfüllt sind.

Braunschweig, 18. Februar 2020

Dr. Daniel Melcher

Dr. Ralf Utermöhlen (Umweltgutachter, DE-V-0080)

AGIMUS GmbH Umweltgutachterorganisation & Beratungsgesellschaft

(DE-V-0003)

Am Alten Bahnhof 6

38122 Braunschweig