



dwpbank - Wir sind Wertpapierservice

Wir stellen als dwpbank dem deutschen Finanzmarkt mit WP3 die leistungsfähigste Systemplattform für alle Dienstleistungen rund um Wertpapierservices zur Verfügung.

<u>Unsere Services</u> decken die gesamte Wertschöpfungskette im Wertpapiergeschäft ab – sei es die rechtssichere und reibungslose Wertpapierabwicklung vom Ordereingang über die Abrechnung bis zur Verwahrung oder die Übernahme klassischer Back- und Middleoffice-Aufgaben (<u>BOSC</u>). Mit Produkten wie <u>WP-Sparen</u>, <u>wpNex</u> oder dem <u>VV-Marktplatz</u> bieten wir attraktive Lösungen, damit unsere Kundeninstitute am Finanzplatz Deutschland erfolgreicher sind.

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.

Zur dwpbank-Gruppe gehören zwei Tochtergesellschaften:

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



Unser Antrieb: Täglich das Beste geben. Unser Anspruch: Erste Wahl für Wertpapierservices sein.

Dafür handeln wir partnerschaftlich, wettbewerbsorientiert, innovativ und inspirierend - sowohl innerhalb der dwpbank als auch im Umgang mit unseren Kunden, Partnern und Dienstleistern.



Mit Weitsicht handeln

Nachhaltige Entwicklung bedeutet für die dwpbank, in der Gegenwart so zu agieren, dass wir als Unternehmen auch zukünftig am Markt bestehen und damit langfristig profitabel bleiben. Das betrifft ökologische, soziale und unternehmerische Aspekte.

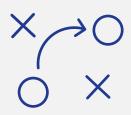
ESG (Environmental, Social und Governance) wird teilweise synonym und teilweise als Teilmenge des Nachhaltigkeitsansatzes verstanden. Wir beschreiben mit ESG alle nichtfinanziellen Faktoren, da Profitabilität und die Zukunftsfähigkeit unserer Infrastruktur bereits ausreichend in der dwpbank gesteuert sind. Mit diesem ganzheitlichen Ansatz sichern wir den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Insbesondere "Governance" ist in diesem Zusammenhang nicht abgrenzungsfrei zu verstehen. Die Unternehmensführung (G) zielt ebenso auf die Implementierung von Strukturen ab, die eine langfristige Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit gewährleisten.

Unsere Maßnahmen und Ziele in Bezug auf diese Nachhaltigkeitsaspekte sind fest in unserer ESG-Strategie verankert.





Unsere ESG-Strategie





- (E.1) Senkung der CO₂e-Emissionen, Klimaneutralität möglichst frühzeitig erreichen
- (E.2) Life-Cycle-Management für Hard- und Software
- + Kosteneinsparung erzielen + Mitarbeitermotivation erhöhen + Umwelt- und Klimaschutz beitragen

- (S.1) Vielfalt und diskriminierungsfreie Kultur fördern
- (S.2) Potentiale unterstützen
- + Weiterentwicklung + Mitarbeiterbindung erhöhen + Nachwuchskräften gewinnen

- (G.1) ESG-Angebote für Kundeninstitute und deren Endkunden schaffen
- (G.2) ESG in DNA der dwpbank verankern
- (G.3) Kontrollsystem und risikobewusste Unternehmenskultur weiterentwickeln
- $+\ Arbeitgeberattraktivit \"{a}t\ erh\"{o}hen\ +\ Stabilit \"{a}t\ erhalten\ +\ Kontrollsystem\ weiterentwickeln$

Communication

- (C.1) Mitarbeitende mitnehmen und für das Thema gewinnen
- (C.2) Endkunden von der Notwendigkeit aber auch den Vorteilen überzeugen
- (C.3) Lieferkette schulen und zu mehr Nachhaltigkeit bewegen
- + Akzeptanz und Unterstützung bei Mitarbeitenden steigern + nachhaltige Entwicklung in der Wertschöpfungskette fördern

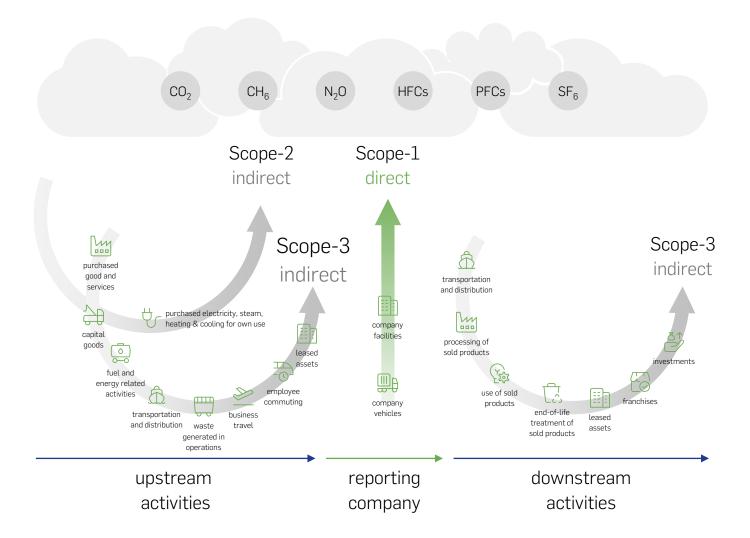




nvironmental Umwelt Der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt gehört zum Selbstverständnis der dwpbank. Dabei erfüllen wir nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern schonen die natürlichen Ressourcen weit darüber hinaus. Wir arbeiten an klimafreundlichen Lösungen, mit denen wir Treibhausgasemissionen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



Treibhausgasemissionen



Der Klimawandel und die bereits begonnene Klimakrise sind eine der zentralen Herausforderungen unserer Gegenwart. Wir sehen es als unsere Pflicht, unseren Beitrag zur Verringerung der CO_2 e-Emissionen (CO_2 e steht für " CO_2 equivalents" (CO_2 -Äquivalente) und ist ein Sammelbegriff für alle Treibhausgase) und damit zur Dekarbonisierung zu leisten.

Mit der Erstellung unserer $\mathrm{CO}_2\mathrm{e}$ -Bilanz ermitteln wir, wie viele $\mathrm{CO}_2\mathrm{e}$ -Emissionen die dwpbank insgesamt verursacht. Unsere wesentlichen $\mathrm{CO}_2\mathrm{e}$ -Emissionen resultieren aus unserer operativen Geschäftstätigkeit sowie den Dienstleistungen der Lieferkette.

Unsere CO₂e-Bilanz wird anhand des GHG-Protokolls gemessen, dass die Emissionen in drei Kategorien, den sogenannten Scopes, aufteilt.

Scope-1-Emissionen

sind alle direkten THG-Emissionen des Unternehmens wie bspw. der Dienstwagen.

Scope-2-Emissionen

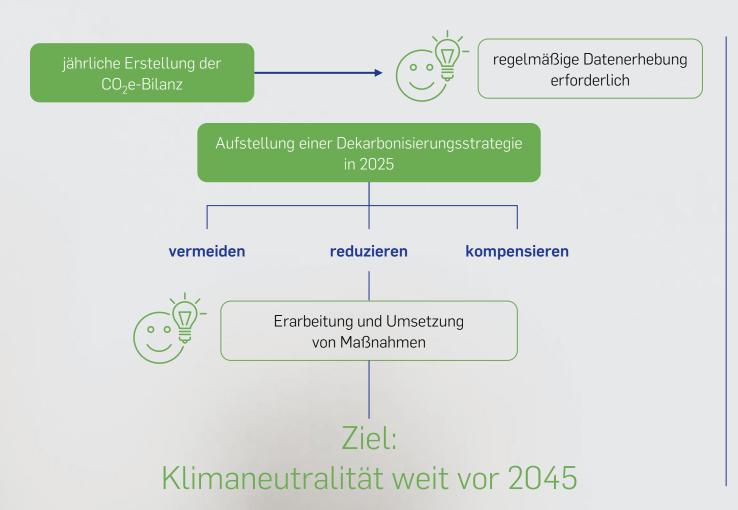
sind die indirekten THG-Emissionen aus dem Verbrauch von eingekauftem Strom, Wärme / Heizung oder Dampf.

Scope-3-Emissionen

sind alle anderen indirekten Emissionen wie bspw. dem Pendler- und Geschäftsreiseverkehr sowie den IT-Dienstleistungen.



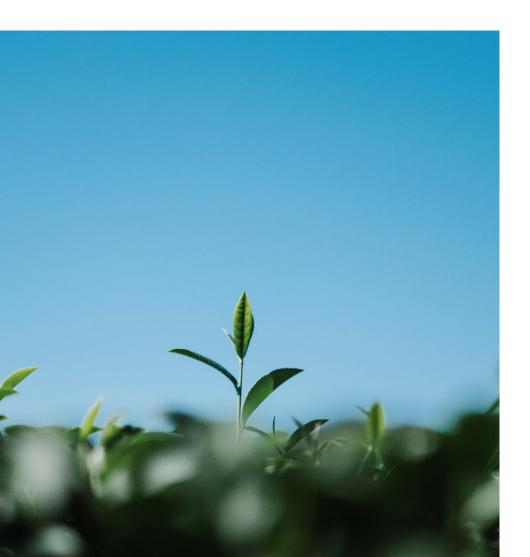
Unser Weg zur Klimaneutralität



Zusammen mit unseren
Kundeninstituten und
Dienstleistern wollen wir so
schnell wie möglich
klimaneutral werden.



Unsere Dekarbonisierungsstrategie



Auf Basis unserer CO_2e -Bilanz erstellen wir erstmals im Jahr 2025 eine Dekarbonisierungsstrategie. Hierbei verfolgen wir den Grundsatz die CO_2e -Emissionen im ersten Schritt zu vermeiden, die nicht vermeidbaren CO_2e -Emissionen zu reduzieren und die verbleibenden maximalen 10 Prozent zu kompensieren.

Dieses Vorhaben bezieht sich zum einen auf unsere eigenen $\mathrm{CO}_2\mathrm{e}\text{-Emissionen}$, da wir diese unmittelbar beeinflussen können. Zum anderen sind wir bestrebt, bei unseren Dienstleistern, Kundeninstituten und Mitarbeitenden auf eine Reduktion der Emissionen in der Wertschöpfungskette hinwirken und integrieren dies in unsere Dekarbonisierungsstrategie.

Im Einklang mit dem 1,5°C-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens streben wir an, bis spätestens 2045 klimaneutral zu werden. Damit wollen wir als dwpbank unserer Verantwortung für den Klima- und Umweltschutz sowie den regulatorischen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden.



Zahlen, Daten & Fakten







Erworbene Waren und Dienstleistungen

ca. 25.300 Tonnen



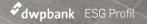


















Unsere Mitarbeitenden sind der Garant für den Geschäftserfolg der dwpbank: Ihr Engagement, ihre Kompetenz und ihr Wohlbefinden sorgen für die hohe operative Stabilität unserer Wertpapierservices. Ihre Kreativität treibt Innovationen bei der Weiterentwicklung unseres Produktportfolios voran.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir engagieren uns als dwpbank für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten unterstützen wir unsere Mitarbeitenden, ihre
beruflichen und familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Zudem bieten wir Initiativen wie das
"Keep-in-Touch"-Programm für Eltern in Elternzeit und finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuungskosten an. Diese Maßnahmen fördern nicht nur Diversität in der Belegschaft und die Work-Life-Balance der
Mitarbeitenden, sondern auch deren Zufriedenheit und machen die dwpbank damit zu einem attraktiven
Arbeitgeber.

Weitere Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance der Mitarbeitenden sind unter anderem:

- Flexible Arbeitszeitregelungen inklusive Gleitzeittage
- individuelle Teilzeitmodelle
- Sabbaticals, Sonderurlaub gemäß Tarifvertrag
- Kauf von Urlaubstagen
- Kostenlose Pflegeberatung durch aduna.care
- Die anonyme Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte durch den BAD bei psychischen Belastungssituationen kann auch für Fragen und Anliegen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden.





Eine diskriminierungsfreie und inklusive Kultur

Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt ein entscheidender Erfolgsfaktor ist. Durch die Einführung einer Diversitätsleitlinie und Schulungen zu unbewussten Vorurteilen fördern wir ein respektvolles und wertschätzendes Arbeitsumfeld.

Unser ESG Board ermöglicht es den Mitarbeitenden, aktiv an der Gestaltung von Zielen und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität mitzuwirken. Durch diese Initiativen schaffen wir ein inklusives Umfeld, in dem alle Mitarbeitenden unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder anderen Merkmalen die gleichen Chancen erhalten.

Um eine diskriminierungsfreie Kultur in der dwpbank zu gewährleisten, haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, bei Bedenken oder Beschwerden zu Diskriminierungsfällen die AGG-Beschwerdestelle sowie unser anonymes Hinweisgebersystem zu nutzen.







Gezielte Frauenförderung





25%

Frauenanteil in Bereichsleiterpositionen

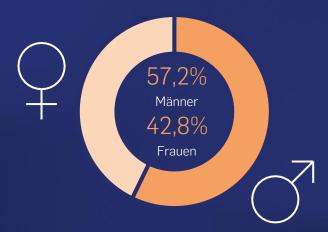
30%

Frauenanteil in Abteilungsleiterpositionen

Wir verfolgen als dwpbank eine klare Strategie zur gezielten Förderung von Frauen in der Belegschaft. Wir haben uns dazu verpflichtet, bis 2025 einen Frauenanteil von 25 Prozent in Bereichsleiter- und 30 Prozent in Abteilungsleiterpositionen zu erreichen.

Unser Netzwerk "power.women.dwpbank" unterstützt weibliche Mitarbeitende in ihren Karrierezielen. Zudem führen wir das TOP-Sharing-Modell ein, um Führungspositionen gemeinsam zu besetzen. Transparente Berichte über geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede stärken unser Engagement für die Gleichstellung und das Potenzial unserer weiblichen Mitarbeitenden voll auszuschöpfen.

Zahlen, Daten & Fakten



Mitarbeiterumfrage aus dem Jahr 2024 Zufriedenheit



Das Durchschnittsalter liegt bei



78,9% Männern zusammen. Auf der Abteilungsleiterebene waren 22,1% Frauen und 77,9% Männer

beschäftigt









Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person übersteigt den Median der Vergütung aller Beschäftigten um das



Nationen

6,85%

aller Beschäftigten der dwpbank sind Menschen mit Behinderung



* Mitarbeiterumfrage aus dem Jahr





Unsere Unternehmensführung

ESG ist struktureller Bestandteil der Unternehmensstrategie der dwpbank. Diese basiert auf einem gut strukturierten Prozess, welcher kurz-, mittel- und langfristige Ziele definiert und dabei Wettbewerb, Regulatorik, Trends und verschiedene Zukunftsszenarien berücksichtigt.

Ein qualifiziertes und gut aufgestelltes Management ist essenziell für eine nachhaltige Unternehmensführung. Unsere Vorstands- und Aufsichtsrats-mitglieder bringen die notwendige Expertise mit und verfügen über relevante Soft Skills (bspw. Teamfähigkeit), um ihre Rolle als "Tone from the top" zu leben. Ein darauf abgestimmtes Weiterbildungskonzept mit verschiedenen Schulungen für unsere Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder stellt sicher, dass sie ihre "fachliche Eignung" kontinuierlich beibehalten.

Darüber hinaus zeichnet sich die dwpbank durch klare und transparente Aufgabenverteilungen sowie gute personelle und technisch-organisatorische Ausstattung der Mitarbeitenden in allen Funktionen aus. Die Weiterentwicklung des Unternehmens, die Profitabilität und ESG sind fest in den Unternehmenszielen und damit in der Vergütung des Vorstands und der Mitarbeitenden mit variabler Vergütung verankert.







Unsere Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur der dwpbank ist geprägt von einem starken Risikobewusstsein und ethischen Werten. Durch unseren Verhaltenskodex und unsere Führungsprinzipien schafft das Management ein positives Arbeitsumfeld, das die Mitarbeitenden motiviert und ihre Potenziale ausschöpft.

Mitarbeiterbefragungen zeigen, dass die Kultur auf einem hohem Niveau positiv wahrgenommen wird. Dies erhalten und stärken wir durch kontinuierliche Maßnahmen. Denn eine gesunde Unternehmenskultur fördert nicht nur die Produktivität, sie reduziert auch Risiken wie hohe Fluktuation und Innovationsverluste. Dies trägt letztlich zur Stärkung unserer Wettbewerbsfähigkeit bei.





Unser Internes Kontrollsystem



Unser interne Kontrollsystem (IKS) gewährleistet die Einhaltung von Compliance-Vorgaben und schützt vor finanziellen Risiken.

Es basiert auf dem Three-lines-of-defense-Modell, wobei jede Verteidigungslinie spezifische Aufgaben hat, um Risiken zu identifizieren und zu steuern. Die erste Linie umfasst die Mitarbeitenden, die Risiken melden und Prozesse einhalten. Die zweite Linie, bestehend aus Compliance und Risikomanagement, überwacht und unterstützt diese Aktivitäten, während die dritte Linie, die interne Revision, unabhängige Prüfungen durchführt. Diese Struktur steigert das Vertrauen in die dwpbank und minimiert potentielle Schäden durch operative Fehler oder regulatorische Verstöße.





Zahlen, Daten & Fakten

Webbasierte Schulungen Compliance, Geldwäsche und

Betrugsprävention abgeschlossen



Fälle von Korruption und Bestechung

Risikokultur: A Risikokultur:

Beurteilung der Unternehmenskultur

