

ESG-Profil

Nachhaltigkeit in der dwpbank

Wir sind Wertpapierservice

Mit Weitsicht handeln

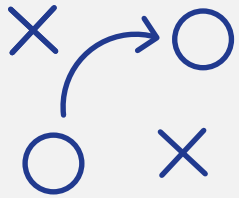
Nachhaltige Entwicklung bedeutet für die dwpbank, in der Gegenwart so zu agieren, dass wir als Unternehmen auch zukünftig am Markt bestehen und damit langfristig profitabel bleiben. Das betrifft ökologische, soziale und unternehmerische Aspekte.

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



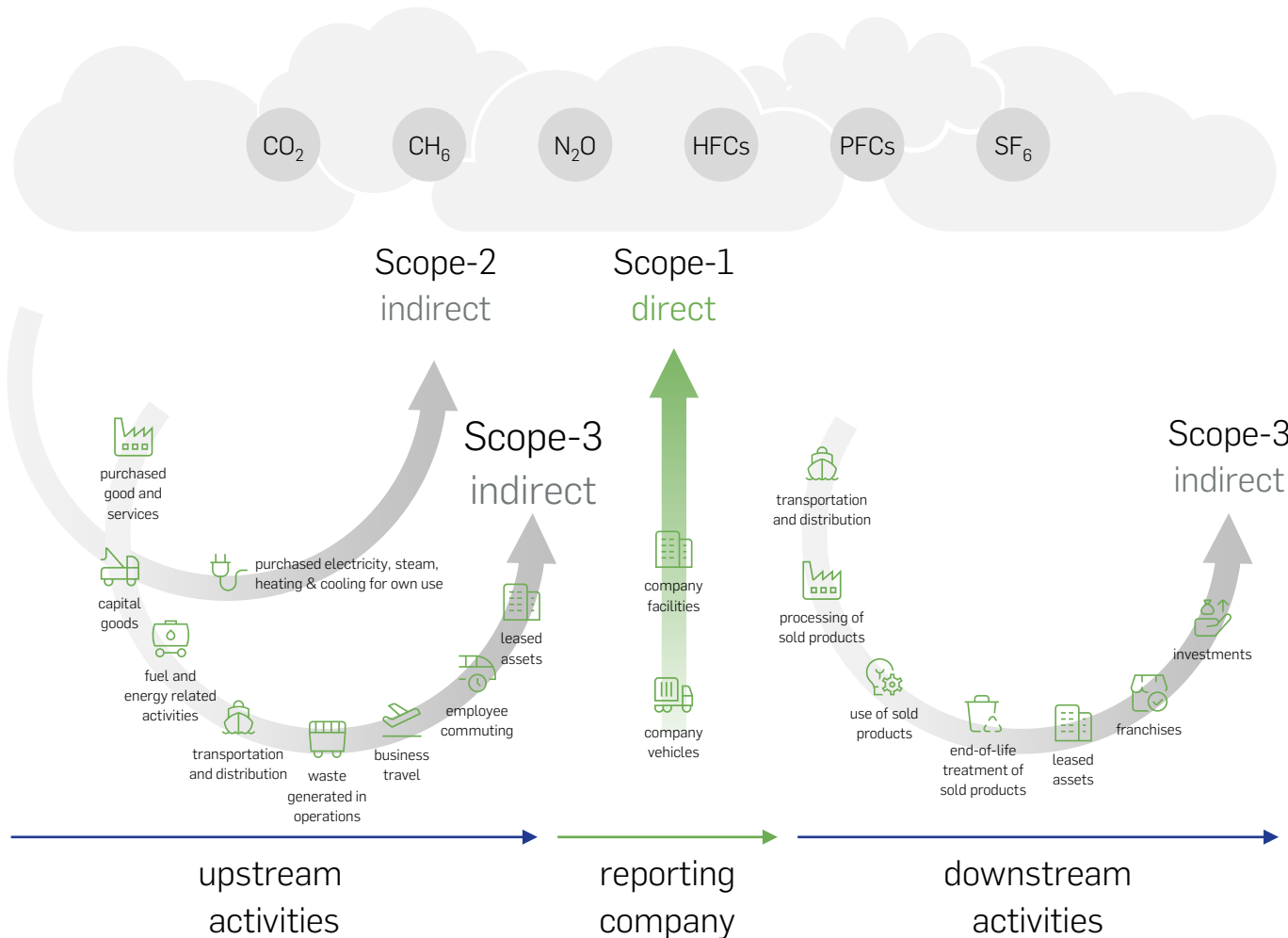


E

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 CO₂e-Emissionen (CO₂e steht für „CO₂ equivalents“ (CO₂-Äquivalente) und ist ein Sammelbegriff für alle Treibhausgase) und damit zur Dekarbonisierung zu leisten.

Mit der Erstellung unserer CO₂e-Bilanz ermitteln wir, wie viele CO₂e-Emissionen die dwpbank insgesamt verursacht. Unsere wesentlichen CO₂e-Emissionen resultieren aus unserer operativen Geschäftstätigkeit, insbesondere in Form von CO₂e-Emissionen der Dienstwagen, bezogener Energie, dem Pendler- und Geschäftsreiseverkehr unserer Mitarbeitenden sowie den Dienstleistungen der Lieferkette.

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

Scope-1-Emissionen

sind alle direkten THG-Emissionen des Unternehmens.

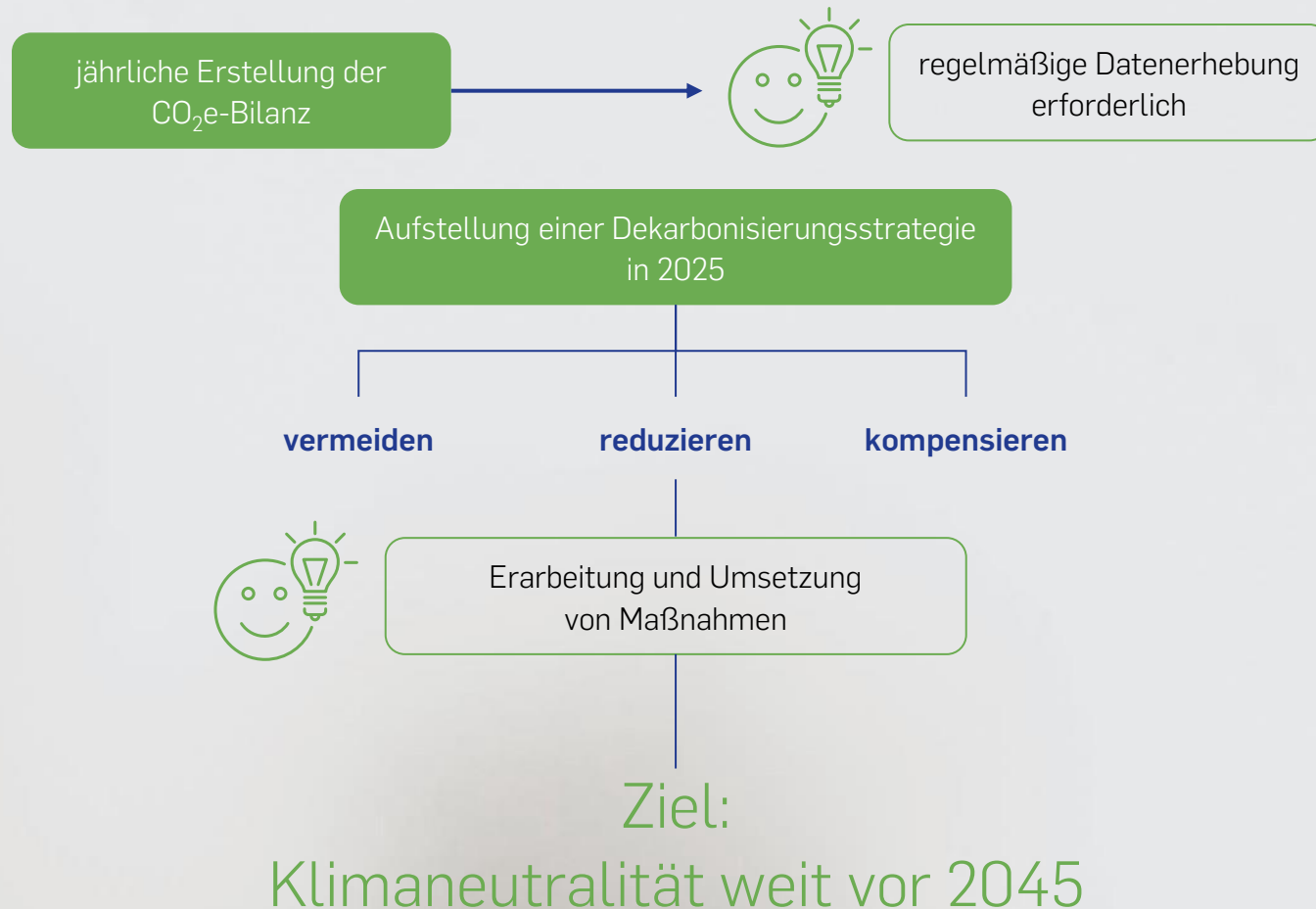
Scope-2-Emissionen

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

Scope-3-Emissionen

sind alle anderen indirekten Emissionen wie Geschäftsreisen und 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 CO₂e-Bilanz erstellen wir erstmals im Jahr 2025 eine Dekarbonisierungsstrategie. Hierbei verfolgen wir den Grundsatz die CO₂e-Emissionen im ersten Schritt zu vermeiden, die nicht vermeidbaren CO₂e-Emissionen zu reduzieren und die verbleibenden maximalen 10 Prozent zu kompensieren.

Dieses Vorhaben bezieht sich zum einen auf unsere eigenen CO₂e-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.

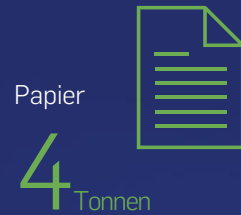
Im Einklang mit dem 1,5°C-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens streben wir an, bis spätestens 2045 klimaneutral zu werden. Damit wollen wir als dwpbank unserer Verantwortung für den Klima- und Umweltschutz sowie den regulatorischen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden.



1,5°C-Ziel

Bis spätestens 2045

Zahlen, Daten & Fakten



*Diese Übersicht bildet nicht die gesamte CO₂e-Bilanz ab, sondern hebt einzelne CO₂e-Emissionen aus der CO₂e-Bilanz hervor.



S

ocial Mitarbeitende und Gesellschaft

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 Gleitzeit
- 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

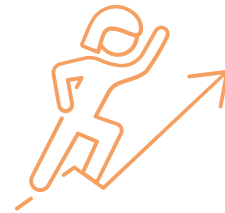
Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt ein entscheidender Erfolgsfaktor ist. Durch die Einführung einer Diversitätsleitlinie und Schulungen zu unbewussten Vorurteilen fördern wir ein respektvolles und wertschätzendes Arbeitsumfeld.

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**

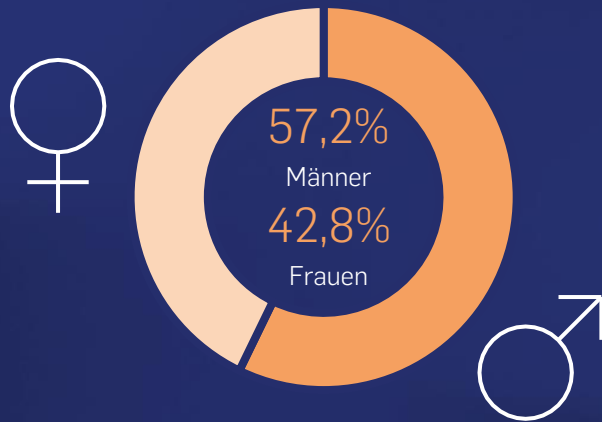
Wir verfolgen als dwpbank eine klare Strategie zur gezielten Förderung von Frauen in der Belegschaft. Wir haben uns dazu verpflichtet, bis 2025 einen Frauenanteil von 25 Prozent in Bereichsleiter- und 30 Prozent in Abteilungsleiterpositionen zu erreichen.

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.

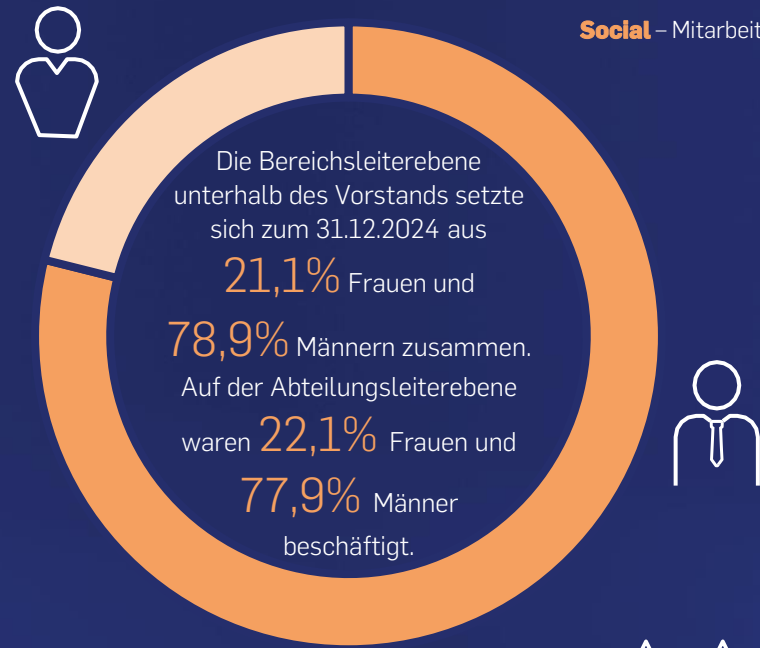


power.women.dwpbank

Zahlen, Daten & Fakten



Mitarbeiterumfrage aus dem Jahr 2024 Zufriedenheit



Das Durchschnittsalter liegt bei



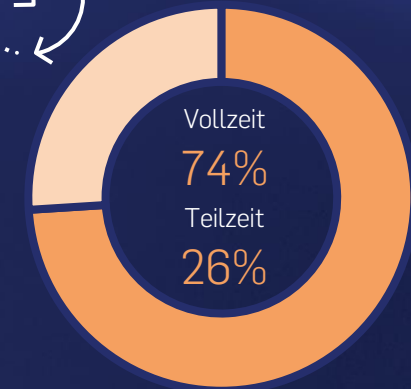
Gesamtvergütung der höchst-bezahlten Person übersteigt den Median der Vergütung aller Beschäftigten um das



der Mitarbeitenden besitzen eine ausländische Nationalität



aller Beschäftigten der dwpbank sind Menschen mit Behinderung



* Mitarbeiterumfrage aus dem Jahr

G

Governance Unternehmensführung



Nachhaltigkeit ist fest in der Strategie und Unternehmenskultur der dwpbank verankert. Wir handeln und entscheiden mit Weitsicht - von der Führungsetage bis ins gesamte Unternehmen. Dazu hat die dwpbank 2022 die ESG-Funktion im Vorstandsstab und damit in direkter Berichtslinie zum Vorstandsteam verankert. Unser ESG-Rahmenwerk und unsere ESG-Strategie weisen uns dabei den Weg und geben klare Ziele und Maßnahmen vor.

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 Aufsichtsratsmitglieder 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 Aufgabenteilungen 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.

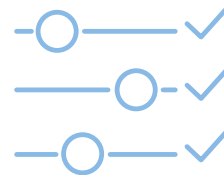


Unser Internes Kontrollsystem




Unser internes 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


Weiterentwicklung des
Kontrollsystems
im Plan



Mitarbeiterbefragung 2024:
Unternehmenskultur auf

hohem
Niveau



0
Fälle von Korruption
und Bestechung



Webbasierte Schulungen
Compliance, Geldwäsche und
Betrugsprävention abgeschlossen

100%



Risikokultur:

jährliche

Beurteilung der
Unternehmenskultur

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: eyem/freepik;
S. 5-6: chainfoto24/freepik; S. 7: jcomp/freepik; S. 10: freepik/freepik

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

