

**Nichtfinanzieller  
Unternehmensbericht  
der dwpbank  
für das Geschäftsjahr 2023**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorwort der ESG-Beauftragten .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Allgemeine Informationen .....</b>	<b>4</b>
2.1	Über diesen Bericht.....	4
2.2	Unser Geschäftsmodell.....	4
<b>3</b>	<b>Nachhaltigkeitskonzept .....</b>	<b>6</b>
3.1	Strategische Analyse und Maßnahmen .....	6
3.2	Wesentlichkeit .....	6
3.3	Nachhaltigkeitsziele .....	7
3.4	Tiefe der Wertschöpfungskette .....	8
3.5	Verantwortung .....	8
3.6	Regeln und Prozesse .....	8
3.7	Kontrolle – Due Diligence Prozesse.....	9
3.8	Anreizsysteme .....	9
3.9	Beteiligung von Anspruchsgruppen .....	9
3.10	Innovation .....	10
<b>4</b>	<b>Arbeitnehmerbelange .....</b>	<b>11</b>
4.1	Arbeitnehmerrechte.....	11
4.2	Chancengerechtigkeit .....	12
4.3	Qualifizierung.....	13
<b>5</b>	<b>Sozialbelange – Gesellschaftliche Wirkung.....</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>Interessenvertretung und Compliance.....</b>	<b>14</b>
6.1	Interessenvertretung und politische Einflussnahme .....	14
6.2	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten (Compliance).....	14
6.3	Schutz der Privatsphäre des Kunden .....	16
<b>7</b>	<b>Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung.....</b>	<b>17</b>
<b>8</b>	<b>Bescheinigung über eine unabhängige umweltgutachterliche Prüfung .....</b>	<b>18</b>

## 1 Vorwort der ESG-Beauftragten

Die dwpbank hat sich 2022 entschieden, die Umsetzung und Überwachung ihrer Nachhaltigkeitsinitiativen zu intensivieren und dafür ein eigenes ESG-Team direkt im Vorstandsstab angesiedelt und eine ESG-Beauftragte benannt, die zugleich die Aufgaben der Menschenrechtsbeauftragten im Sinne des LkSG übernimmt.

Mit Vertretern aller Dezernate und aller Hierarchieebenen wurde unter Leitung der ESG-Beauftragten eine eigenständige ESG-Strategie entwickelt und Ende 2023 vom Vorstand verabschiedet. Neben der Umsetzung gesetzlicher Anforderungen unterlegt diese aus der Mitarbeiterschaft entwickelte ESG-Strategie die Ambition der dwpbank Nachhaltigkeit zu einem zentralen Element ihrer Entscheidungsprozesse und ihrer Kultur zu machen.

Bereits im Jahr 2024 haben wir erste Maßnahmen wie die Umstellung der Dienstwagen auf E-Autos zur Reduzierung der eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen, aber auch Maßnahmen zum stärkeren Empowerment von Frauen für Führungspositionen ergriffen, um den Worten auch Taten folgen zu lassen.

Hierüber werden wir – wie bisher – kontinuierlich berichten. Im nächsten Jahr in Form einer in den Lagebericht integrierten Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Mit freundlichen Grüßen

*Ihr ESG-Team der dwpbank*

## 2 Allgemeine Informationen

### 2.1 Über diesen Bericht

Die Deutsche WertpapierService Bank AG (dwpbank) ist gesetzlich verpflichtet, jährlich eine nichtfinanzielle Erklärung gemäß § 340a i. V. m. § 289b HGB abzugeben. Dieser Pflicht kommen wir durch die Publikation dieses „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 auf den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023.

Bei seiner inhaltlichen Ausgestaltung haben wir uns 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 („<sup>NFB</sup>“ am Seitenrand).

Die dwpbank unterhält in Deutschland neben dem Geschäftssitz in Frankfurt am Main weitere Standorte in Düsseldorf und München. Alle Standorte sind in dem vorliegenden Dokument berücksichtigt worden.

Im nächsten Jahr wird der nichtfinanzielle Unternehmensbericht in Umsetzung der Europäischen Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung „CSRD“ in den Lagebericht überführt. Diese Überführung sorgt dafür, dass weitere Kennzahlen ermittelt werden, eine neue Betrachtung der Wesentlichkeit angestoßen wird und der nichtfinanzieller Unternehmensbericht kein separater Bericht sondern integrierter Bestandteil des Lageberichts sein wird.

### 2.2 Unser Geschäftsmodell

Das Geschäftsmodell der Deutschen WertpapierService Bank AG (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 Depotkunden zu unterstützen. Die dwpbank liefert hierbei Lösungen über die gesamte Wertschöpfungskette der Wertpapierservices. Sie bietet ein modulares Leistungsspektrum von der Kommission über die Wertpapierabwicklung, die Verwahrung bis hin zur Übernahme von Marktfolgeaktivitäten an.

Indem die dwpbank große Depot-, Transaktions- und Verwahr volumina bündelt, erzielt sie für Ihre Kunden Kostenvorteile durch Skalen- und Konzentrationseffekte bei Produkten, Services und Know-how. Funktionale und technische Weiterentwicklungen sowie regulatorische Vorgaben im Wertpapiergeschäft werden für alle angeschlossenen Institute zentral umgesetzt und diese hierdurch von

Investitions- und Betriebsaufwänden entlastet. Mit ihrem umfassenden Know-how im Wertpapiergeschäft setzt die dwpbank zudem Standards im deutschen Markt und implementiert diese auf ihrer Wertpaperserviceplattform.

### 3 Nachhaltigkeitskonzept

#### 3.1 Strategische Analyse und Maßnahmen

Im Verhaltenskodex der dwpbank haben wir unsere Verantwortung bei der Ausführung von Wertpapierservices gegenüber Kunden, Anteilseignern, Geschäftspartnern, Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden 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.) Mitarbeitende, 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.“

In der Diversitätsrichtlinie der dwpbank bekennen wir uns ausdrücklich zu Vielfalt, Chancengleichheit und einer diskriminierungsfreien und wertschätzenden Unternehmenskultur. Der Umgang miteinander und mit den Kunden und Lieferanten der dwpbank ist respektvoll und frei von Vorurteilen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, sozialer, ethnischer und geografischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, Lebenssituation, sexueller Orientierung und Identität.

#### 3.2 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 Services und Produkte spielen unsere Mitarbeitende 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 Services und Produkten 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. Diese Einstufung als „nicht wesentlich“ wird sich voraussichtlich mit der unter geänderten Rahmenbedingungen durchzuführenden Wesentlichkeitsanalyse gemäß der der CSRD ab dem nächsten Jahr ändern. Angaben zur ökologischen Nachhaltigkeit gemäß der EU-Taxonomieverordnung berichten wir im Abschnitt 6.

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 2023 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 Services und Produkten 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.

### 3.3 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.“

Um die Nachhaltigkeitsstrategie zu verstärken wurde Ende 2023 eine „ESG-Strategie“ entwickelt und mit dem Gesamtvorstand abgestimmt. Dabei werden die ESG-Komponenten: Environmental, Social und Governance einzeln fokussiert und um eine Initiative zur breitflächigen Kommunikation ergänzt. Folgende übergeordnete Ziele hat die dwpbank für die einzelnen Komponenten festgehalten:

- Senkung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen, Klimaneutralität möglichst frühzeitig erreichen, z. B. durch die Umstellung Dienstwagen auf E-Auto sowie Steigerung Angebote für CO<sub>2</sub>e-arme Mobilität (Bahncard, Ladesäulen, Leih-Lastenräder) wird sich voraussichtlich eine Reduktion der eigenen Scope-1-Emissionen von über 10 % erreichen lassen

- Life-Cycle-Management für Hard- und Software, z. B. durch Erarbeitung eines Umsetzungskonzepts für nachhaltige Beschaffung von Hardware
- Vielfalt und diskriminierungsfreie Kultur fördern, z. B. durch die Einführung Pflichtschulung (Unconscious bias)
- Potentiale unterstützen, z. B. durch die Implementierung eines Women-Empowerment-Programms
- ESG-Angebote für die Kunden und Endkunden schaffen, z. B. durch die Umsetzung der eigenen Produkt-Roadmap
- ESG in DNA der dwpbank verankern, z. B. durch ESG als ausweisliches Kriterium bei wesentlichen Entscheidungen
- Führungs- und Risikobewusstsein weiterentwickeln, z. B. durch die Umsetzung von Führungs- und Risikothemen der Transformation

Die dwpbank wird dabei darauf achten, sowohl ihre Mitarbeitenden, die ihrer Kunden sowie die ihrer Dienstleister in der Lieferkette bei der nachhaltigen Weiterentwicklung mitzunehmen und mit ihnen zusammen Verbesserungen in der Nachhaltigkeit der Wertschöpfungskette zu erreichen.

### 3.4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Auf der Basis ihrer zentralen IT-Plattform 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.

Bereits 2023 startete die dwpbank mit der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), wonach die Lieferkette der dwpbank auf bestimmte nachhaltige Aspekte hin geprüft wurden. In 2024 wird sie je nach Sachverhalt eine Verbesserung der Lieferkette in den jeweiligen Kriterien einfordern.

### 3.5 Verantwortung

Die zentrale Verantwortung für den gesellschaftlichen Wertbeitrag des Unternehmens trägt der Vorstand, der zu seiner Unterstützung eine ESG-Beauftragte im Jahr 2023 benannte, die zugleich auch die Funktion der Menschenrechtsbeauftragten im Sinne des LkSG innehat. Die ESG-Beauftragte überwacht die Umsetzung der ESG-Strategie und führt die Wesentlichkeitsanalyse durch.

Im Rahmen der neu festgelegten „ESG-Strategie“ haben die Vorstandsmitglieder die Rolle als Sponsor für je eine ESG-Komponente (Environmental - Markus Neukirch, Social - Martin Zoller und Governance - Dr. Heiko Beck) übernommen. Der Vorstandsvorsitzende trägt zudem die Gesamtverantwortung für das Thema.

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.

### 3.6 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.

### 3.7 Kontrolle – Due Diligence Prozesse

Durch regelmäßige Berichte wesentlicher Organisationseinheiten und Funktionen bzw. Funktionsträger, namentlich Unternehmenssteuerung, Risiko- und Berechtigungsmanagement, Finanzen und Rechnungswesen, Compliance, Human Resources (HR), 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.

Die Berücksichtigung von ESG-Kriterien wurde in allen Due-Diligence-Prozessen hinterlegt und wird von den jeweiligen Einheiten erhoben.

### 3.8 Anreizsysteme

Die Vergütungsregelungen für alle Mitarbeitende der dwpbank und deren Änderungen werden durch die Abteilung HR-Entwicklung und 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 Mitarbeitende erhalten zusätzlich zu ihrer Fixvergütung eine variable Vergütung, die anhand von Unternehmens- und individuellen Zielen bestimmt wird. Bei der Höhe zurückbehaltener variabler Vergütungsbestandteile wird die nachhaltige Wertentwicklung der dwpbank berücksichtigt. 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/regulatorische-offenlegung/>) veröffentlicht wird.

### 3.9 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 Nachhaltigkeitssachverhalte 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 Service- und Produktpalette.
- 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 Service- und Produktpalette.

### 3.10 Innovation

Mit den Services und Produkte unterstützt die dwpbank ihre Kunden bei der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben bei Wertpapiergeschäften. Die dwpbank leistet dadurch einen Beitrag zur Rechtssicherheit unserer Kunden und zum ordnungsgemäßen Funktionieren des Kapitalmarkts.

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. Die ESG-Beauftragte wird seit Ende des Jahres 2023 in dem NPP einbezogen. Des Weiteren werden bestehende Services und Produkte analog NPP im Rahmen einer strategischen Produkt Roadmap / eines Life Cycle Management weiterentwickelt und/oder angepasst.

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 Dezernten/Projekten, Marktanforderungen, Analyse von Produktinnovationen sowie -potenzialen, Kundenanforderungen, Ideen aus Gremien und Arbeitskreisen der dwpbank sowie Vertriebsideen.

## 4 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 sowie der gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen umsetzen und Sorge für die Sensibilisierung der Mitarbeitende zu diesen Themen tragen.

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

- Qualifizierung – Etablierung einer motivationsfördernden und leistungsorientierten Unternehmens- und Führungskultur,
- Qualität – Sicherstellung der dauerhaften Verfügbarkeit der passend und fachgerecht qualifizierten Mitarbeitende zur Unterstützung der Umsetzung der strategischen Ausrichtung der dwpbank,
- Quantität – Langfristiges, aktives Management der Personalressourcen und des Personalaufwands,
- Quelle – nachhaltige Begleitung durch HR zur eigenverantwortlichen Entwicklung der Mitarbeitenden und Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen

Ein Schwerpunkt ist dabei die professionelle Förderung von Nachwuchskräften und Young Professionals mit Blick auf die künftigen Personalbedarfe und die demographische Entwicklung.

Diese Handlungsschwerpunkte setzen wir um, indem wir kompetente Mitarbeitende 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 2023 der dwpbank entnommen werden.

### 4.1 Arbeitnehmerrechte

Da die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende ein gesundes und attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, sei es durch Betriebsvereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat bzw. mit den örtlichen Betriebsräten einzelner Standorte, so u. a. zu Themen wie Ordnung des Betriebes, Altersversorgung, mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten, variable Vergütung, Deutschlandticket und andere Benefits oder durch freiwillige interne Regelungen. Zur Begleitung von Veränderungsprozessen wurden zudem mit dem Gesamtbetriebsrat ein Rah-

mensozialplan sowie verschiedene Interessenausgleiche vereinbart, um für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die mit den Veränderungen einhergehenden nachteiligen Auswirkungen abzumildern.

Wir streben danach, für unsere Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden zum Ziel:

- Das Thema Arbeitssicherheit wird von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) betreut, welche die dwpbank bei der Einhaltung der vielfältigen Arbeitsschutzvorschriften berät und unterstützt, und für alle Standorte der dwpbank zuständig ist. Die Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit wird durch einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) ergänzt, dessen Aufgaben und Besetzung gesetzlich vorgeschrieben sind.
- Übergreifend zuständig für das Gesundheitsmanagement ist der Bereich Human Resources. Daneben wird das Thema Gesundheit unter anderem von unseren Beratern des betriebsärztlichen Dienstes, welche sich mit gesundheitlichen, persönlichen und familiären Fragestellungen zu akuten Behandlungssituationen auseinandersetzen, betreut. Bei gesundheitlichen Problemen kann auch der Betriebsarzt konsultiert werden.
- Seit 2022 bestehen an allen Standorten Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten sowie zur Ausstattung im mobilen Arbeiten. Diese sehen einen Richtwert von 60 % mobiles Arbeiten, bezogen auf den Monat, vor. Mobiles Arbeiten im EU-Ausland ist im Umfang von 25 Tagen pro Kalenderjahr möglich.
- Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf und zur Stärkung von Gesundheit und Work-Life-Balance bestehen neben der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit die Möglichkeiten der Beantragung zusätzlicher Urlaubstage oder längerfristiger Freistellungen. Zudem wird den Mitarbeitenden die Möglichkeit angeboten, sich bei Pflegebedürftigkeit von Angehörigen oder in speziellen Lebens- oder beruflichen Situationen von externen Fachkräften beraten zu lassen. Die dwpbank bietet ihren Mitarbeitenden seit 2020 eine digitale Gesundheitsplattform mit Impulsen für Bewegung, geistige und körperliche Fitness inklusive telemedizinischem Angebot an. Im Frühsommer fand eine bankweit ausgeschriebene Bewegungs- und Nachhaltigkeits-Challenge statt.
- Zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden wurde in 2023 entschieden, ein Firmenfitness-Programm anzubieten, finanziell zu fördern und in 2024 einzuführen.

#### 4.2 Chancengerechtigkeit

In der Diversitätsrichtlinie der dwpbank ist verankert, dass bei der Gestaltung ihrer Unternehmens- und Führungskultur ein Schwerpunkt auf die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit gelegt wird. Vielfalt zu fördern ist überdies eines von fünf Führungsprinzipien.

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. Zur Förderung der Diversität im Vorstand und Aufsichtsrat der dwpbank wurde eine Strategie mit der Zielsetzung verabschiedet, bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern und Vertretern im Aufsichtsrat darauf zu achten, dass das Gremium aus Personen mit vielfältigen demografischen Merkmalen zusammengesetzt ist.

Die Recruiting- und Stellenbesetzungsprozesse sind geschlechtsneutral gestaltet und stehen Bewerbern und Mitarbeitenden eines jeden Geschlechts, Alters, jeglicher Herkunft, ob mit oder ohne Behinderung gleichermaßen offen. Es wird in Stellenausschreibungen explizit darauf hingewiesen, dass die Bewerbung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen ausdrücklich erwünscht ist. Die dwpbank strebt eine ausgewogene Besetzung der einzelnen Funktionen mit einer angemessenen Berücksichtigung jeglicher Dimensionen der Vielfalt an. Dabei werden die aufsichtsrechtlichen Vorgaben zur individuellen und kollektiven Eignung der Leitungsorgane berücksichtigt.

Mit einem Laufbahn- und Nachfolgeprogramm werden gezielt Frauen und Männer auf Führungs-, Projektleitungs- und Spezialistenpositionen entwickelt. Dazu werden auch weibliche Talente konsequent angesprochen. Durch die Teilnahme bei externen Frauennetzwerken können Teilnehmerinnen dieses Programms gestärkt und gefördert werden. Mentorenprogramme befinden sich im Aufbau.

Chancengerechtigkeit fördern wir zudem, indem wir unsere Mitarbeitende unterstützen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Die Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen, mobiles Arbeiten sowie die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Inklusion schwerbehinderter und diesen gleichgestellten Menschen sorgen für Transparenz und Gleichberechtigung. In 2023 wurde eine Ausweitung der Zuschussung von Kinderbetreuungskosten beschlossen, die im Jahr 2024 umgesetzt wird. Die dwpbank bietet außerdem an den Standorten zusätzliche Sozialleistungen an, um ihre Mitarbeitenden 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 im Juni 22 verpflichtet, eine Zielgröße in Höhe von 25 % für Frauen in Managementpositionen unterhalb des Vorstandes und 30 % für Frauen in der zweiten Leitungsebene unterhalb des Vorstandes bis zum Stichtag 30.06.2025 zu erreichen. Zum 31.12.2023 lag der Frauenanteil bei Managementpositionen unterhalb des Vorstandes bei 15 % und in der zweiten Leitungsebene unterhalb des Vorstandes bei 21 %. Für den aus drei Mitgliedern bestehenden Vorstand ist weiterhin 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.

#### 4.3 Qualifizierung

Aus unserem Anspruch „Erste Wahl für Wertpapierservices in Deutschland“ 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 jedem festangestellten Mitarbeitenden sowie mit befristet angestellten Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden. Ziele sind Austausch und Klärung gegenseitiger Erwartungen und Bedarfe, höhere Mitarbeitermotivation sowie die gezielte, bedarfsorientierte Planung von Personalentwicklungsmaßnahmen. Die Ergebnisse der Gespräche sind unter anderem Grundlage der Planung und Durchführung der Personalentwicklungsmaßnahmen im Folgejahr.

Im Jahr 2023 wurden gemäß vorliegender Rückmeldungen der Organisationseinheiten mit 76,3 % der Mitarbeitenden dialog-Gespräche geführt. Dialog-Gespräche, die aufgrund einer größeren Umstrukturierung mit Führungskräftewechsel nicht geführt werden konnten, werden zu Beginn des Jahres 2024 nachgeholt.

Allen Mitarbeitenden stehen gleichermaßen Weiterbildungsmöglichkeiten in fachlichen, methodischen, sozialen und IT-Kompetenzen zur Verfügung. Zudem wurde in 2023 ein Entwicklungsaudit mit den Zielgruppen Abteilungs-, Subdomänen- und Großprojektleiter durchgeführt, um eine zielgerichtete Führungskräfteentwicklung analytisch zu untermauern.

Für ihre Ausbildungsprogramme (Trainee, Duales Studium und Ausbildung) wurde die dwpbank mehrfach ausgezeichnet, zuletzt im Dezember 2023.

## 5 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 überwiegend in Anleihen erstklassiger Bonität europäischer Emittenten (Staaten, staatsnahe Institutionen, Bundesländer oder ausgewählte Unternehmen) sowie in einem Spezialfonds der Union Investment investiert. Investitionen in Unternehmen, die Streubomben herstellen, sind ausgeschlossen.

## 6 Interessenvertretung und Compliance

### 6.1 Interessenvertretung und 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. So nutzt die dwpbank Konsultationen und Diskussionen, um regulatorische Vorhaben im Interesse ihrer Kunden 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. 2023 wurden verschiedene Stellungnahmen, Eingaben und Positionierungen durch die dwpbank begleitet, darunter zur Überarbeitung der Europäischen Verordnung über Zentralverwahrer („CSDR Refit“), zum Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Kleinanlegerstrategie (Änderung der Finanzmarktrichtlinie MiFID), zu Überlegungen für eine Verkürzung des Abwicklungszyklus für Wertpapiere („t+1“) in der EU, zur Weiterentwicklung der Aktionärsrichtlinie, zum Gesetzentwurf für ein Zukunftsfinanzierungsgesetz, zu den neuen steuerlichen Meldeverpflichtungen nach dem Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetz und zur Abgeltungssteuer.

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 Mitarbeitende 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.**

### 6.2 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten (Compliance)

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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden nicht durch die Annahme einer Vergünstigung beeinflusst werden. Wir vermeiden strikt Interessenkonflikte sowie die Gefährdung der professionellen Unabhängigkeit unserer Mitarbeitenden.

Für das Jahr 2023 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 Mitarbeitende bestmöglich hinzuwirken. Damit sollen die Gefahren und Risiken einer Verletzung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben durch die dwpbank bzw. die Mitarbeitenden der dwpbank erkannt und soweit wie möglich verhindert werden. Ziel der Verfahren ist es zudem, der BaFin eine effektive Ausführung ihrer Aufsicht zu ermöglichen.

Teil der Geschäftspolitik der dwpbank ist die Wahrung der Steuerehrlichkeit. Über die bereits vorhandenen Vorkehrungen zur Einhaltung der Pflichten aus der Steuergesetzgebung hinaus hat die dwpbank im Jahr 2023 ihr Tax Compliance Management System mit Ernennung eines Tax Compliance Officer und der Etablierung von Kontrollen zur Erkennung, Meldung und Vermeidung von Steuerumgehungsmodellen gestärkt. Damit sollen die Geschäftsführung und Mitarbeitende vor steuerlichen und strafrechtlichen Risiken geschützt sowie etwaigen gegen die dwpbank gerichteten zivilrechtlichen Ansprüchen vorgebeugt werden, die aus der Rolle der dwpbank als Dienstleister erwachsen können.

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 behördlichen Bußgelder gegen die dwpbank verhängt. Im Ergebnis einer Sonderprüfung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht wurden die Sicherstellung der ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation und zusätzliche Eigenmittel angeordnet. Hintergrund war, dass die dwpbank gegen die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation verstoßen hat, wie sie das KWG vorschreibt. Die dwpbank muss vor allem Mängel bei ihrem internen Kontrollsystem, der Internen Revision und der Identifizierung von operationellen Risiken beseitigen. Die von der BaFin festgestellten Mängel führten und führen nicht dazu, dass der operative Geschäftsbetrieb und die Erbringung der Dienstleistungen der dwpbank gegenüber ihren Kunden beeinträchtigt waren oder werden. Neben bereits ergriffenen Sofortmaßnahmen werden in einem strukturierten Prozess Maßnahmen umgesetzt, um das Interne Kontrollsystem und die Prozesse weiterzuentwickeln. Damit können Prozessrisiken besser gesteuert und die Resilienz der dwpbank weiter erhöht werden.

Die dwpbank hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das Mitarbeitenden unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität die Möglichkeit gibt, Hinweise auf mögliche strafbare Handlungen zu melden. Im Geschäftsjahr 2023 sind keine Hinweise beim Ombudsmann im Rahmen des eingerichteten Hinweisgebersystems eingegangen.

Die Mitarbeitenden der dwpbank und ihrer Töchter sind dazu angehalten, die Gesetze und Vorschriften, die in den jeweiligen Rechtsräumen gelten, in denen die dwpbank und ihre Tochtergesellschaften tätig sind, zu respektieren und zu befolgen. Es erfolgen Schulungen bzw. Unterrichtungen der Mitarbeitenden zur Einhaltung der gesetzlichen Normen und internen Regelungen:

- Alle neu eingestellten Beschäftigten müssen eine Präsenzschiilung mit den Inhalten Compliance, Geldwäschiel- und Betrugsprävention absolvieren. Die Schiilung soll grundsätzlich spätestens drei Monate nach Beschäftigungsbeginn durchgeföhrt sein. Bei Mitarbeitenden mit kurzer Beschäftigungsdauer (Beschäftigungsdauer bis sechs Monate) kann auf diese Präsenzschiilung verzichtet werden.
- Alle neuen Beschäftigten müssen eine web-basierte Geldwäschiel-Basisschiilung grundsätzlich innerhalb von 3 Monaten nach Beschäftigungsbeginn durchföhren. Ausnahmen von dieser Verpflichtung sind bei einer erkennbaren Kurzzeitbeschäftigung (Beschäftigungsdauer bis sechs Monate) möglich.
- In einem jährlichen Turnus müssen alle Mitarbeitende eine web-basierte Folgeschulung in Bezug auf Typologien und aktuelle Methoden der Geldwäschiel und Terrorismusfinanzierung durchföhren.

<b>Übersicht über die Anzahl der Schulungen 2023</b>			
<b>Kurs</b>	<b>gesamt</b>	<b>offen*</b>	<b>abgeschlossen</b>
Präsenzschiilung Compliance, Geldwäschiel- und Betrugsprävention	169	18	151
Web-basierte Schiilung Compliance (inkl. Folgeschulung)	807	1	806
Web-basierte Schiilung Geldwäschiel (inkl. Folgeschulung)	1.544	1	1.543
Web-basierte Schiilung Betrugsprävention (inkl. Folgeschulung)	1.546	0	1.546

\* Unter die Position „offen“ fallen Mitarbeitende, welche die betreffende Schiilung nicht bis zum 31.12.2022 abgeschlossen haben. Mitarbeitende, welche die Schiilung nicht im vorgesehenen Zeitraum abgeschlossen haben, erhalten eine individuelle Aufforderung, die Schiilung vorzunehmen. Sollte nach dieser Mahnung die gesetzte Frist nicht eingehalten werden, wird die Führungskraft eingebunden.

### 6.3 Schutz der Privatsphäre des Kunden

Die dwpbank verarbeitet personenbezogene 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 DS-GVO, 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 Ausnutzung von Schwachstellen oder aus 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 Informationssicher-



heits-Managementprozessen und Tätigkeiten auf Basis der Normen ISO 27001 und Kontrollmechanismen nach ISO 27002, der Betrieb und die regelmäßige Überprüfung der Intrusion Detection Systeme durch unseren IT-Rechenzentrums-Provider sowie weitere regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen in Form von Self Assessments, Audits, Schwachstellenscans und Penetrationstests. Durch den Informationssicherheitsbeauftragten wird der Vorstand monatlich über bestehende Informationssicherheitsrisiken sowie quartalsweise oder, 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 Telekommunikations-Telemedien-Datenschutzgesetz (TTDSG) 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 über das Tool helpmaster Cockpit zur Durchführung einer web-basierten Datenschutzschulung aufgefordert. Diese ist sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch verfügbar. 2023 absolvierten 107 neu eingetretene Beschäftigte diese Schulung. Letztmalig erfolgte die Wiederholungsschulung der webbasierten Schulung zur Auffrischung für aktive Beschäftigte in 2022 und steht im Rahmen des zweijährlichen Zyklus im Jahr 2024 wieder an.

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 zuständige Datenschutzaufsichtsbehörde und Benachrichtigungen betroffener Personen zu Datenschutzverletzungen durch die dwpbank als Verantwortliche fielen 2023 nicht an.

## 7 Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung

Für die Offenlegung ihrer Angaben gemäß EU-Taxonomie-Verordnung verweist die dwpbank auf den aktuellen Nachhaltigkeitsbericht der DZ Bank Gruppe: <https://www.dzbank.de/content/dzbank/de/home/die-dz-bank/investor-relations/berichte/berichte-aktuell.html>.

Frankfurt am Main, den 19. März 2024

### Deutsche WertpapierService Bank AG

Dr. Heiko Beck  
Vorsitzender des Vorstands

Markus Neukirch  
Mitglied des Vorstands

Martin Zoller  
Mitglied des Vorstands

## 8 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 Zeitraum Februar bis März 2024 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 Interviewserie am Standort Frankfurt überprüft. Die Interviews wurden als Videokonferenzen durchgeführt und haben ein Ergebnis erbracht, welches nach unserer abschließenden Beurteilung der gleichen Qualität genügt wie Interviews vor Ort.

### 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 unter Berücksichtigung der Prozesskenntnisse aus den Vorjahren durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern der für die Erstellung des Berichts verantwortlichen Abteilungen über die Informationsermittlung und praktizierten Kommunikation zur Erstellung des Berichts;
- Befragung über die Durchführung und Kommunikation der internen Kontrollsysteme;
- Prüfung der Prozessumsetzung, der zur Festlegung der Berichtsinhalte und der zu Grunde liegenden Wesentlichkeitsanalyse erfolgt;
- Einsichtnahme in die Unterlagen zur Nachhaltigkeitsstrategie sowie Plausibilisierung der Umwelt- und Nachhaltigkeitsorganisationsstruktur, des Stakeholderdialogs sowie des Entwicklungsprozesses für das Umwelt- und das Nachhaltigkeitsprogramm der Gesellschaft;
- Intensive Befragung von Mitarbeitern der Fachabteilungen, die einzelne Kapitel des Berichts verantworten;

- Aufnahme der praktizierten Umsetzung zu 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 Online-Audits;
- Erlangung von weiteren Nachweisen für die Angaben des Berichts durch intensive 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 2023 bis 31. Dezember 2023 den gesetzlichen Vorgaben des HGB an den gesonderten nichtfinanziellen Unternehmensbericht entspricht und die anzulegenden Wesentlichkeitskriterien erfüllt sind.

Braunschweig, 11. März 2024

Dr. Daniel Melcher

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

AGIMUS GmbH Umweltgutachterorganisation & Beratungsgesellschaft

(DE-V-0003)  
Am Alten Bahnhof 6  
38122 Braunschweig