



# Geschäftsbericht 2024

Wir sind Wertpapierservice

## Kennzahlen

		2024	2023
<b>Operatives Geschäft</b>			
Angeschlossene Institute	Anzahl	1.027	1.065
Depots	Anzahl in Mio.	5,3	5,2
Transaktionen	Anzahl in Mio.	53,6	48,1
<b>Ergebnis</b>			
Provisionsergebnis	in Mio. EUR	328,3	309,1
Verwaltungsaufwand	in Mio. EUR	286,4	264,0
Ergebnis vor Steuern	in Mio. EUR	76,8	74,8
Jahresüberschuss	in Mio. EUR	52,8	50,3
<b>Bilanzsumme</b>	in Mio. EUR	927,5	673,6

# Geschäftsbericht 2024

Deutsche WertpapierService Bank AG

Vorstandsbrief	4
Auf Leistung setzen – heute und morgen	6
Verantwortung zeigen – nach innen und außen	16
<b>Jahresabschluss 2024</b>	<b>26</b>
Lagebericht	30
Jahresbilanz	52
Gewinn- und Verlustrechnung	54
Anlagenspiegel	56
Anhang	58
Mitglieder des Beirats	70
Country-by-Country-Reporting	71
Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers	72
Bericht des Aufsichtsrats	77
Nachhaltigkeitsbericht	80
Anhang I	130
Anhang II	136

# Vorstandsbrief



Von links:

**Dr. Thorsten Warmt,**  
Mitglied des Vorstands

**Markus Neukirch,**  
Mitglied des Vorstands

**Kristina Lindenbaum,**  
Generalbevollmächtigte

## Sehr geehrte Damen und Herren,

wer im Jahr 2024 nach zweistelligen Renditen suchte, kam an der Assetklasse Aktien nicht vorbei: Der MSCI World legte innerhalb von zwölf Monaten rund 17 Prozent zu, der DAX sogar 19 Prozent. Damit bestätigt sich einmal mehr, dass Wertpapiere auch in einem unsicheren konjunkturellen Umfeld ein chancenreiches Investment sind. Das galt zuletzt übrigens auch für Kryptoanlagen wie dem Bitcoin, der Anfang Dezember erstmals die Marke von 100.000 US-Dollar überstieg.

Langfristig und breit gestreut auf Wertpapiere zu setzen, bleibt für Sparerinnen und Sparer

also weiterhin der entscheidende Schritt, um Vermögen aufzubauen und für das Alter vorzusorgen. Viele haben das erkannt, wie unsere Sparplanzahlen zeigen: Erstmals haben wir 2024 für unsere Kundeninstitute mehr als 1,3 Millionen Verträge verwaltet, auch für 2025 rechnen wir mit einem Anstieg. Damit ist bereits heute rund jede fünfte Transaktion, die wir verarbeiten, die eines Sparplans. Insgesamt legten unsere Transaktionszahlen im abgelaufenen Geschäftsjahr um zehn Prozent zu und stiegen auf den neuen Jahreshöchstwert von 53,6 Millionen. Auch dank der Kursgewinne am Markt erreichte

der Wert verwahrter Volumina (Assets under Custody) bis Ende vergangenen Jahres die Marke von 2,17 Billionen Euro.

Anhand dieser Eckdaten unserer operativen Entwicklung zeigt sich, dass Banken und Sparkassen ihr Wertpapiergeschäft vermehrt fördern und ihr Provisionsergebnis verbessern. Das ist gut und richtig, denn der Wettbewerb im Markt wird härter, während die Zahl der Aktionärinnen und Aktionären im Land (12,1 Millionen) im vergangenen Jahr vorerst nicht gewachsen ist. Umso entscheidender ist es, in dieser Situation das Portfolio im Wertpapiergeschäft so attraktiv wie möglich zu gestalten.

Wir tragen unseren Teil dazu bei. Mit der Produktfamilie Wertpapiersparen unterstützen wir Banken und Sparkassen, ihren Kundinnen und Kunden ein vollumfängliches Leistungsangebot zu machen. Als neuestes Mitglied entwickelt sich das VL-Sparen kontinuierlich und ergänzt bestehende Angebote aus ETF- und Fondssparplänen, Wiederanlagemanagement, Edelmetallsparen sowie dem Sparen in Einzelaktien (Aktiensparen). Und der Ausbau geht weiter: In den kommenden Jahren ist zusätzlich die Einführung des neuen Abräumsparens vorgesehen.

Für risikobewusste, oft auch junge Investorinnen und Investoren spielen Kryptowährungen neben klassischen Wertpapieren eine immer wichtigere Rolle. Die Entwicklung hin zu digitalen Assets haben wir bereits vor Jahren antizipiert. Deshalb ist der Bitcoin seit dem Frühjahr 2024 auch über wpNex, unserer Plattform für digitale Assets, investierbar. Mit der MLP Banking AG nutzt eines unserer Kundeninstitute seit dem ersten Tag die Vorteile, die wpNex bietet: Integration in die eigene Nutzeroberfläche, regulatorisch sicherer Handel und Verwahrung, Verrechnung der Transaktionen direkt über das bestehende Girokonto. Seit Ende 2024 ist mit Ether ein zweiter Token verfügbar, weitere werden im Zuge des Ausbaus der Plattform folgen.

Ein zusätzliches Angebot für private Kundinnen und Kunden mit mittlerem bis hohem Vermögen schaffen wir indes mit dem Marktplatz Vermögensverwaltung. Durch ihn wird es für Kundeninstitute möglich, aus einer breiten Palette an namhaften Vermögensverwaltern zu wählen, die am besten den persönlichen Anlagevorstellungen einer anspruchsvollen Anlegerklientel entsprechen.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Angebote wird auch in Zukunft Voraussetzung dafür bleiben, den Handel mit unterschiedlichen Assetklassen bei privaten und institutionellen Kundinnen und Kunden attraktiv zu gestalten. Gleichzeitig ermöglicht uns das Neugeschäft über unsere Produkte und Lösungen, die erzielten Erträge kontinuierlich in die IT-Infrastruktur sowie in die operativen Prozesse der dwpbank zu investieren. Unsere Wertpapierplattform, das moderne technologische Herzstück der dwpbank, steht dabei auch künftig im Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit.

Der Erfolg des vergangenen Geschäftsjahres mit einem um Einmaleffekte bereinigten operativen Vorsteuerergebnis von 63,1 Millionen Euro bestätigt uns darin, unseren eingeschlagenen Weg weiterzugehen, unser Portfolio auszubauen, Prozesse zu verbessern und Effizienz zu steigern. Denn all das wird nötig sein, um angesichts des weiter hohen Kostendrucks und verschärften Wettbewerbs dauerhaft unsere Marktführerschaft zu verteidigen. Das wollen wir 2025 und darüber hinaus gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und unseren mehr als 1.000 Kundeninstituten realisieren. Denn noch mehr als in der Vergangenheit wird das Wertpapiergeschäft auch in Zukunft integraler Bestandteil für Wachstum und Wohlstand in Deutschland bleiben.

Herzlichst



Markus Neukirch



Dr. Thorsten Warmt



Kristina Lindenbaum



# Auf Leistung setzen – heute und morgen

Bitcoin und Ether  
bilden rund

# 70%

der weltweiten  
Marktkapitalisierung  
in Krypto-Assets ab.

Unsere Kundeninstitute erwarten höchste Zuverlässigkeit im täglichen Wertpapiergeschäft – aber auch die Fähigkeit, Zukunftstrends früh zu erkennen und nutzbar zu machen. Wir erweitern deshalb unsere Handelsplattform für digitale Assets, unterstützen die Institute bei Kundenaktivierung und Vertrieb und arbeiten intensiv daran, unsere Prozesse agiler und effizienter zu gestalten.

## wpNex – Handelsplattform für digitale Assets wächst

Seit dem Jahr 2024 steht wpNex, die Plattform für den Handel digitaler Assets, privaten Anlegerinnen und Anlegern zur Verfügung. Neben Bitcoin ist inzwischen auch die weltweit zweitgrößte Kryptowährung Ether handelbar. Zusammen bilden beide rund 70 Prozent der weltweiten Marktkapitalisierung in Krypto-Assets ab. Banken und Sparkassen sind dank wpNex in der Lage, den



***„Wir freuen uns, dass wir mit wpNex eine schlanke und vollintegrierte Lösung haben, um unseren Kundinnen und Kunden den Kryptohandel als Erweiterung unseres Vermögensmanagements anbieten zu können – in ihrem vertrauten und sicheren Banking-Umfeld und ohne Einschaltung einer Fremdbank.“***

Jakob Trefz,  
Leiter Vermögensmanagement bei MLP

Kryptohandel mit Bitcoin und Ether über die etablierte technische Schnittstelle zur dwpbank in ihre Front- und Backend-Systeme zu integrieren. Unsere Kundeninstitute können so alle nötigen Prozesse einschließlich Verwahrung und Bestandsführung über wpNex nutzen. Außerdem investieren Anlegerinnen und Anleger damit über ihre gewohnte Nutzeroberfläche in digitale Assets. Das stärkt die Kundenbindung der Institute – und ihre Position im Wettbewerb mit Neobanken und Kryptobörsen.

Die MLP Banking AG, seit dem Frühjahr 2023 mit einem Bitcoin-Angebot für ihre Kundinnen und Kunden am Markt, hat Ether bereits in ihr Portfolio integriert. Anlegerinnen und Anleger können beide Krypto-Assets über das bestehende MLP Kundenportal kaufen und ihre Anteile werden in einem von der dwpbank verwalteten Kryptokonto angezeigt. Die Transaktionen werden direkt über das Girokonto der Kundinnen und Kunden verrechnet, ohne vorherige Überweisungen.



*„Mit Bitcoin und Ether bieten wir unseren Kundeninstituten die beiden Kryptowährungen mit der größten Marktnachfrage. Über die bestehende Anbindung an unsere Wertpapierplattform können Banken und Sparkassen regulatorisch sicher den Schritt in die Welt digitaler Assets gehen.“*

Kristina Lindenbaum,  
Generalbevollmächtigte Kundenmanagement und Digitalisierung



## Mit WPCockpit einfach Kundinnen und Kunden aktivieren

Um ungenutzte Potenziale im Wertpapiergeschäft zu erschließen, brauchen Sparkassen leicht überschaubare Informationen über ihre Wertpapierkunden. Mit WPCockpit unterstützen wir die Institute deshalb bei der automatisierten Strukturierung und Auswertung von Kundendaten. So finden sie schnell die passenden Kundengruppen, um das Wertpapiergeschäft in der Breite nachhaltig auszubauen. Und dies bei überschaubarem Aufwand, wie Maximilian Weiß vom Bereich Produktmanagement und Vertrieb der dwpbank betont: „Man muss kein Datenanalyst sein, um WPCockpit nach einer kurzen Einführung zu bedienen.“

Diese positive Erfahrung haben viele Sparkassen bereits gemacht. Bei der Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg ist das Tool seit Anfang 2024 erfolgreich im Einsatz: „Über eine WPCockpit-Auswertung konnten wir erkennen, dass ein großer Anteil unserer Depots wenig genutzt wird. Wir haben daher zwei Kampagnen aufgesetzt, um unsere Kundinnen und Kunden auf das Thema Wertpapiersparen anzusprechen“, berichtet Sven Schmiedeberg aus dem Vertriebsmanagement der Kreissparkasse. Das Institut setzt die Software aber nicht nur für die vertriebliche Nutzung ein – so konnten dank einer WPCockpit-Auswertung betroffene Depotkunden direkt auf eine bevorstehende Fondsauflösung angesprochen werden.

***„WPCockpit hat auf Knopfdruck eine vielversprechende Auswahl von Kunden geliefert, die affin für einen Wertpapiersparplan sind.“***

**Sven Schmiedeberg,  
Vertriebsmanagement der Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg**

## User-Call: Immer mehr Sparkassen nutzen WPCockpit

Im Jahr 2024  
wurden bereits rund

**15 %**

aller Sparkassen-  
Depots mit dem Tool  
ausgewertet.

Inzwischen setzen viele Sparkassen WPCockpit ein: Im Jahr 2024 wurden bereits rund 15 Prozent aller Sparkassen-Depots mit dem Tool ausgewertet, das ist zu diesem Zeitpunkt ein erfreulich großer Anteil. WPCockpit wird den Bedürfnissen der Nutzer entsprechend laufend ausgebaut und mit neuen Features versehen. Um Ideen und Erfahrungen auszutauschen, haben wir deshalb Sparkassen zu einem User-Call eingeladen. Institute von der Hamburger Sparkasse bis zur Nassauischen Sparkasse beteiligten sich an dem Online-Format. Alle berichteten von positiven Nutzungsszenarien und erfolgreichen Ansätzen zur Kundenaktivierung. Hilfreich für viele: Dank neuer Filterfunktionen wie der Suche nach Wertpapiergattungen oder -kennnummern können Sparkassen ihre Kundenbasis mit WPCockpit künftig noch schneller und einfacher auswerten.



*„Das Feedback der Sparkassen zeigt, dass wir gemeinsam auf dem richtigen Weg sind.“*

Maximilian Weiß,  
Produktmanagement und Vertrieb





## VL-Sparen – neuer Zugang zum Wertpapiersparen

Bis zu sieben Millionen Menschen nehmen ihre vermögenswirksamen Leistungen (VL) nicht in Anspruch. Damit werden rund 1,6 Milliarden Euro nicht abgerufen – ein enormes Potenzial für Arbeitnehmende ebenso wie für Banken und Sparkassen. Das VL-Sparen der dwpbank steht ihren Kundeninstituten seit 2024 offen und bietet die Möglichkeit, vermögenswirksame Leistungen ihrer privaten Kundinnen und Kunden in attraktive Sparplanangebote zu überführen. Dafür steht ein breites Angebot aus Fonds, ETFs und Aktien zur Verfügung. Die Institute können so mit einfachen Mitteln ihre Bestandskundschaft binden und einen neuen, jungen Kundenkreis hinzugewinnen. Die VL-Verträge werden im Depot B der Sparkasse angelegt – was eine ganzheitliche Sicht auf das Wertpapierengagement der Kundinnen und Kunden erlaubt. Ein hoher Grad an Automatisierung verringert zudem den administrativen Aufwand für die Abwicklung von VL-Verträgen.

Bis zu

**7 Mio.**

nehmen ihre  
vermögenswirksamen  
Leistungen nicht in  
Anspruch.



***„Wir haben uns für eine Testphase im Kundensupport-Center entschieden, weil wir es hier mit idealen Rahmenbedingungen zu tun haben: handhabbare Komplexität, eine fundierte Datengrundlage sowie Kolleginnen und Kollegen, die darin versiert sind, die Antworten zu prüfen.“***

Sascha Dölker,  
Leiter Digitalisierung

## **KI-Assistent im Praxistest**

Das Kundensupport-Center der dwpbank hat 2024 einen neuen Kollegen bekommen – vorerst aber nur in Probezeit. Ein interner KI-Assistent wird derzeit getestet und trainiert, um künftig unsere Kolleginnen und Kollegen mit schnellen und präzisen Antworten auf Kundenanfragen zu unterstützen. Für diesen Zweck wurde der Assistent zunächst mit dem Wissen aus dem über 8.000 Seiten dicken Handbuch der Wertpapierplattform gefüttert. Danach wurden dem KI-Tool reale, pseudonymisierte Kundenanfragen gestellt, um seine Effektivität zu testen. Das Feedback haben unsere Digitalisierungsexpertinnen und -experten gesammelt, um kontinuierliche Anpassungen vorzunehmen – zum Beispiel, indem die Fragen (die sogenannten Prompts) anders formuliert werden. Bereits nach einigen Wochen Training fand die KI hilfreiche Antworten, wie Andreas Bögel vom Kundensupport-Center berichtet: „Gehen die Verbesserungen in diesem Tempo weiter, haben wir in Zukunft ein super-nützliches Werkzeug, um uns die Arbeit zu erleichtern.“ Künftig sollen weitere Anwendungsfälle für KI in der dwpbank identifiziert werden. Dabei ist klar: Am Ende bleibt immer der Mensch als letzte Instanz, die über die Verwendung von Informationen entscheidet.





## Agiles Release-Management für schlanke Prozesse

Ein effizientes Release-Management ist für die dwpbank von elementarer Bedeutung – denn nur so können wir Handel, Abwicklung und Verwahrung von Wertpapieren mit der geforderten Qualität erbringen. Wie die meisten Finanzunternehmen haben wir unsere Software-Updates bisher mit drei großen Release-Terminen pro Jahr umgesetzt. Mit zunehmender Komplexität stieg die Anzahl der Einzelvorhaben pro Release jedoch stetig, was zu langen Vorlaufzeiten, zu vielen Beteiligten und Abhängigkeiten zwischen den Vorhaben führte. Deshalb haben wir unser Verfahren grundlegend erneuert. Das Ziel: ein optimierter und weitestgehend automatisierter Prozess.

In unserem neuen Release-Management unterteilen wir die Kundenanforderungen in kleinere, in sich abgeschlossene Themenpakete. Diese durchlaufen den Prozess jeweils autark und werden von einem Paketverantwortlichen mit fachlich-technischem Wissen betreut – damit lassen sich kleinere Pakete sehr viel effektiver bearbeiten. Während einer dreiwöchigen fachlichen Testabnahme prüft der Verantwortliche das Paket auf Fehlerfreiheit und Reife und entscheidet über die Anmeldung für das kommende Release.

Anpassungen nach  
einem Release konnten  
um rund

**80 %**

reduziert werden.

Es folgen eine erste Qualitätsprüfung, die Übernahme in die Vorproduktion für den abschließenden Abnahmetest sowie Prüfungen des Rechenzentrums. Wichtig: Paketverantwortliche und Release-Manager können bei Bedarf eingreifen, um Themen zu verschieben oder Änderungen durchzuführen. Dies kommt jedoch inzwischen deutlich seltener vor. Anpassungen nach einem Release konnten sogar um rund 80 Prozent reduziert werden und sind häufig gar nicht mehr nötig.



***„Das neue Release-Verfahren schafft einen signifikanten Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden und Partner durch verbesserte Reaktionsfähigkeit und Time-to-Market. Die Erkenntnisse aus diesem Prozess fließen nun in unser übergeordnetes IT-Change-Management ein.“***

Dr. Thilo Müller,  
Leiter Steuerung und Services

## Agile Arbeitsweise: die nächsten Meilensteine

Mit „Transformation“ beschreibt die dwpbank die zielgerichtete Weiterentwicklung von Struktur, Kultur und Technologie des Unternehmens. Das Projekt iTOPS.TNL (kurz für: IT und Operations, The Next Level) befasst sich in diesem Rahmen mit der Struktur unserer Zusammenarbeit und der Entwicklung hin zu einer agilen Organisation. Um die Umstellung für die beteiligten Kolleginnen und Kollegen zu erleichtern, arbeiten wir mit Pilotbereichen, die agile Strukturen in den Arbeitsalltag integrieren und an die Anforderungen der dwpbank anpassen. Den Anfang machte 2024 die neu geschaffene Domäne „Plattform- und Anwendungsmanagement“, gefolgt von den Subdomänen „Steuern“ und „Meldewesen (Transaktionen)“. Im Rahmen von regelmäßigen Reviews prüfen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anhand verschiedener Kriterien, wie die neuen Strukturen wirken, wo die Zusammenarbeit gut läuft und wo nachjustiert werden muss. Diese Erkenntnisse werden dann für die weitere Pilotierung aufgenommen – damit aus Abteilungen schließlich effizient arbeitende agile Teams entstehen.



iTOPS.TNL

# Verantwortung zeigen – nach innen und außen



**Die dwpbank und ihre Mitarbeitenden sind Teil einer vielfältigen Gesellschaft. Damit tragen wir Verantwortung für unsere Kundinnen und Kunden und Partner ebenso wie für unsere Kolleginnen und Kollegen. Wir legen daher großen Wert auf nachhaltige Geschäftstätigkeit und bestmögliche Entwicklungschancen für unsere Mitarbeitenden.**

### **Neue Nachhaltigkeitspflichten: CSRD und LkSG**

Bei der dwpbank spielen die Nachhaltigkeitskriterien Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung – zusammengefasst unter dem Kürzel ESG – bereits immer eine große Rolle. Zwei neue Abkürzungen zählen auf diese Bemühungen ein: CSRD und LkSG. Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist eine EU-Richtlinie, die alle Unternehmen der Gemeinschaft zu einer einheitlichen und verbindlichen ESG-Berichterstattung verpflichtet. Seit 2024 fällt die dwpbank ebenfalls unter diese Richtlinie. Unter anderem verlangt die CSRD, einen Dekarbonisierungspfad aufzuzeigen – also zu beschreiben, wie wir in den nächsten Jahren klimaneutral werden. Ein weiterer Aspekt ist die Förderung einer diskriminierungsfreien Kultur.

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) gilt seit Anfang 2024 auch für die dwpbank. Es verpflichtet Unternehmen dazu, die Einhaltung von Menschenrechten sowie Sozial- und Umweltstandards bei sich und ihren Zulieferern zu überwachen. Dies betrifft beispielsweise den Arbeits- und Gesundheitsschutz, das Recht auf faire Löhne, die Einhaltung von Umweltstandards und den Schutz vor Diskriminierung.



***„Der Nachhaltigkeitsbericht nach CSRD-Standard enthält Wissen und Erfahrungen von Kolleginnen und Kollegen aus der gesamten dwpbank. Gemeinsam werden unsere bankweiten Nachhaltigkeitsziele definiert und ein Plan zur Umsetzung erarbeitet. Denn nur wenn alle hinter den definierten Zielen stehen, können wir sie auch erreichen.“***

**Vanessa Schmitz,  
Stellvertretende ESG-Beauftragte**

Eine klassische Lieferkette hat die dwpbank zwar nicht. Doch auch wir arbeiten mit Dienstleistern, die wir auf die Einhaltung der geforderten Mindeststandards hin überprüfen – und wir agieren selbst als Dienstleister, der bei seinen Kundinnen und Kunden auf dem Prüfstand steht. Um Risiken für Menschenrechte, Umweltstandards und Governance-Aspekte zu identifizieren, hat die Abteilung Gremienmanagement ein entsprechendes Risikomanagement etabliert. Damit geht die dwpbank weit über die Anforderungen des LkSG hinaus, denn mit dem Risikomanagement werden auch weitere ESG-Anforderungen abgedeckt. Ein Fokus liegt dabei auf der Vermeidung von Diskriminierung und Benachteiligung.

## Eine Woche rund um ESG

Um die drei Säulen der Nachhaltigkeit drehte sich alles auf der ESG-Themenwoche der dwpbank im November 2024. Im Zentrum standen drei Online-Veranstaltungen: Meteorologe Karsten Schwanke berichtete zunächst zum Thema Umwelt („Environmental“) über die Faktoren des Klimawandels und dessen Einfluss auf unsere Lebensgewohnheiten. Fragen der Unternehmensführung („Governance“) wurden einen Tag später von Markus Neukirch und Thorsten Warnt aus dem Vorstandsteam der dwpbank erörtert und beantwortet. Governance beschreibt das Grundgerüst eines Unternehmens und umfasst Personal, Strukturen, Arbeitsweisen und Unternehmenskultur. Diese Aspekte gehen nicht nur Vorstand und Führungskräfte etwas an, sondern alle Teams und Ebenen. Die gute Unternehmensführung steht und fällt deshalb mit der fachlichen (Weiter-)Qualifikation und Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für die dwpbank stellt das „G“ einen Schwerpunkt der ESG-Strategie dar – denn ohne gute Governance können weder Umwelt- noch Sozialinitiativen langfristig erfolgreich sein.



# ZUKUNFTS WOCHE

*Mensch - Umwelt - Bank*



*„Das LkSG ist nur ein Anfang und definiert Mindeststandards. Unsere Ambitionen in Bezug auf Menschenrechte und ESG gehen deutlich weiter. Wir möchten auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Wertschöpfungskette reduzieren und so unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Welt leisten.“*

Dilek Tikiz,  
ESG-Beauftragte



*„Das Interesse an kurzfristigen Erfolgen und hohen Gewinnen kann langfristig nicht zielführend sein. Wir müssen uns so aufstellen, dass wir den Herausforderungen von heute und morgen gewachsen sind und unsere Wettbewerbsfähigkeit sichern.“*

Markus Neukirch,  
Mitglied des Vorstands



In der dritten Gesprächsrunde stellten Kristina Lindenbaum aus dem Vorstandsteam und Personalleiterin Natascha Bütöf das Thema Soziales („Social“) in den Mittelpunkt. Ihr Tenor: Im Hinblick auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wir mit Weiterbildungsangeboten, vielfältigen Benefits, umfassenden Maßnahmen im Bereich Gesundheit und unserer Mitarbeiterbefragung bereits stark aufgestellt. Raum für Verbesserungen gibt es dennoch. Auch deshalb arbeitet die dwpbank an einer Reihe von Maßnahmen, die auf die Mitarbeiterzufriedenheit einzahlen und das Unternehmen auf dem hart umkämpften Arbeitgebermarkt unterstützen sollen. Unter anderem führen wir eine Pflichtschulung zu unbewussten Denkmustern ein, damit Führungskräfte und Mitarbeitende im Recruiting lernen, Entscheidungen nicht aufgrund von Vorurteilen zu fällen. Ein weiterer Schwerpunkt für 2025 ist die geplante power-women-dwpbank-Initiative: „Wir sind hier mit einem Kernteam von motivierten Kolleginnen gestartet und erarbeiten ein Konzept, um Netzwerkmöglichkeiten zu schaffen“, so Kristina Lindenbaum. „Auch unsere männlichen Kollegen sind herzlich eingeladen, mitzumachen!“



***„Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels muss Potenzial, das im Unternehmen bereits vorhanden ist, bestmöglich genutzt werden. Die bewusste Förderung von Diversität, Chancengleichheit und Mitarbeiterentwicklung ist für die dwpbank essenziell, um wettbewerbsfähig zu bleiben.“***

Natascha Bütöf,  
Leiterin Human Resources



*„Auch im vergangenen Jahr zählten wir im Ranking bereits zur Spitzengruppe. Und das hat Gründe: Für ihre hohe Attraktivität investiert die dwpbank viel und sorgt dafür, dass sich das Arbeitsumfeld kontinuierlich verbessert. Denn wir wollen mehr als nur einen Job bieten.“*

Dr. Thorsten Warmt,  
Mitglied des Vorstands

### wir<sup>3</sup> – Vorstandsteam und Mitarbeitende im Dialog

Im September war es wieder so weit: Die digitale Mitarbeiterveranstaltung „wir<sup>3</sup>“ der dwpbank ging in die nächste Runde. Das Vorstandsteam Thorsten Warmt, Markus Neukirch und Kristina Lindenbaum lieferte zunächst ein kurzes Update zur aktuellen Entwicklung der Bank. Markus Neukirch gab einen Einblick in die Strategie 2025 entlang der Kernthemen Stabilität, Risiko/Regulatorik und Kunden, Kristina Lindenbaum berichtete über die positive Geschäftsentwicklung im laufenden Jahr und Thorsten Warmt kommentierte die Ergebnisse der jüngsten Mitarbeiterbefragung: Die Beteiligungsquote von 86 Prozent sei „wirklich überwältigend“ und die Mitarbeiterzufriedenheit von 88 Prozent „eine richtig gute Basis, um damit zu arbeiten“. Besonders hob er die Qualität vieler Rückmeldungen hervor – die Kommentierungen seien konstruktiv gewesen und sehr hilfreich für einen differenzierten Blick auch auf kritische Themen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfuhren im Anschluss mehr über die Strategieentwicklung im Zeichen der Transformation, das Projekt Metis und das Kundeninteresse an wpNex. Im Fokus der Veranstaltung stand dann die Fragerunde – mehr als 30 Fragen aus dem Publikum von der Gehaltsentwicklung über die Cloud-Strategie bis zum Duzen im Unternehmen wurden vor der Kamera beantwortet.



Beim Ranking „Most Wanted Employer 2024“ erreichten wir mit 4,2 von 5 möglichen Sternen einen starken

# 4. Platz

## Spitzenplatz im Arbeitgeber-Ranking

Die dwpbank bleibt einer der Top-Arbeitgeber in der deutschen Finanzbranche. Beim Ranking „Most Wanted Employer 2024“, das die Verlagsgruppe DIE ZEIT zusammen mit der Bewertungsplattform kununu erstellt, erreichten wir mit 4,2 von 5 möglichen Sternen und einer Weiterempfehlungsrate von 98 Prozent einen starken vierten Platz. Von den rund 1.400 Kreditinstituten des Landes hatte sich nur ein Bruchteil für den Wettbewerb qualifiziert. Denn die Kriterien sind streng: Nur Banken und Sparkassen mit einer Bewertung von mindestens 3,5 von fünf Sternen und einer Weiterempfehlungsrate von mindestens 70 Prozent kommen in die engere Auswahl. Zudem muss eine Mindestzahl aktueller Bewertungen vorliegen. Nur 15 Institute schafften es in das finale Ranking. In das Gesamtergebnis fließen unter anderem Bewertungen zu Karriere und Gehalt, Unternehmenskultur und Vielfalt ein. Die dwpbank konnte dabei besonders mit ihrer Unternehmenskultur punkten.

## **Rookie Summit – wenn sich Nachwuchskräfte proaktiv vernetzen**

Die Studien- und Ausbildungszeit lebt stark von den Menschen, mit denen man sie verbringt. Das gilt auch in der dwpbank. Aktuell gibt es an unseren drei Standorten 16 Azubis, 26 Trainees und zehn duale Studierende. Dazu kommen 16 Kolleginnen und Kollegen, die sich im Entwicklungsprogramm „Young Professional“ befinden. Sie alle sind in ihren Fachbereichen gut integriert und in ihre Themen eingearbeitet. Die Vernetzung untereinander kommt dabei aber häufig zu kurz. Das wollten die Young Professionals Hannah Trilling, Dennis Pyka und Maximilian Weiß gemeinsam mit den beiden Trainees Annika Backes und Franziska Berres ändern: Sie haben kurzerhand den ersten Rookie Summit der dwpbank ins Leben gerufen. Von Transformation über Krypto- und Digitale Assets bis hin zu Agilität und Zusammenarbeit wurden an einem Tag im August viele Themen beleuchtet, die in der dwpbank wichtig sind – und natürlich ging es auch um persönliche Entwicklungschancen. Insgesamt wurde der Tag von den rund 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr positiv aufgenommen und der Wunsch nach einer Wiederholung deutlich. Ein Wanderpokal soll dabei helfen – er wird vom Organisationsteam an die Gruppe weitergegeben, die den Summit im nächsten Jahr durchführt.





**„Die Produktfamilie Wertpapiersparen der dwpbank umfasst aktuell Sparpläne auf mehr als 1.800 verschiedene ETFs, 3.700 Fonds (darunter rund 200 nachhaltige) sowie hunderte deutsche und internationale Einzelaktien – auf Wunsch mit automatisiertem Wiederanlagemanagement. Damit stellen wir für unsere Kundeninstitute im Wettbewerb um Wertpapiersparerinnen und -sparer ein vielfältiges Angebot bereit.“**

Dr. Thorsten Warmt,  
Mitglied des Vorstands

## **Auf der Agenda: geförderte private Altersvorsorge**

Die gesetzliche Rente kann den Altersvorsorgebedarf zukünftig immer weniger abdecken. Doch bestehende Modelle der geförderten privaten Vorsorge wie die Riesterrente sind kompliziert, ineffizient und zunehmend in der Kritik. Im Herbst 2024 schlug das Bundesfinanzministerium deshalb ein förderfähiges Altersvorsorgedepot vor, das auch für Vermögensanlagen ohne Garantie geeignet ist. Sparerinnen und Sparer sollten damit ihr Vorsorgekapital nach eigenen Wünschen zum Beispiel in Aktien oder ETFs investieren und von staatlichen Zuschüssen profitieren können. Nach dem Ampel-Aus liegen die Pläne vorerst auf Eis, doch auch die neue Bundesregierung wird sich mit der Förderung der privaten Vorsorge beschäftigen müssen. Eine Lösung, die wie das Altersvorsorgedepot auch potenziell renditestarke Anlagen ohne Garantie umfasst, bleibt dabei unbedingt sinnvoll. Für den geförderten privaten Vermögensaufbau erscheinen vor allem Wertpapiersparpläne geeignet, die regelmäßige Einzahlungen in Fonds, ETFs oder Einzelaktien ermöglichen – denn sie sind einfach, flexibel und dank der zeitlichen Streuung weniger risikobehaftet als Einzelanlagen.



# Jahresabschluss 2024

Deutsche WertpapierService Bank AG

<b>1</b>	<b>Grundlagen</b>	<b>30</b>
1.1	Geschäftsmodell	30
1.2	Ziele und Strategie	30
1.3	Nachhaltigkeit	30
1.4	Standorte	31
1.5	Beteiligungen	31
<b>2</b>	<b>Wirtschaftsbericht</b>	<b>32</b>
2.1	Entwicklung des Marktumfelds und Geschäftsverlauf	32
2.2	Lage	35
<b>3</b>	<b>Erklärung zur Unternehmensführung</b>	<b>38</b>
<b>4</b>	<b>Risikobericht</b>	<b>39</b>
4.1	Grundlegende Merkmale des Risikomanagements	39
4.2	Governance-Rahmen für das Risikomanagement	39
4.3	Risikoarten	40
4.4	Risikotragfähigkeit	45
4.5	Kontinuierliches Maßnahmenmanagement	47
4.6	Ausblick	47
<b>5</b>	<b>Prognose- und Chancenbericht</b>	<b>48</b>
5.1	Ausblick für die Konjunktur und die Finanzmärkte	48
5.2	Regulatorischer Ausblick	48
5.3	Chancen zur nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung der dwpbank	50
	<b>Jahresbilanz</b>	<b>52</b>
	<b>Gewinn- und Verlustrechnung</b>	<b>54</b>
	<b>Anlagenspiegel</b>	<b>56</b>
	<b>Anhang</b>	<b>58</b>
	<b>Country-by-Country-Reporting</b>	<b>71</b>
	<b>Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers</b>	<b>72</b>
	<b>Bericht des Aufsichtsrats</b>	<b>77</b>

<b>6</b>	<b>Nachhaltigkeitsbericht</b>	<b>80</b>
6.1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	80
6.2	ESG in Strategie und Geschäftsmodell	81
6.3	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	82
6.4	ESG-Governance	83
6.5	ESG im Vergütungssystem	84
6.6	Nachhaltigkeitsberichtsbezogenes Internes Kontrollsystem (nlKS)	85
6.7	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	85
6.8	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	86
6.9	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	88
6.10	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	92
	<b><i>Umweltinformationen</i></b>	
6.11	Klimawandel	94
6.12	CO <sub>2</sub> e-Bilanzierung	97
6.13	Angaben nach Artikel 8 der Verordnung 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)	102
6.14	Qualitative Angaben	102
	<b><i>Soziale Informationen</i></b>	
6.15	Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)	103
6.16	Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken bei S1	103
6.17	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	104
6.18	Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmerrechte, bei den Arbeitskräften des Unternehmens	105
6.19	Maßnahmen und Ziele in Bezug auf tatsächliche und potenzielle Auswirkungen sowie zum Umgang mit Risiken und Chancen	106
6.20	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	111

6.21	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	114
6.22	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	115
6.23	Diversitätskennzahlen	117
6.24	Angemessene Entlohnung	117
6.25	Soziale Absicherung	117
6.26	Menschen mit Behinderungen	118
6.27	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	118
6.28	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	119
6.29	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	119
6.30	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	120
6.31	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	120
6.32	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)	121
	<b><i>Governance-Information</i></b>	
6.33	Unternehmensführung	123
6.34	Unternehmenskultur	123
6.35	Internes Kontrollsystem einschließlich Kontrollfunktionen	126
	<b>Anhang I</b>	<b>130</b>
	<b>Anhang II</b>	<b>136</b>
1	Vermögenswerte zur Berechnung der Green Asset Ratio	138
2	Sektorinformationen zur Green Asset Ratio	142
3	GAR-KPI-Bestand	144
4	GAR-KPI-Zuflüsse	146
5	Außerbilanzielle Positionen	150
6	Nuklear und Gas	152

# 1 Grundlagen

## 1.1 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 und die Verwahrung bis hin zur Übernahme von Marktfolgeaktivitäten an.

Indem die dwpbank große Depot-, Transaktions- und Verwahrungsvolumina bündelt, erzielt sie für ihre Kundinnen und Kunden Kostenvorteile durch Skalen- und Konzentrations-effekte 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 ihrer umfassenden Expertise im Wertpapiergeschäft setzt die dwpbank zudem Standards im deutschen Markt und implementiert diese auf ihrer Wertpapierserviceplattform.

## 1.2 Ziele und Strategie

Motivation und Anspruch der dwpbank ist es, für ihre Kundinnen und Kunden in Deutschland der beste Partner zu sein, wenn es um Wertpapierservice geht. Dafür stellt die dwpbank Kreditinstituten aus allen Säulen der deutschen Finanzwirtschaft ein umfassendes standardisiertes Produkt- und Serviceportfolio zur Verfügung, das sie entlang der Kundenbedürfnisse und relevanter Marktentwicklungen kontinuierlich weiterentwickelt. Die Dienstleistungen fokussieren auf die Geschäftsfelder Retail- und institutionelles Geschäft.

Im vergangenen Jahr hat die dwpbank ihr Strategieprogramm „dwpbank 2024“ erfolgreich umgesetzt. In Zusammenarbeit mit einer renommierten Beratungsgesellschaft hat die dwpbank ihre strategische Ausrichtung weiterentwickelt und ein Zielbild sowie eine Strategie für die Periode 2025 bis 2028 erarbeitet.

In ihrer Strategie unter der Strategieformel „3-2-1, los!“ verfolgt die dwpbank drei strategische Prioritäten, setzt dabei zwei wesentliche Erfolgshebel an und verfolgt einen klaren Anspruch.

Mit den drei strategischen Prioritäten „Kontrollsystem“, „Plattform“ und „Kunden“ stärkt die dwpbank ihre operative Stabilität, verbessert die Qualität und Effizienz ihrer Prozesse und mitigierte erkannte Risiken. Sie treibt den Umbau ihrer Technologieplattform auf Basis modernster Softwarelösungen und Cloud-Technologie entscheidend weiter voran und entwickelt ihr Leistungsangebot über neue Depotmodelle und Digitale Assets gezielt weiter.

In den Aspekten „Neudenken“ und „Teamgeist“ sieht die dwpbank zwei entscheidende Erfolgshebel zur Realisierung ihrer strategischen Ziele und Prioritäten. „Neudenken“ zielt dabei insbesondere auf Effizienz und Wirksamkeit des eigenen Handelns ab und bildet damit einen wesentlichen Anker für die inhaltliche Gestaltung der strategischen Prioritäten. „Teamgeist“, insbesondere die Chance einer weiter verstärkten crossfunktionalen Zusammenarbeit, ermöglicht es der dwpbank, die Stärken der Organisation gezielt bei der Umsetzung der strategischen Prioritäten zur Geltung zu bringen.

Die dwpbank unterstreicht so ihren Anspruch, auch in Zukunft der beste Partner in Deutschland zu sein, wenn es um Wertpapierservice geht. Die Gewährleistung von Effizienz und State-of-the-Art-Qualitätsstandards dient hierbei als Geschäftsgrundlage und Basis für weitere Skalierung. Mit ihrem kundenzentrierten Ansatz strebt die dwpbank durch die gezielte Nutzung von Wachstumschancen und weitere Digitalisierung eine Ausweitung ihres Marktanteils bei Kunden und Produkten an.

## 1.3 Nachhaltigkeit

Die nachhaltige Ausrichtung des Geschäftsmodells ist fest in der dwpbank verankert. Nachhaltigkeit umfasst neben der Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft alle Elemente, die die Zukunftsfähigkeit der dwpbank erhalten. Das betrifft unter anderem die langfristige Profitabilität wie auch die stetige Weiterentwicklung der dwpbank selbst. Beides umfasst die finanziellen Aspekte, zu denen in diesem Lagebericht ausführlich Stellung genommen wird. Die weiteren Nachhaltigkeitsaspekte, die vor allem die nicht finanziellen Aspekte umfassen, werden umfassend im eigenständigen Kapitel „Nachhaltigkeitsbericht“

des Lageberichts dargestellt. Diese nicht finanziellen Nachhaltigkeitsaspekte werden unter dem geläufigen Begriff ESG gebündelt. ESG steht für Environmental (Umwelt), Social (Mitarbeitende und Gesellschaft) und Governance (Unternehmensführung und Geschäftsgebaren). Sowohl der Lage- als auch der Nachhaltigkeitsbericht verwenden den Begriff ESG, um klarzustellen, dass damit die nicht finanziellen Nachhaltigkeitsaspekte gemeint sind.

## 1.4 Standorte

Die dwpbank erbringt ihre Leistungen an ihrem satzungsgemäßen Sitz in Frankfurt am Main sowie an den Standorten Düsseldorf und München.

## 1.5 Beteiligungen

### dwp Service GmbH (Halle (Saale))

Die dwpbank ist alleinige Gesellschafterin der im Geschäftsjahr 2017 gegründeten dwp Service GmbH. Mit der dwp Service GmbH wurde ein Beherrschungs- und Ergebnisabführungsvertrag geschlossen. Sie ist spezialisiert auf die Erbringung von Wertpapier-Backoffice Service-Dienstleistungen für Sparkassen und Banken als Kunden der dwpbank und nimmt ihre Aufgaben im Auftrag der dwpbank wahr.

#### Folgende wichtige Kennzahlen ergeben sich zum Bilanzstichtag:

- **Anzahl der Mitarbeitenden:** 328 (Vorjahr: 251)
- **Sonstige betriebliche Erträge:** 13.251 TEUR (Vorjahr: 9.957 TEUR)
- **Bilanzsumme:** 1.567 TEUR (Vorjahr: 917 TEUR)

### dwp Software Kft. (Budapest, Ungarn)

Die dwpbank ist alleinige Gesellschafterin der im Jahr 2001 gegründeten dwp Software Kft., eines Unternehmens für bankbezogene IT-Dienstleistungen. Im Rahmen eines Geschäftsbesorgungsverhältnisses nimmt diese Tochtergesellschaft Beratungen im IT-Umfeld vor, entwickelt Softwarelösungen und betreut ausgewählte Anwendungen und Infrastrukturkomponenten der dwpbank.

#### Folgende wichtige Kennzahlen ergeben sich zum Bilanzstichtag (Umrechnung in Euro auf Basis des von der EZB veröffentlichten Referenzkurses von 411 HUF/EUR zum 30. Dezember 2024):

- **Anzahl der Mitarbeitenden:** 66 (Vorjahr: 65)
- **Umsatz:** 3.238.812 Tsd. HUF (entspricht rund 7.880 TEUR, Vorjahr: 3.076.174 Tsd. HUF)
- **Bilanzsumme:** 1.214.734.350 Tsd. HUF (entspricht rund 2.956 TEUR, Vorjahr: 1.121.144 Tsd. HUF)

### Cintac A/S (Roskilde, Dänemark)

Die dwpbank ist seit 2012 mit 26% an dem dänischen Softwareunternehmen Cintac A/S (Aktiengesellschaft dänischen Rechts) beteiligt. Die Beteiligung dient der strategischen Sicherung des Know-hows zu der Software, die als Grundlage für zwei Kernprodukte der in der dwpbank eingesetzten Wertpapiersystemfamilie genutzt wird. Mit der Beteiligung werden die Nutzungsrechte langfristig gesichert, und die langjährige Kooperation mit Cintac A/S wird fortgeführt.

#### Folgende wichtige Kennzahlen ergeben sich zum Bilanzstichtag (Umrechnung in Euro auf Basis des von der EZB veröffentlichten Referenzkurses von 7,4578 DKK/EUR zum 31. Dezember 2024):

- **Anzahl der Mitarbeitenden:** 1 (Vorjahr: 1)
- **Umsatz:** 1.871 Tsd. DKK (entspricht 251 TEUR, Vorjahr: 1.640 Tsd. DKK)
- **Bilanzsumme:** 1.771 Tsd. DKK (entspricht 237 TEUR, Vorjahr: 1.691 Tsd. DKK)

## 2 Wirtschaftsbericht

### 2.1 Entwicklung des Marktumfelds und Geschäftsverlauf

Die dwpbank erzielte trotz des anspruchsvollen wirtschaftlichen und politischen Umfelds mit einem Ergebnis vor Steuern von 76,8 Mio. EUR erneut ein sehr gutes Ergebnis. Die geopolitischen Unsicherheiten, die US-Wahl, der Bruch der Ampel-Koalition und die Inflation beeinflussten das zu verzeichnende Interesse an Wertpapieren positiv. Die dwpbank erfasste gegenüber dem Vorjahr eine deutliche Steigerung bei den Transaktionen von +11% (2024 rund 53,6 Millionen Transaktionen, 2023 rund 48,1 Millionen Transaktionen). Das Wertpapiersparen entwickelte sich im Jahresverlauf 2024 weiter stabil. Die dwpbank führte zum Jahresende knapp 1,3 Millionen Sparpläne, 54% davon entfielen zuletzt auf ETFs und Zertifikate, 42% auf aktiv verwaltete Fonds. Sparpläne auf Einzelaktien machten zum Jahresende rund 4% aller Sparpläne aus. Die monatliche Sparrate je Sparplan lag mit durchschnittlich 252 EUR bei Fonds und 327 EUR bei ETF-Sparplänen weiterhin auf hohem Niveau. Die Anzahl der verwalteten Depots stieg 2024 erneut leicht an. Der Zuwachs beträgt rund 60.000 Depots (+1%) auf nun 5,3 Millionen Depots. Diese beachtliche Entwicklung konnte insbesondere die Demigration eines Kunden in 2024 mehr als kompensieren.

Die Anzahl der Depotposten erhöhte sich weiter leicht von 27,3 Mio. in 2023 auf 27,4 Mio. in 2024.

Auch im Depot-service verzeichnen wir weiterhin wachsendes Geschäft. So stiegen die Kapitalmaßnahmen um knapp 1% auf 16.164 an (Vorjahr 16.040). Darüber hinaus wurden Bruttoerträge in Höhe von 41 Mrd. EUR (Vorjahr 35 Mrd. EUR, +17%) und fällige Beträge in Höhe von 247,5 Mrd. EUR (Vorjahr 179 Mrd. EUR, +38%) an Kundinnen und Kunden ausgezahlt.

Das stabile Kerngeschäft der dwpbank wurde durch weitere Ergebniseffekte ergänzt, woraus sich die insgesamt positive Entwicklung ergibt.

Diese positive Entwicklung wurde 2024 von einem starken, aber weiter volatilen Börsenjahr getragen. Insbesondere die anhaltend angespannte Lage rund um die wirtschaftliche Entwicklung, die US-Wahl oder auch Rüstungsausgaben waren zentrale Themen. Technologieaktien zeigten im Vergleich zu anderen Branchen weiterhin eine bessere Performance – der US-Tech-Index Nasdaq 100 erreichte am 16. Dezember 2024 nach einem starken Börsenjahr mit 22.097 Punkten ein neues Allzeithoch. Der Schlusskurs zum Jahresende lag leicht

darunter bei 21.012 Punkten und damit fast 25% höher als zum Start des Jahres 2024. Die Zahl der Unternehmen, die den Schritt an die Börse gewagt haben, ging erneut zurück: Die Zahl der IPOs („Initial Public Offering“; erstmaliges öffentliches Angebot von Wertpapieren eines Unternehmens in Form eines Börsengangs) an europäischen Börsen ging erneut zurück auf 125 (Vorjahr 148), das Emissionsvolumen stieg jedoch von 13,5 Mrd. US-Dollar auf 19,1 Mrd. US-Dollar – das bedeutet ein Plus von 41%. Der Deutsche Aktienindex (DAX) startete am 2. Januar 2024 mit einem Wert von 16.829 Punkten (XETRA-Eröffnungskurs). Ein zwischenzeitliches Allzeithoch wurde am 13. Dezember 2024 bei 20.426 Punkten erreicht. Insbesondere die sinkenden Leitzinsen sowie die Euphorie um Künstliche Intelligenz wirkten sich positiv auf den Aktienmarkt aus. Der DAX schloss am 30. Dezember 2024 bei 19.909 Punkten und notierte damit rund 19% höher als zu Jahresbeginn.

#### 2.1.1 Entwicklung der Kundenstruktur

Über die Systeme der dwpbank werden gut zwei Drittel der in Deutschland ansässigen Kreditinstitute entweder direkt oder indirekt mit Wertpapierdienstleistungen versorgt. Zum Stichtag 31. Dezember 2024 betreute die dwpbank insgesamt 335 Kundeninstitute (Vorjahr: 345) im direkten Vertragsverhältnis. Weitere 692 (Vorjahr: 720) Kreditinstitute, insbesondere aus dem genossenschaftlichen Sektor, beziehen die Leistungen der dwpbank mittelbar, so zum Beispiel über unseren Kunden DZ BANK AG.

Der leichte Rückgang bei den Vertragskunden resultierte im abgelaufenen Jahr neben der Demigration eines Kunden aus dem sich im deutschen Bankenmarkt fortsetzenden Trend der Unternehmenskonsolidierungen und Fusionen.

Die Kundenstruktur der dwpbank stellt sich wie folgt dar:

#### Genossenschaftliche FinanzGruppe

Bedeutendster Kunde aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ist die DZ BANK AG. Über die DZ BANK AG sind weitere insgesamt 692 (Vorjahr: 720) genossenschaftliche Primärinstitute und Privatbanken an das Wertpapiersystem der dwpbank angeschlossen. Im Wesentlichen begründet sich der Rückgang der Anzahl mit Fusionen von Volks- und Raiffeisenbanken untereinander.

#### Sparkassen-Finanzgruppe

Zum Jahresultimo nutzten unverändert vier Landesbanken (Bayerische Landesbank, Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale, Norddeutsche Landesbank – Girozentrale – und SaarlB) sowie 309 (Vorjahr: 315) Sparkassen aus

allen Bundesländern die Dienstleistungen der dwpbank in einem direkten Vertragsverhältnis. Im Wesentlichen begründet sich der Rückgang der Anzahl mit Fusionen von Sparkassen untereinander. Für die Landesbank Baden-Württemberg wurden im Jahr 2024 einzelne Standardleistungen erbracht. Weiterhin erbringt die dwpbank verschiedene Backoffice-Dienstleistungen für die DekaBank Deutsche Girozentrale.

### Privat-/Geschäftsbankensektor

Zum 31. Dezember 2024 betrug die Anzahl der Kundeninstitute aus dem Privat- und Geschäftsbankensektor 17 (Vorjahr: 21) Institute. Hierzu zählen unter anderem die ODDO BHF Aktiengesellschaft, die Santander Consumer Bank AG, die Deutsche Kreditbank Aktiengesellschaft (DKB), die Hamburg Commercial Bank AG und die MLP Banking AG.

#### 2.1.2 Zusammenarbeit mit unseren Kunden

Die dwpbank arbeitet eng mit ihren Kundinnen und Kunden zusammen. Ein Schlüsselfaktor ist dabei die Kundengovernance, die die dwpbank für den regelmäßigen Dialog und die Erarbeitung von Lösungen etabliert hat, um die Kunden bestmöglich bei der erfolgreichen Weiterentwicklung ihres Wertpapiergeschäfts zu unterstützen.

Das wichtigste Kundengremium der dwpbank ist der Beirat. Das Gremium setzt sich aktuell aus 20 Kundenvertreterinnen und -vertretern der Sparkassen-Finanzgruppe, der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, der Privatbanken und der Landesbanken zusammen. Als ständige Gäste nehmen Vertreterinnen und Vertreter aus dem Bundesverband deutscher Banken e. V., dem Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. und dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband teil. Der Beirat, der als zentraler Ansprechpartner des Vorstands und des Kundenmanagements der dwpbank rund um alle markt-, kunden- und produktorientierten Fragestellungen fungiert, tagte 2024 zweimal. Es wurden unter anderem von der dwpbank entwickelte (Produkt-)Ideen sowie Trends im Wertpapierumfeld vorgestellt und Feedback dazu eingeholt. Gleichzeitig legten auch die Kundenvertreterinnen und -vertreter ihre Ideen und Wünsche offen.

Weiterhin besteht das Service Advisory Board, das sowohl der Unterstützung beim Ausbau der Wertschöpfungskette anhand einer Reflektion der Themen aus Markt, Wettbewerb, Trend und Regulatorik als auch dem Dialog über die Erörterung vertrieblicher Chancen dient.

#### 2.1.3 Umsetzung des Strategieprogramms „dwpbank 2024“

Im Jahr 2024 hat die dwpbank ihr im Jahr 2021 gestartetes Programm „dwpbank 2024“ zur strategischen Weiterentwicklung des Unternehmens erfolgreich abgeschlossen. Das Strategieprogramm unterteilt sich in die drei Zieldimensionen „Fokussieren“, „Verbessern“ und „Wachsen“.

##### 2.1.3.1 Zieldimension „Fokussieren“ – Qualität und Zukunftssicherheit

In der Zieldimension Fokussieren bündelt die dwpbank seit 2021 wesentliche Maßnahmen zur Wahrung der Stabilität und Zukunftsfähigkeit ihres Geschäftsmodells und ihrer Plattform. Zur Sicherung einer zukunftsfähigen Wertpapierplattform führt die dwpbank im Rahmen des Strategieprogramms mit dem IT-Programm „MoveWP3“ den Aufbau ihrer IT-Plattform WP3 einschließlich der Optimierung fachlicher Geschäftsprozesse fort. Ziel ist der Aufbau einer Architektur, die skalierbar, leistungsfähig und produktionssicher ist sowie ein schnelleres Reagieren auf Kunden- und regulatorische Anforderungen ermöglicht.

Auf Basis der mittlerweile sehr gut etablierten Cloud-Technologie konnten in 2024 sehr große Schritte im Neubau von wesentlichen Prozessen sowohl auf der Transaktions- als auch auf der Depotservice-Seite gegangen werden.

Darüber hinaus wurde die Prozessbearbeitung durch den Digital Workplace auch bei den Kundeninstituten breit ausgerollt.

Mit der Verankerung des Plattform- und Anwendungsmanagements in der agilen Organisation ist der Weg aus dem Programm in die Organisation bereitet.

Über den Workstream zur Umsetzung des WP3 Order- und Trademanagementsystems (OMS) konnte in 2024 die Umsetzung des Quotehandel-Prozesses abgeschlossen und ein Großteil der Kundeninstitute aufgeschaltet werden. Die OMS-Scrumteams arbeiten intensiv an dem nächsten Prozess, dem Limithandel.

Im Bereich der Depotservices laufen die Prozesse zur Hauptversammlung und zu den Sperrern bei Reverse Splits reibungslos auf unserer Wertpapierplattform WP3. Der Workstream hat in 2024 mit den Gesamtfälligkeiten in EUR sowie der Ablösung des Buchungstools zwei weitreichende nächste Schritte umgesetzt und führt diese von Anfang an produktiv sowie mit sehr hoher Qualität durch.

Darüber hinaus konnte mit der Anbindung von Broadridge für das Proxy Voting (Weisungen bei ausländischen Hauptversammlungen) eine weitere sehr wichtige Kundenanforderung bedient werden.

Das 2023 gestartete Projekt zur Überführung des Anwendungsbetriebs der IT-Plattform WP3 von der FI-TS zur dwpbank wurde im zweiten Quartal 2024 zum vereinbarten Termin erfolgreich umgesetzt. Mit diesem Vorhaben wurden die Ziele verfolgt, die Qualität des Anwendungsbetriebs zu steigern, die Stabilität und Hochverfügbarkeit des Anwendungsbetriebs WP3 zu gewährleisten und den Anwendern eine performante Nutzbarkeit aller Anwendungskomponenten bereitzustellen.

Um die Hochverfügbarkeit für den im Hinblick auf Performance und Verfügbarkeit kritischen Limithandel auf der Cloud-Plattform abzubilden, wurde ein Ausbau der bestehenden Finance Cloud Native (FCN) Plattform bei der FI-TS beauftragt.

### **2.1.3.2 Zieldimension „Verbessern“ – Effizienz für unsere Kunden**

Die Zieldimension „Verbessern“ im Programm „dwpbank 2024“ identifiziert und realisiert Prozessoptimierungen sowie strukturelle Kosteneinsparungen im Provisions-, Sach- und Personalaufwand. Prozessoptimierungen liegen unter anderem in der Vereinfachung von Prozessen, der Erhöhung von Effizienzen und dem verstärkten Einsatz von Automatisierungen. Insgesamt konnte die dwpbank so seit 2021 Einspareffekte von über 20 Mio. EUR realisieren. Der Fokus im Jahr 2024 lag dabei insbesondere auf Prozessoptimierungen in verschiedenen Operationsfunktionen.

### **2.1.3.3 Zieldimension „Wachsen“ – Weiterentwicklung von Leistungen und Services für Kunden**

In dieser Zieldimension hat die dwpbank auch in 2024 den Ausbau ihres Produkt- und Leistungsangebots sowohl im traditionellen als auch im digitalen Wertpapiergeschäft weiter forciert.

### **Aufbau des Produktangebots eines Vermögensverwalter-Marktplatzes**

Die dwpbank baut gemeinsam mit ihren Partnern investify TECH und Dericon einen Marktplatz für Vermögensverwaltung auf. Ziel ist es, der vermögenden Kundschaft künftig bequem, flexibel und schnell die Möglichkeit zu geben, aus einem breiten Angebot an Top-Vermögensverwaltern zu wählen.

Banken und Sparkassen wählen die für den Kundenbedarf relevanten Vermögensverwalter aus und bleiben weiter das depotführende Institut des Kunden. Das anschließende Onboarding wird für Beraterinnen und Berater durch digitale Prozesse maximal vereinfacht. Die Wertpapierservices in der Vermögensverwaltung übernimmt die dwpbank.

### **Produktangebot digitale Assets**

Im Jahr 2024 wurde das Leistungsangebot für digitale Vermögenswerte konsequent weiterentwickelt. Die Plattform wpNex ist im ersten Halbjahr in den Betrieb gegangen und ermöglicht unseren Kundeninstituten in einem ersten Schritt den Zugang zum Handel und zur Verwahrung von Kryptowerten (Bitcoin und Ethereum). Zeitnah werden weitere Kryptowerte zugänglich gemacht werden. Neben Kryptowerten nimmt auch die Marktreife und Nachfrage für Kryptowertpapiere (gemäß eWpG) spürbar zu. Die Plattform wpNex wird auch hier perspektivisch den Zugang zu digitalen Vermögenswerten für unsere Kundeninstitute schaffen und somit Digitale Assets vollumfänglich in das Wertpapierangebot für unsere Kundeninstitute und deren Endkundinnen und -kunden integrieren.

### **2.1.4 Anhaltend hohe regulatorische und marktgetriebene Anforderungen**

Wie in den vergangenen Jahren wirkten sich auch 2024 regulatorische und marktgetriebene Anforderungen auf das Geschäftsmodell der dwpbank aus. Die Auswirkungen betreffen die dwpbank als CRR-Kreditinstitut und Dienstleister für die gebündelte Umsetzung der Anforderungen ihrer Kundeninstitute. In Summe entfielen 2024 mit etwa 25,8 Mio. EUR rund 32,5% der von der dwpbank in Projekten getätigten Investitionen auf diesen Bereich.

Im Geschäftsjahr 2024 erfolgten für die Kundinnen und Kunden der dwpbank unter anderem in Abstimmung mit Geschäftspartnern und kreditwirtschaftlichen Spitzenverbänden die weiteren systemseitigen Implementierungen der Anforderungen für das Mitteilungsverfahren Kapitalertragsteuer auf Dividenden und Hinterlegungsscheine (MiKaDiv), das durch das Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetz (AbzStEntModG) in den §§ 45b und 45c EStG eingeführt wurde. Die komplexe Meldeverpflichtung für korrigierte Steuerbescheinigungen (§ 45a Abs. 6 EStG) wurde nach erfolgreicher Einführung im Jahr 2023 in 2024 fristgerecht in der Produktion angewandt.

Die von der US-Bundessteuerbehörde IRS geplante elektronische Abgabe der jährlichen Steuererklärung Form 1042 (Electronic Filing 1042) im Rahmen des Modernized e-File (MeF)-System hat für die dwpbank aufgrund der umfangreichen Zugangsvoraussetzungen zu erheblichem Monitoringaufwand und Abstimmungsbedarf (inklusive erfolgreicher Eingabe der Deutschen Kreditwirtschaft beim IRS unter maßgeblicher Beteiligung der dwpbank) geführt.

## 2.2 Lage

### 2.2.1 Ertragslage

Wesentliche nicht finanzielle Einflussfaktoren auf die Ertragslage der dwpbank sind in der nachfolgenden Tabelle beschrieben: (Tabelle unten)

Insgesamt lagen die von der dwpbank abgewickelten Wertpapiertransaktionen mit 53,6 Millionen um 11,3% über dem Vorjahresniveau sowie über Plan.

Die durchschnittliche Anzahl der Depotposten je Depot ist im Vergleich zu 2023 auf 5,1 Depotposten leicht gesunken und liegt unter dem Planwert von 5,3 Depotposten je Depot. Die durchschnittliche Anzahl der verwalteten Wertpapierdepots stieg mit 5,3 Millionen um 2,9% und liegt somit auf Planniveau.

Nichtfinanzielle Kennzahlen	2024	2023	Delta
Transaktionen in Millionen	53,6	48,1	+5,4
Durchschnittliche Anzahl verwalteter Depots in Millionen	5,3	5,2	+0,2
Durchschnittliche Anzahl Depotposten je Depot	5,1	5,2	-0,1

Aus rechentechnischen Gründen können in der Tabelle Rundungsdifferenzen zu den sich mathematisch exakt ergebenden Werten auftreten.

Finanzielle Steuerungskennzahlen (Mio. EUR)	2024	2023	Delta
Zinserträge	10,3	7,4	+2,9
Zinsaufwendungen	-3,0	-2,5	-0,5
<b>Zinsergebnis</b>	<b>7,2</b>	<b>4,9</b>	<b>+2,4</b>
Provisionserträge	430,3	402,9	+27,4
Provisionsaufwendungen	-102,0	-93,8	-8,2
<b>Provisionsergebnis</b>	<b>328,3</b>	<b>309,1</b>	<b>+19,2</b>
Sonstige betriebliche Erträge <sup>1</sup>	91,9	77,9	+13,9
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-52,9	-43,6	-9,3
<b>Sonstiges betriebliches Ergebnis</b>	<b>39,0</b>	<b>34,4</b>	<b>+4,6</b>
Personalaufwand	-132,3	-127,5	-4,8
Andere Verwaltungsaufwendungen	-154,1	-136,5	-17,6
<b>Summe allgemeine Verwaltungsaufwendungen</b>	<b>-286,4</b>	<b>-264,0</b>	<b>-22,4</b>
<b>Zu- und Abschreibungen</b>	<b>-11,3</b>	<b>-9,5</b>	<b>-1,8</b>
<b>Ergebnis vor Steuern</b>	<b>76,8</b>	<b>74,8</b>	<b>+2,0</b>
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-24,0	-24,5	+0,5
<b>Jahresüberschuss</b>	<b>52,8</b>	<b>50,3</b>	<b>+2,5</b>

Aus rechentechnischen Gründen können in der Tabelle Rundungsdifferenzen zu den sich mathematisch exakt ergebenden Werten auftreten.

1. Die sonstigen Erträge beziehen Laufende Erträge aus Wertpapieren und Beteiligungen, Erträge aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen sowie die sonstigen betrieblichen Erträge mit ein.

Zentrale finanzielle Steuerungsgröße in der dwpbank ist das Ergebnis vor Steuern, das durch die wesentlichen Ertrags- und Aufwandspositionen bestimmt wird. Die entsprechenden Steuerungsinstrumente in der dwpbank sind:

- der jährliche Planungs- und Budgetierungsprozess,
- die monatliche Balanced Scorecard und der entsprechende Managementreport sowie
- Forecasts und Quartalsberichte.

Gegenüber dem Vorjahr ist das **Ergebnis vor Steuern** der dwpbank mit 76,8 Mio. EUR (Vorjahr: 74,8 Mio. EUR) um 2,0 Mio. EUR gestiegen. Das für 2024 geplante Ergebnis vor Steuern in Höhe von 48,1 Mio. EUR konnte deutlich übertroffen werden, unter anderem durch Einmaleffekte im Zusammenhang mit der Demigration eines Kunden.

Das **Zinsergebnis** stieg gegenüber 2023 um 2,4 Mio. EUR auf 7,2 Mio. EUR. Ursächlich hierfür sind im Wesentlichen das durchschnittlich gestiegene Overnight-Guthaben bei der Bundesbank und die erhöhte effektive Verzinsung in Höhe von 3,73 % (Vorjahr: 3,31 %) sowie die im Jahresverlauf aufgebauten Direktbestände an festverzinslichen Wertpapieren im Depot A.

Das **Provisionsergebnis** liegt mit 328,3 Mio. EUR um 19,2 Mio. EUR deutlich über dem Niveau des Vorjahres. Der Anstieg der Provisionserträge in Höhe von insgesamt 27,4 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr resultiert im Wesentlichen aus den gestiegenen Transaktionen, sowie höheren Volumina in der Verwahrung. Ergebnisreduzierend wirken die dadurch ausgelösten höheren Provisionsaufwendungen bei den Lagerstellen.

Der leichte Anstieg des **sonstigen betrieblichen Ergebnisses** resultiert aus gestiegenen sonstigen betrieblichen Erträgen und in nahezu gleicher Höhe gestiegenen sonstigen betrieblichen Aufwendungen.

Die **sonstigen Erträge** stiegen im Vergleich zum Vorjahr deutlich um 13,9 Mio. EUR auf 91,9 Mio. EUR. Dieser Effekt ist im Wesentlichen auf Einmalerträge aus der Demigration eines Kunden (+8,1 Mio. EUR) sowie auf höhere Erträge aus der Devisenkonvertierung im operativen Wertpapiergeschäft (+4,9 Mio. EUR) zurückzuführen.

Des Weiteren stiegen die **sonstigen betrieblichen Aufwendungen** um 9,3 Mio. EUR auf 52,9 Mio. EUR. Maßgeblich hier sind die Zuführung zur Rückstellung für Restrukturierung (+4,9 Mio. EUR) sowie die Zunahme der sonstigen Verwaltungsaufwendungen (+1,7 Mio. EUR).

Die **allgemeinen Verwaltungsaufwendungen** liegen aufgrund des weiter anhaltenden Geschäftswachstums über dem Niveau des Vorjahres. Der Anstieg des Personalaufwands um 4,8 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr resultiert überwiegend aus der gestiegenen Anzahl an Mitarbeitenden sowie höheren Lohn- und Gehaltskosten. Die daraus entstandenen Mehraufwände konnten zum Teil durch die im Vergleich zum Vorjahr gesunkenen Aufwände für betriebliche Altersversorgung kompensiert werden.

Die **anderen Verwaltungsaufwendungen** stiegen deutlich um 17,6 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr. Der Anstieg resultiert im Wesentlichen aus höheren Aufwendungen im Projektumfeld (+10,4 Mio. EUR), höheren Kosten für die dwp Service GmbH bedingt durch die Verlagerung von Aufgaben und allgemeine Lohnkostensteigerungen (+3,4 Mio. EUR), leicht gestiegenen IT-Betriebskosten (+1,9 Mio. EUR) sowie höheren personenbezogenen Sachkosten wie Personalbeschaffung und -ausbildung (+1,5 Mio. EUR).

Die Zunahme der **Zu- und Abschreibungen** um 1,8 Mio. EUR basiert im Wesentlichen auf den gestiegenen Aktivierungen der selbst geschaffenen immateriellen Vermögensgegenstände und dem daraus resultierenden gestiegenen Abschreibungsbedarf in Höhe von 1,5 Mio. EUR.

Trotz des gestiegenen Ergebnisses vor Steuern in Höhe von 76,8 Mio. EUR ist die Steuerbelastung im Vergleich zu 2023 aufgrund steuerbilanzieller Anpassungen um 0,5 Mio. EUR auf 24,0 Mio. EUR leicht gesunken.

## 2.2.2 Angaben zur Vermögens- und Finanzlage

Die dwpbank weist zum 31. Dezember 2024 eine Bilanzsumme in Höhe von 927,5 Mio. EUR (Vorjahr: 673,6 Mio. EUR) aus. Die Bilanzsumme enthält kurzfristige Forderungen aus der Abwicklung des wertpapierbegleitenden Zahlungsverkehrs in Höhe von 257,3 Mio. EUR (Vorjahr: 126,8 Mio. EUR), denen Verbindlichkeiten in vergleichbarer Höhe gegenüberstehen. Die Erhöhung der Bilanzsumme ist hauptsächlich auf diese Positionen sowie auf den gestiegenen Bestand der Schuldverschreibungen und anderen festverzinslichen Wertpapiere durch Anlage der infolge der Thesaurierung des Vorjahresergebnisses und des begebenen Schuldscheindarlehnens erhöhten liquiden Mittel nach den Vorgaben der Investmentstrategie, zurückzuführen.

Die Bank betreibt kein aktives Kreditgeschäft. Formale Kreditverhältnisse resultieren im Wesentlichen aus Bankgeschäften gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 KWG, bei denen Verfügungen des Wertpapierverkäufers über den Kaufpreis bereits am erwarteten Erfüllungstag zugelassen werden.

Wesentliche Vermögensgegenstände der dwpbank stellen zum Bilanzstichtag zum einen Direktanlagen in verzinsliche Wertpapiere in Höhe von 255,4 Mio. EUR (Vorjahr: 140,8 Mio. EUR) dar, die als Sicherheit für die Abwicklung des operativen Wertpapiergeschäfts sowie teilweise als Liquiditätsreserve dienen. Zum anderen sind Mittel mit einem Buchwert in Höhe von 109,3 Mio. EUR (Vorjahr: 109,0 Mio. EUR) in einem Spezialfonds angelegt.

Aus der Aktivierung selbst erstellter Software resultieren immaterielle Vermögensgegenstände in Höhe von 90,8 Mio. EUR (Vorjahr: 70,7 Mio. EUR), welche die Schaffung zusätzlicher Funktionalitäten innerhalb des Wertpapier-systems abbilden. Die im Geschäftsjahr 2024 getätigten Investitionen belaufen sich auf 30,7 Mio. EUR. Das übrige Vermögen besteht überwiegend aus Sachanlagen der Betriebs- und Geschäftsausstattung, Software und Softwarelizenzen sowie aus Forderungen gegenüber Kundinnen und Kunden aus fakturierten Dienstleistungen.

Die dwpbank weist zum 31. Dezember 2024 einen Überhang an aktiven latenten Steuern in Höhe von 15,8 Mio. EUR (Vorjahr: 25,9 Mio. EUR) aus. Dieser resultiert aus temporären Bewertungsdifferenzen von Bilanzposten in der Steuerbilanz gegenüber der Handelsbilanz.

Die dwpbank verfügt mit der Feststellung des Jahresabschlusses 2024 über ein bilanzielles Eigenkapital in Höhe von 388,0 Mio. EUR einschließlich Bilanzgewinn (Vorjahr: 335,2 Mio. EUR). Die haftenden bankaufsichtsrechtlichen Eigenmittel in Höhe von 262,6 Mio. EUR (Vorjahr: 211,3 Mio. EUR) bestehen weiterhin ausschließlich aus hartem Kernkapital (weitere Ausführungen siehe Kapitel 4.4).

Zum Bilanzstichtag weist die Bank Pensionsverpflichtungen in Höhe von insgesamt 112,9 Mio. EUR (Vorjahr: 114,1 Mio. EUR) aus. Der Rückgang der Pensionsverpflichtungen resultiert insbesondere aus einer inflationsbedingten Absenkung der Bewertungsparameter zur Abbildung der Annahmen für zukünftige Rentendynamisierungsentwicklungen. Darüber hinaus bestehen kurzfristige Verbindlichkeiten sowie andere Rückstellungen in Höhe von 397,7 Mio. EUR (Vorjahr: 201,2 Mio. EUR).

Während des Geschäftsjahres 2024 konnte die dwpbank ihre finanziellen Verpflichtungen jederzeit erfüllen. Zur Refinanzierung abwicklungstechnischer Spitzen im wertpapierbezogenen Zahlungsverkehr gibt es ausreichende Möglichkeiten über die Clearing-Dienstleister der dwpbank. Für diesen Zweck stehen zugesagte Kreditlinien in Höhe von insgesamt 750 Mio. EUR zur Verfügung, die von verschiedenen Kreditinstituten eingeräumt wurden. Die zugesagten Kreditlinien wurden während des Geschäftsjahres 2024 regelmäßig in Anspruch genommen. Zum 31. Dezember 2024 bestand keine Inanspruchnahme der zugesagten Kreditlinien. Die Struktur und Fristigkeit der Zahlungsmittel und Zahlungsverpflichtungen werden täglich überwacht und mithilfe entsprechender Planungen gesteuert.

Die Finanz- und Vermögenslage war jederzeit stabil und geordnet. Die Geschäftsentwicklung der dwpbank war vor dem Hintergrund der dargestellten Entwicklungen positiv.

## 3 Erklärung zur Unternehmensführung

Die dwpbank hat sich gemäß dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verpflichtet, zum Stichtag 30. Juni 2025 Zielgrößen in Höhe von 25 % für den Frauenanteil in Bereichsleiterpositionen bzw. in Höhe von 30 % für den Frauenanteil in Abteilungsleiterpositionen zu erreichen.

Der Aufsichtsrat der dwpbank hat für den Vorstand eine Zielgröße von 0 % sowie für den Aufsichtsrat in Höhe von 10 % jeweils zum Stichtag 30. Juni 2025 beschlossen. Die Festlegung der Zielgröße für den Vorstand erfolgte vor dem Hintergrund der bestehenden Besetzung und geringen Größe des Gremiums.

Zur Förderung der Diversität im Vorstand und Aufsichtsrat der dwpbank wurde eine Strategie mit der Zielsetzung verabschiedet, bei der Bestellung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern darauf zu achten, dass das Gremium aus Personen mit vielfältigen Merkmalen zusammengesetzt wird. Zum 31. Dezember 2024 lag der Frauenanteil in Bereichsleiterpositionen bei 20 % und in Abteilungsleiterpositionen bei 21,6 %. Im Aufsichtsrat liegt der Anteil bei 13,3 %. Im Vorstand ist weiterhin keine Frau vertreten. Die Nichterreichung der Zielgrößen für den Frauenanteil in Bereichsleiter- und Abteilungsleiterpositionen resultiert daraus, dass die von der dwpbank ergriffenen und noch geplanten Maßnahmen zur Steigerung der Frauenquote erst in der Zukunft Wirkung zeigen werden.

Alle internen und externen Stellenausschreibungen für Führungspositionen richten sich gleichermaßen an Frauen, Männer oder Personen diversen Geschlechts. In unserem Potenzialentwicklungsprogramm Q<sup>3</sup> werden Mitarbeitende mit Potenzial für die Entwicklungsrichtung Führung auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorbereitet und weiterentwickelt. Dieses Programm enthält auch einen Baustein zur Stärkenorientierung und Potenzialentwicklung speziell von Frauen. Außerdem sind zum 31. Dezember 2024 insgesamt 40,5 % der stellvertretenden Abteilungsleitungen und 30 % der stellvertretenden Bereichsleitungen durch Frauen besetzt.

Daher gibt es zahlreiche Frauen, die in der Stellvertreterrolle bereits erste Führungserfahrungen sammeln, um ggf. zukünftig Leitungsverantwortung übernehmen zu können. Mit weitreichenden Benefits zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie durch flexible Arbeitszeitmodelle bietet die dwpbank geeignete Rahmenbedingungen für Mitarbeitende jeglichen Geschlechts. Die dwpbank hat weitere Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Bereichsleiter- und Abteilungsleiterpositionen in ihrer ESG-Strategie gebündelt, um die Anzahl von Bewerberinnen und potenziellen internen Kandidatinnen zu steigern. Das neu etablierte Frauen-Netzwerk „power women dwpbank“ soll die Erreichung der ESG-Ziele hinsichtlich Frauenförderung fördern, Mitarbeiterinnen hierarchie- und bereichsübergreifende Netzwerkmöglichkeiten bieten und sie in ihren individuellen Karrierezielen unterstützen.

# 4 Risikobericht

Die dwpbank AG verfügt über ein Risikomanagementsystem, das fortlaufend an veränderte Rahmenbedingungen angepasst wird. Es bestehen Regelungen zur Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation der für die dwpbank wesentlichen Risiken. Im Berichtsjahr wurden die vorhandenen Risikomanagementinstrumente weiterentwickelt.

## 4.1 Grundlegende Merkmale des Risikomanagements

### Wesentliche Anforderungen an das Risikomanagement

Die dwpbank ist gemäß § 25a Abs. 1 KWG verpflichtet, eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation einzurichten, die insbesondere ein angemessenes und wirksames Risikomanagement umfasst, auf dessen Basis die Risikotragfähigkeit laufend sicherzustellen ist. Weiterhin muss die Bank über eine angemessene personelle und technischorganisatorische Ausstattung sowie ein angemessenes Notfallkonzept, insbesondere für IT-Systeme, verfügen.

Die dwpbank überprüft im Rahmen der regelmäßigen Planungsprozesse fortlaufend die finanziellen und personellen Ressourcen nach wirtschaftlichen Ansätzen und passt die entsprechende Ressourcenausstattung bei Bedarf an. Entsprechende Personal- und Sachkostenbudgets werden in der Jahresplanung berücksichtigt.

Zudem gelten insbesondere die Vorgaben der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) und der Capital Requirements Regulation (CRR).

### Risikostrategie als Grundlage für das Risikomanagement

Die Risikostrategie der dwpbank formuliert den Rahmen der Organisation für das Risikomanagement und die Risikoberichterstattung. Sie ist Bestandteil des jährlichen Strategieprozesses der dwpbank und wird im Rahmen dieses Prozesses aktualisiert. Die Risikostrategie beschreibt die Grundlagen des professionellen Umgangs mit Risiken vor dem Hintergrund der Unternehmensstrategie. Risiken sind in der dwpbank definiert als die Gefahr, dass realisierte Ergebnisse in Bezug auf die Vermögens-, Ertrags-, Liquiditäts- oder nicht finanzielle Lage des Instituts von den erwarteten Ergebnissen negativ abweichen. In der Strategie werden Risiken kategorisiert und beschrieben sowie der Risikoappetit festgelegt. Ferner trifft sie Aussagen zu den Risikosteuerungs- und Risikocontrollingprozessen, zur Risikotragfähigkeit und zur Risikokultur.

In Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie sind die wesentlichen Ziele der Risikostrategie sowie der Risikosteuerung:

- Wirksames Management operationeller Risiken sowie der weiteren Risikoarten, um Risiken frühzeitig erkennen und unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Aspekte mitigieren zu können,
- Sicherstellung der jederzeitigen Risikotragfähigkeit,
- Förderung der Risikokultur und -transparenz,
- Stetige Weiterentwicklung der angewandten Methoden und Prozesse.

In Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie wurde die Risikostrategie 2024 inhaltlich überprüft und aktualisiert. Die Adjustierung der Toleranzwerte für die wesentlichen Risikoarten innerhalb des ICAAP der Bank erfolgte unter Beibehaltung der bisherigen Toleranz für das Gesamtrisiko als wesentliches Element des Risikoappetits.

Das Risikomanagementsystem wird laufend an veränderte gesetzliche bzw. aufsichtsrechtliche Anforderungen angepasst. Eine zentrale strategische Weiterentwicklung im Jahr 2024 bestand in Projekten, die sich zum einen mit der Überprüfung und Überarbeitung des Internen Kontrollsystems („IKS“) und der zugehörigen Governance und zum anderen mit der weiteren Stärkung des Risikomanagementsystems befassen.

## 4.2 Governance-Rahmen für das Risikomanagement

Die Verantwortung für das Risikomanagement liegt beim Gesamtvorstand, der im Rahmen des Three Lines of Defense-Modells für die Sicherstellung eines umfassenden und effektiven Risikomanagements zuständig ist. Durch den Gesamtvorstand wurde die zentrale Organisationseinheit Risikomanagement als eine der Second Line of Defense-Funktionen eingerichtet. Sie gibt die Rahmenbedingungen für ein bankweites Risikomanagementsystem vor und entwickelt Methoden und Prozesse zur Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation der Risiken und der Risikokultur. Zur Beschreibung und stetigen Verbesserung ihrer Risikokultur orientiert sich die dwpbank an den vier Dimensionen für eine angemessene Risikokultur des Finanzstabilitätsrats (Leitungskultur, Mitarbeiterverantwortung, Offene Kommunikation und

kritischer Dialog, angemessene Anreizsysteme). Aktuelle Maßnahmen zur Verbesserung der Risikokultur sind bspw. regelmäßige Austausche zwischen zentralem Risikomanagement und anderen Fachbereichen zu Risikothemen sowie interne Publikationen.

Alle Führungskräfte in der dwpbank tragen die Verantwortung für die Identifikation, die Bewertung, das Reporting und die Steuerung der in ihrem jeweiligen Bereich auftretenden Risiken. Darüber hinaus sind in allen Bereichen dezentrale Risikomanager benannt. Die Rollenverantwortlichen wurden mit entsprechenden Kapazitäten ausgestattet und werden für ihre Tätigkeit geschult. Sie fungieren als Multiplikatoren und haben aufgrund ihres Wissens und ihrer Erfahrung eine wichtige Rolle in der operativen Risikosteuerung inne (u. a. erste Ansprechpartner für das zentrale Risikomanagement, Unterstützung bei der Quantifizierung identifizierter Risiken). Dazu gehört ebenfalls die monatliche dezentrale Kennziffernberichterstattung, die in den bankweiten Risikobericht einfließt.

Neben dem Risikomanagement befindet sich die Compliance-Funktion auf der Second Line of Defense. Das Three Lines of Defense-Modell sowie die Compliance-Funktion werden im Abschnitt „Governance-Informationen“ des Nachhaltigkeitsberichts vertieft dargestellt. Aufgrund unterschiedlicher Angabeanforderungen an Lage- und Nachhaltigkeitsbericht sind die Darstellungen auf beide Berichte verteilt worden. Redundanzen werden im Interesse der Lesenden möglichst vermieden.

Die Interne Revision bildet im Modell die Third Line of Defense. Sie vermittelt dem Gesamtvorstand und Aufsichtsrat mittels eines risikobasierten Ansatzes eine unabhängige und objektive Prüfungssicherheit hinsichtlich der Angemessenheit und Wirksamkeit von Governance und Risikomanagement. Die jährliche Prüfung des Risikomanagementsystems der dwpbank ist im Prüfungsplan der Internen Revision berücksichtigt.

Das Rahmenwerk des Risikomanagements ist im Risikomanagementhandbuch unternehmensweit veröffentlicht und für alle Mitarbeitenden verbindlich. Die in diesem Handbuch genannten Vorgaben werden in den fachbereichsspezifischen Prozessdokumentationen und Arbeitsanweisungen berücksichtigt.

Monatlich tagt das Risikokomitee, in welchem der Risikobericht und aktuelle, risikorelevante Themen erörtert werden. Teilnehmer dieses Gremiums sind unter anderem die Vorstandsmitglieder und Mitglieder der Führungsebene. Quartalsweise erfolgt eine Erörterung des Risikoberichts in einer Vorstandssitzung.

Der Aufsichtsrat wird vierteljährlich, im erforderlichen Fall zudem anlassbezogen, über die Risikolage der dwpbank informiert. Eine detaillierte Erörterung erfolgt jeweils vorgelagert im Risiko- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

### 4.3 Risikoarten

#### Nichtfinanzielle Risiken (Operationelle Risiken)

Der Fokus bei den nichtfinanziellen Risiken (NFR) liegt auf den operationellen Risiken. Das ebenfalls dem NFR zugehörige und auch im ICAAP abgebildete Geschäftsrisiko wird in der dwpbank eigenständig modelliert.

Die Taxonomie des NFR ist eine systematische Gliederung sämtlicher NFR-Subkategorien, die unter der Risikoart operationelles Risiko angesiedelt sind. (Abbildung unten)

Operationelle Risiken werden als die Gefahr von Verlusten, die infolge der Unangemessenheit oder des Versagens von internen Verfahren und Systemen oder Menschen bzw. infolge externer Ereignisse auftreten, definiert. Diese Definition schließt Rechtsrisiken mit ein. In Übereinstimmung mit dieser ursachenbasierten Definition subsumiert die dwpbank unter expliziter Nennung des rechtlichen Risikos Prozess-, Mitarbeiter-, Technologie- und externes Risiko unter den operationellen Risiken.

#### NFR-Taxonomie

NFR Level 1		
NFR Level 2	Compliance-Risiko	
NFR Level 3	Geldwäsche- u. Terrorismusfinanzierungsrisiko	WpHG-Compliance-Risiko
	Finanzsanktions- und Embargorisiko	Tax-Compliance-Risiko
	Fraud-Risiko	
	MaRisk-Compliance-Risiko	

NFR-Taxonomie der dwpbank auf Level 2 und Level 3 (unterhalb OpRisk)

Die Bildung der NFR-Unterarten basiert auf den Verantwortlichkeiten der dazugehörigen Abteilungen, die für die jeweilige Risikounterart zuständig sind (z. B. Compliance für das Compliance-Risiko).

Die dwpbank verwendete bis Ende 2024 einen zugelassenen Advanced Measurement Approach (AMA) zur Ermittlung der operationellen Risiken für die Risikotragfähigkeitsanalyse (ökonomische Perspektive) und zur Bestimmung der entsprechenden Eigenmittelanforderung (normative Perspektive) mit ihrem jahresbasierten Value at Risk (VaR) zum 99,9%-Quantil. Zum Ultimo 2022 wurde durch das Risikomanagement eine nicht kurzfristig behebbare Modellschwäche bei dem AMA-Modell für operationelle Risiken identifiziert, für die in der normativen und ökonomischen Perspektive seitdem ein Aufschlag erhoben wird. Die Bank überprüft laufend die Annahmen zum Aufschlag, der sich zum Ultimo 2024 auf 11,1 Mio. EUR belief. 2024 wurden die Arbeiten zur Überarbeitung des Modells zur Quantifizierung von operationellen Risiken abgeschlossen, und ab 2025 wird ein neues Modell für die ökonomische Perspektive eingesetzt werden.

Die wesentlichen Modellbestandteile im AMA der dwpbank sind eine interne Schadenfalldatenbank, externe Risikodaten, Risk Assessments und Szenarioanalysen sowie Geschäftsumfeld- und interne Kontrollfaktoren. Als Datengrundlage des Modells dienen die Ergebnisse des jährlichen Risk Assessments bzw. die daraus gebildeten

Risikoszenarien. Im Anschluss an die Risk Assessments wird eine Szenarioanalyse durchgeführt, um schwerwiegende Risikoszenarien und Szenarien mit besonderer bankweiter Relevanz einer genaueren Betrachtung zu unterziehen und zu einer bestmöglichen Einschätzung des Risikoprofils zu gelangen. Beide Instrumente zusammen erlauben eine evidenzbasierte Risikoanalyse und Maßnahmenpriorisierung.

Unterjährig führt die dwpbank neben einem Neu-Produkt-Prozess ein sogenanntes Sonder-Assessment durch, soweit sie neue Produkte eingeführt oder neue Geschäftsfelder aufgenommen hat. Schadenfälle und Beinaheverluste sowie die Implementierung risikoreduzierender Maßnahmen können ebenfalls eine Überprüfung der bisherigen Schätzungen nach sich ziehen. Die Szenarioanalyse hat wesentlichen Einfluss auf die Höhe des quantitativen Ausweises operationeller Risiken. Mit diesem Instrument wurden zum 31. Dezember 2024 insgesamt 101 Szenarien erhoben, davon fließen 75 im Rahmen der Risk Assessments und 26 im Rahmen der workshopbasierten Szenarioanalysen in die Modellierung ein. Demnach repräsentieren die Möglichkeit fehlerhafter Kapitalmaßnahmen sowie die Verletzung der Verfügbarkeit und Integrität von Informationen (Daten) im Rahmen der Informationssicherheit die höchsten Risikobeiträge.

**Operationelles Risiko**

Datenschutz-Risiko	Dienstleisterrisiko (Abhängigkeit)	IKT- und physisches Sicherheitsrisiko	Personalrisiko	Prozessrisiko	Rechtsrisiko	Projekt-risiko
Datenschutz-Risiko	Dienstleister-risiko	Verfügbarkeits- und Kontinuitätsrisiko	Personalausstattungsrisiko	Risiko aus fehlerhaftem Prozessdesign und -doku	Vertrags-risiko	Projekt-risiko
		Integritäts-risiko	Personal-rechtsrisiko	Risiko aus fehlerhafter Prozessdurchführung	Rechtsberatungs-risiko	
		Vertraulichkeits-risiko		Modellrisiko		
		Physisches Sicherheitsrisiko				

Risikoindikatoren als Bestandteil des Risikomanagement-Frühwarnsystems gewährleisten durch die Definition sachgerechter Grenzwerte eine Risikofrüherkennung. Die Feststellung einer kritischen Indikatorenentwicklung erhöht die Wachsamkeit und löst Risikosteuerungsmaßnahmen aus. Über eine regelmäßige Beobachtung vorgegebener Indikatoren bzw. Risikokennzahlen lassen sich bereits im Voraus Anzeichen für drohende Risiken erkennen.

Basierend auf dem Geschäftsmodell der dwpbank wurden die nicht finanziellen Risiken als die größten und auch wichtigsten Risiken in der dwpbank ausgemacht und müssen demnach bankweit und unter Mitwirkung aller Mitarbeitenden mit hoher Sensibilität gesteuert werden.

Im Kontext der Weiterentwicklung des Internen Kontrollsystems der dwpbank ist es das Ziel, nicht finanzielle Risiken möglichst auf Ebene der Prozesse frühzeitig zu erkennen und eine granularere Risikotransparenz auf Basis einheitlicher Risikobewertungsvorgaben aufzubauen. Hierbei wird der Blick vor allem auf die Erkennung und Vermeidung bzw. Reduzierung von selten hohen Schäden mithilfe eines funktionierenden Kontrollapparats gelegt.

### Risikoereignisse und -indikatoren

Die Anzahl der mit Ereignisjahr 2024 erfassten Risikoereignisse (2024: 62 gemäß Erfassungsgrenze; Vorjahr: 85) liegt auf einem niedrigen Niveau und leicht unter dem Vorjahreswert.

Es besteht kein statistischer Zusammenhang zwischen der Anzahl jährlich erfasster Ereignisse und der Jahresschadenssumme. Die Jahresschadenshöhen werden – typisch für operationelle Risiken – nicht durch die Ereignishäufigkeit, sondern durch ein unsystematisches Auftreten von Großschäden geprägt. Die Summe realisierter Schäden für das Jahr 2024 ist mit einem Wert von 1,3 Mio. EUR der Aufwände auf dem niedrigen Niveau des Vorjahres (1,6 Mio. EUR).

Die Kennziffern zeigten 2024 insgesamt ein positives Bild. 96,5 % (Vorjahr: 86,6 %) der Kennzahlen weisen eine grüne Ampelschaltung auf. Eine Analyse der gelben und roten Ampelschaltungen deutet nicht auf systematische Schwächen hin. Ampelschaltungen wurden im Wesentlichen zeitnah durch Maßnahmen zurückgeführt.

Im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit bestehen keine laufenden Gerichtsverfahren gegen die dwpbank. Im Rahmen eines Passivprozesses (dwpbank als Streitverkündete) ist eine Klage zwischen einem institutionellen Endkunden und einem Kundeninstitut anhängig, die in 2024 ihre erste mündliche Verhandlung erfahren hat. Der Streitwert liegt bei einem Betrag von 0,17 Mio. EUR.

Die Verfügbarkeit des Systems WP2 bewegte sich auf dem Niveau des Vorjahres und weiterhin auf einem insgesamt sehr hohen Niveau; die Risikokennzahl „Online-Verfügbarkeit WP2“ lag bei durchschnittlich 100,00 % (Vorjahr: 99,84 %). Die Kennzahlen der Verfügbarkeiten von WPDirect und WPIO lagen durchschnittlich bei 99,87 % bzw. 99,92 % und damit ebenfalls auf dem Niveau der Vorjahreswerte mit 99,79 % bzw. 99,86 %.

Bezüglich der IT-Kennzahlen gab es eine IT-Störung mit hoher Kritikalität (Vorjahr: jeweils eine IT-Störung mit hoher Kritikalität und sehr hoher Kritikalität). Die Störung mit hoher Kritikalität ist durch eine Fehlfunktion im Mailverkehr (Ein-/Ausgang) entstanden. Die Softwarequalität der Wertpapiersystemfamilie konnte 2024 im Hinblick auf Störungen mit Auswirkungen auf Kundinnen und Kunden im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert werden.

Die Stabilität der Prozesse wird mittels der Kennzahlen „Produktionsstabilität“ (Zusammenführung von Einzelkennzahlen aus der Wertpapierabwicklung) und „IT-Stabilität“ (Verfügbarkeitskennzahlen und Störungen) gemessen. Die „Produktionsstabilität“ belief sich für 2024 auf 99,75 % (Vorjahr: 99,94 %). Bezogen auf die „IT-Stabilität“ betrug die Verfügbarkeit 99,90 % (Vorjahr: 99,82 %) bei einer Störung mit hoher Kritikalität. Die Kennzahlen bewegten sich auf dem guten Niveau des Vorjahres.

Im Jahresverlauf bewegten sich die Kennzahlen zur Providersteuerung hinsichtlich von SLA-Verstößen und Revisionsmoniten auf einem guten Niveau, jedoch verhältnismäßig schlechter im Vergleich zum Vorjahr. Ursächlich hierfür war ein sich länger hinziehendes, aber inzwischen behobenes Problem.

Für das Jahr 2024 wurden vier Sicherheitsvorfälle verzeichnet. In zwei Fällen wurden versehentlich interne Daten fehlerhaft versendet. In einem weiteren Fall wurden Passwörter technischer User im Klartext bankintern an einen stark begrenzten Empfängerkreis versandt. Des Weiteren konnte ein Kunde in einem kurzen Zeitraum Orderdaten anderer Kundinnen und Kunden einsehen, ohne jedoch Rückschlüsse auf diese ziehen zu können. In keinem der Fälle lag eine Datenschutzverletzung vor.

Die Risikoindikatoren zum Notfallmanagement (u. a. Einberufung Krisenstab, Anzahl Notfälle Provider) bewegten sich auf einem noch niedrigeren Niveau im Vergleich zum Vorjahr.

## Finanzielle Risiken

### Adressenausfallrisiken

Die dwpbank versteht unter Adressenausfallrisiken die Gefahr des teilweisen oder vollständigen Ausfalls einer von einem Geschäftspartner oder einer Gegenpartei vertraglich zugesagten oder erwarteten Leistung mit jeweils negativer Erfolgswirkung für die dwpbank. Die dwpbank betreibt kein aktives Kreditgeschäft. Sie unterhält grundsätzlich Kundenbeziehungen zu Kreditinstituten. Vor diesem Hintergrund bezieht sich das Adressenausfallrisiko in der Regel nicht auf die Gefahr von Forderungsausfällen im Rahmen von Darlehensverträgen. Zum 31. Dezember 2024 wurde nach vorangegangener Initialvalidierung ein neues Modell zur Quantifizierung des ökonomischen Adressenausfallrisikos eingeführt. Das Risiko wird nun konsistent zur Risikotragfähigkeitsanalyse über einen Zeithorizont von einem Jahr ermittelt. Dabei setzt sich der Gesamtrisikobetrag aus einem über eine Monte-Carlo Simulation ermittelten Value-at-Risk (VaR) zum 99,9%-Quantil der Verlustverteilung und einem Migrationsrisikoaufschlag zusammen. Das Migrationsrisiko trägt dem barwertigen Verlust von Bonitätsverschlechterungen über Ratingsegmente hinweg Rechnung und wird zum ermittelten VaR ohne Berücksichtigung von Diversifikationseffekten hinzuaddiert.

### Marktpreisrisiken

Das Marktpreisrisiko beinhaltet das Risiko ungeplanter negativer Erfolgsabweichungen, die aus der ungünstigen Entwicklung von Marktpreisen resultieren. In der dwpbank entsteht ein ökonomisches Marktpreisrisiko ausschließlich aus der Veränderung von Zinsen (Zinsänderungsrisiko) und Credit Spreads (Credit Spread-Risiko). Sonstige Marktpreisrisiken (wie Aktienkursrisiko, Währungskursrisiko, Rohstoffpreisrisiko, Volatilitätsrisiko) sind vor dem Hintergrund der Investmentstrategie derzeit ausgeschlossen (Direktanlagen und Anlagen des Spezialfonds erfolgen ausschließlich in verzinsliche Wertpapiere). Das gemeinsam gemessene Zinsänderungsrisiko des Aktivportfolios der dwpbank einerseits und der Pensionsverpflichtungen andererseits wird aus der Differenz der Barwerte des Aktiv-Portfolios bzw. der Pensionsverpflichtungen ermittelt.

Credit-Spread-Risiken resultieren aus Schwankungen der Spreads der Anleihenurse im Direkt- und Fondsbestand, die durch (i) eine idiosynkratische Änderung der Kreditqualität von Emittenten (ohne dass sich dies im Rating widerspiegelt), (ii) systemische bzw. makroökonomische Effekte (betreffend Emittenten einer Ratingklasse), (iii) eine variierende Einschätzung der Marktteilnehmer hinsichtlich einer angemessenen Kreditrisikoprämie für eine bestimmte Kreditqualität sowie (iv) eine Veränderung der Liquiditätsprämie hervorgerufen werden. Die Schwankungen der Spreads werden anhand von Euro-aggregierten Referenzkurven für Investment-Grade-Ratingklassen gemessen, um idiosynkratische Effekte nicht zu berücksichtigen. Gemäß der Investmentstrategie der dwpbank und den Anlagerichtlinien des Spezialfonds ist die Anlage in Anleihen auf Emittenten hoher Bonität beschränkt. Das Credit-Spread-Risiko und das Zinsänderungsrisiko werden zu den anderen Modellen konsistent im 99,9%-Quantil über einen Zeithorizont von einem Jahr mit einem stochastischen VaR-Modell gerechnet.

### Liquiditätsrisiken

Die dwpbank definiert Liquiditätsrisiken als die Gefahr, anstehenden Zahlungsverpflichtungen nicht mehr oder nicht mehr uneingeschränkt, verteuert oder nicht fristgerecht nachkommen zu können. Dabei resultiert das Liquiditätsrisiko der dwpbank im Wesentlichen aus der laufenden Geschäftstätigkeit der Wertpapierabwicklung und im Speziellen aus der Eigenschaft der dwpbank als Liquiditätsprovider und ist damit hauptsächlich als Kosten- und Ertragsrisiko relevant. Für die dwpbank stellen das Intraday-Risiko sowie das Abrufisiko (davon das Pre-Funding-Risiko) die wesentlichen Liquiditätsrisiken dar.

Das Intraday-Liquiditätsrisiko bezeichnet das Risiko einer untertägig ungünstigen zeitlichen Abfolge der Cashflows, d. h. Cash-Outflows fallen vor den Cash-Inflows an. Die Gefahr erhöhter Cash-Outflows wird als Abrufisiko bzw. Pre-Funding-Risiko bezeichnet. Dies tritt bei einer absoluten Erhöhung der Cash-Outflows oder in dem Fall ein, dass zugesagte Kreditlinien nicht ausreichen, um die Vorfinanzierung von Geschäften sicherzustellen.

Die für die dwpbank definierten Liquiditäts- bzw. Zahlungsunfähigkeitsrisiken werden in der dwpbank in Übereinstimmung mit AT 4.1 Ziffer 4 MaRisk nicht in der Risikotragfähigkeitsanalyse berücksichtigt, da diese nicht sinnvoll durch Risikodeckungspotenzial wie Eigenkapital begrenzt bzw. gedeckt werden können.

Die dwpbank hat ein ILAAP-Konzept entwickelt, das die Betrachtung des Liquiditätsrisikomanagements über die gesamte Bank darstellt und sich an den Grundsätzen des EZB-Leitfadens zum ILAAP orientiert. Zur Sicherstellung der kontinuierlichen Erfüllung der Intraday-Zahlungsverpflichtungen im Rahmen der Liquiditätsprovidereigenschaft sind zusätzliche Kennzahlen definiert und im Liquiditätsnotfallplan berücksichtigt. Die Liquiditätsübersicht und die Mehrperiodenstresstests belegen, dass die dwpbank aufgrund ihres Geschäftsmodells ohne Refinanzierungsbedarf kein mittel- bis langfristiges klassisches Liquiditätsrisiko im Sinne von Inkongruenzen in den Fälligkeiten der Cashflows oder der Fristentransformation hat.

Die meldepflichtige Liquidity Coverage Ratio (LCR) stellt bei der dwpbank einen Sanierungsindikator dar und ist in die monatliche Risikoberichterstattung der dwpbank integriert. Zum 31. Dezember 2024 lag die Kennzahl bei 2.383,2% (Vorjahr: 1.026,18%) und somit wie im gesamten Jahresverlauf 2024 über der aufsichtsrechtlichen Anforderung in Höhe von 100%.

Zudem überwacht die dwpbank mithilfe weiterer Sanierungs- und Risikoindikatoren die Entwicklung der Liquiditätsposition sowie des operativen Liquiditätsbedarfs, um mögliche Liquiditätsengpässe frühzeitig zu erkennen.

### **Pensionsrisiken**

Im Rahmen der Berücksichtigung von Pensionsverpflichtungen im Risikomanagement der dwpbank wird unterschieden zwischen der Berücksichtigung einer etwaigen Stillen Last aus Pensionsverpflichtungen bei der Ermittlung der Risikodeckungsmasse (siehe Kapitel 4.4.), den Zinsänderungsrisiken aus Pensionsverpflichtungen und den Pensionsrisiken aus unmittelbaren und mittelbaren Pensionsverpflichtungen.

Eine Stille Last aus Pensionsverpflichtungen würde sich aus einer negativen Differenz des bilanziellen und wirtschaftlichen Werts von Pensionsverpflichtungen der dwpbank ergeben und im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung die Risikodeckungsmasse der dwpbank reduzieren. Zum 31. Dezember 2024 bestand keine Stille Last, sondern eine Stille Reserve, die nicht in der Risikodeckungsmasse berücksichtigt wurde.

Das Zinsänderungsrisiko findet im Rahmen der gemeinsamen Messung von Zinsänderungsrisiken aus dem Aktivportfolio und den Pensionsverpflichtungen in der Risikokategorie „Marktpreisrisiken“ Berücksichtigung (siehe Marktpreisrisiken).

Zur Ermittlung des unmittelbaren Pensionsrisikos werden jährlich die Veränderungen der Einflussfaktoren Rententrend, Gehaltstrend und Langlebigkeit herangezogen, da diese einen wesentlichen Einfluss auf die Höhe der Verpflichtung in der Zukunft haben. Mögliche Schwankungen dieser Einflussfaktoren und die daraus resultierenden Veränderungen des wirtschaftlichen Werts der Verpflichtung werden mit Unterstützung unseres Aktuars Mercer als Pensionsrisiken in der Risikotragfähigkeitsanalyse abgebildet. Das mittelbare Pensionsrisiko bildet einerseits den Sachverhalt ab, dass die dwpbank bei einer Insolvenz externer Versorgungsträger subsidiär einstandspflichtig ist (dieses Risiko wird aktuell mit null bewertet). Andererseits beinhaltet es die potenzielle Nachschusszahlungsverpflichtung, die aus der chancenorientierten Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen auf die BVV Pensionsfonds AG resultiert, sofern sich eine bestimmte Unterdeckung des vorhandenen Deckungskapitals gegenüber dem erforderlichen Deckungskapital im Pensionsfonds ergibt.

### **Geschäftsrisiken**

Die dwpbank subsumiert unter Geschäftsrisiken strategische und betriebswirtschaftliche Risiken auf Einjahres-sicht. Geschäftsrisiken manifestieren sich im Jahresergebnis und beschreiben in ihrer Auswirkung die Gefahr, dass realisierte Ergebnisse negativ von geplanten Ergebnissen abweichen. Jeweils zum Quartalsende wird auf Basis der historisch beobachteten Abweichungen zwischen geplanten und realisierten Erträgen und Verlusten in aggregierten GuV-Kostenstellen und der aktuellen Geschäftsplanung die mögliche Plangewinnabweichung zum 99,9%-Quantil p. a. ermittelt. Dabei fließen für die dwpbank sowohl ungünstige (geringere Erlöse und höhere Kosten) als auch günstige Entwicklungen (höhere Erlöse und geringere Kosten) ein. Sofern diese mögliche Planabweichung zu einem negativen Jahresergebnis der dwpbank führen würde, repräsentiert die Höhe des möglichen Verlusts einen Risikodeckungsmassenverzehr in der Risikotragfähigkeitsanalyse. Andernfalls wird in der Risikotragfähigkeitsanalyse ein Risikobetrag von 0 EUR ausgewiesen, da die mögliche Planabweichung zu keinem negativem Jahresergebnis führt.

### **Berücksichtigung von ESG-Risikotreibern**

ESG-Risiken sind gemäß den MaRisk Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung (ESG-Risiken), deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie

auf die Reputation eines Unternehmens haben kann. ESG-Risiken in den Teilbereichen Klima und Umwelt unterteilen sich in physische und transitorische Risiken. Unter physischen Risiken werden diejenigen Risiken erfasst, die aus aktuellen Klimabedingungen und -ereignissen entstehen. Hierunter fallen sowohl akute Phänomene wie Extremwetterereignisse als auch andauernde klimatische Bedingungen wie steigende durchschnittliche Temperaturen. Bei transitorischen Risiken handelt es sich um Risiken, die aus der Anpassung an klimatische oder umweltbezogene Umstände entstehen. So werden aktuelle politische und geschäftspolitische Entscheidungen Einfluss auf zukünftige Entwicklungen wie z.B. die Preise fossiler Brennstoffe haben. ESG-Risiken haben das Potenzial des negativen Einflusses auf alle Geschäftsbereiche und Risikokategorien und werden daher als Teilaspekt der bekannten Risikokategorien angesehen. Aus diesem Grund werden sie in der dwpbank nicht als eigene Risikokategorie, sondern als Risikotreiber behandelt.

ESG-Risiken werden in den bestehenden Risikomanagementprozessen der dwpbank untersucht und bewertet. Die Integration von ESG wird ausführlich im Nachhaltigkeitsbericht dargestellt.

#### 4.4 Risikotragfähigkeit

Die Ermittlung der Risikotragfähigkeit der dwpbank erfolgt unter anderem gemäß den Anforderungen aus dem Leitfaden „Aufsichtliche Beurteilung bankinterner Risikotragfähigkeitskonzepte und deren prozessualer Einbindung in die Gesamtbanksteuerung („ICAAP“)" der BaFin und der Deutschen Bundesbank. Auf diesem Weg wird der Sicherstellung der adäquaten Kapitalausstattung sowohl in der normativen als auch in der ökonomischen Perspektive Rechnung getragen.

Der Risikoappetit und die Risikosteuerung der dwpbank sind in bankweite Prozesse integriert, die sowohl die Ermittlung als auch die Überwachung, Kommunikation und Aktualisierung der Risikolage umfassen. Ausgangspunkt ist die vom Vorstand der Bank verabschiedete Risikoneigung, die sich in der maximal akzeptierten Auslastung der Risikodeckungsmasse ausdrückt, welche auf die Ebene wesentlicher Einzelrisikoarten heruntergebrochen und über Schwellenwerte abgebildet wird. Ziel ist es, den Risikoappetit innerhalb des Risikomanagements zu operationalisieren und möglichen bzw. notwendigen Handlungsbedarf zu identifizieren. Die konkretisierten Risikotoleranzen unterliegen einer jährlichen Überprüfung.

Alle wesentlichen Risiken, die sinnvoll mit Risikodeckungsmasse begrenzt werden können, werden durch diese limitiert. Neben der Risikodeckungsmasse stellt Liquidität eine weitere limitierende Größe dar. Sowohl bei der Risikodeckungsmasse als auch bei der Liquidität werden regulatorische Anforderungen und die ökonomische Betrachtung berücksichtigt.

#### Risikotragfähigkeit in der normativen Perspektive

Der Risikotragfähigkeitsansatz in der normativen Perspektive basiert auf einer mehrjährigen Bewertung der Fähigkeit der dwpbank, alle kapitalbezogenen quantitativen regulatorischen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen und Erfordernisse zu erfüllen. Die aufsichtsrechtlichen Kapitalanforderungen (Overall Capital Requirements – OCR) belaufen sich zum 31. Dezember 2024 auf 17,2% (ergibt sich aus: Säule 1 - Mindestanforderung 8% + SREP-Aufschlag 5,9% + kombinierte Kapitalpufferanforderungen [CBR] 3,3%). Die sogenannte Gesamtkapitalquote wird ermittelt, indem die gesamten Eigenmittel, die bei der dwpbank vollständig aus hartem Kernkapital (CET 1) bestehen, den Eigenmittelanforderungen für Adressenausfall-, Marktpreis- und operationelle Risiken gemäß

	2024	2023
Operationelle Risiken	680,7 Mio. EUR	715,8 Mio. EUR
Adressenausfallrisiken	171,8 Mio. EUR	118,3 Mio. EUR
Marktpreisrisiken	0,0 Mio. EUR	3,7 Mio. EUR
<b>Summe der Risiken</b>	<b>852,5 Mio. EUR</b>	<b>837,8 Mio. EUR</b>
<b>CET 1</b>	<b>262,6 Mio. EUR</b>	<b>211,3 Mio. EUR</b>
<b>GKQ</b>	<b>30,81 %</b>	<b>25,22 %</b>

(zum 31.12.2024)

aufsichtsrechtlichem Meldeformular gegenübergestellt werden. Zum Jahresultimo 2024 betrug die Gesamtkapitalquote (GKQ) 30,8%. Sie erhöhte sich aufgrund der vollständigen Thesaurierung des Jahresgewinns nach Steuern aus 2023 in Höhe von 50,3 Mio. EUR deutlich gegenüber dem Vorjahr (2023: 25,2%) und lag durchgehend über den OCR. Für den Zeitraum der Kapitalplanung bis 2027 ist über Thesaurierungsmaßnahmen eine weitere deutliche Stärkung der Eigenmittelausstattung vorgesehen, wodurch sich die Übererfüllung der Kapitalanforderungen in den Prognosen zur Entwicklung der normativen Perspektive weiter erhöht.

Weiterhin besteht die normative Perspektive aus einem von der dwpbank selbst zu gestaltenden adversen Szenario, das als negative Abweichung vom Basisszenario betrachtet wird. Im Ergebnis wird bei Eintritt der adversen Szenarien ein spürbarer negativer Einfluss auf die Kapitalausstattung und die Risiken in der adversen Kapitalplanung erkennbar. Unter Berücksichtigung der adversen Szenarien können sowohl die SREP-Gesamtkapitalanforderung von aktuell 13,9% als auch die OCR für den Kapitalplanungszeitraum durchgehend eingehalten werden.

### MREL-Anforderungen

Neben den Mindest-Eigenkapitalquoten hat die BaFin für die dwpbank eine sogenannte „MREL“-Mindestquote festgelegt. MREL bezeichnet eine Kapitalgröße aus den aufsichtsrechtlichen Eigenmitteln und bestimmten anrechenbaren Verbindlichkeiten, welche die dwpbank auf Grundlage der aktuellen Version der EU-Richtlinie Nr. 2014/59 in Verbindung mit § 49 Absatz 1 Sanierungs- und Abwicklungsgesetz (SAG) zur Festlegung eines einheitlichen Verfahrens

für die Abwicklung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen als Verlust- und Rekapitalisierungspuffer für einen möglichen Abwicklungsfall vorhalten muss.

Auf Basis des MREL-Bescheids vom 8. Mai 2024 hat die dwpbank zum 1. Januar 2024 eine MREL-Zielquote in Höhe von 24,67% des Gesamtrisikobetrags zuzüglich der kombinierten Kapitalpufferanforderung (Combined Buffer Requirement – CBR) in Höhe von aktuell 3,3% und damit insgesamt 28,0% zu erfüllen.

Bis zum 20. März 2024 und damit bis zur Anrechnung der Thesaurierung des Nachsteuergewinns aus 2023 wurde die MREL-Quote tageweise und die MREL-Quote + CBR täglich nicht eingehalten. Die Unterschreitung resultiert aus den nachträglichen Auswirkungen des Schadenfalls im Zuge einer Kapitalmaßnahme aus dem Jahr 2022. Der Gewinn aus 2023 wurde vollständig thesauriert. Weiterhin hat die Bank zur Stärkung der MREL-Quote ein MREL-fähiges Schuldscheindarlehen i. H. v. insgesamt 50 Mio. EUR zur Verbesserung der Kapitalausstattung aufgenommen. Mit dem Vollzug der Maßnahmen wurde die Wiederherstellung einer ordnungsgemäßen MREL-Quote erreicht.

### Risikotragfähigkeit in der ökonomischen Perspektive

Die ökonomische Perspektive untersucht, ob alle mit bankinternen Methoden ermittelten wesentlichen ökonomischen Risiken, denen die dwpbank ausgesetzt ist, durch internes Kapital angemessen abgedeckt sind. Im Rahmen der Risikotragfähigkeitsanalyse bestimmt die dwpbank zunächst ihre Risikodeckungsmasse anhand von bereinigten Werten des Rechnungswesens (Berücksichtigung des bilanziellen Eigenkapitals, des unterjährig aufgelaufenen Gewinns (pro-forma nach Steuern), Stillen Reserven/

	2024	2023
Operationelle Risiken	55,8 Mio. EUR	58,6 Mio. EUR
Adressenausfallrisiken	13,1 Mio. EUR	8,9 Mio. EUR
Marktpreisrisiken	33,8 Mio. EUR	21,1 Mio. EUR
Pensionsrisiken	16,6 Mio. EUR	23,5 Mio. EUR
Geschäftsrisiken	0,0 Mio. EUR	0,0 Mio. EUR
<b>Summe der Risiken</b>	<b>119,3 Mio. EUR</b>	<b>112,1 Mio. EUR</b>
<b>Risikodeckungsmasse</b>	<b>216,5 Mio. EUR</b>	<b>202,6 Mio. EUR</b>
<b>Auslastungsgrad der Risikodeckungsmasse</b>	<b>55,1%</b>	<b>55,3%</b>

(zum 31.12.2024)

Aus rechentechnischen Gründen können in der Tabelle Rundungsdifferenzen zu den sich mathematisch exakt ergebenden Werten auftreten.

Lasten, immateriellen Vermögensgegenständen und latenten Steuern) und stellt dieser die ermittelte Summe der Risiken gegenüber. Die Risikotragfähigkeitsanalyse wird regelmäßig um eine Gegenüberstellung erwarteter Schäden mit vorhandenen Rückstellungen und Schadenbudgets sowie um Stresstests ergänzt.

Die wesentlichen Risiken der dwpbank werden der Risikodeckungsmasse gegenübergestellt. Dabei werden die Risikowerte in einem konservativen Ansatz addiert.

Zum Ende des vierten Quartals 2024 betrug der aufgelaufene Gewinn (Ergebnis nach Steuern) 52,8 Mio. EUR. Zusammen mit dem bilanziellen Eigenkapital belief sich die Risikodeckungsmasse nach Abzug der Stillen Lasten in Wertpapieren und im Schuldscheindarlehen in Höhe von insgesamt 34,8 Mio. EUR (Vorjahr: 36,8 Mio. EUR) zum Stichtag 31. Dezember 2024 auf 216,5 Mio. EUR (Vorjahr: 202,6 Mio. EUR). Die Auslastung der Risikodeckungsmasse beträgt damit wie in nachfolgender Tabelle dargestellt 55,1% (Vorjahr: 55,3%) und der Risikopuffer 97,2 Mio. EUR (Vorjahr: 90,2 Mio. EUR). Die Risikotragfähigkeit des Instituts ist auf Basis der Risikotragfähigkeitsanalyse der Bank zum 31. Dezember 2024 gegeben.

Zum 31. Dezember 2024 liegt keine Überschreitung der Gesamtoleranzgrenze (77%) vor: (Tabelle links unten)

#### 4.5 Kontinuierliches Maßnahmenmanagement

Das Maßnahmenmanagement repräsentiert im Wesentlichen die Aspekte Steuerung und Überwachung der Risiken auf Grundlage der Identifikation, Beurteilung und Kommunikation von Risiken im Risikomanagementkreislauf. Eine Reihe von Risikomanagementinstrumenten und -berichten sind Bestandteil des Maßnahmenmanagements. Um Risiken zu steuern, stellen Risikominderung und Risikotransfer die wesentlichen Optionen dar. Auch 2024 wurden Maßnahmen zur Risikoreduzierung umgesetzt.

Grundsätzlich ist hohen Risiken durch Vermeidung oder mit Maßnahmen zum Zweck der Minderung bzw. des Transfers zu begegnen. Betriebswirtschaftliche Aspekte, wie die Kosten von Risikominderung oder -transfer und der Erfolgsbeitrag betroffener Geschäftsbereiche werden berücksichtigt.

Abhängig von den Ergebnissen der Risikoanalysen werden in den Sitzungen des Risikokomitees sowie in den Vorstandssitzungen Möglichkeiten von Maßnahmen zur Risikosteuerung erörtert.

Änderungen der Risikosituation werden im Rahmen des Risikomanagementsystems überwacht. Für kritische Veränderungen der Risiko- und Sanierungsindikatoren, Risikoereignisse mit hoher Schadenfolge und Ad hoc-Risikomeldungen sind Follow-up-Prozesse etabliert.

Darüber hinaus bestehen bei den operationellen Risiken Versicherungen als Instrument zur Risikominderung bzw. zum Risikotransfer sowie die Geschäftskontinuitätsplanung, um jederzeit angemessen auf eine Störung der Geschäftsprozesse reagieren zu können.

#### 4.6 Ausblick

Im Rahmen der stetigen Weiterentwicklung der Risikomanagementprozesse und -messverfahren hinterfragt die dwpbank laufend die angewandten Prozesse und Methoden, um Markttrends aus intensiver Handelstätigkeit der Marktteilnehmer, regulatorischen Anforderungen, neuen Technologien oder Produkten sowie der erneut zunehmenden Bedeutung von IT-Lösungen für den Bankensektor Rechnung zu tragen und identifiziert somit Verbesserungspotenziale.

Die Modelle zur Risikoquantifizierung in der ökonomischen Perspektive werden regelmäßig validiert und bei Bedarf überarbeitet. 2024 wurden die Arbeiten zur Überarbeitung des Modells zur Quantifizierung von operationellen Risiken abgeschlossen. Das Modell kann somit ab 2025 für die ökonomische Perspektive eingesetzt werden.

Vorteil des neuen Modells ist unter anderem die Vermeidung der im AMA-Modell aufgetretenen Probleme bei der Modellierung der Ex-post-Seite, bei welcher der 2022 aufgetretene Großschaden nicht verarbeitet werden konnte. Diese Probleme werden dadurch behoben, dass zukünftig Risikoereignisse (interne Schadenfälle) nicht unmittelbar in die Ermittlung der Kapitalanforderungen einfließen, sondern rein über die Risikoszenarien abgebildet werden.

Im Rahmen des IKS-Umsetzungsprojekts wurde in 2024 ein IKS- und ein NFR-Rahmenwerk erarbeitet. Dabei wurde auf eine enge Verzahnung des zukünftigen IKS der OpRisk-Szenarien und der Risikomethoden von Risikospezialfunktionen geachtet. Für 2025 ist die stufenweise Einführung dieser Rahmenwerke vorgesehen, wodurch die gesamthafte Risikosteuerung weiter verbessert wird.

# 5 Prognose- und Chancenbericht

## 5.1 Ausblick für die Konjunktur und die Finanzmärkte

Für das kommende Jahr werden die anhaltenden politischen Spannungen, aufkommende Handelskonflikte und verhaltene Wachstumsaussichten ein dynamisches Umfeld erzeugen, das wenig Raum für verlässliche Prognosen bietet.

Einer aktuellen Umfrage zufolge rechnen 47 % der Banken mit einer Verschlechterung der Wirtschaftslage in den kommenden 12 Monaten. Lediglich 30 % zeigen sich dagegen optimistisch. Die pessimistische Einschätzung der Finanzinstitute findet ihren Niederschlag auch in zurückhaltenden Wachstumsprognosen. Führende Wirtschaftsforschungsinstitute erwarten ein Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von nur 0,8 % für 2025, nachdem zuvor 1,4 % prognostiziert wurden. Gemäß der letzten Prognose des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung fällt das Wachstum mit nur noch +0,4 % nochmals deutlich niedriger aus. Damit steht die deutsche Wirtschaft im Kontrast zur insgesamt robust wachsenden Eurozone. Hier geht die EU-Kommission von einem Wachstum von 1,3 % aus. Deutschland bildet somit das Schlusslicht innerhalb der gesamten Eurozone.

Nach einem deutlichen Rückgang der Inflation in Deutschland auf 2,4 % in 2024 wird für das kommende Jahr von einer weiteren moderaten Abkühlung der Preissteigerung auf 2,1 % ausgegangen. Für die Eurozone wird 2025 laut EZB eine Inflation von 2,2 % erwartet, die im Jahresverlauf sukzessive sinken soll. Mithin wird die Inflation für 2025 eine eher untergeordnete Rolle im Rahmen der geldpolitischen Entscheidungsfindung spielen.

Für die Wahl der Anlageklasse bedeutet die sinkenden Inflationserwartungen in Verbindung mit einer erneut aufkommenden Vermögenspreisinflation weiterhin positive Tendenzen für Aktien, zumal sinkende Leitzinserwartungen trotz allgemein hoher Bewertungen zusätzliche Bewertungsspielräume eröffnen.

Für das kommende Jahr zeigen sich die Prognosen hinsichtlich des wichtigen US-Aktienindex S&P 500 im Verhältnis zum DAX erwartungsvoller. Morgan Stanley und Goldman Sachs erwarten bis Ende 2025 einen Anstieg auf 6.500 Punkte, die Schweizer Bank UBS geht von 6.600 Punkten aus. Optimistischer zeigt sich nur die DZ Bank mit 6.900 Punkten, während die Helaba von 6.400 Punkten ausgeht. Der erwartete Indexanstieg liegt hierbei in der Spanne zwischen 8,5 und 15 %.

Für den DAX fallen die entsprechenden Prognosen verhalten aber gleichwohl positiv aus. Der erwartete Jahresendstand reicht hier von 20.000 Punkten (LBBW) über 20.500 Punkte (Helaba) bis zu 21.500 Punkten (DZ Bank).

Das herausfordernde Marktumfeld an den Aktienmärkten wird sowohl Risiken als auch Chancen eröffnen. Anleger werden auch 2025 weiterhin die Nachhaltigkeit der Marktrenditen, insbesondere in den USA, hinterfragen. Obwohl das Umfeld angesichts niedrigerer Zinsen, hoher Gewinne und einer Innovationswelle günstig für Aktien ist, könnten geopolitische Unsicherheiten und die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt die Risiken eines Abschwungs erhöhen.

## 5.2 Regulatorischer Ausblick

Die Erfüllung regulatorisch getriebener Anforderungen wird auch im Jahr 2025 eine nicht unwesentliche Belastung für die gesamte Kreditwirtschaft und die dwpbank darstellen. Mit der gebündelten Umsetzung der Anforderungen aus Regulation und Markt bezweckt die dwpbank auch zukünftig, ihre Kundeninstitute von eigenem Umsetzungsaufwand und hieraus resultierenden Risiken zu entlasten und einen Mehrwert im Wertpaperservice zu liefern. Für die dwpbank ergeben sich damit zugleich Chancen für eine engere Bindung im Bestandskundengeschäft sowie zur Neukundengewinnung, unter anderem durch die Erweiterung des Produkt- und Leistungsportfolios.

### 5.2.1 Marktinfrastrukturelle Auswirkungen

Ein Bericht der europäischen Wertpapieraufsicht ESMA lässt erwarten, dass die derzeit im europäischen Wertpapiermarkt überwiegend am zweiten Tag nach dem Handel (t+2) erfolgende Geschäftsabwicklung durch regulatorische Vorgaben voraussichtlich 2027 um einen Tag verkürzt wird. Mit dieser Umstellung auf eine Abwicklung am Nachhandelstag (t+1) werden in der dwpbank bereits ab 2025 umfassende Initiativen und Handlungsnotwendigkeiten für eine intensive Begleitung des gesetzgeberischen Vorgangs sowie zur frühzeitigen Analyse und Vorbereitung der dafür erforderlichen Prozess- und Systemanpassungen einhergehen.

Im nordamerikanischen Markt wurde der Nachhandelstag bereits auf t+1 verkürzt, was die dwpbank umgesetzt hat. Nun werden in einem entsprechenden Umsetzungsprojekt die Vorbereitungen zur Ablösung des Swift-Nachrichtensformats ISO 15022 durch ISO 20022 in den Systemen der dwpbank mit Zieltermin November 2025 vorangetrieben.

Betreffend die Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention und Verhinderung der Terrorismusfinanzierung waren in 2024 EU-Verordnungen, Umsetzungsgesetze und BaFin-Rundschreiben insbesondere zu Sanktionsvorschriften gegen Russland zu beachten. Die dwpbank hat ihr anwendungsgestütztes Transaktionsmonitoring auf Ebene von Personen und Wertpapiergattungen zur Einhaltung der Sanktionsvorgaben an die neuen Verpflichtungen angepasst und ein neues Anwendungsmodul für das Ex-post-Monitoring von verdächtigen Transaktionen eingeführt.

Die dwpbank erwartet, dass die EU-Kommission in 2025 einen neuen Aktionsplan zur Fortentwicklung der Kapitalmarktunion (dann Spar- und Investmentunion genannt) vorstellen wird. Dieser wird intensiv analysiert werden, da er erwartungsgemäß die Grundlage für eine Vielzahl regulatorischer Initiativen bilden wird, die für die dwpbank und ihre Kundeninstitute erhebliche Auswirkungen haben werden.

Die 2023 veröffentlichte EU-Strategie für Kleinanleger wird 2025 voraussichtlich zum Abschluss gebracht. Die darin beinhaltete Überarbeitung der Finanzmarkttrichtlinie (MiFID) wird nach aktueller Einschätzung von hervorhebener Bedeutung für die dwpbank und ihre Kundeninstitute sein. In 2025 und in den Folgejahren dürfte mit der intensiven Beobachtung des Gesetzgebungsprozesses ein erheblicher Analyseaufwand und in der Folge auch Umsetzungsbedarf einhergehen.

Neben der geänderten Marktinfrastrukturverordnung (MiFIR-Review) ist 2025 mit der Verabschiedung weiterer delegierter Rechtsakte zu rechnen. Für die dwpbank wird daraus unter anderem die Notwendigkeit für Prozessanpassungen des Transaktionsmeldewesens erwachsen.

Im Bereich der digitalen Assets als innovativer Anwendungsmöglichkeit und Basistechnologie im Wertpapiergeschäft wurde im Jahr 2024 die Verordnung über Märkte in Krypto-Assets wirksam. Die dwpbank nimmt an dieser Entwicklung mittels ihrer digitalen Infrastruktur wpNex teil und hat eine entsprechende Roadmap erstellt.

### 5.2.2 Steuerliche Änderungen

Aufgrund der Verschiebung des Inkrafttretens der Meldeverpflichtungen im Sinne der §§ 45b ff. EStG auf das Jahr 2027 und der Ausweitung der Meldeinhalte im Kontext der FASTER-Richtlinie durch das Jahressteuergesetz 2024 wird die Umsetzung des Abzugsteuerentlastungsmoderatisierungsgesetzes auch in 2025 fortgeführt. Hierbei ist mit weiteren technischen und rechtlichen Vorgaben, u. a. zu Finanzvereinbarungen, zu rechnen. Zudem werden im Rahmen der Umsetzung der FASTER-Richtlinie Anpassungen der Quellensteuerprozesse notwendig.

Des Weiteren ist aufgrund der Streichung der Verlustverrechnungsbeschränkung (§ 20 Abs. 6 Satz 5 und 6 EStG alte Fassung) für Termingeschäfte sowie insbesondere des wertlosen Verfalls von Wertpapieren in 2025 mit umfassenden sowie komplexen Implementierungen zu rechnen.

Außerdem hat das Bundesministerium der Finanzen vollständige Überarbeitungen der Verwaltungsanweisungen zur Abgeltungsteuer, Ausstellung von Steuerbescheinigungen, Ausstellung von Steuerbescheinigungen und Datenübermittlung nach Maßgabe des § 45b und § 45c EStG angekündigt. Hier wird es entsprechend umfangreichen Analyse- und Umsetzungsaufwand geben.

Im Bereich US-Tax ist mit Blick auf die nun ab 1. Januar 2027 vollumfänglich anzuwendende Regelung der Sec. 871m IRC zur Besteuerung sogenannter Dividendenäquivalente mit weiterem Abstimmungsbedarf mit der Deutschen Kreditwirtschaft und mit WM-Datenservice zu rechnen.

### 5.2.3 Weitere relevante Änderungen

Am Jahresbeginn 2025 erlangt die europäische Verordnung über die digitale operationale Resilienz im Finanzsektor (DORA) Geltung. Ferner sind im Jahresverlauf einige nachgeordnete Rechtsakte zu DORA anzuwenden, sodass auch 2025 in entsprechenden Projekten Maßnahmen zur Umsetzung in den Prozessen und Systemen der dwpbank fortgeführt werden.

Während mit Beginn des Jahres 2025 die überarbeitete Kapitaladäquanzverordnung (CRR III) aus dem EU-Bankenpaket Wirksamkeit erlangt, werden im Jahresverlauf delegierte Rechtsakte dazu und ein nationales Umsetzungsgesetz für die Regelungen der überarbeiteten Eigenkapitalrichtlinie (CRD VI) folgen. Dies wird in der dwpbank auch im Jahr 2025 adäquate Analyse- und Umsetzungsmaßnahmen erforderlich machen.

Im wichtigen Bereich der Nachhaltigkeit wird die dwpbank im Jahr 2025 weitere Maßnahmen zur Umsetzung der Anforderungen an die nachhaltigkeitsbezogene Berichterstattung treffen, wozu unter anderem die Festlegung einer Dekarbonisierungsstrategie und die Ausweitung der Berichtspflichten nach der EU-Taxonomie gehören. Darüber hinaus werden die Maßnahmen zur Erfüllung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes fortgesetzt. In Umsetzung der Verordnung über Märkte in Krypto-Assets (MiCAR) wird die dwpbank ESG-Daten bezogen auf ihre Kryptodienstleistungen auf ihrer Website zur Verfügung stellen. Die EU-Kommission plant in der sogenannten Omnibus-Initiative gesetzliche Anpassungen an bestehenden Nachhaltigkeitsvorgaben, deren Umsetzung gegebenenfalls vorzubereiten ist.

## 5.3 Chancen zur nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung der dwpbank

Wie bereits in den Vorjahren stellt die Entwicklung am Wertpapiermarkt einen maßgeblichen Faktor für die Entwicklung der wirtschaftlichen Ergebnisse der dwpbank dar.

Für 2025 wird von einer erneuten Steigerung der Transaktionszahlen um 1,5% (+0,8 Millionen Transaktionen) ausgegangen. Des Weiteren wird ein Anstieg um 0,1 Millionen Depots (+1,9%) erwartet. Parallel wird ein Anstieg der Depotposten um 0,6 Millionen (+2,2%) erwartet. Daraus resultiert eine moderate Steigerung der durchschnittlichen Depotposten je Depot um 1,01% auf 5,18 Depotposten je Depot. Beim Sparplangeschäft wird von einem starken Wachstum der Transaktionszahlen um 7,5% ausgegangen. Für 2025 geht die dwpbank auf Basis der aufgezeigten Aktivitäten und diesbezüglichen Planungen von einem Ergebnis vor Steuern aus, das voraussichtlich deutlich unter dem Niveau des letzten Geschäftsjahres im Bereich eines mittleren zweistelligen Millionenbetrags liegt.

Das operative Geschäft weist für das Jahr 2024 eine Cost Income Ratio (CIR) von 78,15% aus. Künftig muss hier mit einem kurzfristigen Anstieg gerechnet werden, da sich erhöhte Abschreibungen und weiter steigende Investitionen (nachteilig) auswirken. Langfristig strebt die dwpbank wieder eine CIR im Bereich um die 80% an. Für die Eigenkapitalrendite wird ein Wert zwischen 7 und 11% p.a. im Zeitraum 2025 bis 2028 angestrebt.

Wie in Kapitel 1.2 erläutert, besteht die Strategie der dwpbank im Zeitraum 2025 bis 2028 aus drei Prioritäten – Kontrollsystem, Plattform und Kunden – sowie zwei Hebeln – Neudenken und Teamgeist. Mit der Priorität „Kontrollsystem“ verfolgt die dwpbank die Optimierung von Strukturen, Prozessen und Mechanismen, die sicherstellen, dass die dwpbank transparent, verantwortungsvoll und effizient geführt wird. Die Implementierung eines angemessenen und wirksamen Internen Kontrollsystems dient zudem der verbesserten Steuerung operativer Risiken.

Mit der Priorität „Plattform“ verfolgt die dwpbank die Sicherstellung ihrer technologischen Resilienz und Zukunftsfähigkeit. Die Etablierung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Plattform WP3 wird sukzessive den Einsatz von Host-/Mainframe-Technologie substituieren. Außerdem wird sie neben der Erzielung von Einsparpotenzialen die Basis für eine performante und zukunfts-sichere Wertpapierplattform bilden, die auch zukünftig die Anforderungen von Markt und Regulatorik zeitgerecht und umfassend bedienen wird. Als Herzstück der operativen Wertschöpfung bildet eine in Leistungsbreite und -tiefe weiterhin hoch effektive Wertpapierplattform die Basis für den aktuellen und künftigen Wettbewerbsvorteil der dwpbank. Dabei werden ebenfalls die Kostenvorteile der Public Cloud realisiert.

Mit der Priorität „Kunde“ wird die dwpbank neue Depot- bzw. Depotpreismodelle einführen, die es den Banken ermöglichen, günstige Einsteigerdepots anzubieten. Ebenfalls wird die dwpbank das Angebot rund um Digitale Assets weiter ausbauen. Die Basis dazu ist mit der erfolgreich eingeführten Plattform wpNex bereits gelegt, die sukzessive um weitere Elemente, wie zum Beispiel weitere Kryptowährungen, ergänzt wird.

Auch der Hebel „Neudenken“ ist sehr relevant für die Strategieperiode 2025 bis 2028. Durch die Weiterentwicklung von Qualitätsstandards sowie Prozessarchitektur und -dokumentation wird die Grundlage für den durch den demografischen Wandel notwendigen Know-how-Transfer weiter gestärkt und gleichzeitig die Basis für die weitere Steigerung der Effizienz gelegt. Auch das aktive kontinuierliche Kostenmanagement findet durch diesen Hebel seine feste Verankerung in der Strategie.

Mit dem Hebel „Teamgeist“ forciert die dwpbank crossfunktionale Zusammenarbeit über die ganze Bank hinweg und führt agile Arbeitsmethoden ein, wo sinnvoll. Zudem stellt die dwpbank über ein aktives Skill-Management sicher, dass die benötigten Zukunftskompetenzen zur Verfügung stehen. Durch die beschriebenen Prioritäten und Hebel ist die dwpbank bestens für den vor ihr liegenden Weg gerüstet und blickt optimistisch in die Zukunft.

# Jahresbilanz

zum 31. Dezember 2024

Aktiva	EUR	31.12.24 EUR	31.12.23 Tsd. EUR
<b>1. Barreserve</b>			
a) Guthaben bei Zentralnotenbanken darunter: bei der Deutschen Bundesbank 514.740,67 EUR (Vorjahr: 439 Tsd. EUR)	514.740,67		438
		<b>514.740,67</b>	
<b>2. Forderungen an Kreditinstitute</b>			
a) täglich fällig	385.606.436,36		265.393
		<b>385.606.436,36</b>	
<b>3. Forderungen an Kunden</b>		3.135.354,73	2.388
<b>4. Schuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere</b>			
a) Anleihen und Schuldverschreibungen			
aa) von öffentlichen Emittenten darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank 156.293.846,58 EUR (Vorjahr: 121.277 Tsd. EUR)	156.293.846,58		121.277
ab) von anderen Emittenten darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank 99.082.095,60 EUR (Vorjahr: 19.494 Tsd. EUR)	99.082.095,60		19.494
		<b>255.375.942,18</b>	
<b>5. Aktien und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere</b>		109.251.597,22	108.966
<b>6. Beteiligungen</b>		186.432,00	320
<b>7. Anteile an verbundenen Unternehmen</b>		651.697,32	652
<b>8. Treuhandvermögen</b>		10.481.752,75	3.182
<b>9. Immaterielle Anlagewerte</b>			
a) selbst geschaffene gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte	90.767.275,49		70.742
b) entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten	713.652,00		1.122
		<b>91.480.927,49</b>	
<b>10. Sachanlagen</b>		3.925.120,00	4.931
<b>11. Sonstige Vermögensgegenstände</b>		15.572.543,24	19.046
<b>12. Rechnungsabgrenzungsposten</b>		6.686.732,05	7.215
<b>13. Aktive latente Steuern</b>		44.613.437,00	48.406
<b>Summe der Aktiva</b>		<b>927.482.713,01</b>	<b>673.572</b>

Passiva	EUR	31.12.24 EUR	31.12.23 Tsd. EUR
<b>1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten</b>			
a) täglich fällig	275.266.663,73		111.833
		<b>275.266.663,73</b>	
<b>2. Verbindlichkeiten gegenüber Kunden</b>			
a) andere Verbindlichkeiten			
aa) täglich fällig	20.756.512,31		253
		<b>20.756.512,31</b>	
<b>3. Treuhandverbindlichkeiten</b>		10.481.752,75	3.182
<b>4. Sonstige Verbindlichkeiten</b>		9.644.596,13	21.363
<b>5. Rechnungsabgrenzungsposten</b>		45.455,52	568
<b>5a. Passive latente Steuern</b>		28.838.016,00	22.488
<b>6. Rückstellungen</b>			
a) Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	112.878.346,11		114.107
b) Steuerrückstellungen	0,00		123
c) andere Rückstellungen	81.535.608,72		64.431
		<b>194.413.954,83</b>	
<b>7. Eigenkapital</b>			
a) gezeichnetes Kapital	20.000.000,00		20.000
b) Kapitalrücklage	108.416.625,67		108.417
c) Gewinnrücklagen			
ca) gesetzliche Rücklage	2.000.000,00		2.000
cb) andere Gewinnrücklagen	204.807.685,90		154.469
d) Bilanzgewinn	52.811.450,17		50.338
		<b>388.035.761,74</b>	
<b>Summe der Passiva</b>		<b>927.482.713,01</b>	<b>673.572</b>
<b>1. Andere Verpflichtungen</b>			
a) Unwiderrufliche Kreditzusagen		1.256.547,76	1.353

# Gewinn- und Verlustrechnung

für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024

	EUR	EUR	2024/EUR	Vorjahr/Tsd. EUR
<b>1. Zinserträge aus</b>				
a) Kredit- und Geldmarktgeschäften	8.892.497,66			6.562
b) festverzinslichen Wertpapieren und Schuldbuchforderungen	1.392.750,17	10.285.247,83		791
<b>2. Zinsaufwendungen</b>		-3.044.587,59		-2.497
			<b>7.240.660,24</b>	<b>4.856</b>
<b>3. Laufende Erträge aus</b>				
a) Aktien und anderen nicht festverzinslichen Wertpapieren		66,26		0
b) Beteiligungen		15.995,29		20
c) Anteile an verbundenen Unternehmen		128.939,00		134
			<b>145.000,55</b>	<b>154</b>
<b>4. Erträge aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen</b>			638.730,12	53
<b>5. Provisionserträge</b>		430.330.185,61		402.919
<b>6. Provisionsaufwendungen</b>		-102.044.433,78		-93.812
			<b>328.285.751,83</b>	<b>309.107</b>
<b>7. Sonstige betriebliche Erträge</b>			91.083.126,31	77.710
darunter: Ertrag aus Abzinsung für längerfristige Rückstellungen 0,00 EUR (Vorjahr: 30 Tsd. EUR)				
<b>8. Allgemeine Verwaltungsaufwendungen</b>				
a) Personalaufwand				
aa) Löhne und Gehälter	-110.855.707,83			-104.037
ab) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	-21.429.197,11			-23.461
darunter: für Altersversorgung 5.673.266,61 EUR (Vorjahr: 8.574 Tsd. EUR)		-132.284.904,94		-127.498
b) andere Verwaltungsaufwendungen		-154.133.653,69		-136.529
			<b>-286.418.558,63</b>	<b>-264.027</b>

	EUR	EUR	2024/EUR	Vorjahr/Tsd. EUR
9. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf immaterielle Anlagewerte und Sachanlagen			-11.290.605,57	-10.287
10. Sonstige betriebliche Aufwendungen darunter: Aufwand aus Aufzinsung für längerfristige Rückstellungen 333.441,78 EUR (Vorjahr: 439 Tsd. EUR)			-52.883.046,63	-43.554
11. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Forderungen und bestimmte Wertpapiere sowie Zuführungen zu Rückstellungen im Kreditgeschäft		-159.285,62		-97
12. Erträge aus Zuschreibungen zu Forderungen und bestimmten Wertpapieren sowie aus der Auflösung von Rückstellungen im Kreditgeschäft		12.920,00		79
			-146.365,62	-18
13. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Beteiligungen, Anteile an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelte Wertpapiere		-133.568,00		0
14. Erträge aus Zuschreibungen zu Beteiligungen, Anteilen an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelten Wertpapieren		285.733,70		802
			152.165,70	802
<b>15. Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit</b>			<b>76.806.858,30</b>	<b>74.796</b>
16. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag				
a) laufende Steuern vom Einkommen und vom Ertrag		-13.852.567,13		-19.615
b) latente Steuern		-10.142.841,00		-4.843
			-23.995.408,13	-24.458
<b>17. Jahresüberschuss</b>			<b>52.811.450,17</b>	<b>50.338</b>
<b>18. Bilanzgewinn</b>			<b>52.811.450,17</b>	<b>50.338</b>

# Anlagenpiegel

für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024

	Anschaffungs- und Herstellungskosten		Anschaffungs- und Herstellungskosten		
	01.01.2024	Zugänge	Abgänge	Umbuchungen	31.12.2024
<b>I. Immaterielle Vermögensgegenstände</b>					
1. Selbst geschaffene gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte	137.702.116,89	30.665.670,36	-1.757.501,21	325.935,72	166.936.221,76
2. entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten	8.319.203,64	292.626,50	-862.369,14	-325.935,72	7.423.525,28
<b>Zwischensumme</b>	<b>146.021.320,53</b>	<b>30.958.296,86</b>	<b>-2.619.870,35</b>	<b>0,00</b>	<b>174.359.747,04</b>
<b>II. Sachanlagen</b>					
1. Technische Anlagen und Maschinen	16.070.636,63	254,43	-8.146.376,88	0,00	7.924.514,18
2. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	9.148.000,87	194.352,76	-953.100,32	0,00	8.389.253,31
<b>Zwischensumme</b>	<b>25.218.637,50</b>	<b>194.607,19</b>	<b>-9.099.477,20</b>		<b>16.313.767,49</b>
<b>III. Finanzanlagen</b>					
1. Schuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere	143.924.574,49	88.292.265,21	-4.218.450,50	0,00	227.998.389,20
2. Aktien und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere	114.999.906,87	0,00	0,00	0,00	114.999.906,87
3. Beteiligungen	320.000,00	0,00	0,00	0,00	320.000,00
4. Anteile an verbundenen Unternehmen	651.697,32	0,00	0,00	0,00	651.697,32
<b>Zwischensumme</b>	<b>259.896.178,68</b>	<b>88.292.265,21</b>	<b>-4.218.450,50</b>	<b>0,00</b>	<b>343.969.993,39</b>
<b>Summe</b>	<b>431.136.136,71</b>	<b>119.445.169,26</b>	<b>-15.937.798,05</b>	<b>0,00</b>	<b>534.643.507,92</b>

Kumulierte Abschreibungen					Kumulierte Abschreibungen	Buchwert	Buchwert
01.01.2024	Zugänge	Abgänge	Umbuchungen	Zuschreibung	31.12.2024	31.12.2024	31.12.2023
-66.960.293,24	-9.458.071,23	575.353,92	-325.935,72	0,00	-76.168.946,27	90.767.275,49	70.741.823,65
-7.197.373,64	-694.187,50	855.752,14	325.935,72	0,00	-6.709.873,28	713.652,00	1.121.830,00
<b>-74.157.666,88</b>	<b>-10.152.258,73</b>	<b>1.431.106,06</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-82.878.819,55</b>	<b>91.480.927,49</b>	<b>71.863.653,65</b>
-13.236.054,02	-599.862,04	8.109.125,88	0,00	0,00	-5.726.790,18	2.197.724,00	2.834.582,61
-7.051.728,83	-538.484,80	928.356,32	0,00	0,00	-6.661.857,31	1.727.396,00	2.096.272,04
<b>-20.287.782,85</b>	<b>-1.138.346,84</b>	<b>9.037.482,20</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-12.388.647,49</b>	<b>3.925.120,00</b>	<b>4.930.854,65</b>
-3.154.045,91	0,00	183.890,00	0,00	0,00	-2.970.155,91	225.028.233,29	140.770.528,58
-6.034.043,35	0,00	0,00	0,00	285.733,70	-5.748.309,65	109.251.597,22	108.965.863,52
0,00	-133.568,00	0,00	0,00	0,00	-133.568,00	186.432,00	320.000,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	651.697,32	651.697,32
<b>-9.188.089,26</b>	<b>-133.568,00</b>	<b>183.890,00</b>	<b>0,00</b>	<b>285.733,70</b>	<b>-8.852.033,56</b>	<b>335.117.959,83</b>	<b>250.708.089,42</b>
<b>-103.633.538,99</b>	<b>-11.424.173,57</b>	<b>10.652.478,26</b>	<b>0,00</b>	<b>285.733,70</b>	<b>-104.119.500,60</b>	<b>430.524.007,32</b>	<b>327.502.597,72</b>

# Anhang

## Allgemeine Angaben

Der Jahresabschluss der Deutsche WertpapierService Bank AG (nachfolgend dwpbank) für das Geschäftsjahr 2024 ist nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) und der Verordnung über die Rechnungslegung der Kreditinstitute (RechKredV) aufgestellt worden.

### I. Erläuterungen zu den Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden

Die Bilanzierung und Bewertung der Vermögensgegenstände und Verbindlichkeiten erfolgte unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung nach den Vorschriften der §§ 252 ff. HGB, soweit nicht Sonderregelungen nach den §§ 340 ff. HGB bestehen. Die Verordnung über die Rechnungslegung der Kreditinstitute (RechKredV) wurde beachtet.

Die einzelnen Vermögensgegenstände wurden vorsichtig bewertet. Die Forderungen an Kreditinstitute und Kunden wurden mit dem Nennwert angesetzt. Die Verbindlichkeiten sind mit ihren jeweiligen Rückzahlungsbeträgen passiviert.

Um drohenden Forderungsausfällen hinreichend Rechnung zu tragen wurden im Geschäftsjahr 2024 die Bilanzposten Forderungen an Kunden sowie Forderung an Kreditinstituten auf Bildung von Risikovorsorge bewertet. Einzelwertberichtigungen für akute Ausfallrisiken erfolgen auf Basis unserer individuellen Einschätzung. Für das Geschäftsjahr 2024 wurde keine Einzelwertberichtigung gebildet.

Latenten Kreditrisiken ist durch die Bildung entsprechender Pauschalwertberichtigungen Rechnung zu tragen. Gemäß IDW RS BFA 7 wurden bei der Ermittlung der zu erwartenden kreditausfallbedingten Verluste und folglich für die Beurteilung, ob eine Pauschalwertberichtigung für eventuelle Adressausfallrisiken zu bilanzieren ist, Kreditausfälle der Vergangenheit zugrunde gelegt. Des Weiteren wurde das spezifische Geschäftsmodell der dwpbank betrachtet sowie nachvollziehbare Annahmen über Ausfallwahrscheinlichkeiten getroffen.

Bei der Ermittlung der Pauschalwertberichtigungen wurde von einem Betrachtungszeitraum von zehn Jahren ausgegangen, in welchem die dwpbank Ausfälle von Kundenforderungen in betragsmäßig sehr geringem Umfang zu verzeichnen hat.

Im Jahresabschluss 2024 der dwpbank sind keinerlei Anhaltspunkte für die Bildung einer Pauschalwertberichtigung geboten. Auf die Zukunft gerichtet ist nicht von einem pauschalen Adressausfallrisiko unserer Kundenforderungen auszugehen, welchem durch Bildung einer Pauschalwertberichtigung Rechnung getragen werden müsste, wobei die Auswirkungen des derzeitigen makroökonomischen Umfeldes auf unsere Kunden Berücksichtigung fanden.

Forderungen und Verbindlichkeiten aus der Durchführung des wertpapierbegleitenden Zahlungsverkehrs hat die Bank als Treuhandvermögen bzw. Treuhandverbindlichkeiten ausgewiesen, sofern die entsprechenden vertraglichen Grundlagen hierfür vorliegen.

Die Zuordnung von Wertpapieren zum Anlage- oder Umlaufvermögen erfolgt in Abhängigkeit von der Zweckbestimmung anhand objektiver und subjektiver Kriterien. Die objektiven Kriterien bilden die Zuordnung auf Grund der jeweiligen Eigenschaften des Vermögensgegenstands ab, wohingegen die subjektiven Kriterien auf die individuelle Verwendbarkeit des Vermögensgegenstandes durch die dwpbank abzielen.

Wertpapiere, die der Liquiditätsreserve und damit dem Umlaufvermögen zuzuordnen sind, werden gemäß dem strengen Niederstwertprinzip mit den fortgeführten Anschaffungskosten oder dem niedrigeren Kurswert am Bilanzstichtag angesetzt.

Schuldverschreibungen im Finanzanlagevermögen werden nach dem gemilderten Niederstwertprinzip bewertet. Abschreibungen wurden nur bei Vorliegen einer voraussichtlich dauernden Wertminderung vorgenommen. Bei der Beurteilung von Wertminderungen wurde zwischen zins- und bonitätsbedingten Wertänderungen unterschieden.

Aufgrund der Halteabsicht bis zur Endfälligkeit wurden die festverzinslichen Wertpapiere, die erwartungsgemäß zu ihrem Nominalbetrag zurückgezahlt werden, im Falle eines länger anfallenden, rein zinsinduzierten Kursverlustes auf den Nominalbetrag abgeschrieben.

Bei den Wertpapieren werden Zuschreibungen vorgenommen, wenn die Gründe für bestimmte, in der Vergangenheit vorgenommene Abschreibungen weggefallen sind.

Der bei Auflegung dem Anlagevermögen zugeordnete, in der Bilanzposition Aktien und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere ausgewiesene Spezialfonds wurde nach dem gemilderten Niederstwertprinzip bewertet.

Im Rahmen der Beurteilung der voraussichtlichen Dauerhaftigkeit der Wertminderung bei Renten-Spezialfonds wurde die Zusammensetzung und das Risikoprofil des Fonds, die im Fonds enthaltenen Rentenpapiere, mögliche Ausgleichseffekte sowie mögliche Substanzminderungen aufgrund von Ausschüttungen oder im Fonds erfolgten oder geplanten Umschichtungen bei wesentlichen Fondspositionen berücksichtigt.

Für die Bewertung zum Bilanzstichtag wurde unter der Annahme des Vorliegens einer voraussichtlich dauerhaften Wertminderung das Durchschauprinzip angewandt. Hierbei wurden alle im Fonds enthaltenen Rentenpapiere zum jeweiligen Bilanzstichtag separat analysiert und bewertet. Sofern bei den Rentenpapieren keine bonitätsinduzierten Bewertungsabschläge vorlagen und sowohl Absicht als auch objektive Voraussetzung vorlagen, diese bis zur Endfälligkeit zu halten, wurde in Abhängigkeit von der Restlaufzeit eine Abschreibung auf den jeweiligen Nominalwert und Ausgleichseffekte von unter pari erworbenen Papieren ermittelt. Im Fonds enthaltene Anleihen, die voraussichtlich nicht bis zur Endfälligkeit gehalten werden, wurden mit ihrem jeweiligen Kurswert bei der Gesamtbewertung des Spezialfonds angesetzt und eine entsprechende Abschreibung berücksichtigt.

Beteiligungen und Anteile an verbundenen Unternehmen wurden mit den Anschaffungskosten, abzüglich vorzunehmender außerplanmäßiger Abschreibungen, bei voraussichtlich dauerhaften Wertminderungen, bilanziert.

Sofern die Gründe, die zu einer außerplanmäßigen Abschreibung auf Finanzanlagen geführt haben, nicht mehr bestehen, erfolgt eine Zuschreibung maximal bis zur Höhe der ursprünglichen Anschaffungskosten.

Die Bewertung der abnutzbaren immateriellen Anlagewerte und Sachanlagen erfolgte zu den Anschaffungskosten, vermindert um planmäßige Abschreibungen entsprechend der voraussichtlichen Nutzungsdauer, die sich grundsätzlich an den von der Finanzverwaltung veröffentlichten Abschreibungstabellen orientiert. Bei Vorliegen einer voraussichtlich dauerhaften Wertminderung erfolgt eine außerplanmäßige Abschreibung.

Das Wahlrecht gemäß § 248 Abs. 2 HGB zur Aktivierung von selbsterstellten immateriellen Vermögensgegenständen wurde von der Bank ausgeübt.

Geringwertige Wirtschaftsgüter wurden entsprechend der steuerlichen Vereinfachungsregel bilanziert.

Die Rückstellungen berücksichtigen alle erkennbaren Risiken und ungewissen Verbindlichkeiten zum Bilanzstichtag und wurden mit dem nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrag gebildet.

Die Pensions- und Vorruhestandsrückstellungen sind nach versicherungsmathematischen Grundsätzen unter Anwendung der Projected-Unit-Credit-Methodesowie unter Verwendung der ‚Richttafeln 2018 G‘ von Prof. Dr. Klaus Heubeck mit den folgenden versicherungsmathematischen Annahmen berechnet: (Tabelle unten)

Gemäß § 246 Abs. 2 HGB hat die Bank im erforderlichen Umfang Verrechnungen von Vermögensgegenständen und Schulden vorgenommen. Diese betreffen die Rückstellungen für Altersteilzeit sowie das entsprechende Deckungsvermögen.

Die Währungsumrechnung von Fremdwährungsforderungen und -verbindlichkeiten erfolgte nach § 340h HGB zu den EZB-Referenzkursen vom 31. Dezember 2024.

	%
Diskontierungszins mit dem 10-Jahres-Durchschnitt	1,90
Diskontierungszins mit dem 7-Jahres-Durchschnitt	1,97
Rentensteigerung	1,50 – 2,50
Vorruhestandsbezüge	2,50

Die Bank weist latente Steuern sowohl auf der Aktivseite als auch auf der Passivseite der Bilanz getrennt aus (§ 274 Abs. 1 HGB). Der Berechnung liegt ein Steuersatz von 31,771% zugrunde.

Die Erstellung des Gewinnverwendungsvorschlags erfolgte unter Beachtung der Ausschüttungssperren gemäß § 253 Abs. 6 HGB und § 268 Abs. 8 HGB.

Für 2024 erfolgt die Darstellung der Entwicklung des Anlagevermögens in einem separaten Anlagespiegel als Anlage zum Anhang.

Gemäß IDW RS BFA 3 erfolgte eine verlustfreie Bewertung des gesamten Bankbuchs nach HGB, wobei die bilanziellen und außerbilanziellen zinsbezogenen Geschäfte und Finanzinstrumente außerhalb des Handelsbestands darauf hin beurteilt wurden, ob gemäß dem handelsrechtlichen Vorsichtsprinzip für einen etwaigen Verpflichtungsüberschuss eine Rückstellung gemäß § 249 HGB zu bilden ist („Drohverlustrückstellung“). Die Ermittlung eines potentiellen Verpflichtungsüberschusses wurde anhand der GuV-orientierten Betrachtungsweise berechnet. Verwaltungskosten wurden in Höhe der benötigten Vollbeschäftigtenäquivalenten, abnehmend mit fällig werdenden Papieren, einbezogen. Risikokosten wurden in erforderlichem Umfang mit Bezug zur Höhe der Buchwerte der Wertpapiere berücksichtigt. Zum Bilanzstichtag besteht für die dwpbank kein negativer Saldo der diskontierten Periodenergebnisbeiträge aus dieser Bewertung. Daher ergibt sich kein Bedarf zur Bildung einer Rückstellung für drohende Verluste aus Geschäften des Bankbuchs.

Aus rechentechnischen Gründen können in den Tabellen Rundungsdifferenzen zu den sich mathematisch exakt ergebenden Werten auftreten.

## II. Angaben und Erläuterungen zur Bilanz

### 1. Barreserve

Die Barreserve in Höhe von 515 TEUR (Vorjahr: 438 TEUR) umfasst ausschließlich Zinsguthaben bei der Bundesbank aus non-operativer Liquidität.

### 2. Forderungen an Kreditinstitute

Die Forderungen an Kreditinstitute gliedern sich wie folgt: (Tabelle unten)

### 3. Forderungen an Kunden

Die bilanzierten täglich fälligen Forderungen an Kunden in Höhe von 3.135 TEUR (Vorjahr: 2.388 TEUR) resultieren im Wesentlichen aus offenen, zum Bilanzstichtag noch nicht beglichenen Rechnungen in Höhe von 1.961 TEUR (Vorjahr: 1.636 TEUR). In den zum Bilanzstichtag offenen Rechnungen sind Forderungen an verbundene Unternehmen in Höhe von 854 TEUR (Vorjahr: 239 TEUR) enthalten.

Die Forderungen in Fremdwährung betragen 538 TEUR (Vorjahr: 390 TEUR).

### 4. Schuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere

Diese Position besteht vollständig in Höhe von 255.376 TEUR (Vorjahr: 140.771 TEUR) aus festverzinslichen, börsennotierten Wertpapieren. Davon sind dem Finanzanlagevermögen 225.028 TEUR (Vorjahr: 140.771 TEUR) und 30.348 TEUR (Vorjahr: 0 TEUR) der Liquiditätsreserve zugeordnet. Von den Wertpapieren werden 7.079 TEUR im Geschäftsjahr 2025 endfällig.

### Forderungen an Kreditinstitute

Angaben in TEUR	31.12.2024	31.12.2023
<b>Täglich fällig</b>		
Guthaben bei Kreditinstituten	385.606	265.393
davon aus dem operativen Wertpapiergeschäft	249.178	115.734
davon aus dem Eigengeschäft	136.428	149.659
davon Guthaben aus dem non-operativen Wertpapiergeschäft hinterlegt als Einlagefazilität bei der Bundesbank	91.000	96.000
davon Fremdwährungsforderungen	44.809	32.222
davon Forderungen gegen Kreditinstitute, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht	33.985	41.267

Die Schuldverschreibungen dienen neben der Liquiditätsreserve als Sicherheit für die Teilnahme am CCP der EUREX Clearing AG im Handel auf Xetra und an der Frankfurter Wertpapierbörse sowie der Besicherung der über das Bundesbankkonto abgewickelten Inlandsgeschäfte und sind in einem Pfanddepot bei Clearstream hinterlegt.

Die dem Anlagevermögen zugeordnete Wertpapiere des Anleiheportfolios wurden zum Bilanzstichtag aufgrund der Halteabsicht bis zur Endfälligkeit und der ausschließlich zinsinduzierten Wertminderung auf den Nominalbetrag und nicht auf den jeweils niedrigeren Kurswert in Höhe von 204.517 TEUR (Vorjahr: 121.020 TEUR) abgeschrieben.

Im Geschäftsjahr wurde auf eine Abschreibung auf Wertpapiere mit Buchwerten in Höhe von 49.286 TEUR (Vorjahr: 49.276 TEUR) verzichtet, da diese bereits zu Buchwerten unter deren jeweiligen Nominalwerten bewertet wurden.

## 5. Aktien und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere

Bei dem ausgewiesenen Betrag handelt es sich um nicht börsenfähige Investmentanteile eines Spezialfonds, der für die dwpbank aufgelegt wurde. Der Fonds dient der Erzielung von Renditen, die über dem Geldmarktzins liegen, und ist ohne Beschränkungen kurzfristig liquidierbar.

Die dem Finanzanlagevermögen zugeordneten Anteile des Spezialfonds mit einem Buchwert in Höhe von 109.252 TEUR (Vorjahr: 108.966 TEUR) wurden infolge der voraussichtlich dauerhaften, zinsinduzierten Wertminderung nicht auf den Kurswert der Fondsanteile in Höhe von 93.244 TEUR (Vorjahr: 91.869 TEUR), sondern auf den entsprechend der unter Punkt I. beschriebenen Durchschaubetrachtung ermittelten beizulegenden Wert der Fondsanteile abgeschrieben. Abschreibungen in Höhe von 16.008 TEUR (Vorjahr: 17.097 TEUR) wurden nicht vorgenommen.

Von dem Spezialfonds erfolgten im Geschäftsjahr keine Ausschüttungen. Entstandene Zinseinnahmen wurden im Spezialfonds thesauriert.

Der Spezialfonds enthält zum Jahresende überwiegend Wertpapiere mit sehr guter Bonität, hauptsächlich emittiert von Staaten der Eurozone sowie deutschen und europäischen Instituten.

## 6. Beteiligungen

Die dwpbank ist mit 26 % an der CintaC A/S, Roskilde (Dänemark), beteiligt und bilanziert die Beteiligung mit einem Buchwert in Höhe von 186 TEUR (Vorjahr: 320 TEUR). Auf den Buchwert wurde zum Bilanzstichtag eine außerplanmäßige Abschreibung in Höhe von 134 TEUR (Vorjahr: 0 TEUR) vorgenommen. Die Anteile sind nicht börsenfähig. Das Kapital der Gesellschaft beträgt 587 TDKK (entspricht 79 TEUR). Im Geschäftsjahr 2024 wurde ein Jahresüberschuss in Höhe von 706 TDKK (entspricht 95 TEUR) erwirtschaftet.

## 7. Anteile an verbundenen Unternehmen

Die dwpbank hält per 31. Dezember 2024 folgende Anteile an verbundenen Unternehmen: (Tabelle unten)

Auf die Aufstellung eines Konzernabschlusses wurde gemäß § 290 Abs. 5 HGB verzichtet, da die Tochterunternehmen zusammengenommen aufgrund der untergeordneten Bedeutung für die Darstellung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns nach § 296 Abs. 2 HGB nicht einbezogen werden müssen.

Die Entwicklung des in den Positionen 4 bis 7 erläuterten Finanzanlagevermögens wird in dem als Anlage beigefügten Anlagespiegel dargestellt. (S. 56)

## 8. Treuhandvermögen

Bei dem gesondert ausgewiesenen Treuhandvermögen handelt es sich ausschließlich um Forderungen an Kreditinstitute in Höhe von 10.482 TEUR (Vorjahr: 3.182 TEUR), die aus dem die Wertpapierabwicklung begleitenden Zahlungsverkehr resultieren. Diesem Posten stehen Treuhandverbindlichkeiten gegen Kreditinstitute in gleicher Höhe entgegen.

Die Forderungen in Fremdwährung betragen 1.911 TEUR (Vorjahr: 887 TEUR).

## Anteile an verbundenen Unternehmen

Gesellschaft	Sitz	Eigenkapital in TEUR	Jahresergebnis 2024 in TEUR	Anteil am Kapital	Buchwert in TEUR
dwp Service GmbH	Halle/Saale	500	639	100,00 %	539
dwp Software Kft.	Budapest (Ungarn)	1.913*	489*	100,00 %	113

\* vorläufige Werte bei Bilanzaufstellung

### 9. Immaterielle Anlagewerte

In dieser Position ist im Wesentlichen die von der Bank selbsterstellte Software enthalten. Aus ihren Projekt-tätigkeiten hat die Bank im Geschäftsjahr 30.667 TEUR (Vorjahr: 28.837 TEUR) als aktivierungsfähige Zugänge identifiziert und als selbst geschaffene immaterielle Anlagewerte erfasst.

Bei den erworbenen immateriellen Anlagewerten handelt es sich ausschließlich um Software. Die Bilanzierung der Software erfolgt zu Anschaffungskosten, vermindert um planmäßige Abschreibungen. Die Abschreibungsdauer beträgt 4 Jahre.

### 10. Sachanlagen

Bei den Sachanlagen handelt es sich um abnutzbare Vermögensgegenstände der Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie um technische Anlagen und Maschinen. Bei der Bestimmung der Nutzungsdauer einer Sachanlage wurde die physische Lebensdauer, die technische Überalterung sowie vertragliche und gesetzliche Einschränkungen berücksichtigt.

Die Entwicklung der in den Positionen 9 und 10 erläuterten Immateriellen Anlagewerte und der Sachanlagen wird in dem als Anlage beigefügten Anlagespiegel dargestellt.

### 11. Sonstige Vermögensgegenstände

Die sonstigen Vermögensgegenstände setzten sich zum Bilanzstichtag wie folgt zusammen: (Tabelle unten)

Der Rückgang der Forderungen aus der Wertpapierabrechnung auf 1.847 TEUR (Vorjahr: 9.327 TEUR) resultiert aus einer geringeren Anzahl an offenen operativen Wertpapiertransaktionen zum Bilanzstichtag.

In den übrigen sonstigen Vermögensgegenständen ist ein nachrangiger Vermögensgegenstand in Höhe von 483 TEUR (Vorjahr: 387 TEUR) enthalten, der aus Auszahlungen zu einer unwiderruflichen Kreditzusage in Höhe von insgesamt 1.740 TEUR (Vorjahr: 1.740 TEUR) resultiert.

In den sonstigen Vermögensgegenständen sind Positionen in Fremdwährung in Höhe von 1.219 TEUR (Vorjahr: 3.394 TEUR) enthalten.

### 12. Rechnungsabgrenzungsposten

In dem aktiven Rechnungsabgrenzungsposten in Höhe von 6.687 TEUR (Vorjahr: 7.215 TEUR) sind ausschließlich von der dwpbank geleistete Vorauszahlungen erfasst.

### Sonstige Vermögensgegenstände

Angaben in TEUR	31.12.2024	31.12.2023
Forderungen Personal	5.616	5.240
Forderungen Ertragsteuern	4.859	3.377
Forderungen aus der Wertpapierabrechnung	1.847	9.327
Forderungen Umsatzsteuern	1.340	0
Debitorische Kreditoren	70	27
Sonstige Vermögensgegenstände aus der Lagerstellenabrechnung	0	29
Übrige sonstige Vermögensgegenstände	1.840	1.047
	<b>15.573</b>	<b>19.046</b>

**13. Aktive latente Steuern**

Die aktiven latenten Steuern in Höhe von 44.613 TEUR (Vorjahr: 48.406 TEUR) resultieren aus der steuerlich abweichenden Bewertung von Bilanzposten gegenüber der Handelsbilanz. Im Wesentlichen sind hiervon die steuerliche Bildung eines Ausgleichspostens nach § 4e EStG, der Spezialfonds (steuerliche Vereinnahmung der thesaurierten Erträge) sowie die steuerrechtlich abweichende Berücksichtigung einzelner Rückstellungen, insbesondere Pensions- und Restrukturierungsrückstellungen, betroffen. Anteilig resultieren hiervon 3.793 TEUR (Vorjahr: Ertrag 1.384 TEUR) aus aufwandswirksamen Effekten des Jahres 2024.

**14. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten**

Die täglich fälligen Verbindlichkeiten in Höhe von 275.267 TEUR (Vorjahr: 111.833 TEUR) resultieren überwiegend aus dem operativen Wertpapiergeschäft und beinhalten 46.359 TEUR (Vorjahr: 29.576 TEUR) in Fremdwährung.

Gegenüber Kreditinstituten, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht, bestehen Verbindlichkeiten in Höhe von 56.517 TEUR (Vorjahr: 25.583 TEUR).

Im Bilanzposten ist ein im Geschäftsjahr 2024 aufgenommenes Schuldscheindarlehen über nominal 30.000 TEUR (Vorjahr: 0 TEUR) und einer Restlaufzeit von ein bis fünf Jahren enthalten.

**15. Verbindlichkeiten gegenüber Kunden**

Die Verbindlichkeiten gegenüber Nichtbanken in Höhe von 20.757 TEUR (Vorjahr: 253 TEUR) betreffen überwiegend Verbindlichkeiten aus dem operativen Wertpapiergeschäft.

Im Bilanzposten ist ein im Geschäftsjahr 2024 aufgenommenes Schuldscheindarlehen über nominal 20.000 TEUR (Vorjahr: 0 TEUR) und einer Restlaufzeit von ein bis fünf Jahren enthalten.

**16. Sonstige Verbindlichkeiten**

Die sonstigen Verbindlichkeiten setzten sich zum Bilanzstichtag wie folgt zusammen: (Tabelle unten)

In den sonstigen Verbindlichkeiten sind Positionen in Fremdwährung in Höhe von 5 TEUR (Vorjahr: 5.785 TEUR) enthalten.

**17. Passive latente Steuern**

Die passiven latenten Steuern entfallen in voller Höhe von 28.838 TEUR (Vorjahr: 22.488 TEUR) auf die Aktivierung von selbsterstellten immateriellen Anlagewerten. Im Geschäftsjahr 2024 wurden die passiven latenten Steuern um 6.350 TEUR (Vorjahr: 6.228 TEUR) aufwandswirksam erhöht.

**Sonstige Verbindlichkeiten**

Angaben in TEUR	31.12.2024	31.12.2023
Verbindlichkeiten Personal	3.682	3.213
Verbindlichkeiten Umsatzsteuern	2.054	1.478
Verbindlichkeiten aus dem operativen Wertpapiergeschäft	1.977	11.582
Verbindlichkeiten aus Dienstleistungen	1.608	4.574
Übrige sonstige Verbindlichkeiten	323	516
	<b>9.645</b>	<b>21.363</b>

### 18. Rückstellungen

Zum 31. Dezember 2024 bestanden Rückstellungen vor Verrechnung mit dem Deckungsvermögen in Höhe von insgesamt 194.456 TEUR (Vorjahr: 178.786 TEUR).

Die mit dem Deckungsvermögen saldierten Rückstellungen verteilen sich wie folgt: (Tabelle 1 unten)

Der Unterschiedsbetrag bei den Pensionsrückstellungen gemäß § 253 Abs. 6 HGB beträgt -1.745 TEUR.

Bei den sonstigen Rückstellungen im Personalbereich erfolgte nach § 246 Abs. 2 HGB eine Verrechnung der Rückstellung für Altersteilzeit mit dem entsprechenden Deckungsvermögen in Höhe von 42 TEUR. Dieser Wert stellt den Zeitwert und gleichzeitig die fortgeführten Anschaffungskosten der Rückdeckungsversicherung dar.

### 19. Eigenkapital

Das gezeichnete Kapital beträgt 20.000.000 EUR. Es ist eingeteilt in 20.000.000 Stück stimmberechtigte vinkulierte Namensaktien. Das Aktienkapital ist voll eingezahlt in folgendem Verhältnis: (Tabelle 2 unten)

Das Eigenkapital hat sich im Geschäftsjahr wie folgt entwickelt: (Tabelle rechts)

### 20. Fremdwährungsvolumina

Zum 31. Dezember 2024 lagen 48.476 TEUR (Vorjahr: 36.894 TEUR) auf fremde Währung lautende Vermögensgegenstände, sowie 48.274 TEUR (Vorjahr: 36.247 TEUR) auf fremde Währung lautende Verbindlichkeiten vor.

#### Rückstellungen

Angaben in TEUR	31.12.2024	31.12.2023
Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	112.878	114.107
Rückstellungen für ausstehende Rechnungen	21.914	17.847
Sonstige Rückstellungen im Personalbereich	19.687	14.753
Restrukturierungsrückstellungen	18.361	19.094
Rückstellungen für Vorruhestand	16.491	8.064
Rückstellungen für Urlaub und Gleitzeit	4.210	3.861
Rückstellungen für Altersteilzeit	158	295
Steuerrückstellungen	0	123
Sonstige Rückstellungen	714	516
	<b>194.414</b>	<b>178.660</b>

#### Eigenkapital

Aktionär zum 31.12.2024	Anteil	Stück
DZ BANK	50,00000 %	10.000.000
Sparkassenverband Westfalen-Lippe	20,00000 %	4.000.000
Rheinischer Sparkassen- und Giroverband	20,00000 %	4.000.000
Bayerische Landesbank	3,74501 %	749.002
Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale	3,74499 %	748.998
DekaBank Deutsche Girozentrale	2,51000 %	502.000
	<b>100,00000 %</b>	<b>20.000.000</b>

## Entwicklung Eigenkapital

Angaben in TEUR	Gezeichnetes Kapital	Kapitalrücklage	gesetzliche Rücklage	andere Gewinnrücklagen	Bilanzgewinn
Vortrag zum 01.01.2024	20.000	108.417	2.000	154.469	50.338
Zuführung zu Gewinnrücklagen aus dem Bilanzgewinn des Vorjahres				50.338	-50.338
Stand am 31.12.2024	20.000	108.417	2.000	204.808	52.811
<b>Summe Eigenkapital</b>					<b>388.036</b>

### III. Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung

#### 1. Zinserträge

Die Zinserträge resultieren im Wesentlichen aus dem Kredit- und Geldmarktgeschäften in Höhe von 8.892 TEUR (Vorjahr: 6.562 TEUR) und betreffen das operative sowie non-operative Wertpapiergeschäft.

Die Zinsen aus festverzinslichen Wertpapieren in Höhe von 1.393 TEUR (Vorjahr: 791 TEUR) resultieren aus den als Sicherheit hinterlegten Wertpapieren.

#### 2. Zinsaufwendungen

Die Zinsaufwendungen beinhalten neben Zinsaufwand für ein im Geschäftsjahr aufgenommenes Schuldscheindarlehen in Höhe von 1.157 TEUR (Vorjahr: 0 TEUR), Zinsen für Kontokorrentkonten des operativen Wertpapiergeschäfts in Höhe von 1.345 TEUR (Vorjahr: 2.051 TEUR) sowie Bereitstellungsprovisionen in Höhe von 539 TEUR (Vorjahr: 442 TEUR) und sonstigen Zinsen in Höhe von 4 TEUR (Vorjahr: 3 TEUR).

#### 3. Laufende Erträge

Die laufenden Erträge enthalten überwiegend Dividendenzahlungen von verbundenen Unternehmen in Höhe von 129 TEUR (Vorjahr: 134 TEUR) der dwp Software Kft., Budapest (Ungarn) und in Höhe von 16 TEUR (Vorjahr: 20 TEUR) der CintaC A/S, Roskilde (Dänemark).

#### 4. Provisionserträge

Die Provisionserträge betragen 430.330 TEUR (Vorjahr: 402.919 TEUR) und resultieren in Höhe von 414.401 TEUR (Vorjahr: 388.304 TEUR) aus Wertpapierdienstleistungen im Voll-Service. Die Erträge aus Courtage und Auslagen belaufen sich auf 12.748 TEUR (Vorjahr: 11.326 TEUR). Weitere Erträge in Höhe von 3.181 TEUR (Vorjahr: 3.288 TEUR) resultieren aus Aufwandsersatz sowie aus an die Mandanten weiterberechneten Transaktionsgebühren der Lagerstellen.

#### 5. Provisionsaufwendungen

Die Provisionsaufwendungen betragen 102.044 TEUR (Vorjahr: 93.812 TEUR) und enthalten Depot- und Transaktionsgebühren in Höhe von 84.390 (Vorjahr 77.950 TEUR). Die Aufwendungen aus Courtage und Auslagen belaufen sich auf 11.769 TEUR (Vorjahr: 10.587 TEUR). Der sonstige Provisionsaufwand und Aufwendungen aus Aufwandsersatz ergeben insgesamt 5.886 TEUR (Vorjahr: 5.275 TEUR).

## 6. Sonstige betriebliche Erträge

Die sonstigen betrieblichen Erträge in Höhe von 91.083 TEUR (Vorjahr: 77.710 TEUR) setzten sich wie folgt zusammen: (Tabelle 1 unten)

Im Geschäftsjahr 2024 wurden in den IT-Dienstleistungen (inkl. Migrationen) enthaltene Erträge aus der Weiterbelastung von Herstellungskosten in Höhe von 1.203 TEUR (Vorjahr: 505 TEUR) mit anderen Verwaltungs-

aufwendungen in Höhe von 945 TEUR (Vorjahr: 453 TEUR) sowie mit dem Personalaufwand in Höhe von 258 TEUR (Vorjahr: 52 TEUR) verrechnet.

## 7. Andere Verwaltungsaufwendungen

Die Zusammensetzung der anderen Verwaltungsaufwendungen in Höhe von 154.134 TEUR (Vorjahr: 136.529 TEUR) ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle: (Tabelle 2 unten)

### Sonstige betriebliche Erträge

Erträge aus (in TEUR)	31.12.2024	31.12.2023
Devisenkonvertierung	29.894	24.992
Devisenbewertung	26.673	21.613
IT-Dienstleistungen (inkl. Migrationen)	13.779	14.122
Erträge aus Demigration eines Kunden	8.066	3.000
Umsatzsteuererstattungen aus den Vorjahren	2.450	4.179
Auflösung von Rückstellungen	2.585	2.695
Schadensersatz	1.281	765
Vermietung	1.117	1.028
Porto Wertpapiergeschäft	903	1.020
Skonto	412	412
Abzinsung von Rückstellungen	0	30
Übrige sonstige Erträge	3.923	3.855
	<b>91.083</b>	<b>77.710</b>

### Andere Verwaltungsaufwendungen

Aufwendungen für (in TEUR)	31.12.2024	31.12.2023
IT-Betriebskosten	60.702	58.831
Fremdleistungen	57.696	43.071
Gebäude und Nebenkosten	13.776	13.548
Produktionsnaher Verwaltungsaufwand	8.697	9.214
Beträge und Gebühren	5.815	6.022
Personenbezogene Sachkosten	5.697	4.172
Marktbetreuung	1.452	1.402
Sonstige Verwaltungsaufwendungen	297	269
	<b>154.134</b>	<b>136.529</b>

**Sonstige betriebliche Aufwendungen**

Aufwendungen für (in TEUR)	31.12.2024	31.12.2023
Devisenkursbewertung	26.715	21.635
Nicht abzugsfähige Vorsteuer	7.833	8.713
Restrukturierungen	9.911	4.971
Schadensfälle	1.406	1.372
Devisenkonvertierung	1.141	1.617
Porto	905	1.021
Ausfinanzierung Pensionsrückstellungen	859	715
Aufzinsung von Personalarückstellungen	332	1.051
Periodenfremde Sachverhalte	4	314
Sonstige Verwaltungsaufwendungen	3.775	2.145
	<b>52.883</b>	<b>43.554</b>

**8. Sonstige betriebliche Aufwendungen**

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen in Höhe von 52.883 TEUR (Vorjahr: 43.554 TEUR) bestehen aus: (Tabelle oben)

**9. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag**

Von den ausgewiesenen laufenden Steuern resultieren 14.303 TEUR (Vorjahr: 19.162 TEUR) aus dem Ergebnis der Geschäftstätigkeit des abgelaufenen Geschäftsjahres. Ein Betrag in Höhe von 478 TEUR (Vorjahr: Steuererstattungen 453 TEUR) resultiert aus Steuernachzahlungen der Vorjahre.

Aus latenten Steuern ergibt sich insgesamt ein Aufwand in Höhe von 10.143 TEUR (Vorjahr: 4.843 TEUR).

**10. Kapitalrendite**

Die Kapitalrendite gemäß § 26a KWG als Quotient aus Jahresüberschuss (Nettogewinn) und Bilanzsumme beträgt 5,69 %. Da die Bilanzsumme der dwpbank stark vom Volumen der abgewickelten Wertpapiere abhängig ist und daher durch die Bank nicht aktiv gesteuert werden kann, besitzt die Renditequote nur eine geringe Aussagekraft.

**IV. Nachtragsbericht**

Nach dem Bilanzstichtag sind keine Geschäftsvorfälle von wesentlicher Bedeutung aufgetreten.

**V. Sonstige Angaben****1. Angaben zu Beschäftigten**

Die durchschnittliche Anzahl der während des Geschäftsjahres aktiv Beschäftigten betrug 1.242,5. Davon waren 917,5 als Vollzeit- und 325 als Teilzeitkräfte tätig. Am 31. Dezember 2024 betrug die Anzahl der aktiven Beschäftigten 1.267. Davon waren 933 als Vollzeit- und 334 als Teilzeitkräfte tätig. Darüber hinaus waren zum 31. Dezember 2024 zwei Vorstände und 11 inaktive Mitarbeiter (z.B. freigestellte Mitarbeitende und Mitarbeitende im Sabbatical) beschäftigt.

**2. Gesamtbezüge der Organe sowie gebildete Rückstellungen für Pensionen**

Die Gesamtbezüge des Vorstandes betragen im abgelaufenen Geschäftsjahr 1.325 TEUR (Vorjahr: 1.504 TEUR). Die Bezüge für frühere Mitglieder des Vorstands betragen im Geschäftsjahr 2.591 TEUR (Vorjahr: 874 TEUR). Daneben bestehen für aktive und frühere Vorstände Pensionsrückstellungen in Höhe von 27.623 TEUR. Die Gesamtver-

gütung für den Aufsichtsrat der dwpbank betrug für das abgelaufene Geschäftsjahr 266 TEUR (Vorjahr: 247 TEUR). Für das zurückliegende Geschäftsjahr haben die Mitglieder des Beirats eine Vergütung in Höhe von 5 TEUR (Vorjahr: 6 TEUR) erhalten.

### 3. Gesamthonorar des Abschlussprüfers

Für die Tätigkeiten des Abschlussprüfers fielen im Geschäftsjahr Aufwendungen in Höhe von insgesamt 989 TEUR an. Auf Abschlussprüfungsleistungen entfielen 835 TEUR, darin enthalten sind 43 TEUR die das Vorjahr betreffen. Weitere 142 TEUR betreffen andere Bestätigungsleistungen sowie 12 TEUR sonstige Leistungen.

### 4. Aufwendungen für Entwicklung

Im Geschäftsjahr hat die Bank insgesamt 72.110 TEUR (Vorjahr: 60.068 TEUR) für Entwicklung aufgewendet. Diese Entwicklungen wurden hinsichtlich einer Aktivierung überprüft und bei Erfüllung der Voraussetzungen für eine Aktivierung in die Bilanz aufgenommen. Im Geschäftsjahr wurden 30.667 TEUR (Vorjahr: 28.837 TEUR) als selbst geschaffene immaterielle Vermögensgegenstände aktiviert.

### 5. Nicht aus der Bilanz ersichtliche Haftungsverhältnisse

Für die dwp Service GmbH, Halle/Saale, wurde gegenüber dem Vermieter eine Mietsicherheit in Form einer Bankbürgschaft gestellt.

### 6. Sonstige finanzielle Verpflichtungen

Aus langfristigen Verträgen, an welche die dwpbank mit Laufzeiten von einem bis fünf Jahren gebunden ist, ergeben sich finanzielle Verpflichtungen in Höhe von 27.878 TEUR.

Es bestehen langfristige Mietverträge für die Standorte der dwpbank in Höhe von 26.878 TEUR (davon bis 1 Jahr: 6.458 TEUR, davon 1-5 Jahre: 20.420 TEUR).

Des Weiteren bestehen in Höhe von 1.000 TEUR sonstige finanzielle Verpflichtungen aus der Systemmigration eines Kunden (davon bis 1 Jahr: 200 TEUR, davon 1–5 Jahre: 800 TEUR).

Die übrigen sonstigen finanziellen Verpflichtungen liegen im Rahmen des üblichen Geschäftsverkehrs.

Darüber hinaus bestehen unwiderrufliche Kreditzusagen, die in voller Höhe die noch nicht in Anspruch genommenen Anteile einer gewährten Zusage zu einem Gründungsstockdarlehen an eine Nichtbank betreffen. Die dwpbank

rechnet mit einer vollständigen Inanspruchnahme bis 2036. Vertraglich ist ein Abruf der Tranchen bis Ende 2045 möglich. Ein Ausfall des Kreditnehmers wird zum Zeitpunkt der Aufstellung des Jahresabschlusses vor dem Hintergrund der laufenden Kreditüberwachung als gering eingeschätzt.

### 7. Ausschüttungsgesperrte Beträge

Die ausschüttungsgesperrten Beträge ergeben sich aus § 268 Nr. 8 HGB und belaufen sich auf 106.542 TEUR. Die gesperrten Beträge gemäß § 268 HGB setzen sich hierbei aus dem Saldo der aktiven und der passiven latenten Steuern (15.775 TEUR) und den aktivierten selbst erstellten immateriellen Vermögensgegenständen (90.767 TEUR) zusammen.

### 8. Gewinnverwendungsvorschlag

Der Hauptversammlung wird vorgeschlagen, den im festgestellten Jahresabschluss ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von 52.811.450,17 EUR wie folgt zu verwenden:

1. Ausschüttung von 0,75 EUR je dividendenberechtigter Stückaktie, d. h. insgesamt 15.000.000,00 EUR.
2. Einstellung in die Gewinnrücklagen in Höhe von 37.811.450,17 EUR.

### 9. Mitglieder des Vorstands

Dem Vorstand der dwpbank gehörten im Berichtsjahr folgende Personen an:

- **Dr. Heiko Beck**, Bensheim, Vorstandsvorsitzender, Unternehmenssteuerung und Kundenmanagement (bis 30.06.2024)
- **Markus Neukirch**, Reichelsheim, IT und Operations
- **Dr. Thorsten Warnt**, Düsseldorf, Finanz- und Risikomanagement (seit 01.09.2024)
- **Martin Zoller**, Krefeld, Finanz- und Risikomanagement (bis 31.08.2024)

## 10. Mandate des Vorstands in Kontrollgremien anderer Gesellschaften

Dr. Heiko Beck war Mitglied im Börsenrat der Börse Düsseldorf (bis 30.06.2024).

## 11. Mitglieder des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft bestand satzungsgemäß aus 15 Mitgliedern und setzte sich wie folgt zusammen:

- **Dr. Christian Brauckmann**  
Vorsitzender, Mitglied des Vorstands/Dezernent für IT sowie Organisation, DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Jürgen Wannhoff**  
stellv. Vorsitzender, Vizepräsident und Mitglied des Vorstandes des Sparkassenverbands Westfalen-Lippe, Münster
- **Peter Becker**  
Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Herford, Herford
- **Ebrahim Boulehia**  
Arbeitnehmervertreter dwpbank, Frankfurt am Main
- **Dr. Stefan Dahm**  
Vorstandsvorsitzender der Stadtparkasse Düsseldorf, Düsseldorf
- **Ulrich Eschert**  
Arbeitnehmervertreter dwpbank, Frankfurt am Main
- **Dr. Imke Jacob (seit 15.04.2024)**  
Bereichsleiterin Strategie & Konzernentwicklung der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Axel Jungen**  
Arbeitnehmervertreter dwpbank, Düsseldorf
- **Johannes Koch (bis 15.04.2024)**  
Mitglied des Vorstands / Dezernat Strategie- und Steuerungsfunktionen der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Dr. Claudia Nowak**  
Arbeitnehmervertreterin dwpbank, Frankfurt am Main
- **Thomas Pennartz**  
Mitglied des Vorstands der Kreissparkasse Köln, Köln
- **Peter Tenbohlen**  
Bereichsleiter Operations & Verwahrstelle der DZ BANK AG, Düsseldorf
- **Christoph Ulm**  
Arbeitnehmervertreter dwpbank, München/Deutscher Bankangestellten-Verband, Düsseldorf
- **Thomas Ullrich**  
Mitglied des Vorstands/Dezernent für Transaction Management, Operations & Verwahrstelle sowie Payment & Accounts der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Dr. Ulrich Walter**  
Bereichsleiter Kapitalmärkte Handel der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Dr. Markus Wiegelmann**  
Mitglied des Vorstands/Chief Information Officer/Chief Operating Officer der Bayerischen Landesbank, München

## 12. Mitglieder des Beirats

Dem Beirat, der als zentraler Ansprechpartner des Vorstands und des Kundenmanagements der dwpbank rund um alle markt-, kunden- und produktorientierten

- **Daniel Keller**  
Vorsitzender, stellvertretender Vorstandsvorsitzender / Ressorts Betriebsorganisation sowie Vertriebsservice, Compliance/Gesetzliche Kontrollen, Finanzen sowie Kreditwesen der Berliner Volksbank eG, Berlin
- **Lutz Boden,**  
stellv. Vorsitzender, Mitglied des Vorstands und Sparkassendirektor der Sparkasse Karlsruhe AöR, Karlsruhe
- **Benoît Claveranne**  
Mitglied des Vorstands/Chief Transformation & Development Officer der Oddo BHF AG, Frankfurt am Main
- **Matthias Frentzen**  
Mitglied des Vorstands/Ressorts Privatkunden sowie Personal der Dortmunder Volksbank eG, Dortmund
- **Stefan Grunwald**  
Vorstandsvorsitzender/Ressorts Unternehmenskommunikation, Personalmanagement, Revision sowie zentrale Marktfolge der Stadt-Sparkasse Solingen AöR, Solingen
- **Tilo Hacke**  
Mitglied des Vorstands/Ressorts Privat-, Geschäfts- und Individualkunden der Deutsche Kreditbank AG, Berlin
- **Joachim Hoof**  
Vorstandsvorsitzender der Ostsächsische Sparkasse Dresden AöR, Dresden
- **Jörg Lindemann**  
Mitglied des Vorstands/Ressorts Privatkunden, Privat Banking sowie Treasury der Volksbank Darmstadt Mainz eG, Mainz
- **Reinhard Loose**  
Mitglied des Vorstands/Ressorts Compliance, Controlling, Interne Revision, IT, Konzernrechnungswesen, Recht sowie Risikomanagement der MLP Finanzberatung SE, Wiesloch
- **Juan Alberto Puentes Puertas**  
Bereichsleiter Businessmanagement & Operations der Norddeutsche Landesbank AöR, Hannover
- **Niels Rasmussen**  
Bereichsleiter IT-Management der Hamburger Sparkasse AG, Hamburg
- **Heinz-Jörg Reichmann**  
Vorstandsvorsitzender/Ressort Vertrieb der Sparkasse Attendorf Lennestadt Kirchhundem AöR, Attendorf
- **Wolfgang Reinhart**  
Bereichsleiter Operations & Services der Bayerischen Landesbank, München
- **Markus Reitmeier**  
Bereichsleiter Kapitalmärkte Privatkunden der DZ BANK, Frankfurt am Main
- **Dominic Rosowitsch (seit 03.12.2024)**  
Mitglied des Vorstands/Ressorts Informationstechnologie, interne Dienstleistungen, Marktfolge Kredit sowie Organisation der DONNER & REUSCHEL AG, Hamburg
- **Roland Seidl**  
Mitglied des Vorstands/Ressorts Innovation, medialer Vertrieb, Vertriebsmanagement sowie Regionaldirektoren von meine Volksbank Raiffeisenbank eG, Rosenheim
- **Astrid Joost van der Spek**  
Bereichsleiterin Capital Markets der Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale AöR, Frankfurt am Main
- **Gregor Surges**  
Sprecher und Mitglied des Vorstands/Ressorts Sparkassen- & Kundenservice, Depot- & Kreditservice, IT/Organisation sowie Sparkassenvertrieb der S Broker AG & Co. KG, Wiesbaden
- **Marcus Vitt (bis 30.11.2024)**  
Sprecher des Vorstands der DONNER & REUSCHEL AG, Hamburg
- **Jürgen Wagenländer**  
Mitglied des Vorstands/Ressort Produktion der Sparkasse Mainfranken Würzburg AöR, Würzburg
- **Dr. Ingo Wiedemeier**  
Vorstandsvorsitzender, Ressorts Stab und Steuerung, Organisation sowie IT und Betrieb der Frankfurter Sparkasse AöR, Frankfurt am Main

Fragestellungen dient, werden seitens der dwpbank entwickelte Ideen und wahrgenommene Tendenzen vorgestellt und Feedback dazu wird eingeholt.

Frankfurt am Main, den 4. März 2025



Markus Neukirch



Dr. Thorsten Warmt

# Country-by-Country-Reporting

Offenlegung gemäß § 26a Abs.1 Satz 2 KWG zum 31.12.2024

Die Deutsche WertpapierService Bank AG mit Sitz in Frankfurt am Main hat keine bankgeschäftlich tätigen Niederlassungen im Ausland. Sämtliche im Jahresabschluss dargestellten Angaben im Sinne von § 26a Abs. 1 Satz 2 KWG beziehen sich ausschließlich auf die Bundesrepublik Deutschland.

Der sich für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 ergebende Umsatz der Bank sowie die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten für das Geschäftsjahr 2024 in Vollzeit-äquivalenten stellen sich wie folgt dar:

<b>Umsatz in Mio. EUR</b>	<b>374,5</b>
Zinserträge	10,3
Zinsaufwendungen	-3,0
<b>Zinsergebnis</b>	<b>7,2</b>
Provisionserträge	430,3
Provisionsaufwendungen	-102,0
<b>Provisionsergebnis</b>	<b>328,3</b>
Sonstige Erträge	91,9
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-52,9
<b>Sonstiges betriebliches Ergebnis</b>	<b>39,0</b>
<b>Anzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten</b>	<b>1.154,0</b>
<b>Gewinn vor Steuern in Mio. EUR</b>	<b>76,8</b>
<b>Steuern vom Einkommen und vom Ertrag in Mio. EUR</b>	<b>-24,0</b>
<b>Erhaltene öffentliche Beihilfen in EUR</b>	<b>0,00</b>

Als Umsatz wird die Summe des Zins-, Provisions- sowie des Sonstigen betrieblichen Ergebnisses angegeben. Die Sonstigen Erträge beziehen Laufende Erträge aus Wertpapieren und Beteiligungen, Erträge aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen sowie die Sonstigen betrieblichen Erträge mit ein.

Der Gewinn vor Steuern beträgt 76,8 Mio. EUR, der Steueraufwand beläuft sich auf 24,0 Mio. EUR.

Öffentliche Beihilfen hat die Bank im Geschäftsjahr nicht erhalten.

# Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

An die Deutsche WertpapierService Bank AG, Frankfurt am Main

## Vermerk über die Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts

### Prüfungsurteile

Wir haben den Jahresabschluss der Deutsche WertpapierService Bank AG, Frankfurt am Main, – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2024 und der Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 sowie dem Anhang, einschließlich der Darstellung der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus haben wir den Lagebericht der Deutsche WertpapierService Bank AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 geprüft.

Die im Abschnitt „Sonstige Informationen“ unseres Bestätigungsvermerks genannten Bestandteile des Lageberichts haben wir in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse

- entspricht der beigefügte Jahresabschluss in allen wesentlichen Belangen den deutschen, für Institute geltenden handelsrechtlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage der Gesellschaft zum 31. Dezember 2024 sowie ihrer Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 und
- vermittelt der beigefügte Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Gesellschaft. In allen wesentlichen Belangen steht dieser Lagebericht in Einklang mit dem Jahresabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum Lagebericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der im Abschnitt „Sonstige Informationen“ genannten Bestandteile des Lageberichts.

Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Jahresabschlusses und des Lageberichts geführt hat.

### Grundlage für die Prüfungsurteile

Wir haben unsere Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-Abschlussprüferverordnung (Nr. 537/2014; im Folgenden „EU-APrVO“) unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften und Grundsätzen ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Darüber hinaus erklären wir gemäß Artikel 10 Abs. 2 Buchst. f) EU-APrVO, dass wir keine verbotenen Nichtprüfungsleistungen nach Artikel 5 Abs. 1 EU-APrVO erbracht haben. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum Lagebericht zu dienen.

### Besonders wichtige Prüfungssachverhalte in der Prüfung des Jahresabschlusses

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte sind solche Sachverhalte, die nach unserem pflichtgemäßen Ermessen am bedeutsamsten in unserer Prüfung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 waren. Diese Sachverhalte wurden im Zusammenhang mit unserer Prüfung des Jahresabschlusses als Ganzem und bei der Bildung unseres Prüfungsurteils hierzu berücksichtigt; wir geben kein gesondertes Prüfungsurteil zu diesen Sachverhalten ab.

### **Ermittlung und Erfassung der Provisionserträge aus Wertpapierdienstleistungen im Voll-Service**

Angaben zu den Provisionserträgen sind in Abschnitt III. 4 im Anhang sowie in Abschnitt 2.2.1 des Lageberichts der Gesellschaft enthalten.

### **Das Risiko für den Abschluss**

Die Provisionserträge aus den Wertpapierdienstleistungen im Voll-Service sind der Höhe nach der bedeutendste Bestandteil des Jahresergebnisses der Deutsche WertpapierService Bank AG. Die Bank weist im Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2024 Provisionserträge von TEUR 430.330 aus, von denen TEUR 414.401 aus den Wertpapierdienstleistungen im Voll-Service resultieren.

Die aus dem Kundengeschäft stammenden Provisionserträge aus dem Wertpapierdienstleistungsgeschäft im Voll-Service resultieren aus unterschiedlichen Vereinbarungen mit Kunden (Banken). Diese Vereinbarungen basieren grundsätzlich auf einem allgemeinen Preis- und Leistungsverzeichnis (PLV), das Grundlage der Geschäftsbeziehungen mit den Kunden ist. Aus diesem Verzeichnis können Kunden verschiedene Dienstleistungen der Deutsche WertpapierService Bank AG in Anspruch nehmen. Abweichend von den Standardkonditionen des PLV können auch individuelle Konditionen vereinbart werden. Die Abrechnungen erfolgen im Rahmen eines überwiegend automatisierten monatlichen Rechnungslaufs auf Basis der vereinbarten Konditionen sowie der Menge der für die Kunden abgewickelten und in den Systemen der Bank erfassten Leistungen.

Aufgrund der Wesentlichkeit der Provisionserträge aus den Wertpapierdienstleistungen im Voll-Service für den Jahresabschluss der Deutsche WertpapierService Bank AG haben wir diesem Sachverhalt im Rahmen unserer Prüfung eine besondere Bedeutung beigemessen.

Das Risiko für den Abschluss besteht insbesondere darin, dass aufgrund einer nicht sachgerechten Erfassung der Vertragsstammdaten wie z. B. Provisionsätze oder Rabattmodelle, bzw. einer fehlerhaften Ermittlung der Leistungsmengen sowie einer fehlerhaften Berechnung die Provisionserträge aus Wertpapierdienstleistungen im Voll-Service in unrichtiger Höhe ermittelt oder einem falschen Geschäftsjahr zugeordnet und somit die entsprechenden Erträge in falscher Höhe ausgewiesen werden.

### **Unsere Vorgehensweise in der Prüfung**

Basierend auf unserer Risikoeinschätzung und der Beurteilung der Fehlerrisiken haben wir unser Prüfungsurteil sowohl auf kontrollbasierte Prüfungshandlungen als auch auf aussagebezogene Prüfungshandlungen gestützt. Demzufolge haben wir unter anderem die folgenden Prüfungshandlungen durchgeführt:

In einem ersten Schritt haben wir uns anhand von Befragungen und der Einsichtnahme in Serviceübersichten

der Gesellschaft sowie in relevante rechtsverbindliche Serviceverträge einen Überblick über die von der Bank erbrachten Wertpapierdienstleistungen im Voll-Service sowie die damit verbundenen Risiken verschafft. Auf Basis der identifizierten Serviceleistungen und deren Risikomerkmale haben wir die Prozesse zur Abrechnung der erbrachten Leistungen sowie der Erfassung und Bilanzierung der daraus resultierenden Provisionserträge analysiert. Im Rahmen von kontrollbasierten Prüfungshandlungen haben wir die Implementierung und Wirksamkeit von manuellen und IT-anwendungsbezogenen Kontrollen beurteilt, die die Gesellschaft zur Sicherstellung einer vertragskonformen Erfassung abrechnungsrelevanter Stammdaten und der Transaktionsdaten zur Herleitung der wesentlichen Erfolgsbeiträge im Provisionsgeschäft eingerichtet hat.

Für die zum Einsatz kommenden IT-Systeme und individuellen Datenverarbeitungsprogramme haben wir im Vorfeld die Wirksamkeit der Regelungen und Verfahrensweisen, die sich auf die IT-Anwendungen beziehen und die Wirksamkeit von Anwendungskontrollen unterstützen, unter Einbindung unserer IT-Spezialisten überprüft.

Im Rahmen von aussagebezogenen Prüfungshandlungen haben wir anhand einer Zufallsstichprobe die ordnungsmäßige Berechnung und buchhalterische Erfassung der Provisionserträge im Voll-Service anhand einzelner monatlicher Kundenabrechnungen, welche auf den Transaktionsdaten beruhen, nachvollzogen.

### **Unsere Schlussfolgerungen**

Die eingerichteten manuellen und IT-anwendungsbezogenen Kontrollen sind geeignet, die sachgerechte Erfassung der Vertragsstamm- und Transaktionsdaten im Provisionsgeschäft (Voll-Service) sicherzustellen, sodass die Berechnungen der Provisionserträge und damit die Höhe einschließlich ihrer Periodenzuordnung sachgerecht erfolgen.

### **Sonstige Informationen**

Die gesetzlichen Vertreter bzw. der Aufsichtsrat sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die folgenden nicht inhaltlich geprüften Bestandteile des Lageberichts:

- die nichtfinanzielle Erklärung, die in Kapitel 6 („Nachhaltigkeitsbericht“) des Lageberichts enthalten ist, und
- die Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f Abs. 4 HGB (Angaben zur Frauenquote), die in Abschnitt 3 des Lageberichts enthalten ist.

Die sonstigen Informationen umfassen zudem die übrigen Teile des Geschäftsberichts. Die sonstigen Informationen umfassen nicht den Jahresabschluss, die inhaltlich geprüften Lageberichtsangaben sowie unseren dazugehörigen Bestätigungsvermerk.

Unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum Lagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungs-schlussfolgerung hierzu ab.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die oben genannten sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Jahresabschluss, zu den inhaltlich geprüften Lageberichtsangaben oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

#### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für den Jahresabschluss und den Lagebericht**

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Jahresabschlusses, der den deutschen, für Institute geltenden handelsrechtlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Jahresabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft vermittelt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie in Übereinstimmung mit den deutschen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Jahresabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Bei der Aufstellung des Jahresabschlusses sind die gesetzlichen Vertreter dafür verantwortlich, die Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren haben sie die Verantwortung, Sachverhalte in Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu bilanzieren, sofern dem nicht tatsächliche oder rechtliche Gegebenheiten entgegenstehen.

Außerdem sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Aufstellung des Lageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Gesellschaft vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Jahresabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Lageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im Lagebericht erbringen zu können.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses der Gesellschaft zur Aufstellung des Jahresabschlusses und des Lageberichts.

#### **Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts**

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Jahresabschluss als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und ob der Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Gesellschaft vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Jahresabschluss sowie mit den bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnissen in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt, sowie einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum Lagebericht beinhaltet.

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-APrVO unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Jahresabschlusses und Lageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen.

Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Jahresabschluss und im Lagebericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu dienen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- erlangen wir ein Verständnis von den für die Prüfung des Jahresabschlusses relevanten internen Kontrollen und den für die Prüfung des Lageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit der internen Kontrollen der Gesellschaft bzw. dieser Vorkehrungen und Maßnahmen abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Jahresabschluss und im Lagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu

modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass die Gesellschaft ihre Unternehmenstätigkeit nicht mehr fortführen kann.

- beurteilen wir Darstellung, Aufbau und Inhalt des Jahresabschlusses insgesamt einschließlich der Angaben sowie ob der Jahresabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Jahresabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft vermittelt.
- beurteilen wir den Einklang des Lageberichts mit dem Jahresabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage des Unternehmens.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im Lagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben von den gesetzlichen Vertretern zugrunde gelegten bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

Wir erörtern mit den für die Überwachung Verantwortlichen unter anderem den geplanten Umfang und die Zeitplanung der Prüfung sowie bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger bedeutsamer Mängel in internen Kontrollen, die wir während unserer Prüfung feststellen.

Wir geben gegenüber den für die Überwachung Verantwortlichen eine Erklärung ab, dass wir die relevanten Unabhängigkeitsanforderungen eingehalten haben, und erörtern mit ihnen alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und sofern einschlägig, die zur Beseitigung von Unabhängigkeitsgefährdungen vorgenommenen Handlungen oder ergriffenen Schutzmaßnahmen.

Wir bestimmen von den Sachverhalten, die wir mit den für die Überwachung Verantwortlichen erörtert haben, diejenigen Sachverhalte, die in der Prüfung des Jahresabschlusses für den aktuellen Berichtszeitraum am bedeutsamsten waren und daher die besonders wichtigen Prüfungssachverhalte sind. Wir beschreiben diese Sachverhalte im Bestätigungsvermerk, es sei denn, Gesetze oder andere Rechtsvorschriften schließen die öffentliche Angabe des Sachverhalts aus.

## Sonstige gesetzliche und andere rechtliche Anforderungen

### Übrige Angaben gemäß Artikel 10 EU-APrVO

Wir wurden von der Hauptversammlung am 15. April 2024 als Abschlussprüfer gewählt. Wir wurden am 31. Oktober 2024 vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats beauftragt. Wir sind ununterbrochen seit dem Geschäftsjahr 2021 als Abschlussprüfer der Deutsche WertpapierService Bank AG tätig.

Wir erklären, dass die in diesem Bestätigungsvermerk enthaltenen Prüfungsurteile mit dem zusätzlichen Bericht an den Prüfungsausschuss nach Artikel 11 EU-APrVO (Prüfungsbericht) in Einklang stehen.

Wir haben folgende Leistungen, die nicht im Jahresabschluss oder im Lagebericht des geprüften Unternehmens angegeben wurden, zusätzlich zur Abschlussprüfung für das geprüfte Unternehmen bzw. für die von diesem beherrschten Unternehmen erbracht:

- vereinbarte Untersuchungshandlungen im Zusammenhang mit der Ermittlung der Bemessungsgrundlage gemäß § 4 Abs. 1a des Statuts der Sicherungseinrichtungen (SE-St) des Bundesverbandes der deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V., Berlin, und der Berechnung des Jahresbeitrags zum Garantiefonds für das Geschäftsjahr 2023 durch die Deutsche WertpapierService Bank AG, Frankfurt am Main, in 2024,

- vereinbarte Untersuchungshandlungen im Zusammenhang mit dem Klassifizierungsverfahren der BVR Institutssicherung GmbH (BVR-ISG) für Verbundinstitute für den Jahresabschluss 2023,
- Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung („Nachhaltigkeitsbericht“) für den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 in Form einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit („Limited Assurance Engagement“)

## Verantwortlicher Wirtschaftsprüfer

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Thomas Beier.

**Frankfurt am Main, den 5. März 2025**

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Beier  
Wirtschaftsprüfer

Dyhr  
Wirtschaftsprüfer

# Bericht des Aufsichtsrats

## Zusammensetzung des Aufsichtsrates und Tätigkeit der Ausschüsse

Der Aufsichtsrat der dwpbank setzte sich im Geschäftsjahr 2024 satzungsgemäß aus insgesamt fünfzehn Mitgliedern zusammen, davon zehn Vertreter der Anteilseignerseite und fünf Vertreter der Arbeitnehmerseite.

Vorsitzender des Aufsichtsrates war im Geschäftsjahr 2024 Dr. Christian Brauckmann, Mitglied des Vorstandes der DZ Bank AG, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats war Jürgen Wannhoff, Vizepräsident und Mitglied des Vorstandes des Sparkassenverbands Westfalen-Lippe.

Der Aufsichtsrat ließ sich 2024 gemäß den gesetzlichen Vorgaben und § 9 seiner Geschäftsordnung durch aus seiner Mitte gebildete Ausschüsse beraten und unterstützen. Hierzu gehören auf Basis eines Beschlusses des Aufsichtsrats aus dem Jahr 2014 gemäß § 25d Abs. 10 KWG ein gemeinsamer Risiko- und Prüfungsausschuss, ein gemeinsamer Nominierungs- und Präsidialausschuss, ein Vergütungskontrollausschuss sowie ein Strategieausschuss. Der Nominierungs- und Präsidialausschuss und der Vergütungskontrollausschuss bestehen jeweils aus zwei Vertretern der Anteilseignerseite und einem Vertreter der Arbeitnehmerseite. Der Risiko- und Prüfungsausschuss besteht aus vier Vertretern der Anteilseignerseite und zwei Vertretern der Arbeitnehmerseite. Der Strategieausschuss besteht aus vier Vertretern der Anteilseignerseite.

Die Ausschüsse haben in ihren Sitzungen die ihnen nach § 25d KWG sowie gemäß Geschäftsordnung des Aufsichtsrates zugewiesenen Aufgaben wahrgenommen.

Dem Nominierungs- und Präsidialausschuss obliegt u. a. die Vorbereitung des Abschlusses, der Änderung und der Beendigung von Dienstverträgen mit Vorstandsmitgliedern. Ferner erfolgte die regelmäßige, mindestens einmal jährlich durchzuführende Bewertung der Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats, die regelmäßige, mindestens einmal jährlich durchzuführende Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung sowohl der einzelnen Geschäftsleiter und Mitglieder des Aufsichtsrats als auch des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit. Insbesondere befasste sich der Nominierungs- und Präsidialausschuss mit der Neubesetzung des Vorstandes bzgl. der Funktion CFO/CRO, der neuen Besetzung des Risiko- und Prüfungsausschusses von drei auf sechs Ausschussmitglieder, der Festlegung der Weiterbildungsinhalte für den Aufsichtsrat und der Weiterentwicklung der Eignungsprüfung und -prozesse, die auch Themen rund um ESG beinhalten. Er tagte 2024 insgesamt viermal.

Der Vergütungskontrollausschuss hat 2024 insbesondere die gemäß Institutsvergütungsverordnung zugewiesenen Aufgaben wahrgenommen, u. a. die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter, die Bewertung der Zielerreichung der Vorstandsmitglieder und die Identifizierung der Risk Taker. Unter anderem stellte er sicher, dass die Umsetzung der ESG-Strategie angemessen reflektiert wird. Er tagte 2024 insgesamt fünfmal.

Der Risiko- und Prüfungsausschuss hat 2024 die Vorprüfung der Unterlagen zum Jahresabschluss 2023 sowie die Bewertung der Ergebnisse der Prüfung nach § 89 WpHG und der Depotprüfung vorgenommen, ferner den Vorstand in Fragen des Risikomanagements und dessen Weiterentwicklung sowie betreffend die Angemessenheit und Funktionsfähigkeit des internen Kontrollsystems, der internen Kontrollfunktionen sowie der Risikokultur beraten. Zudem befasste sich der Risiko- und Prüfungsausschuss mit den ESG-Anforderungen an die Bank und an den Aufsichtsrat. Der Risiko- und Prüfungsausschuss tagte 2024 insgesamt viermal.

Der Strategieausschuss berät den Vorstand insbesondere in Fragen der Überprüfung und Fortentwicklung der Geschäftsstrategie. Der Strategieausschuss tagte 2024 einmal.

## Überwachung der Geschäftsführung und Beratung des Vorstandes

Während des abgelaufenen Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die Geschäftsführung des Vorstandes kontinuierlich überwacht und ihn beratend bei der Leitung des Unternehmens begleitet. Der Aufsichtsrat hat sich – in Erfüllung seiner gesetzlichen und satzungsgemäßen Aufgaben – während des Geschäftsjahres in fünf Sitzungen sowie anhand regelmäßiger schriftlicher und mündlicher Berichterstattungen des Vorstands eingehend über die Lage und Entwicklung des Unternehmens unterrichtet.

Ein Schwerpunktthema im vergangenen Jahr war, dass die dwpbank ihr Strategieprogramm „dwpbank 2024“ erfolgreich umgesetzt hat. Die dwpbank hat ihre strategische Ausrichtung weiterentwickelt und ein Zielbild sowie eine Strategie für die Periode 2025 bis 2028 unter der Strategieformel „3-2-1, los!“ erarbeitet und mit dem Aufsichtsrat erörtert.

Zum allgemeinen Geschäftsverlauf haben sich der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie sein Stellvertreter im Berichtszeitraum vom Vorstandsteam regelmäßig, zeitnah und umfassend über die aktuelle Entwicklung der Geschäftslage und die strategische Ausrichtung informieren lassen. In alle Entscheidungen, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung waren, wurde der Aufsichtsrat unmittelbar und frühzeitig einbezogen. Der Vorstand hat dem Aufsichtsrat in seinen Sitzungen regelmäßig über die Lage der Bank, die Entwicklung der Geschäfte, wichtige Finanz- und andere Kennzahlen sowie die Risikosituation Bericht erstattet.

Weiteres Thema war das Programm zur Umsetzung des IT-Zielbildes MoveWP3. Weiterhin begleitet wurden die Sicherstellung der Risikotragfähigkeit in der normativen und der ökonomischen Perspektive sowie die Kapitalplanung, insbesondere die Aufnahme eines Schuldscheindarlehens. Im Jahr 2024 hat sich der Aufsichtsrat zudem umfangreich und in jeder seiner Sitzungen mit Themen rund um ESG befasst, so u. a. zum Jahresanfang mit der Beurteilung der nichtfinanziellen Erklärung und der Umsetzung der CSRD, zur Jahresmitte mit den Pflichten aus der CSRD und zum Jahresende mit der Abnahme der ESG-Wesentlichkeitsanalyse. In jeder seiner Sitzungen hat sich der Aufsichtsrat mit der Weiterentwicklung des Internen Kontrollsystems auseinandergesetzt. In diesem Zuge hat der Aufsichtsrat seine Geschäftsordnung angepasst und die Aufgaben des Risiko- und Prüfungsausschusses zur angemessenen Berücksichtigung von ESG-Aspekten präzisiert.

Im Rahmen des jährlichen Strategieworkshops erfolgte ein intensiver Austausch zwischen Aufsichtsrat und Vorstand zur strategischen Weiterentwicklung der dwpbank, so u. a. zum strategischen Umfeld und den wirtschaftlichen Leitplanken der dwpbank.

Im Jahr 2024 hat die dwpbank zwei Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt. Zum einen hat eine Weiterbildungsveranstaltung für die Aufsichtsratsmitglieder zur Vertiefung des Geschäftsmodells mit den Schwerpunkten Transaktionsservices und Depot- und Steuerservices stattgefunden, zum anderen eine Weiterbildungsveranstaltung für den Vorstand und den Aufsichtsrat mit dem Thema ESG-Regulierung.

### **Jahresabschluss zum 31. Dezember 2024**

Die von der Hauptversammlung zum Abschlussprüfer bestellte KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss 2024 der dwpbank – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2024, der Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr 2024 sowie dem Anhang, einschließlich der Darstellung der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden – und den Lagebericht 2024 für die dwpbank geprüft. Nicht inhaltlich geprüft wurde – in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften – die in Abschnitt 3 des Lageberichts enthaltene Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f Abs. 4 HGB (Angaben zur Frauenquote). Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat in dem von ihr erteilten uneingeschränkten Bestätigungsvermerk für den Jahresabschluss erklärt, dass ihre Prüfung zu keinen Einwendungen geführt hat. Nach Beurteilung der KPMG AG entspricht der Jahresabschluss den gesetzlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der dwpbank. Zum Lagebericht wird festgehalten, dass dieser im Einklang mit dem Jahresabschluss steht sowie insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Gesellschaft vermittelt, ferner die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt.

An der Aufsichtsratssitzung zur Prüfung des Jahresabschlusses am 7. April 2025 haben die Abschlussprüfer der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft teilgenommen, von denen der Prüfungsbericht unterzeichnet worden ist. Die Abschlussprüfer haben zudem an der Sitzung des Risiko- und Prüfungsausschusses am 17. März 2025 teilgenommen, in deren Rahmen die Vorprüfung der Jahresabschlussunterlagen erfolgte. Sie haben ausführlich über die Prüfung des Jahresabschlusses berichtet und die Fragen der Aufsichtsratsmitglieder beantwortet. Allen Mitgliedern des Aufsichtsrates haben der Jahresabschluss der dwpbank, der Lagebericht, der Vorschlag des Vorstandes für die Verwendung des Bilanzgewinns sowie die Prüfungsberichte der Abschlussprüfer vorgelegen.

Der Aufsichtsrat hat den Jahresabschluss sowie den Lagebericht einer eingehenden Prüfung unterzogen und die diesbezügliche Berichterstattung des Risiko- und Prüfungsausschusses entgegengenommen. Einwendungen haben sich nicht ergeben. Der Aufsichtsrat hat daraufhin den Jahresabschluss zum 31. Dezember 2024 gebilligt. Der Jahresabschluss der dwpbank ist damit festgestellt.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat den Vorschlag des Vorstandes zur Verwendung des Bilanzgewinns aus dem Geschäftsjahr 2024 geprüft. Er unterstützt den Vorschlag des Vorstandes, der damit als gemeinsamer Vorschlag von Aufsichtsrat und Vorstand der ordentlichen Hauptversammlung zur Beschlussfassung zugeleitet wird.

#### **Nachhaltigkeitsbericht zum 31. Dezember 2024**

Risiko- und Prüfungsausschuss sowie Aufsichtsrat haben sich ferner in ihren Sitzungen am 17. März 2025 bzw. 7. April 2025 mit dem vom Vorstand erstellten Nachhaltigkeitsbericht für die dwpbank zum 31. Dezember 2024 befasst. Auch wenn die EU-Nachhaltigkeitsberichtsrichtlinie (CSRD) bisher nicht in deutsches Recht umgesetzt wurde, hat die dwpbank diese Vorgaben freiwillig angewandt und zum Teil der Abschlussprüfung gemacht. Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Nachhaltigkeitsbericht einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen und einen uneingeschränkten Vermerk ausgesprochen. Der Aufsichtsrat hatte nach seiner Prüfung keine Einwendungen.

Der Aufsichtsrat spricht den Vorständen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Arbeitnehmervertretungen Dank und Anerkennung für die im Jahr 2024 geleistete Arbeit und die guten Ergebnisse aus.

**Frankfurt am Main, 7. April 2025**

Deutsche WertpapierService Bank AG  
Der Aufsichtsrat



**Dr. Christian Brauckmann**  
Vorsitzender

# 6 Nachhaltigkeitsbericht

## 6.1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen

### 6.1.1 Überblick

Die nachhaltige Ausrichtung des Geschäftsmodells ist fest in der dwpbank verankert. Nachhaltigkeit umfasst neben der Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft alle Elemente, die die Zukunftsfähigkeit der dwpbank erhalten. Das betrifft die langfristige Profitabilität ebenso wie die stetige Weiterentwicklung der dwpbank selbst. Da auf diese Aspekte bereits im Jahresabschluss und im übrigen Lagebericht eingegangen wird, umfasst der Nachhaltigkeitsbericht vor allem die sogenannten ESG-Aspekte. „E“ steht für Environmental (Umwelt), „S“ für Social (Mitarbeitende und Gesellschaft) und „G“ für Governance (Unternehmensführung und Geschäftsgebaren).

ESG-Aspekte sind vielfältig. Auf Grundlage der in Kapitel 6.8 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse hat die dwpbank den Klimawandel, die eigenen Arbeitskräfte sowie die Governance als für sie wesentliche ESG-Aspekte identifiziert.

In den nachfolgenden Kapiteln wird beschrieben, welche wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken mit diesen ESG-Aspekten einhergehen, mit welchen Strategien, Maßnahmen und Konzepten sie im Unternehmen adressiert und mit welchen Kennzahlen sie überwacht werden.

Der Bericht folgt in seiner Struktur den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die als delegierte EU-Verordnung 2023/2772 von der EU-Kommission veröffentlicht wurden.

Die ESRS konkretisieren die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung EU/2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD), die nicht fristgerecht in deutsches Recht umgesetzt wurde.

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde zur Erfüllung der Anforderungen des § 340a Abs. 1a HGB i. V. m. den §§ 289b bis 289e HGB an eine nichtfinanzielle Erklärung aufgestellt. Die dwpbank hat von der Möglichkeit nach § 289d HGB Gebrauch gemacht, die ESRS vollumfänglich freiwillig anzuwenden, und ihren Abschlussprüfer gebeten, die Umsetzung im Rahmen seines Vermerks (s. dort) zu bestätigen.

Da der Anwendungsbereich der CSRD von der EU möglicherweise noch angepasst wird, kann sich die Darstellung im nächsten Jahr gegebenenfalls ändern.

### 6.1.2 Wertschöpfungskette und Konsolidierung

Die dwpbank ermittelt die Auswirkungen, Chancen und Risiken, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit und der Wertschöpfungskette der Bank verbunden sind. Der Begriff der „Wertschöpfungskette“ umfasst im Allgemeinen alle an einem Produkt oder einer Dienstleistung beteiligten Unternehmen und Personen, von der Erzeugung, über die eigenen Tätigkeiten bis zum Endkunden.

Die dwpbank ist Dienstleister für Wertpapierservices (siehe Beschreibung des Geschäftsmodells in Kapitel 1.1 des Lageberichts). Sie erbringt Dienstleistungen in Form der Finanzkommission und des Depotgeschäfts von Wertpapieren, das heißt Verwahrung und Verwaltung von Wertpapieren, entsprechende Dienstleistungen für Kryptowährungen und stellt IT-Dienstleistungen zur Abrechnung von Wertpapier- und Kryptotransaktionen zur Verfügung.

Ihre eigene Geschäftstätigkeit umfasst die Deutsche WertpapierService Bank AG einschließlich ihrer hundertprozentigen Tochtergesellschaften, die dwp Software kft. (Budapest) und die dwp Service GmbH (Halle). Da sie für die Finanzlage der dwpbank von untergeordneter Bedeutung sind, stellt die dwpbank keinen Konzernabschluss und folglich keinen Konzernlagebericht inklusive eines Konzernnachhaltigkeitsberichts auf. Die Tochtergesellschaften sind in die operativen Prozesse eingebunden und wirken sich auf die auch für die dwpbank wesentlichen ESG-Aspekte aus. Daher werden sie der eigenen Geschäftstätigkeit zugerechnet. Da es gemäß den ESRS-Vorgaben keine unterschiedliche Konsolidierung der Tochtergesellschaften zwischen Jahresabschluss, Lagebericht und Nachhaltigkeitsbericht geben darf, werden die Tochtergesellschaften in diesem Nachhaltigkeitsbericht – obwohl sie Teil der eigenen Geschäftstätigkeit sind und als solche gesteuert werden – als Teil der Wertschöpfungskette dargestellt.

Neben den Dienstleistungen der Tochtergesellschaften benötigt die dwpbank zur Erbringung dieser Dienstleistungen vorgelagert („upstream“) vor allem Rechendienstleistungen (u. a. Finanz Informatik GmbH & Co. KG, Amazon Web Services EMEA SARL) sowie Informationen über Wertpapiere, entweder von entsprechenden Informationsdiensten (u. a. WM Gruppe, SIX Financial Information) oder den sogenannten Lager- und Verwahrstellen (u. a. Clearstream Banking).

Sie erbringt diese Dienstleistungen nachgelagert („downstream“) für ihre Kreditinstitute (u. a. Sparkassen, Genossenschaftsbanken und Privatbanken, siehe zur Kundenstruktur Kapitel 2.1.1. im Lagebericht) und geht auch nur mit diesen direkte Vertragsbeziehungen ein. Die Kundeninstitute erbringen ihre Dienstleistungen wiederum für End- bzw. Depotkunden, teilweise mit einem zusätzlich zwischengeschalteten Kreditinstitut.

Die für die dwpbank wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen in Form der Finanzkommission, der Verwahrung und der Abrechnung stellen sich gleichermaßen den Unternehmen der Upstream- und der Downstream-Wertschöpfungskette in unmittelbarer Vertragsbeziehung zur dwpbank.

### 6.1.3 Umfang des Nachhaltigkeitsberichts und abgedeckte Zeiträume

Zu einer guten und nachhaltigen Governance gehört eine transparente Berichterstattung, die die dwpbank nur dann einschränkt, wenn wettbewerbsrechtliche Aspekte, etwa zum Schutz von Unternehmensgeheimnissen, dies erfordern. So wird sich die dwpbank beispielsweise nur eingeschränkt zu noch nicht veröffentlichten Produktideen und -entwicklungen äußern.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht geht die dwpbank auf kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte ein und weicht dabei von den Definitionen des ESRS beim Begriff des „mittelfristig“ ab. „Kurzfristig“ entspricht einem Horizont von zwölf Monaten, sowohl in der internen Steuerung als auch nach den ESRS. „Mittelfristig“ wird analog den Planungen im Controlling und im Risikomanagement mit einer Perspektive von bis zu drei Jahren definiert, um eine einheitliche Steuerung innerhalb der dwpbank zu ermöglichen. „Langfristig“ geht darüber hinaus und umfasst einen Zeithorizont von mindestens bis zu zehn Jahren. Für die Betrachtung klimatischer und demografischer Veränderungen sind zudem Annahmen für die Zeiträume bis 2050 und bis 2100 getroffen worden. Hierauf wird insbesondere bei den Erläuterungen zu E1 im Abschnitt „Umweltinformationen“ eingegangen. Dort werden auch nähere Angaben zu den verwendeten Schätzverfahren innerhalb der Wertschöpfungskette gemacht.

### 6.1.4 Basisjahr und Vergleich zur früheren Berichterstattung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung soll neben einer transparenten Berichterstattung Fortschritte aufzeigen und Vergleiche zu vorangegangenen Jahren zulassen. Da der Nachhaltigkeitsbericht gemäß den neuen Vorgaben der EU-Richtlinie 2022/2464 erstmalig erstellt und 2024 als Basisjahr für die Berechnung der verschiedenen quantitativen Daten genutzt wird, ist ein Vergleich zu Vorjahren für den diesjährigen Bericht nicht möglich.

## 6.2 ESG in Strategie und Geschäftsmodell

### 6.2.1 Integration von ESG in den allgemeinen Strategieprozess

Die unterschiedlichen Strategien (u. a. Unternehmens-, Risiko-, IT-, Personal-, Vergütungs- und ESG-Strategie) der dwpbank werden im Strategieregelprozess jährlich aktualisiert und beginnen mit der strategischen Umfeldanalyse, die als SWOT-Analyse Stärken, Herausforderungen, Chancen und Risiken für die dwpbank identifiziert. Auf Basis der strategischen Umfeldanalyse werden die Strategien in einem ersten Entwurf weiterentwickelt und anschließend mit der Geschäfts-, Finanz- und Kapitalplanung abgestimmt.

Teil der strategischen Umfeldanalyse ist ESG, d. h., dass sowohl regulatorische Neuerungen als auch technologische oder gesellschaftliche Trends, Stakeholderbedürfnisse und weitere Anforderungen im Zusammenhang mit ESG im Rahmen der Umfeldanalyse erhoben werden. Mithilfe einer Analyse von regulatorischen, wettbewerbs- und gesellschaftlichen Trends werden wesentliche auf die dwpbank wirkende Effekte identifiziert und bei der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die Wesentlichkeitsanalyse bildet die Grundlage für die ESG-Elemente in der Unternehmens- und Risikostrategie, aus der die eigenständige ESG-Strategie abgeleitet wird. Die wesentlichen Inhalte der Unternehmens- und Risikostrategien werden im Lagebericht ausführlich dargestellt (siehe Kapitel 1.2 und Kapitel 4 des Lageberichts).

### 6.2.2 Integration von ESG in das Geschäftsmodell

Die dwpbank hat in ihrer Wesentlichkeitsanalyse die ESG-Aspekte E1 (Klimawandel), S1 (Arbeitskräfte des Unternehmens) und G1 (Governance) als wesentlich. Die Maßnahmen zur Reduzierung hieraus resultierender Risiken und Auswirkungen bzw. der Maßnahmen zur Steigerung der Chancen und positiven Auswirkungen werden in der ESG-Strategie zusammengefasst, auf die die Unternehmensstrategie verweist.

Die ESG-Strategie wurde erstmalig 2023 erstellt, ist bis Ende 2026 angelegt und wird jährlich aktualisiert. Die eigenständige Dekarbonisierungsstrategie, die im Jahr 2025 erarbeitet und beschlossen werden soll, wird darüber hinausgehen.

Im Gegensatz zu anderen Kreditinstituten ist die Kreditvergabe nicht Kern des Geschäftsmodells der dwpbank. Ihre wesentlichen Auswirkungen entfaltet sie daher nicht über ihr Kreditportfolio, sondern in der Erbringung ihrer Dienstleistungen im Bankbetrieb. Die wesentlichen Chancen und Risiken liegen daher ebenso in ihrem Bankbetrieb.

Insgesamt verfolgt die dwpbank mit der ESG-Strategie das Ziel, ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen – vor allem durch die Nutzung der IT verursacht – zu reduzieren, Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden zu fördern und ihre Governance weiterzuentwickeln, um das von ihren Kunden in sie gesetzte Vertrauen zu festigen.

In der ESG-Strategie werden dazu für jeden dieser ESG-Aspekte Maßnahmen und Ziele in bestimmten Zeiträumen formuliert. Als vierte Kategorie verfolgt die dwpbank strategische Kommunikationsziele, die zum einen die Sachkunde über ESG und zum anderen die Motivation zur Unterstützung der dwpbank-Maßnahmen bei Mitarbeitenden, Kunden und Dienstleistern erhöhen sollen. Hierauf abzielende Maßnahmen sind beispielsweise Informations-, Schulungs- und Mitmachangebote, etwa in Form von regelmäßigen „ESG-Challenges“. Unter anderem hat sich die dwpbank in ihrer Zukunftswoche vom 25. bis zum 29. November 2024 dem Thema Nachhaltigkeit gewidmet und die einzelnen ESG-Aspekte in verschiedenen Vorträgen erläutert.

Eine detaillierte Beschreibung der Strategien, Konzepte und Maßnahmen für jeden wesentlichen ESG-Aspekt kann den jeweiligen Abschnitten zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Informationen entnommen werden.

## 6.3 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

### 6.3.1 Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Die dwpbank wird über das Vorstandsteam gesteuert, welches aus den beiden gesellschaftsrechtlich bestellten Vorstandsmitgliedern Markus Neukirch und Dr. Thorsten Warmt zusammen mit Kristina Lindenbaum als Chief Digital Officer und Generalbevollmächtigte besteht.

Das Vorstandsteam nimmt die Aufgaben des Vorstands gemeinsam wahr, indem die Generalbevollmächtigte an allen zu treffenden Entscheidungen teilnimmt. Die Aufgaben des Vorstands sind gesetzlich sowie in der Satzung und der Geschäftsordnung für den Vorstand festgelegt und umfassen insbesondere die Beschlussfassung der Geschäfts- und Risikostrategien – sowie etwaiger hieraus abgeleiteter Strategien, einschließlich der ESG-Strategie –, die Ausgestaltung der Governance einschließlich Risikomanagement, des Compliance-Management-Systems, des Internen Kontrollsystems und der Kontrollfunktionen, die Aufstellung des Jahresabschlusses inklusive des Lage- und Nachhaltigkeitsberichts sowie der Auswahl und Überwachung der Schlüsselfunktionsinhaber der dwpbank.

Der Aufsichtsrat besteht aus 15 Personen, davon zwei Frauen (13,3% Frauen im Aufsichtsrat). Er ist drittelbeteiligt und wird jeweils zu einem Drittel von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer, der Sparkassenfinanzgruppe und der DZ Bank gestellt. 100% der Mitglieder sind unabhängig. Die Aufgaben des Aufsichtsrats ergeben sich aus Gesetz, der Satzung sowie der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat und umfassen insbesondere die Bestellung und gegebenenfalls den Widerruf der Bestellung sowie die Vergütung der Vorstandsmitglieder, die Überwachung des Vorstands, die Erörterung der Geschäfts-, Risiko- und hieraus abgeleiteten Teilstrategien – wie der ESG-Strategie – sowie die Billigung des Jahresabschlusses einschließlich des Lage- und des Nachhaltigkeitsberichts.

Zur Vorbereitung seiner Beschlüsse und in Ausübung seiner Überwachungsaufgaben lässt sich der Aufsichtsrat von vier Ausschüssen unterstützen: dem Nominierungs- und Präsidialausschuss, dem Vergütungskontrollausschuss, dem Risiko- und Prüfungsausschuss sowie dem Strategieausschuss.

### 6.3.2 Fachliche Expertisen in Vorstand und Aufsichtsrat, einschließlich ESG

Der Aufsichtsrat legt die fachlichen Anforderungen an alle Organmitglieder und an spezielle Funktionen in der sogenannten Eignungsrichtlinie für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder fest. Demnach haben alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder über angemessene Kenntnisse in Bezug auf das Geschäftsmodell, die Strategie und das Wettbewerbsumfeld der dwpbank, die Finanz- und Kapitalmärkte sowie in Bezug auf Risikomanagement und Kontrollsysteme, IT, das rechtliche und regulatorische Umfeld, Rechnungslegung, Berichtswesen und ESG zu verfügen.

Die Vorstandsmitglieder und die Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sollen zudem über explizite Kenntnisse in den Aufgaben ihres jeweiligen Verantwortungsbereichs verfügen.

Beurteilt werden diese Kenntnisse anlassbezogen, insbesondere vor der Bestellung oder Nominierung, und regelmäßig einmal im Jahr im Rahmen des sogenannten Evaluationsprozesses.

Im Bereich ESG ist eine breite Basis von Kenntnissen sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat vorhanden. Diese Kenntnisse umfassen mindestens die für die dwpbank wesentlichen ESG-Aspekte (Klimawandel, eigene Mitarbeitende bzw. Mitarbeitende in den Tochtergesellschaften der dwpbank).

Die Vorstandsmitglieder wurden in diesem Themengebiet über verschiedene Sitzungen und Veranstaltungen in den letzten Jahren und eine entsprechende Schulung durch den Abschlussprüfer zusammen mit den Aufsichtsratsmitgliedern geschult. Die Auswirkungen des Klimawandels wurden spezifisch durch einen externen Wetter- und Klimaexperten vermittelt.

Die Aufsichtsratsmitglieder wurden im Rahmen der gemeinsamen Schulung sowie in unterschiedlichen Sitzungen in diesem Themengebiet weitergebildet und sind teilweise in ihren Hauptfunktionen für ESG zuständig. So ist beispielsweise Frau Dr. Imke Jacob für den Bereich Strategie und Konzernentwicklung bei der DZ Bank zuständig, der ESG umfasst. Die Aufsichtsratsmitglieder, die in ihrer Hauptfunktion Geschäftsleiter sind, sind mindestens im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung für die Integration von ESG und die Nachhaltigkeitsberichterstattung zuständig.

## 6.4 ESG-Governance

Bei der dwpbank wurde eine zentrale ESG-Funktion im Bereich des Vorstandsstabs angesiedelt. Diese überwacht neben der Erstellung und Umsetzung der eigenständigen ESG-Strategie auch die Umsetzung der regulatorischen ESG-Anforderungen aus der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), den bankaufsichtsrechtlichen ESG-Anforderungen aus der MaRisk, der EU-Taxonomie-Verordnung, der CRR III und CRD IV sowie der MiCAR und die Integration von ESG in alle relevanten Bankprozesse.

Die ESG-Funktion umfasst eine ESG-Beauftragte, die zugleich die Rolle der Menschenrechtsbeauftragten im Sinne des LkSG innehat und diese Rolle als Kontrollfunktion der sogenannten zweiten Verteidigungslinie im Sinne des Three-lines-of-defense-Modells ausübt. Ihr stehen zwei Stellvertreter/-innen zur Seite.

Die dwpbank hat ein ESG Board gegründet, welches die ESG-Strategie erarbeitet und ihre Umsetzung koordiniert. Das ESG Board diskutiert und beschäftigt sich unter anderem mit verschiedenen Maßnahmen zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen und der weiteren Verankerung von gleichen Chancen für alle. Das Gremium setzt sich aus allen drei Mitgliedern des Vorstandsteams sowie 14 Mitarbeitenden aus der dwpbank zusammen und ist im Hinblick auf Geschlecht, geografischen Hintergrund, Religion, Alter und sexuelle Orientierung divers besetzt.

Die drei Mitglieder des Vorstandsteams haben zudem verschiedene ESG-Teilaspekte in ihre Verantwortungsbereiche integriert. Klimaauswirkungen, beispielsweise durch die weitere Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen, werden von Markus Neukirch und Kristina Lindenbaum durch Digitalisierungs- und Energiesparmaßnahmen adressiert.

Kristina Lindenbaum und Dr. Thorsten Warnt wirken über die jeweilige Verantwortung für Transformation und Human Resources auf Maßnahmen zur Steigerung der Vielfalt, der Bindung von Mitarbeitenden und Arbeitgeberattraktivität. Dr. Thorsten Warnt und Markus Neukirch sorgen für Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Governance in ihren jeweiligen Bereichen. Die Steuerung und Überwachung der ESG-bezogenen finanziellen Risiken und Chancen liegen im Risikomanagement und im Controlling und damit im Verantwortungsbereich von Dr. Thorsten Warnt.

Durch die Integration in das Three-lines-of-defense-Modell nehmen unterschiedliche Funktionen weitere ESG-Rollen wahr. Die erste Verteidigungslinie ist dafür zuständig, ESG-Risiken zu identifizieren, zu steuern und zu berichten. Die erste Verteidigungslinie sind all' diejenigen, die bei ihrer Tätigkeit ESG-Risiken steuern müssen, beispielsweise der Einkauf, die IT und das Facility Management. Für die Risikoidentifikationsprozesse wurden die Mitarbeitenden in der ersten Verteidigungslinie geschult und werden dabei von ebenso geschulten Mitarbeitenden des Risikomanagements begleitet. Das Risikomanagement führt die erhobenen Risikoinformationen zusammen und gibt im Rahmen seiner regelmäßigen Berichterstattung die ESG-Situation der dwpbank wieder. ESG ist zudem Teil der Stresstests des Risikomanagements, um festzustellen, in welchem Ausmaß die Finanz-, Ertrags- und/oder Vermögenslage der dwpbank bei einem Zusammenkommen massiver wirtschaftlicher Veränderungen gefährdet wäre, wobei unter anderem erhebliche physische Veränderungen durch den Klimawandel und gleichzeitig erheblich strengere Veränderungen regulatorischer Vorgaben (Übergangsrisiken) simuliert werden. Im Rahmen ihrer Aufgaben überwacht die Compliance-Funktion, ob neben den übrigen Anforderungen auch ESG-Anforderungen eingehalten wurden. Die Revision prüft, ob ESG-Anforderungen berücksichtigt werden und die Kontrollfunktionen diese Aspekte angemessen berücksichtigen.

Die ESG-Funktion berichtet mindestens einmal im Jahr dem Vorstandsteam, ob die Berücksichtigung von ESG-Risiken angemessen und wirksam in das Risikomanagement, die Kontrollsysteme und Kontrollfunktionen eingebunden ist, und führt dazu die Erkenntnisse und Informationen der anderen Kontrollfunktionen zusammen. Neben dem Bericht der ESG-Funktion berichten die unterschiedlichen Kontrollfunktionen der dwpbank, das Risikomanagement, die Compliance sowie die Interne Revision, mindestens vierteljährlich an den Vorstand und gehen dabei auch auf ESG-Aspekte ein. Das Vorstandsteam beschließt die Ergebnisse der jährlichen doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie die ESG-Strategie bzw. die Berücksichtigung von ESG in der Geschäfts- und Risikostrategie.

Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse sind ebenso eingebunden. Auch sie erhalten die vierteljährlichen Berichte der Kontrollfunktionen und mindestens jährlich den Bericht der ESG-Funktion. Er erörtert die vom Vorstandsteam vorgelegte ESG-Strategie sowie die Geschäfts- und Risikostrategie, die jeweils ESG umfassen und die Grundlage für die ESG-Strategie bilden. Der Nachhaltigkeitsbericht wird zusammen mit dem Jahresabschluss, dem Anhang und dem Lagebericht vom Vorstandsteam zuerst dem Risiko- und Prüfungsausschuss und anschließend dem Aufsichtsrat vorgelegt. Der Risiko- und Prüfungsausschuss überwacht in Unterstützung des Aufsichtsrats die wirksame Steuerung der Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und lässt sich dazu mindestens einmal im Jahr im Zusammenhang mit dem Nachhaltigkeitsbericht informieren. Der Nominierungs- und Präsidialausschuss überwacht die Eignung von Vorstand und Aufsichtsrat und ob diese Organe über ausreichende Kenntnisse im ESG-Bereich verfügen. Er beurteilt mindestens einmal jährlich im Rahmen des Evaluationsprozesses sowie anlassbezogen, ob die für die dwpbank erforderlichen Kenntnisse und Qualifikationen im Aufsichtsrat und im Vorstand der dwpbank vorhanden sind, was gemäß der für die dwpbank geltenden Eignungsrichtlinie auch ESG umfasst. Der Vergütungskontrollausschuss achtet wiederum darauf, dass die strategischen Ziele in Bezug auf ESG in den Vergütungssystemen der dwpbank angemessen berücksichtigt werden (siehe hierzu Kapitel 6.5).

Durch die Berichte der Kontrollfunktionen und der ESG-Funktion sowie durch die Vorlage der jährlichen Wesentlichkeitsanalyse werden Vorstand und Aufsichtsrat über Auswirkungen, Chancen und Risiken in Verbindung mit ESG informiert. Anhand der vorgelegten ESG-Strategie können Vorstand und Aufsichtsrat jeweils beurteilen, ob die ermittelten wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken mit angemessenen Maßnahmen adressiert wurden. Über den Beschluss der ESG-Strategie werden sie zudem in die Lage versetzt, die getroffenen Maßnahmen zu beeinflussen.

Da sich die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten im Übrigen zwischen den ESG-Aspekten unterscheiden, wird die konkrete Ausgestaltung der Zuständigkeiten und des Risikomanagements im jeweiligen Abschnitt (Umwelt-, Sozial- und Governance-Informationen) konkretisiert.

## 6.5 ESG im Vergütungssystem

Die dwpbank unterscheidet bei der Vergütung verschiedene Gruppen. So wird die Vergütung des Vorstands, einschließlich seiner jährlichen Vergütungsziele, durch den Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungskontrollausschusses festgelegt und die Angemessenheit des Vorstandsvergütungssystems mindestens jährlich bewertet.

Der Vorstand ist zuständig für die Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeitenden, wobei zwischen der Vergütung von tariflich und außertariflich angestellten Mitarbeitenden zu differenzieren ist.

Die Mitglieder des Vorstandteams, die Risikoträger und die außertariflichen Mitarbeitenden erhalten eine variable Vergütung. Die tariflich gebundenen Mitarbeitenden erhalten eine Festvergütung. Der Aufsichtsrat eines Kreditinstituts darf gemäß § 25d Abs. 5 KWG lediglich eine Festvergütung erhalten. Die Vergütungssysteme für die Vorstandsmitglieder und unterschiedlichen Belegschaftsgruppen sind in entsprechenden Richtlinien festgehalten und fördern die Ziele der eigens verfolgten Vergütungsstrategie.

Für die variable Vergütung ist bei einhundertprozentiger Zielerreichung ein bestimmter Betrag vorgesehen, der vertraglich individuell festgelegt wird. Für die Beurteilung der Zielerreichung werden zu Beginn des Geschäftsjahres Vergütungsziele festgelegt, deren Erreichung nach Abschluss des Geschäftsjahres gemessen wird.

Bei Vorstandsmitgliedern errechnen sich 70 % und bei Mitarbeitenden, die eine variable Vergütung erhalten, 50 %, der Zielerreichung über die sogenannten „Unternehmensziele“. Der andere Teil der Zielerreichung wird über individuelle Ziele bestimmt. Die Unternehmensziele sind in vier Gruppen untergliedert. Davon umfasst eine Gruppe die Ziele des Risikomanagements und wirkt dadurch auf das ESG-Unterthema G1 – Internes Kontrollsystem ein. Hierzu zählen die Einhaltung bestimmter Risikokennziffern wie das Eigenkapital und die MREL-Quote sowie ab dem Geschäftsjahr 2025 auch die Erreichung des sogenannten OpRisk-Index. Dieser gibt Auskunft darüber, ob die Feststellungen aus internen und externen Prüfungen in der vorgegebenen Frist abgearbeitet wurden. Die Ziele der Gruppe Risikomanagement in der Kategorie „Unternehmensziele“ machen bei den Vorstandsmitgliedern 20 % und bei den Mitarbeitenden mit einer variablen Vergütung 15 % der Zielerreichung aus.

Daneben gibt es einen „strategischen Korrekturfaktor“, der die Gesamtunternehmenszielerreichung um 5 oder 10 % nach oben oder unten verändern kann. Dabei wird der Umsetzungsstand der ESG-Strategie berücksichtigt. Teil der ESG-Strategie ist die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen, wodurch die Vergütung auch klimabezogene Aspekte widerspiegelt.

Allgemeine Informationen zu den Vergütungssystemen können den „Offenlegungsberichten zur Vergütungspolitik“ unter [www.dwpbank.de/regulatorische-offenlegung/](http://www.dwpbank.de/regulatorische-offenlegung/) entnommen werden.

## 6.6 Nachhaltigkeitsberichtsbezogenes Internes Kontrollsystem (IKS)

Um die Integrität und Vollständigkeit der Daten in diesem Nachhaltigkeitsbericht zu gewährleisten, hat die dwpbank in ihrem ESG-Rahmenwerk ein Internes Kontrollsystem in Bezug auf die Nachhaltigkeitsdaten (IKS) festgelegt. Als erstes wurde bestimmt, welche Organisationseinheit die entsprechenden Informationen zur Verfügung stellt. Diese Daten müssen verlässlich, aussagekräftig, vollständig und integer sein, und sie müssen kontrolliert werden. Zur Qualitätssicherung wird auf eine strikte Funktionstrennung geachtet und eine andere Einheit mit dieser Aufgabe betraut, was in den Beschreibungen der einzelnen ESG-Aspekte im Detail dargestellt wird (siehe jeweils unter den Umwelt-, Sozial- und Governance-Informationen).

Überwiegend übernimmt die ESG-Funktion die Rolle der Qualitätssicherung, indem sie zum einen die Angaben plausibilisiert und mit stichprobenhaften Kontrollen die Integrität und Vollständigkeit überwacht. Erfolgt die Datenermittlung durch elektronische Systeme, übernimmt die Funktion mit Zugriff auf diese Daten die Qualitätssicherung, beispielsweise der Personalbereich, wenn er die Daten von Mitarbeitenden auswertet. Bei der Berechnung quantitativer Daten lässt sich die ESG-Funktion die Berechnungsmethodik zur Plausibilisierung vorlegen. Annahmen sind als solche auszuweisen. Schätzwerte sind als solche zu kennzeichnen. Die interne Revision prüft in regelmäßigen Abständen, ob die nachhaltigkeitsberichtsbezogenen Daten verlässlich, authentisch und integer sind.

Die so ermittelten und übermittelten Daten werden im Entwurf des Nachhaltigkeitsberichts zusammengefasst und vom Abschlussprüfer geprüft. Dieser geprüfte Entwurf wird dem Vorstand und anschließend dem Risiko- und Prüfungsausschuss sowie dem Aufsichtsrat zur Aufstellung bzw. zur Billigung vorgelegt.

## 6.7 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Anwendung der wichtigsten Aspekte und Schritte des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Nachhaltigkeitserklärung:

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung	
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2-GOV 2 ESRS 2-GOV 3 ESRS 2-SBM 3	6.4 6.5 6.9
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2-SBM 2 ESRS 2-IRO 1 ESRS E1 ESRS S1 ESRS G1	6.8.1.2 6.8 6.11.3 6.18 6.32.1.3
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2-IRO 1 ESRS 2-SBM 3	6.8 6.9
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS E1 ESRS S1 ESRS G1	6.11.3 6.17 6.32.1.4 6.32.2.4
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS E1 ESRS S1 ESRS G1	6.11.3 6.17.2.6 6.32.2.5

## 6.8 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die dwpbank hat zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte ihre Methodik unter Bezugnahme auf die Grundsätze der ESRS entwickelt und diese anhand diverser interner und externer Stakeholder-Dialoge verfeinert.

### 6.8.1 Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte

Zur Bestimmung der potenziell wesentlichen Themenbereiche wurde zunächst eine Longlist relevanter Nachhaltigkeitsaspekte erstellt. Dabei wurden – im Rahmen einer Analyse – Aspekte ausgeschlossen, deren Wesentlichkeit für die Wertschöpfungskette der dwpbank und ihrer Tochtergesellschaften als gering erachtet wird.

Für die Analyse der Umweltaspekte wurden alle Standorte und ihre geografischen Besonderheiten betrachtet. Hierbei waren die CO<sub>2</sub>e-Emissionen der dwpbank von zentraler Bedeutung. Diese umfassen die Messung der Treibhausgasemissionen, die aus dem Bankbetrieb, dem Pendler- und Geschäftsreiseverkehr sowie den Dienstleistungen der Lieferkette resultieren.

Die dwpbank ermittelt auch klimabedingte Risiken, insbesondere durch Extremwetterereignisse wie Überflutungen. Die Anfälligkeit ihrer Vermögenswerte wird regelmäßig bewertet, und es wurden Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz umgesetzt, wie der Schutz der Standorte gegen Überschwemmungen und die Förderung von Homeoffice-Möglichkeiten zur Gewährleistung der Geschäftskontinuität. Zudem wurden Übergangsrisiken und Chancen analysiert, die sich aus regulatorischen Vorgaben und gesellschaftlichen Erwartungen ergeben. Diese Analyse basiert auf Szenarien des Pariser Klimaabkommens, wobei die Optimierung der Rechenzentren und die Anpassung an nachhaltige Finanzprodukte als Geschäftspotenziale identifiziert wurden.

Durch eine klimabezogene Szenarioanalyse, die die Szenarien Best Case, Base Case und Worst Case umfasst, prognostiziert die dwpbank finanzielle Risiken, die durch physische Gefahren und steigende Energiekosten entstehen können.

Im Gegensatz dazu zeigt sich bei anderen Umweltaspekten, dass aufgrund des IT-orientierten Geschäftsmodells der direkte Einfluss auf bzw. die Abhängigkeiten von Umweltverschmutzung (E2), biologische Vielfalt und Ökosysteme (E4) relativ gering ist. Auch bei der Analyse der Wasser- und Meeresressourcen (E3) wurde festgestellt, dass Wasser hauptsächlich für die Verpflegung der Mitarbeitenden und hygienische Zwecke genutzt wird.

Die direkte Ressourcennutzung ist im Vergleich zu anderen Branchen ebenfalls gering. Die Hauptressourcen der dwpbank umfassen Energie, Strom und Daten. Bei der Überprüfung wurden Methoden wie die Analyse des Energieverbrauchs, die Bewertung der Abfallströme und die Zusammenarbeit mit externen Anbietern von Hardwarekomponenten verwendet. Diese Annahmen orientieren sich an den spezifischen Anforderungen der Branche sowie den geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Kreislaufwirtschaft und Recyclingverpflichtungen.

Die sozialen Aspekte wurden ebenfalls analysiert, insbesondere in Bezug auf die Geschäftsaktivitäten und die beteiligten Parteien. Aufgrund der Standorte der dwpbank waren Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften (S3) nicht erkennbar. Auch eine Auswirkung auf Verbraucher und Endnutzer (S4) konnte aufgrund des fehlenden Kontakts zu Endnutzern ausgeschlossen werden. Die Arbeitskräfte des Unternehmens (S1) wurden jedoch als wesentlich identifiziert.

Letztendlich wurden auch die Governance-Aspekte umfassend betrachtet. Neben den allgemeinen Risikomanagementansätzen, die bei der Wesentlichkeitsanalyse vor allem zur Bestimmung der finanziellen Wesentlichkeit genutzt wurden, wurden zusätzlich die Risikoanalysen der Compliance-Funktion und der internen Revision sowie die Ergebnisse einer externen Governance-Überprüfung herangezogen. Diese analysieren die für die dwpbank relevanten Risiken aufgrund ihrer Standorte in Frankfurt am Main, Düsseldorf und München, ihre Konzernstruktur als Aktiengesellschaft mit zwei Tochtergesellschaften, die wesentlichen Auslagerungen und fremdbezogenen Dienstleistungen wie unter anderem die Rechenzentrumsbetreiber, die Kundenstruktur bestehend aus über 1.000 Kreditinstituten sowie die angebotenen Dienstleistungen „WertpapierServices“ und den Umstand, dass diese WertpapierServices in über 70 Ländern erbracht werden.

Auf dieser Basis ermittelt die dwpbank finanzielle Risiken und hat Funktionen sowie Überwachungs- und Kontrollsysteme eingerichtet, um diese zu identifizieren, zu überwachen und zu steuern. Dies wird unter dem Begriff des Internen Kontrollsystems zusammengefasst, das von der dwpbank eigenständig und eigenverantwortlich gestaltet wird.

Die im Anschluss an die Analysen als relevant identifizierten ESG-Aspekte wurden in einer Liste zusammengefasst und mit positiven und negativen Auswirkungen, Risiken und Chancen ergänzt, um eine grundsätzliche Einordnung ihrer Relevanz zu ermöglichen.

Das Ergebnis wurde anschließend in zwei Phasen, der Auswirkungsanalyse und der Bestimmung der finanziellen Wesentlichkeit, plausibilisiert.

### 6.8.2 Auswirkungsanalyse

Die Auswirkungsanalyse zielt darauf ab, zu ermitteln, welche negativen und positiven Auswirkungen ein Unternehmen durch seine eigene Geschäftstätigkeit und seine vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette auf Menschen oder die Umwelt hat oder haben könnte (Inside-Out).

Über die Auswirkungsanalyse ermittelt die dwpbank die Wesentlichkeit der Auswirkung von ESG-Aspekten auf Ebene der Unterthemen. Die Auswirkungsanalyse besteht aus zwei Teilen: dem Stakeholder-Dialog und dem internen Validierungsprozess.

#### Stakeholder-Dialog

Durch die Einbeziehung der Interessen von Stakeholdern will die dwpbank deren Bedürfnisse in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen kennenlernen. Diese Erkenntnisse dienen dazu, Nachhaltigkeitsaktivitäten und Dienstleistungen der dwpbank bedarfsorientierter an die aktuellen Bedürfnisse der Stakeholder anzupassen und so zum Beispiel die Zufriedenheit der Kunden und Mitarbeitenden zu steigern.

#### Wichtigste Interessenträger (Stakeholder)

Zu den Stakeholdern der dwpbank zählen die Mitarbeitenden, der Vorstand, Kunden und Dienstleister, der Aufsichtsrat sowie die am nachhaltigen Handeln der dwpbank interessierte Öffentlichkeit. Im Rahmen der Analyse zu den wichtigsten Stakeholdern wurden die Anforderungen, Interessen und Erwartungen des einzelnen Stakeholders, einschließlich der Hintergründe und Ursachen für seine Erwartungen, ermittelt. Die Festlegung der jeweiligen Stakeholdergruppen erfolgte unter Einbindung der internen fachzuständigen Abteilungen.

#### Einbeziehung und Kategorien von Stakeholdern

Jede dieser ermittelten Gruppen hat ihre eigenen Erwartungen und Anforderungen an die dwpbank, weshalb die Befragungen in separaten Runden durchgeführt wurden und verschiedene Befragungsmethoden zur Anwendung kamen. Die Informationsgewinnung im Rahmen der Stakeholderanalyse fand sowohl im Rahmen von Workshops und Umfragen als auch in bilateralen Gesprächen statt.

Mitarbeitende, Vorstand und Aufsichtsrat wurden in Workshops oder Interviews über den Ablauf und Hintergrund der geplanten Analyse informiert und mit ihnen zusammen die Auswirkungen, Risiken und Chancen erhoben und eingewertet.

Kunden, Dienstleister und Aufsichtsorgane wurden entweder über bilaterale Gespräche oder über Umfragen eingebunden und um ihre Beurteilung der Auswirkungen, Chancen, Risiken bzw. des jeweiligen ESG-Aspekts gebeten.

Diese errichteten Kanäle für die Einbindung der Stakeholderperspektiven sollen nun im jährlichen Zyklus genutzt werden, um eine detaillierte Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsaspekten zu gewährleisten.

#### Bewertungsmethodik

Im Folgenden wurden die Interessen-/Anspruchsgruppen (Stakeholder) der dwpbank identifiziert und ihrer Position innerhalb der Wertschöpfungskette (nachgelagert, eigene Geschäftstätigkeit, vorgelagert) entsprechend kategorisiert und hinsichtlich der Tragweite ihres Einflusses auf die dwpbank entsprechend priorisiert, um im nächsten Schritt zielgruppenspezifische Instrumente für die Befragung nutzen zu können.

Um den Stakeholdern die Möglichkeit zu geben, eine fundierte Einschätzung vorzunehmen, wurden ihnen die intern ermittelten IROs zur Verfügung gestellt. Dies ermöglicht eine Validierung der potenziell relevanten Nachhaltigkeitsthemen, die bei Bedarf angepasst oder ergänzt werden können.

#### Interner Validierungsprozess

In der zweiten Phase der Auswirkungsanalyse wurden die Nachhaltigkeitsaspekte mit wesentlichen Auswirkungen auf Grundlage der internen Validierung finalisiert. Hierbei kam die Methodik des ESRS zur Anwendung, um die Schwere der Auswirkungen hinsichtlich ihres Ausmaßes, Umfangs und ihrer Unabänderlichkeit zu bewerten.

Das Ausmaß bewertet die Schwere der negativen oder positiven Auswirkungen auf Menschen und Umwelt. Der Umfang beschreibt, wie weitreichend diese Auswirkungen sind. Die Unabänderlichkeit gibt an, ob und in welchem Umfang die negativen Auswirkungen verbessert werden könnten, indem die Umwelt oder die betroffenen Menschen in ihren ursprünglichen Zustand zurückversetzt werden. Zusätzlich wurde für potenzielle Auswirkungen der Parameter „Wahrscheinlichkeit“ berücksichtigt.

Die Wesentlichkeit wurde anhand einer Skala von 1 bis 5 bestimmt, wobei ein Durchschnittswert von 3 bereits ausreichte, um einen Nachhaltigkeitsaspekt als wesentlich zu klassifizieren.

### 6.8.3 Finanzielle Wesentlichkeit

Im Rahmen der Analyse zur finanziellen Wesentlichkeit wurde untersucht, ob ESG-Aspekte sowohl positive als auch negative Effekte auf die Vermögens-, Ertrags- oder Finanzlage der dwpbank haben oder in der kurz-, mittel- und langfristigen Perspektive haben könnten.

Um eine einheitliche Steuerung von ESG-Risikotreibern im Chancen- und Risikomanagement zu gewährleisten, wurde zur Beurteilung der Wesentlichkeit auf bereits bestehende Schwellenwerte zurückgegriffen, die in der dwpbank verwendet werden.

Für die Risikoanalyse wurde die Einschätzung des Risikomanagements herangezogen. In der Risikoinventur, den OpRisk Assessments, dem Emerging Risk Process und den Stresstests werden wesentliche Risiken systematisch erfasst.

Die Risikoinventur und OpRisk Assessments berücksichtigen einen Zeitraum von zwölf Monaten, was der kurzfristigen Perspektive gemäß ESRS entspricht. Emerging Risks erstrecken sich über einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren, während Stresstests auch längere Zeiträume abdecken können. Ergebnisse aus wesentlichen Unterthemen dieser Prozesse fließen in die finanzielle Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS ein. Dabei wurden die ESG-Themen aus den ESRS den identifizierten Risiken im Risikomanagement zugeordnet.

Die finanzielle Wesentlichkeit wird anhand der Wesentlichkeitskriterien der dwpbank bewertet, die sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Einflüsse umfassen. Nichtfinanzielle Einflüsse schließen rechtliche und regulatorische Aspekte ein, wie Bußgelder und Kapitalaufschläge, die ebenfalls finanzielle Auswirkungen haben. Die finanzielle Wesentlichkeitsanalyse integriert diese Kriterien sowie die rechtlichen und regulatorischen Implikationen.

#### 6.8.4 Ergebnis

Wesentlich sind diejenigen Auswirkungen, Risiken und/oder Chancen, die entweder durch die Auswirkungs- und/oder die finanzielle Wesentlichkeitsanalyse als solche identifiziert wurden.

Die Nachhaltigkeitsaspekte **E1 Klimawandel, S1 Arbeitskräfte des Unternehmens und G1 Unternehmensführung** wurden mit ihren Auswirkungen, Risiken und Chancen sowohl aufgrund ihrer Auswirkung als auch im Hinblick auf ihre finanzielle Wesentlichkeit als wesentlich identifiziert. (Tabelle unten)

## 6.9 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die folgenden Tabellen listen die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf, die die dwpbank mit Unterstützung ihrer Stakeholder im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbeurteilung als wesentlich ermittelt und bewertet hat.

Die Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen und Risiken ist in den Tabellen enthalten. Weitere Informationen darüber, wie die dwpbank auf die Auswirkungen und Risiken reagiert, sind in den folgenden Abschnitten zu finden. (Tabellen rechts)

Wesentlichkeit der Auswirkung	Finanzielle Wesentlichkeit
E1 Klimawandel S1 Arbeitskräfte des Unternehmens G1 Unternehmensführung	E1 Klimawandel S1 Arbeitskräfte des Unternehmens G1 Unternehmensführung
Nicht wesentliche Aspekte	Doppelte Wesentlichkeit
E2 Umweltverschmutzung E3 Wasser- und Meeresressourcen E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme E5 Kreislaufwirtschaft S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S3 Betroffene Gemeinschaften S4 Verbraucher und Endnutzer	E1 Klimawandel S1 Arbeitskräfte des Unternehmens G1 Unternehmensführung

## E1 – Klimawandel

Wesentliche Auswirkung, Risiko oder Chance

Anpassung an den Klimawandel	
Tatsächliche negative Auswirkung	In allen Geschäftsmodellen wird in beträchtlichem Umfang Energie für die Versorgung und Beheizung von Gebäuden sowie für die Nutzung von IT eingesetzt. Bei der Erzeugung von Heizungsenergie und Strom fallen CO <sub>2</sub> -Emissionen an, die der dwpbank zuzurechnen sind, da sie im Geschäftsbetrieb der dwpbank verursacht werden.
Potenzielle negative Auswirkung	Die potenziell negativen Auswirkungen der dwpbank auf das Klima liegen in der Erhöhung ihres Ausstoßes beispielsweise durch weitere Digitalisierung, insbesondere durch einen zunehmenden Einsatz von Lösungen, die von künstlicher Intelligenz unterstützt werden. Hieraus kann ein doppelt so hoher Stromverbrauch, insbesondere in den Rechendienstzentren, entstehen.
Klimaschutz	
Risiko	Die finanziellen Klimarisiken liegen in den bereits heute bestehenden und zukünftig zunehmenden physischen Risiken und den sogenannten Übergangsriskien. Physische Folgen des Klimawandels könnten sich bei der dwpbank in Extremwetterereignissen auswirken, die zu Überflutungen der Gebäude und damit gegebenenfalls zum Ausfall der Dienstleistungen führen könnten.
Chance	Für die dwpbank ergibt sich hieraus die Chance, dass auch ihre Kundeninstitute zunehmend von ESG-Anforderungen betroffen sind, die sich teilweise auch auf das Wertpapiergeschäft auswirken, wie beispielsweise durch steigende Transparenzpflichten und die zunehmende Nachfrage nach nachhaltigen Finanzprodukten. Geschäftspotenziale liegen für die dwpbank darin, ihre Kundeninstitute bei der Erfüllung dieser Verpflichtungen, zum Beispiel mittels Beratungsdienstleistungen, Datenanalysen und ESG-Angeboten, unterstützen zu können.
Energie	
Risiko	Ein Risiko liegt im Anstieg von Energiekosten durch zunehmende CO <sub>2</sub> -Bepreisung und in höheren Strompreisen wegen der fortschreitenden Elektrifizierung und Digitalisierung.

## S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

Wesentliche Auswirkung, Risiko oder Chance

Arbeitsbedingungen	
Risiko	Aufgrund des zunehmenden „Arbeitnehmermarktes“ besteht ein Risiko in einer stetig wechselnden Belegschaft, die kontinuierlich neu eingelernt werden muss, sowie in einer erhöhten Erkrankungsrate, was insgesamt mittelfristig zu einer Situation führen könnte, bei der die dwpbank nur mit einer eingeschränkten Anzahl von Mitarbeitenden operativ tätig wäre.
Tatsächliche positive Auswirkung	Es wird sichergestellt, dass die Mitarbeitenden der dwpbank Teil eines sicheren und fairen Arbeitsumfelds sind und transparente und konforme Arbeitsbedingungen und Leistungen erhalten.
Tatsächliche positive Auswirkung	Die dwpbank hat an die Arbeitsbelastung und zugleich an das Wohlbefinden ideal angepasste Arbeitszeitewn eingerichtet. Hierfür nutzt die dwpbank verschiedene bedürfnisorientierte Maßnahmen für die Belegschaft, darunter flexible Arbeitszeiten, Gleitzeitausgleich und Homeoffice.
Tatsächliche positive Auswirkung	Die dwpbank achtet auf einen angemessenen Lohn in der Belegschaft.
Tatsächliche positive Auswirkung	Die dwpbank legt großen Wert auf eine offene Kommunikation, einen hochwertigen Informationsaustausch und Transparenz im Austausch mit der Belegschaft und fördert damit den Sozialen Dialog.

**S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens**

Wesentliche Auswirkung, Risiko oder Chance

Tatsächliche positive Auswirkung	Durch verschiedene Kanäle für den Dialog haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Anregungen und Änderungswünsche mitzuteilen und so zur Verbesserung von Strukturen, Prozessen oder anderen Aspekten beizutragen.
Tatsächliche positive Auswirkung	Die dwpbank gewährleistet Vereinigungsfreiheit, hat Betriebsräte eingerichtet und wahrt die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung.
Tatsächliche positive Auswirkung	Die dwpbank sorgt durch vorteilhafte Tarifverträge für eine im Bankenbereich angemessene und vergleichbare Entlohnung.
Potenzielle positive Auswirkung	Durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen können das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden gesteigert werden.
Potenzielle negative Auswirkung	Unzureichende Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen können zu physischen und psychischen Belastungen führen, was Verletzungen oder Gesundheitsprobleme zur Folge haben kann
<b>Gleichbehandlung und Chancengleichheit</b>	
Risiko	Ein Risiko mangelnder Gleichbehandlung und Chancengleichheit, die sich auf die Arbeitgeberattraktivität auswirkt, liegt langfristig in der Nichtnutzung von Potenzialen.
Chance	Umgekehrt liegt die Chance in der Steigerung von Innovationsfähigkeit und Produktivität.
Tatsächliche positive Auswirkung	Mit bedürfnisorientierten Maßnahmen und Leistungen für Mitarbeitende fördert die dwpbank eine angemessene Work-Life-Balance.
Potenzielle positive Auswirkung	Die dwpbank hat unter der Initiative power.women.dwpbank verschiedene Maßnahmen zur Förderung der weiblichen Mitarbeitenden gebündelt. Unter anderem stellt sie gezielt Frauen ein, fördert ihre Weiterentwicklung und achtet auf eine zunehmende Verringerung des Verdienstgefälles.
Tatsächliche positive Auswirkung	Durch ein umfangreiches Schulungsangebot beugt die dwpbank dem Fachkräftemangel, Kopfmonopolen und häufigen Arbeitnehmerwechselln vor. Sie bietet einen hohen Umfang breit gefächerter Schulungen und regelmäßige Leistungs- und Entwicklungsüberprüfungen an.
Tatsächliche positive Auswirkung	Die dwpbank legt großen Wert auf Inklusion und hat bereits entsprechende Maßnahmen umgesetzt, um auch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu gewährleisten.
Tatsächliche positive Auswirkung	Durch die Umsetzung von Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung, wie zum Beispiel Beschwerdemöglichkeiten nach dem Hinweisgeberschutzgesetz und über die AGG-Beschwerdestelle, werden der Schutz und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden gestärkt.
<b>Sonstige arbeitsbezogene Rechte</b>	
Potenzielle negative Auswirkung	Umfassende Maßnahmen im Bereich des Datenschutzes helfen der dwpbank dabei, die Daten ihrer Mitarbeitenden zu schützen und ein vertrauensvolles und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Die Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen und die regelmäßige Überprüfung der Sicherheitslage dienen dazu, potenzielle Schwachstellen und damit negative Auswirkungen zu identifizieren und zu beseitigen.

**G1 – Unternehmensführung**

Wesentliche Auswirkung, Risiko oder Chance

Unternehmenskultur	
Tatsächliche positive Auswirkung	Die dwpbank und insbesondere das Management der dwpbank beeinflussen die risikobewusste Unternehmenskultur. Gemäß der Mitarbeiterbefragung 2024 befindet sich die Unternehmenskultur derzeit auf einem hohen Niveau. Mit verschiedenen Maßnahmen, unter anderem dem Verhaltenskodex, den Führungsprinzipien sowie dem Risikokulturkonzept, hat die dwpbank Anforderungen und Ziele formuliert, diesen Einfluss positiv zu nutzen und die bisherigen guten Ergebnisse damit auch künftig zu erreichen.
Risiko	Ein grundsätzliches Risiko schlechter Unternehmenskultur besteht darin, die Potenziale der Mitarbeitenden nicht auszuschöpfen, und in einer häufig wechselnden Belegschaft, was sich in eingeschränkter Produktivität, Innovationskraft, Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung ausdrücken würde und damit zumindest langfristig zu erheblichen finanziellen Einbußen führen könnte.
Chance	Bei einer guten Unternehmenskultur besteht die Chance, die Produktivität und Innovationskraft zu steigern, dadurch das Ergebnis der dwpbank zu verbessern und bei einer guten Risikokultur kaum oder nur geringfügige Kapitalaufschläge zu erhalten.
Chance	Für die dwpbank besteht die Chance, durch eine messbare weiterentwickelte Risikokultur ihre Kapitalanforderungen zu reduzieren und damit Kapital für anderweitige Investments freizusetzen.
Schutz vor Hinweisgebern (Whistleblowers) (wird im weiteren Bericht als Element der Unternehmenskultur dargestellt)	
Tatsächliche positive Auswirkung	Die dwpbank verfügt über wirksame Systeme zum Schutz von offenen und anonymen Hinweisen und Hinweisgebern.
Unternehmensspezifisches Thema: Internes Kontrollsystem	
Tatsächliche positive Auswirkung	Die dwpbank hat ein grundsätzlich angemessenes und wirksames Internes Kontrollsystem, einschließlich wirksamer und angemessen ausgestatteter Kontrollfunktionen, die die Einhaltung von Regeln und Prozessen überwachen.
Risiko	Das finanzielle Risiko von Mängeln im Internen Kontrollsystem liegt in erheblichen Verlusten, die sich beispielsweise durch operative Schäden, Betrugsfälle und/oder in aufsichtsrechtlichen Repressionen wie Bußgeldern und/oder Kapitalaufschlägen ausdrücken könnten.
Chance	Die Chance eines starken Internen Kontrollsystems liegt in dem höheren Vertrauen der Aufsicht und Kunden in die dwpbank, was sich dementsprechend durch niedrigere Kapitalaufschläge oder in Ergebnissteigerungen ausdrücken könnte.
Korruption und Bestechung (wird im weiteren Bericht als Teil des Internen Kontrollsystems und der Compliance dargestellt)	
Tatsächliche positive Auswirkung	Die dwpbank verfügt über wirksame Systeme zur Vermeidung von Korruption und Bestechung

In Bezug auf Umweltinformationen, insbesondere E1, sind Auswirkungen, Risiken und Chancen sowohl in der eigenen Geschäftstätigkeit der dwpbank als auch in der vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wesentlich. Hierbei sind die identifizierten Risiken und Chancen eng mit der Notwendigkeit verbunden, Emissionen signifikant zu reduzieren und ein klimafreundliches Verhalten bei Dienstleistern, Kundeninstituten und Mitarbeitenden zu fördern.

Im Gegensatz dazu zeigt sich bei S1 und G1, dass nur die eigene Geschäftstätigkeit von den Auswirkungen betroffen ist.

Eine Betroffenheit der Wertschöpfungskette unter S2 ist nur aufgrund der zur eigenen Geschäftstätigkeit gehörenden finanziell unwesentlichen Tochtergesellschaften betrachtet worden.

Die vorstehenden Auswirkungen, Risiken und Chancen gelten gleichermaßen für die Tochtergesellschaften der dwpbank (dwp Service GmbH und dwp Software Kft). Beide gehören zur eigenen Geschäftstätigkeit („own control“) und sind aus ESG-Perspektive wesentlich für die dwpbank bzw. für ihre Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Gemäß den ESRS haben der Nachhaltigkeitsbericht und der Lagebericht denselben Konsolidierungskreis zugrunde zu legen. Da die Tochtergesellschaften nicht wesentlich für die Ertrags-, Vermögens- oder Finanzlage der dwpbank sind, werden sie nicht im Lagebericht dargestellt und können somit nicht im Nachhaltigkeitsbericht unter S1 als Arbeitskräfte des Unternehmens abgebildet werden, obwohl sie bei der dwpbank als solche geführt werden.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden erstmals die Auswirkungen, Risiken und Chancen analysiert. Dabei wurden keine neuen Themenbereiche und finanziellen Effekte identifiziert, die eine kurzfristige Anpassung des Geschäftsmodells, der Wertschöpfungskette oder der Strategie erforderlich machen würden. Zukünftig sollen die Auswirkungen, Risiken und Chancen kontinuierlich überwacht und bewertet werden, damit die dwpbank bei neuen Erkenntnissen, die potenziell oder tatsächlich Einfluss nehmen könnten, angemessen reagieren kann.

Zusätzlich wird die Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells der dwpbank in Bezug auf ihre Fähigkeit, wesentliche Auswirkungen und Risiken zu bewältigen sowie wesentliche Chancen zu nutzen, berücksichtigt. Diese Art der Analyse wurde bisher ausschließlich für den Aspekt des Klimawandels durchgeführt. Durch eine klimabezogene Szenarioanalyse, die die Szenarien Best Case, Base Case und Worst Case umfasst, prognostiziert die dwpbank finanzielle Risiken, die durch physische Gefahren und steigende Energiekosten entstehen können. Für weitere Themen wird künftig eine Analyse erfolgen, um die Widerstandsfähigkeit sicherzustellen.

## 6.10 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

### Liste der befolgten Angabepflichten

Datenpunkt, der sich aus EU-Rechtsvorschriften ergibt		Kapitelnr.
ESRS BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	6.1
ESRS BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	6.2.2
ESRS GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	6.3
ESRS GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	6.4
ESRS GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	6.5
ESRS GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	6.7
ESRS GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	6.4; 6.6
ESRS SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	6.2
ESRS SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	6.8.1.2
ESRS SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	6.9

ESRS IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	6.8
ESRS IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	6.10
ESRS E1-1	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050	6.11.3.6
ESRS E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	6.11.3.7
ESRS E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	6.11.3
ESRS E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	6.11.3
ESRS E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	6.12.3.1
ESRS E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	6.12.5
ESRS E1-9	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	6.11.1.2
ESRS S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	6.15
ESRS S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	6.18
ESRS S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	6.19
ESRS S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	6.17
ESRS S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	6.17
ESRS S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	6.20
ESRS S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	6.28
ESRS S1-9	Diversitätskennzahlen	6.21
ESRS S1-10	Angemessene Entlohnung	6.22
ESRS S1-11	Soziale Absicherung	6.23
ESRS S1-12	Menschen mit Behinderungen	6.24
ESRS S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	6.25
ESRS S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	6.26
ESRS S1-15	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	6.27
ESRS S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	6.28
ESRS S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	6.29
ESRS G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	6.32.1.3
ESRS G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	6.32.2.6
ESRS G1-4	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	6.32.2.6
Unternehmens spezifische Angaben	Internes Kontrollsystem	6.32.2

# Umweltinformationen

## 6.11 Klimawandel

Der Klimawandel und die bereits begonnene Klimakrise sind eine der zentralen Herausforderungen der Gegenwart. Die dwpbank sieht sich verpflichtet, ihren Beitrag zur Verringerung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen (CO<sub>2</sub>e steht für „CO<sub>2</sub> equivalents“ (CO<sub>2</sub>-Äquivalente) und ist ein Sammelbegriff für alle Treibhausgase) und damit zur Dekarbonisierung zu leisten.

Die dwpbank verfolgt für sich das Ziel, CO<sub>2</sub>e-Emissionen in erster Linie zu vermeiden, zu reduzieren oder sonst zu kompensieren. Im Hinblick auf die direkt von ihr verursachten Emissionen will sie möglichst frühzeitig Klimaneutralität erreichen. Das betrifft zum einen den sogenannten Bankbetrieb und umfasst damit die direkt ausgestoßenen CO<sub>2</sub>e-Emissionen bzw. die bei der Erzeugung von Energie für den Bankbetrieb (vor allem Heizung und Strom) verursachten CO<sub>2</sub>e-Emissionen.

In ihrer Wertschöpfungskette möchte die dwpbank einen maßgeblichen Beitrag zur Emissionsreduktion leisten und bei ihren Dienstleistern, Kundeninstituten und Mitarbeitenden auf die Beachtung eines klimafreundlichen Verhaltens hinwirken. Inwiefern klimabezogene Erwägungen in die Vergütung der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane einbezogen werden ist, in der ESG-Strategie festgehalten und wird im Berichtsteil „Allgemeine Angaben“ im Kapitel 6.5 „ESG im Vergütungssystem“ konkretisiert.

Daneben ergreift die dwpbank für sich und ihre Mitarbeitenden Maßnahmen, um die Auswirkungen des Klimawandels für ihre Standorte und ihre Mitarbeitenden abzumildern.

### 6.11.1 Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken bei E1

Resultierend aus bzw. in Zusammenhang mit den durch die Geschäftstätigkeit der dwpbank verursachten CO<sub>2</sub>e-Emissionen ergeben sich wesentliche Auswirkungen auf den Klimawandel sowie wesentliche Risiken und Chancen für die dwpbank, die im Folgenden erläutert werden.

#### 6.11.1.1 Tatsächliche, gegenwärtige Auswirkungen

Über die ca. 25 Dienstwagen der dwpbank werden direkte Emissionen ausgestoßen. Die Gebäude, in denen die dwpbank-Mitarbeitenden arbeiten, müssen beheizt und mit Strom versorgt werden. Letzteres gilt auch für die von den Mitarbeitenden verwendete Hardware wie Notebooks, Bildschirme usw. Die Gebäude verfügen zudem über ein Notstromaggregat mit einem Dieselmotor, und einige

Stockwerke der Gebäude werden gekühlt. Bei der Erzeugung von Heizungsenergie und Strom fallen CO<sub>2</sub>e-Emissionen an, die der dwpbank zuzurechnen sind, da sie im Geschäftsbetrieb der dwpbank verursacht wurden. Die Produktion des Diesels für das Notstromaggregat verursacht ebenfalls CO<sub>2</sub>e-Emissionen. Beim Einsatz der Kühlmittel R410A, R134a, R404A und R32 werden zudem den Treibhauseffekt befördernde teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (HFKW) freigesetzt.

Diese von der dwpbank verursachten Emissionen fallen in ähnlicher Form in der Wertschöpfungskette an. Die Kundeninstitute der dwpbank verursachen ebenso CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch die Weiterverwendung der dwpbank-Dienstleistungen gegenüber ihren Depotkunden. Die Zulieferer der dwpbank, beispielsweise Informations- oder Softwareanbieter, verursachen vor allem CO<sub>2</sub>e durch die Nutzung von Strom und Heizung. In der Lieferkette der dwpbank befinden sich auch verschiedene Rechenzentrumsbetreiber wie die deutsche FI-TS oder US-amerikanische Cloudanbieter wie aws. Die CO<sub>2</sub>e-Emissionen von Rechenzentren sind um ein Vielfaches höher als bei IT-Anbietern im Allgemeinen. Die dwpbank lässt sich diejenigen Emissionen anrechnen, die durch ihre angebotenen Dienstleistungen genutzt werden.

Die dwpbank versorgt ihre Gebäude ausschließlich mit Ökostrom, was ein erster Beitrag zur Verringerung der verursachten CO<sub>2</sub>e-Emissionen ist.

#### 6.11.1.2 Risiken, Chancen und potenzielle Auswirkungen

Die potenziellen negativen Auswirkungen der dwpbank auf das Klima liegen in der Erhöhung ihres Ausstoßes beispielsweise durch weitere Digitalisierung, insbesondere durch einen zunehmenden Einsatz von KI-gestützten Lösungen. Hieraus kann ein doppelt so hoher Stromverbrauch, insbesondere bei den Rechendienstzentren, entstehen.

Die finanziellen Klimarisiken liegen in den bereits heute bestehenden und zukünftig zunehmenden physischen Risiken und den sogenannten Übergangsrisiken. Um diese Risiken einzuschätzen, hat die dwpbank die Veränderungen durch den Klimawandel in der kurz-, mittel- und langfristigen Perspektive prognostiziert. Hierzu hat sie drei Szenarien verwendet, die jeweils auf den Szenarien des Weltklimarats (IPCC) aufsetzen. Zur Berechnung der Auswirkungen hat sie Daten des europäischen Netzwerks der Zentralbanken (NGFS) verwendet. Da die Messgröße von 1,5 Grad mindestens für Europa schon 2024 überschritten wird, geht die dwpbank im „Best Case“ davon

aus, dass zumindest das Ziel erreicht würde, die Erderwärmung bei unter 2 Grad bis Ende des Jahrhunderts zu halten. Das Base-Case-Szenario legt die Umsetzung der bereits formulierten nationalen Ziele der Staaten des Pariser Klimaabkommens (NDCs) und damit eine Erwärmung von 2,3 Grad zugrunde. Das Worst-Case-Szenario geht davon aus, dass lediglich die bereits beschlossenen Maßnahmen der beteiligten Staaten umgesetzt würden und die Erderwärmung damit auf 3 Grad ansteige.

Physische Folgen des Klimawandels könnten sich bei der dwpbank in Extremwetterereignissen auswirken, die zu Überflutungen der Gebäude und damit gegebenenfalls zum Ausfall der Dienstleistungen führen könnten. Zunehmender Hitzestress würde sich auf die dwpbank-Mitarbeitenden auswirken und könnte ihre Produktivität durch die körperliche Belastung der Hitze erheblich beeinträchtigen. Finanziell würde sich eine eingeschränkte Produktivität auf die Ertragslage auswirken. Insofern eine geringere Anzahl an Personen zur Ausführung der operativen Tätigkeit bei der dwpbank zur Verfügung stünde, könnten die angebotenen Dienstleistungen der dwpbank nur noch in geringem Umfang ausgeführt werden. Je nach Stärke des Klimawandels erhöhen sich die Wahrscheinlichkeiten. Die von der dwpbank hierzu getroffenen Mitigationsmaßnahmen zur Stärkung der Resilienz werden im Kapitel 6.11.3.7 dargestellt. Diese Risiken gelten sowohl bereits kurzfristig für Unternehmen in der Lieferkette der dwpbank (vorgelagerte Wertschöpfungskette) als auch langfristig für ihre Kundeninstitute (nachgelagerte Wertschöpfungskette). Chancen im zunehmenden Klimawandel bestehen für die dwpbank nicht.

Daneben bestehen die sogenannten Übergangsrisiken, die Veränderungen von regulatorischen Vorgaben, gesellschaftlichen Erwartungen, Trends und Technologie betreffen. Je nach Ausgestaltung könnten sie die weitere Zunahme der Erderwärmung begrenzen, insbesondere wenn sie strenge CO<sub>2</sub>e-Einsparungsmaßnahmen vorsähen. So könnte die Optimierung der Rechenzentren, wie beispielsweise eine Umstellung auf grüne Energiesysteme oder durch eine geringere Prozessorauslastung, mit der Chance einhergehen, langfristig CO<sub>2</sub>e-Emissionen einzusparen. Dies würde sich indirekt ebenfalls positiv auf die CO<sub>2</sub>e-Emissionen der dwpbank auswirken. Veränderte gesellschaftliche Erwartungen und Trends können dazu führen, dass sich das Endkundenverhalten hinsichtlich der Nachfrage nach einer nachhaltigen Geldanlage anpasst, welches sich über die Kundeninstitute auf die dwpbank auswirken kann. Dies ist für die dwpbank mit der Chance verbunden, produktseitig neue Potenziale zu ergreifen, was gleichzeitig mit einem erhöhten Anpassungsbedarf und Umsetzungsaufwand verbunden wäre.

Auf die dwpbank in der eigenen Geschäftstätigkeit und in ihrer Wertschöpfungskette wirken zwei wesentliche Übergangsrisiken, in denen teilweise auch Chancen liegen.

Dies sind zum einen die zunehmenden bankregulatorischen ESG-Pflichten und zum anderen die ESG-regulatorischen Pflichten als Wirtschaftsunternehmen, beispielsweise nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Diese gelten bereits oder treten kurz- bis mittelfristig in Kraft. Verstöße gegen diese Vorgaben könnten Bußgelder in Millionenhöhe verursachen oder zu Kapitalaufschlägen führen. Das Risiko einer mangelnden Umsetzung ESG-regulatorischer Vorgaben ist daher bereits in der kurz- bis mittelfristige Perspektive wesentlich. Für die dwpbank liegt darin die Chance, dass auch ihre Kundeninstitute zunehmend von ESG-Anforderungen betroffen sind, die sich teilweise auch auf das Wertpapiergeschäft auswirken, etwa durch steigende Transparenzpflichten und die zunehmende Nachfrage nach nachhaltigen Finanzprodukten. Geschäftspotenziale ergeben sich für die dwpbank daraus, ihre Kundeninstitute bei der Erfüllung dieser Verpflichtungen zum Beispiel mittels Beratungsdienstleistungen, Datenanalysen und ESG-Angeboten unterstützen zu können.

Ein weiteres Übergangsrisiko besteht im Anstieg der Energiekosten infolge einer zunehmenden CO<sub>2</sub>-Bepreisung und höherer Strompreise im Zuge der fortschreitenden Elektrifizierung und Digitalisierung. Das trifft auf die dwpbank in der eigenen Geschäftstätigkeit und auf ihre Wertschöpfungskette zu, insbesondere bei den Rechenzentrumsbetreibern. Der CO<sub>2</sub>-Preis liegt derzeit in Deutschland bei 55 EUR pro Tonne CO<sub>2</sub>, soll mittelfristig auf 65 EUR und könnte langfristig auf 300 EUR ansteigen. Letzteres liegt vor allem dem Best-Case-Szenario zu Grunde, da sich anders eine Begrenzung auf unter 2 Grad wohl kaum noch erreichen ließe. Langfristig würde die Energiepreiserhöhung zu einer Erhöhung des Sachaufwands bei der dwpbank im siebenstelligen Euro-Bereich führen. Hinzu kommen die Auswirkungen bei den Depotkunden. Insbesondere mit der Auswirkung höherer Energiepreise auf die Inflation könnten die Transaktionsvolumina, ebenfalls um einen siebenstelligen Euro-Betrag, zurückgehen. Von diesem Übergangsrisiko steigender Energiepreise könnten damit alle Erträge der dwpbank betroffen sein.

### 6.11.2 Zuständigkeiten

Das CO<sub>2</sub>e-Accounting ist zentral in der ESG-Funktion verankert. Die notwendigen Informationen und Zulieferungen erhält die Funktion für das CO<sub>2</sub>e-Accounting vom Facility Management bzw. dem Dienstleister der dwpbank für das Facility Management, welche demnach als operativer Geschäftsbereich die erste Verteidigungslinie für die Klimarisiken bilden. Die Zulieferungen erfolgen in die ESG-Datenbank. Zu der zweiten Verteidigungslinie zählen das Business Continuity bzw. das Notfallmanagement, welche insbesondere für die Gebäudesicherheit zuständig sind und die Überwachung des Ausfallschutzes vornehmen. Die ESG-Funktion ist ebenfalls in der zweiten

Verteidigungslinie angesiedelt und für die Erstellung der CO<sub>2</sub>-Bilanz verantwortlich. Dies erfolgt auf Basis der ESG-Datenbank und wird in Kapitel 6.12 im Detail erläutert. Die ersten beiden Verteidigungslinien nehmen gemeinsam eine Einschätzung der Klimarisiken sowie die Ableitung entsprechender Maßnahmen vor. Die abschließende dritte Verteidigungslinie wird durch die interne Revision verantwortet.

### 6.11.3 Strategien, Konzepte und Übergangsplan für den Klimaschutz

Mit der möglichst frühzeitigen Erreichung der eigenen Klimaneutralität richtet die dwpbank ihre Geschäftstätigkeit an dem Ziel des Pariser Klimaabkommens einer Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad aus. Die dwpbank ist nicht von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen.

Die wesentlichen CO<sub>2</sub>e-Emissionen der dwpbank resultieren aus ihrer operativen Geschäftstätigkeit, insbesondere in Form von CO<sub>2</sub>e-Emissionen der Dienstwagen, bezogener Energie, dem Pendler- und Geschäftsreiseverkehr der Mitarbeitenden sowie den Dienstleistungen der Lieferkette.

Zudem sind ihr die CO<sub>2</sub>e-Emissionen ihrer direkt gehaltenen Wertpapiere im Depot A zuzurechnen, die die dwpbank zur Stellung als Sicherheit in der Wertpapierabwicklung und zur Anlage nicht operativer Liquidität verwendet.

In der ESG-Strategie, die auch in der Unternehmensstrategie verankert ist, hat der Vorstand der dwpbank Ziele und Maßnahmen zur Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen festgelegt. Die ESG-Strategie wurde erstmalig 2023 erstellt ist bis Ende 2026 angelegt und wird jährlich aktualisiert. Abweichungen von den ursprünglichen Zielen werden ausgewiesen und insgesamt mit dem Aufsichtsrat vor ihrer Veröffentlichung erörtert. Die nachstehend erläuterten Maßnahmen und Ziele sind demzufolge aus der ESG-Strategie abgeleitet.

#### 6.11.3.1 Reduktion der direkt verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen über Dienstwagen

Über die Dienstwagen, die den Vorstandsmitgliedern und Bereichsleitern zur Verfügung gestellt werden, verursachte die dwpbank im Jahr 2024 einen CO<sub>2</sub>e-Ausstoß von rund 39 Tonnen (entsprechend der marktüblichen Berechnungsmethodik „Well-to-Wheel“ ohne Emissionen der Herstellung). Bisher stand den Berechtigten frei, den für sie passenden Dienstwagen im Rahmen bestimmter Budgetvorgaben auszuwählen. Die dwpbank hat bereits im November 2023 beschlossen, die Dienstwagen vollständig auf (reine) E-Autos umzustellen, was 2025 in Kraft treten wird. Zudem hat sie beschlossen, ihre Anreize zum Verzicht auf ein E-Auto zu erhöhen und damit zur Nutzung des öffentlichen Nah- und Fernverkehrsnetzes zu motivieren.

#### 6.11.3.2 Reduktion der über bezogene Energie verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen

Die dwpbank-Gebäude werden mit Energie versorgt, vor allem in Form von Heizungsenergie und Strom. Die dwpbank-Gebäude werden bereits vollständig mit Ökostrom versorgt. Die Heizungsenergie machte im Jahr 2024 allerdings rund 679 Tonnen CO<sub>2</sub>e aus. Da die dwpbank-Gebäude nicht in ihrem Eigentum stehen, kann sie die Heizungsanlagen nicht eigenständig umrüsten. Sie wird allerdings Maßnahmen ergreifen, um den Verbrauch zu senken, beispielsweise mit einer reduzierten Beheizung von Gebäudeflächen, die nicht, nur geringfügig oder nur an bestimmten Tagen genutzt werden. Für den Standort Frankfurt ist ein Umzug in ein energieeffizienteres Gebäude perspektivisch für das Jahr 2026 vorgesehen.

#### 6.11.3.3 Pendler- und Geschäftsverkehr

Eine erhebliche Menge an CO<sub>2</sub>e-Emissionen resultiert aus dem Pendler- und Geschäftsverkehr. Im Jahr 2024 machte der Pendlerverkehr rund 1.165 Tonnen CO<sub>2</sub>e aus. Für den Geschäftsverkehr fielen rund 281 Tonnen CO<sub>2</sub>e an. Mit dem kostenlosen Angebot des Deutschlandtickets bietet die dwpbank Anreize zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs. Die getätigten Flugreisen der dwpbank wurden rückwirkend für das Jahr 2024 kompensiert, indem die dwpbank Kompensationskosten an den Flugreisevermittler gezahlt hat. Als Motivation zum Verzicht auf Flugreisen, insbesondere innerhalb Deutschlands, wird das Budget der jeweiligen Organisationseinheit mit diesen Kompensationskosten belastet.

#### 6.11.3.4 Stromverbrauch in der Lieferkette

Die Dienstleistungen der dwpbank werden elektronisch erbracht. Dazu wird umfänglich auf Rechenzentrumskapazitäten zurückgegriffen: Im Jahr 2024 entfielen 8.786 Tonnen CO<sub>2</sub>e allein auf Rechenzentren und die bezogenen IT-Dienstleistungen.

Die dwpbank wird zum einen versuchen, die Dienstleister zu ermutigen, möglichst erneuerbare Energien für den Geschäftsbetrieb zu nutzen. Zum anderen treibt die dwpbank unter dem Begriff „Green IT“-Maßnahmen die Verringerung des Stromverbrauchs voran, beispielsweise durch eine geringere Prozessorauslastung. Zu weiteren denkbaren „Green-IT“-Maßnahmen zählt darüber hinaus eine verstärkte Nutzung von Cloudlösungen, um Serverkapazitäten zu reduzieren und diese effizient zu nutzen.

#### 6.11.3.5 Kompensationskonzept

Die CO<sub>2</sub>e-Emissionen, die die dwpbank weder vermeiden noch reduzieren kann, wird sie durch entsprechende Maßnahmen, beispielsweise in Form von Zertifikaten, kompensieren, um CO<sub>2</sub>e-Neutralität zu erreichen. Für den Bankbetrieb wird sie dies spätestens 2030 und für die übrigen Emissionen in der Wertschöpfungskette spätestens 2035 tun.

### 6.11.3.6 Übergangsplan

Für das Berichtsjahr 2024 hat die dwpbank noch keinen Übergangsplan. Im Jahr 2025 wird die dwpbank ihre Ambition in konkrete Transitionspfade übersetzen, um damit einen vollständigen Übergangsplan ausweisen zu können.

### 6.11.3.7 Anpassung an den Klimawandel/ Resilienzstrategie

Hinsichtlich der physischen Risiken durch Extremwetterereignisse hat die dwpbank bereits Maßnahmen ergriffen. Die Standorte der dwpbank befinden sich überwiegend nicht in der Nähe von Flüssen oder in aus anderen Gründen definierten Gebieten mit erhöhter Überschwemmungsgefahr. Betroffen ist lediglich das Gebäude der dwp Service GmbH, das die dwp Service GmbH demnächst verlassen wird. Sie wird in ein anderes Gebäude umziehen. Die Standorte sind zudem gegen Überschwemmungen abgesichert. Durch die Homeoffice-Möglichkeiten der dwpbank wäre ein Weiterarbeiten außerhalb der Standorte jederzeit möglich und ist in den Jahren der Coronapandemie auch erprobt worden. Mit dieser Maßnahme wird das Ziel verfolgt, den Geschäftsbetrieb bei einem möglichen physischen Risiko von Extremwetterereignissen aufrechtzuerhalten.

Gegen Überschwemmungen abgesichert sind auch die Rechenzentren in der Lieferkette, die von der dwpbank regelmäßig auch auf ihre Sicherheit gegenüber Extremwetterereignisse überprüft werden.

Hiermit wird auch das finanzielle Risiko höherer Energiepreise abgedeckt.

## 6.12 CO<sub>2</sub>e-Bilanzierung

### 6.12.1 Allgemeine Angaben

Die dwpbank misst ihre Emissionen auf Basis des Greenhouse Gas Protocol (GHG) und unterteilt ihre Emissionen daher in die drei Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Im Rahmen von Scope 3 schätzt die dwpbank auch die von ihr finanzierten Emissionen nach den sogenannten PCAF-Standards.

Basisjahr der Berechnungen der Emissionen ist das Berichtsjahr 2024, weshalb keine Vergleichswerte für vorangegangene Jahre angegeben werden. Eine Änderung von etwaigen Definitionen, Schwellenwerten oder eine wesentliche Veränderung zum Vorjahr sind daher ebenfalls nicht zu berichten.

Die dwpbank verwendet möglichst konkrete CO<sub>2</sub>e-Emissionsdaten. Wenn das nicht möglich ist, nutzt sie entweder öffentlich-anerkannte Datenbanken wie die des PCAF und ansonsten Schätzungen, deren Annahmen und Berechnungsmethodik sie einschließlich ihrer Ungenauigkeiten offenlegt. Die Daten für die Scope-1-, Scope-2-

Emissionen und die Emissionen der Direktanlagen der dwpbank basieren auf konkreten CO<sub>2</sub>e-Werten. Diese Daten erhält die dwpbank von internen Fachbereichen. Für die Berechnung der Scope-3-Emissionen wird weit überwiegend auf Schätzwerte abgestellt. Zur Ermittlung der CO<sub>2</sub>e-Emissionsdaten wird das VfU-Tool verwendet, welches vor allem in der Finanzbranche weit verbreitet ist. Sein Vorteil besteht in den bereits hinterlegten CO<sub>2</sub>-Äquivalenten. Die CO<sub>2</sub>-Äquivalente des VfU-Tools berücksichtigen anders als oft üblich alle Vorstufen der verwendeten Prozesse (soweit möglich). Es wird versucht, möglichst den gesamten Lebenszyklus abzubilden. Dies führt dazu, dass oftmals höhere CO<sub>2</sub>-Äquivalente verwendet werden, als in anderen Quellen angegeben. Die dwpbank hat damit die Chance einer möglichst realitätsgetreuen Treibhausgasbilanzierung und vermeidet es damit, sich „besser zu rechnen“. Die dwpbank ist Mitglied der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Für die Berechnung der mit den eigenen Wertpapieranlagen der dwpbank verbundenen CO<sub>2</sub>e-Emissionen innerhalb von Scope 3 nutzt die dwpbank den PCAF-Standard „A“ bzw. die PCAF-Datenbanken.

Für die Tochterunternehmen dwp Service GmbH in Halle und dwp Software Kft in Budapest verwendet die dwpbank den Ansatz der operativen Kontrolle, auch wenn diese nicht konsolidiert werden (für eine detaillierte Darlegung der Konsolidierung siehe Berichtsteil „Allgemeine Angaben“ Kapitel „6.1.2 Wertschöpfungskette und Konsolidierung“). Demzufolge werden diese CO<sub>2</sub>e-Emissionen in den Emissionen der dwpbank unter Scope 3.15 berücksichtigt.

Zur Qualitätssicherung erfolgen überwiegend abteilungsbergreifende Validierungen. Wenn das dafür notwendige Know-how nur innerhalb einer Abteilung vorhanden ist, erfolgt die Qualitätssicherung durch unterschiedliche Personen. Es werden keine Validierungen durch zusätzliche externe Stellen vorgenommen.

### 6.12.2 Scope 1 (dwpbank-eigene Emissionen)

Unter Scope 1 werden die dwpbank-eigenen Emissionen zusammengefasst. Hierzu zählen insbesondere die CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus den Dienstwagen, der Verbrennung von Erdgas zum Heizen und dem Diesel für das Notstromaggregat sowie die mit dem Einsatz von Kältemitteln einhergehenden Emissionen. Für die Scope-1-Emissionen des Verkehrs wird nicht der gesamte Lebenszyklus inklusive der Fahrzeugherstellung berücksichtigt, da dies laut GHG-Protocol der in der Praxis gängige Ansatz ist. Dies trägt zur besseren Vergleichbarkeit der CO<sub>2</sub>e-Emissionen bei.

Kategorie	Scope-1-Emissionen in Tonnen
Wärme	568
Verkehr	39
Kältemittel	109
<b>Gesamt</b>	<b>716</b>

### 6.12.3 Scope 2 (Emissionen aus Energieerzeugung)

Unter Scope 2 werden Emissionen berechnet, die von der dwpbank durch die Nutzung von Strom (Ökostrom an allen drei dwpbank-Standorten) und Heizungsenergie (Luftwärmepumpe aus Ökostrom für den Standort Düsseldorf) verursacht werden. Die Berechnung erfolgt auf Basis der Verbräuche, die mit bestimmten Emissionsfaktoren, abhängig von der verwendeten Strom- und Heizungserzeugung, multipliziert werden. Gemäß den ESRS führt die dwpbank die Berechnung der Scope-2-Emissionen nach der standortbezogenen Methode und marktbezogenen Methode durch und betreibt hiermit eine duale Berichterstattung. Die standortbezogene Methode spiegelt die durchschnittliche Emissionsintensität der Netze wider, in denen der Energieverbrauch stattfindet. Zur Ermittlung der standortbezogenen CO<sub>2</sub>e-Emissionen wird als CO<sub>2</sub>-Äquivalent der Strommix für Deutschland verwendet, da sich die drei dwpbank-Standorte Frankfurt, Düsseldorf und München in Deutschland befinden. Im Gegensatz dazu spiegelt die marktbezogene Methode die Emissionen von Elektrizität wider, welche die dwpbank tatsächlich bei dem Stromanbieter eingekauft hat. Da die dwpbank an ihren Standorten Ökostrom bezieht, wird zur Ermittlung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen das CO<sub>2</sub>-Äquivalent für den Ökostrom verwendet. Mit dieser dualen Berichterstattung wird das Ziel einer möglichst realistischen Darstellung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen verfolgt. Soweit zum Berichterstattungszeitpunkt die Verbräuche für das vorangegangene Geschäftsjahr noch nicht zur Verfügung stehen, wird auf die Verbräuche des wiederum davor liegenden Geschäftsjahres abgestellt und analysiert, ob Anhaltspunkte vorliegen, dass der Verbrauch im zu berichtenden Geschäftsjahr wesentlich von dem des davorliegenden Geschäftsjahres abweicht.

Kategorie	Scope 2 – marktbezogene Methode in Tonnen	Scope 2 – standortbezogene Methode in Tonnen
Strom	4,7	678
Verkehr	0,1	0,1
<b>Gesamt</b>	<b>4,8</b>	<b>678,1</b>

#### 6.12.4 Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch und Energiemix <sup>1</sup>	Vergleich	Jahr N
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	–	212
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	–	2.768
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus fossilen Quellen (MWh)	–	150
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 5)	–	3.129
<b>Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)</b>	–	<b>49</b>
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs), Biokraftstoffe, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw. (MWh)	–	1.408
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	–	1.785
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	–	3.193
<b>Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)</b>	–	<b>51</b>
<b>Gesamtenergieverbrauch (MWh)</b>	–	<b>6.322</b>

<sup>1</sup> Die Tabelle enthält die Angaben zum Energieverbrauch und Energiemix, die für die dwpbank wesentlich sind.

### 6.12.5 Scope 3 (Emissionen der Wertschöpfungskette)

Unter Scope 3 werden die Emissionen zusammengefasst, die die dwpbank nicht unmittelbar verantwortet, die ihrer Geschäftstätigkeit aber zugerechnet werden, um die Gesamtemissionen für eine an den Endkunden zu erbringende Dienstleistung zu erfassen. Bei den Scope-3-Emissionen werden überwiegend Schätzungen und Annahmen verwendet, da von den Unternehmen in der Wertschöpfungskette nur eingeschränkt konkrete CO<sub>2</sub>e-Daten zur Verfügung gestellt werden bzw. deren Emissionen sich nicht auf die von der dwpbank durchgeführten Dienstleistungen herunterbrechen lassen.

Die dwpbank bezieht in ihrer vorgelagerten Wertschöpfungskette, der Lieferkette, in erheblichem Umfang IT-Dienstleistungen, unter anderem von Rechenzentrumsbetreibern. Die IT-Kosten in Euro werden mit wissenschaftlich anerkannten durchschnittlichen Emissionsfaktoren multipliziert, um die daraus resultierenden CO<sub>2</sub>e-Emissionen zu schätzen.

Beim Pendelverkehr der Mitarbeitenden wird ebenso auf anerkannte Schätzverfahren zurückgegriffen und dabei die durchschnittliche Homeoffice-Quote der dwpbank-Mitarbeitenden berücksichtigt. Für den Geschäftsreiseverkehr werden vom Vermittler der dwpbank für Zug-, Flugreisen, Hotelübernachtungen und Autovermietungen konkrete CO<sub>2</sub>e-Emissionen zur Verfügung gestellt.

Die dwpbank schätzt zudem die Emissionen in ihrer nachgelagerten Wertschöpfungskette, ihren Kundeninstituten, auf Grundlage ihrer Dienstleistungen. Hierzu werden die CO<sub>2</sub>e-Emissionen repräsentativer Kundeninstitute anteilig entsprechend dem Wertpapiergeschäft pro Depot berechnet und daraus die Emissionen für alle von der dwpbank-verwalteten Depots geschätzt. Aufgrund der „Grobheit“ der Schätzung wird ein Risikoaufschlag von 15% auf den ermittelten Wert gerechnet und dieser angesetzt.

Für die Berechnung der Scope-3-Emissionen der finanzierten Emissionen stellt die dwpbank – analog den EU-Taxonomie-Vorgaben – auf die von ihr direkt gehaltenen Wertpapiere ab und inkludiert die CO<sub>2</sub>e-Emissionen der von ihr kontrollierten Tochtergesellschaften. Das Wertpapierportfolio besteht ausschließlich aus Staatsanleihen, Anleihen von staatsnahen Institutionen, Banken und Unternehmen. Für Banken- und Unternehmensanleihen stehen überwiegend konkrete CO<sub>2</sub>e-Emissionen zur Verfügung, die sich die dwpbank anteilig entsprechend dem von ihr gehaltenen Anleihevolumen zurechnet. Soweit keine konkreten CO<sub>2</sub>e-Emissionswerte zur Verfügung stehen – mindestens bei Staatsanleihen –, werden sie von der dwpbank auf Basis der PCAF-Datenbank geschätzt. Die Datenbank umfasst sowohl CO<sub>2</sub>e-Emissions- als auch adjustierte Bruttoinlandsproduktwerte, die ins Verhältnis zum ausstehenden Anleihevolumen der

dwpbank gesetzt werden. Die dwpbank berichtet im Geschäftsjahr die verbrauchsbasierten Emissionen der einzelnen Staaten, also auch solche Emissionen, die in anderen Staaten anfallen, aber dem Staat, deren Anleihe die dwpbank hält, zugerechnet werden könnten.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die Scope-3-Kategorien, welche auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse als für die dwpbank wesentlich identifiziert wurden.

Kategorie	Scope 3 in Tonnen
<b>3.1 Waren und Dienstleistungen</b>	<b>25.315</b>
IT-Unterhalt/EDV-Dienstleister	8.786
Papier	4
Wasser	5
Kältemittel	1
alle übrigen eingekauften Produkte und Dienstleistungen	16.520
<b>3.3 Energievorstufen</b>	<b>376</b>
Elektrizität	125
Brennstoffe fossil und erneuerbar (für Heizung, Notstrom)	216
fossile Treibstoffe (Geschäftsverkehr)	35
<b>3.6 Geschäftsreisen</b>	<b>281</b>
Bahnfahrten und öffentlicher Verkehr	43
Flüge + Mietwagen + Hotel	239
<b>3.7 Berufspendler/Homeoffice</b>	<b>1.065</b>
Pendlerverkehr	998
Homeoffice	67
<b>3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte</b>	<b>19.699</b>
Scope-1- und Scope-2-Emissionen Kundeninstitute	19.699
<b>3.15 Investitionen</b>	<b>34.102,5</b>
<b>Gesamt</b>	<b>80.839</b>

### 6.12.6 Gesamtemissionen

Die nachfolgende Darstellung weist die Gesamtemissionen für das Geschäftsjahr 2024 aus. Das Geschäftsjahr 2024 ist auch das Basisjahr, weshalb keine Veränderungen zu einem etwaigen Vorjahr angezeigt werden können. Sobald die Dekarbonisierungsstrategie festgelegt wurde, werden auch Etappenziele für die folgenden Jahre aufgezeigt.

	Rückblickend			
	Basisjahr	Vergleich	N	% N/N-1
<b>Scope-1-Treibhausgasemissionen</b>				
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	716		716	
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandels-systemen (in%)	0		0	
<b>Scope-2-Treibhausgasemissionen</b>				
Standortbezogene Scope-2-THG- Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	678,1		678,1	
Marktbezogene Scope-2-THG- Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	4,8		4,8	
<b>Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen</b>				
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	80.839		80.839	
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	25.315		25.315	
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	376		376	
6 Geschäftsreisen	281		281	
7 Pendelnde Mitarbeiter	1.065		1.065	
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	19.699		19.699	
15 Investitionen	34.102		34.102	
<b>THG-Emissionen insgesamt</b>				
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO <sub>2</sub> e)	82.233		82.233	
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO <sub>2</sub> e)	81.560		81.560	

### 6.12.7 THG-Intensität pro Nettoerlös

Auf Basis der zuvor ermittelten CO<sub>2</sub>e-Emissionen ergeben sich folgende Werte für t CO<sub>2</sub>e pro je EUR Nettoerlös (bei Kreditinstituten wie der dwpbank „Erträge“ gemäß Kapitel 2.2.1).

	2024
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoerlös (t CO <sub>2</sub> e/Euro)	0,00016
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoerlös (t CO <sub>2</sub> e/Euro)	0,00016

## 6.13 Angaben nach Artikel 8 der Verordnung 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)

Die dwpbank ist ein CRR-Kreditinstitut und als solches verpflichtet, Angaben gemäß der EU-Taxonomie zu machen. Die EU-Taxonomie ist aufgeteilt in qualitative Angaben im Sinne des Anhang XI der EU-Verordnung 2021/2178 und quantitative Angaben in Form von Meldebögen gemäß der Anhang V und VI dieser Verordnung. Aufgrund ihres Umfangs werden die quantitativen Angaben im Anhang dieses Lageberichts abgedruckt.

## 6.14 Qualitative Angaben

### 6.14.1 Anwendungsbereich

Die Berichterstattung zur EU-Taxonomie basiert auf den Finanzinformationen, die regelmäßig für das regulatorische Meldewesen gemäß Verordnung (EU) 575/2013 (CRR) und der zugehörigen Delegierten Verordnung (EU) 2021/451 (FINREP) erhoben und gemeldet werden.

Die EU-Taxonomie bezieht sich bis zur Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2026 lediglich auf Zinsgeschäfte. Als Dienstleister für Wertpaperservices erzielt die dwpbank ihre Erlöse überwiegend aus den Provisionsgeschäften der Finanzkommission und der Verwahrung. Kredite entstehen nur im eingeschränkten Umfang, die als sogenannte „on-demand interbank loans“ ausgewiesen werden. Die im Sinne der EU-Taxonomie auszuweisenden Zinsgeschäfte beschränken sich auf die Eigenanlagen der dwpbank im Depot A. Dort hält die dwpbank ausschließlich Anleihen, vorrangig Staatsanleihen und darüber hinaus Banken- und Unternehmensanleihen.

Die Green Asset Ratio ist der Anteil der taxonomiekonformen Risikopositionen an den gesamten für die Green Asset Ratio erfassten Risikopositionen. Diese entsprechen den Gesamtkтива abzüglich Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten sowie dem Handelsbuch. Für den Zähler der Green Asset Ratio sind außerdem nur Risikopositionen gegenüber NFRD- bzw. CSRD-pflichtigen Gegenparteien bzw. Tochterunternehmen von NFRD- bzw. CSRD-pflichtigen Konzernen sowie bestimmte Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten und lokalen und regionalen Gebietskörperschaften relevant. Die Berichterstattung erfolgt gemäß den Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung mit dem Bruttobuchwert der Vermögenswerte.

Einbezogen in die Berechnungen der beiden Hauptkennzahlen Green Asset Ratio Capex und Green Asset Ratio Turnover werden jedoch nur spezifische Vermögenswerte. Staatsanleihen sind hiervon ausgenommen. Die Berechnungen für die einzubeziehenden Banken- und Unternehmensanleihen beruhen auf deren jüngst veröffentlichten Taxonomie-Offenlegungen, überwiegend zum Geschäftsjahr 2023.

Aufgrund der diesjährigen erstmaligen Veröffentlichung der Taxonomiekonformität (für Geschäftsjahresende 2024) können keine Vergleichsangaben veröffentlicht werden. Die dwpbank ist zudem kein Handelsbuchinstitut und nicht zur Offenlegung ihrer Handelsbestände verpflichtet.

### 6.14.2 Taxonomiekonformität und Taxonomiefähigkeit

Artikel 8 der EU-Taxonomie verlangt Angaben zu sechs verschiedenen Umweltzielen und unterscheidet dabei zwischen der Taxonomiekonformität und der Taxonomiefähigkeit. Bisher ist die Taxonomiekonformität für die dwpbank in Form der Green Asset Ratio als Kennzahl nur für die Umweltziele 1 und 2 (Anpassung an den Klimawandel und Klimaschutz) zu berichten.

Für die übrigen vier Umweltziele 3 bis 6 (Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme) ist bis zur Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2025 lediglich über die Taxonomiefähigkeit zu berichten.

Die Taxonomiefähigkeit gibt an, wie hoch der Anteil der Vermögenswerte ist, die überhaupt in die Berechnung der Taxonomiekonformität einbezogen werden können. Die Taxonomiekonformität ist die nächste Stufe. Als Kreditinstitut hat die dwpbank die taxonomiekonformen quantitativen Indikatoren der finanzierten Emittenten zugrunde zu legen und hieraus ihre eigene Kennzahl, die Green Asset Ratio, zu ermitteln.

Die taxonomiekonformen Risikopositionen der dwpbank resultieren im Wesentlichen aus Schuldverschreibungen gegenüber Finanz- bzw. Nichtfinanzunternehmen, die mit den Taxonomie-KPIs der Emittenten gewichtet wurden. Die taxonomiekonformen Risikopositionen lassen sich zudem im Wesentlichen dem Umweltziel Klimaschutz zuordnen.

### 6.14.3 Erläuterung zu Art und Zielen der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten

Mit einer Erläuterung zu Art und Zielen der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und ihrer Entwicklung im Laufe der Zeit wird mit dem zweiten Jahr der Umsetzung begonnen (Berichtsjahr 2025).

# Soziale Informationen

## 6.15 Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)

Die dwpbank betrachtet die Menschenrechte als grundlegende Prinzipien, die die Würde des Einzelnen schützen und Freiheit und Respekt sowohl innerhalb der dwpbank als auch in der Zusammenarbeit mit ihren Kunden und Dienstleistern gewährleisten. Das Engagement der dwpbank für die Wahrung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitsrechte, ist in den Unternehmens-, Personal-, Vergütungs- und ESG-Strategien, der Menschenrechtsstrategie im Rahmen unseres Verhaltenskodex sowie in den Richtlinien zum Stakeholder-Engagement fest verankert.

Alle Richtlinien und Arbeitsanweisungen im Bereich Nachhaltigkeit wurden vom Vorstand genehmigt und werden von Kontrollfunktionen überwacht. Sie gelten für den Vorstand, alle Mitarbeitenden, Dienstleister und unsere Kunden. Den Mitarbeitenden werden sie über interne Datenbanken und Portale zur Verfügung gestellt. Bei Kunden und Dienstleistern sind die wesentlichen Regelungen Gegenstand der gemeinsam geschlossenen Verträge.

Die dwpbank achtet die internationalen Standards für Menschen- und Arbeitsrechte gemäß den europäischen und nationalen Vorgaben, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgelegt sind. Die dwpbank gewährleistet gute Arbeitsbedingungen, das Recht auf Vereinigungs- und Kollektivfreiheit und ein sicheres Arbeitsumfeld.

Die ESG-Strategie zielt vor allem auf die Stärkung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung ab. Sie umfasst Maßnahmen für ein möglichst diskriminierungsfreies Umfeld, das Vielfalt fördert und zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden beiträgt.

Die dwpbank hat Mechanismen etabliert, um potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte in unserer Belegschaft zu identifizieren, zu verhindern, zu mindern und zu beheben. Bei der Identifizierung potenzieller negativer Auswirkungen auf Menschenrechte hat sich die dwpbank verpflichtet, umgehend und wirksam Abhilfe zu schaffen.

## 6.16 Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken bei S1

In dem Bestreben, die Wertpapierdienstleistungen für deutsche Kundeninstitute optimal zu gestalten, setzt die dwpbank auf ein Geschäftsmodell, das auf stabilen Betriebsabläufen, Skalierung und der kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer Produkte für Bestandskunden basiert. Eine zentrale Säule des Erfolgs sind die engagierten Mitarbeitenden, die diese Dienstleistungen erbringen.

Um die Qualität und Effizienz ihrer Dienstleistungen weiter zu steigern, legt die dwpbank großen Wert auf die Förderung ihrer Mitarbeitenden. Die ESG-Strategie ist darauf ausgerichtet, diese Förderung zu intensivieren. Ein zentraler Vorteil dieser Strategie liegt in der positiven Auswirkung auf die Belegschaft, die sich maßgeblich aus Initiativen zur Diversität und Chancengleichheit ergibt.

Durch die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds wird nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht, sondern auch die Produktivität gesteigert. Ein diverses Team bringt unterschiedliche Perspektiven und Ideen ein, was zu innovativen Lösungen führt und somit das Geschäftsmodell nachhaltig stärkt.

Zusätzlich beeinflussen die Strategien zur Chancengleichheit die Talententwicklung und -bindung. Mit gezielten Programmen werden gleiche Voraussetzungen für alle Mitarbeitenden geschaffen, wodurch nicht nur individuelle Karrieren gefördert, sondern auch die Stabilität der Belegschaft gestärkt wird.

Aus dem Zusammenspiel der dwpbank und ihrer gesamten Belegschaft ergeben sich wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen, die im Folgenden erläutert werden.

### 6.16.1 Arbeitsbedingungen

Die dwpbank hat Arbeitsbedingungen geschaffen, die die Gesundheit der Mitarbeitenden schützen und ihre Belastung überwachen und damit ihr Wohlbefinden und ihre Produktivität fördern. Hierzu zählen unter anderem die konsequente Arbeitszeiterfassung sowie das betriebliche Gesundheitswesen. Den nichtsdestotrotz bestehenden potenziellen negativen gesundheitlichen Auswirkungen auf Körper und Psyche begegnet sie mit entsprechender Gesundheitsförderung und Prüfungsmaßnahmen.

Die dwpbank gewährleistet eine angemessene Entlohnung und vorteilhafte Arbeits- und Tarifverträge, die Sicherheit und Stabilität vermitteln.

Offene Kommunikation und sozialer Dialog sind wichtig, um die Mitarbeitenden einzubeziehen und Anregungen zur Verbesserung von Strukturen und Prozessen zu fördern. Dazu gewährleistet die dwpbank das Recht auf Vereinigungsfreiheit, hat Betriebsräte eingerichtet und wahrt die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung.

Angesichts des zunehmenden Wettbewerbs auf dem Arbeitnehmermarkt besteht des Weiteren das Risiko einer ständig wechselnden Belegschaft, die kontinuierlich neu eingearbeitet werden muss. Zudem könnte eine höhere Erkrankungsrate mittelfristig dazu führen, dass die dwpbank nur mit einer eingeschränkten Anzahl von Mitarbeitenden operativ tätig ist.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, hat die dwpbank Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung und Weiterbildung implementiert. Darüber hinaus wurde ein umfassendes Gesundheitsmanagement eingeführt, um das Risiko von Mitarbeiterausfällen zu minimieren.

#### **6.16.2 Gleichbehandlung und Chancengleichheit**

Mit verschiedenen Maßnahmen (flexible Arbeitszeiten, Gleitzeitausgleich und Homeoffice-Optionen) wird Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden geschaffen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein entscheidender Faktor für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, weshalb bedürfnisorientierte Maßnahmen gefördert werden.

Die dwpbank legt großen Wert auf Inklusion und hat Maßnahmen ergriffen, um Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Durch die Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung, wie zum Beispiel Beschwerdemöglichkeiten nach dem Hinweisgeberschutzgesetz und über die die AGG-Beschwerdestelle, werden der Schutz und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden gestärkt.

Die dwpbank möchte die Potenziale ihrer Mitarbeitenden noch stärker nutzen und für ein Umfeld sorgen, das Vielfalt fördert. Dies erfolgt mit dem Ziel, einerseits dem Risiko des Personalmangels zu begegnen und andererseits die Chance zu nutzen, sich noch stärker als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Sie setzt sich daher für die Gleichstellung ein, indem Frauen gezielt eingestellt, gefördert und das Verdienstgefälle reduziert wird.

Die dwpbank setzt zudem auf die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Ein umfangreiches Schulungsangebot und regelmäßige Leistungsüberprüfungen fördern Transparenz und Einbindung, was zu einem abwechslungsreichen Arbeitsumfeld beiträgt und dem Fachkräftemangel entgegenwirkt.

Die dwpbank betrachtet sowohl die Aufrechterhaltung als auch die Verbesserung der Attraktivität als Arbeitgeber als eine wertvolle Chance, eine langfristig wettbewerbsfähige Personalstruktur zu gewährleisten. Dies ermöglicht der dwpbank, flexibel auf veränderte Kundenbedürfnisse und Marktbedingungen zu reagieren und sich positiv von der Konkurrenz abzuheben.

#### **6.16.3 Datenschutz der Mitarbeitenden**

Auch Datenschutzverstöße können eine negative Auswirkung für die Arbeitskräfte des Unternehmens und ihr Vertrauen in die dwpbank haben. Umfassende Maßnahmen im Bereich des Datenschutzes helfen der dwpbank dabei, die Daten ihrer Mitarbeitenden zu schützen und ein vertrauensvolles und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Die Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen und die regelmäßige Überprüfung der Sicherheitslage dienen dazu, potenzielle Schwachstellen und damit negative Auswirkungen zu identifizieren und zu beseitigen.

### **6.17 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens**

Im Rahmen der ESG-Strategie hat die dwpbank für ihre Arbeitskräfte einen umfassenden auf zunächst drei Jahre (2024–2026) ausgerichteten Maßnahmenplan entwickelt, der sich auf die Förderung von Vielfalt und einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur sowie die Unterstützung von Potenzialen, insbesondere für Frauen und Eltern innerhalb der dwpbank, konzentriert (siehe Kapitel 6.16.2).

Zum einen wird auf die Einführung einer einmal im Jahr für alle Mitarbeitenden verpflichtenden Schulung zu unbewussten Vorurteilen gesetzt, um das Bewusstsein für diese Thematik zu schärfen, zu sensibilisieren und ein respektvolles Miteinander zu fördern. Zusätzlich plant die dwpbank, regelmäßig interne Berichte über das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle zu erstellen und damit die Transparenz über die Gehaltsstrukturen zu erhöhen und gegebenenfalls notwendige Anpassungen vorzunehmen. Ein weiteres zentrales Element ist die Verbesserung der Transparenz in den Prozessen zum Umgang mit sowie ein konsequentes Management von Diskriminierungsfällen, um sicherzustellen, dass solche Vorfälle ernsthaft behandelt und effiziente Lösungen gemeinsam gefunden werden.

Der andere Schwerpunkt liegt auf der Förderung individueller Potenziale. Die dwpbank hat 2024 eine Initiative zur Unterstützung von Frauen gestartet, um gezielt weibliche Fachkräfte in ihrer beruflichen Entwicklung zu begleiten. Zudem führt sie 2025 ein TOP-Sharing-Modell ein, das es Mitarbeitenden ermöglicht, Führungspositionen gemeinsam zu besetzen und so eine bessere Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu erreichen.

Die dwpbank fördert Hospitationen innerhalb des Unternehmens, um den Austausch von Erfahrungen und Wissen zu erleichtern, und bietet die Möglichkeit zur temporären Übernahme von Führungsverantwortung in einem geschützten Rahmen.

Um Eltern in der Elternzeit zu unterstützen, wird 2025 ein Programm eingerichtet, das jungen Eltern eine Bezugsperson in der dwpbank zur Seite stellt, um mit der dwpbank und den Kolleginnen und Kollegen in Kontakt zu bleiben. Zusätzlich wird die finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung erweitert. Die Mitarbeiterbindung soll zudem über gemeinsames soziales Engagement, die „Social Days“, gestärkt werden.

Zusätzlich zur ESG-Strategie wird der Aspekt „Arbeitskräfte des Unternehmens“ in der Unternehmens- und der Personalstrategie abgebildet. Vorrangiges Ziel der Personalstrategie ist es, die partnerschaftliche Unternehmens- und Arbeitskultur so weiterzuentwickeln, dass Führungskräfte und Mitarbeitende eigenverantwortlich arbeiten, sich entwickeln und wirksam arbeiten, um ihren bestmöglichen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens zu leisten. Ein Schwerpunkt ist dabei die professionelle Förderung von Nachwuchskräften und Young Professionals mit Blick auf die künftigen Personalbedarfe und die demografische Entwicklung.

Der qualitative Personal- und Kompetenzaufbau soll insbesondere die Zukunftsfähigkeit der dwpbank stärken. Ein weiterer Schwerpunkt ist das ganzheitlich etablierte Gesundheitsmanagement zur Förderung und Wahrung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden (siehe Kapitel 6.16.1).

Auch wichtige Treiber und Trends wie Digitalisierung, Demografie, Nachhaltigkeit, Vielfalt, Individualisierung und Neues Lernen werden durch in der Personalstrategie verankerte Maßnahmen und Methoden umgesetzt.

Die Vergütungsstrategie als Teil der Personalstrategie verfolgt die Unterstützung der langfristigen und nachhaltigen Wertentwicklung der dwpbank durch aufgaben- und leistungsorientierte und an der wirtschaftlichen Situation der Bank ausgerichtete Vergütungsmodelle, die Bindung und Gewinnung von hochqualifizierten Mitarbeitenden als entscheidenden Erfolgsfaktor für stabile, sichere, innovative und hoch automatisierte Abwicklungsleistungen, die Einhaltung regulatorischer Vorschriften, um die Position der dwpbank als verlässlicher und nachhaltiger Partner mit ausgewiesener regulatorischer Expertise zu unterstützen, und die Einrichtung transparenter, standardisierter und effizienter Prozesse auch im Bereich der Vergütung.

Sämtliche strategische Ausrichtungen werden mindestens jährlich im Rahmen des Strategieregelprozesses oder anlassbezogen überprüft und im Zuge des Beschlusses der Unternehmensstrategie verabschiedet. Die Überwachung der Einhaltung der personalstrategischen und Nachhaltigkeitsziele sowie der Wirksamkeit von Verfahren

und Maßnahmen erfolgt zudem durch den Personalbereich und durch die ESG-Funktion im Rahmen regelmäßiger Kontrollen.

Sämtliche Strategien gelten für alle Mitarbeitenden und sind jederzeit auf der internen Website der dwpbank einsehbar.

## 6.18 Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmerrechte, bei den Arbeitskräften des Unternehmens

Im Einklang mit den Strategien der dwpbank gibt der Verhaltenskodex den Mitarbeitenden einen Orientierungsrahmen für regelkonformes und wertbasiertes Verhalten. Der öffentlich zugängliche Verhaltenskodex der dwpbank gilt sowohl für die Mitarbeitenden als auch ihre Dienstleister und Kunden, was in entsprechenden vertraglichen Vereinbarungen festgehalten wird.

Die einzelnen Abschnitte fassen die wichtigsten Regeln und Verhaltensstandards zusammen. Themen sind insbesondere die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben sowie das Verhalten im Umgang mit Kunden, Dienstleistern und bei der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Inhalte sind unter anderem:

- Gleichbehandlung, Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit, Inklusion, Verbot diskriminierendes Verhaltens
- Bekämpfung von Bestechung und Korruption und Geldwäsche
- Umgang mit Interessenkonflikten
- Einhaltung des Datenschutzes
- Sicherstellung der richtigen Arbeitsbedingungen (Arbeitsrecht)
- Hinweisgebersystem

Klare Verhaltensgrundsätze vermindern nach unserer Einschätzung das Risiko diskriminierender und unethischer Verhaltensweisen und fördern Verhaltensweisen der gesamten Belegschaft, die sich positiv auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Konsequenzen für Fehlverhalten sind ebenfalls im Verhaltenskodex geregelt.

Die Überwachung der Einhaltung von Verhaltensgrundsätzen erfolgt im Rahmen von Regelprozessen insbesondere in der ersten Linie durch die Abteilungsleiter, in der zweiten Linie durch den Personalbereich und die Compliance-Funktion sowie in der dritten Linie durch die interne Revision.

Um Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen, setzt die dwpbank auf eine starke, transparente Kommunikation mit der Belegschaft und Verankerung der Werte durch Schulungen.

Mögliche Verletzungen von Menschenrechten können intern jederzeit an die jeweiligen verantwortlichen Linien gemeldet werden. Über das Hinweisgebersystem der dwpbank besteht zudem ein Meldeweg, um auch Hinweise, Verdachtsfälle oder Beschwerden über Menschenrechtsverletzungen vertraulich und sicher einzugeben. Hinweisen wird gemäß der Beschwerderichtlinie der dwpbank durch spezielle Einheiten im Bereich Compliance nachgegangen.

Auch wenn Menschenhandel in der Wertschöpfungskette der dwpbank kein wesentliches Thema ist, stellt sie sich klar gegen jede Form des Menschenhandels sowie der Kinder- und Zwangsarbeit. Sollte sie Anhaltspunkte feststellen, dass dies doch ein relevanter Punkt für die dwpbank ist, ergreift sie unmittelbar Maßnahmen, um diese Menschenrechtsverletzung abzustellen.

Die Interessen von Interessenträgern wurden bei der Erstellung des Verhaltenskodex der dwpbank insbesondere durch die Bereiche Personal, Compliance, Unternehmensentwicklung und die ESG-Funktion eingebracht.

Alle Richtlinien der dwpbank stehen im Einklang mit ihrem Verhaltenskodex und somit im Einklang mit international anerkannten Instrumenten wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, was über die ESG-Funktion der dwpbank sichergestellt wird.

## 6.19 Maßnahmen und Ziele in Bezug auf tatsächliche und potenzielle Auswirkungen sowie zum Umgang mit Risiken und Chancen

### 6.19.1 Gesundheitsförderung

Die dwpbank räumt der physischen, sozialen und psychischen Sicherheit aller Mitarbeitenden in unserem Unternehmen höchste Priorität ein. Die dwpbank ist davon überzeugt, dass persönliche Gesundheit und Wohlbefinden essenzielle Voraussetzungen für ein erfülltes Leben sind und Menschen nur unter fairen Bedingungen ihr volles Potenzial entfalten können. Daher ist es für die dwpbank von zentraler Bedeutung, ein effektives Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem zu implementieren und eine Unternehmenskultur zu fördern, die die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden an erste Stelle setzt.

Das Engagement der dwpbank gilt dem Schutz und dem Wohlergehen der Mitarbeitenden sowie der Nachhaltigkeit ihrer Geschäftsaktivitäten. Ziel ist es, Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt in allen Bereichen des Unternehmens zu integrieren.

Im Rahmen der Gesundheitsvorsorge und -förderung bietet die dwpbank ihren Mitarbeitenden zahlreiche Leistungen an. Dazu zählen:

- Kantine vor Ort an jedem Standort mit einem vielfältigen, gesunden Essensangebot
- G37-(Augen-)Vorsorgeuntersuchungen an allen Standorten durch den betriebsärztlichen Dienst iab
- Zuschuss zu Bildschirmarbeitsplatzbrillen (Kooperation mit Fielmann)
- Informationen zur Krebsvorsorge sowie Hautscreening vor Ort
- Freistellung für Früherkennungsuntersuchungen laut dem Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe (§ 16 Arbeitsbefreiung)
- Im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelter, strukturierter Prozess zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Sprechzeiten beim Betriebsarzt an allen Standorten
- Beratung bei Pflegebedürftigkeit von Angehörigen durch die deutschlandweit tätige Pflegeberatung aduna.care
- Fahrradleasing über JobRad
- Bezuschusste Mitgliedschaft beim führenden Sport- und Wellnessnetzwerk **eGym Wellpass**

Des Weiteren legt die dwpbank zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden und zur Sicherstellung ihres Wohlbefindens großen Wert auf angemessene Arbeitszeiten und eine sorgfältige Arbeitszeiterfassung. Dies ermöglicht eine effektive Kontrolle und bietet die Möglichkeit, bei Bedarf gezielt Maßnahmen (z. B. Arbeitszeitausgleich) zur Unterstützung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu ergreifen.

Darüber hinaus unterstützt die dwpbank ihre Mitarbeitenden in psychischen Belastungssituationen durch die Möglichkeit der anonymen Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung durch den BAD. Alle Mitarbeitenden können sich bei beruflichen, gesundheitlichen, persönlichen und familiären Fragestellungen zu akuten Belastungssituationen direkt an die erfahrenen Beraterinnen und Berater des BAD wenden und sich vertraulich beraten lassen.

Im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes gibt es eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie einen Arbeitssicherheitsausschuss (ASA). Dieser hat die Aufgabe, über Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Unfallverhütung im Betrieb zu beraten und die Zusammenarbeit der im Betrieb verantwortlichen Stellen zu sichern und zu fördern. Die Mitarbeitenden werden außerdem regelmäßig durch Sicherheitsunterweisungen zu Themen der Arbeitssicherheit, zu Notfällen und Gesundheitsübungen informiert. Es gibt ausgebildete Ersthelfer und Räumungshelfer an allen Standorten

sowie umfangreiche Informationen und Empfehlungen zur gesunden Arbeitsplatzgestaltung, unter anderem auch im Hinblick auf mobiles Arbeiten.

Die Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden sind langfristig angelegt

und zum Teil gesetzlich verpflichtend. Derzeit sind keine weiteren Maßnahmen geplant. Veränderungen können sich aufgrund von Gesetzes- und Umfeldveränderungen und geänderter Bedarfe sowie aufgrund des Nutzungsverhaltens der Mitarbeitenden ergeben.

Die Wirksamkeit der gesundheitsfördernden Maßnahmen wird durch die monatliche Erhebung der Krankenquote überprüft. Bei auffälligen Entwicklungen werden die Führungskräfte von den HR-Business-Partnern aufgefordert, Ursachen zu ermitteln und mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation zu ergreifen.

Ferner wird sichergestellt, dass die eigenen Praktiken keine erheblichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens haben oder zu solchen beitragen. Dies geschieht durch die Zusammenarbeit mit der HR- und ESG-Funktion. Im Rahmen des Prozesses für neue Produkte (NPP) wird die ESG-Funktion einbezogen, um eine Bewertung potenzieller neuer Produkte hinsichtlich sozialer und umweltbezogener Aspekte sowie deren Auswirkungen auf das Unternehmen und die Mitarbeitenden durchzuführen. Zudem erfolgt eine klar definierte Einbindung des Betriebsrats.

## 6.19.2 Gleichbehandlung und Chancengleichheit

### 6.19.2.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden hat für die dwpbank hohe Priorität. Daher fördert sie diese durch verschiedene Angebote, die auf die unterschiedlichen Lebenssituationen der Mitarbeitenden zugeschnitten sind. Die Rahmenbedingungen für das Arbeiten bei der dwpbank sind durch die Regelungen zum mobilen Arbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle so gestaltet, dass Mitarbeitende in allen Lebens- und Familiensituationen aktiv am Arbeitsleben teilnehmen können. Die dwpbank ist kontinuierlich bestrebt, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter zu verbessern, und bietet ihren Mitarbeitenden ein umfassendes Benefit-Paket an, das auf die Gesundheit, Mobilität, Work-Life-Balance und Zufriedenheit der Mitarbeitenden abzielt. Die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen allen Mitarbeitenden der dwpbank offen.

Ein hohes Maß an Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird insbesondere durch folgende Maßnahmen geboten:

- Flexible Arbeitszeitregelungen inklusive Gleitzeittage ermöglichen den Mitarbeitenden, unter Berücksichtigung betrieblicher Belange und in Absprache mit der Führungskraft ihre Arbeitszeiten nach individuellen familiären Bedürfnissen flexibel zu gestalten.
- Möglichkeit zum mobilen Arbeiten
- Individuelle Teilzeitmodelle
- Sabbaticals, Sonderurlaub gemäß Tarifvertrag
- Kauf von Urlaubstagen für ein oder zwei Wochen durch anteilige Kürzung des Gehalts
- Kinderbetreuungskostenzuschuss
- Kostenlose Pflegeberatung durch aduna.care
- Die anonyme Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung durch den BAD bei psychischen Belastungssituationen kann auch für Fragen und Anliegen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden.

Geplante Maßnahmen (siehe ESG-Strategie) sind des Weiteren:

- Einführung von TOP-Sharing im Jahr 2025: Jobsharing in Führungspositionen
- Einführung des Keep-in touch-Programms für Mitarbeitende in Elternzeit im Jahr 2025: regelmäßiger Informationsaustausch zwischen dwpbank-Mitarbeitenden und Mitarbeitenden in Elternzeit zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit.

Nach Einschätzung der dwpbank tragen die Maßnahmen dazu bei, dass die Mitarbeitenden die unterschiedlichen Anforderungen von Beruf und Familie in Einklang bringen können. Des Weiteren fördert es die Attraktivität als Arbeitgeber, trägt zur Diversität bei und hilft den Anteil von Frauen in der Belegschaft und in Führungspositionen zu erhöhen.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind langfristig angelegt und werden vom Personalbereich im Rahmen von Regelprozessen analysiert, überprüft und bei Bedarf angepasst. Außerdem wird der Fortschritt im Aktualisierungsprozess der Strategien betrachtet.

### 6.19.2.2 Allgemeine Förderung von Vielfalt und einer diskriminierungsfreien Kultur

Der dwpbank ist bewusst, dass Vielfalt Innovation vorantreibt und für einen sowohl aus sozialer als auch aus wirtschaftlicher Sicht erfolgreichen Arbeitsplatz unerlässlich ist. Aus diesem Grund hat sie in der ESG-Strategie Ziele und Maßnahmen festgelegt und im November 2022 eine Diversitätsleitlinie eingeführt, die alle Mitarbeitenden abdeckt, einschließlich Führungspositionen. In diesen bekennen sich Aufsichtsrat und Vorstand der dwpbank ausdrücklich zu Vielfalt, Chancengleichheit und einer diskriminierungsfreien und wertschätzenden Unternehmenskultur.

Alle Mitarbeitenden der dwpbank sind verpflichtet, in ihrer Zusammenarbeit Gleichbehandlung und gegenseitigen Respekt zu wahren, ohne Unterschiede oder Benachteiligungen aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung oder anderen Eigenschaften zuzulassen. Diese Erwartungen sind in der ESG-Strategie, im Verhaltenskodex sowie in der Diversitätsrichtlinie für Mitarbeitende und Vorstand verankert.

Darüber hinaus fördert die dwpbank aktiv Mitarbeitergruppen, die sich für Chancengleichheit und Vielfalt einsetzen. Dazu gehört das ESG Board, in dem auch alle Mitglieder des Vorstandsteams aktiv teilnehmen. Das ESG Board dient dazu, den Mitarbeitenden Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der Festlegung von Zielen und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit zu bieten und die Diversität in diesem Kontext zu fördern. Weitere Initiativen zur Diversitätsförderung sind bereits in Planung.

Die Recruiting- und Stellenbesetzungsprozesse stehen Bewerbern und Mitarbeitenden jedes 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.

Um den Wandel hin zu mehr Vielfalt in der Belegschaft zu unterstützen, ist unter anderem die Einführung einer Pflichtschulung zum Thema „Unconscious Bias“ für das Jahr 2025 vorgesehen.

Ein weiterer Schritt der ESG-Strategie wird im kommenden Jahr die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ sein, durch die sich die dwpbank öffentlich zu Fairness und Wertschätzung im Unternehmensumfeld sowie zur Schaffung eines vorurteilsfreien und inklusiven Arbeitsklimas bekennt.

Diese Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und einer diskriminierungsfreien Kultur stehen grundsätzlich allen Mitarbeitenden der dwpbank zur Verfügung, um ihnen ein attraktives und fortschrittliches Arbeitsumfeld bieten zu können.

### 6.19.2.3 Gezielte Frauenförderung

Die dwpbank fördert die Gleichberechtigung und Herstellung von Chancengleichheit für Frauen, um ihre Potenziale zu nutzen sowie Profitabilität und Innovationsfähigkeit zu erhöhen.

Die Geschlechterverteilung in der dwpbank ist mit einer Quote von 42,8 % Frauen und 57,2 % Männern, bezogen auf den Mitarbeiterbestand gemäß 6.22.1 zum 31. Dezember 2024, insgesamt relativ ausgeglichen. Die dwpbank hat sich gemäß dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst mit Vorstandsbeschluss vom 31. Mai 2022 verpflichtet, zum Stichtag 30. Juni 2025 Zielgrößen in Höhe von 25 % für den Frauenanteil in Bereichsleiterpositionen bzw. in Höhe von 30 % für den Frauenanteil in Abteilungsleiterpositionen zu erreichen. Zum Stichtag 30. Juni 2022 waren auf der Ebene unterhalb des Vorstandes 3 von 19 Führungskräften weiblich, das entsprach einer Quote von 15,8 %. Auf der nächsttieferen Ebene waren 18 der 62 Abteilungsleitungen Frauen, dies ergab eine Quote von 29 %.

Zum 31. Dezember 2024 konnte der Frauenanteil auf der Ebene unterhalb des Vorstandes auf 21,1 % gesteigert werden. Die Anzahl der weiblichen Abteilungsleiterpositionen ist auf 22,1 % gesunken. Die Nichterreichung der Zielgrößen für den Frauenanteil in Bereichsleiter- und Abteilungsleiterpositionen erklärt sich damit, dass die von der dwpbank ergriffenen und noch geplanten Maßnahmen zur Steigerung der Frauenquote erst in der Zukunft Wirkung zeigen werden. Der Rückgang der weiblichen Abteilungsleitungen seit 2022 ist darauf zurückzuführen, dass es eine hohe Fluktuation bei weiblichen Führungskräften gab, fünf Personen wechselten intern auf Expertenstellen, drei Personen schieden aus dem Unternehmen aus. Die frei gewordenen Stellen sind entweder im Zuge von Umstrukturierungen entfallen oder wurden mit männlichen Nachfolgern besetzt. Die dwpbank hat Mitte des Jahres 2025 demzufolge die bisherige Zielerreichung und ihre Gründe zu beurteilen und neue Ziele mit entsprechenden Maßnahmen zu setzen.

Der Aufsichtsrat der dwpbank hat für den Vorstand eine Zielgröße von 0 % sowie für den Aufsichtsrat in Höhe von 10 % jeweils zum Stichtag 30. Juni 2025 beschlossen. Die Festlegung der Zielgröße für den Vorstand erfolgte vor dem Hintergrund der bestehenden Besetzung und geringen Größe des Gremiums. Zur Förderung der Diversität im Vorstand und Aufsichtsrat der dwpbank wurde eine Strategie mit der Zielsetzung verabschiedet, bei der Bestellung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern darauf zu achten, dass das Gremium aus Personen mit vielfältigen Merkmalen zusammengesetzt wird. Im Vorstand war sowohl im Juni 2022 als auch zum 31. Dezember 2024 keine Frau vertreten. Im Aufsichtsrat war im Juni 2022 eine von 15 Aufsichtsratsmitgliedern weiblich (6,67 %). Dieser Anteil wurde zwischenzeitlich auf 13,3 % (2 weibliche AR-Mitglieder) gesteigert.

Alle internen und externen Stellenausschreibungen für Führungspositionen richten sich gleichermaßen an Frauen, Männer oder Personen diversen Geschlechts. In unserem Potenzialentwicklungsprogramm Q<sup>3</sup> werden Mitarbeitende mit Potenzial für die Entwicklungsrichtung Führung auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorbereitet und weiterentwickelt. Dieses Programm enthält auch einen Baustein zur Stärkenorientierung und Potenzialentwicklung speziell von Frauen. Außerdem sind per 31. Dezember 2024 insgesamt 40,5% der stellvertretenden Abteilungsleitungen und 30% der stellvertretenden Bereichsleitungen durch Frauen besetzt. Somit gibt es zahlreiche Frauen, die in der Stellvertreterrolle bereits erste Führungserfahrungen sammeln, um gegebenenfalls zukünftig Leitungsverantwortung übernehmen zu können. Mit weitreichenden Benefits zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie durch flexible Arbeitszeitmodelle bietet die dwpbank geeignete Rahmenbedingungen für Mitarbeitende jeglichen Geschlechts.

Die dwpbank hat weitere Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Bereichsleiter- und Abteilungsleiterpositionen in ihrer ESG-Strategie gebündelt, um die Anzahl von Bewerberinnen und potenziellen internen Kandidatinnen zu erhöhen. Das neu eingerichtete Frauennetzwerk „power.women.dwpbank“ soll diese Ziele fördern, Mitarbeiterinnen hierarchie- und bereichsübergreifende Netzwerkmöglichkeiten bieten und sie in ihren individuellen Karrierezielen unterstützen.

Der Umsetzungsstand der Zielerreichung wird intern über den jährlichen HR-Jahresrückblick transparent gemacht und extern über den Nachhaltigkeitsbericht kommuniziert.

#### 6.19.2.4 Aus- und Weiterbildung

Qualitative Weiterentwicklungsmaßnahmen, die dazu dienen, die Kenntnisse und Fähigkeiten im Kontext des technologischen Wandels und Kompetenzumbaus zu optimieren und dem allgemeinen Fachkräftemangel infolge des demografischen Wandels entgegenzuwirken, sind ein wesentlicher Aspekt für die dwpbank.

Grundsätzlich erfolgt dies durch ein strategisches Kompetenzmanagement. Ziel ist es, eine mittel- und langfristige Transparenz und Sichtbarkeit über vorhandene und zukünftig benötigte Kompetenzen zu erlangen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Die dwpbank sichert sich dadurch nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit als Lösungsanbieter und Produktentwickler, sondern baut diese weiter aus und unterstützt die Weiterbildungsbedürfnisse ihrer Belegschaft.

Kompetenzmanagement stärkt somit die Zukunftsfähigkeit der dwpbank und fördert eine nachhaltig mit den richtigen Fähigkeiten ausgestattete Belegschaft.

Die dwpbank ist bestrebt, die vielfältigen Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden zu nutzen und konsequent auszubauen. So haben Mitarbeitende die Möglichkeit, über ihre eigenen Tätigkeiten hinaus durch Hospitationen oder Rotationen ihre Kenntnisse, Netzwerke und Kompetenzen weiter auszubauen.

Die Nachwuchsprogramme sind wichtiger Bestandteil, um dem demografischen Wandel innerhalb der Bank zu begegnen und der gesellschaftlichen Pflicht nachzukommen, jungen Menschen Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten. Für ihre Ausbildungsprogramme wurde die dwpbank mehrfach ausgezeichnet. Die dwpbank bietet drei Ausbildungsprogramme für Schul- und Hochschulabsolventen an: IHK-Ausbildung, Duales Studium und Trainee-Programm.

Im Bereich Learning & Development steht ein vielfältiges und flexibles Weiterbildungsangebot zur Verfügung, das im Branchenvergleich herausragt und bei den Mitarbeitenden auf großes Interesse stößt. Allen Mitarbeitenden stehen gleichermaßen Weiterbildungsmöglichkeiten in fachlichen, methodischen, sozialen und IT-Kompetenzen zur Verfügung.

In einem jährlichen Mitarbeitergespräch zwischen Mitarbeitendem und Führungskraft werden die Weiterbildungsbedarfe gemeinsam besprochen und festgehalten. Zudem wird allen Mitarbeitenden kostenfrei eine digitale Lernplattform für die unterschiedlichsten Bedarfe und Zielgruppen angeboten, zu der sie während der Arbeitszeit jederzeit Zugriff haben. Auch ist es möglich, bei fachlichem Bedarf an externen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen und den gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub geltend zu machen.

Darüber hinaus bietet die dwpbank Talentförderprogramme – das Young Professional-Programm und das Q<sup>3</sup>-Programm –, die ebenfalls zur Stärkung der Mitarbeiterbindung beitragen. Das umfassende Weiterbildungsangebot für die gesamte Belegschaft der dwpbank unterstützt sowohl die berufliche als auch die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden und stärkt somit nicht zuletzt die Organisation.

Die genannten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen stehen allen Mitarbeitenden der dwpbank offen. Konkrete Weiterbildungsmaßnahmen werden zwischen den Mitarbeitenden und ihren Führungskräften vereinbart, wobei sich Inhalte, Umfang und Häufigkeit aus den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den Personalentwicklungszielen der dwpbank ergeben. Der Personalbereich analysiert, überprüft und passt bei Bedarf die Maßnahmen an.

### Schwerpunkte der Personalentwicklung 2024

Der Schwerpunkt der Personalentwicklung lag 2024 auf der Neukonzeption der Führungskräfteentwicklung, der Bereitstellung neuer Weiterentwicklungsangebote für Führungs- und Fachkräfte, der Begleitung des agilen Piloten „itopsTNL“, der Nachwuchsförderung sowie der Erarbeitung eines Entwurfs für ein organisationsübergreifendes Kompetenzmanagement. Zudem wurde ein Konzept für alle Training-on-the-Job-Maßnahmen erarbeitet, welches sukzessive ausgerollt werden soll.

Der inhaltliche Fokus lag 2024 unter anderem auf der Durchführung von Schulungen zu Agilitätsthemen, der Aufarbeitung der Ergebnisse aus den Entwicklungsaudits für Führungskräfte, der Weiterentwicklung von Sozial- und Methodenkompetenzen sowie IT-spezifischen Inhalten. Zudem wurden die Sprints für Führungskräfte im Rahmen der Weiterentwicklung des Führungsverständnisses erfolgreich beendet. Für die Teilnehmer der „Q<sup>3</sup>“-Entwicklungsprogramme wurden neben Qualifizierungsmaßnahmen weitere Möglichkeiten des internen Austauschs und der Vernetzung organisiert und angeboten. Die Lernplattform LinkedIn Learning wurde weiter beworben, und es wurden über das Jahr hinweg Lern-Challenges zu unterschiedlichen Themen durchgeführt. Darüber hinaus fanden mehrere bankweite virtuelle Barcamps für alle Mitarbeitenden mit einem vielfältigen inhaltlichen Programm – gestaltet von internen und externen Referenten – statt.

### „Q<sup>3</sup> – Qualifizierung, Qualität und Quantität“

2024 wurde das Instrument „Q<sup>3</sup> – Qualifizierung, Qualität und Quantität“ zum siebten Mal in der dwpbank durchgeführt. Der jährliche strukturierte Prozess zur Analyse der Ist- und Soll-Situation in den Organisationseinheiten aus Personen- und Stellensicht dient der Identifikation von Potenzialträgern, Kopfmonopolen mit Maßnahmenfestlegung zu deren Auflösung sowie erfolgskritischen Schlüsselpositionen mit dem Ziel einer fokussierten Nachfolgeplanung. Es hat sich seit seiner Einführung im Geschäftsjahr 2018 als Führungsinstrument etabliert und unterstützt eine nachhaltige Talentförderung. 2024 beendeten 19 Potenzialträger unterschiedlichster Hierarchie- und Altersgruppen ihr dreijähriges Q<sup>3</sup>-Entwicklungsprogramm. 23 Potenzialträger wurden 2024 neu identifiziert und nehmen ab 2025 an dem nun zweijährigen Q<sup>3</sup>-Entwicklungsprogramm teil.

### Trainee-Programm

Im Dezember 2024 erhielt die dwpbank zum siebten Mal in Folge die Zertifizierung „Faires Trainee-Programm“ der Absolventa GmbH in Kooperation mit der trendence Institut GmbH für ihr 2010 eingeführtes und nach 14 Trainee-Jahrgängen etabliertes Trainee-Programm. Das über 18 Monate dauernde Trainee-Programm hat sich seit seiner Einführung in vielen Organisationseinheiten der dwpbank bewährt. Neben dem praxisbegleitenden dualen Studium und der IHK-Ausbildung stellt es einen wesentlichen Baustein zur Reduzierung von Fach- und Führungskräfte-mangel, Bewältigung des demografischen Wandels, Unterstützung des Kompetenzumbaus sowie zur zielgerichteten, an der strategischen Ausrichtung der Bank und den Anforderungen des Marktes orientierten Fachkräfteausbildung dar.

Im Jahr 2024 starteten zwölf Trainees ihr Programm, neun ehemalige Trainees des Jahrgangs 2022/2023 konnten in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis übernommen werden.

### Duales Studium

Seit 2014 bietet die dwpbank in Kooperation mit der FOM Hochschule für Oekonomie und Management berufsbegleitend die dualen Bachelor-Studiengänge „Finance & Banking“, „Business Administration“, „Wirtschaftsinformatik“ und „Digitalisierungsmanagement“ an. Im August 2024 nahmen drei dual Studierende in den Fachrichtungen Wirtschaftsinformatik, Finance & Banking sowie Business Administration das über sieben Semester dauernde berufsbegleitende duale Studium auf. Von den sechs im Wintersemester 2020 gestarteten dual Studierenden absolvierten 2024 fünf mit Erfolg ihren Bachelor-Abschluss an der FOM. Davon konnten zwei Absolvierende für ein unbefristetes Anstellungsverhältnis im Unternehmen gewonnen werden.

### IHK-Ausbildung

2024 wurde die dwpbank vom F.A.Z. Institut unter Deutschlands Ausbildungschampions aufgeführt. Auch das Handelsblatt listete die dwpbank erneut im Rahmen ihrer Auszeichnung „Beste Ausbilder 2024“ als Unternehmen auf. Für das Ausbildungsjahr 2024 konnten für die Ausbildung zur/zum „Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung“ acht Auszubildende an den Standorten Frankfurt und Düsseldorf gewonnen werden.

### Young-Professional-Programm

2024 startete nach der Pilotierung 2022 mit sieben Teilnehmenden ein weiterer Young-Professional-Jahrgang. Absolventen eines unserer Ausbildungsprogramme (Trainee-Programm, Duales Studium oder IHK-Ausbildung) oder Direkteinsteiger mit Potenzial und entsprechendem Werdegang erhalten im Young-Professional-Programm über zwei Jahre die Möglichkeit, sich neben ihrem regulären Tätigkeitsbereich mit den eigenen Stärken

und Talenten auseinanderzusetzen und für die Zukunft relevante Kompetenzen zu entwickeln. Ein Schwerpunkt des Programms liegt dabei auf der gemeinsamen Arbeit an einer oder mehreren Initiativen mit dwpbank-Bezug, die aus dem Kreis der Young Professionals vorgestellt und gepitcht werden. Neben der Führungskraft werden sie während des Programms von einem Mentor aus dem Kreis der Potenzialträger des Q<sup>3</sup>-Entwicklungsprogramms begleitet. Ende 2024 beendeten neun Young Professionals ihr Programm.

#### 6.19.2.5 Datenschutz

Um den Datenschutz ihrer Mitarbeitenden zu gewährleisten, hat die dwpbank ein umfassendes Datenschutzsystem implementiert. Darüber hinaus wurde ein Datenschutzbeauftragter ernannt, um die Einhaltung der Datenschutzrichtlinien zu überwachen und den Mitarbeitenden Unterstützung zu bieten. Zudem wurden regelmäßige Schulungen durchgeführt, um das Bewusstsein für Datenschutzthemen zu stärken und sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden mit den entsprechenden Verfahren und Richtlinien vertraut sind.

#### 6.19.2.6 Bewertung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Die Wirksamkeit der Maßnahmen und Initiativen wird im Personalbereich in enger Abstimmung mit der ESG-Funktion im Rahmen von festgelegten Regelprozessen kontinuierlich nachverfolgt und bewertet. Nach aktueller Einschätzung sind die zuvor beschriebenen Maßnahmen und Initiativen angemessen.

#### 6.19.2.7 Verfahren zur Ermittlung der Maßnahmen für bestimmte tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse erarbeiten der Personalbereich und die ESG-Funktion Vorschläge für Maßnahmen, die das ESG Board in der jährlich zu aktualisierenden ESG-Strategie mit konkreten Zielen hinterlegt. Die Umsetzung der ESG-Strategie wird überwacht. Hierüber ist dem Vorstand und Aufsichtsrat mindestens jährlich zu berichten.

Soweit sich ergriffene Maßnahmen als nicht angemessen und/oder nicht wirksam herausstellen, werden andere Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, um die Ziele der ESG-Strategie zu erreichen.

## 6.20 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

### 6.20.1 Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern

Durch verschiedene, fest etablierte Dialogformate fließen die Sichtweisen der Mitarbeitenden sowohl direkt als auch durch die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern in Entscheidungen und Handlungen der dwpbank in Bezug auf Arbeitnehmerbelange ein.

- **Regelmäßige Gespräche** zwischen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften (z. B. bei AT-Mitarbeitenden jährliche Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche sowie für alle Mitarbeitenden einmal jährliche, verbindliche DIALOG-Gespräche, die sich auf die Weiterentwicklung des Mitarbeitenden fokussieren und bewusst von den Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgesprächen abgegrenzt werden)
- **Mitarbeiterversammlung und Snack-and-Talk** mit dem Vorstandsteam: Austauschformate zwischen Vorstandsteam und Mitarbeitenden finden mehrmals jährlich statt. Während die Mitarbeiterversammlung bisher nur bei Bedarf einberufen wurde, soll sie künftig zweimal im Jahr stattfinden (April und September). Das Format „Snack-and-Talk“ mit dem Vorstand ist noch in der Planungsphase, soll jedoch voraussichtlich einmal pro Quartal stattfinden.
- **Standortfest oder zentrales Mitarbeiterfest, Firmenläufe** für alle Mitarbeitenden: Die Standortfeste und der Firmenlauf finden einmal im Jahr statt, während das zentrale Mitarbeiterfest zuletzt 2021 stattfand. Geplant ist jedoch eine Regelmäßigkeit von allen zwei Jahren.
- **Betriebsrat:** Es gibt jeweils einen Betriebsrat für jeden Standort (München, Frankfurt und Düsseldorf) und einen Gesamtbetriebsrat als Vertretung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Gesamtbetriebsrat besteht aus sechs Personen. Die Betriebsräte werden für ihre Arbeit freigestellt. Ihre Rechte und Pflichten sowie ihr Schutz sind in den deutschen Mitbestimmungsgesetzen festgelegt.
- **Betriebsversammlungen:** Das Vorstandsteam nimmt als Gast des Betriebsrats teil, da Fragen der Mitarbeitenden an den Vorstand fester Bestandteil dieser Veranstaltung des Betriebsrats sind. Die Mitarbeitenden werden für den Besuch der Betriebsversammlungen freigestellt.
- **Führungskräfte-Call und Zukunftswerkstatt:** Regelmäßiger Austausch zwischen den Führungskräften und dem Vorstandsteam.

- **Mitarbeiterbefragung:** Die alle zwei Jahre anonym durchgeführte Befragung gibt Aufschluss über die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden, die Qualität der Zusammenarbeit und den Wandel der Unternehmenskultur. Durch die Möglichkeit offener Angaben in den Befragungen regen wir die Mitarbeitenden zudem an, konkrete Verbesserungsimpulse zu geben, aus denen wir Maßnahmen zur Optimierung unserer Leistungen als Arbeitgeber ableiten. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen dienen auch als Grundlage für den regelmäßigen Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden in den einzelnen Bereichen und Einheiten unseres Unternehmens. Die 2024 durchgeführte Mitarbeiterbefragung mit einer Beteiligungsquote von 86 % ergab wiederum eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit (88 %).
- **Auszeichnungen:** Eine hohe Arbeitnehmerzufriedenheit spiegelt sich auch auf der Arbeitgeberbewertungsplattform „kununu“ mit einem Score von 4,71 (max. 5,0) wider und führte dazu, dass die dwpbank mit Platz 4 der „Most Wanted Employer 2024“ im Bereich der Banken von der „ZEIT Verlagsgruppe“ und Platz 71 branchenübergreifend ausgezeichnet wurde. Im Vergleich zum Vorjahresscore von 4,2 konnte sich die dwpbank somit erneut steigern. Weitere Auszeichnungen hat die dwpbank vom „Handelsblatt“ und von der „Welt“ als „Beste Arbeitgeber 2024“ erhalten.
- **Umfrage Interne Kommunikation:** Diese voraussichtlich im 2-Jahres-Rhythmus stattfindende Umfrage dient dazu, Mitarbeitende nach ihren Wünschen für weitere Formate zu fragen und ihre Zufriedenheit mit der internen Kommunikation zu evaluieren.
- **Ideenmanagement:** Es besteht eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Ideenmanagement (Betriebliches Vorschlagswesen), die Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, sich aktiv an der Gestaltung des betrieblichen Arbeitslebens zu beteiligen. Es können Ideen eingereicht werden, die nicht nur den technischen, sondern auch den sozialen und organisatorischen Bereich sowie die Zusammenarbeit und die Arbeitsgestaltung betreffen. Eingereichte Ideen werden von einem Bewertungsausschuss geprüft und prämiert, wenn sich daraus ein Nutzen für die dwpbank ergibt.
- **ESG-Board:** Die Teilnehmer des ESG-Boards sind eine gemischte Gruppe aus elf Mitarbeitenden und dem Vorstandsteam. Es bietet den Mitarbeitenden Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der Festlegung von Zielen und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit. Mitglieder des ESG-Boards werden für den alle drei Monate stattfindenden Termin von ihren Führungskräften freigestellt.

Nach erfolgten Mitarbeiterversammlungen, Standortfesten, der Zukunftswerkstatt und weiteren Formaten des Mitarbeiterdialogs erfolgen Umfragen, um die Zufriedenheit bzw. Änderungswünsche und Anregungen aus der Belegschaft zu erfragen und die erfolgten Dialoge zu bewerten.

Verantwortlich für die Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens sind in der ersten Linie die Abteilungsleiter, in der zweiten Linie der Personalbereich und in der dritten Linie die interne Revision.

#### **6.20.2 Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräten der dwpbank)**

Betriebsvereinbarungen werden zwischen der dwpbank als Arbeitgeber und dem Gesamtbetriebsrat, der die Interessen der Beschäftigten vertritt, ausgehandelt und abgeschlossen. Auf diese Weise werden die Perspektiven und Anliegen der Mitarbeitenden in die Vereinbarungen integriert. Viele dieser Betriebsvereinbarungen regeln wichtige Aspekte wie Gesundheitsschutz, Sozial- und Zusatzleistungen sowie Arbeitszeiten und Arbeitsschutz. Dadurch leisten sie einen wesentlichen Beitrag zum Gesundheitsschutz, der ein zentraler Bestandteil der Achtung der Menschenrechte ist.

#### **6.20.3 Bewertung der Wirksamkeit der Einbeziehung**

Die dwpbank ist der Überzeugung, dass die genannten Dialogformate wirksame Instrumente darstellen, um die Perspektiven der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse und Aktivitäten zu integrieren. Die Ergebnisse der Befragungen führen zur Entwicklung von Maßnahmen in den jeweiligen Bereichen und Einheiten, die beispielsweise die Zusammenarbeit in den Teams stärken.

#### **6.20.4 Unternommene Schritte, um Einblicke in die Sichtweisen der besonders anfälligen/gefährdeten/benachteiligten Menschen unter den Arbeitskräften des Unternehmens zu erhalten**

Die Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen ist der dwpbank wichtig. Daher vertreten die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen an allen drei Standorten sowie die Gesamtschwerbehindertenvertretung nicht nur die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden auf Unternehmensebene, sondern setzen sich aktiv für Prävention und ein umfassendes Gesundheitsmanagement mit Angeboten für die gesamte Belegschaft ein.

Alle Bereiche der dwpbank stehen grundsätzlich für die Inklusion schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen offen. Zur Inklusion von schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen, die eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht. Die dwpbank sieht es als eine besonders wichtige wirtschafts-, gesellschafts- und sozialpolitische

Aufgabe, schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen zu beschäftigten, ihre Arbeitsplätze zu sichern und sie im Unternehmen zu fördern.

Führungskräfte der dwpbank werden sensibilisiert, Arbeitsplätze situationsgerecht zu gestalten. Mitarbeitende erhalten bedürfnisgerechte Unterstützungsleistungen, wie barrierefreie und moderne ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, barrierefreie Gestaltung von Qualifizierungs-, Schulungs- und Trainingsmaßnahmen oder auch Barrierefreiheit bei IT-Medien. Der Zugang zur Schwerbehindertenvertretung steht selbstverständlich allen Mitarbeitenden offen.

Um einen regelmäßigen Austausch zu gewährleisten, findet darüber hinaus quartalsweise ein Austausch des standortübergreifenden Inklusionsteams mit Vertretern des Personalbereichs statt.

**6.20.5 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog**

Der Haustarifvertrag der dwpbank gilt für alle Mitarbeitenden, außer Aushilfen unter zwei Monaten und leitende Angestellte sowie Vorstände.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche örtliche Betriebsvereinbarungen (nachfolgend „BV“), insbesondere BV Arbeitszeit und BV mobiles Arbeiten, sowie Gesamtbetriebsvereinbarungen (nachfolgend „GBV“), die für alle Mitarbeitenden mit Ausnahme der leitenden Angestellten gelten, unter anderem GBV Altersversorgung, GBV Arbeitszeit, GBV Betriebsordnung, GBV BEM, GBV Deutschlandticket, GBV Sabbatical/ Urlaubskauf, GBV Dialog, GBV Entwicklungsaudit, GBV Q<sup>3</sup>, GBV Zielbonus, GBV Rufbereitschaft, GBV Anpassung der AT-Gehälter und GBV Zusatzprämie. Durch diese Vereinbarungen werden sowohl eine angemessene Entlohnung als auch die Berücksichtigung der Interessen der Belegschaft gewährleistet.

**6.20.5.1 Arbeitnehmer mit Tarifverträgen**

Die nachfolgend aufgeführten Kennzahlen wurden HR-intern auf Basis der vorhandenen Daten in SAP HCM ermittelt und qualitätsgesichert. Die Kennzahlen wurden von keiner externen Stelle validiert.

Prozentualer Anteil aller Arbeitnehmer, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	98,7%
---	-------

Der Anteil der Arbeitnehmer, die von Tarifverträgen abgedeckt sind, errechnet sich aus der Anzahl der Mitarbeitenden, außer Aushilfen unter zwei Monaten und leitende Angestellte sowie Vorstände zum 31. Dezember 2024 geteilt durch die Gesamtzahl der Beschäftigten gemäß 6.22.1 zuzüglich der zum Beispiel wegen Elternzeit oder Freistellung inaktiven Beschäftigten.

Alle Mitarbeitenden der dwpbank sind im Europäischen Wirtschaftsraum beschäftigt.

**6.20.5.2 Arbeitnehmer, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind**

Gesamtprozentsatz der Arbeitnehmer, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind (alle Mitarbeitenden, außer Aushilfen unter zwei Monaten und leitende Angestellte)	98,7%
--	-------

Der Anteil der Arbeitnehmer, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind, errechnet sich aus der Anzahl der Mitarbeitenden, außer Aushilfen unter zwei Monaten und leitende Angestellte sowie Vorstände zum 31. Dezember 2024 geteilt durch die Gesamtzahl der Beschäftigten gemäß 6.22.1 zuzüglich der zum Beispiel wegen Elternzeit oder Freistellung inaktiven Beschäftigten.

Alle Mitarbeitenden der dwpbank sind im Europäischen Wirtschaftsraum beschäftigt.

## 6.21 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

In der dwpbank wird eine Kultur mit klaren Regeln gefördert, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden, die Missstände melden – unabhängig davon, ob diese sie persönlich oder andere Bereiche des Unternehmens betreffen – einen umfassenden Schutz genießen.

Um den Mitarbeitenden die verschiedenen Kommunikationskanäle näher zu bringen, wurden diese im Verhaltenskodex erläutert und auf der Website veröffentlicht. Die Mitarbeitenden haben nun die Möglichkeit, ihre Anliegen oder Bedürfnisse entweder offen oder anonym über die folgenden Kanäle zu äußern:

- Austausch mit der eigenen Führungskraft
- Austausch mit den Personal-Business-Partnern der jeweiligen Organisationseinheit
- Teilnahme an Mitarbeiterbefragungen
- Kontaktaufnahme zu dem Compliance- oder Geldwäschebeauftragten
- Kontaktaufnahme zur Ombudsperson über die Kanäle gemäß der Anweisung „Hinweisgebersystem in der dwpbank“
- Eingabe bei der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- Eingabe beim Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. der Schwerbehindertenvertretung (weitere Informationen unter 5.1)

Regelmäßige Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften sind von großer Bedeutung, da sie die Möglichkeit bieten, gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Bei Bedarf können zudem Fachkräfte aus dem Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.

Ferner steht Mitarbeitenden für weitere Themen neben ihren Führungskräften der jeweilige Personal-Business-Partner ihrer Organisationseinheit zur Adressierung von Benachteiligungen oder Verstößen gegen externe Regelungen oder interne Unternehmensvorgaben zur Verfügung. Die Personal-Business-Partner sind ebenfalls verpflichtet, solche Rückfragen vertraulich zu behandeln, und sind geschult, wie mit solchen Situationen zu verfahren ist. Sie stimmen ihr weiteres Vorgehen eng mit den Mitarbeitenden ab, von denen Verstöße vorgebracht wurden.

Darüber hinaus werden anonyme Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, die wertvolle Einblicke in mögliche Verbesserungen liefern, etwa im Hinblick auf eine wirksame Strategiekommunikation und Stärkung der Vorbildwirkung der Unternehmensführung. Auf Basis der Ergebnisse dieser Befragungen werden gezielte Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitgeberleistungen entwickelt. Bei negativen Erfahrungen haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich an den Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung oder die Beschwerdestelle gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu wenden, um geeignete Schritte einzuleiten.

Zudem bietet die dwpbank ein öffentlich zugängliches Beschwerdeverfahren an, das sowohl interne als auch externe Hinweise zu Risiken oder Verstößen ermöglicht. Diese Hinweise können anonym eingereicht werden und werden vertraulich behandelt. Die entsprechenden Verfahrensrichtlinien sind auf unserer Website einsehbar. ([www.dwpbank.de/hinweisgebersystem/](http://www.dwpbank.de/hinweisgebersystem/))

Alle genannten Verfahren und Kanäle stehen der gesamten Belegschaft im internen Informationssystem zur Verfügung. Dazu gehören auch die Kontaktdaten der jeweiligen Ansprechpartner, die sowohl im Intranet als auch über die Verfahrensordnung einzusehen sind.

Diese Kanäle, über die Mitarbeitende ihre Anliegen und Bedürfnisse mitteilen können, sind effektiv. Zudem finden der Austausch mit Führungskräften und die Mitarbeiterbefragungen in regelmäßigen Abständen statt. Durch diesen strukturierten Rhythmus der Dialog- und Befragungsformate wird sichergestellt, dass die umgesetzten Maßnahmen zur Verbesserung der Belange der Mitarbeitenden regelmäßig überprüft werden, wobei die Interessen der Mitarbeitenden stets im Fokus stehen.

### 6.21.1.1 Verfahren, mit denen das Unternehmen die Verfügbarkeit solcher Kanäle am Arbeitsplatz seiner Arbeitskräfte unterstützt

Die Mitarbeitenden sind über die genannten Verfahren und Kanäle über den Verhaltenskodex und die jeweilige schriftlich fixierte Ordnung (SfO) informiert. Die Kanäle stehen der gesamten Belegschaft im internen Informationssystem zur Verfügung. Dazu gehören auch die Kontaktdaten der jeweiligen Ansprechpartner.

### 6.21.1.2 Verfolgung und Überwachung der angegangenen Probleme und Wirksamkeit der Kanäle

Die Kanäle, über die Mitarbeitende ihre Anliegen und Bedürfnisse äußern können, sind gut etabliert und bekannt, und der Austausch mit den Führungskräften sowie die Mitarbeiterbefragungen erfolgen in festgelegten Intervallen.

Dank dieses regelmäßigen Formats werden die ergriffenen Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterbelange kontinuierlich überwacht, wobei die Interessen der Mitarbeitenden stets Berücksichtigung finden.

Eingaben im Hinweisgebersystem bzw. an die Compliance- und Geldwäschebeauftragten werden von der Compliance-Funktion dokumentiert, berichtet und nachgehalten. Der Personalbereich hält Eingaben gegenüber den Personal-Business-Partnern und der AGG-Beschwerdestelle nach. Soweit es dabei zu Verdachtsmomenten und/oder Verstößen gegen Verhaltensregeln kommt, behandelt sie diese mit der Compliance-Funktion.

### 6.21.1.3 Kenntnis und Vertrauen der Arbeitskräfte des Unternehmens in die Strukturen oder Verfahren

Die dwpbank verfügt über Richtlinien zum Schutz von Hinweisgebern gegen Vergeltungsmaßnahmen bei erfolgter Meldung, die angemessen kommuniziert werden. Des Weiteren werden Beschäftigte, die eine Beschwerde nach dem AGG einreichen vor jeglicher Form von Benachteiligung geschützt.

## 6.22 Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Die nachfolgend aufgeführten Kennzahlen wurden im Personalbereich intern auf Basis der vorhandenen Daten in SAP HCM ermittelt und qualitätsgesichert. Die Kennzahlen wurden von keiner externen Stelle validiert.

### 6.22.1 Gesamtzahl der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer nach Geschlecht	Personenzahl
Männlich	752
Weiblich	562
Divers	0
Nicht angegeben	0
<b>Gesamt</b>	<b>1.314</b>

Als Arbeitnehmer gelten alle Mitarbeitenden, die zum 31. Dezember 2024 mit einem internen Anstellungsvertrag beschäftigt waren, ohne Vorstände sowie ohne Mitarbeitende, die zum Beispiel aufgrund von Elternzeit oder Freistellung nicht aktiv beschäftigt waren. Pensionäre, Mitarbeiter in Vorruhestand sowie Praktikanten sind nicht enthalten.

Verteilt auf die Standorte waren im Dezember 2024 in Frankfurt 650 (Vorjahr: 621), in Düsseldorf 495 (Vorjahr: 483) und in München 169 (Vorjahr: 169) Arbeitnehmer tätig, davon befanden sich 47 in Ausbildung (Vorjahr: 42).

### 6.22.2 Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen

Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen nach Geschlecht	Personenzahl
Männlich	708
Weiblich	539
Divers	0
Nicht angegeben	0
<b>Gesamt</b>	<b>1.247</b>

Als Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen gelten alle Mitarbeitenden, die zum 31. Dezember 2024 mit einem unbefristetem Anstellungsvertrag beschäftigt waren, ohne Vorstände sowie ohne Arbeitskräfte, die zum Beispiel aufgrund von Elternzeit oder Freistellung nicht aktiv beschäftigt waren.

### 6.22.3 Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen

Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen nach Geschlecht	Personenzahl
Männlich	44
Weiblich	23
Divers	0
Nicht angegeben	0
<b>Gesamt</b>	<b>67</b>

Als Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen gelten alle Mitarbeitenden, die zum 31. Dezember 2024 mit einem befristeten Anstellungsvertrag beschäftigt waren, ohne Vorstände sowie ohne Arbeitskräfte, die zum Beispiel aufgrund von Elternzeit oder Freistellung nicht aktiv beschäftigt waren.

### 6.22.4 Abrufkräfte

Abrufkräfte nach Geschlecht	Personenzahl
Männlich	0
Weiblich	0
Divers	0
Nicht angegeben	0
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>

In der dwpbank gibt es keine Abrufkräfte.

### 6.22.5 Mitarbeiterfluktuation

Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben	106
Quote der Mitarbeiterfluktuation	8,18%

Die Anzahl der Arbeitnehmer, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben, beinhaltet alle Austritte wegen Eigenkündigung, Arbeitgeberkündigung, Aufhebungsvereinbarung, Ablauf Befristung, Pensionierung, Vorruhestand, Tod und Beendigung Ausbildung. Die Mitarbeiterfluktuation errechnet sich aus der Anzahl der Arbeitnehmer, die aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, bezogen auf den durchschnittlichen monatlichen Personalbestand.

### 6.22.6 Zusätzliche Aufschlüsselung nach Regionen

	Personenzahl
<b>Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen nach Region</b>	
Deutschland	1.247
<b>Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen nach Region</b>	
Deutschland	67
<b>Abrufkräfte nach Region</b>	
Deutschland	0

### 6.22.7 Arbeitnehmer in Vollzeit

	Personenzahl
<b>Arbeitnehmer in Vollzeit nach Geschlecht</b>	
Männlich	660
Weiblich	312
Divers	0
Nicht angegeben	0
<b>Gesamt</b>	<b>972</b>
<b>Arbeitnehmer in Vollzeit nach Region</b>	
Deutschland	972

### 6.22.8 Arbeitnehmer in Teilzeit

Arbeitnehmer in Teilzeit nach Geschlecht	Personenzahl
Männlich	92
Weiblich	250
Divers	0
Nicht angegeben	0
<b>Gesamt</b>	<b>342</b>

Bezogen auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmer zum 31. Dezember 2024 (siehe Kapitel 6.22.1) sind etwa 45 % der Frauen und 12 % der Männer in Teilzeit beschäftigt.

## 6.23 Diversitätskennzahlen

### 6.23.1 Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene

Die nachfolgend aufgeführten Kennzahlen wurden im Personalbereich intern auf Basis der vorhandenen Daten in SAP HCM ermittelt und qualitätsgesichert. Die Kennzahlen wurden von keiner externen Stelle validiert.

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene	Anzahl	Prozentualer Anteil
Männlich	2	100 %
Weiblich	0	0 %
Divers	0	0 %
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	

Unter oberster Führungsebene versteht die dwpbank die Vorstandsebene.

### 6.23.2 Verteilung der Arbeitnehmer nach Altersgruppen

Arbeitnehmer nach Altersgruppen	Personenzahl
< 30 Jahre	110
30–50 Jahre	535
> 50 Jahre	669
<b>Gesamt</b>	<b>1.314</b>

## 6.24 Angemessene Entlohnung

Alle Arbeitnehmer erhalten im Einklang mit den geltenden Referenzwerten eine angemessene Entlohnung über Mindestlohn mindestens nach MTV Banken.

Ja  Nein

## 6.25 Soziale Absicherung

### 6.25.1 Soziale Absicherung gegen Verdienstverluste aufgrund von Krankheit

Alle Arbeitnehmer des Unternehmens sind durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstverluste aufgrund von Krankheit abgesichert.

Ja  Nein

### 6.25.2 Soziale Absicherung gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitslosigkeit

Alle Arbeitnehmer des Unternehmens sind durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitskraft des Unternehmens für dieses tätig ist, abgesichert.

Ja  Nein

### 6.25.3 Soziale Absicherung gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit

Alle Arbeitnehmer des Unternehmens sind durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit abgesichert.

Ja  Nein

### 6.25.4 Soziale Absicherung gegen Verdienstverluste aufgrund von Elternurlaub

Alle Arbeitnehmer des Unternehmens sind durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstverluste aufgrund von Elternurlaub abgesichert.

Ja  Nein

### 6.25.5 Soziale Absicherung gegen Verdienstverluste aufgrund von Ruhestand

Alle Arbeitnehmer des Unternehmens sind durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstverluste aufgrund von Ruhestand abgesichert.

Ja  Nein

## 6.26 Menschen mit Behinderungen

Die nachfolgend aufgeführten Kennzahlen wurden im Personalbereich intern auf Basis der vorhandenen Daten in SAP HCM ermittelt und qualitätsgesichert. Die Kennzahlen wurden von keiner externen Stelle validiert.

Arbeitnehmer mit Behinderungen nach Geschlecht	Prozentsatz
Männlich	6,25 %
Weiblich	7,66 %
Divers	0 %
<b>Gesamt</b>	<b>6,85 %</b>

Schwerbehindert sind nach § 2 Abs. 2 SGB IX Menschen, bei denen ein GdB von wenigstens 50 festgestellt wurde. Menschen mit Behinderungen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, die infolge ihrer Behinderung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können, werden von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt.

## 6.27 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Die nachfolgend aufgeführten Kennzahlen wurden im Personalbereich intern auf Basis der vorhandenen Daten in SAP HCM ermittelt und qualitätsgesichert. Die Kennzahlen wurden von keiner externen Stelle validiert.

Prozentsatz der Arbeitnehmer, die im Jahr 2024 an regelmäßigen Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben (Mitarbeitergespräch DIALOG)	Prozentsatz
Männlich	76,3 %
Weiblich	72,8 %
Divers	0 %
<b>Gesamt</b>	<b>74,9 %</b>

Als Laufbahnbeurteilung steht das Mitarbeitergespräch DIALOG zur Verfügung, an dem grundsätzlich alle Mitarbeitenden, außer leitende Angestellte, Vorstände und Nachwuchskräfte, einmal jährlich teilnehmen. DIALOG dient dem Austausch von Führungskräften und Mitarbeitenden über die gegenseitigen Erwartungen und Bedürfnisse, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Aufgabe und die Unterstützung und Förderung der angestrebten Entwicklung.

Nach aktuellem Stand haben 906 von 1.210 Mitarbeitenden (ohne leitende Angestellte, Vorstand und Nachwuchskräfte) im Jahr 2024 am Dialog-Gespräch teilgenommen. Dies entspricht einer Quote von 74,9 % (2023: 88,4 %). Diese Zahl ist noch vorläufig, da noch nicht alle Meldungen vorliegen.

Durchschnittliche Anzahl der Schulungstage pro Person	Tage
Männlich	2,14
Weiblich	2,20
Divers	0
<b>Gesamt</b>	<b>2,16</b>

Die durchschnittliche Anzahl der Schulungstage pro Person ermittelt sich aus der Summe der Weiterbildungstage geteilt durch die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden im Jahr 2024 ohne inaktive oder freigestellte Arbeitnehmer, Vorstand und Betriebsrat. Bei der Ermittlung der Schulungstage nach Geschlecht wurde eine durchschnittliche Frauenquote von 43 % zugrunde gelegt. Die Quote der durchschnittlichen Schulungstage ist bei männlichen und weiblichen Mitarbeitenden nahezu identisch.

Als Weiterbildungstage erfasst werden alle internen und externen Seminare, (Fach-)Konferenzen, sonstige Weiterbildungsveranstaltungen, Sprachkurse, Coachings, ohne Betriebsratsseminare. Ein Weiterbildungstag entspricht acht Zeitstunden (bei kürzeren Schulungen erfolgt eine anteilige Berechnung).

Die Anzahl der Schulungstage wurde der dwpbank-internen Intrex-basierten Seminarverwaltungsdatenbank entnommen. Die Kennzahlen wurden von keiner externen Stelle validiert.

## 6.28 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Die nachfolgend aufgeführten Kennzahlen wurden im Personalbereich intern auf Basis der vorhandenen Daten in SAP HCM ermittelt und qualitätsgesichert. Die Kennzahlen wurden von keiner externen Stelle validiert.

### 6.28.1 Meldepflichtige Arbeitsunfälle

Prozentsatz der Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind	100%
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von Arbeitnehmern der dwpbank	2
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von Arbeitnehmern der dwpbank (= Anzahl der Arbeitsunfälle/Gesamtbeschäftigte)	0,15%

Bei der Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle wurde die Anzahl der Mitarbeitenden gezählt, die aufgrund eines Arbeits- oder Wegeunfalls mehr als drei Arbeitstage krankheitsbedingt abwesend waren.

Die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle errechnet sich aus der Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer unter 6.22.1 zum 31. Dezember 2024.

### 6.28.2 Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle

	Tage
Zahl der Ausfalltage, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, auf arbeitsbedingte Erkrankungen und auf Todesfälle infolge von Erkrankungen der Arbeitnehmer der dwpbank zurückzuführen sind	53

Die Zahl der Ausfalltage entspricht den in SAP HCM hinterlegten krankheitsbedingten Abwesenheitstagen der unter Punkt 6.26.1 aufgeführten Arbeitsunfälle.

## 6.29 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die nachfolgend aufgeführten Kennzahlen wurden im Personalbereich intern auf Basis der vorhandenen Daten in SAP HCM ermittelt und qualitätsgesichert. Die Kennzahlen wurden von keiner externen Stelle validiert.

### 6.29.1 Anspruch auf Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen

	Prozentsatz
Prozentsatz der Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	1,67%
Prozentsatz der anspruchsberechtigten männlichen Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	2,53%
Prozentsatz der anspruchsberechtigten weiblichen Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	0,53%
Prozentsatz der anspruchsberechtigten diversen Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	0,00%

Insgesamt nahmen im Jahr 2024 22 Mitarbeitende Elternzeit in Anspruch (davon 19 männliche und 3 weibliche Mitarbeitende). Bezogen auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmer unter 6.22.1 zum 31. Dezember 2024 entsprach dies einem Anteil von 1,67% (männlich 2,53%/weiblich 0,53%).

### 6.29.2 Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen aufgrund sozialpolitischer und/oder tarifvertraglicher Vereinbarungen

Alle Arbeitnehmer des Unternehmens haben aufgrund sozialpolitischer und/oder tarifvertraglicher Vereinbarungen Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen.

Ja  Nein

### 6.30 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Für Mitarbeitende der dwpbank finden die Tarifverträge für die öffentlichen Banken Anwendung. Aufgrund geltender tariflicher und interner kollektivrechtlicher Bestimmungen werden in der dwpbank Frauen und Männer für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Es wird gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) jährlich ein Vergütungsbericht erstellt und auf der Website der dwpbank veröffentlicht ([www.dwpbank.de/regulatorische-offenlegung/](http://www.dwpbank.de/regulatorische-offenlegung/)).

Die nachfolgend aufgeführten Kennzahlen wurden im Personalbereich intern auf Basis der vorhandenen Daten in SAP HCM ermittelt und qualitätsgesichert. Die Kennzahlen wurden von keiner externen Stelle validiert.

#### 6.30.1 Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle

Anzahl gesamt	1275
Anzahl Frauen	551
Anzahl Männer	724
Durchschnittlicher Stundenlohn in EUR	54
Durchschnittlicher Stundenlohn Frauen in EUR	50
Durchschnittlicher Stundenlohn Männer in EUR	57
Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle in %	12,1%

Zur Ermittlung des durchschnittlichen Stundenlohns wurde das Durchschnittseinkommen durch die jährliche Nettoarbeitszeit von 1.708,2 Stunden dividiert. Das zugrunde gelegte Durchschnittseinkommen beinhaltet die durchschnittliche jährliche Gesamtvergütung 2024 aller Mitarbeitenden, außer Vorstände und Nachwuchskräfte, die am 31. Dezember 2024 beschäftigt waren. Da Nachwuchskräfte grundsätzlich alle gleich bezahlt werden, kann es in diesem Personenkreis nicht zu einem geschlechtsspezifischen Verdienstgefälle kommen. Bei Teilzeitkräften ist das Einkommen hochgerechnet auf Vollzeitbasis. Enthalten sind monatliche Grundbezüge, Sonderzulagen, tarifliche Sonderzahlungen sowie bei außertariflichen Angestellten der jährliche Zielbonus bei 100%iger Zielerreichung.

#### 6.30.2 Jährliche Gesamtvergütungsquote

Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson in EUR	309.850,64
Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten in EUR	84.888,92
Jährliche Gesamtvergütungsquote	3,65

Die jährliche Gesamtvergütungsquote bildet das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson (ohne Vorstand) zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer (ohne die höchstbezahlte Einzelperson) ab. Als Arbeitnehmer gelten alle Mitarbeitenden ohne Vorstand und Freigestellte, einschließlich Nachwuchskräften, zum Stichtag 31. Dezember 2024.

### 6.31 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Die nachfolgend aufgeführten Kennzahlen wurden HR-intern ermittelt und qualitätsgesichert. Die Kennzahlen wurden von keiner externen Stelle validiert.

#### 6.31.1 Gemeldete Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung

Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	2
---	---

#### 6.31.2 Zahl der Beschwerden

Zahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können (einschließlich Beschwerdemechanismen) eingereicht wurden	2
Zahl der Beschwerden, die bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingereicht wurden	0

**6.31.3 Wesentliche Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen**

	in EUR
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	0
Abgleich der angegebenen Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten im Abschluss angegebenen Betrag	0

**6.31.4 Hintergrundinformationen, die zum Verständnis der Daten erforderlich sind**

Im Jahr 2024 wurden zwei Eingaben bei der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gemacht. Hierbei handelte es sich um eine Beschwerde wegen Diskriminierung aufgrund eines persönlichen Merkmals (nicht Geschlecht oder Herkunft) und eine Beschwerde wegen Verleumdung bezüglich Belästigung. Für beide Beschwerden konnte in Gesprächen eine Lösung mit den Betroffenen gefunden werden, arbeitsrechtliche Schritte erfolgten nicht.

**6.31.5 Schwerwiegende Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte**

Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	0
<b>Davon:</b>	
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle, die gegen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte verstoßen	0
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle, die gegen die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verstoßen	0
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle, die gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen	0
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle, in denen das Unternehmen eine Rolle bei der Gewährleistung von Abhilfemaßnahmen für die Betroffenen übernommen hat	0

**6.31.6 Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen bei schwerwiegenden Vorfällen im Zusammenhang mit Menschenrechten**

	in EUR
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen bei schwerwiegenden Vorfällen im Zusammenhang mit Menschenrechten	0
Abgleich der angegebenen Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten im Abschluss angegebenen Betrag	0

**6.32 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)**

Die Tochtergesellschaften der dwpbank (dwp Service GmbH und dwp Software Kft) gehören zur eigenen Geschäftstätigkeit („own control“) und sind aus ESG-Perspektive wesentlich für die dwpbank bzw. für ihre Auswirkungen auf Mensch und Umwelt.

Gemäß den ESRS haben der Nachhaltigkeitsbericht und der Lagebericht denselben Konsolidierungskreis zugrunde zu legen. Da die Tochtergesellschaften nicht wesentlich für die Ertrags-, Vermögens- oder Finanzlage der dwpbank sind, werden sie nicht im Lagebericht dargestellt und können somit nicht im Nachhaltigkeitsbericht unter S1 abgebildet werden. Daher werden sie unter den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette erfasst. Es handelt sich hierbei nicht um Selbstständige oder Arbeitskräfte von Drittunternehmen, sondern um Mitarbeitende der Tochtergesellschaften, die Teil des eigenen Geschäftsbetriebs sind. Viele Vorgaben der dwpbank finden auch auf sie Anwendung, weshalb häufig auf die Ausführungen in S1 verwiesen wird.

**6.32.1 Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken bei S2**

Aus dem Zusammenspiel der dwpbank und ihren Arbeitskräften ergeben sich für die Tochtergesellschaften und die dwpbank selbst grundsätzlich dieselben wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.

**6.32.2 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette**

Die dwp Service GmbH und dwp Software Kft agieren als vollwertige Tochtergesellschaften der dwpbank und sind integraler Bestandteil der zuvor dargelegten Unternehmensstrategie (siehe S1 Arbeitskräfte des Unternehmens). In diesem Kontext werden sie bei der Umsetzung von Maßnahmen, abgestimmt auf ihre Geschäftsaktivitäten, berücksichtigt.

Darüber hinaus wird durch den Verhaltenskodex der dwpbank, in dem die Menschenrechtsstrategie verankert ist, sichergestellt, dass die Menschenrechte auch in den Tochtergesellschaften vollständig gewahrt werden. Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden der Tochtergesellschaften (siehe Kapitel 6.16).

### **6.32.3 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen**

Die Perspektiven der Mitarbeitenden in den Tochtergesellschaften werden, ebenso wie die der dwpbank, aktiv in die Entscheidungsprozesse der Unternehmen einbezogen (siehe Kapitel 6.18). Dies erfolgt sowohl direkt als auch über Arbeitnehmervertreter.

Durch verschiedene, fest etablierte Dialogformate fließen die Meinungen der Mitarbeitenden in die Entscheidungen und Maßnahmen der Tochtergesellschaften und der dwpbank selbst ein, wobei sowohl direkte Sichtweisen der Mitarbeitenden als auch die Stimmen von Arbeitnehmervertretern berücksichtigt werden.

Zu den genannten Formaten zählen regelmäßige Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, Mitarbeiterbefragungen und Mitarbeiterversammlungen.

Die Verantwortung für die regelmäßige Einbeziehung der Arbeitskräfte liegt in erster Linie bei den Führungskräften und in zweiter Linie bei der Personalabteilung.

Darüber hinaus wird die Geschäftsführung der Tochtergesellschaften zu mindestens 50 % von Mitarbeitenden der dwpbank besetzt, was eine direkte Einflussnahme und Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeitenden der Tochtergesellschaften seitens der dwpbank sicherstellt.

### **6.32.4 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können**

Die Mitarbeitenden der Tochtergesellschaften unterliegen denselben Arbeitsbedingungen wie die Angestellten der dwpbank.

Weitere Details zu den Verfahren, den Beschwerdekämen sowie den Bedingungen sind im Abschnitt „Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)“ zu finden, da die dort genannten Aspekte auch für die Tochtergesellschaften gelten und keine besonderen Abweichungen bestehen (siehe Kapitel 6.19.1).

### **6.32.5 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen**

Auch die Tochtergesellschaften legen großen Wert auf das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden und streben aktiv danach, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und Chancengleichheit zu fördern. Viele der für die Mitarbeitenden der dwpbank eingerichteten Maßnahmen finden auch auf die Mitarbeitenden der Tochtergesellschaften Anwendung. Dazu zählen unter anderem Sprechzeiten beim Betriebsarzt, Beratungsprogramme für das psychische Wohlbefinden sowie ein breites Spektrum an Fitnessangeboten (siehe Kapitel 6.17.1).

Zusätzlich bieten die Tochtergesellschaften Schulungen und Weiterentwicklungsmaßnahmen in verschiedenen Themenbereichen an, um die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen. Durch diese umfassenden Initiativen wird nicht nur das Wohlbefinden gefördert, sondern auch ein integratives und unterstützendes Arbeitsumfeld geschaffen, das die Vielfalt und individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden wertschätzt (siehe Kapitel 6.17.1).

### **6.32.6 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen**

Da die Tochtergesellschaften der dwpbank zur eigenen Geschäftstätigkeit gehören, gelten die festgelegten Unternehmensziele auch für diese. Weitere spezifische Ziele für die Tochtergesellschaften wurden von der dwpbank nicht festgelegt.

# Governance-Information

## 6.33 Unternehmensführung

Auf Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse hat die dwpbank die folgenden Unterthemen als für sie relevant ermittelt: Unternehmenskultur, Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers), Korruption und Bestechung sowie Internes Kontrollsystem. Bei einem Kreditinstitut umfasst das Interne Kontrollsystem auch die Compliance-Funktion, die sich unter anderem mit Präventions-, und Überwachungssystemen beschäftigt, um Korruption und Bestechung zu verhindern. Im Nachhaltigkeitsbericht werden diese Aspekte daher unter dem Begriff des Internen Kontrollsystems zusammengefasst.

Teil eines wirksamen Internen Kontrollsystems ist eine angemessene Risikokultur, die sich ebenfalls auf die Unternehmenskultur auswirkt und daher im Zusammenhang mit dem ESG-Unterthema Unternehmenskultur dargestellt wird. Der Schutz von Hinweisgebern bzw. der Umgang mit Hinweisen ist ein wesentliches Element der Unternehmenskultur und wird in diesem Zusammenhang dargestellt.

## 6.34 Unternehmenskultur

### 6.34.1 Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken der Unternehmenskultur

Die dwpbank und insbesondere das Management der dwpbank beeinflussen die risikobewusste Unternehmenskultur. Gemäß der Mitarbeiterbefragung 2024 befindet sich die Unternehmenskultur derzeit auf einem hohen Niveau. Mit verschiedenen Maßnahmen, unter anderem dem Verhaltenskodex, den Führungsprinzipien sowie dem Risikokulturkonzept, hat die dwpbank Anforderungen und Ziele formuliert, diesen Einfluss positiv zu nutzen und die bisherigen guten Ergebnisse damit auch in der Zukunft zu erreichen.

In finanzieller Hinsicht besteht mittel- bis langfristig ein grundsätzliches Risiko schlechter Unternehmenskultur darin, die Potenziale der Mitarbeitenden nicht auszuschöpfen, und in einer häufig wechselnden Belegschaft, was sich in eingeschränkter Produktivität, Innovationskraft, Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung ausdrücken würde und damit mindestens langfristig zu erheblichen finanziellen Einbußen führen könnte. In dem zwar unwahrscheinlichen Fall, dass dieses Risiko in wesentlichem Ausmaß eintritt, wären die Folgen wesentlich und nur mit erheblichem Aufwand über mehrere Jahre wieder umkehrbar, weshalb die dwpbank mit verschiedenen

Strategien, Konzepten und Maßnahmen die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur adressiert.

Umgekehrt besteht jeweils die Chance, bei einer guten Unternehmenskultur die Produktivität und Innovationskraft zu steigern, damit das Ergebnis der dwpbank zu verbessern und bei einer guten Risikokultur kaum oder wenige Kapitalaufschläge zu erhalten.

Bei der dwpbank, die als potenziell systemrelevantes Institut einer erhöhten Banken- und Wertpapieraufsicht untersteht, wird die Qualität der Unternehmenskultur in Form der sogenannten Risikokultur zudem jährlich beurteilt. Für die dwpbank besteht die Chance, durch eine messbare weiterentwickelte Risikokultur ihre Kapitalanforderungen zu reduzieren und damit Kapital für anderweitige Investments freizusetzen.

### 6.34.2 Zuständigkeiten

Die Unternehmens- und Risikokultur der dwpbank beschreibt die Verhaltensweisen der Mitarbeitenden bei ihrer täglichen Arbeit und Zusammenarbeit. Sie wird durch die externen und internen Vorgaben sowie die vorgelebten Verhaltensweisen des Managements der dwpbank geprägt. Insbesondere das Management der dwpbank muss die Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten, Regeln und zu befolgenden Werte festlegen und diese konsequent vorleben bzw. durchsetzen, um deren Bedeutung für die dwpbank zum Ausdruck zu bringen.

Das Management der dwpbank wird dabei von dem Personalbereich und dem Bereich Transformation mit konkreten Vorschlägen und Vorgaben unterstützt. Beide Einheiten erarbeiten Vorschläge und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der risikobewussten Unternehmenskultur, die vom Vorstandsteam zu beschließen und vom gesamten Management umzusetzen sind. Während der Personalbereich die gesamte Unternehmenskultur in den Blick nimmt, konzentriert sich die Einheit Transformation vor allem auf die Weiterentwicklung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit sowie die vollständigen Implementierung der agilen Arbeitsorganisation in der dwpbank.

Die Compliance-Funktion übernimmt die Überwachungs- und Kontrollfunktion als sogenannte zweite Verteidigungslinie. Ihre Aufgaben, Pflichten und Kompetenzen sind in der Rahmenanweisung „Compliance-Management-System“ festgehalten. Sie ist in erster Linie präventiv tätig und wirkt darauf hin, dass alle Geschäftsaktivitäten regelkonform, ethisch einwandfrei, zukunftsorientiert, effizient und gemäß dem definierten Risikoappetit durchgeführt werden. Verstöße gegen interne und externe Vorgaben und Verhaltensregeln sind von ihr unter aktiver Mitwirkung

aller Mitarbeitenden der dwpbank zu identifizieren. Dazu gehört, dass die in der dwpbank eingesetzten Mitarbeitenden über intern festgelegte Meldekanäle Auffälligkeiten und verdächtige Handlungen an die Compliance-Funktion zu melden haben. Diese ist entsprechend Empfängerin von Hinweisen und gewährleistet deren anonyme Behandlung. Das Risikomanagement übernimmt die Aufgabe, die Unternehmenskultur anhand bestimmter Indikatoren zu überwachen.

Die Interne Revision prüft davon unabhängig die Einhaltung von Regeln, ob die Compliance-Funktion ihrer Überwachungs- und Kontrollfunktion gerecht wird und ob das Risikomanagement geeignete Kennzahlen festgelegt, diese überwacht und hieraus angemessene Maßnahmen abgeleitet hat.

Die Informationen für die Berichterstattung zum Abschnitt „Unternehmenskultur“ in diesem Nachhaltigkeitsbericht werden aus dem Personalbereich und dem Bereich Transformation zugeliefert. Die Kennzahlen zur Risikokultur werden vom Risikomanagement koordiniert und zur Berichterstattung bereitgestellt. Der Bereich Vorstandsstab übernimmt die Qualitätssicherung und gleicht die zugelieferten Informationen mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung sowie den einzelnen Berichten der Kontrollfunktionen ab.

### 6.34.3 Strategien und Konzepte zur Unternehmenskultur

In der Unternehmens- und in der Risikostrategie sind verschiedene strategische Ziele zur Weiterentwicklung der Unternehmens- und Risikokultur festgelegt. Als Ausdruck dieser engen Verzahnung nutzt die dwpbank den Begriff der risikobewussten Unternehmenskultur. So soll unter anderem eine motivationsfördernde und leistungsorientierte Unternehmens- und Führungskultur etabliert werden, die die Trends der heutigen und künftigen Arbeitswelt berücksichtigt und die Identifikation mit dem Unternehmen fördert. Zugleich soll, begleitet durch den Personalbereich, die eigenverantwortliche Entwicklung der Mitarbeitenden gefördert und der Umgang mit Risiken verbessert werden.

Diese strategischen Ziele wurden in verschiedenen Konzepten verankert. In den sogenannten Führungsprinzipien wurden im Jahr 2023 fünf wesentliche Elemente festgelegt (Empowerment leben, Veränderung gestalten, Orientierung geben, Vielfalt fördern und Vertrauen stärken), die beschreiben, wie die dwpbank Führungsverantwortung versteht. Den Führungskräften wurden diese Prinzipien vermittelt. Sie bilden die Grundlage für die Auswahl und regelmäßige Beurteilung von Führungskräften.

Im Jahr 2024 wurden zusammen mit den Mitarbeitenden die Prinzipien der Zusammenarbeit entwickelt und in der Organisation verankert. Diese Prinzipien umfassen konkrete Vorschläge und Beispiele, um die Zusammenarbeit konstruktiver auszurichten.

Im Verhaltenskodex legt der Vorstand die zentralen Werte der dwpbank fest. Das Management hat diese Werte vorzuleben, was wiederum nachgehalten und an deren Umsetzung das Management gemessen wird. Der Verhaltenskodex ist einmal im Jahr zu überprüfen. Beschlüsse hierüber werden dem Vorstand vom ESG Board empfohlen. Der Aufsichtsrat wird über etwaige Veränderungen informiert. Der Verhaltenskodex umfasst heute ein klares Bekenntnis zu Toleranz, Fairness und zum Umweltschutz und ist auf der Webseite der dwpbank abrufbar ([www.dwpbank.de/publikationen/](http://www.dwpbank.de/publikationen/)). Er wurde 2024 umfassend überarbeitet, Anfang 2025 vom Vorstand beschlossen und anschließend veröffentlicht. Die strategischen Ziele zur Unternehmenskultur, die Führungsprinzipien sowie die Prinzipien der Zusammenarbeit sollen darin stärker zum Ausdruck kommen und gleichzeitig die ESG-Erwartungen an die eigenen Mitarbeitenden sowie die externen Stakeholder wiedergegeben werden. Das Bekenntnis zu Toleranz, Fairness und Umweltschutz wird entsprechend detailliert ausgeführt.

Durch eine transparente Auf- und Ablauforganisation wird gewährleistet, dass alle Aufgaben und Risiken einer bestimmten Funktion und/oder Person zugeordnet sind und ihre Erledigung bzw. Beobachtung gesteuert wird. Verstöße gegen Verhaltensregeln können gemäß dem „Prozess zur Maßregelung von Verstößen gegen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis“ geahndet werden. Bei Mitarbeitenden mit einer variablen Vergütung kann diese gemäß den Vergütungsrichtlinien reduziert werden. Positives, für den Verhaltenskodex und die strategischen Ziele förderliches Verhalten wird gemäß dem Risikokulturkonzept der dwpbank in Mitarbeiterbeurteilungen und/oder im Rahmen der variablen Vergütung honoriert. Potenzielle positive Auswirkungen liegen in der Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Förderung der Unternehmenskultur, die unten dargestellt werden.

### 6.34.4 Maßnahmen

Motivation zu fördern, ist Führungsaufgabe und daher Teil der Führungsprinzipien der dwpbank. Die Vorgesetzten der Führungskräfte sind verpflichtet, auf die Einhaltung der Führungsprinzipien zu achten und diese im Rahmen der jährlichen Beurteilungen zu messen. Auf die Motivation wirken vor allem die Führungsprinzipien „Orientierung geben“ und „Empowerment leben“.

Letzteres korreliert mit den vielfältigen Schulungs- und Weiterentwicklungsangeboten in der dwpbank, die eigenverantwortliche Entwicklung der Mitarbeitenden zu fördern, beispielsweise durch das Programm Q<sup>3</sup>, was auf eine spezifische Weiterentwicklung in weitere Fachgebiete, Führung oder Projektmanagement abzielt. Das Young Professionals-Programm richtet sich speziell an junge Mitarbeitende, denen Möglichkeiten zur Vernetzung gegeben und Instrumente vermittelt werden, sich Themen eigenständig zu erarbeiten und zu präsentieren.

Der bewusste Umgang mit Risiken wird zum einen durch eine transparente Darstellung der Risiken und der Risikohöhe gefördert. Hierzu findet seit dem Jahr 2024 mindestens einmal jährlich der sogenannte Risikodialog gemäß dem Leitfaden „Risikokultur und Prozessqualität“ im Verantwortungsbereich aller Führungskräfte statt. Primäres Ziel des Risikodialogs ist es, sich über Risiken der Organisationseinheit auszutauschen und die Mitarbeitenden für ihre Verantwortung, Risiken frühzeitig zu identifizieren, zu verstehen und mit ihnen umzugehen, zu sensibilisieren.

Ein bewusster Umgang mit Risiken und die Bereitschaft, auf etwaige Missstände, Fehler oder nicht ausgereifte Kontrollsysteme hinzuweisen, setzt einen positiven Umgang mit solchen Hinweisen voraus – unabhängig davon, ob sie anonym oder offen gegeben werden. Die dwpbank hat im Jahr 2024 ein umfassendes Konzept festgelegt, das ab 2025 umgesetzt wird.

Insbesondere Hinweise auf Prozess-, Risiko- oder Kontrollschwächen sollen gefördert werden. Hierauf aufmerksam zu machen, soll positiv in die Bewertung des Mitarbeitenden eingehen. Vorschläge, die Prozess-, Risiko- oder Kontrollschwächen in erheblichem Umfang reduzieren, sollen zudem finanziell honoriert werden.

Mit dem Hinweisgebersystem in der dwpbank wird die Möglichkeit geschaffen, dass Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben, diese an die vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen (hinweisgebende Personen). Gemeldet werden können:

- strafbewehrte Verstöße,
- eingeschränkt strafbewehrte Verstöße,
- sonstige Verstöße gegen Bundes-, Landes- oder EU-Recht.

Strafbewehrte Verstöße umfassen auch geldwäscherelevante Verdachtsmomente. Mit dem Hinweisgebersystem werden damit auch jene Meldungen gemäß § 6 Abs. 5 GwG ermöglicht, bei denen unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität der Meldenden Verstöße gegen geldwäscherechtliche Vorschriften an die internen Meldestellen berichtet werden können.

Ferner sind Meldungen erwünscht und zulässig zu Fehlverhalten von Mitarbeitenden, zu Regelverstößen und Missständen.

Die interne Meldestelle, an die sich Beschäftigte wenden können, ist der Geldwäschebeauftragte bzw. sein Stellvertreter in dem Bereich Compliance. Alternativ können auch als Ombudspersonen Herr Dr. Rainer Buchert oder seine Vertreterin Frau Dr. Jacob von der Kanzlei Buchert Jacob Partner Rechtsanwälte kontaktiert werden, bei denen

durch die anwaltliche Verschwiegenheitspflicht, das anwaltliche Zeugnisverweigerungsrecht sowie ergänzende vertragliche Regelungen sichergestellt ist, dass die Identität des Hinweisgebers geschützt ist und sein Name nicht preisgegeben wird. Hinweise an die Ombudsperson können dort per Telefon, E-Mail oder mittels einer Online-Maske eingegeben werden. Die Compliance-Funktion erhält in diesem Fall lediglich eine Mitteilung, ohne Namen oder sonstige Merkmale, die auf den Hinweisgeber hindeuten. Die Kontaktdaten sind über die Internetseite der dwpbank, ferner im Intranet der dwpbank und in der Anweisung „Hinweisgebersystem in der dwpbank“ aufgeführt (konkrete Informationen hierzu sind abrufbar unter [www.dwpbank.de/hinweisgebersystem/](http://www.dwpbank.de/hinweisgebersystem/)).

Bei Hinweisen, in denen Opfer und Täter benannt werden müssen, beispielsweise in Fällen von Diskriminierung oder sexuell-motivierten Vergehen, gewährleistet die AGG-Beauftragte eine möglichst vertrauliche Behandlung. Sollten der vermeintliche Täter oder eine andere beteiligte Person den Vorwurf bekannt machen, wird dies personalrechtlich konsequent verfolgt.

Darüber hinaus sieht das Interne Kontrollsystem der dwpbank vor, dass Kontroll- und Überwachungshandlungen durch Prüfungen der Compliance-Funktion und der Revision durchgeführt werden. Gegebenenfalls bestehende Defizite bezüglich der Angemessenheit und Wirksamkeit von Kontrollhandlungen sowie Verletzungen von gesetzlichen oder sonstigen internen und externen Vorgaben werden aktiv aufgedeckt, als Mangel in Berichten gegenüber dem Vorstand und mindestens jährlich gegenüber dem Aufsichtsrat transparent gemacht und deren Schließung nachgehalten. Weiterhin werden Verdachts- und Anhaltspunkte für strafbare Handlungen von der Zentralen Stelle mit internen Untersuchungen verfolgt und gegebenenfalls zur Anzeige gebracht.

### 6.34.5 Kennzahlen

#### Messmethodik

Die Erreichung dieser Ziele wird vor allem über die Risikokulturbewertung in der dwpbank überprüft. Die Risikokulturbewertung umfasst verschiedene Indikatoren, die in einem jährlichen Bericht ausgewiesen werden, und bezieht unter anderem die Ergebnisse der alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeiterbefragung mit ein. Die Indikatoren werden in erster Linie den Fortschritt messen und umfassen mindestens für das Geschäftsjahr 2024 keine konkreten Schwellenwerte, anhand derer eine nichtangemessene Risikokultur indiziert wäre.

## Quantitative Berichterstattung

Gemäß dem Risikokulturbericht 2024 verfügt die dwpbank über eine gut ausgeprägte Risikokultur. Um diese weiter zu stärken, wurden verschiedene Maßnahmen durch den Vorstand festgelegt, darunter:

- Tone from the top erlebbar machen
- Überarbeitetes Konzept zur kontinuierlichen Verbesserung ausrollen
- Weiterentwicklung des Konzepts zur Förderung der Fehler- und Lernkultur
- Umgang mit operationellen Risiken als Teil der Vergütungskriterien

## 6.35 Internes Kontrollsystem einschließlich Kontrollfunktionen

Der Begriff des Internen Kontrollsystems wird für drei verschiedene Gruppen verwendet: das rechnungslegungsbezogene Interne Kontrollsystem (riKS) für die Erstellung des Jahresabschlusses und des Lageberichts, das nachhaltigkeitsberichtsbezogene Interne Kontrollsystem (niKS) sowie das allgemeine Interne Kontrollsystem (IKS), mit dem die Kontrollen zusammengefasst werden, die die Einhaltung bestimmter Prozesse und Regeln kontrollieren. Im Folgenden wird das IKS beschrieben. Ein wirksames IKS umfasst auch personal-, IT- und kompetenztechnisch angemessen ausgestattete Kontrollfunktionen, die die Einhaltung und Wirksamkeit dieser Kontrollen überwachen. Die dwpbank orientiert sich dafür an dem sogenannten Three-lines-of-defense-Modell (siehe dazu Abschnitt 1.2.2).

### 6.35.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Es bestehen keine Anhaltspunkte, die gegen die grundsätzliche Angemessenheit und Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der dwpbank sprechen. Dies gilt auch im Hinblick auf wirksame und angemessen ausgestattete Kontrollfunktionen, die die Einhaltung von Regeln und Prozessen überwachen.

Das finanzielle Risiko von Mängeln im Internen Kontrollsystem liegt in erheblichen Verlusten, die sich beispielsweise durch operative Schäden, Betrugsfällen und/oder in aufsichtsrechtlichen Sanktionen wie Bußgeldern und/oder Kapitalaufschlägen ausdrücken könnten. Die Chance eines starken Internen Kontrollsystems liegt in der Erhöhung des Vertrauens in die dwpbank durch die Aufsicht und den Kunden, was sich dementsprechend durch niedrigere Kapitalaufschläge oder in Ergebnissteigerungen ausdrücken könnte.

Der Vorstand hat eine Verbesserung des Internen Kontrollsystems in Auftrag gegeben, um das Risiko für Schäden

weiter zu reduzieren und die Chancen zur Förderung des Vertrauens und geringerer Kapitalanforderungen zu erhöhen.

### 6.35.2 Zuständigkeiten

Die Ausgestaltung des Internen Kontrollsystems wird durch den Vorstand verantwortet und durch den Aufsichtsrat überwacht. Die erste Verteidigungslinie hat die Aufgabe, Risiken zu identifizieren, zu melden sowie angemessene Kontrollen und Prozesse zu deren Minderung auszugestalten.

Die zweite Verteidigungslinie hat die Aufgabe, Standards für die Identifizierung, Beurteilung, Messung, Dokumentation und Kommunikation von Prozessen, Risiken und Kontrollen für die erste Verteidigungslinie festzulegen und ihre Einhaltung zu überwachen. Die zweite Verteidigungslinie wird grundsätzlich in das zentrale Risikomanagement und die Compliance unterteilt.

Das zentrale Risikomanagement der dwpbank ist im Bereich Risiko- und Berechtigungsmanagement verortet und umfasst neben dem originären Risikomanagement das Berechtigungsmanagement, die Informationssicherheit, das Management des Drittparteienrisikos sowie das Notfallmanagement. Eine vertiefte Darstellung des zentralen Risikomanagements, seiner Ziele sowie der wesentlichen Risikokennziffern findet sich in Kapitel 4 („Risikobericht“) des Lageberichts.

Im Bereich Compliance sind die Wertpapier-/Kapitalmarkt-Compliance, die MaRisk-Compliance, die Funktion zur Geldwäscheprävention und Verhinderung von Terrorismusfinanzierung und strafbaren Handlungen, die Tax-Compliance-Funktion und die Datenschutzfunktion angesiedelt. Die Compliance-Funktion überwacht die Einhaltung externer und interner Regelungen und wirkt auf die Einhaltung dieser Vorgaben unter anderem mit Kontrollhandlungen hin.

Die dritte Verteidigungslinie bildet die Interne Revision, die die unabhängige Prüfung der Einhaltung von Regeln, Prozessen und Kontrollen sowie die Prüfung der angemessenen Ausstattung der Kontrollfunktionen der zweiten Verteidigungslinie übernimmt.

Die Informationen für die Berichterstattung zu diesem Kapitel des Nachhaltigkeitsberichts werden von den Bereichen Process und Performance Management, Risiko- und Berechtigungsmanagement, Compliance und Interne Revision zur Verfügung gestellt und vom Bereich Vorstandsstab anhand der übrigen Kontroll- und Projektberichte qualitätsgesichert.

Die Freigabe des gesamten Nachhaltigkeitsberichts, einschließlich dieses Kapitels, folgt dem im Abschnitt „Allgemeine Angaben“ in Kapitel 6.1 beschriebenen Ablauf und beinhaltet unter anderem die Beschlussfassung des Vorstands sowie die Billigung durch den Aufsichtsrat.

### 6.35.3 Ziele und Konzepte

Die Weiterentwicklung des Internen Kontrollsystems wird in der Unternehmensstrategie im strategischen Handlungsfeld „Governance und IKS“ adressiert sowie in der Risiko-, Compliance- und Revisionsstrategie detailliert dargelegt.

Ziel des Handlungsfelds „Governance und IKS“ ist die Optimierung von Strukturen, Prozessen und Mechanismen, die sicherstellen, dass die dwpbank transparent, verantwortungsvoll und effizient geführt wird. Es geht darum, die Regelungen und Praktiken, welche die Entscheidungsfindung, Kontrolle und Steuerung der dwpbank betreffen, noch besser zu strukturieren, Verbesserungspotenziale zu erkennen und zu realisieren.

Die Prozessdurchführung sowie die Kontrollen und deren Einhaltung werden den Mitarbeitenden über die transparente Ablauforganisation konkret angewiesen. Über verschiedene Schulungen für alle Mitarbeitenden werden Risiken der Compliance, der Geldwäsche und strafbarer Handlungen, des Datenschutzes sowie der Informationssicherheit vermittelt. Bestimmte Mitarbeitergruppen erhalten zusätzliche für sie relevante Schulungen, beispielsweise zum Umgang mit Interessenkonflikten.

Die strategischen Ziele zur Weiterentwicklung des Internen Kontrollsystems werden bei der dwpbank in einem Projekt innerhalb der dwpbank gebündelt. Ihre Umsetzung wird unter Einbindung des Gesamtvorstands überwacht. Das Projekt soll das Interne Kontrollsystem bis Ende 2026 maßgeblich weiterentwickelt haben. Im Jahr 2024 investierte die dwpbank bereits über 1,8 Mio. EUR in das Projekt (interne und externe Kosten) und wird voraussichtlich knapp über 3 Mio. EUR in den nächsten beiden Jahren investieren. Der heutige Prozess zur regelmäßigen eigenständigen Überprüfung der Prozesse, Risiken und Kontrollen soll durch eine zentrale Stelle koordiniert und damit maßgeblich weiterentwickelt werden. Die Compliance-Funktion und interne Revision wollen ihre Prüfungstiefe und -Abdeckung ausweiten.

### 6.35.4 Allgemeine Maßnahmen

Teil der Maßnahmen zur Sicherstellung eines wirksamen Internen Kontrollsystems sind die Durchführung von Mitarbeiterschulungen, die konkrete Anweisung der Prozess- und Kontrolldurchführung sowie die regelmäßige Überprüfung der Einhaltung dieser Vorgaben durch die Kontrollfunktionen der dwpbank.

Im Jahr 2024 wurden zudem verschiedene Maßnahmen aus dem Projekt zur Weiterentwicklung des Internen Kontrollsystems umgesetzt. Maßnahmen zur Zielerreichung umfassen insbesondere die Stärkung des Internen Kontrollsystems, inklusive der Stärkung der davon abhängigen Themenstellung Governance. Dies soll unter anderem mit einem zentralen und stärker systematisierten Ansatz zur Auseinandersetzung mit den eigenen

Prozessen, Risiken und Kontrollen erreicht werden.

Zugleich werden alle drei Verteidigungslinien personell verstärkt, um diese vertiefte Behandlung zu ermöglichen. Über die Einführung entsprechender IT-Lösungen soll die Auseinandersetzung mit den eigenen Prozessen, Risiken und Kontrollen erleichtert werden.

Das Anweisungswesen der Compliance-Funktion, einschließlich zur Bekämpfung von Korruption, Bestechung und Geldwäsche, wurde überarbeitet. Auch die Methodik für die Risikoanalysen wurde wesentlich weiterentwickelt. Entsprechende Maßnahmen zur Überwachung und/oder zur Reduzierung der Risiken wurden abgeleitet. Die Revision hat eine eigene Strategie erarbeitet und ihren Prüfungsansatz weiterentwickelt. Eine vertiefte Berichterstattung ist Abschnitt 1.2.6 zu entnehmen.

Im Jahr 2025 sollen die überarbeiteten Konzepte endgültig umgesetzt werden. In diesem Zusammenhang soll ein eigenständiger Bericht zur Angemessenheit und Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems einschließlich Kontrollfunktionen entwickelt werden.

Andere Projekte und Initiativen wirken direkt auf die Reduzierung von Risiken selbst. Durch eine stärkere Digitalisierung, insbesondere Automatisierung, von Prozessen und Kontrollen sollen manuelle Fehler möglichst vermieden und damit das Schadensrisiko verringert werden.

### 6.35.5 Kennzahlen

#### Messung

Die aktuelle Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems wird derzeit über verschiedene Berichterstattungen nachgehalten, insbesondere die Berichte der Compliance-Funktion, der internen Revision sowie des Abschlussprüfers.

Zum Geschäftsjahr 2025 wird ein eigenständiger Bericht zum Internen Kontrollsystem entwickelt, der die Ergebnisse der Prüfungen der Compliance-Funktion, der internen Revision, des Abschlussprüfers, des WpHG-/Depot-Prüfers, der Aufsicht sowie verschiedener weiterer Kontrollfunktionen zusammenfassen und eine Gesamtaussage zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems treffen wird. Dieser Bericht wird intern dem Vorstand zur Abnahme und dem Aufsichtsrat bzw. dem Risiko- und Prüfungsausschuss zur Kenntnisnahme vorgelegt.

Die Weiterentwicklung des Internen Kontrollsystems ist zudem Teil der Unternehmensstrategie, deren Umsetzung anhand drei konkreter KPIs überwacht wird. Dies sind der Grad der güte- und fristgerechten Umsetzung der strategischen Meilensteine sowie die positive Steigerung des sogenannten OpRisk-Index. Der OpRisk-Index umfasst die Teilnahmequoten der Mitarbeitenden an Schulungen der Kontrollfunktionen sowie die frist- und gütegerechte Abarbeitung von Feststellungen aus internen wie externen Prüfungen.

### Quantitative Berichterstattung

Wie oben dargestellt, wird die Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems im Jahr 2024 anhand der Berichte der Compliance-Funktion, der Internen Revision und des Abschlussprüfers gemessen. Ihre Berichte enthielten Feststellungen, kamen aber zu dem Ergebnis, dass keine Anhaltspunkte bestehen, dass die dwpbank über kein angemessenes und wirksames Kontrollsystem verfüge.

### 6.35.6 Berichterstattung zur Compliance-Funktion

#### Strategien, Konzepte und Maßnahmen

Für die dwpbank sind alle Kontrollfunktionen der unterschiedlichen Verteidigungslinien von vergleichbarer Bedeutsamkeit. Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist gemäß den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) die Berichterstattung über die Compliance-Funktion im Hinblick auf Korruption und Bestechung besonders hervorzuheben, weshalb auf diese Teilfunktion vertieft eingegangen wird. Die Risikomanagement-Funktion sowie die Interne Revision werden im Kapitel 4.2 des Lagebericht („Governance-Rahmen für das Risikomanagement“) dargestellt.

Die Ausgestaltung der Compliance-Funktion wird in der Rahmenrichtlinie „Compliance Management System“ grundsätzlich beschrieben und in Detailanweisungen konkretisiert, unter anderem in der Anweisung zur Prävention strafbarer Handlungen, welche die Tatbestände von Korruption und Bestechung umfassen.

Nach der Anweisung „Maßnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ benennt der Vorstand den Geldwäschebeauftragten (und dessen Stellvertreter), der als „Zentrale Stelle“ sämtliche Maßnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie der strafbaren Handlungen zulasten des eigenen Instituts koordiniert und für ein risikominimierendes Gesamtkonzept sorgt.

Die Einheit Procurement und Providersteuerung, der Einkauf, ist die von Korruptions- und Bestechungsrisiken am stärksten betroffene Einheit der dwpbank („risikobehaftete Funktionen“).

Zur Verhinderung von Korruption und Bestechung werden regelmäßig Prüfungen der Einkaufspraktiken der dwpbank in dieser Einheit durchgeführt. Festgelegte Regelungen zum Umgang mit Geschenken und Einladungen und absolute Obergrenzen gemäß der internen „Geschenke-richtlinie“ vermeiden den Anschein der Vorteilsannahme.

Die Compliance-Funktion hat zudem umfangreiche Berichtspflichten für alle Mitarbeitenden erlassen, die Anhaltspunkte für Korruptions- und Bestechungsverdachtsfälle zu melden haben, was die Mitarbeitenden des Einkaufs miteinschließt. Kunden- und Dienstleisterbeschwerden, offene oder über das Hinweisgebersystem anonymisiert abgegebenen Hinweise müssen dokumentiert und es muss ihnen nachgegangen werden.

Teil der Präventionssysteme ist zudem die Schulung aller Mitarbeitenden, einschließlich des Vorstandsteams und der Mitarbeitenden im Einkauf, zur Sensibilisierung für Korruptions- und Bestechungsanhaltspunkte. Die Schulungen finden für neu eingestellte Mitarbeitende mittels persönlicher Schulungsformate statt. Ferner gibt es webbasierte Schulungen, die einen Teil zur Informationsvermittlung umfassen und mit einem Test abschließen. Die Testfragen werden zufällig ausgewählt. Die Schulungen sind einmal pro Jahr zu wiederholen. Die Vorstandsmitglieder unterliegen denselben Verpflichtungen wie die Mitarbeitenden der dwpbank und werden folglich bei Amtsantritt persönlich geschult und absolvieren im Übrigen die webbasierten Schulungen. Bei den Aufsichtsratsmitgliedern ist zu unterscheiden. Die Arbeitnehmervertreter werden als Teil der Belegschaft wie alle übrigen Mitarbeitenden geschult. Die Anteilseignervertreterinnen und vertreter sind kein Teil der Organisation und sind daher anderen Compliance-Risiken ausgesetzt. Sie erhalten zum einen die Informationen der Compliance-Funktion über die Sitzungen und ihnen werden zum anderen Schulungen angeboten. Aufgrund der unterschiedlichen Erfahrungshintergründe der Aufsichtsratsmitglieder sind diese aber nur optional. Sollte sich ein Aufsichtsratsmitglied entscheiden, an einer externen Schulung für die Ausübung des Aufsichtsratsmandats bei der dwpbank teilzunehmen, trägt die dwpbank hierfür die Kosten.

Bei Verstößen gegen interne Regelungen zur Vermeidung von Bestechung und Korruption können personal- oder vergütungsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden. Da es sich um compliance-relevante Vorgaben handelt, würde zudem die Anweisung „Reaktionsplan für den Fall des Eintritts strafbarer Handlungen zulasten der dwpbank“ greifen. Hiernach ist es unter anderem möglich, den Mitarbeitenden unmittelbar jeglichen Zugriff auf die Systeme der dwpbank zu entziehen.

Die Compliance-Funktion ist als unabhängige Kontrollfunktion ausgestaltet und kann daher frei von Weisungen agieren. Sie berichtet mindestens vierteljährlich an das Vorstandsteam und den Aufsichtsrat über jegliche Verstöße in den von ihr überwachten Bereichen und macht von ihrem Recht zur Ad-hoc-Berichterstattung bei Bedarf Gebrauch. Etwaigen Verdachtsmomenten gegen das Vorstandsteam muss sie ebenso nachgehen und dem Aufsichtsrat, vertreten durch den Aufsichtsratsvorsitzenden, diese Anhaltspunkte anzeigen. Sollten Verdachtsmomente gegen die Aufsichtsratsmitglieder vorliegen, würde sich die Compliance-Funktion an das Vorstandsteam wenden. Wären sowohl der Aufsichtsrat als auch das Vorstandsteam betroffen, würde die Compliance-Funktion dies der Bankenaufsicht anzeigen.

## Kennzahlen

Schulungsteilnahme zum 31.12.2024	gesamt	offen*	abgeschlossen
Präsenzschulung Compliance, GW- und Betrugsprävention	325	29	296
Web-basierte Schulung Compliance (inkl. Folgeschulung)	602	0	602
Web-basierte Schulung Geldwäsche (inkl. Folgeschulung)	1.701	0	1.701
Web-basierte Schulung Betrugsprävention (inkl. Folgeschulung)	1.725	0	1.725
<b>Abdeckung risikobehaftete Funktionen (Procurement und Providersteuerung)</b>			<b>100 %</b>

\* Unter die Position „offen“ fallen Mitarbeitende, die die betreffende Schulung nicht bis zum 31. Dezember 2024 abgeschlossen haben. Mitarbeitende, die die Schulung nicht im vorgesehenen Zeitraum abgeschlossen haben, erhalten eine individuelle Aufforderung, an der Schulung teilzunehmen. Sollte nach dieser Mahnung die gesetzte Frist nicht eingehalten werden, wird die Führungskraft eingebunden.

Sachverhalte im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung zum 31.12.2024	
Anzahl der Verurteilungen wegen Korruptions- und Bestechungsverstößen	0
Anzahl bestätigter Fälle von Korruption und Bestechung	0
Anzahl bestätigter Fälle mit personalrechtlichen Maßnahmen gegenüber eigener Arbeitskraft	0
Anzahl beendeter/nicht verlängerter Verträge wegen bestätigter Korruption oder Bestechung	0

Im Berichtszeitraum des Jahres 2024 wurden keine Verstöße der Mitarbeitenden gegen die externen und internen Vorgaben zur Vermeidung von Korruption und Bestechung identifiziert. Da keine Verurteilungen wegen Korruptions- und Bestechungsverstößen vorliegen, kann keine Höhe von Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften angegeben werden. Da keine bestätigten Fälle von Korruption und Bestechung vorliegen, entfällt eine Berichterstattung zur „Art“ dieser Fälle. Ebenso entfällt eine Berichterstattung zu etwaigen öffentlichen Gerichtsverfahren.

# Anhang I

## Liste der Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Die nachfolgenden Angaben entsprechen den Vorgaben der ESRS. Es wird allerdings darauf hingewiesen, dass die dwpbank selbst weder der SFDR, der Säule 3, der Benchmark-Verordnung noch dem EU-Klimagesetz selbst unterliegt.

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU- Klimagesetz Referenz	Nachhaltigkeitsbericht der dwpbank
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission ( 5 ), Anhang II		6.3.1; 6.17.2.3
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		6.3.1
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3				6.7
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission (6), Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umweltrisiken, und Tabelle 2: Qualitative Angaben zu sozialen Risiken	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		6.12.4
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nicht anwendbar
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/ 1818 ( 7 ), Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht anwendbar
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht anwendbar
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	6.11.3.6
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 Buchstabe g		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel; Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		Nicht anwendbar

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU- Klimagesetz Referenz	Nachhaltigkeitsbericht der dwpbank
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6		Die dwpbank wird im Geschäftsjahr 2025 einen Übergangsplan erstellen, in dem die THG-Emissionsziele erfasst werden.
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E1-5 Energie- verbrauch und Energiemix Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				6.12.3.1
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht anwendbar
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamt-emissionen Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1		6.12.5
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		6.12.6
ESRS E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO <sub>2</sub> -Zertifikate Absatz 56				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	Nicht anwendbar
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht anwendbar
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Absatz 66 Buchstabe a ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden Absatz 66 Buchstabe c.		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko.			Nicht anwendbar
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen Absatz 67 Buchstabe c.		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten			Nicht anwendbar
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II		Nicht anwendbar

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU- Klimagesetz Referenz	Nachhaltigkeitsbericht der dwpbank
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstoff-freisetzungs- und -verbringungs-register) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E3-1 Wasser- und Meeres-ressourcen Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E3-1 Spezielles Konzept Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m <sup>3</sup> je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS 2 – SBM 3 – E4 Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht anwendbar
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe b	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe c	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/ Meere Absatz 24 Buchstabe c.	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht anwendbar
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit Absatz 14 Buchstabe f	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 3				Nicht anwendbar
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 3				Nicht anwendbar
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1				6.16
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		6.16, 6.17.1

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU- Klimagesetz Referenz	Nachhaltigkeitsbericht der dwpbank
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3				Nicht anwendbar
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3				6.17.1, 6.18.4,
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3				6.29
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		6.26.1; 6.26.2
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3				6.26.1; 6.26.2
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		6.28.1
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3				6.28.2
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3				6.29.2
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		6.29.2
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3				Nicht anwendbar
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1				Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette haben nur Relevanz im Rahmen der finanziell unwesentlichen Tochtergesellschaften der dwpbank. Die Tochtergesellschaften sind Teil der eigenen Geschäftstätigkeit, weshalb auf die Erläuterungen in S1 verwiesen wird.
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang I Tabelle 3				Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette haben nur Relevanz im Rahmen der finanziell unwesentlichen Tochtergesellschaften der dwpbank. Die Tochtergesellschaften sind Teil der eigenen Geschäftstätigkeit, weshalb auf die Erläuterungen in S1 verwiesen wird.
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette haben nur Relevanz im Rahmen der finanziell unwesentlichen Tochtergesellschaften der dwpbank. Die Tochtergesellschaften sind Teil der eigenen Geschäftstätigkeit, weshalb auf die Erläuterungen in S1 verwiesen wird.

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU- Klimagesetz Referenz	Nachhaltigkeitsbericht der dwpbank
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette haben nur Relevanz im Rahmen der finanziell unwesentlichen Tochtergesellschaften der dwpbank. Die Tochtergesellschaften sind Teil der eigenen Geschäftstätigkeit, weshalb auf die Erläuterungen in S1 verwiesen wird.
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette haben nur Relevanz im Rahmen der finanziell unwesentlichen Tochtergesellschaften der dwpbank. Die Tochtergesellschaften sind Teil der eigenen Geschäftstätigkeit, weshalb auf die Erläuterungen in S1 verwiesen wird.
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht anwendbar
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht anwendbar
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht anwendbar
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht anwendbar
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht anwendbar
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht anwendbar
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				6.32.2.6
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				6.32.1.4
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		6.32.2.6
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				6.32.2.6



# Anhang II

## Quantitative Angaben nach EU-Taxonomie

Die dwpbank legt derzeit die Green Asset Ratio als relevante Kennzahl im Sinne der EU-Taxonomie offen. Die Green Asset Ratio errechnet sich bei Kreditinstituten aus dem für sie typischerweise überwiegenden Zinsgeschäft.

In der Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2026 wird die „Green Fee“ als Kennzahl ergänzt. Sie wird die EU-taxoniekonformen Provisionserträge ausweisen. Aufgrund des sehr eingeschränkten Kreditgeschäfts der dwpbank weist sie nur geringe absolute Werte bei der Green Asset Ratio aus.

Die EU-Taxonomie unterscheidet zwischen taxonomiekonformen Investitionsausgaben (CapEx) und taxonomiekonformen Umsätzen (Turnover), die jeweils nacheinander in den einzelnen Unterkapiteln dargestellt werden.

		Total environmentally sustainable activities
Main KPI	Green asset ratio (GAR) stock	
		Total environmentally sustainable activities
Additional KPIs	GAR (flow)	
	Trading book*	
	Financial guarantees	
	Assets under management	
	Fees and commissions income**	

\* For credit institutions that do not meet the conditions of Article 94(1) of the CRR or the conditions set out in Article 325a(1) of the CRR

\*\*Fees and commissions income from services other than lending and AuM

Institutions shall disclose forwardlooking information for this KPIs, including information in terms of targets, together with relevant explanations on the methodology applied.

\*\*\* % of assets covered by the KPI over banks' total assets

\*\*\*\*based on the Turnover KPI of the counterparty

\*\*\*\*\*based on the CapEx KPI of the counterparty, except for lending activities where for general lending Turnover KPI is used

Note 1: Across the reporting templates: cells shaded in grey should not be reported.

Note 2: Fees and Commissions (sheet 6) and Trading Book (sheet 7) KPIs shall only apply starting 2026. SMEs'inclusion in these KPI will only apply subject to a positive result of an impact assessment.

KPI****	KPI*****	% coverage (over total assets)***	% of assets excluded from the numerator of the GAR (Article 7 (2) and (3) and Section 1.1.2. of Annex V)	% of assets excluded from the denominator of the GAR (Article 7 (1)) and Section 1.2.4 of Annex V)
0,62%	0,64%	11,13%	75,41%	13,47%
KPI	KPI	% coverage (over total assets)	% of assets excluded from the numerator of the GAR (Article 7 (2) and (3) and Section 1.1.2. of Annex V)	% of assets excluded from the denominator of the GAR (Article 7 (1)) and Section 1.2.4 of Annex V)
4,54%	4,42%	8,24%	78,29%	13,47%
0,00%	0,00%			
0,00%	0,00%			
0,00%	0,00%			
0,00%	0,00%			

# 1 Vermögenswerte zur Berechnung der Green Asset Ratio

Die Vermögenswerte resultieren lediglich aus den von der dwpbank selbst gehaltenen Wertpapieren, wobei Staatsanleihen und staatsnahe Anleihen nicht einbezogen werden. Erfasst sind daher vor allem Anleihen von Finanz- und Nichtfinanzunternehmen.

(CapEx)

Werte	31.12.2024											
	Green-Tier 1 (GRI 1)			Green-Tier 2 (GRI 2)			Green-Tier 3 (GRI 3)			Green-Tier 4 (GRI 4)		
	Value	Weight	Score									
<b>Green-Tier 1 (GRI 1)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 2 (GRI 2)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 3 (GRI 3)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 4 (GRI 4)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 5 (GRI 5)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 6 (GRI 6)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 7 (GRI 7)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 8 (GRI 8)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 9 (GRI 9)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 10 (GRI 10)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 11 (GRI 11)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 12 (GRI 12)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 13 (GRI 13)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 14 (GRI 14)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 15 (GRI 15)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 16 (GRI 16)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 17 (GRI 17)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 18 (GRI 18)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 19 (GRI 19)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 20 (GRI 20)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 21 (GRI 21)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 22 (GRI 22)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 23 (GRI 23)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 24 (GRI 24)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 25 (GRI 25)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 26 (GRI 26)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 27 (GRI 27)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 28 (GRI 28)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 29 (GRI 29)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 30 (GRI 30)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 31 (GRI 31)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 32 (GRI 32)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 33 (GRI 33)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 34 (GRI 34)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 35 (GRI 35)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 36 (GRI 36)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 37 (GRI 37)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 38 (GRI 38)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 39 (GRI 39)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 40 (GRI 40)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 41 (GRI 41)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 42 (GRI 42)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 43 (GRI 43)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 44 (GRI 44)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 45 (GRI 45)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 46 (GRI 46)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 47 (GRI 47)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 48 (GRI 48)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 49 (GRI 49)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00
<b>Green-Tier 50 (GRI 50)</b>	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00

1. The company uses the following methodology to assess the eligibility of assets for Green-Tier 1 (GRI 1) classification: ...  
 2. The company uses the following methodology to assess the eligibility of assets for Green-Tier 2 (GRI 2) classification: ...  
 3. The company uses the following methodology to assess the eligibility of assets for Green-Tier 3 (GRI 3) classification: ...  
 4. The company uses the following methodology to assess the eligibility of assets for Green-Tier 4 (GRI 4) classification: ...  
 5. The company uses the following methodology to assess the eligibility of assets for Green-Tier 5 (GRI 5) classification: ...



(Umsatz)

Währung	Zeitraum	Umsatz (in Mio. €)												Gesamt																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
		Geldmarkt (Geldmarkt)			Geldmarkt (Geldmarkt)			Geldmarkt (Geldmarkt)			Geldmarkt (Geldmarkt)			Geldmarkt (Geldmarkt)			Gesamt	davon: Bank	davon: Nicht-Bank																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
		Umsatz	Umsatz	Umsatz				Umsatz																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983	1982	1981	1980	1979	1978	1977	1976	1975	1974	1973	1972	1971	1970	1969	1968	1967	1966	1965	1964	1963	1962	1961	1960	1959	1958	1957	1956	1955	1954	1953	1952	1951	1950	1949	1948	1947	1946	1945	1944	1943	1942	1941	1940	1939	1938	1937	1936	1935	1934	1933	1932	1931	1930	1929	1928	1927	1926	1925	1924	1923	1922	1921	1920	1919	1918	1917	1916	1915	1914	1913	1912	1911	1910	1909	1908	1907	1906	1905	1904	1903	1902	1901	1900	1899	1898	1897	1896	1895	1894	1893	1892	1891	1890	1889	1888	1887	1886	1885	1884	1883	1882	1881	1880	1879	1878	1877	1876	1875	1874	1873	1872	1871	1870	1869	1868	1867	1866	1865	1864	1863	1862	1861	1860	1859	1858	1857	1856	1855	1854	1853	1852	1851	1850	1849	1848	1847	1846	1845	1844	1843	1842	1841	1840	1839	1838	1837	1836	1835	1834	1833	1832	1831	1830	1829	1828	1827	1826	1825	1824	1823	1822	1821	1820	1819	1818	1817	1816	1815	1814	1813	1812	1811	1810	1809	1808	1807	1806	1805	1804	1803	1802	1801	1800	1799	1798	1797	1796	1795	1794	1793	1792	1791	1790	1789	1788	1787	1786	1785	1784	1783	1782	1781	1780	1779	1778	1777	1776	1775	1774	1773	1772	1771	1770	1769	1768	1767	1766	1765	1764	1763	1762	1761	1760	1759	1758	1757	1756	1755	1754	1753	1752	1751	1750	1749	1748	1747	1746	1745	1744	1743	1742	1741	1740	1739	1738	1737	1736	1735	1734	1733	1732	1731	1730	1729	1728	1727	1726	1725	1724	1723	1722	1721	1720	1719	1718	1717	1716	1715	1714	1713	1712	1711	1710	1709	1708	1707	1706	1705	1704	1703	1702	1701	1700	1699	1698	1697	1696	1695	1694	1693	1692	1691	1690	1689	1688	1687	1686	1685	1684	1683	1682	1681	1680	1679	1678	1677	1676	1675	1674	1673	1672	1671	1670	1669	1668	1667	1666	1665	1664	1663	1662	1661	1660	1659	1658	1657	1656	1655	1654	1653	1652	1651	1650	1649	1648	1647	1646	1645	1644	1643	1642	1641	1640	1639	1638	1637	1636	1635	1634	1633	1632	1631	1630	1629	1628	1627	1626	1625	1624	1623	1622	1621	1620	1619	1618	1617	1616	1615	1614	1613	1612	1611	1610	1609	1608	1607	1606	1605	1604	1603	1602	1601	1600	1599	1598	1597	1596	1595	1594	1593	1592	1591	1590	1589	1588	1587	1586	1585	1584	1583	1582	1581	1580	1579	1578	1577	1576	1575	1574	1573	1572	1571	1570	1569	1568	1567	1566	1565	1564	1563	1562	1561	1560	1559	1558	1557	1556	1555	1554	1553	1552	1551	1550	1549	1548	1547	1546	1545	1544	1543	1542	1541	1540	1539	1538	1537	1536	1535	1534	1533	1532	1531	1530	1529	1528	1527	1526	1525	1524	1523	1522	1521	1520	1519	1518	1517	1516	1515	1514	1513	1512	1511	1510	1509	1508	1507	1506	1505	1504	1503	1502	1501	1500	1499	1498	1497	1496	1495	1494	1493	1492	1491	1490	1489	1488	1487	1486	1485	1484	1483	1482	1481	1480	1479	1478	1477	1476	1475	1474	1473	1472	1471	1470	1469	1468	1467	1466	1465	1464	1463	1462	1461	1460	1459	1458	1457	1456	1455	1454	1453	1452	1451	1450	1449	1448	1447	1446	1445	1444	1443	1442	1441	1440	1439	1438	1437	1436	1435	1434	1433	1432	1431	1430	1429	1428	1427	1426	1425	1424	1423	1422	1421	1420	1419	1418	1417	1416	1415	1414	1413	1412	1411	1410	1409	1408	1407	1406	1405	1404	1403	1402	1401	1400	1399	1398	1397	1396	1395	1394	1393	1392	1391	1390	1389	1388	1387	1386	1385	1384	1383	1382	1381	1380	1379	1378	1377	1376	1375	1374	1373	1372	1371	1370	1369	1368	1367	1366	1365	1364	1363	1362	1361	1360	1359	1358	1357	1356	1355	1354	1353	1352	1351	1350	1349	1348	1347	1346	1345	1344	1343	1342	1341	1340	1339	1338	1337	1336	1335	1334	1333	1332	1331	1330	1329	1328	1327	1326	1325	1324	1323	1322	1321	1320	1319	1318	1317	1316	1315	1314	1313	1312	1311	1310	1309	1308	1307	1306	1305	1304	1303	1302	1301	1300	1299	1298	1297	1296	1295	1294	1293	1292	1291	1290	1289	1288	1287	1286	1285	1284	1283	1282	1281	1280	1279	1278	1277	1276	1275	1274	1273	1272	1271	1270	1269	1268	1267	1266	1265	1264	1263	1262	1261	1260	1259	1258	1257	1256	1255	1254	1253	1252	1251	1250	1249	1248	1247	1246	1245	1244	1243	1242	1241	1240	1239	1238	1237	1236	1235	1234	1233	1232	1231	1230	1229	1228	1227	1226	1225	1224	1223	1222	1221	1220	1219	1218	1217	1216	1215	1214	1213	1212	1211	1210	1209	1208	1207	1206	1205	1204	1203	1202	1201	1200	1199	1198	1197	1196	1195	1194	1193	1192	1191	1190	1189	1188	1187	1186	1185	1184	1183	1182	1181	1180	1179	1178	1177	1176	1175	1174	1173	1172	1171	1170	1169	1168	1167	1166	1165	1164	1163	1162	1161	1160	1159	1158	1157	1156	1155	1154	1153	1152	1151	1150	1149	1148	1147	1146	1145	1144	1143	1142	1141	1140	1139	1138	1137	1136	1135	1134	1133	1132	1131	1130	1129	1128	1127	1126	1125	1124	1123	1122	1121	1120	1119	1118	1117	1116	1115	1114	1113	1112	1111	1110	1109	1108	1107	1106	1105	1104	1103	1102	1101	1100	1099	1098	1097	1096	1095	1094	1093	1092	1091	1090	1089	1088	1087	1086	1085	1084	1083	1082	1081	1080	1079	1078	1077	1076	1075	1074	1073	1072	1071	1070	1069	1068	1067	1066	1065	1064	1063	1062	1061	1060	1059	1058	1057	1056	1055	1054	1053	1052	1051	1050	1049	1048	1047	1046	1045	1044	1043	1042	1041	1040	1039	1038	1037	1036	1035	1034	1033	1032	1031	1030	1029	1028	1027	1026	1025	1024	1023	1022	1021	1020	1019	1018	1017	1016	1015	1014	1013	1012	1011	1010	1009	1008	1007	1006	1005	1004	1003	1002	1001	1000	999	998	997	996	995	994	993	992	991	990	989	988	987	986	985	984	983	982	981	980	979	978	977	976	975	974	973	972	971	970	969	968	967	966	965	964	963	962	961	960	959	958	957	956	955	954	953	952	951	950	949	948	947	946	945	944	943	942	941	940	939	938	937	936	935	934	933	932	931	930	929	928	927	926	925	924	923	922	921	920	919	918	917	916	915	914	913	912	911	910	909	908	907	906	905	904	903	902	901	900	899	898	897	896	895	894	893	892	891	890	889	888	887	886	885	884	883	882	881	880	879	878	877	876	875	874	873	872	871	870	869	868	867	866	865	864	863	862	861	860	859	858	857	856	855	854	853	852	851	850	849	848	847	846	845	844	843	842	841	840	839	838	837	836	835	834	833	832	831	830	829	828	827	826	825	824	823	822	821	820	819	818	817	816	815</



## 2 Sektorinformationen zur Green Asset Ratio

Lediglich die von der dwpbank gehaltene Anleihe der Mercedes Benz AG ist einem Sektor der EU-Taxonomie zuzuordnen und wird hier ausgewiesen.

(CapEx)

Breakdown by sector - NACE 4 digit level code and label	Climate Change Mitigation (CCM)		Climate Change Adaptation (CCA)		Water and marine resources (WTR)		Circular economy (CE)	
	Non-Financed companies (Subject to MFRD)	SMEs and other MFC not subject to MFRD	Non-Financed companies (Subject to MFRD)	SMEs and other MFC not subject to MFRD	Non-Financed companies (Subject to MFRD)	SMEs and other MFC not subject to MFRD	Non-Financed companies (Subject to MFRD)	SMEs and other MFC not subject to MFRD
	(€bn)	(€bn)	(€bn)	(€bn)	(€bn)	(€bn)	(€bn)	(€bn)
1. Manufacture of motor vehicles (28.31)	0	0	0	0	0	0	0	0

(Turnover)

Breakdown by sector - NACE 4 digit level code and label	Climate Change Mitigation (CCM)		Climate Change Adaptation (CCA)		Water and marine resources (WTR)		Circular economy (CE)	
	Non-Financed companies (Subject to MFRD)	SMEs and other MFC not subject to MFRD	Non-Financed companies (Subject to MFRD)	SMEs and other MFC not subject to MFRD	Non-Financed companies (Subject to MFRD)	SMEs and other MFC not subject to MFRD	Non-Financed companies (Subject to MFRD)	SMEs and other MFC not subject to MFRD
	(€bn)	(€bn)	(€bn)	(€bn)	(€bn)	(€bn)	(€bn)	(€bn)
1. Manufacture of motor vehicles (28.31)	0	0	0	0	0	0	0	0

a		b		c		d		e		f		g		h		i	
Pollution (PPC)				Biodiversity and Ecosystems (BIO)				TOTAL (CCM + CCA + WTR + CE + P + BE)									
Non-Financial exposures (Subject to NFRD)		SMEs and other NFC not subject to NFRD		Non-Financial exposures (Subject to NFRD)		SMEs and other NFC not subject to NFRD		Non-Financial exposures (Subject to NFRD)				SMEs and other NFC not subject to NFRD					
(Direct) carrying amount		(Direct) carrying amount		(Direct) carrying amount		(Direct) carrying amount		(Direct) carrying amount				(Direct) carrying amount					
Ms EUR	Of which environmentally sustainable (PPC)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (PPC)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (BIO)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (BIO)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (CCM + CCA + WTR + CE + P + BE)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (CCM + CCA + WTR + CE + P + BE)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (CCM + CCA + WTR + CE + P + BE)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (CCM + CCA + WTR + CE + P + BE)		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

a		b		c		d		e		f		g		h		i	
Pollution (PPC)				Biodiversity and Ecosystems (BIO)				TOTAL (CCM + CCA + WTR + CE + P + BE)									
Non-Financial exposures (Subject to NFRD)		SMEs and other NFC not subject to NFRD		Non-Financial exposures (Subject to NFRD)		SMEs and other NFC not subject to NFRD		Non-Financial exposures (Subject to NFRD)				SMEs and other NFC not subject to NFRD					
(Direct) carrying amount		(Direct) carrying amount		(Direct) carrying amount		(Direct) carrying amount		(Direct) carrying amount				(Direct) carrying amount					
Ms EUR	Of which environmentally sustainable (PPC)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (PPC)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (BIO)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (BIO)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (CCM + CCA + WTR + CE + P + BE)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (CCM + CCA + WTR + CE + P + BE)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (CCM + CCA + WTR + CE + P + BE)	Ms EUR	Of which environmentally sustainable (CCM + CCA + WTR + CE + P + BE)		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

### 3 GAR-KPI-Bestand

Die nachfolgende Darstellung bildet den Bestand zum 31. Dezember 2024 ab.

(CapEx)

Kategorie	2024												2023											
	Q1	Q2	Q3	Q4	Summe	Q1	Q2	Q3	Q4	Summe	Q1	Q2	Q3	Q4	Summe	Q1	Q2	Q3	Q4	Summe				
Investitionsausgaben	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...				
Finanzierungseinnahmen	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...				
Veränderung	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...				

(Turnover)

Kategorie	2024												2023											
	Q1	Q2	Q3	Q4	Summe	Q1	Q2	Q3	Q4	Summe	Q1	Q2	Q3	Q4	Summe	Q1	Q2	Q3	Q4	Summe				
Umsatzerlöse	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...				
Umsatzerlöse	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...				
Umsatzerlöse	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...				



## 4 GAR-KPI-Zuflüsse

Die nachfolgende Darstellung zeigt die Veränderung der Risikopositionen über das Geschäftsjahr.

(CapEx)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
% (compared to flow of total eligible assets)	Climate Change Mitigation (CCM)			Climate Change Adaptation (CCA)				Water and marine resources (WTR)					
	Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-aligned)			Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-aligned)				Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-aligned)					
	Of which Use of Proceeds			Of which transitional		Of which enabling		Of which Use of Proceeds		Of which enabling		Of which Use of Proceeds	
<b>GAR - Covered assets in both numerator and denominator</b>													
1 Loans and advances, debt securities and equity instruments not HT eligible for GAR calculation	26,27%	4,42%	0,00%	0,33%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2 <b>Financial undertakings</b>	26,27%	4,42%	0,00%	0,33%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
3 Credit institutions	25,95%	4,39%	0,00%	0,30%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
4 Loans and advances	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
5 Debt securities, including UoP	25,95%	4,39%	0,00%	0,30%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
6 Equity instruments	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
7 Other financial corporations	0,32%	0,03%	0,00%	0,02%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
8 of which investment firms	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
9 Loans and advances	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10 Debt securities, including UoP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
11 Equity instruments	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
12 of which management companies	0,32%	0,03%	0,00%	0,02%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
13 Loans and advances	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
14 Debt securities, including UoP	0,32%	0,03%	0,00%	0,02%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
15 Equity instruments	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
16 of which insurance undertakings	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
17 Loans and advances	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
18 Debt securities, including UoP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
19 Equity instruments	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
20 <b>Non-financial undertakings</b>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
21 Loans and advances	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
22 Debt securities, including UoP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
23 Equity instruments	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
24 <b>Households</b>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
25 of which loans collateralised by residential immovable property	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
26 of which building renovation loans	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
27 of which motor vehicle loans	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
28 <b>Local governments financing</b>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
29 Housing financing	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
30 Other local government financing	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
31 Collateral obtained by taking possession: residential and commercial immovable properties	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
32 <b>Total GAR assets</b>	26,27%	4,42%	0,00%	0,33%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%



(Turnover)

BSP - Covered assets, in both numerical and abbreviated <small>(% compared to flow of total eligible assets)</small>	Climate Change Mitigation (CCM)												Climate Change Adaptation (CCA)			Water and marine resources (WTR)		
	Proportion of total covered assets funding taxonomy-relevant sectors (Taxonomy-eligible)						Proportion of total covered assets funding taxonomy-relevant sectors (Taxonomy-eligible)						Proportion of total covered assets funding taxonomy-relevant sectors (Taxonomy-eligible)					
	Of which Use of Proceeds		Of which transitional		Of which enabling		Of which Use of Proceeds		Of which enabling		Of which Use of Proceeds		Of which enabling					
1	Loans and advances, debt securities and equity instruments not HTF eligible for ERM occupation	38.00%	4.34%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
2	Financial undertakings	38.00%	4.34%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
3	Debt instruments	35.00%	4.33%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
4	Loans and advances	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
5	Debt securities, including UoP	35.00%	4.33%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
6	Equity instruments	0.00%	0.00%		0.00%	0.00%	0.00%	0.00%		0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
7	Other financial corporations	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
8	of which investment firms	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
9	Loans and advances	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
10	Debt securities, including UoP	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
11	Equity instruments	0.00%	0.00%		0.00%	0.00%	0.00%	0.00%		0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
12	of which management companies	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
13	Loans and advances	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
14	Debt securities, including UoP	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
15	Equity instruments	0.00%	0.00%		0.00%	0.00%	0.00%	0.00%		0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
16	of which insurance undertakings	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
17	Loans and advances	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
18	Debt securities, including UoP	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
19	Equity instruments	0.00%	0.00%		0.00%	0.00%	0.00%	0.00%		0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
20	Non-financial undertakings	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
21	Loans and advances	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
22	Debt securities, including UoP	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
23	Equity instruments	0.00%	0.00%		0.00%	0.00%	0.00%	0.00%		0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
24	Reservable	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
25	of which loans collateralized by residential immovable property	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
26	of which building renovation loans	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
27	of which motor vehicle loans	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
28	Local governments financing	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
29	Housing financing	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
30	Other local government financing	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
31	Collateral obtained by taking possession residential and commercial immovable properties	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
32	Total BSP assets	26.00%	4.34%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	



## 5 Außerbilanzielle Positionen

Die dwpbank verfügt über keine außerbilanziellen Positionen im Sinne der EU-Taxonomie.

(Stock/CapEx)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	
% (compared to total eligible off-balance sheet assets)	Climate Change Mitigation (CCM)					Climate Change Adaptation (CCA)				Water and marine resources (WTR)				
	Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-aligned)					Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-eligible)				Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-eligible)				
	Of which Use of Proceeds		Of which transitional	Of which enabling		Of which Use of Proceeds		Of which enabling	Of which Use of Proceeds		Of which enabling	Of which Use of Proceeds		Of which enabling
1 Financial guarantees (FinGuar KPI)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
2 Assets under management (AuM KPI)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	

(Stock/Turnover)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	
% (compared to total eligible off-balance sheet assets)	Climate Change Mitigation (CCM)					Climate Change Adaptation (CCA)				Water and marine resources (WTR)				
	Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-aligned)					Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-eligible)				Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-eligible)				
	Of which Use of Proceeds		Of which transitional	Of which enabling		Of which Use of Proceeds		Of which enabling	Of which Use of Proceeds		Of which enabling	Of which Use of Proceeds		Of which enabling
1 Financial guarantees (FinGuar KPI)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
2 Assets under management (AuM KPI)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	

(Flow/CapEx)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	
% (compared to total eligible off-balance sheet assets)	Climate Change Mitigation (CCM)					Climate Change Adaptation (CCA)				Water and marine resources (WTR)				
	Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-aligned)					Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-eligible)				Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-eligible)				
	Of which Use of Proceeds		Of which transitional	Of which enabling		Of which Use of Proceeds		Of which enabling	Of which Use of Proceeds		Of which enabling	Of which Use of Proceeds		Of which enabling
1 Financial guarantees (FinGuar KPI)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
2 Assets under management (AuM KPI)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	

(Flow/Turnover)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	
% (compared to total eligible off-balance sheet assets)	Climate Change Mitigation (CCM)					Climate Change Adaptation (CCA)				Water and marine resources (WTR)				
	Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-aligned)					Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-eligible)				Proportion of total covered assets funding taxonomy relevant sectors (Taxonomy-eligible)				
	Of which Use of Proceeds		Of which transitional	Of which enabling		Of which Use of Proceeds		Of which enabling	Of which Use of Proceeds		Of which enabling	Of which Use of Proceeds		Of which enabling
1 Financial guarantees (FinGuar KPI)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
2 Assets under management (AuM KPI)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	



## 6 Nuklear und Gas

Die dwpbank hält Anleihen im Bestand, die die Versorgung mit Nuklearenergie und Gas finanzieren.

### 6.1 Finanzierte Wirtschaftstätigkeiten

Die nachfolgenden Tabellen differenzieren nach Bestand zum Stichtag 31.12. des Vorjahres („stock“) und Veränderungen der Risikopositionen über das Geschäftsjahr („flow“).

(Stock)

Row	Nuclear energy related activities	
1.	The undertaking carries out, funds or has exposures to research, development, demonstration and deployment of innovative electricity generation facilities that produce energy from nuclear processes with minimal waste from the fuel cycle.	NO
2.	The undertaking carries out, funds or has exposures to construction and safe operation of new nuclear installations to produce electricity or process heat, including for the purposes of district heating or industrial processes such as hydrogen production, as well as their safety upgrades, using best available technologies.	NO
3.	The undertaking carries out, funds or has exposures to safe operation of existing nuclear installations that produce electricity or process heat, including for the purposes of district heating or industrial processes such as hydrogen production from nuclear energy, as well as their safety upgrades.	YES
	Fossil gas related activities	
4.	The undertaking carries out, funds or has exposures to construction or operation of electricity generation facilities that produce electricity using fossil gaseous fuels.	YES
5.	The undertaking carries out, funds or has exposures to construction, refurbishment, and operation of combined heat/cool and power generation facilities using fossil gaseous fuels.	YES
6.	The undertaking carries out, funds or has exposures to construction, refurbishment and operation of heat generation facilities that produce heat/cool using fossil gaseous fuels.	YES

(Flow)

Row	Nuclear energy related activities	
1.	The undertaking carries out, funds or has exposures to research, development, demonstration and deployment of innovative electricity generation facilities that produce energy from nuclear processes with minimal waste from the fuel cycle.	NO
2.	The undertaking carries out, funds or has exposures to construction and safe operation of new nuclear installations to produce electricity or process heat, including for the purposes of district heating or industrial processes such as hydrogen production, as well as their safety upgrades, using best available technologies.	NO
3.	The undertaking carries out, funds or has exposures to safe operation of existing nuclear installations that produce electricity or process heat, including for the purposes of district heating or industrial processes such as hydrogen production from nuclear energy, as well as their safety upgrades.	YES
	<b>Fossil gas related activities</b>	
4.	The undertaking carries out, funds or has exposures to construction or operation of electricity generation facilities that produce electricity using fossil gaseous fuels.	YES
5.	The undertaking carries out, funds or has exposures to construction, refurbishment, and operation of combined heat/cool and power generation facilities using fossil gaseous fuels.	YES
6.	The undertaking carries out, funds or has exposures to construction, refurbishment and operation of heat generation facilities that produce heat/cool using fossil gaseous fuels.	YES

## 6.2 Anteil Taxonomiekonformität im Nenner

Die ersten beiden Tabellen geben den Bestand zum Stichtag 31.12. des Vorjahres („stock“), unterteilt nach CapEx und Umsatz, wieder und die Tabellen 3 und 4 die Veränderungen über das Geschäftsjahr („flow“), ebenfalls unterteilt nach CapEx und Umsatz.

(Stock/CapEx)

Row	Economic activities	Amount and proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
		DDM + CCA		Climate change mitigation (CCM)		Climate change adaptation (CCA)	
		Amount	%	Amount	%	Amount	%
1.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
3.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
4.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,02%	0	0,02%	0	0,00%
5.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
6.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-aligned economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the denominator of the applicable KPI	782	99,98%	782	99,98%	782	100,00%
8.	Total applicable KPI	782	100,00%	782	100,00%	782	100,00%

(Flow/CapEx)

Row	Economic activities	Amount and proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
		DDM + CCA		Climate change mitigation (CCM)		Climate change adaptation (CCA)	
		Amount	%	Amount	%	Amount	%
1.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
3.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,01%	0	0,01%	0	0,00%
4.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,18%	0	0,18%	0	0,00%
5.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,04%	0	0,04%	0	0,00%
6.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-aligned economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the denominator of the applicable KPI	74	99,77%	74	99,77%	74	100,00%
8.	Total applicable KPI	74	100,00%	74	100,00%	74	100,00%

## (Stock/Umsatz)

Row	Economic activities	Amount and proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
		DDM + CCA		Climate change mitigation (CCM)		Climate change adaptation (CCA)	
		Amount	%	Amount	%	Amount	%
1.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
3.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
4.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,04%	0	0,04%	0	0,00%
5.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
6.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-aligned economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the denominator of the applicable KPI	782	99,96%	782	99,96%	782	100,00%
8.	Total applicable KPI	782	100,00%	782	100,00%	782	100,00%

## (Flow/Umsatz)

Row	Economic activities	Amount and proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
		DDM + CCA		Climate change mitigation (CCM)		Climate change adaptation (CCA)	
		Amount	%	Amount	%	Amount	%
1.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
3.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
4.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,42%	0	0,42%	0	0,00%
5.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,04%	0	0,04%	0	0,00%
6.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-aligned economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the denominator of the applicable KPI	74	99,54%	74	99,54%	74	100,00%
8.	Total applicable KPI	74	100,00%	74	100,00%	74	100,00%

### 6.3 Anteil Taxonomiekonformität im Zähler

Die ersten beiden Tabellen geben den Bestand zum Stichtag 31.12. des Vorjahres („stock“), unterteilt nach CapEx und Umsatz, wieder und die Tabellen 3 und 4 die Veränderungen über das Geschäftsjahr („flow“), ebenfalls unterteilt nach CapEx und Umsatz.

(Stock/CapEx)

Row	Economic activities	Amount and proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
		(DCM + CCA)		Climate change mitigation		Climate change adaptation	
		Amount	%	Amount	%	Amount	%
1.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
2.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
3.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.09%	0	0.09%	0	0.00%
4.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	2.74%	0	2.74%	0	0.00%
5.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.53%	0	0.53%	0	0.00%
6.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.03%	0	0.03%	0	0.00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-aligned economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the numerator of the applicable KPI	5	96.62%	5	96.60%	0	0.02%
8.	Total amount and proportion of taxonomy-aligned economic activities in the numerator of the applicable KPI	5	100.00%	5	99.96%	0	0.02%

(Flow/CapEx)

Row	Economic activities	Amount and proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
		(DCM + CCA)		Climate change mitigation		Climate change adaptation	
		Amount	%	Amount	%	Amount	%
1.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
2.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
3.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.13%	0	0.13%	0	0.00%
4.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	4.15%	0	4.15%	0	0.00%
5.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.80%	0	0.80%	0	0.00%
6.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.05%	0	0.05%	0	0.00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-aligned economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the numerator of the applicable KPI	3	94.87%	3	94.85%	0	0.02%
8.	Total amount and proportion of taxonomy-aligned economic activities in the numerator of the applicable KPI	3	100.00%	3	99.96%	0	0.02%

## (Stock/Umsatz)

Row	Economic activities	Amount and proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
		(DCM + CCA)		Climate change mitigation		Climate change adaptation	
		Amount	%	Amount	%	Amount	%
1.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
3.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,08%	0	0,08%	0	0,00%
4.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	6,43%	0	6,43%	0	0,00%
5.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,64%	0	0,64%	0	0,00%
6.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,03%	0	0,03%	0	0,00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-aligned economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the numerator of the applicable KPI	4	92,83%	4	92,81%	0	0,02%
8.	Total amount and proportion of taxonomy-aligned economic activities in the numerator of the applicable KPI	5	100,00%	5	99,98%	0	0,02%

## (Flow/Umsatz)

Row	Economic activities	Amount and proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
		(DCM + CCA)		Climate change mitigation		Climate change adaptation	
		Amount	%	Amount	%	Amount	%
1.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
3.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,11%	0	0,11%	0	0,00%
4.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	9,14%	0	9,14%	0	0,00%
5.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,91%	0	0,91%	0	0,00%
6.	Amount and proportion of taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,04%	0	0,04%	0	0,00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-aligned economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the numerator of the applicable KPI	3	89,80%	3	89,79%	0	0,01%
8.	Total amount and proportion of taxonomy-aligned economic activities in the numerator of the applicable KPI	3	100,00%	3	99,99%	0	0,01%

### 6.4 Anteil taxonomiefähiger aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten

Die ersten beiden Tabellen geben den Bestand zum Stichtag 31.12. des Vorjahres („stock“), unterteilt nach CapEx und Umsatz, wieder und die Tabellen 3 und 4 die Veränderungen über das Geschäftsjahr („flow“), ebenfalls unterteilt nach CapEx und Umsatz.

(Stock/CapEx)

Row	Economic activities	Proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
		(DCM + DCA)		Climate change mitigation		Climate change adaptation	
		Amount	%	Amount	%	Amount	%
1.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
3.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
4.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,01%	0	0,01%	0	0,00%
5.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
6.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the denominator of the applicable KPI	22	99,98%	22	99,98%	0	0,00%
8.	Total amount and proportion of taxonomy eligible but not taxonomy-aligned economic activities in the denominator of the applicable KPI	22	100,00%	22	100,00%	0	0,00%

(Flow/CapEx)

Row	Economic activities	Proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
		(DCM + DCA)		Climate change mitigation		Climate change adaptation	
		Amount	%	Amount	%	Amount	%
1.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
3.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
4.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
5.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
6.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the denominator of the applicable KPI	18	100,00%	18	99,99%	0	0,00%
8.	Total amount and proportion of taxonomy eligible but not taxonomy-aligned economic activities in the denominator of the applicable KPI	18	100,00%	18	100,00%	0	0,00%

## (Stock/Umsatz)

Row	Economic activities	Proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
		(DCM + CCA)		Climate change mitigation		Climate change adaptation	
		Amount	%	Amount	%	Amount	%
1.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
2.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
3.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
4.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.03%	0	0.03%	0	0.00%
5.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
6.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the denominator of the applicable KPI	22	99.97%	22	99.94%	0	0.02%
8.	Total amount and proportion of taxonomy eligible but not taxonomy-aligned economic activities in the denominator of the applicable KPI	22	100.00%	22	99.96%	0	0.02%

## (Flow/Umsatz)

Row	Economic activities	Proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
		(DCM + CCA)		Climate change mitigation		Climate change adaptation	
		Amount	%	Amount	%	Amount	%
1.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
2.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
3.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
4.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.01%	0	0.01%	0	0.00%
5.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
6.	Amount and proportion of taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activity referred to in Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-eligible but not taxonomy-aligned economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the denominator of the applicable KPI	16	99.99%	16	99.99%	0	0.00%
8.	Total amount and proportion of taxonomy eligible but not taxonomy-aligned economic activities in the denominator of the applicable KPI	16	100.00%	16	100.00%	0	0.00%

## 6.5 Anteil nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten

Die ersten beiden Tabellen geben den Bestand zum Stichtag 31.12. des Vorjahres („stock“), unterteilt nach CapEx und Umsatz, wieder und die Tabellen 3 und 4 die Veränderungen über das Geschäftsjahr („flow“), ebenfalls unterteilt nach CapEx und Umsatz.

(Stock/CapEx)

Row	Economic activities	Amount	Percentage
1.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 1 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
2.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 2 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
3.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 3 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
4.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 4 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
5.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 5 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
6.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 6 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-non-eligible economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the denominator of the applicable KPI	755	100,00%
8.	Total amount and proportion of taxonomy-non-eligible economic activities in the denominator of the applicable KPI	755	100,00%

(Flow /CapEx)

Row	Economic activities	Amount	Percentage
1.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 1 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
2.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 2 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
3.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 3 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
4.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 4 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
5.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 5 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
6.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 6 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-non-eligible economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the denominator of the applicable KPI	55	100,00%
8.	Total amount and proportion of taxonomy-non-eligible economic activities in the denominator of the applicable KPI	55	100,00%

## (Stock/Umsatz)

Row	Economic activities	Amount	Percentage
1.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 1 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
2.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 2 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
3.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 3 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
4.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 4 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
5.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 5 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
6.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 6 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-non-eligible economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the denominator of the applicable KPI	756	100,00%
8.	Total amount and proportion of taxonomy-non-eligible economic activities in the denominator of the applicable KPI	756	100,00%

## (Flow/Umsatz)

Row	Economic activities	Amount	Percentage
1.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 1 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.26 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
2.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 2 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.27 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
3.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 3 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.28 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
4.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 4 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.29 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
5.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 5 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.30 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
6.	Amount and proportion of economic activity referred to in row 6 of Template 1 that is taxonomy-non-eligible in accordance with Section 4.31 of Annexes I and II to Delegated Regulation 2021/2139 in the denominator of the applicable KPI	0	0,00%
7.	Amount and proportion of other taxonomy-non-eligible economic activities not referred to in rows 1 to 6 above in the denominator of the applicable KPI	55	100,00%
8.	Total amount and proportion of taxonomy-non-eligible economic activities in the denominator of the applicable KPI	55	100,00%

**Herausgeber**

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

Vorstandsfoto: Michael Pasternack

Mitarbeiterfotos: Michael Pasternack

Weitere Fotos: Michael Pasternack; © istock.com (S. 6/7: Nikada; S. 12: DC Studio; S. 14/15: Nattakorn Maneerat;  
S. 18: Happy Kikki; S. 19: Petmal; S. 21: AzmanL; S. 25: Kamiphoto) © Freepik.com (S. 9: EyeEm)  
© pixabay.com (S. 10: architecture-modern-building-facade-2467874)

**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](mailto:kommunikation@dwpbank.de)



Deutsche WertpapierService Bank AG  
Wildunger Straße 14 | 60487 Frankfurt am Main  
[www.dwpbank.de](http://www.dwpbank.de)