

20 25

Geschäftsbericht



Wir sind Wertpapierservice

Kennzahlen

Jahresabschluss Deutsche WertpapierService Bank AG (dwpbank AG)

999

angeschlossene Institute (Vorjahr: 1.027)

307,8 Mio. €

Verwaltungsaufwand (Vorjahr: 286,4)

5,4 Mio.

Depots (Vorjahr: 5,3)

77,8 Mio. €

Ergebnis vor Steuern (Vorjahr: 76,8)

63,3 Mio.

Transaktionen (Vorjahr: 53,6)

47,1 Mio. €

Jahresüberschuss (Vorjahr: 52,8)

362,7 Mio. €

Provisionsergebnis (Vorjahr: 328,3)

912,4 Mio. €

Bilanzsumme (Vorjahr: 927,5)

Inhalt

Vorstandsbrief	4
Kunden im Fokus – unser modulares Ökosystem	6
Stabil, skalierbar, zukunftsfähig – unsere Wertpapierplattform	26
Vielfalt, Nachhaltigkeit und Resilienz – Verantwortung als Fundament	38
Jahres- und Konzernabschluss	53
Zusammengefasster Lagebericht	54
Jahresabschluss	81
Jahresbilanz	82
Gewinn- und Verlustrechnung	84
Anhang Jahresabschluss	86
Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers	102
Konzernabschluss	107
Konzernbilanz	108
Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung	110
Anhang Konzernabschluss	112
Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers	132
Bericht des Aufsichtsrats	137
Konzernnachhaltigkeitsbericht	140
Anhang Konzernnachhaltigkeitsbericht	202

Vorstandsbrief



Von links:
Dr. Thorsten Warnt,
Mitglied des Vorstands

Kristina Lindenbaum,
Mitglied des Vorstands

Markus Neukirch,
Mitglied des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein anhaltender Höhenflug der Aktienmärkte bei zugleich immer wieder sprunghaft ansteigender Volatilität prägten die Finanzmärkte im Jahr 2025. Viele internationale Indizes einschließlich des DAX verzeichneten zweistellige Zuwächse und trotzten damit den anhaltenden geopolitischen Spannungen und wirtschaftlichen Unsicherheiten. Die dwpbank ent-

wickelte sich in diesem herausfordernden Umfeld betriebswirtschaftlich erfolgreich, konnte die Stabilität und Leistungsfähigkeit ihrer Systeme jederzeit unter Beweis stellen und nahm wesentliche Weichenstellungen für ihre Zukunftsfähigkeit vor.

Das intensive Handelsgeschehen an den Märkten sowie der Ausbau der Kundenbeziehungen waren maßgebliche Faktoren für die positive Geschäftsentwicklung der dwpbank im Berichtsjahr. Über unsere Wertpapierplattform WP3 wurden 2025 rund 63,3 Millionen Wertpapierkäufe und -verkäufe abgewickelt (2024: 53,6 Millionen) – so viele wie nie zuvor. Besonders dynamisch entwickelte sich das Sparplangeschäft: Mit rund 16 Millionen Transaktionen verzeichneten Sparpläne ein Wachstum von 20 Prozent gegenüber dem Vorjahr und eine Verzehnfachung innerhalb eines Jahrzehnts. Insgesamt erzielte die dwpbank AG im Geschäftsjahr 2025 ein starkes Vorsteuerergebnis in Höhe von 77,8 Millionen Euro (2024: 76,8 Millionen Euro) und lag damit auf Vorjahresniveau. Gleichzeitig haben wir erneut signifikant in die Weiterentwicklung unserer Wertpapierplattform WP3 investiert.

Das dynamische Finanzmarktgeschehen sorgte nicht nur für eine erhöhte Handelsaktivität, sondern beschleunigte den ohnehin stattfindenden strukturellen Wandel des Wertpapiergeschäfts zusätzlich. Im Jahresdurchschnitt 2025 investierte eine Rekordzahl von 14,1 Millionen Anlegerinnen und Anlegern in Deutschland in Aktien, Fonds oder ETFs. Digitalisierung, Automatisierung und regulatorische Anforderungen verändern den Markt ebenso wie der zunehmende Wettbewerb zwischen etablierten Finanzinstituten und digitalen Anbietern. Eine neue, digital affine und heterogene Anlegergeneration stellt höhere Anforderungen an Nutzererlebnis, Transparenz und Geschwindigkeit.

Wir sind davon überzeugt: der tiefgreifende Wandel des Wertpapiermarktes steht erst am Anfang. Um Banken und Sparkassen auch künftig bei der erfolgreichen Weiterentwicklung ihres Geschäfts zu unterstützen, entwickelt sich die dwpbank Gruppe zu einem modernen, einzigartigen Ökosystem für Wertpaperservices weiter. Unsere positive Ertragslage ermöglicht es uns,

gezielt in Technologie, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Prozesse und in neue Produkte und Services zu investieren. Zugleich optimieren wir laufend unsere Wertpapierplattform WP3, die ihre Stabilität und Leistungsfähigkeit während der wiederholt auftretenden Marktturbulenzen unter Beweis gestellt hat. Bei der Mittelverwendung achten wir darauf, Skaleneffekte zu erzielen und Effizienzen kontinuierlich zu steigern.

Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahr 2025 wichtige Schritte zur Neuausrichtung unternommen. Mit der Akquisition des Berliner Fintechs lemon.markets haben wir unser Portfolio um eine innovative Public-Cloud-basierte Neobrokerage-Lösung erweitert. lemon.markets ergänzt unser Ökosystem somit optimal um eine Infrastruktur für digitale Brokerage- und Custody-Services. In Ergänzung zum klassischen Vollverwahrdepot bieten wir nun auch eine standardisierte und damit schlankere und preislich äußerst wettbewerbsfähige Lösung an. Banken und Sparkassen sowie Vermögensverwalter und Fintechs sind so in der Lage, ihr Wertpapiergeschäft passgenau, effizient und zukunftsfähig auszurichten. Ob klassisches Vollverwahrdepot, schlankes Neobroker-Angebot, Vermögensverwaltung, attraktive Sparplanprodukte oder digitale Assets – wir orchestrieren die gesamte Wertschöpfungskette aus einer Hand.

Ergänzend dazu haben wir neue Depot- und Preismodelle entwickelt, die Kundeninstituten deutlich mehr Flexibilität geben und eine bessere Ausrichtung an den Bedürfnissen der Depotkunden erlauben. Mit dem VV-Marktplatz ermöglichen wir den Sparkassen, sich am Markt für Vermögensverwaltung zu positionieren und dabei auch Kundinnen und Kunden in einer frühen Phase des Vermögensaufbaus anzusprechen. Unser Serviceangebot für digitale Assets auf unserer Plattform wpNex bauen wir weiter aus und haben dabei 2025 mit dem Erhalt der MiCAR-Erlaubnis für den Handel mit Kryptowerten einen wichtigen Meilenstein erreicht.

Auch personell haben wir unsere Aufstellung weiter verstärkt: Unser Vorstandsteam ist seit dem 1. Juli 2025 durch die Berufung von Kristina Lindenbaum zur Vorständin mit Verantwortung für den Bereich Kunde und digitale Transformation wieder komplett.

Im engen Austausch mit unseren Kundeninstituten und Partnern setzen wir unseren Weg der Transformation fort und entwickeln differenzierte, bedarfsgerechte Angebote, die durch wettbewerbsfähige Preise und eine schnellere Time-to-Market überzeugen. Dabei nehmen wir Hinweise aus den vertrauensvollen Gesprächen mit unseren Kunden auf und setzen mehr denn je auf Lösungen, die gemeinsam mit Kunden entwickelt werden. Während wir dies tun, investieren wir weiter in Stabilität und Verlässlichkeit, die im Jahr 2025 für uns als Markt- und Qualitätsführer ein wichtiges Differenzierungsmerkmal waren.


Wir freuen uns darauf, Banken und Sparkassen auch im Jahr 2026 als zuverlässiger Partner zur Seite zu stehen und im intensiven Wettbewerb gemeinsam erfolgreich zu sein. Für ihr Engagement und ihre Unterstützung möchten wir uns an dieser Stelle bei unseren mehr als 1.000 Kundeninstituten und bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der dwpbank Gruppe herzlich bedanken.

Herzlichst

Kristina Lindenbaum

Markus Neukirch

Dr. Thorsten Warmt



Kunden im Fokus – unser modulares Ökosystem



In einem Markt, der sich schnell und grundlegend verändert, stellen wir als dwpbank Gruppe Banken und Sparkassen sowie Vermögensverwaltern und Fintechs ein flexibles Leistungsportfolio rund um Wertpapier-services zur Verfügung. Ob klassisches Vollverwahrdepot, schlankes Neobroker-Angebot, Vermögensverwaltung, attraktive Sparplanprodukte oder digitale Assets – mit unserer Vielfalt an Leistungen und Services gestalten wir ein einzigartiges Ökosystem für Wertpapierservices, das auf die individuellen Bedarfe unserer Kundinnen und Kunden in der gesamten Wertschöpfungskette zugeschnitten ist.

Unsere strategische Roadmap

Mit unseren Services steigern wir die Wettbewerbsfähigkeit von Banken und Sparkassen im Wertpapiergeschäft und tragen so zu ihrem wirtschaftlichen Erfolg bei. Kundeninstitute, deren Kommissionsgeschäft wir übernehmen, erwirtschaften mit unserer Unterstützung jährlich ein Provisionsergebnis im Wertpapiergeschäft von über 1,8 Milliarden Euro. Um die erfolgreiche Partnerschaft mit unseren Kunden unter den Bedingungen des dynamischen Wandels weiter auszubauen, haben wir eine klare strategische Ausrichtung für die Jahre 2025 bis 2028 entwickelt.

Wir unterstützen unsere Kundeninstitute

- mit neuen modularen und preislich attraktiven Depotmodellen,
- mit einer Neobrokerage-Infrastruktur über lemon.markets,
- mit Lösungen für digitale Assets und
- mit einem erweiterten Produktspektrum

und helfen ihnen so, im Wettbewerb erfolgreich zu sein. Wir schließen unseren Modernisierungsprozess hin zu einer Microservice- und cloudbasierten Wertpapierplattform ab, um die Skalierbarkeit, Stabilität und Effizienz für unsere Kundeninstitute zu erhöhen. Zudem optimieren wir unsere Methoden, Prozesse und Governance im Umgang mit Risiken, um diese noch transparenter und verantwortungsvoller zu steuern.

Wir steigern weiter die Qualität und Effizienz unserer Arbeit, indem wir unter anderem Prozesse neu definieren, Ressourcen effizienter einsetzen und den Wissenstransfer fördern. Im Arbeitsalltag verstärken wir konsequent unsere fachübergreifende Zusammenarbeit und stärken die Kompetenzen, die wir als Team in Führung und Zusammenarbeit benötigen.

Bereits heute stellen wir dem deutschen Finanzmarkt ein modernes und modulares Ökosystem für alle Dienstleistungen rund um Wertpaperservices zur Verfügung. Als Unternehmen entwickeln wir uns kontinuierlich weiter und arbeiten an Lösungen und Innovationen, um auch morgen gemeinsam mit unseren Kundeninstituten erfolgreich zu sein.



Oliver Melter,
Leiter Unternehmens-
entwicklung: „Kunden-
institute, für die wir
das Kommissions-
geschäft übernehmen,
erwirtschaften über

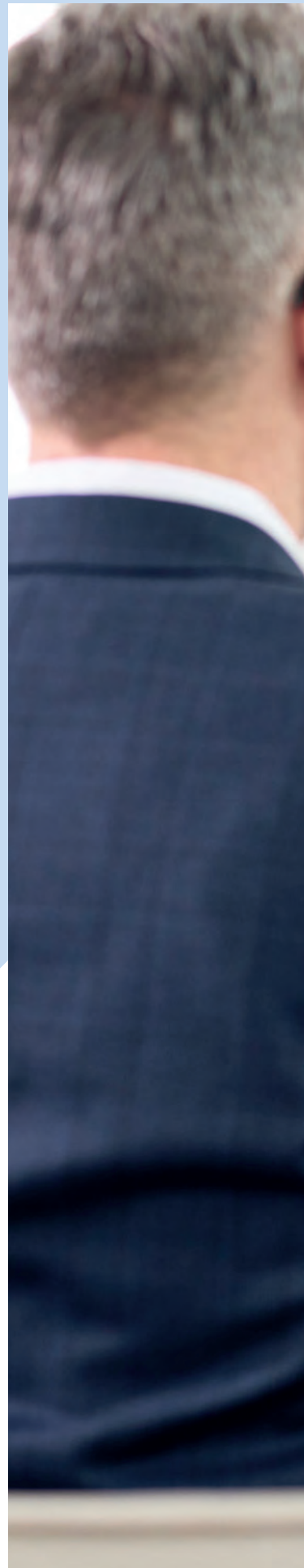
1,8

Milliarden Euro
Erlöse im Wertpapier-
geschäft.“



”

Auf unsere Erfolge können wir stolz sein, doch wir dürfen uns nicht darauf ausruhen. Denn wenn eines sicher ist, dann die ständige und dynamische Veränderung unseres Marktumfelds. Unsere Mission ist es, dieser Veränderung immer einen Schritt voraus zu sein.







Kristina Lindenbaum übernimmt Verantwortungsbereich Kunde und digitale Transformation im Vorstand

Diese strategische Ausrichtung spiegelt sich auch in unserer Führungsstruktur wider: Zum 1. Juli 2025 wurde Kristina Lindenbaum in den Vorstand berufen. Als Vorständin ist sie für den Verantwortungsbereich Kunde und digitale Transformation zuständig. Neben dem Kundenmanagement, dem Vertrieb und der Digitalisierung verantwortet sie auch die Bereiche Transformation, Treasury Frontoffice, Performance- und Providersteuerung sowie den Vorstandsstab. Kristina Lindenbaum wechselte im April 2023 zur dwpbank, wo sie zunächst als Generalbevoll-

mächtigte insbesondere die digitalen Innovationen in der dwpbank vorantreibt. Zuvor war sie in leitender Position bei der Landesbank Baden-Württemberg tätig.

Mit der Neuaufstellung sind die Verantwortungsbereiche bei der dwpbank nun gleichwertig auf Vorstandsebene vertreten. Das Vorstandsteam Kristina Lindenbaum, Markus Neukirch (IT und Operations) und Dr. Thorsten Warmt (Finanzen, Risikomanagement und Personal) steht für eine klare Ausrichtung an zentralen Zukunftsthemen.

”

Im aktuellen Marktumfeld sind digitale Innovationen und eine konsequente kundenzentrierte Ausrichtung entscheidend. Daran arbeiten wir bei der dwpbank jeden Tag. Ich freue mich, diese Arbeit als Vorständin weiter voranbringen zu können.

Kristina Lindenbaum,
Vorständin Kunde und digitale Transformation

lemon.markets – das Fintech der dwpbank Gruppe

Zum 1. Oktober 2025 hat die dwpbank AG alle Anteile des Berliner Fintechs lemon.markets GmbH erworben.

Die lemon.markets GmbH ist wiederum alleinige Gesellschafterin der lemon.markets brokerage GmbH. Damit erweitert die dwpbank Gruppe ihr Portfolio über die lemon.markets Gesellschaften um eine Neobrokerage-Lösung und schafft ein modernes, modulares Ökosystem für einfach zugängliche und hochverfügbare Wertpapierservices. Im Fokus steht ein integriertes Angebot, das den individuellen Bedarf der Kundeninstitute zielgenau bedient: vom weltweiten, alle Gattungen, Orderfunktionen und Börsenplätze umspannenden Vollverwahrdot bis

hin zu einem fokussierten, standardisierten und effizienten Depotangebot für den Neobroker-Markt.

Die Marke lemon.markets bleibt erhalten und agiert weiterhin als innovatives Unternehmen im Online-Brokerage-Bereich. Das Fintech wird mit seiner europäischen Ausrichtung Partner und Kundeninstitute in seinen Kernsegmenten akquirieren und bestehende Beziehungen durch ein erweitertes Servicespektrum ausbauen. Mit dieser Strategie zeigen wir, wie sich Kundenfokus, technologische Offenheit und regulatorisches Know-how im Wertpapiergeschäft erfolgreich verbinden lassen.



Kristina Lindenbaum, Vorständin Kunde und digitale Transformation: „Wir sehen zum einen eine immer heterogenere Anlegerschaft, zum anderen haben die Institute sehr individuelle Anforderungen. Daher ergänzen wir unsere leistungsstarke Wertpapierplattform WP3 um eine API-basierte Infrastruktur für schlanke und digitale Brokerage- und Custody-Services auf Basis der Public Cloud. Damit unterstützen wir Institute, Vermögensverwalter und Fintechs mit wettbewerbsfähigen Angeboten für die ganze Breite ihrer Kundschaft.“

Aus dem Führungsteam der
lemon.markets GmbH von links:
Markus Gunter, Sam Reis,
Dirk Schlömer, Max Linden



” Unser Fokus bleibt, die marktführende Neobrokerage-Plattform für Banken, Vermögensverwalter und Fintechs anzubieten. Durch den Zusammenschluss mit der dwpbank ist es für alle Marktteilnehmer noch attraktiver, mit uns zu kooperieren. Gemeinsam gestalten wir aktiv den Wertpapiermarkt und bringen so mehr Menschen an die Börse.



Max Linden,
Gründer und CEO der
lemon.markets GmbH



lemon.markets: innovative Wege zum Kapitalmarkt

Das Berliner Fintech lemon.markets, 2020 von Max Linden gegründet, bietet eine Brokerage-as-a-Service-Plattform an. Banken, FinTechs und Vermögensverwalter erhalten per API einfachen, digitalen Zugang zum Kapitalmarkt. Die cloudbasierte Lösung ermöglicht es, den Wertpapierhandel effizient und voll digital abzuwickeln und den eigenen Kundeninstitutionen eine best-in-class Neobrokerage-Erfahrung anzubieten. Mit der Mission, mehr Menschen und Unternehmen den Zugang zu Kapitalmärkten zu eröffnen, arbeiten innovative Firmen wie Vivid, Pleo und Tomorrow heute schon mit der Lösung.

Drei Töchter, ein Ziel – beste Wertpapierservices

Mit der Akquisition von lemon.markets besteht die dwpbank Gruppe nunmehr aus der dwpbank AG und ihren drei Tochtergesellschaften. Die dwpbank AG ist handelsrechtliches Mutterunternehmen. Ihre unmittelbaren Tochtergesellschaften sind:

- die dwp Service GmbH in Halle (Saale), die seit 2017 im Bereich Wertpapier-Backoffice-Services für unsere Kundeninstitutionen tätig ist,
- die 2001 gegründete dwp Software Kft. in Budapest, die Softwarelösungen entwickelt und die dwpbank im IT-Bereich berät, sowie

- seit 2025 die lemon.markets GmbH in Berlin für schlanke, standardisierte und digitale Neobrokerage-Lösungen.

Die dwpbank AG ist jeweils die alleinige Gesellschafterin.



”

Die Gründung eigener, spezialisierter Tochtergesellschaften sowie die Akquisition eines Fintechs sind Ausdruck unserer unternehmerischen Ambitionen und unserer Kundenorientierung. Gemeinsam sind wir für die Herausforderungen des dynamischen Wandels im Wertpapiergeschäft ausgezeichnet aufgestellt.

Der VV-Marktplatz bietet ETF- und fondsbasierte Strategien ab einer Anlagesumme von

25.000 €



VV-Marktplatz – Plattform für größere Vermögen

Angesichts eines Marktvolumens von inzwischen über 22 Milliarden Euro Gesamterträgen gewinnt das Segment der Vermögensverwaltung im Private Banking weiter an Bedeutung. Gemeinsam mit investify TECH und Dericon haben wir daher den VV-Marktplatz, eine digitale Plattform für die Vermögensverwaltung, entwickelt, um das Angebot für unsere Kundeninstitute, insbesondere für Sparkassen, auszubauen. Der VV-Marktplatz ergänzt bestehende Portfolios und ermöglicht Kundeninstituten, ihren Kundinnen und Kunden ein breites Spektrum professioneller Vermögensverwaltungsstrategien anzubieten. Die Plattform umfasst Strategien namhafter Vermögensverwalter, darunter LBBW, Flossbach von Storch, Berenberg, DJE und Allianz Global Investors. Die Kundeninstitute können selbst entscheiden, welche Vermögensverwaltungen sie in ihr Angebot aufnehmen, und damit ihr Leistungsangebot bedarfsgerecht ausgestalten.

Der VV-Marktplatz bietet ETF- und fondsbasierte Strategien ab einer Anlagesumme von 25.000 Euro sowie Einzeltitel-Lösungen ab 250.000 Euro. Operative und regulatorische Prozesse werden über die Plattform abgedeckt.

Im Sommer 2025 informierten sich Führungskräfte der Sparkassen im Rahmen von Veranstaltungen in fünf deutschen Städten über die neue Plattform. Der VV-Marktplatz wurde dort gemeinsam mit Dericon und investify TECH vorgestellt. Als erster Pilotkunde wird die Sparkasse Böblingen im ersten Quartal 2026 an den VV-Marktplatz angebunden.



**Maximilian Weiß,
Produktmanagement und Vertrieb:**
„Unsere Kundeninstitute wie die Sparkassen erhalten mit dem VV-Marktplatz ein wirklich neues Angebot für vermögende Kundinnen und Kunden und können Vermögensverwaltungen einem breiteren Publikum zugänglich machen. Gleichzeitig bleibt das angelegte Geld in den Depots der Sparkassen.“

Flexibel und modular: unsere neue Depotwelt

Die Zahl der Anlagedepots in Deutschland wächst stark. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an flexible und differenzierte Depotmodelle, die sich an unterschiedliche Kundenbedürfnisse und Lebensphasen anpassen lassen. Banken und Sparkassen entwickeln ihre Depotstrukturen daher gezielt weiter, um ihren Kundinnen und Kunden zukunftsfähige, mitwachsende Lösungen anzubieten. Wir unterstützen dabei mit einer neuen, modular aufgebauten Depotwelt, die sich an den unterschiedlichen Bedürfnissen der Depotkundinnen und -kunden orientiert. Künftig können Institute ihre Depotmodelle flexibel anpassen und dabei variable, wettbewerbsfähige Konditionen bieten.

Die neue Depotwelt umfasst drei Modelle, die unterschiedliche Kundenprofile – vom klassischen Sparer bis zum anspruchsvollen Anleger – abdecken:

- **Fokus-Depot:** ein schlankes Basisdepot mit Kernleistungen, insbesondere für reine Fondssparer,
- **Wachstums-Depot:** ein flexibel konfigurierbares Modell mit fokussierten Leistungen für Preisbewusste – als echte Alternative zu Neobroker-Angeboten,
- **Vollverwahr-Depot (Sparkassen-Depot):** ein umfassendes Premium-Angebot mit erweiterten Beratungsleistungen sowie Zugang zu sämtlichen Anlageklassen und Handelsplätzen.

Alle Modelle basieren auf unserer leistungsstarken Wertpapierplattform WP3. Kundeninstitute können nahtlos zwischen den Varianten wechseln und ihr Angebot an die jeweiligen Kundenbedürfnisse anpassen. Das Angebot entlastet unsere Kundeninstitute unter anderem in der Marktfolge und ermöglicht ihnen ein modernes B2C-Pricing. Die juristische Depotführerschaft verbleibt dabei vollständig bei den Instituten. Sie behalten die Verantwortung für Kundenbeziehungen, Preismodelle und Erträge.

Im November 2025 haben wir den Sparkassen im Rahmen einer bundesweiten Roadshow unsere neue Depotwelt vorgestellt. Das Angebot soll den Sparkassen ab dem zweiten Quartal 2026 zur Verfügung stehen. Die dwpbank unterstützt die Institute mit Informationsformaten und fachlichem Austausch.



Benedikt Vonbrunn, Referent Regulatorik beim Sparkassen- verband Bayern:

„Die dwpbank präsentiert uns Lösungen, mit denen sich nicht nur der Wertpapierservice neu denken lässt, sondern auch das Ergebnis für unsere Kundinnen und Kunden. Die neuen Depotmodelle fügen sich optimal in die Strategie ‚Depot Vision‘ des DSGVO ein.“



Bundesweite Roadshow zur neuen Depotwelt

Daniil Yudkevich, Kundenmanagement und Vertrieb: „Wir verfolgen die Vision einer zukunftsorientierten Depotinfrastruktur, die flexibel, modern und an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden ausgerichtet ist. Unsere Roadshow bot eine ideale Plattform für den Austausch. Das Interesse war enorm, und wir haben viele wertvolle Impulse von den Instituten bekommen.“



Strategien für das Unbekannte: Executive Summit 2025

Finanzinstitute stehen angesichts des dynamischen Wandels der Märkte vor Herausforderungen. Künstliche Intelligenz (KI), fortschreitende Digitalisierung sowie neue Wettbewerber prägen die Entwicklung des Wertpapiergeschäfts. Vor diesem Hintergrund widmete sich unser Executive Summit im November 2025 der Frage, wie Banken und Sparkassen ihre Geschäftsmodelle weiterentwickeln und ihre Position im Wettbewerb stärken können. Rund 100 Top-Entscheiderinnen und Entscheider aus Banken, Sparkassen und der Technologiebranche kamen am DFB-Campus in Frankfurt am Main zusammen, um über die Herausforderungen und die Zukunft des Wertpapiergeschäfts zu diskutieren. Zu den inhaltlichen Schwerpunkten der Veranstaltung zählten:

- Einblicke des Vorstandsteams der dwpbank in die strategische Ausrichtung der Bank,
- Expertenpanels zum Anlagegeschäft der Zukunft sowie zu Chancen und Herausforderungen von KI,
- eine Keynote der Zukunftsforscherin Vitalia Safronova zu Strategien für das Unbekannte,
- ein Beitrag von Max Linden, Gründer und CEO der lemon.markets GmbH, zu technologischen Entwicklungen im Wertpapiergeschäft,
- ein Impuls von Philipp Lahm zu Führungs- und Veränderungserfahrungen aus Sport und Unternehmertum.

Der Executive Summit zeigte auf, in welche Richtung sich das Wertpapiergeschäft entwickelt und wie die dwpbank Gruppe diesen Wandel gemeinsam mit ihren Partnern mitgestaltet.



Sebastian Greif, Vorstandsvorsitzender der Stadtsparkasse Solingen und Markus Reitmeier, Bereichsleiter Kapitalmärkte Privatkunden der DZ Bank

Dr. Thorsten Warmt, Kristina Lindenbaum und Markus Neukirch auf dem Executive Summit



Stabil, skalierbar, zukunftsfähig – unsere Wertpapierplattform



Mehr als zwei Drittel aller Banken in Deutschland nutzen unsere Systemplattform WP3 für ihr Wertpapiergeschäft. In einem dynamischen Wertpapiermarkt schaffen wir mit WP3 die Basis für stabile Abläufe und nachhaltige Skaleneffekte. Und wir investieren zielgerichtet, um unseren Kundeninstituten auch künftig modernste Technologie und State-of-the-Art-Lösungen für ihren Erfolg im Wertpapiergeschäft zu bieten.

Überzeugende Leistung: WP3 bewährt sich

Wie essenziell Plattformstabilität ist, zeigte sich im Frühjahr 2025, als die Aktienmärkte in heftige Bewegung gerieten: Vorübergehend fielen die Kurse an den internationalen Börsen so stark wie seit Beginn der Corona-Pandemie nicht mehr. An solchen Tagen müssen Finanzinstitute ihren Anlegerinnen und Anlegern stabile und zuverlässige Services bieten. Genau darauf ist unsere Wertpapierplattform WP3 ausgerichtet. Als größte Systemplattform für Wertpapiertransaktionen in Deutschland ist WP3 hochskalierbar und bietet unseren Kundeninstituten auch in turbulenten Marktphasen eine unterbrechungsfreie Verfügbarkeit und Stabilität – und das bei dem umfassendsten Produkt- und Börsenangebot auf dem deutschen Markt.



Konkret verzeichneten wir im Frühjahr an einem einzigen Handelstag:

694.904

Transaktionen –

rund dreimal so viel wie üblich (Ø 200.000),

1,02 Mio.

Käufe und Verkäufe –

rund zweieinhalb Mal so viel wie üblich (Ø 0,4 Millionen),

15.790

Incoming Requests pro Minute –

rund doppelt so viel wie üblich (Ø 8.000),
die störungsfrei und sicher verarbeitet wurden.

Jürgen Wannhoff, Vizepräsident des Sparkassenverbands Westfalen-Lippe: „Diese unglaublichen Zahlen zeigen, wie resilient und stabil die Wertpapersysteme der dwpbank an solchen Krisentagen sind. Klasse!“



Gleicher Headcount, doppelte Leistung: Produktivitätskurve zeigt nach oben

Die Skalierbarkeit spiegelt sich in unserer Effizienzsteigerung wider: Im Jahr 2018 verarbeiteten rund 1.270 Mitarbeitende der dwpbank etwa 26 Millionen Transaktionen. Bis 2026 hat sich die Zahl der jährlichen Transaktionen auf rund 63,3 Millionen mehr als verdoppelt, bei kaum veränderter Mitarbeiterzahl und auf derselben Plattform. Die Zahlen untermauern das Geschäftsmodell der dwpbank als Bündler und die Leistungsfähigkeit unserer Plattform. Sie belegen zugleich eine funktionierende Organisation mit belastbaren Prozessen – eine gute Basis für die Weiterentwicklung unseres Wertpapier-Ökosystems.



Kristina Lindenbaum, Vorständin Kunde und digitale Transformation: „Die deutlich gestiegene Produktivität in den vergangenen Jahren zeigt, dass wir als dwpbank in der Lage sind, Skaleneffekte zu heben und Wachstum effizient zu verarbeiten. Für uns ist das ein Ansporn, weiter in unsere Plattform und unsere Prozesse zu investieren, um den Wandel auch künftig aktiv zu gestalten.“

Bis 2026 hat sich die Zahl der jährlichen Transaktionen auf rund

63,3

Millionen mehr als verdoppelt



Umzug in die Cloud geht voran

Um die Leistungsfähigkeit langfristig zu sichern, will die dwpbank mit ihrer Wertpapierabwicklung vollständig auf eine cloudnative Infrastruktur umziehen und alle verbliebenen Mainframe-Komponenten ablösen. Dafür setzen wir auf eine Hybrid-Cloud-Strategie mit unserem Kernpartner Finanz Informatik Technologie Service (FI-TS). Die Cloud bietet uns eine moderne, zukunftsfähige und stabile IT-Infrastruktur mit einem State-of-the-Art-Technologiestack. Wir können IT-Ressourcen bedarfsgerecht und flexibel bereitstellen und verbessern

dadurch nachhaltig Wartungsfreundlichkeit, Skalierbarkeit und Entwicklungsfähigkeit. Weitere Vorteile der Cloud liegen in einer höheren Ausfallsicherheit, schnelleren Reaktionsfähigkeit auf Marktanforderungen und besseren Unterstützung innovativer Technologien. Auf Datenschutz und Informationssicherheit achten wir dabei ganz besonders. Wir binden diese Themen in die relevanten Arbeitspakete ein und arbeiten eng mit verschiedenen Gremien wie unserem Beirat und den Experten der Rechenzentren zusammen.



Christina Krämer, Programmleiterin MoveWP3: „Konsequente Cloud-Fähigkeit gepaart mit Agilität in der Umsetzung und Organisation wird uns auch in Zukunft stabile, flexible und leistungsstarke Wertpapierprozesse für unsere Kundeninstitute ermöglichen. Ende des Jahres 2025 wurden über 400 produktive Microservices auf der Cloud-Plattform der FI-TS produziert, die Entwicklung der weiteren Prozesse geht stetig voran.“

Plattformweiterentwicklung WP3 bewegt Milliarden

Wenn Wertpapiere fällig werden, sind in der Regel Zahlungen in erheblichem Umfang zu leisten. Entsprechend hohe Anforderungen gelten für die zugrunde liegenden Prozesse. Im Rahmen des Programms MoveWP3 haben wir die Produktart „Gesamthaft endfällige prozentnotierte Gattungen in EUR“ erfolgreich auf WP3 umgestellt. Kundeninstitute können damit beispielsweise Fälligkeitsprozesse zentral über den „Digital Workplace“, den neuen Arbeitsplatz in WP3, bearbeiten. Bereits in den ersten drei Tagen nach der Umstellung wurden Zahlungen in einem Volumen von rund drei Milliarden Euro bearbeitet.

Die Umstellung bildet die Grundlage für weitere Migrationen auf WP3, unter anderem für Prozesse zu Teilrückzahlungen, Aktienandienungen, Kündigungen sowie Depotservices und -überträge. Bis Ende 2026 ist geplant, die Fälligkeitsprozesse schrittweise auf WP3 zu überführen. Parallel dazu werden weitere Maßnahmen vorangetrieben, darunter der außerbörsliche Limithandel, das Settlement sowie der Aufbau und die Einrichtung domänenübergreifender Schnittstellen.



”

Unsere Plattform WP3 ist das technologische Herzstück der dwpbank. Mit WP3 bündeln wir für unsere Kundeninstitute effizient technologische und regulatorische Anforderungen. Dabei setzen wir konsequent auf moderne, anschlussfähige Technologien.



Markus Neukirch,
Vorstand IT und Operations



Jens Hachmeister, Head of Issuer Services & New Digital Markets der Deutschen Börse:

„Wir freuen uns sehr, die dwpbank auf unserer digitalen Wertpapierplattform D7 zu begrüßen. Innovative Partner wie die dwpbank und NORD/LB sind essenzielle Vorreiter für die Digitalisierung der Finanzmärkte.“



Peter Wolf, Head of Digital Solutions der NORD/LB: „Durch die Anbindung der dwpbank an D7 konnten wir erstmals eine Anleihe ohne Papierurkunde begeben. Dieser neue Prozess ist ein wesentlicher Baustein unserer Digitalisierungsstrategie.“

Erste voll digitale Anleiheemission

2025 hat unser Kundeninstitut NORD/LB erstmals eine Anleihe voll digital über die Nachhandelsplattform D7 der Gruppe Deutsche Börse begeben. Durch die Anbindung unserer Plattform WP3 an D7 entfällt für Emittenten wie die NORD/LB die Begebung einer physischen Urkunde. Beschleunigte automatisierte Prozesse sorgen zudem für sinkende Kosten. Um den vollständig digitalisierten Vorgang zu ermöglichen, hat die dwpbank in kurzer Zeit ihre Prozesse im Verwahr- und Geldservice angepasst. Die Emission der NORD/LB ist ein Schritt in die Zukunft: Perspektivisch soll der Emissionsprozess aller Kundeninstitute über D7 erfolgen. Bis dahin können neue Anleihen oder strukturierte Wertpapiere aber weiterhin über das Tool eMission der Clearstream, einer Tochter der Deutschen Börse, begeben werden. Jährlich bearbeiten wir für unsere Kundeninstitute rund 650.000 Emissionen.



MiCAR-Erlaubnis für den Handel mit Kryptowerten

Parallel dazu treten wir in die nächste Phase unserer Digital-Asset-Strategie: Die dwpbank hat von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) die Erlaubnis für die „Ausführung von Aufträgen über Kryptowerte für Kunden“ erhalten. Damit bieten wir als Kommissionär den Handel mit Kryptowerten für Banken und Sparkassen im Einklang mit der EU-Verordnung über Märkte für Kryptowerte (MiCAR) an.

Mit unserer Plattform für digitale Vermögenswerte wpNex stellen wir unseren Kundeninstituten bereits seit Sommer 2024 ein produktives Angebot für den Handel mit digitalen Assets

bereit. Banken und Sparkassen können so ihren privaten und institutionellen Depotkundinnen und -kunden die einfache und sichere Abwicklung von Investments mit digitalen Vermögenswerten anbieten. Anlegerinnen und Anleger profitieren von einfachen und sicheren Kryptoinvestitionen in ihrer gewohnten Bankumgebung. Auf Basis der Plattform wpNex wird die dwpbank ihr Serviceangebot für digitale Vermögenswerte in den kommenden Jahren schrittweise erweitern – von den heutigen Kryptowerten bis hin zu den zukünftigen Angeboten rund um tokenisierte Vermögenswerte.

Philipp Wagner, Leiter Digitale Assets: „Das Interesse an Investments in Kryptowerte zur Diversifizierung des Portfolios steigt – Krypto ist bei der deutschen Anlegerschaft angekommen. Ein kundenorientiertes Angebot an digitalen Vermögenswerten ist für Banken und Sparkassen daher von strategischer Bedeutung, speziell im Retailbereich, aber auch für institutionelle Investoren.“



KI sicher und wirksam verankern

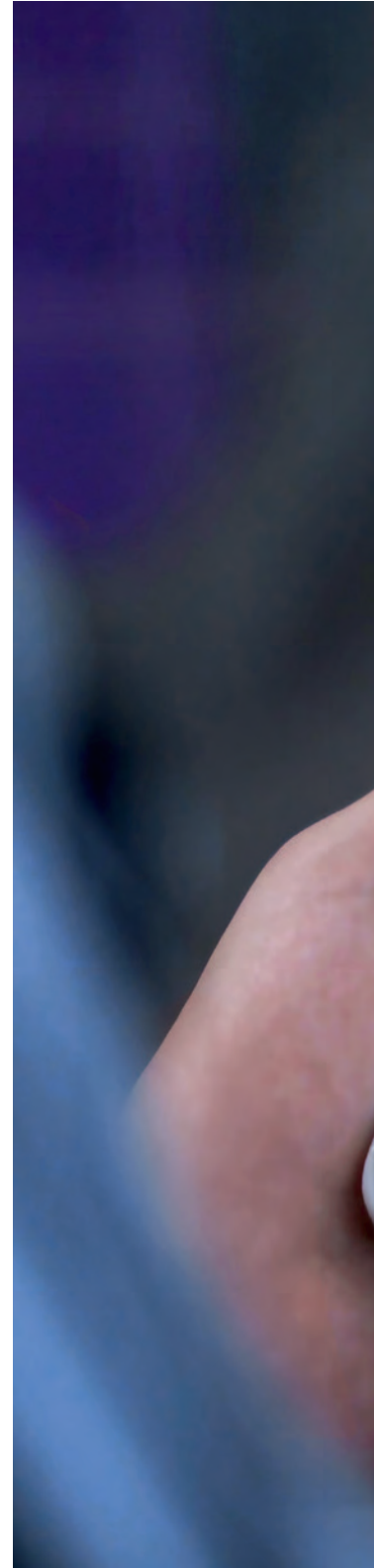
Die Nutzung künstlicher Intelligenz (KI) gewinnt im Bankensektor weiter an Bedeutung. Für uns steht dabei nicht nur der kurzfristige Einsatz einzelner Anwendungen im Vordergrund, sondern die sichere, verantwortungsvolle und wirksame Verankerung von KI in der Organisation. Ziel ist es, technologische Potenziale gezielt nutzbar zu machen und zugleich regulatorische und organisatorische Anforderungen konsequent zu berücksichtigen. Die Integration von KI verstehen wir als bankweiten Entwicklungsprozess. Zentrale Voraussetzung ist eine klare Governance, die den Einsatz von KI innerhalb definierter Leitplanken steuert. Dazu zählen unter anderem Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung, technologische Schutzmechanismen sowie die konsequente

Einbindung bestehender Kontrollfunktionen, insbesondere Datenschutz und Informationssicherheit. Ergänzend wird der KI-Einsatz durch begleitende Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen unterstützt, um Transparenz zu schaffen und einen verantwortungsvollen Umgang zu fördern.

Wichtige Grundlagen sind bereits geschaffen. Dazu gehören ein definiertes Betriebsmodell sowie eine erste Pilotanwendung mit einem KI-gestützten Assistenzsystem im Kundenservicecenter.

”

Die Integration von KI verstehen wir als bankweiten Entwicklungsprozess.





Matthias Günther,
AI Officer: „Unser Ziel ist es, KI für alle Mitarbeitenden in der Bank nutzbar zu machen – mit klaren Leitplanken. Daran arbeiten wir mit Hochdruck und im engen Zusammenspiel mit Bereichen wie der Anwendungsentwicklung, dem Cloud-Infrastrukturteam und den Risikokontrollfunktionen.“

Vielfalt, Nachhaltigkeit und Resilienz – Verantwortung als Fundament



Unser Anspruch ist es, ein verlässlicher Partner und attraktiver Arbeitgeber zu sein. Vielfalt, Wertschätzung und Nachhaltigkeit sind ebenso Teil unserer Identität wie eine ausgeprägte Risikokultur und operative Resilienz. Dazu bekennen wir uns nicht nur als Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“, sondern auch durch die kontinuierliche Stärkung unserer Kontrollsysteme und regulatorischen Standards. Wiederholte Auszeichnungen als Top-Arbeitgeber sowie eine fundierte Governance bestätigen uns in unserem Bestreben, soziale Verantwortung mit höchster operativer Sicherheit zu vereinen.



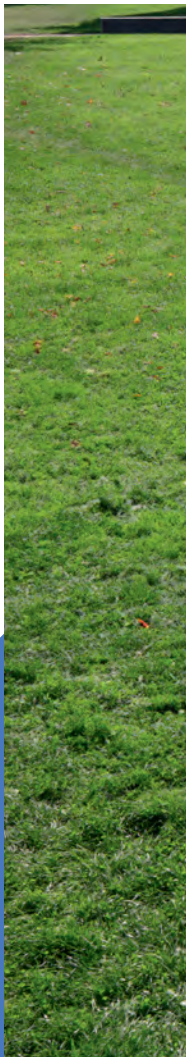
Nachhaltige Impulse: das ESG-Board

Die Rolle des Impulsgebers für unsere ESG-Strategie nimmt seit Sommer 2024 das ESG-Board ein. Das Gremium aus Vorstandsteam und 16 Mitarbeitenden kommt seither in regelmäßigen Abständen zusammen und diskutiert zentrale Fragen – von der Reduktion unserer CO₂e-Emissionen bis zur Schaffung eines inklusiven und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds. Es ist uns wichtig, unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Ideen in unsere Nachhaltigkeitsstrategie einfließen zu lassen. Deshalb ist unser ESG-Board divers besetzt und folgt einer klaren Prämisse: Der Austausch findet auf Augenhöhe statt, jede Meinung und jede Idee zählt.



Paulo Cesar Costa Santos, Mitarbeiter im Bereich Börslicher & außerbörslicher Handel:
„Ich bin dem ESG-Board beigetreten, weil nachhaltiges Handeln nicht nur unserer Umwelt zugutekommt, sondern auch die Zukunft unserer Bank sichert. So kann ich aktiv zu positiven Veränderungen beitragen und innovative Lösungen für ein nachhaltigeres Geschäftsumfeld entwickeln.“

Claudia Buschhüter, Mitarbeiterin im Bereich HR Governance & Tools:
„Im ESG-Board kann ich meine persönliche Perspektive und praxisnahe Erfahrungen einbringen, um wirkungsvolle ESG-Maßnahmen zu entwickeln. Besonders am Herzen liegen mir Themen wie Chancengleichheit und faire Arbeitsbedingungen, da diese nicht nur unser Arbeitsumfeld verbessern, sondern auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen.“



dwpbank unterzeichnet „Charta der Vielfalt“

Seit 2025 ist die dwpbank offizielle Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“. Damit gehören wir zu einem Netzwerk von rund 6.500 Unternehmen und Institutionen in Deutschland, die ein gemeinsames Ziel eint: ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung ist. Vielfalt gehört zur sozialen Dimension unserer ESG-Strategie und ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Denn unterschiedliche Perspektiven bringen Innovation hervor, fördern kreative Ideen und machen uns als Arbeitgeber attraktiv.

Damit jede und jeder von uns das eigene Potenzial entfalten kann, schaffen wir Strukturen, die gleiche Chancen eröffnen und Unterschiede als Bereicherung verstehen. Wir setzen uns aktiv mit unbewussten Denkmustern auseinander und bieten „Unconscious Bias“-Trainings für unsere Mitarbeitenden an. Auch 2026 werden wir daran arbeiten, Vielfalt am Arbeitsplatz durch verschiedene Maßnahmen erlebbarer zu machen, beispielsweise durch Mentoring-Programme.

Ausgezeichnete Diversität

Die dwpbank wurde nach einem zweistufigen Webmonitoring-Verfahren vom F.A.Z.-Institut als „Vorbild in Vielfalt und Diversity 2025“ ausgezeichnet. Außerdem nimmt sie als Branchensieger den Spitzenplatz in ihrer Kategorie ein.

Eine Woche für die Zukunft

Der gemeinsame Austausch prägte auch unsere zweite Zukunftswache im Oktober 2025 – mit Vorträgen und Aktivitäten rund um das Thema Nachhaltigkeit. Experten wie Georg Schürmann (Aufsichtsratsvorsitzender der UmweltBank) und Dr. Henrik Pontzen (Chief Sustainability Officer bei Union Investment) gaben Impulse zu nachhaltigen Investments und Wettbewerbsfaktoren. Christina Krämer, Leiterin des Programms MoveWP3 der dwpbank, berichtete über die Veranstaltungsreihe „FrauMachtDigital“ und die Rolle von Frauennetzwerken. Schließlich referierte die Journalistin Sheila Mysorekar über die Bedeutung von Vielfalt am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.

ZUKUNFTS
WOCHE 



Netzwerk für Chancengleichheit: power.women.dwpbank

Frauen sind in den Führungsetagen deutscher Unternehmen immer noch unterrepräsentiert – auch wegen fehlender Netzwerke. Hier setzt power.women.dwpbank an. Unser Frauennetzwerk, Ende 2024 auf Initiative von Vorständin Kristina Lindenbaum als Teil unserer ESG-Strategie gegründet, will Chancengleichheit und Vielfalt innerhalb der dwpbank fördern. Ein höherer Frauenanteil in verantwortlichen Positionen ist eines der Ziele.

In zwei Workshops hat ein Kernteam konkrete Maßnahmen entwickelt – darunter Trainings, gezielte Weiterentwicklungsangebote, Vorträge und Lunch-Treffen an allen drei Standorten der dwpbank. Darüber hinaus haben die Teilnehmerinnen jede Menge Ideen gesammelt. Eine davon hat 2025 direkt den Weg in die Umsetzung gefunden: unser Keep-in-Touch-Programm.



Nesrine Lajimi, Product Ownerin Gattungsdaten:
„Unser Ziel ist es, mit dem Frauennetzwerk in der dwpbank zu einer Unternehmenskultur beizutragen, in der Vielfalt als strategischer Vorteil gelebt wird. Jede Kollegin soll ihr volles Potenzial gleichberechtigt entfalten können.“





Elternzeit? Keep in Touch!

Als Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die dwpbank das Keep-in-Touch-Programm ins Leben gerufen. Es verbindet Mütter und Väter in der Elternzeit mit ihrem Arbeitsumfeld – individuell, flexibel und freiwillig. So können Mitarbeitende zum Beispiel regelmäßig an Teammeetings teilnehmen oder in kleinerem Umfang fachlich mitarbeiten. Zwei Modelle mit 10 oder 20 Prozent Arbeitszeit bei entsprechender Vergütung stehen zur Wahl. Der Vorteil: Die Kolleginnen und Kollegen bleiben während der Elternzeit auf dem Laufenden und können ihren Wiedereinstieg gut vorbereiten.

Gemeinsam besser – unser neuer Verhaltenskodex

Unsere Verantwortung erstreckt sich auch auf die Integrität unserer Prozesse. Mit unserem überarbeiteten Verhaltenskodex haben wir 2025 unser Versprechen erneuert: Wir übernehmen Verantwortung für Menschenrechte, Governance und Umwelt – im eigenen Unternehmen, aber auch in den Vereinbarungen mit unseren Dienstleistern. So sorgen wir dafür, dass Menschenrechte und Arbeitssicherheit in der Lieferkette gewahrt bleiben.

Initiativen wie das Netzwerk power.women.dwpbank und unser ESG-Board zeigen, wie wir Vielfalt mit Leben füllen.

Der überarbeitete Verhaltenskodex berücksichtigt neue regulatorische Bestimmungen wie das Lieferkettengesetz und die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD) und schafft so intern wie extern Klarheit, Sicherheit und Vertrauen.



Dilek Tikiz, ESG-Beauftragte im Gremienmanagement: „Der Verhaltenskodex soll für unsere Kolleginnen und Kollegen und auch für unsere Dienstleister als Handlungskompass dienen. Deshalb sind alle Kapitel kurz und kompakt und mit klaren Dos und Don'ts versehen.“



”

Integrität macht uns aus.
Wir stehen zu unseren
Werten und bestätigen
täglich das in uns
gesetzte Vertrauen.



Dr. Thorsten Warmt,
Vorstand Finanzen und Risikomanagement

IKS-Regelkreislauf im Überblick



Sicherheit geht vor – Risiken bewusst managen

Ein verlässliches Risikomanagement bildet das Rückgrat unserer operativen Resilienz. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir intensiv daran, unser Kontrollsystem kontinuierlich zu optimieren und unsere Risikokultur weiterzuentwickeln. Über einen Zeitraum von rund einhalb Jahren wurden 150 konkrete Maßnahmen zur Reduktion operationeller Risiken umgesetzt. Ein Beispiel ist die neu eingeführte Reverse-Split-Verarbeitung durch WP3: Prozesse wie der Informationsabgleich, die früher manuell durchgeführt wurden, erfolgen jetzt automatisiert und sind damit deutlich weniger fehleranfällig.

Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf der Stärkung der operativen Verantwortung in den Fachbereichen. Dafür entwickeln wir beispielsweise Risiko-

kontrollmatrizen, mit denen Risiken transparenter werden und mitigierende Kontrollen besser zu steuern sind. Gleichzeitig entwickeln wir die Kontrollfunktionen der zweiten und dritten Verteidigungslinie weiter, um diese zu stärken. So üben beispielsweise Compliance und Revision ihre Kontrollfunktion unter Einsatz aktuellster Methoden noch risikobasierter aus.

Darüber hinaus haben wir operationelle Risiken in einer einheitlichen Taxonomie neu strukturiert. Die Schadenkategorien umfassen künftig auch nicht finanzielle Aspekte wie Reputationsrisiken. Um diese Risiken besser vergleichbar und nachvollziehbarer zu machen, wird ein Bewertungsrahmen eingerichtet, der eine unternehmensweit einheitliche Einschätzung ermöglicht.

Ein wesentlicher Bestandteil dieses Ansatzes ist unser internes Kontrollsystem (IKS). Unseren zugrunde liegenden IKS-Regelkreislauf haben wir so überarbeitet, dass Prozesse regelmäßig noch besser überprüft, wesentliche Prozesse identifiziert und deren Risiken systematisch bewertet werden. Durch die wiederkehrende Durchlaufstruktur stellen wir sicher, dass Risiken und Kontrollen fortlaufend überprüft und weiterentwickelt werden. Ergänzend haben wir eine zentrale Anlaufstelle geschaffen, die Mitarbeitenden bei Fragestellungen rund um das IKS unterstützt. Teil des IKS-Regelkreislaufes ist auch eine intensive Auseinandersetzung mit Schadenfällen und Beinaheschäden.

Regulatorik schafft Mehrwert

Unser Ziel ist es, Informationssicherheitslösungen unternehmensweit nachhaltig auszubauen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Informationssicherheit ist ein wesentlicher Bestandteil der Gesamtbanksteuerung und zugleich Voraussetzung für die sichere Nutzung moderner Technologien. Vor diesem Hintergrund setzen wir die Anforderungen der EU-Verordnung zur Stärkung der digitalen operationalen Resilienz (DORA) konsequent um. Die Widerstandsfähigkeit der Informations- und Kommunikationstechnologie soll dadurch weiter erhöht und Risiken aus digitalen Abhängigkeiten systematisch gesteuert werden. Gleichzeitig unterstützt dieser Ansatz die Nutzung zukunftsorientierter Technologien, beispielsweise cloudbasierter Anwendungen.

Neue technologische Lösungen sollen einen messbaren Mehrwert schaffen und dabei ein hohes Maß an Informationssicherheit gewährleisten, ohne die notwendige Agilität und Geschwindigkeit der dwpbank zu beeinträchtigen. Zur weiteren Stärkung unserer digitalen Resilienz haben wir weitere Maßnahmen geplant. Dazu zählen unter anderem der Ausbau integrierter IT-Service-Management-Strukturen sowie die Weiterentwicklung zentraler Instrumente zur Erfassung, Verwaltung und Steuerung von Risiken aller Drittdienstleisterbezüge.



Khalid Ahmad, Leiter Business Resilience: „Regulatorische Anforderungen gehen häufig mit zusätzlichem Umsetzungsaufwand einher. Umso wichtiger ist es für uns, durch geeignete Werkzeuge und klar strukturierte Prozesse eine umfassende Unterstützung sicherzustellen.“



Dr. Thilo Müller, Bereichsleiter Steuerung und Services: „Die umgesetzten Maßnahmen tragen zur Stärkung unserer Resilienz, zur Reduktion von Sicherheitsrisiken sowie wesentlich zur Modernisierung der IT und damit zu einem höheren Anwendernutzen bei.“

dwpbank ist „Unternehmen mit Zukunft“

Wir legen großen Wert auf ein modernes, flexibles und faires Arbeitsumfeld. Das Magazin Stern honoriert diesen Einsatz: Zum zweiten Mal in Folge zählen wir zu „Deutschlands Unternehmen mit Zukunft“. Bewertet wurden fünf Bereiche: mobiles Arbeiten, Arbeitszeitgestaltung, strukturelle Organisation, Empowerment sowie Digitalisierung und Innovation. Mit vier von fünf möglichen Sternen belegen wir den siebten Platz in der Rangliste des deutschen Mittelstands.

Viel Anerkennung auch von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Im Zufriedenheitsrating der Bewertungsplattform kununu erhält die dwpbank einen Langfristwert von 4,4 Punkten



und übertrifft den Durchschnitt der Bankenbranche (3,7 Punkte) deutlich. Zugleich gehören wir zu den rund fünf Prozent der Unternehmen, die kununu mit dem „Top-Company-Siegel 2026“ ausgezeichnet hat, und konnten damit unseren Erfolg der Vorjahre bestätigen.

Zusammenkommen aller Standorte und Tochtergesellschaften



Im September 2025 fand erstmals seit sechs Jahren wieder ein standortübergreifendes Mitarbeiterereignis der dwpbank Gruppe statt. Mehr als 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen drei Standorten sowie die Leitungsteams der Tochtergesellschaften kamen in Frankfurt am Main zusammen. Die Veranstaltung verdeutlichte, dass moderne Strukturen und ein hohes Maß an Sicherheit durch eine starke Gemeinschaft getragen werden. In einem abwechslungsreichen Programm setzten sich die Mitarbeitenden mit der strategischen Ausrichtung der dwpbank auseinander und stärkten den gruppenweiten Austausch. Das Event leistete einen Beitrag zur weiteren Vernetzung innerhalb der dwpbank Gruppe und unterstrich die Bedeutung des persönlichen Dialogs über Standorte und Gesellschaften hinweg.

Blick nach Eschborn – der Umzug rückt näher

Mit dem bis Ende 2026 geplanten Standortwechsel unterstreicht die dwpbank ihr Engagement für ein modernes, flexibles und faires Arbeitsumfeld. Die neuen Räumlichkeiten erfüllen höchste ökologische Standards, bieten barrierefreie und flexible Arbeitsflächen und sind optimal an den öffentlichen Nahverkehr angebunden.

Die Gestaltung des neuen Standorts wurde 2025 unter aktiver Einbindung der Belegschaft vorangebracht. In Workshops erarbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Multiplikatoren bedarfsgerechte Konzepte für moderne Arbeitsformen wie konzentriertes Arbeiten, kreative Zusammenarbeit und Gruppenformate.



”

Wir sind im Vorstandsteam überzeugt davon, dass der Standortwechsel für die dwpbank, für das optimale Arbeitsumfeld und die nachhaltige Entwicklung genau richtig ist.

Markus Neukirch,
Vorstand IT und Operations







Jahres- und Konzernabschluss

20
25

Inhalt

Zusammengefasster Lagebericht

1	Grundlagen	56
1.1	Organisationsstruktur	56
1.2	Geschäftsmodell	56
1.3	Ziele und Strategie	56
1.4	Nachhaltigkeit	57
1.5	Standorte	57
1.6	Beteiligungen und verbundene Unternehmen	57
2	Wirtschaftsbericht	58
2.1	Entwicklung des Marktumfelds und Geschäftsverlauf	58
2.2	Lage	62
3	Erklärung zur Unternehmensführung	67
4	Risikobericht	68
4.1	Grundlegende Merkmale des Risikomanagements	68
4.2	Governance-Rahmen für das Risikomanagement	69
4.3	Risikoarten	69
4.4	Risikotragfähigkeit	74
4.5	Kontinuierliches Maßnahmenmanagement	76
4.6	Ausblick	76
5	Prognose- und Chancenbericht	77
5.1	Ausblick für die Konjunktur und die Finanzmärkte	77
5.2	Regulatorischer Ausblick	78
5.3	Chancen zur nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung der dwpbank	79
	Jahresabschluss	81
	Jahresbilanz	82
	Gewinn- und Verlustrechnung	84
	Anhang Jahresabschluss	86
	Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers	102
	Konzernabschluss	107
	Konzernbilanz	108
	Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung	110
	Anhang Konzernabschluss	112
	Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers	132
	Bericht des Aufsichtsrats	137

6	Konzernnachhaltigkeitsbericht	140
6.1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	140
6.2	ESG in Strategie und Geschäftsmodell	141
6.3	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	142
6.4	ESG-Governance	143
6.5	ESG im Vergütungssystem	144
6.6	Nachhaltigkeitsberichtsbezogenes Internes Kontrollsystem (nIKS)	145
6.7	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	145
6.8	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	146
6.9	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	149
6.10	In den ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	154
	Umweltinformationen	156
6.11	Klimawandel	157
6.12	CO ₂ e-Bilanzierung	164
6.13	Angaben nach Artikel 8 der Verordnung 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)	171
	Soziale Informationen	172
6.14	Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)	173
6.15	Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken bei S1	173
6.16	Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	174
6.17	Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmerrechte, bei den Arbeitskräften des Unternehmens	175
6.18	Maßnahmen und Ziele in Bezug auf tatsächliche und potenzielle Auswirkungen sowie zum Umgang mit Risiken und Chancen	176
6.19	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	181
6.20	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	184
6.21	Merkmale der Arbeitnehmenden des Unternehmens	185
6.22	Diversitätskennzahlen	187
6.23	Angemessene Entlohnung	187
6.24	Soziale Absicherung	187
6.25	Menschen mit Behinderungen	188
6.26	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	188
6.27	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	189
6.28	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	189
6.29	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	190
6.30	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	190
	Governance-Information	192
6.31	Unternehmensführung	193
6.32	Unternehmenskultur	193
6.33	Internes Kontrollsystem einschließlich Kontrollfunktionen	196
	Anhang Konzernnachhaltigkeitsbericht	202

1 — Grundlagen

1.1 Organisationsstruktur

Die Deutsche WertpapierService Bank AG (dwpbank AG) ist handelsrechtliches Mutterunternehmen des dwpbank Konzerns (dwpbank). Unmittelbare Tochtergesellschaften der dwpbank AG sind die dwp Service GmbH, die dwp Software Kft. sowie die lemon.markets GmbH. Die dwpbank AG ist jeweils die alleinige Gesellschafterin.

Zum 1. Oktober 2025 wurden 100 % der Anteile an der lemon.markets GmbH durch die dwpbank AG erworben. Diese wiederum ist alleinige Gesellschafterin der lemon.markets brokerage GmbH (zusammen lemon.markets Gesellschaften). Gemäß § 10a Abs. 1 KWG bildet die dwpbank AG als übergeordnetes Unternehmen zusammen mit den lemon.markets Gesellschaften als nachgeordnete Unternehmen eine Institutsgruppe.

Für das Geschäftsjahr 2025 wird erstmalig ein handelsrechtlicher Konzernabschluss aufgestellt. Der Lagebericht der dwpbank AG und der Konzernlagebericht werden zusammengefasst (zusammengefasster Lagebericht). Die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage wird im Wesentlichen von der dwpbank AG geprägt. Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich Vorjahresangaben auf die dwpbank AG. In den Vorjahren wurde bezüglich der bisherigen Tochterunternehmen vom Einbeziehungswahlrecht nach § 296 Abs. 2 HGB Gebrauch gemacht. Infolgedessen war die dwpbank mangels von in den Konzernabschluss einzubeziehenden Tochterunternehmen zuvor von der Pflicht zur Konzernabschlusserstellung befreit (§ 296 Abs. 5 HGB).

1.2 Geschäftsmodell

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

Der Fokus des Geschäftsmodells der dwpbank AG liegt darauf, Banken und Sparkassen durch die Bereitstellung stabiler, sicherer und effizienter Wertpaperservices für deren private und institutionelle Depotkundinnen und -kunden zu unterstützen. Die dwpbank AG liefert hierbei Lösungen über die gesamte Wertschöpfungskette der Wertpaperservices. Sie bietet ein modulares Leistungsspektrum von der Kommission über die Wertpapierabwicklung und die Verwahrung bis hin zur Übernahme von Marktfolgeaktivitäten an.

Indem die dwpbank AG große Depot-, Transaktions- und Verwahrungsvolumina bündelt, erzielt sie für ihre Kundeninstitute Kostenvorteile durch Skalen- und Konzentrationseffekte bei Produkten, Services und Know-how. Funktionale und technische Weiterentwicklungen sowie regulatorische Vorgaben im Wertpapiergeschäft werden für alle angeschlossenen Institute zentral umgesetzt und diese hierdurch von Investitions- und Betriebs- und auch regulatorischen Umsetzungsaufwänden entlastet. Mit ihrer umfassenden Expertise im Wertpapiergeschäft setzt die dwpbank AG zudem Standards im deutschen Markt und implementiert diese auf ihrer Wertpaperserviceplattform.

Mit der Übernahme der lemon.markets Gesellschaften hat die dwpbank ihr Portfolio um ein Brokerage-as-a-Service-Angebot erweitert. Brokerage-as-a-Service (BaaS)-Lösungen sind White-Label-Angebote, mit denen Unternehmen – etwa Banken, Fintechs oder Vermögensverwalter – ihren Kundeninstituten Zugang zum Handel mit Finanzinstrumenten ermöglichen, ohne selbst über eine eigene Wertpapierinfrastruktur oder -lizenz verfügen zu müssen. BaaS-Anbieter wie die lemon.markets Gesellschaften stellen dabei die komplette technische, regulatorische und operationelle Infrastruktur bereit. Gleichzeitig werden durch das bestehende Angebot der lemon.markets Gesellschaften zusätzliche Zielgruppen erschlossen (Vermögensverwaltung, Wealth Management, Treasury).

1.3 Ziele und Strategie

Motivation und Anspruch der dwpbank ist es, für ihre Kundeninstitute in Deutschland der beste Partner zu sein, wenn es um Wertpaperservice geht. Dafür stellt die dwpbank Kundeninstituten und über die lemon.markets Gesellschaften zusätzlich beispielsweise Vermögensverwaltungen, Wealth Management- sowie Treasury-Anbietern 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 Jahr 2025 hat die dwpbank mit der Umsetzung ihres Strategieprogramms „3-2-1 los!“ für die Periode 2025 bis 2028 begonnen. In ihrer Strategie verfolgt die dwpbank einen klaren Anspruch über drei strategische Prioritäten und setzt dabei zwei wesentliche Erfolgshebel an.

Die drei strategischen Prioritäten „Kunde“, „Plattform“ und „Kontrollsystem“, sind Kern der Umsetzung. Die Einführung neuer Depotmodelle birgt Wachstumspotenziale für die dwpbank und ihre Kundeninstitute. Die dwpbank treibt den Umbau ihrer Technologieplattform auf Basis modernster Softwarelösungen und Cloud-Technologie entscheidend weiter voran. Darüber hinaus stärkt die dwpbank ihre operative Stabilität, verbessert die Qualität und Effizienz ihrer Prozesse und mitigiert erkannte Risiken.

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. Mit „Neudenken“ und „Teamgeist“ wollen wir unter anderem Prozesse neu definieren, Ressourcen effizienter einsetzen und den Knowhow-Transfer fördern.

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. Die dwpbank stellt dem deutschen Finanzmarkt ein modernes und modulares Ökosystem für alle Dienstleistungen rund um Wertpapierservices zur Verfügung. Die dwpbank denkt dabei als Unternehmen kontinuierlich neu und kundenzentriert. Durch Lösungen und Innovation soll sichergestellt werden, dass wir auch in Zukunft gemeinsam mit den Kundeninstituten erfolgreich agieren sowie Wachstumschancen und Digitalisierung zur Ausweitung des Marktanteils bei Kundeninstituten und Produkten genutzt werden können.

1.4 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 umfänglich 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.

1.5 Standorte

Die dwpbank erbringt ihre Leistungen an ihrem satzungsgemäßen Sitz in Frankfurt am Main sowie an den Standorten Düsseldorf, München und Berlin. Der Standort Frankfurt am Main wird im Laufe des Jahres 2026 nach Eschborn verlegt.

1.6 Beteiligungen und verbundene Unternehmen

lemon.markets GmbH (Berlin)

Die dwpbank AG ist seit der erfolgreich abgeschlossenen Akquisition im Oktober 2025 alleinige Gesellschafterin der im Jahr 2020 gegründeten lemon.markets GmbH. Das Berliner Fintech bietet Banken, Fintechs und Vermögensverwaltern einen einfachen, digitalen Zugang zum Kapitalmarkt. Die Plattform lässt sich über eine API (Application Programming Interface) einfach in bestehende Systeme integrieren und unterstützt moderne Funktionen wie Bruchstückhandel, Echtzeitverarbeitung und voll-digitalisierte Prozesse.

dwp Service GmbH (Halle (Saale))

Die dwpbank AG 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 Kundinnen und Kunden der dwpbank AG und nimmt ihre Aufgaben im Auftrag der dwpbank AG wahr.

dwp Software Kft. (Budapest, Ungarn)

Die dwpbank AG 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 AG.

Cintac A/S (Roskilde, Dänemark)

Die dwpbank AG 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.

2 — Wirtschaftsbericht

2.1 Entwicklung des Marktumfelds und Geschäftsverlauf

Das Marktumfeld im Geschäftsjahr 2025 war erneut von hohen Unsicherheiten und strukturellen Herausforderungen geprägt. Die dwpbank AG erzielte in diesem herausfordernden Umfeld erneut mit 77,8 Mio. EUR ein sehr erfolgreiches Ergebnis vor Steuern. Der Konzern weist ein ebenfalls sehr erfolgreiches Konzernergebnis vor Steuern von 73,5 Mio. EUR aus. Geopolitische Spannungen, etwa die strategische Rivalität zwischen den USA und China, wachsender Protektionismus, unsichere Handelsbeziehungen und höhere Zölle, technologische Entwicklungen (z. B. Asset-Tokenisierung und Fintech-Lösungen) und weiter bestehende Faktoren im Strukturwandel sorgten für hohe Volatilität an den Kapitalmärkten. Diese Faktoren sowie die Veränderung der Wertpapierkultur in Deutschland, auch durch politische Diskussionen um die Altersvorsorge und die 24/7-Verfügbarkeit von mobilen Brokerages sorgen für anhaltend hohes Handelsvolumen. Das Kapitalmarktumfeld zeigte sich trotz anhaltender geopolitischer und wirtschaftlicher Unsicherheiten weiterhin robust und unterstützte die positive Entwicklung der dwpbank. Der US-Tech Index Nasdaq 100 verzeichnete 2025 erneut ein Allzeithoch und notierte am 29. Oktober 2025 zwischenzeitlich bei 26.182 Punkten. Auf Jahressicht schloss der Index Ende 2025 bei 25.249 Punkten und erzielte ein Plus von 20,17%. Deutsche Aktienindex (DAX) verzeichnete das beste Börsenjahr seit 2019. Er beendete das Jahr mit einem Kursplus von 23% und damit mit dem dritten Rekordjahr in Folge. Der DAX notierte zum Jahresende bei 24.490 Punkten, wobei die Aktien der größten Gewinner – Rheinmetall und Siemens Energy – vom Rüstungsboom bzw. vom Boom um Künstliche Intelligenz (KI) und die Energiewende profitierten. Sein zwischenzeitliches Allzeithoch erreichte der DAX am 9. Oktober 2025 bei 24.771 Punkten.

Die Zahl der IPOs („Initial Public Offering“; erstmaliges öffentliches Angebot von Wertpapieren eines Unternehmens in Form eines Börsengangs) legte weltweit minimal um 2% auf 1.259 (Vorjahr 1.240) zu, das Emissionsvolumen zog hingegen deutlich um 32% auf rund 163,3 Mrd. US-Dollar an. Weniger positiv war die Entwicklung in Europa, hier war das Jahr 2025 das schwächste IPO-Jahr seit 2020. Lediglich 100 Börsengänge waren zu verzeichnen (Vorjahr 131), das Emissionsvolumen sank um 11% auf 17,1 Mrd. US-Dollar (Vorjahr 19,3 Mrd. USD).

Die dwpbank AG verzeichnete gegenüber dem Vorjahr erneut eine deutliche Steigerung bei den Transaktionen von +18% (2025 rund 63,3 Millionen Transaktionen, 2024 rund 53,6 Millionen Transaktionen). Das Wertpapiersparen entwickelte sich im Jahresverlauf 2025 positiv. Von den vorgenannten 63,3 Millionen Transaktionen stammen rund 16 Millionen Transaktionen aus Sparplänen, was eine Steigerung von 20% (2024 rund 13,3 Millionen Transaktionen) bedeutet. Die Anzahl der verwalteten Depots stieg 2025 erneut um 2% bzw. rund 104.000 Depots auf nun 5,4 Millionen Depots an.

Die Anzahl der Depotposten erhöhte sich weiter leicht von 27,2 Mio. in 2024 auf 28,6 Mio. (+ 5%) in 2025.

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 2025 servierte die dwpbank insgesamt 333 Kundeninstitute im direkten Vertragsverhältnis. Weitere 666 (Vorjahr: 692) Kreditinstitute, insbesondere aus dem genossenschaftlichen Sektor, beziehen die Leistungen der dwpbank AG mittelbar über unsere Kundeninstitut DZ BANK AG.

Der leichte Rückgang bei den Kundeninstituten resultierte auch im abgelaufenen Jahr weit überwiegend aus dem sich im deutschen Bankenmarkt fortsetzenden Trend der Unternehmenskonsolidierungen und Fusionen.

Die Kundenstruktur der dwpbank AG stellt sich wie folgt dar:

Genossenschaftliche FinanzGruppe

Bedeutendstes Kundeninstitut aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ist die DZ BANK AG. Über die DZ BANK AG sind weitere insgesamt 666 (Vorjahr: 692) 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 vier Landesbanken (Bayerische Landesbank, Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale, Norddeutsche Landesbank – Girozentrale – und SaarLB) sowie 302 (Vorjahr: 309) Sparkassen aus allen Bundeslän-

dern die Dienstleistungen der dwpbank in einem direkten Vertragsverhältnis. Der Rückgang begründet sich mit der Anzahl von Fusionen der Sparkassen untereinander. Für die Landesbank Baden-Württemberg wurden im Jahr 2025 einzelne Standardleistungen erbracht. Weiterhin erbringt die dwpbank verschiedene Backoffice-Dienstleistungen für die DekaBank Deutsche Girozentrale.

Privat-/Geschäftsbankensektor

Zum 31. Dezember 2025 betrug die Anzahl der Kundeninstitute aus dem Privat- und Geschäftsbankensektor 17 (Vorjahr: 17) Institute. Hierzu zählen unter anderem die ODDO BHF SE, die Santander Consumer Bank AG, die Deutsche Kreditbank Aktiengesellschaft (DKB), die Hamburg Commercial Bank AG und die MLP Banking AG.

Die Kundenstruktur der lemon.markets Gesellschaften stellt sich wie folgt dar:

Neobanken und Fintechs

Zum Jahresende 2025 betrug die Anzahl der Kundeninstitute aus dem Neobanken- und Fintechsektor 6 (Vorjahr: 3) Institute. Hierzu zählen die Wisefolio GmbH (Beatvest), Tomorrow Bank, Holvi Payment Services Oy – Zweigniederlassung Deutschland, Optio Incentives Deutschland GmbH, Pleo Financial Services A/S und die Vivid Money B.V.

2.1.2 Zusammenarbeit mit unseren Kundeninstituten

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

Das wichtigste Kundengremium der dwpbank AG 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 AG rund um alle markt-, kunden- und produktorientierten Fragestellungen fungiert, tagte 2025 zweimal. Es wurden unter anderem über den Erwerb der lemon.markets GmbH berichtet, von der dwpbank AG 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 „3-2-1 los!“

Wie bereits in Kapitel 1.3 beschrieben, startete die neue Geschäftsstrategie mit dem Slogan „3-2-1 los!“ im Jahr 2025 und gilt bis 2028. Das Strategieumsetzungsprogramm fokussiert sich auf drei Prioritäten (Kunde, Plattform, Kontrollsystem), welche durch zwei Hebel (Neudenken und Teamgeist) unseren Anspruch, die „Erste Wahl für Wertpapierservices in Deutschland“ zu sein, untermauert.

2.1.3.1 Priorität Kunde

In der Priorität Kunde unterstützen wir unsere Kundeninstitute, mit neuen modularen und preislich kompetitiven Depotmodellen, einer Neobrokerage-Infrastruktur, Lösungen und Ausbau für digitale Assets und einem erweiterten Produktspektrum dabei, im Wettbewerb zu bestehen.

Um das Leistungsportfolio für unsere Bestandskunden noch attraktiver zu gestalten wurden laufende Umsetzungsprojekte und Beratungsleistungen – insbesondere der WPKompass – erfolgreich fortgeführt. Ein wesentlicher Meilenstein war die Vorbereitung neuer Depotmodelle, die ab dem zweiten Quartal 2026 den Kundeninstituten, unter anderem Sparkassen, eine noch passgenauere Erfüllung unterschiedlicher Kundenbedürfnisse ermöglichen und ihre Wettbewerbsfähigkeit, auch gegenüber Neobrokern, stärken sollen. Im vierten Quartal 2025 wurden diese Depotmodelle einer Vielzahl an Kundinnen und Kunden vorgestellt, unter anderem im Rahmen einer bundesweiten Vertriebsroadshow mit 14 Terminen und rund 400 Teilnehmenden aus den Sparkassen.

Parallel wurde der Aufbau eines Vermögensverwalter-Marktplatzes weiter vorangetrieben und aktiv bei den Kundeninstituten platziert. Er bietet zu transparenten Preisen ab einer Anlagesumme von 25.000 Euro ETF- und fondsbaasierte Strategien und ab 250.000 Euro Einzeltitel-Lösungen.

Mit der Plattform wpNex bietet die dwpbank AG bereits seit Juni 2024 ihren Kundeninstituten ein Angebot für den Handel mit digitalen Assets an. Zudem kann die dwpbank nach vollständiger und erfolgreicher MiCAR (Markets in Crypto-Assets Regulation) – Notifizierung Handelsaufträge ihrer Kundeninstituten zum Kauf und Verkauf von Kryptowerten wie Bitcoin oder Ether seit 4. Dezember 2025 mit Erlaubnis der BaFin MiCAR-konform ausführen. Banken und Sparkassen können so ihren privaten und institutionellen Depotkundinnen und -kunden die einfache und sichere Abwicklung von Investments mit digitalen Vermögenswerten über ihre

bestehende IT-Infrastruktur anbieten. Damit bedienen sie das steigende Interesse vieler Anlegenden und stellen in ihrem Produktportfolio die Weichen für neue Anlageklassen. Im Jahr 2025 wurde das Angebot konsequent weiterentwickelt mit Erweiterung des Kryptowerte-Universums, Steuerreporting und die Anbindung an die D7-Plattform von Clearstream für Elektronische Wertpapiere. Die Plattform wpNex wird perspektivisch ebenfalls den Zugang zu digitalen Vermögenswerten (zentrale und dezentrale Begebung) für die Kundeninstitute der dwpbank AG schaffen und somit digitale Assets vollumfänglich in das Wertpapierangebot für die Kundeninstitute und deren Endkundinnen und -kunden integrieren.

Die Strategie für das Institutionelle Geschäft wurde in 2025 grundlegend überarbeitet und die Umsetzung für die nächsten Jahre festgelegt. Dabei wurde aufgrund umfangreicher Erkenntnisse eine Roadmap erstellt, die eine zukunftsorientierte Planung und Umsetzung zum Ziel hat.

Mit dem Erwerb des Berliner Fintechs lemon.markets GmbH wurde ein strategisch bedeutender Schritt vollzogen: Die lemon.markets Gesellschaften ergänzen das Leistungsportfolio der dwpbank um eine voll digitale Neobrokerage-Lösung und zahlt direkt auf die strategischen Prioritäten Kunde und Plattform ein. Die cloudbasierte Infrastruktur ermöglicht es, innovative Wertpaperservices schnell, skalierbar und über API-Schnittstellen bereitzustellen – vergleichbar mit einem Brokerage-as-a-Service-Modell. Damit bieten wir unseren Kundeninstituten ein modernes, modulares Ökosystem für einfach zugängliche und hochverfügbare Wertpaperservices an.

2.1.3.2 Priorität Plattform

Ziel der Priorität Plattform ist es, die technologische Resilienz, Time-to-Market und Zukunftsfähigkeit der dwpbank sicherzustellen. Dafür wurde im vergangenen Jahr der Ausbau und die Entwicklung der Wertpapierplattform WP3 weiter vorangebracht. So ist beispielsweise das WP3 Order- und Trademanagementsystem (OMS) mit dem Quotehandel nun bei allen Kundeninstituten im Einsatz und insbesondere an die Bankbasissysteme angebunden. Auch die Entwicklungen für den Limithandel sind weit fortgeschritten, sodass 2026 der Rollout in Schritten gestartet werden kann. Im Depot-service konnten mit dem reibungslosen Einsatz von diversen weiteren Teil-Fälligkeiten sowie der ersten Hauptversammlungssaison mit der Proxy-Voting Anbindung an Broadridge die Ziele erreicht werden. Die Depotüberträge wurden für die Erfassung durch die Kundeninstitute neu aufgesetzt und im Laufe von 2025 erfolgreich ausgerollt. Für die breitere Ablösung der Legacy-Welt wurde mit der Umsetzung des Settlement-Prozesses mit einem neu aufgesetzten Team begonnen.

Der WPIntegrator Online wurde modernisiert und vollständig Cloud-fähig gemacht. Das Umstellen der Technologie auf die Cloud-Plattform erfolgt im nächsten Schritt.

Der in 2024 erfolgreich in die Verantwortung der dwpbank AG übernommene Anwendungsbetrieb für die WP3-Microservices hat sich in seinen Prozessen im Jahr 2025 in der dwpbank AG gut etabliert. Der Betrieb erfolgt stabil und zuverlässig.

Zudem sollen in der Priorität Plattform Maßnahmen umgesetzt werden, die auf einen technisch reibungslosen und effizienten Betrieb der dwpbank-Plattform einzahlen. Im Fokus steht die Sicherstellung einer zuverlässigen, skalierbaren und effizienten Infrastruktur sowohl im Kernbereich der Wertpapierabwicklung als auch in der umliegenden Applikationslandschaft, z. B. Office-Infrastruktur oder Nachfolgesystem SAP R/3.

Im Jahr 2025 wurden wichtige Bausteine gelegt um den Einsatz von KI aufzubauen. Dazu wurde das Betriebsmodell und das erste Pilotprojekt mit einem KI-gestützten Assistenten im Kundenservicecenter integriert.

Um die Hochverfügbarkeit für den im Hinblick auf Performance und Verfügbarkeit kritischen Limithandel auf der Cloud-Plattform abzubilden, befindet sich die dafür ausgebaute Finance Cloud Native-Plattform (FCN) der Finanz Informatik Technologie Service (FI-TS) seit November 2025 in einer Testumgebung der dwpbank AG. Die Vorbereitungsphase zur Migration soll anschließend aufgenommen werden.

2.1.3.3 Priorität Kontrollsystem

Ziel der Priorität Kontrollsystem ist die Optimierung von Methoden, Prozessen und der Governance sowie des operativen Managements von Risiken. Diese Optimierung soll sicherstellen, dass in der dwpbank ein transparenter, verantwortungsvoller und adäquater Umgang mit Risiken so geführt wird, dass diese im Risikoappetit liegen und gleichzeitig Prozessqualität und -verfügbarkeit maximiert wird. Dies erfolgt unter anderem durch die Weiterentwicklung des Umgangs mit Risikoereignissen sowie mit der Verbesserung der Erkennung von Risiken und der Steuerung der Kontrollen zu deren Mitigation im Rahmen des Internen Kontrollsystems. So werden im Bereich der Prozessrisiken die bestehenden Szenarioanalysen um eine strukturierte Risikoerhebung und -bewertung auf Prozessebene ergänzt. Dahinter verbirgt sich eine mehrstufige Analyse von Risiken unter Verzahnung von Kontrollfunktionen wie auch Prozessverantwortlichen. Neben den Risiken wird auch die Wirksamkeit von Kontrollen strukturiert überprüft. Über die potenziellen finanziellen Auswirkungen hinweg werden nun auch – in Anlehnung an die Kriterien der Risikoinventur – Reputations-, regulatorische und Liquiditätsrisiken sowie Schadenkategorien berücksichtigt. Ergänzend wurde ein neuer Prozess etabliert, der neben eingetretenen Ereignissen auch Beinahe-Schäden

systematisch erfasst und bewertet. Diese liefern – auch ohne eingetretenen Schaden – wertvolle Erkenntnisse zur weiteren Stärkung des Kontrollumfelds. Durch die konsistente Einbindung sämtlicher relevanter Datenpunkte erhöht die dwpbank ihre Risikotransparenz und stärkt gleichzeitig die Wirksamkeit ihres Kontrollapparats. Compliance und interne Revision begleiten und unterstützen die Weiterentwicklung des internen Kontrollsystems im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortung.

2.1.3.4 Hebel Neudenken

Der Hebel Neudenken verfolgt das Ziel, neue Wege zu gehen, um die Prioritäten kosteneffizient und wirksam umzusetzen. Dafür braucht es nicht 100 neue Ideen, sondern den Mut, Dinge anders anzugehen. Die dwpbank möchte dabei Vereinfachen und Effizienzen steigern, und gleichzeitig wirksamer, moderner und besser werden.

Im Jahr 2025 wurde eine neue Prozessdokumentation eingeführt, die zukünftig die Effizienz des Unternehmens kontinuierlich und strukturiert steigern, Risiken besser erkennen und steuern und unternehmerische Steuerungsmechanismen weiter entwickeln wird.

Die Einführung des agilen Portfoliomanagements schafft eine höhere Transparenz in Planung und Ausbringung des Projektportfolios und erhöht damit die Lieferverbindlichkeit von Projekten und Kundenanforderungen deutlich.

Das 2025 eingeführte aktive Kostenmanagement hat die Ambition durch die Identifikation und Hebung von Effizienzen zum Beispiel durch weitere Standardisierung und Automatisierung von Prozessen strukturelle Kostenentwicklungen zu reduzieren und gleichzeitig die Qualität und Stabilität der Abläufe zu sichern.

Das gestartete strategische Skill-Management stellt die Optimierung der Kenntnisse und Fähigkeiten im Kontext des Wandels von Technologie und Arbeitswelt sicher. Ziel ist eine mittel- und langfristige quantitative und qualitative Bedarfsplanung und Ableitung entsprechender Maßnahmen, um Mitarbeitende zu entwickeln, zu halten und neue Mitarbeitende zu rekrutieren sowie auch eine Vorbereitung für den – demografisch bedingten – notwendigen Know-how-Transfer.

2025 wurde erstmals der Neudenker-Preis ausgerufen, der Teams oder Einzelpersonen, die eine innovative Idee, einen ungewöhnlichen Blickwinkel auf Themen oder spannende Ideen haben, auszeichnen soll, um so Neudenken zu fördern und zu unterstützen.

2.1.3.5 Hebel Teamgeist

Die Transformation der dwpbank macht sichtbare Fortschritte und unterstützt die Umsetzung unserer strategischen Prioritäten. Ziel ist es, Fokus, Geschwindigkeit und Kundenorientierung in der Organisation weiter zu erhöhen.

Im Berichtsjahr wurden agile Linienstrukturen pilotiert und agile Rollen und Prozesse eingeführt. Die Piloten zeigen eine verbesserte crossfunktionale Zusammenarbeit, klarere Verantwortlichkeiten und höheres Risikobewusstsein.

Zugleich wurde die zukünftige Zusammenarbeit am neuen Standort Eschborn auf Basis einer Analyse der Workstyles neu ausgerichtet. Mitarbeitende gestalten die Arbeitsumgebungen aktiv mit und schaffen so Voraussetzungen für Kollaboration, Eigenverantwortung und effizientes Arbeiten.

Die Transformation wird als kontinuierlicher Prozess weiter skaliert, vertieft und entlang der strategischen Prioritäten ausgerichtet.

2.1.4 Anhaltend hohe regulatorische und marktgetriebene Anforderungen

Wie in den vergangenen Jahren wirkten sich auch 2025 regulatorische und marktgetriebene Anforderungen auf das Geschäftsmodell der dwpbank aus. Die Auswirkungen betreffen die dwpbank als reguliertes Institut und Dienstleister für die gebündelte Umsetzung der Anforderungen ihrer Kundeninstitute. In Summe entfielen 2025 bei der dwpbank AG mit etwa 27,5 Mio. EUR rund 36,8 % der in Projekten getätigten Investitionen auf diesen Bereich.

Auch im Geschäftsjahr 2025 erfolgten für die Kundeninstitute der dwpbank AG 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 Änderungen der elektronischen Anzeige wegen Nicht-Einbehalten der Kapitalertragsteuer nach § 44 Abs. 1 EStG (sog. NEK-Meldung) wurde erfolgreich umgesetzt.

Die Streichung der Verlustverrechnungsbeschränkung, die nach § 20 Abs. 6 Satz 5 und 6 EStG erforderlich wurde, hat in 2025 zu hohen Umsetzungsaufwänden geführt.

Wie auch im vergangenen Jahr hat die von der US-Bundessteuerbehörde IRS geforderte elektronische Abgabe der jährlichen Steuererklärung Form 1042 (Electronic Filing 1042) im Rahmen des Modernized e-File (MeF)-Systems einen erheblichen Monitoring- und Abstimmungsbedarf erforderlich gemacht. Des Weiteren führten die sich aus der DAC 8-Richtlinie der EU ergebenden Anforderungen (vor allem bezüglich der neuen Meldepflicht für Kryptowerte nach dem Kryptowerte-Steuertransparenzgesetz) zu weiterführendem Analysebedarf sowie zu Abstimmungsaufwand mit den Verbänden der Deutschen Kreditwirtschaft.

2.2 Lage

2.2.1 Ertragslage

2.2.1.1 Einzelabschluss

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

Insgesamt lagen die von der dwpbank AG abgewickelten Wertpapiertransaktionen mit 63,3 Millionen um 18,2% über dem Vorjahresniveau. Gegenüber Plan steigen die Transaktionen um 17,6% und die Sparplantransaktionen um 12,5%. Die durchschnittliche Anzahl der Depotposten je Depot ist im Vergleich zu 2024 auf einem stabilen Niveau unverändert bei 5,1 Depotposten und liegt unter dem Planwert von 5,2 Depotposten je Depot. Die durchschnittliche Anzahl der verwalteten Wertpapierdepots stieg mit 5,4 Millionen um 2,0% und liegt somit leicht über Planniveau.

Zentrale finanzielle Steuerungsgröße in der dwpbank AG ist das Ergebnis vor Steuern, das durch die wesentlichen Ertrags- und Aufwandspositionen bestimmt wird. Die entsprechenden Steuerungsinstrumente in der dwpbank AG 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 AG mit 77,8 Mio. EUR (Vorjahr: 76,8 Mio. EUR) um 1,0 Mio. EUR gestiegen. Das für 2025 geplante Ergebnis vor Steuern in Höhe von 46,9 Mio. EUR konnte deutlich übertroffen werden, insbesondere durch höhere Erlöse im Bereich Transaktionen und Verwahrung.

Das **Zinsergebnis** sank gegenüber 2024 um 1,4 Mio. EUR auf 5,8 Mio. EUR. Ursächlich hierfür sind im Wesentlichen die für ein volles Geschäftsjahr zu berücksichtigenden Zinsaufwendungen von 1,9 Mio. EUR (Vorjahr: 1,2 Mio. EUR) für die im Mai und Juni 2024 ausgegebenen Schuldscheindarlehen in Höhe von insgesamt 50,0 Mio. EUR.

Das **Provisionsergebnis** liegt mit 362,7 Mio. EUR um 34,4 Mio. EUR deutlich über dem Niveau des Vorjahres. Der Anstieg der Provisionserträge in Höhe von insgesamt 46,9 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 nahezu gleichbleibenden sonstigen betrieblichen Erträgen und der Reduzierung der sonstigen betrieblichen Aufwendungen in Höhe von 6,8 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr.

Die **sonstigen betrieblichen Erträge** stiegen im Vergleich zum Vorjahr marginal um 0,5 Mio. EUR auf 92,4 Mio. EUR. Diese resultieren im Wesentlichen aus der Änderung des Rechnungszinses bei Pensionsrückstellungen (+3,5 Mio. EUR), der Auflösung von Rückstellungen (+3,2 Mio. EUR) sowie aus der Nachaktivierung von Anlagevermögen (+1,2 Mio. EUR). Gegenläufig entfällt der Einmaleffekt aus der Demigration eines Kundeninstituts in Höhe von 8,1 Mio. EUR im Geschäftsjahr 2024.

Des Weiteren sanken die **sonstigen betrieblichen Aufwendungen** um 6,8 Mio. EUR auf 46,1 Mio. EUR. Im Gegensatz zum Vorjahr waren im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Aufwendungen für Restrukturierungen erforderlich (9,9 Mio. EUR). Durch die Erhöhung der Zinssätze für Personalrückstellungen (+2,1 Mio. EUR) sowie die Zunahme der sonstigen Aufwendungen (+1,7 Mio. EUR) stiegen die Aufwendungen.

Die **allgemeinen Verwaltungsaufwendungen** liegen aufgrund des weiter anhaltenden Geschäftswachstums über dem Niveau des Vorjahres.

Der Anstieg des Personalaufwands um 5,8 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr resultiert überwiegend aus höheren Lohn- und Gehaltskosten und der gestiegenen Anzahl an Mitarbeitenden. Die daraus entstandenen Mehraufwände konnten zum Teil durch die gesunkenen Aufwände für betriebliche Altersversorgung kompensiert werden.

Nicht finanzielle Kennzahlen

	2025	2024	Delta
Transaktionen in Millionen	63,3	53,6	+9,7
Durchschnittliche Anzahl verwalteter Depots in Millionen	5,4	5,3	+0,1
Durchschnittliche Anzahl Depotposten je Depot	5,1	5,1	+0,0

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

Finanzielle Steuerungskennzahlen (Mio. EUR)	2025	2024	Delta	Delta
Zinserträge	10,0	10,3	-0,3	-2,5 %
Zinsaufwendungen	-4,2	-3,0	-1,2	+38,3 %
Zinsergebnis	5,8	7,2	-1,4	-19,6 %
Provisionserträge	477,2	430,3	+46,9	+10,9 %
Provisionsaufwendungen	-114,5	-102,0	-12,4	+12,2 %
Provisionsergebnis	362,7	328,3	+34,4	+10,5 %
Sonstige betriebliche Erträge ¹	92,4	91,9	+0,5	+0,6 %
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-46,1	-52,9	+6,8	-12,8 %
Sonstiges betriebliches Ergebnis	46,3	39,0	+7,3	+18,8 %
Personalaufwand	-138,1	-132,3	-5,8	+4,4 %
Andere Verwaltungsaufwendungen	-169,7	-154,1	-15,5	+10,1 %
Summe allgemeine Verwaltungsaufwendungen	-307,8	-286,4	-21,3	+7,5 %
Zu- und Abschreibungen	-25,3	-11,3	-14,0	+124,2 %
Entnahmen aus/Einstellungen in (-) Fonds für allgemeine Bankrisiken	-4,0	0,0	-4,0	-
Ergebnis vor Steuern	77,8	76,8	+1,0	+1,3 %
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-30,7	-24,0	-6,7	+27,8 %
Jahresüberschuss	47,1	52,8	-5,7	-10,7 %

Aus rechentechnischen Gründen können in der Tabelle Rundungsdifferenzen zu den sich mathematisch exakt ergebenden Werten auftreten.
 1. Die sonstigen betrieblichen Erträge beziehen Laufende Erträge aus Wertpapieren und Beteiligungen, Erträge aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen

Die **anderen Verwaltungsaufwendungen** stiegen deutlich um 15,5 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr. Der Anstieg resultiert im Wesentlichen aus höheren Aufwendungen für IT-Betriebskosten (+6,4 Mio. EUR) und Fremdleistungen (+4,5 Mio. EUR) aufgrund niedrigerer Aktivierung selbst-erstellter Software, Aufwendungen für Gebäude und Nebenkosten (+2,1 Mio. EUR) Aufwendungen für Beiträge und Gebühren (+1,2 Mio. EUR) sowie sonstigen anderen Verwaltungsaufwendungen (+1,3 Mio. EUR).

Der Saldo aus **Zu- und Abschreibungen** führt zu gestiegenen Aufwendungen in Höhe von 14,0 Mio. EUR und basiert

im Wesentlichen auf der erhöhten Fertigstellung der selbst geschaffenen immateriellen Vermögensgegenstände im Berichtsjahr.

Das **Ergebnis vor Steuern** liegt mit 77,8 Mio. EUR knapp über dem Niveau des Vorjahres. Die Steuerbelastung ist im Vergleich zu 2024 aufgrund steuerbilanzieller Anpassungen um 6,7 Mio. EUR auf 30,7 Mio. EUR angestiegen. Wesentlich für diese Entwicklung ist die Neubewertung der bilanzierten latenten Steuern aufgrund der Reduzierung des Körperschaftssteuerersatz bis 2032 von 15 % auf 10 % und der zum 1. Juli 2026 geplanten Standortverlagerung von Frankfurt nach Eschborn.

Die **Cost Income Ratio** liegt mit 82 % um 4 % über dem Vorjahr. Gegenüber dem Plan (88 %) hat sich die Cost Income Ratio deutlich verbessert.

Die **Eigenkapitalrendite** liegt mit 11,2 % um 2,4 % unter Vorjahresniveau, was im Wesentlichen auf das gestiegene Eigenkapital auf Grund von Thesaurierung zurückzuführen ist. Im Vergleich zum Plan steigt die Eigenkapitalrendite um 3,5 % bedingt durch den höheren Jahresüberschuss.

2.2.1.2 Konzernabschluss

Die Ertragslage im Konzern ist wesentlich vom Jahresüberschuss der dwpbank AG bestimmt. Das im Bilanzgewinn enthaltene Jahresergebnis der in den Konzernabschluss einbezogenen Tochterunternehmen steht dem Konzern an-

teilig für die Zeit der Konzernzugehörigkeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2025 zu und ist für die Ertragslage des Konzerns nicht wesentlich. Es wird auf die Ausführungen zur Ertragslage der dwpbank AG in Kapitel 2.2.1.1 verwiesen.

Der Konzern weist ein Konzernergebnis vor Steuern von 73,5 Mio. EUR und einen Konzernjahresüberschuss in Höhe von 41,8 Mio. EUR aus. (Tabelle unten)

Das Zinsergebnis von 5,8 Mio. EUR ist geprägt durch die verzinsliche Anlage von Liquiditätsüberschüssen sowie dem Zinsaufwand für ein begebenes Schuldscheindarlehen. Operative Erträge werden im Konzern im Wesentlichen durch Provisionsüberschüsse der dwpbank AG im Rahmen der Abwicklung von Wertpapiertransaktionen sowie der

Finanzielle Steuerungskennzahlen (Mio. EUR)	2025
Zinserträge	10,0
Zinsaufwendungen	-4,2
Zinsergebnis	5,8
Provisionserträge	477,3
Provisionsaufwendungen	-114,7
Provisionsergebnis	362,6
Sonstige betriebliche Erträge ¹	93,3
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-46,1
Sonstiges betriebliches Ergebnis	47,2
Personalaufwand	-142,0
Andere Verwaltungsaufwendungen	-170,6
Summe allgemeine Verwaltungsaufwendungen	-312,6
Zu- und Abschreibungen	-25,5
Entnahmen aus/Einstellungen in (-) Fonds für allgemeine Bankrisiken	-4,0
Konzernergebnis vor Steuern	73,5
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-31,7
Konzernjahresüberschuss	41,8

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

1. inkl. Laufende Erträge und Erträge aus Ergebnisabführungsverträgen

Verwahrung von Wertpapieren für unsere Kundeninstitute erzielt. Im Geschäftsjahr stiegen die in der dwpbank AG abgewickelten Transaktionen um 9,7 Mio. gegenüber dem Vorjahr bei gleichzeitig höheren Verwahrvolumina an. Höhere Provisionsaufwendungen der dwpbank AG bei den Lagerstellen gingen damit einher. Das Provisionsergebnis des Konzerns beträgt 362,6 Mio. EUR.

Das sonstige betriebliche Ergebnis in Höhe von 47,2 Mio. EUR ist im Konzern auf der Ertragsseite durch die Erträge aus Devisenkonvertierung und -bewertung sowie der Aktivierung von Eigenleistungen der dwpbank AG im Rahmen von IT-Projekten geprägt. Bedeutend in der dwpbank AG sind Projekte für den Ausbau und die Weiterentwicklung der Abwicklungsplattform (WP3) sowie für die Umsetzung regulatorischer Anforderungen. Auf der Aufwandsseite vornehmlich durch Aufwendungen für Devisenkonvertierung und -bewertung der dwpbank AG.

Die allgemeinen Verwaltungsaufwendungen in Höhe von 312,5 Mio. EUR werden vorwiegend durch die dwpbank AG getragen. Davon entfallen ausschließlich 5,0 Mio. EUR auf die anderen einbezogenen Konzernunternehmen. Beide Startups investieren weiterhin erheblich in die Entwicklung und den Ausbau der eigenen Wertpapierplattform.

Das Konzerngeschäftsjahr war vor dem Hintergrund der dargestellten Entwicklungen positiv geprägt.

2.2.2 Angaben zur Vermögens- und Finanzlage

2.2.2.1 Einzelabschluss

Die dwpbank AG weist zum 31. Dezember 2025 eine Bilanzsumme in Höhe von 912,4 Mio. EUR (Vorjahr: 927,5 Mio. EUR) aus. Die Bilanzsumme enthält kurzfristige Forderungen aus der Abwicklung des wertpapierbegleitenden Zahlungsverkehrs in Höhe von 206,1 Mio. EUR (Vorjahr: 257,3 Mio. EUR), denen Verbindlichkeiten in vergleichbarer Höhe gegenüberstehen. Die geringfügige Minderung der Bilanzsumme ist hauptsächlich auf diese Positionen zurückzuführen.

Die dwpbank AG 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 AG stellen zum Bilanzstichtag zum einen Direktanlagen in verzinsliche Wertpapiere in Höhe von 329,6 Mio. EUR (Vorjahr: 255,4 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 109,6 Mio. EUR (Vorjahr: 109,3 Mio. EUR) in einem Spezialfonds angelegt. Aus der Aktivierung selbst erstellter Software resultie-

ren immaterielle Vermögensgegenstände in Höhe von 92,5 Mio. EUR (Vorjahr: 90,8 Mio. EUR), welche die Schaffung zusätzlicher Funktionalitäten innerhalb des Wertpapiersystems abbilden. Das übrige Vermögen besteht überwiegend aus Sachanlagen der Betriebs- und Geschäftsausstattung, Software und Softwarelizenzen sowie aus Forderungen gegenüber Kundeninstituten aus fakturierten Dienstleistungen.

Die dwpbank AG weist zum 31. Dezember 2025 einen Übergang an aktiven latenten Steuern in Höhe von 5,3 Mio. EUR (Vorjahr: 15,8 Mio. EUR) aus. Dieser resultiert aus temporären Bewertungsdifferenzen von Bilanzposten in der Steuerbilanz gegenüber der Handelsbilanz.

Die dwpbank AG verfügt mit der Feststellung des Jahresabschlusses 2025 über ein bilanzielles Eigenkapital in Höhe von 420,2 Mio. EUR einschließlich Bilanzgewinn (Vorjahr: 388,0 Mio. EUR). Die haftenden bankaufsichtsrechtlichen Eigenmittel in Höhe von 339,4 Mio. EUR (Vorjahr: 262,6 Mio. EUR) bestehen weiterhin ausschließlich aus hartem Kernkapital (weitere Ausführungen siehe Kapitel 4.4).

Zum Bilanzstichtag weist die dwpbank AG Pensionsverpflichtungen in Höhe von insgesamt 112,1 Mio. EUR (Vorjahr: 112,9 Mio. EUR) aus. Der Rückgang der Pensionsverpflichtungen resultiert insbesondere aus dem Anstieg des Rechnungszinssatzes. Darüber hinaus bestehen kurzfristige Verbindlichkeiten sowie andere Rückstellungen in Höhe von 348,8 Mio. EUR (Vorjahr: 397,7 Mio. EUR).

Während des Geschäftsjahres 2025 konnte die dwpbank AG ihre finanziellen Verpflichtungen jederzeit erfüllen. Zur Refinanzierung abwicklungstechnischer Spitzen im wertpapierbezogenen Zahlungsverkehr gibt es ausreichende Möglichkeiten über die Clearing-Dienstleister der dwpbank AG. Für diesen Zweck stehen zugesagte Kreditlinien in Höhe von insgesamt 950 Mio. EUR zur Verfügung, die von verschiedenen Kreditinstituten eingeräumt wurden. Die zugesagten Kreditlinien wurden während des Geschäftsjahres 2025 regelmäßig in Anspruch genommen. Zum 31. Dezember 2025 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 AG war vor dem Hintergrund der dargestellten Entwicklungen positiv.

2.2.2.2 Konzernabschluss

Die Vermögens- und Finanzlage im Konzern ist durch die dwpbank AG bestimmt. Der Konzern weist zum Geschäftsjahresende eine Bilanzsumme von 910,8 Mio. EUR aus. Das Konzernvermögen enthält kurzfristige Forderungen aus der Abwicklung des wertpapierbegleitenden Zahlungsverkehrs in Höhe von 210,6 Mio. EUR, denen Verbindlichkeiten in vergleichbarer Höhe gegenüberstehen. Direktanlagen in verzinsliche Wertpapiere machen zum Bilanzstichtag 329,6 Mio. EUR aus und dienen als Sicherheit für die Abwicklung des operativen Wertpapiergeschäfts sowie als Liquiditätsreserve. Zum anderen sind Mittel mit einem Buchwert in Höhe von 109,6 Mio. EUR in einem Spezialfonds angelegt.

Aus der Aktivierung selbst erstellter Software resultieren immaterielle Vermögensgegenstände in Höhe von 96,8 Mio. EUR, welche die Schaffung zusätzlicher Funktionalitäten innerhalb des Wertpapiersystems abbilden. Die im Geschäftsjahr 2025 getätigten Investitionen in immaterielle Vermögensgegenstände belaufen sich im Konzern auf 29,3 Mio. EUR.

Es bestehen im Konzern aktive latente Steuern von 32,6 Mio. EUR, die aus temporären Bewertungsdifferenzen von Bilanzposten in der Steuerbilanz gegenüber der Handelsbilanz resultieren. Das übrige Vermögen besteht überwiegend aus Sachanlagen der Betriebs- und Geschäftsausstattung, Software und Softwarelizenzen sowie aus Forderungen gegenüber Kundeninstituten aus fakturierten Dienstleistungen.

Zum Bilanzstichtag weist der Konzern Pensionsverpflichtungen in Höhe von insgesamt 112,1 Mio. EUR aus. Der Rückgang der Pensionsverpflichtungen resultiert insbesondere aus dem Anstieg des Rechnungszinssatzes. Die anderen Rückstellungen betragen 84,8 Mio. EUR. Darüber hinaus bestehen kurzfristige Verbindlichkeiten von 266,5 Mio. EUR. Die Passiven Steuerlatenzen betragen 28,6 Mio. EUR.

Während des Geschäftsjahres konnten alle Konzerngesellschaften 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 der dwpbank zugesagte Kreditlinien in Höhe von insgesamt 950 Mio. EUR zur Verfügung, die von verschiedenen Kreditinstituten eingeräumt wurden. Die zugesagten Kreditlinien wurden während des Geschäftsjahres regelmäßig in Anspruch genommen. Zum 31. Dezember 2025 bestand keine Inanspruchnahme der zugesagten Kreditlinien. Die Struktur und Fristigkeit der Zahlungsmittel und Zahlungsverpflichtungen werden in der dwpbank täglich überwacht und mithilfe entsprechender Planungen gesteuert.

Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2025 stellte sich die wirtschaftliche und finanzielle Lage der lemon.markets GmbH und der lemon.markets brokerage GmbH im Rahmen der Erwartungen für ein junges, wachstumsorientiertes Unternehmen als geordnet dar. Die Gesellschaften befinden sich in der Aufbau- und Investitionsphase, weshalb das Ergebnis durch planmäßige Anlaufverluste geprägt ist.

Die Finanz- und Vermögenslage war jederzeit stabil und geordnet. Die Konzernbilanz und der Konzernanhang enthalten weitere Informationen zu den bilanzierten Vermögenswerten, Schulden, Kapitalbestandteilen und außerbilanziellen Geschäften.

3 — Erklärung zur Unternehmensführung

Die dwpbank AG hatte 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 auf der Führungsebene unterhalb des Vorstandes bzw. in Höhe von 30 % für den Frauenanteil in Abteilungsleiterpositionen zu erreichen. Zu diesem Stichtag wurde auf der Führungsebene unterhalb des Vorstandes eine Quote von 19 % und auf der Ebene der Abteilungsleitungen eine Quote von 24,6 % erreicht. Mit diesen Quoten wurden die angestrebten Zielgrößen nicht erreicht, da die von der dwpbank AG ergriffenen und noch geplanten Maßnahmen zur Steigerung der Frauenquote erst in der Zukunft Wirkung zeigen werden.

Zum Ende der ersten Jahreshälfte 2025 hat sich die dwpbank AG verpflichtet, zum Stichtag 30. Juni 2030 Zielgrößen in Höhe von 30 % für den Frauenanteil auf der Führungsebene unterhalb des Vorstandes und in Höhe von 40 % für den Frauenanteil in Abteilungsleiterpositionen zu erreichen. Aufgrund der vielfältigen bereits ergriffenen Maßnahmen zur Frauenförderung sowie einer Quote zum 31. Dezember 2025 von knapp 40 % Frauen in stellvertretenden Abteilungsleitungsfunktionen und knapp 30 % in stellvertretenden Funktionen auf der Führungsebene unterhalb des Vorstandes, ist eine Erreichung der anspruchsvolleren neuen Quoten perspektivisch realistisch.

Der Aufsichtsrat der dwpbank AG hatte 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. Zu diesem Stichtag lag die Frauenquote im Vorstand bei 0 % und im Aufsichtsrat bei 13,3 %. In der zweiten Jahreshälfte hat der Aufsichtsrat entschieden, für Vorstand und Aufsichtsrat, Zielgrößen von jeweils 30 % zum Stichtag 30. Juni 2030 festzulegen. Zum 31. Dezember 2025 lag der Frauenanteil im Aufsichtsrat bereits bei 26,6 % und im Vorstand bei 33,33 %. Zur Förderung der Diversität im Vorstand und Aufsichtsrat 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.

Alle internen und externen Stellenausschreibungen für Führungspositionen richten sich gleichermaßen an Frauen, Männer oder Personen diversen Geschlechts. In unserem Potenzialentwicklungsprogramm „Q³“ 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.

Mit weitreichenden Benefits zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie durch flexible Arbeitszeitmodelle bietet die dwpbank AG geeignete Rahmenbedingungen für Mitarbeitende jeglichen Geschlechts. Die dwpbank AG hat weitere Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in der Führungsebene unterhalb des Vorstandes und Abteilungsleiterpositionen in ihrer ESG-Strategie gebündelt, um die Anzahl von Bewerberinnen und potenziellen internen Kandidatinnen zu steigern. Das in 2024 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 AG wesentlichen Risiken. Im Berichtsjahr wurden die vorhandenen Risikomanagementinstrumente weiterentwickelt.

Die Umsetzung des Risikomanagements auf Gruppenebene, welches aufgrund der Akquisition der lemon.markets GmbH und der in diesem Zusammenhang stehenden Bildung einer Institutsgruppe i.S.d. § 10a Abs. 1 KWG erforderlich ist, wird 2026 entsprechend dem aktuell vergleichsweise niedrigen Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten der lemon.markets Gesellschaften über eine einfache aber robuste Berücksichtigung ihrer Risiken erfolgen.

In der Risikoinventur 2025 wurde die Akquisition der lemon.markets GmbH bereits antizipiert. Im Ergebnis wurde das bislang unwesentliche Beteiligungsrisiko als wesentlich klassifiziert. Die Risikocontrolling-Funktionen der lemon.markets Gesellschaften und der dwpbank AG haben bereits nach Closing den Prozess zur Ad-hoc-Risikoinventur und einer indikativen Risikobewertung gestartet. Die Risikocontrollingfunktion auf Gruppenebene wird durch das zentrale Risikomanagement der dwpbank AG ausgeübt.

4.1 Grundlegende Merkmale des Risikomanagements

Wesentliche Anforderungen an das Risikomanagement

Die dwpbank AG 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 technisch-organisatorische Ausstattung sowie ein angemessenes Notfallkonzept, insbesondere für IT-Systeme, verfügen.

Die dwpbank AG 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 AG formuliert den Rahmen der Organisation für das Risikomanagement und die Risikoberichterstattung. Sie ist Bestandteil des jährlichen Strategieprozesses der dwpbank AG 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 AG 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 Geschäftsstrategie sind die wesentlichen Ziele der Risikostrategie sowie der Risikosteuerung:

- Wirksames Controlling 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 Geschäftsstrategie wurde die Risikostrategie 2025 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.

Des Weiteren wurden in Bezug auf die Akquisition der lemon.markets GmbH entsprechende Eckpunkte zu den Auswirkungen auf das Risikoprofil der dwpbank in die Risikostrategie aufgenommen.

Das Risikomanagementsystem wird laufend an veränderte gesetzliche bzw. aufsichtsrechtliche Anforderungen angepasst. Eine zentrale strategische Weiterentwicklung im Jahr 2025 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 befassten.

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 AG 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 beispielsweise regelmäßige Austausche zwischen zentralem Risikomanagement und anderen Fachbereichen zu Risikothemen sowie interne Publikationen.

Alle Führungskräfte in der dwpbank AG 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 Risiko- steuerung inne (u. a. erste Ansprechpartner für das zentrale Risikomanagement, Unterstützung bei der Quantifizierung identifizierter Risiken). Dazu gehört ebenfalls die 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 Konzernrevision bildet im Modell die Third Line of Defense. Sie verfolgt das Ziel, durch risikoorientierte, unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsleistungen zur Sicherstellung einer wirksamen Governance, eines effizienten Risikomanagements sowie eines robusten internen Kontrollsystems beizutragen. Die jährliche Prüfung des Risikomanagementsystems der dwpbank AG ist im Prüfungsplan der Konzernrevision 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 vierteljährliche Risikobericht und aktuelle, risikorelevante Themen erörtert werden – allen voran aktuelle Risikoereignisse. 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 vorgelegt im Risiko- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

4.3 Risikoarten

Nicht-Finanzielle Risiken (NFR) (Operationelle Risiken)

Das NFR-Spektrum umfasst neben dem Pensionsrisiko sowie dem Geschäftsrisiko insbesondere die Operationellen Risiken. 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.

Operationelle Risiken sind die größten und auch wichtigsten Risiken in der dwpbank AG und müssen demnach bankweit und unter Mitwirkung aller Mitarbeitenden mit hoher Sensibilität gesteuert werden.

Die dwpbank AG systematisiert die Operationellen Risiken anhand einer NFR-Taxonomie. Diese basiert maßgeblich auf den Verantwortlichkeiten der dazugehörigen Abteilungen, die für die jeweilige Risikounterart zuständig sind (z.B. Compliance für das Compliance-Risiko).

Datengrundlage des Risikomodells für Operationelle Risiken sind die Ergebnisse der turnusmäßig aktualisierten Risikoszenarien.

Unterjährig führt die dwpbank AG neben einem Neu-Produkt-Prozess ggf. ein sogenanntes Sonder-Assessment durch, soweit sie neue Produkte eingeführt oder neue Geschäftsfelder aufgenommen hat. Schadenfälle und Beinahe-Schäden sowie die Implementierung risikoreduzierender Maßnahmen können ebenfalls eine Überprüfung der bisherigen Schätzungen nach sich ziehen. Zum 31. Dezember 2025 bestehen insgesamt 134 Szenarien, die vollständig in die Modellierung einfließen. Entsprechend dem Geschäftsmodell ergeben sich die höchsten Risikobeiträge aus IKT- und Prozessrisiken.

Risikoindikatoren als Bestandteil des Risikomanagement-Frühwarnsystems gewährleisten durch die Definition sachgerechter Grenzwerte eine Risikofrüherkennung. Die Feststellung einer kritischen Indikatorentwicklung 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.

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

Auf Gruppenebene wird durch angemessene Datenzuliefer- und Meldeprozesse sichergestellt, dass die Operationellen Risiken der lemon.markets Gesellschaften Eingang in die Risikocontrollingprozesse finden.

Risikoereignisse und -indikatoren

Die Anzahl der im Berichtsjahr erfassten Risikoereignisse (2025: 91 gemäß Erfassungsgrenze; Vorjahr: 92) liegt auf dem niedrigen Niveau des Vorjahreswertes.

Es besteht kein statistischer Zusammenhang zwischen der Anzahl jährlich erfasster Ereignisse und der Jahresschadenssumme. Die Jahresschadenhöhen werden – typisch für operationelle Risiken – nicht durch die Ereignishäufigkeit, sondern durch ein unsystematisches Auftreten von Groß-

NFR-Taxonomie

NFR Level 1	Operationelles Risiko			
NFR Level 2	Compliance-Risiko		Datenschutzrisiko	Dienstleisterrisiko (Abhängigkeit)
NFR Level 3	Geldwäsche- u. Terrorismusfinanzierungsrisiko	WpHG-Compliance-Risiko	Datenschutzrisiko	Dienstleisterisiko
	Finanzsanktions- und Embargorisiko			
	Fraud-Risiko			
	MaRisk-Compliance-Risiko			
	Tax-Compliance-Risiko			

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

schäden geprägt. Die Summe realisierter Schäden für das Jahr 2025 ist mit einem Wert von 2,0 Mio. EUR der Aufwände aufgrund eines „Timing losses“ auf einem höheren Niveau gegenüber dem Vorjahr (1,3 Mio. EUR).

Die NFR-Indikatoren zeigten 2025 insgesamt ein positives Bild. 98,1% (Vorjahr: 96,5%) der Indikatoren 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 zweier Passivprozesse (dwpbank jeweils als Streitverkündete) sind Klagen zwischen einem institutionellen Endkunden und einem Kundeninstitut anhängig. Der jeweilige Streitwert liegt bei einem Betrag von 0,17 und 2,14 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: 100,00%). Die Kennzahlen der Verfügbarkeiten von WPDirect und WPIO lagen durchschnittlich bei 99,86% bzw. 99,96% und damit ebenfalls auf dem Niveau der Vorjahreswerte mit 99,87% bzw. 99,92%.

Bezüglich der IT-Kennzahlen gab es zwei IT-Störung mit sehr hoher Kritikalität und fünf mit hoher Kritikalität (Vorjahr: eine IT-Störung mit hoher Kritikalität). Die beiden Störungen mit sehr hoher Kritikalität resultierten aus einem Abbruch von Sparplanverarbeitungen und einer Routingstörung an Xetra.

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 2025 auf 99,86% (Vorjahr: 99,75%). Bezogen auf die „IT-Stabilität“ betrug die Verfügbarkeit 99,90% (Vorjahr: 99,90%) bei zwei IT-Störungen mit sehr hoher Kritikalität und fünf 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 Revisionsmonita auf einem guten und gleichen Niveau wie im Vorjahr.

Für das Jahr 2025 wurde nur ein Sicherheitsvorfall beim Dienstleister FI-TS verzeichnet. Es erfolgte ein DDoS Angriff auf den IT-Dienstleister der dwpbank AG. Durch den Angriff konnte es bei den Kundinnen und Kunden des Dienstleisters

					Geschäftsrisiko	Pensionsrisiko
IKT & physisches Sicherheitsrisiko	Personalrisiko	Projekt- risiko	Prozess- risiko	Rechts- risiko		
IKT-Risiken	Personal- ausstattungs- risiko	Projekt- risiko	Risiko aus fehlerhaf- tem Prozessdesign und -doku	Vertrags- risiko		
Physisches Sicherheitsrisiko	Personal- rechtsrisiko		Risiko aus fehlerhafter Prozessdurchführung	Rechts- beratungs- risiko		
			Modellrisiko			

aufgrund der geteilten Internetverbindung zu Störungen innerhalb der Anmeldung mit dem RSA-Token kommen. Demzufolge handelte es sich hierbei nicht um einen gezielten Angriff auf die dwpbank AG.

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 AG 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 AG. Die dwpbank AG 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. Vielmehr ergibt es sich hauptsächlich aus kurzfristigen Forderungen gegenüber Kreditinstituten und den zur Sicherheitenstellung benötigten Positionen an Wertpapieren, welche sich aus dem Kerngeschäft der Wertpapierabwicklung ergeben. Dabei setzt sich der Gesamtrisikobetrag des Adressenausfallrisikos 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.

Aus Sicht der dwpbank AG erfolgt die Berücksichtigung der lemon.markets Gesellschaften über das Beteiligungsrisiko ab Q4 / 2025 in Form eines Abzugs des Beteiligungsbuchwertes der lemon.markets GmbH in voller Höhe von der Risikodeckungsmasse.

Marktpreisrisiken

Das Marktpreisrisiko beinhaltet das Risiko ungeplanter negativer Erfolgsabweichungen, die aus der ungünstigen Entwicklung von Marktpreisen resultieren. In der dwpbank AG 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 Aktiv-Portfolios der dwpbank AG 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 AG und den Anlage Richtlinien 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 AG 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 AG im Wesentlichen aus der laufenden Geschäftstätigkeit der Wertpapierabwicklung und im Speziellen aus der Eigenschaft der dwpbank AG als Liquiditätsprovider und ist damit hauptsächlich als Kosten- und Ertragsrisiko relevant. Für die dwpbank AG 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 AG definierten Liquiditäts- bzw. Zahlungsunfähigkeitsrisiken werden in der dwpbank AG 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 AG 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 AG 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 AG einen Sanierungsindikator dar und ist in die monatliche Risikoberichterstattung der dwpbank AG integriert. Zum 31. Dezember 2025 lag die Kennzahl bei 2.129,4 % (Vorjahr: 2.383,2 %) und somit wie im gesamten Jahresverlauf 2025 über der aufsichtsrechtlichen Anforderung in Höhe von 100 %.

Zudem überwacht die dwpbank AG 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 AG 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 AG ergeben und im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung die Risikodeckungsmasse der dwpbank AG reduzieren. Zum 31. Dezember 2025 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 Aktiv-Portfolio 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 AG 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 AG 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 AG 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 AG 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.

Auf Gruppenebene wird sichergestellt, dass die Ergebnisentwicklungen der lemon.markets Gesellschaften überwacht werden und in der Berechnung des Geschäftsrisikos im Sinne eines Worst-Case-Szenarios Berücksichtigung finden.

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 beispielsweise 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 AG nicht als eigene Risikokategorie, sondern als Risikotreiber behandelt.

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

4.4 Risikotragfähigkeit

Die Ermittlung der Risikotragfähigkeit der dwpbank erfolgte zum Ultimo 2025 ausschließlich für dwpbank AG als handelsrechtliches Mutterunternehmen der dwpbank. Eine erstmalige vollständige Ermittlung der Risikotragfähigkeit und Meldung für die dwpbank erfolgt zum 31.03.2026.

Der Risikoappetit und die Risikosteuerung der dwpbank AG 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 limi-

tiert. 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 AG, alle kapitalbezogenen quantitativen regulatorischen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen und Erfordernisse zu erfüllen. Die aufsichtsrechtlichen Kapitalanforderungen (Overall Capital Requirements – OCR) belaufen sich zum 31. Dezember 2025 auf 13,7 % (ergibt sich aus: Säule 1 - Mindestanforderung 8 % + SREP-Aufschlag 2,45 % + kombinierte Kapitalpufferanforderungen [CBR] 3,3 %). Der SREP-Zuschlag hat sich um 3,45 %-Punkte reduziert. Die sogenannte Gesamtkapitalquote wird ermittelt, indem die gesamten Eigenmittel, die bei der dwpbank AG vollständig aus hartem Kernkapital (CET 1) bestehen, den Eigenmittelanforderungen für Adressenausfall-, Marktpreis- und operationelle Risiken gemäß aufsichtsrechtlichem Meldeformular gegenübergestellt werden. Zum Jahresultimo 2025 betrug die Gesamtkapitalquote (GKQ) 31,2 %. Sie erhöhte sich aufgrund der Teilthesaurierung des Jahresgewinns nach Steuern aus 2025 in Höhe von 37,8 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr (2024: 30,8 %) und lag durchgehend über den OCR. Für den Zeitraum der Kapitalplanung bis 2029 ist über Thesaurierungsmaßnahmen eine weitere 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 AG selbst zu gestaltenden adversen Szenario, das als negative Abweichung vom Basisszenario betrachtet wird. Im Ergebnis wird bei Eintritt der adversen Szenarien

	2025	2024
Operationelle Risiken	758,2 Mio. EUR	680,7 Mio. EUR
Adressenausfallrisiken	328,7 Mio. EUR	171,8 Mio. EUR
Marktpreisrisiken	0,0 Mio. EUR	0,0 Mio. EUR
Summe der Risiken	1.086,9 Mio. EUR	852,5 Mio. EUR
CET 1	339,4 Mio. EUR	262,6 Mio. EUR
GKQ	31,2 %	30,8 %

(dwpbank AG zum 31.12.2025)

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

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 13,7 % als auch die OCR für den Kapitalplanungszeitraum durchgehend eingehalten werden.

MREL-Anforderungen

Neben den Mindest-Eigenkapitalquoten hat die BaFin für die dwpbank AG eine sogenannte „MREL“-Mindestquote festgelegt. MREL bezeichnet eine Kapitalgröße aus den aufsichtsrechtlichen Eigenmitteln und bestimmten anrechenbaren Verbindlichkeiten, welche die dwpbank AG 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 30. Juni 2025 hat die dwpbank AG eine MREL-Zielquote in Höhe von 18,55 % des Gesamtrisikobetrags zuzüglich der kombinierten Kapitalpufferanforderung (Combined Buffer Requirement – CBR) in Höhe von aktuell 3,3 % und damit insgesamt 21,82 % zu erfüllen. Die MREL-Quote + CBR wurde in 2025 täglich eingehalten.

Risikotragfähigkeit in der ökonomischen Perspektive

Die ökonomische Perspektive untersucht, ob alle mit bankinternen Methoden ermittelten wesentlichen ökonomischen Risiken, denen die dwpbank AG ausgesetzt ist, durch

internes Kapital angemessen abgedeckt sind. Im Rahmen der Risikotragfähigkeitsanalyse bestimmt die dwpbank AG zunächst ihre Risikodeckungsmasse anhand von bereinigten Werten des Rechnungswesens (Berücksichtigung des bilanziellen Eigenkapitals, des unterjährig aufgelaufenen Gewinns (pro-forma nach Steuern), Stillen Reserven/Lasten, immateriellen Vermögensgegenständen und latenten Steuern und stellt dieser die ermittelte Summe der Risiken gegenüber. In der Risikodeckungsmasse ist ein Abzug des Beteiligungsbuchwertes der lemon.markets GmbH in voller Höhe berücksichtigt. Die Risikotragfähigkeitsanalyse wird regelmäßig um Stresstests ergänzt.

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

Zum Ende des vierten Quartals 2025 betrug der aufgelaufene Gewinn (Ergebnis nach Steuern) 47,1 Mio. EUR. Zusammen mit dem bilanziellen Eigenkapital und unter Berücksichtigung der Abzugspositionen belief sich die Risikodeckungsmasse zum Stichtag 31. Dezember 2025 auf 243,0 Mio. EUR (Vorjahr: 216,5 Mio. EUR). Die Auslastung der Risikodeckungsmasse beträgt damit wie in nachfolgender Tabelle dargestellt 47,5 % (Vorjahr: 55,1 %) und der Risikopuffer 127,7 Mio. EUR (Vorjahr: 97,2 Mio. EUR). Die Risikotragfähigkeit des Instituts ist auf Basis der Risikotragfähigkeitsanalyse der Bank zum 31. Dezember 2025 gegeben.

Zum 31. Dezember 2025 liegt keine Überschreitung der Gesamttoleranzgrenze (77 %) vor.

	2025	2024
Operationelle Risiken	51,5 Mio. EUR	55,8 Mio. EUR
Adressenausfallrisiken	15,4 Mio. EUR	13,1 Mio. EUR
Marktpreisrisiken	31,9 Mio. EUR	33,8 Mio. EUR
Pensionsrisiken	16,4 Mio. EUR	16,6 Mio. EUR
Geschäftsrisiken	0,0 Mio. EUR	0,0 Mio. EUR
Summe der Risiken	115,3 Mio. EUR	119,3 Mio. EUR
Risikodeckungsmasse	243,0 Mio. EUR	216,5 Mio. EUR
Auslastungsgrad der Risikodeckungsmasse	47,5 %	55,1 %

(dwpbank AG zum 31.12.2025)

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

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 2025 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. Zudem wurden gemäß den Planungen im Jahr 2025 Maßnahmen zur weiteren Stärkung des internen Kontrollsystems im Rahmen eines bankübergreifenden Projektes umgesetzt, um die Sicherheit der Geschäftsprozesse zu erhöhen und operationelle Risiken besser managen zu können. Bestandteil dessen war auch die Weiterentwicklung der Risikokultur.

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 AG 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.

Im Rahmen des IKS-Umsetzungsprojekts wurde ein IKS- und ein NFR-Rahmenwerk erarbeitet. Über den IKS-Regelkreislauf wird eine kontinuierliche, risikoorientierte Befassung mit Prozessen zur Verbesserung der Prozessqualität, -effektivität und -effizienz im Allgemeinen sowie der Angemessenheit und Wirksamkeit von Kontrollen im Speziellen sichergestellt. Die im IKS über die Risikokontrollmatrizen (RKMs) erhobenen und bewerteten Risiken und Kontrollen dienen als wichtige Informationsgrundlage für Risikospezialfunktionen sowie das Risikomanagement. Anhand der Bruttosicht (d. h. vor Kontrollen) kann die Notwendigkeit von Kontrollen analysiert werden, die das Nettorisiko auf ein akzeptables Maß reduzieren. Die RKMs und die sich darin befindlichen Nettorisiken sollen zukünftig systemgestützt erfasst werden und können dann sowohl für eine NFR-Berichterstattung genutzt, als auch durch die Überführung finanzieller Nettorisiken für das neue OpRisk-Modell eingewertet werden. Anfang des Geschäftsjahres 2025 wurde die Konzeptionierung des IKS Rahmenwerkes abgeschlossen und das Rahmenwerk veröffentlicht, welches die Basis für den IKS Rollout bildete. Im Anschluss wurden im Rahmen des IKS Rollouts alle Prozesse der Bank einer Relevanz- und Wesentlichkeitsbewertung (Scoping) unterzogen sowie wesentliche Prozessbündel gebildet, welche die Ausgangsbasis für Risikokontrollmatrizen bilden. Daran anknüpfend wurde im Geschäftsjahr 2025 damit begonnen detaillierte Risikokontrollmatrizen zu erstellen. Diese Arbeit wird in der Folge sukzessive fortgeführt und abgeschlossen. Ziel ist es, ein prozessbasiertes Gesamtbild aller Risiken und Kontrollen in der dwpbank aufweisen zu können.

Die Geschäftsentwicklung der lemon.markets Gesellschaften in 2026 wird durch das zentrale Risikomanagement beobachtet, um gegebenenfalls Anpassungserfordernisse der Einbeziehung der lemon.markets Gesellschaften in das gruppenweiten Risikomanagement erkennen und umsetzen zu können.

5 — Prognose- und Chancenbericht

5.1 Ausblick für die Konjunktur und die Finanzmärkte

Für das Jahr 2026 rechnen führende Wirtschaftsforschungseinrichtungen mit einer moderaten, aber stabilen globalen Konjunktur. Wachstumsprojektionen gehen von einem positiven, wenn auch leicht abgeschwächten Wachstumspfad aus. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) erwartet ein weltweites Wachstum von rund 2,9% im Jahr 2026, wobei insbesondere anhaltende geopolitische Spannungen und Unsicherheiten im Handel weitere negative Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum haben können. Gleichzeitig wird ein moderater Rückgang der Inflationsraten erwartet, begleitet von weiteren Zinssenkungen oder neutralen geldpolitischen Entwicklungen der großen Zentralbanken. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) sieht das Wachstum der Weltwirtschaft eher bei 2%, das ifo Institut bei 2,5%.

Im europäischen bzw. deutschen Kontext deuten die Prognosen auf ein Fortbestehen von Wachstum hin, wenn auch in weiterhin moderater Ausprägung. Die Herbstprognose der Europäischen Kommission geht für 2026 von einem realen BIP-Anstieg im Euroraum um etwa 1,2% und in der gesamten EU um ca. 1,4% aus. Die Inflation soll hingegen voraussichtlich in beiden Bereichen auf 1,9% bzw. 2,1% sinken. Für Deutschland im Einzelnen wird von einem Wirtschaftswachstum von 1,2% und einer Inflationsrate von 2,2% ausgegangen. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) sieht das Wirtschaftswachstum knapp einem Prozent, das ifo Institut rechnet mit 0,8%.

Die Kapitalmarktprognosen von Banken und Finanzdienstleistern zeichnen für 2026 ein positives Bild mit differenzierter Einschätzung der Chancen und Risiken. So gehen große Investmenthäuser wie die Deutsche Bank, J.P. Morgan, Morgan Stanley und die HSBC von weiterhin moderat positiven Entwicklungen der Aktienmärkte aus, getragen von robusten Unternehmensgewinnen und fortgesetzten Investitionen in wachstumsstarke Sektoren wie Technologie und KI. Der S&P 500 sollte nach diesen Einschätzungen zum Jahresende 2026 im Bereich von ca. 7.100 bis 8.000 Punkten liegen, der Konsens sieht den Index bei etwa 7.500 Punkten. Auch für den europäischen Aktienindex EuroStoxx 50 und den deutschen DAX ergeben sich mehrheitlich positive Erwartungen. Die Deutsche Bank prognostiziert den DAX zum Jahresende 2026 bei rund 26.100 Punkten und den EuroStoxx 50 bei etwa 5.950 Punkten, was eine Fortsetzung der positiven Entwicklung nach

jüngster Marktvolatilität bedeuten würde. Der Outlook der DZ BANK zeigt sogar stärker positive Aussichten mit einem Kursziel für den DAX von bis zu 27.500 Punkten und für den EuroStoxx 50 von bis zu 6.200 Punkten.

Insgesamt spricht der Ausblick für 2026 trotz politischer Spannungen und geopolitischer Risiken für ein positives konjunkturelles und finanzielles Umfeld, in dem strukturelle Herausforderungen und externe Faktoren Wachstumsimpulse begrenzen können. Geld- und fiskalpolitische Entscheidungen dürften zentrale Einflussfaktoren bleiben, die sowohl Chancen als auch Risiken für Anlegende, Finanzdienstleister und die gesamte Wirtschaft bergen.

Der aktuelle Konflikt in Nahost reiht sich in die Reihe an Konflikten ein, die dazu beitragen, dass die Volatilität an den Kapitalmärkten auf einem hohen Niveau verbleibt. Die Auswirkungen auf die konjunkturelle Entwicklung und die vorgenannten Kursziele wesentlicher Indizes lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt, auch nach Einschätzung des International Monetary Fund (IMF), noch nicht hinreichend abschätzen. Insgesamt ist aus Sicht der dwpbank jedoch eher ein negativer Grundeinfluss auf die allgemeine konjunkturelle Entwicklung zu vermuten. Sollten langfristig beispielsweise steigende Preise für Gas und Öl die Konjunktur in Deutschland belasten, könnte sich dies mittel- bis langfristig auch auf das Anlegerverhalten und damit auch auf die Geschäftsaussichten der dwpbank auswirken.

Die abstrakte Bedrohungslage steigt grundsätzlich durch den Konflikt an. Aufgrund der Nichtbeteiligung von Deutschland geht die dwpbank derzeit nicht von einer akuten Veränderung ihrer Bedrohungslage aus.

5.2 Regulatorischer Ausblick

Die Erfüllung regulatorisch getriebener Anforderungen wird auch im Jahr 2026 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 Wertpapierenservice 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

Die derzeit im europäischen Wertpapiermarkt überwiegend am zweiten Tag nach dem Handel (t+2) erfolgende Geschäftsabwicklung wird zum 11. Oktober 2027 um einen Tag verkürzt. Mit dieser Umstellung auf eine Abwicklung am Nachhandelstag (t+1) werden in der dwpbank auch 2026 umfassende Vorbereitungsmaßnahmen der dafür erforderlichen Prozess- und Systemanpassungen einhergehen.

Betreffend die Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention und Verhinderung der Terrorismusfinanzierung waren auch in 2025 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. Zudem bereitet sich die dwpbank auf die Anforderungen der 6. Geldwäsche-Richtlinie vor, die bis 10. Juli 2027 von den EU-Mitgliedstaaten in nationales Recht umzusetzen ist. Zum gleichen Datum wird die Geldwäsche-Verordnung unmittelbar gelten. Die dwpbank wird ferner die mit der geplanten Ausweitung des Dienstleistungsangebots für die Verwahrung und Verwaltung von Kryptowerten einhergehenden Anforderungen zur Geldwäscheprävention und Verhinderung der Terrorismusfinanzierung umsetzen.

Die EU-Kommission hat Ende 2025 ein sogenanntes Marktinfrastruktur-Paket im Rahmen der Spar- und Investmentunion vorgestellt, mit dem eine Vielzahl von europäischen Rechtsakten betreffend Wertpapiervertrieb, -handel und -abwicklung geändert werden. Dieses wird intensiv hinsichtlich seiner Auswirkungen analysiert, und es werden entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung getroffen.

Im November 2025 wurde eine politische Einigung für die 2023 veröffentlichte EU-Strategie für Kleinanlegerinnen und -anleger erzielt, die somit 2026 zum Abschluss gebracht wird. Die darin beinhaltete Überarbeitung der Finanzmarktrichtlinie (MiFID II) wird in 2026 und in den Folgejahren erheblichen Analyseaufwand und Umsetzungsbedarf mit sich bringen.

5.2.2 Steuerliche Änderungen

Nach der Verschiebung des Inkrafttretens der Meldepflichtungen im Sinne der §§ 45b ff. EStG auf das Jahr 2027 sollen nach Veröffentlichung der technischen Vorgaben in Form des Kommunikationshandbuchs und der Änderungen in den Steuerbescheinigungen die Umsetzungen des Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetzes in 2026 finalisiert werden. Auch materiell-rechtlich sind weitere Abstimmungen mit der Finanzverwaltung, u. a. zu Finanzvereinbarungen, geplant. Zudem werden im Rahmen der Umsetzung der FASTER-Richtlinie Anpassungen der Quellensteuerprozesse notwendig.

Im Bereich US-Tax ist mit Blick auf die ab 1. Januar 2027 vollumfänglich anzuwendenden komplexen Regelungen der Sec. 871(m) IRC zur Besteuerung sogenannter Dividendenäquivalente mit erheblichem Umsetzungsaufwand technischer und prozessualer Art zu rechnen. Darüber hinaus werden durch die erstmalige elektronische Meldung der 1042 Formulare (Electronic Filing 1042) prozessuale Anpassungen notwendig.

5.2.3 Weitere relevante Änderungen

Zur europäischen Verordnung über die digitale operationale Resilienz im Finanzsektor (DORA) sind im Jahresverlauf 2025 einige nachgeordnete Rechtsakte hinzukommen. In entsprechenden Projekten wurden deren Maßnahmen zur Umsetzung in den Prozessen und Systemen der dwpbank fortgeführt, die sich auch auf das Jahr 2026 erstrecken.

Die 2026 erwartete Veröffentlichung des finalen BaFin-Rundschreibens zu Mindestanforderungen an das Risikomanagement von Wertpapierinstituten (Wpl MaRisk) wird einen aktuell als nicht wesentlich eingeschätzten Umsetzungsaufwand bei den lemon.markets Gesellschaften mit sich bringen.

Mit der auf den Weg gebrachten Gesetzesreform der privaten Altersvorsorge wird voraussichtlich zum Jahresbeginn 2027 ein Altersvorsorgedepot sowie eine Frühstartrente eingeführt. Dies wird 2026 umfangreiche Umsetzungsarbeiten mit sich bringen, um für Kundeninstitute zeitgerecht ein passendes Angebot sicherzustellen.

Im wichtigen Bereich der Nachhaltigkeit wird die dwpbank im Jahr 2026 weitere Maßnahmen zur Umsetzung der im Rahmen der sogenannten Omnibus-Initiative sich ändernden Anforderungen an die nachhaltigkeitsbezogene Berichterstattung treffen.

5.3 Chancen zur nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung der dwpbank

Wie bereits in den Vorjahren stellen die Entwicklung am Wertpapiermarkt und der Geschäftserfolg der Kundeninstitute der dwpbank maßgebliche Faktoren für die Entwicklung der wirtschaftlichen Ergebnisse dar. Die weiterhin bestehenden Unsicherheiten im Markt (z.B. aufgrund anhaltender politischer Spannungen und Konflikte wie in Nahost) lassen eine weiterhin erhöhte Volatilität am Kapitalmarkt erwarten, die sich in anhaltend hohen Transaktionszahlen niederschlagen kann. Dies stützt die Wachstums- und Ergebnisaussichten der dwpbank. Auch vor dem Hintergrund des Konfliktes in Nahost sieht die dwpbank derzeit keine Auswirkung auf die Planung, da diese bereits ein hohes Niveau an Transaktionen durch Volatilität und Unsicherheit reflektiert. Zu den anhaltenden maßgeblichen Makrotrends mit Einfluss auf die dwpbank zählen unter anderem die Themen KI und der demographische Wandel. Die Anwendungsfälle für KI im Banking drehen sich häufig um die Kundenschnittstelle, beispielsweise Rund-um-die-Uhr-Support, eine Personalisierung der Kundenreise sowie Wissensmanagement und Unterstützung der Kundenbetreuer. Neben der Kundenschnittstelle sind ebenfalls die Bereiche IT, Operations und Risikomanagement interessante Anwendungsfelder. Anwendungsbeispiele sind hierbei Technologie- und Code-Assistenten für die IT-Softwareentwicklung, die volle Automatisierung von wiederholbaren Prozessen und die bessere Erkennung von Fehlern bei Verarbeitung oder von Betrugs- und Angriffsmustern. Kurz- und mittelfristige Potenziale von KI für die dwpbank werden primär im Bereich des Betriebsmodells und „Back-offices“, insbesondere bei IT, Operations und der Infrastruktur, hinsichtlich Steigerung der Effizienz gesehen. KI wird dabei eine zentrale Rolle in der Bewältigung des demografischen Wandels für die dwpbank spielen. Zusätzlich beobachtet die dwpbank nach Jahren der stabilen Marktverteilung bei Wertpapierservices eine andere Dynamik. Neue Anbieter profitieren von sinkenden Markteintrittsbarrieren auch durch Standardisierungsfortschritte. Durch diese Entwicklung steigt bei den Kundeninstituten die Erwartung an die dwpbank, durch ein verbessertes Leistungsangebot und attraktivere Preise konkurrenzfähig zu bleiben. Diese Erwartungshaltung stellt für die dwpbank die Chance dar, erneut Umsetzungsstärke unter Beweis zu stellen und den Anspruch „Erste Wahl für Wertpapierservices“ zu untermauern.

Für 2026 gehen wir für die dwpbank AG und den Konzern dwpbank von einer Steigerung der Transaktionszahlen um 3,6% (+2,4 Millionen Transaktionen) aus. Des Weiteren erwarten wir einen Anstieg um 0,1 Millionen Depots (+1,9%). Parallel erwarten wir einen Anstieg der Depotposten um 1,1 Millionen (+3,9%). Daraus resultiert eine moderate Steigerung der durchschnittlichen Depotposten je Depot um 1,9% auf 5,3 Depotposten je Depot. Beim Sparplangeschäft gehen wir weiterhin von einem starken Wachstum der Transaktionszahlen um 10,6% aus.

Für 2026 gehen wir für die dwpbank AG auf Basis der aufgezeigten Aktivitäten und diesbezüglichen Planungen von einem Ergebnis vor Steuern aus, das voraussichtlich leicht unter dem Niveau des letzten Geschäftsjahres im Bereich eines mittleren zweistelligen Millionenbetrags liegt. Darüber hinaus plant die dwpbank auf Konzernebene auf Basis der aufgezeigten Aktivitäten und Planungen mit einem Konzernergebnis vor Steuern, das leicht unter dem Niveau der dwpbank AG, jedoch ebenfalls im Bereich eines mittleren zweistelligen Millionenbetrags liegt.

Das operative Geschäft weist für das Jahr 2025 eine Cost Income Ratio (CIR) von 82% aus. Für 2026 plant die dwpbank AG mit einer CIR von 86% und der Konzern dwpbank mit einer CIR von 90%. Langfristig strebt die dwpbank eine CIR im Bereich um 80% an. Für die Eigenkapitalrendite wird in 2026 ein Wert von 9% angestrebt.

In einem laufenden Aktivprozess der dwpbank AG wird möglicherweise ein Urteil im Jahr 2026 ergehen, aus diesem sich positive Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der dwpbank ergeben könnten.

Wie in Kapitel 1.3 erläutert, besteht die Strategie der dwpbank im Zeitraum 2025 bis 2028 aus drei Prioritäten – Kunde, Plattform und Kontrollsystem – sowie zwei Hebeln – Neudenken und Teamgeist.

Mit der Priorität „Kunde“ begegnet die dwpbank Anliegen, insbesondere jüngere Generationen, und dem Verlangen nach Modularität, marktgerechten Preisen, sowie eine einfache Handhabung. Die dwpbank unterstützt ihre Kundeninstitute dabei, auf diese Entwicklungen noch besser einzugehen, zum Beispiel mit neuen Depotmodellen, differenzierten Leistungen für Einsteigerkundinnen und -kunden sowie einer leistungsgerechten Bepreisung. Die Priorität „Kunde“ erfordert konsequentes Handeln um das beste Angebot bereit zu stellen, neue Kundeninstitute von uns überzeugen – und bestehende auch in Zukunft an uns zu binden.

Mit der Priorität „**Plattform**“ verfolgt die dwpbank die Sicherstellung ihrer technologischen Resilienz und Zukunftsfähigkeit. Die dwpbank baut ihre Plattform WP3 systematisch weiter um und hebt diese ganzheitlich in die Cloud. Somit stellt die dwpbank sicher, dass Kundeninstitute auf eine zukunftsfähige Plattform zurückgreifen können, die auf Cloud-fähigen Lösungen basiert. Dabei werden ebenfalls die Kostenvorteile der Cloud realisiert.

Mit der Priorität „**Kontrollsystem**“ verdeutlicht die dwpbank die Bedeutung des „Pflichtprogramms“ von Governance und internem Kontrollsystem. Die dwpbank hat bereits wichtige Maßnahmen umgesetzt und gestartet und bündelt ihre Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Governance, zur Umsetzung der Zielbilder von Compliance und Revision, zur Verbesserung des Kontrollsystems sowie die Weiterentwicklung der Risiko- und Fehlerkultur. Dabei spielt die Automatisierung von Prozessen und ein Umdenken in der Belegschaft eine wesentliche Rolle.

Auch der Hebel „**Neudenken**“ ist sehr relevant für die Strategieperiode 2025 bis 2028. Das Ziel des Hebels Neudenken ist es, in der dwpbank neue Wege zu gehen, auch um aktive Kosteneinsparungen durchzuführen. Dafür braucht es nicht 100 neue Ideen, sondern den Mut, Dinge anders anzugehen. Alle Mitarbeitenden sind aufgerufen, zu hinterfragen und neu zu denken: Wie kann die dwpbank manches vereinfachen und effizienter gestalten, und dabei gleichzeitig wirksamer, moderner und besser werden?

Mit dem Hebel „**Teamgeist**“ forciert die dwpbank cross-funktionale Zusammenarbeit über die ganze Bank hinweg und führt agile Arbeitsmethoden ein, wo es sinnvoll ist. In der dwpbank herrscht ein sehr kollegialer Umgang miteinander und eine gute Zusammenarbeit. Diesen unbedingten Teamgeist und den gemeinsamen Blick auf das Gesamtbild braucht die dwpbank: jeden Tag, bei jeder Aufgabe. Deshalb soll noch konsequenter auf das große Ganze geschaut, Wissen geteilt, Verantwortung übernommen und gemeinsam angepackt werden. Indem die dwpbank ihr Verhalten konsequent an diesen Werten und Prinzipien ausrichtet, trainiert sie die Kompetenzen, die die dwpbank als Team in Führung und Zusammenarbeit benötigt

Jahres- abschluss

Jahresbilanz

zum 31. Dezember 2025

Aktiva	EUR	31.12.25	31.12.24 Tsd. EUR
1. Barreserve			
a) Guthaben bei Zentralnotenbanken darunter: bei der Deutschen Bundesbank 1.042.855,29 EUR (Vorjahr: 515 Tsd. EUR)	1.042.855,29		515
		1.042.855,29	
2. Forderungen an Kreditinstitute			
a) täglich fällig	281.604.862,48		385.606
		281.604.862,48	
3. Forderungen an Kunden		2.640.767,12	3.135
4. Schuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere			
a) Anleihen und Schuldverschreibungen			
aa) von öffentlichen Emittenten darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank 182.399.112,29 EUR (Vorjahr: 156.294 Tsd. EUR)	182.399.112,29		156.294
ab) von anderen Emittenten darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank 147.223.501,90 EUR (Vorjahr: 99.082 Tsd. EUR)	147.223.501,90		99.082
		329.622.614,19	
5. Aktien und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere		109.586.742,43	109.252
6. Beteiligungen		202.496,00	186
7. Anteile an verbundenen Unternehmen		18.552.105,91	652
8. Treuhandvermögen		21.806.570,04	10.482
9. Immaterielle Anlagewerte			
a) selbst geschaffene gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte	92.540.955,49		90.767
b) entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten	908.574,00		714
		93.449.529,49	
10. Sachanlagen		2.240.929,00	3.925
11. Sonstige Vermögensgegenstände		12.440.164,58	15.573
12. Rechnungsabgrenzungsposten		6.600.169,81	6.687
13. Aktive latente Steuern		32.624.320,00	44.613
Summe der Aktiva		912.414.126,34	927.483

Passiva	EUR	31.12.25	31.12.24 Tsd. EUR
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten			
a) täglich fällig	210.601.619,84		275.266
		210.601.619,84	
2. Verbindlichkeiten gegenüber Kunden			
a) andere Verbindlichkeiten			
aa) täglich fällig	21.977.434,53		20.757
		21.977.434,53	
3. Treuhandverbindlichkeiten		21.806.570,04	10.482
4. Sonstige Verbindlichkeiten		11.423.103,24	9.645
5. Rechnungsabgrenzungsposten		22.728,00	45
5a. Passive latente Steuern		27.296.614,00	28.838
6. Rückstellungen			
a) Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	112.145.456,00		112.878
b) Steuerrückstellungen	6.870.636,49		0
c) andere Rückstellungen	76.095.440,04		81.536
		195.111.532,53	
7. Fonds für allgemeine Bankrisiken		4.000.000,00	0
8. Eigenkapital			
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	242.619.136,07		204.808
d) Bilanzgewinn	47.138.762,42		52.811
		420.174.524,16	
Summe der Passiva		912.414.126,34	927.483

1. Andere Verpflichtungen			
a) Unwiderrufliche Kreditzusagen		1.159.890,24	1.257

Gewinn- und Verlustrechnung

für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025

	EUR	EUR	2025 EUR	2024 Tsd. EUR
1. Zinserträge aus				
a) Kredit- und Geldmarkt- geschäften	4.550.553,77			8.892
b) festverzinslichen Wertpapieren und Schuldbuchforderungen	5.479.874,82	10.030.428,59		1.393
2. Zinsaufwendungen		-4.209.283,45		-3.045
			5.821.145,14	7.240
3. Laufende Erträge aus				
a) Aktien und anderen nicht festverzinslichen Wertpapieren		90,00		0
b) Beteiligungen		24.377,18		16
c) Anteilen an verbundenen Unternehmen		123.350,00		129
			147.817,18	145
4. Erträge aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen			551.183,70	639
5. Provisionserträge		477.203.232,09		430.330
6. Provisionsaufwendungen		-114.474.937,88		-102.044
			362.728.294,21	328.286
7. Sonstige betriebliche Erträge			91.714.976,56	91.083
8. Allgemeine Verwaltungsaufwendungen				
a) Personalaufwand				
aa) Löhne und Gehälter	-115.398.270,31			-110.856
ab) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung darunter: für Altersversorgung 4.505.867,79 EUR (Vorjahr: 5.673 Tsd. EUR)	-22.696.839,86	-138.095.110,17		-21.429
b) andere Verwaltungsaufwendungen		-169.664.065,04		-154.134
			-307.759.175,21	-286.419

	EUR	EUR	2025 EUR	2024 Tsd. EUR
9. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf immaterielle Anlagewerte und Sachanlagen			-25.493.086,86	-11.290
10. Sonstige betriebliche Aufwendungen darunter: Aufwand aus Aufzinsung für längerfristige Rückstellungen 2.430.694,52 EUR (Vorjahr: 333 Tsd. EUR)			-46.091.693,48	-52.883
11. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Forderungen und bestimmte Wertpapiere sowie Zuführungen zu Rückstellungen im Kreditgeschäft		-79.708,77		-159
12. Erträge aus Zuschreibungen zu Forderungen und bestimmten Wertpapieren sowie aus der Auflösung von Rückstellungen im Kreditgeschäft		55.600,00		13
			-24.108,77	-146
13. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Beteiligungen, Anteile an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelte Wertpapiere		-161.400,00		-134
14. Erträge aus Zuschreibungen zu Beteiligungen, Anteilen an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelten Wertpapieren		375.648,85		286
			214.248,85	152
15. Entnahmen aus/Einstellungen in (-) Fonds für allgemeine Bankrisiken			-4.000.000,00	0
16. Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit			77.809.601,32	76.807
17. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag				
a) laufende Steuern vom Einkommen und vom Ertrag		-20.223.123,90		-13.853
b) latente Steuern		-10.447.715,00		-10.143
			-30.670.838,90	-23.996
18. Jahresüberschuss			47.138.762,42	52.811
19. Bilanzgewinn			47.138.762,42	52.811

Anhang Jahresabschluss

Allgemeine Angaben

Der Jahresabschluss der Deutsche WertpapierService Bank AG (nachfolgend dwpbank AG) für das Geschäftsjahr 2025 ist nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) und der Verordnung über die Rechnungslegung der Kreditinstitute, Finanzdienstleistungsinstitute und Wertpapierinstitute (RechKredV) aufgestellt worden.

Die dwpbank AG hat ihren Sitz in Frankfurt am Main und ist im Handelsregister des Amtsgerichts Frankfurt am Main unter der Nummer HRB 56913 eingetragen.

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, Finanzdienstleistungsinstitute und Wertpapierinstitute (Rech-KredV) 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 2025 die Bilanzposten Forderungen an Kunden sowie Forderungen an Kreditinstitute auf Bildung von Risikoversorge überprüft. Einzelwertberichtigungen für akute Ausfallrisiken erfolgen auf Basis unserer individuellen Einschätzung. Für das Geschäftsjahr 2025 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 AG betrachtet sowie nachvollziehbare Annahmen über Ausfallwahrscheinlichkeiten getroffen.

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

Im Jahresabschluss 2025 der dwpbank AG sind keinerlei Anhaltspunkte für die Bildung einer Pauschalwertberichtigung geboten. Auf die Zukunft gerichtet ist nicht von einem pauschalen Adressausfallrisiko bei den 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 AG 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. Im Zusammenhang mit dem Umzug nach Eschborn im Geschäftsjahr 2026 erfolgte im Geschäftsjahr 2025 eine Anpassung der planmäßigen Abschreibungen. Bei Vorliegen einer voraussichtlich dauerhaften Wertminderung erfolgte 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-Methode sowie 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 2025.

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 durchschnittlich 28,177 % sowie für den Betrachtungszeitraum ab

	Anteil in %
Diskontierungszins mit dem 10-Jahres-Durchschnitt	2,06
Diskontierungszins mit dem 7-Jahres-Durchschnitt	2,22
Rentensteigerung	1,50-2,50
Vorruhestandsbezüge	2,50

2032 nach vollständiger Umsetzung der schrittweisen Senkung des Körperschaftsteuersatzes von 24,494 % zugrunde. Die Erstellung des Gewinnverwendungsvorschlags erfolgte unter Beachtung der Ausschüttungssperren gemäß § 253 Abs. 6 HGB und § 268 Abs. 8 HGB.

Für 2025 erfolgt die Darstellung der Entwicklung des Anlagevermögens in einem separaten Anlagenspiegel als Anlage zum Anhang. Abweichend zum Vorjahr werden die Finanzanlagen nicht in den Anlagenspiegel einbezogen. Die Entwicklung dieser Posten wird direkt in den Anhangspositionen erläutert.

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 Vollbeschäftigtenäquivalente, 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 AG 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 1.043 TEUR (Vorjahr: 515 TEUR) umfasst ausschließlich Zinsguthaben bei der Bundesbank aus nonoperativer 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 2.641 TEUR (Vorjahr: 3.135 TEUR) resultieren im Wesentlichen aus offenen, zum Bilanzstichtag noch nicht beglichenen Rechnungen in Höhe von 2.299 TEUR (Vorjahr: 1.961 TEUR). In den zum Bilanzstichtag offenen Rechnungen sind Forderungen an verbundene Unternehmen in Höhe von 1.355 TEUR (Vorjahr: 854 TEUR) enthalten.

Die Forderungen in Fremdwährung betragen 0 TEUR (Vorjahr: 538 TEUR).

4. Schuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere

Diese Position besteht vollständig in Höhe von 329.623 TEUR (Vorjahr: 255.376 TEUR) aus festverzinslichen, börsennotierten Wertpapieren. Davon sind dem Finanzanlagevermögen 298.964 TEUR (Vorjahr: 225.028 TEUR) und 30.658 TEUR

Forderungen an Kreditinstitute

Angaben in TEUR	31.12.2025	31.12.2024
Täglich fällig		
Guthaben bei Kreditinstituten	281.605	385.606
davon aus dem operativen Wertpapiergeschäft	184.899	249.178
davon aus dem Eigengeschäft	96.706	136.428
davon Guthaben aus dem non-operativen Wertpapiergeschäft hinterlegt als Einlagefazilität bei der Bundesbank	52.000	91.000
davon Fremdwährungsforderungen	28.588	44.809
davon Forderungen gegen Kreditinstitute, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht	50.924	33.985

(Vorjahr: 30.348 TEUR) der Liquiditätsreserve zugeordnet. Von den Wertpapieren werden 26.599 TEUR im Geschäftsjahr 2026 endfällig.

Die Anschaffungs- und Herstellungskosten des Finanzanlagevermögens zum Beginn des Geschäftsjahres betragen 227.998 TEUR (Vorjahr: 143.925 TEUR), durch Zugänge in Höhe von 70.966 TEUR (Vorjahr: 81.104 TEUR) betrug der Buchwert zum 31.12.2025 298.964 TEUR (Vorjahr: 225.028 TEUR).

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 zugeordneten 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 277.856 TEUR (Vorjahr: 204.517 TEUR) abgeschrieben.

5. Aktien und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere

Bei dem ausgewiesenen Betrag handelt es sich um nicht börsenfähige Investmentanteile eines Spezialfonds, der für die dwpbank AG 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 109.587 TEUR (Vorjahr: 109.252 TEUR) wurden infolge der voraussichtlich dauerhaften, zinsinduzierten Wertminderung nicht auf den Kurswert der Fondsanteile in Höhe von 91.700 TEUR (Vorjahr: 93.244 TEUR), sondern auf den entsprechend der unter Punkt I. beschriebenen Durchsichtbetrachtung ermittelten beizulegenden Wert der Fonds-

anteile abgeschrieben. Zinsinduzierte Abschreibungen in Höhe von 17.887 TEUR (Vorjahr: 16.008 TEUR) wurden nicht vorgenommen.

Die Anschaffungs- und Herstellungskosten zum Beginn des Geschäftsjahres betragen 115.000 TEUR (Vorjahr: 115.000 TEUR), durch Wertveränderungen (saldiert) in Höhe von -5.413 TEUR (Vorjahr: -5.748 TEUR) betrug der Buchwert zum 31.12.2025 109.587 TEUR (Vorjahr: 109.252 TEUR).

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 AG ist mit 26 % an der CintaC A/S, Roskilde (Dänemark), beteiligt und bilanziert die Beteiligung mit einem Buchwert in Höhe von 202 TEUR (Vorjahr: 186 TEUR). Auf den Buchwert wurde zum Bilanzstichtag eine Zuschreibung in Höhe von 16 TEUR (Vorjahr: Abschreibung 134 TEUR) vorgenommen. Die Anteile sind nicht börsenfähig. Das Kapital der Gesellschaft beträgt 594 TDKK (entspricht 80 TEUR). Im Geschäftsjahr 2025 wurde ein Jahresüberschuss in Höhe von 438 TDKK (entspricht 59 TEUR) erwirtschaftet.

Die Anschaffungs- und Herstellungskosten aller Beteiligungen betragen zum Beginn des Geschäftsjahres 320 TEUR (Vorjahr: 320 TEUR), durch Wertveränderungen (saldiert) in Höhe von -118 TEUR (Vorjahr: -134 TEUR) betrug der Buchwert zum 31.12.2025 202 TEUR (Vorjahr: 186 TEUR).

7. Anteile an verbundenen Unternehmen

Die dwpbank AG hält per 31. Dezember 2025 folgende Anteile an verbundenen Unternehmen: (Tabelle unten)

Anteile an verbundenen Unternehmen

Gesellschaft	Sitz	Eigenkapital TEUR	Jahresergebnis TEUR	Anteil am Kapital %	Verzicht auf Ein- beziehung gemäß
lemon.markets GmbH	Berlin	13.362*	1.121*	100	
dwp Service GmbH	Halle/Saale	500	551	100	§ 296 (2) HGB
dwp Software Kft.	Budapest (Ungarn)	2.424**	552**	100	§ 296 (2) HGB

* Jahresabschluss 31.12.2024

** vorläufige Geschäftszahlen (31.12.2025) bei Bilanzaufstellung

Die Anteile aller verbundenen Unternehmen sind nicht börsenfähig. Im Geschäftsjahr 2025 wurde erstmalig ein Konzernabschluss aufgestellt. In den Vorjahren waren die Tochtergesellschaften der dwpbank AG von untergeordneter Bedeutung (§ 290 Abs. 5 HGB).

Zum 30.09.2025 wurden 100% der Anteile an der lemon.markets GmbH erworben.

Die Anschaffungs- und Herstellungskosten der Anteile an verbundenen Unternehmen betragen zum Beginn des Geschäftsjahres 652 TEUR (Vorjahr: 652 TEUR), durch Zugänge in Höhe von 17.900 TEUR (Vorjahr: 0 TEUR) betrug der Buchwert zum 31.12.2025 18.552 TEUR (Vorjahr: 652 TEUR).

8. Treuhandvermögen

Bei dem gesondert ausgewiesenen Treuhandvermögen handelt es sich ausschließlich um Forderungen an Kreditinstitute in Höhe von 21.807 TEUR (Vorjahr: 10.482 TEUR), die aus dem die Wertpapierabwicklung begleitenden Zahlungsverkehr resultieren. Diesem Posten stehen Treuhandverbindlichkeiten gegen Kreditinstitute in gleicher Höhe entgegen.

Die Forderungen in Fremdwährung betragen 16.986 TEUR (Vorjahr: 1.911 TEUR).

9. Immaterielle Anlagewerte

In dieser Position ist im Wesentlichen die von der dwpbank AG selbsterstellte Software enthalten. Aus ihren Projektaktivitäten hat die Bank im Geschäftsjahr 26.956 TEUR (Vorjahr: 30.667 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 Anlagenspiegel dargestellt.

11. Sonstige Vermögensgegenstände

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

Der Anstieg der Forderungen aus der Wertpapierabrechnung auf 3.146 TEUR (Vorjahr: 1.847 TEUR) resultiert aus einer höheren Anzahl an offenen operativen Wertpapiertransaktionen zum Bilanzstichtag.

In den übrigen sonstigen Vermögensgegenständen ist ein nachrangiger Vermögensgegenstand in Höhe von 580 TEUR (Vorjahr: 483 TEUR) enthalten, der aus Auszahlungen einer unwiderruflichen Kreditzusage in Höhe von insgesamt 1.740 TEUR (Vorjahr: 1.740 TEUR) resultiert.

Sonstige Vermögensgegenstände

Angaben in TEUR	31.12.2025	31.12.2024
Forderungen Personal	5.872	5.616
Forderungen aus der Wertpapierabrechnung	3.146	1.847
Debitorische Kreditoren	16	70
Forderungen Umsatzsteuern	0	1.340
Forderungen Ertragsteuern	0	4.859
Übrige sonstige Vermögensgegenstände	3.406	1.840
Summe	12.440	15.573

In den sonstigen Vermögensgegenständen sind Positionen in Fremdwährung in Höh€ von 2.576 TEUR (Vorjahr: 1.219 TEUR) enthalten.

12. Rechnungsabgrenzungsposten

In dem aktiven Rechnungsabgrenzungsposten in Höh€ von 6.600 TEUR (Vorjahr: 6.687 TEUR) sind ausschließlich von der dwpbank AG geleistete Vorauszahlungen erfasst.

13. Aktive latente Steuern

Die aktiven latenten Steuern in Höh€ von 32.624 TEUR (Vorjahr: 44.613 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 9.527 TEUR (Vorjahr: Ertrag 3.793 TEUR) aus aufwandswirksamen Effekten des Jahres 2025.

14. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten

Die täglich fälligen Verbindlichkeiten in Höh€ von 210.602 TEUR (Vorjahr: 275.267 TEUR) resultieren überwiegend aus dem operativen Wertpapiergeschäft und beinhalten 30.504 TEUR (Vorjahr: 46.359 TEUR) in Fremdwährung.

Gegenüber Kreditinstituten, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht, bestehen Verbindlichkeiten in Höh€ von 8.768 TEUR (Vorjahr: 56.517 TEUR).

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

15. Verbindlichkeiten gegenüber Kunden

Die Verbindlichkeiten gegenüber Nichtbanken in Höh€ von 21.977 TEUR (Vorjahr: 20.757 TEUR) betreffen überwiegend Verbindlichkeiten aus dem operativen Wertpapiergeschäft. Des Weiteren sind Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen in Höh€ von 9 TEUR (Vorjahr: 1 TEUR) enthalten.

Im Bilanzposten ist ein Schuldscheindarlehen über nominal 20.000 TEUR (Vorjahr: 20.000 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 Höh€ von 1.287 TEUR (Vorjahr: 5 TEUR) enthalten.

17. Passive latente Steuern

Die passiven latenten Steuern entfallen in voller Höh€ von 27.297 TEUR (Vorjahr: 28.838 TEUR) auf die Aktivierung von selbsterstellten immateriellen Anlagewerten. Im Geschäftsjahr 2025 wurden die passiven latenten Steuern um 1 TEUR (Vorjahr: 6.350 TEUR) aufwandswirksam erhöhet.

Sonstige Verbindlichkeiten

Angaben in TEUR	31.12.2025	31.12.2024
Verbindlichkeiten Personal	3.992	3.682
Verbindlichkeiten aus dem operativen Wertpapiergeschäft	2.859	1.977
Verbindlichkeiten Umsatzsteuern	1.703	2.054
Verbindlichkeiten aus Dienstleistungen	1.551	1.608
brige sonstige Verbindlichkeiten	1.319	323
Summe	11.423	9.645

18. Rückstellungen

Zum 31. Dezember 2025 bestanden Rückstellungen vor Verrechnung mit dem Deckungsvermögen in Höhe von insgesamt 195.195 TEUR (Vorjahr: 194.456 TEUR). Die Rückstellungen verteilen sich wie folgt: (Tabelle unten)

Der Unterschiedsbetrag bei den Pensionsrückstellungen gemäß § 253 Abs. 6 HGB beträgt -2.872 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 84 TEUR. Dieser Wert stellt den Zeitwert und gleichzeitig die fortgeführten Anschaffungskosten der Rückdeckungsversicherung dar.

Rückstellungen

Angaben in TEUR	31.12.2025	31.12.2024
Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	112.145	112.878
Rückstellungen für ausstehende Rechnungen	27.441	21.914
Sonstige Rückstellungen im Personalbereich	16.290	19.687
Rückstellungen für Vorruhestand	14.055	16.491
Restrukturierungsrückstellungen	12.436	18.361
Steuerrückstellungen	6.871	0
Rückstellungen für Urlaub und Gleitzeit	5.095	4.210
Rückstellungen für Altersteilzeit	170	158
Sonstige Rückstellungen	608	714
Summe	195.111	194.414

Eigenkapital

Aktionär zum 31.12.2025	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
Summe	100,00000 %	20.000.000

Entwicklung Eigenkapital

Angaben in TEUR	Gezeichnetes Kapital	Kapitalrücklage	gesetzliche Rücklage	andere Gewinnrücklagen	Bilanzgewinn
Vortrag zum 01.01.2025	20.000	108.417	2.000	204.808	52.811
Zuführung zu Gewinnrücklagen aus dem Bilanzgewinn des Vorjahres				37.811	-37.811
Gewinnausschüttung aus dem Bilanzgewinn des Vorjahres					-15.000
Stand am 31.12.2025	20.000	108.417	2.000	242.619	47.139
Summe					420.175

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 links unten)

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

20. Fremdwährungsvolumina

Zum 31. Dezember 2025 lagen 48.150 TEUR (Vorjahr: 48.476 TEUR) auf fremde Währung lautende Vermögensgegenstände, sowie 48.777 TEUR (Vorjahr: 48.274 TEUR) auf fremde Währung lautende Verbindlichkeiten vor.

III. Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung

1. Zinserträge

Im Zinsertrag sind Zinsen aus den als Sicherheit hinterlegten festverzinslichen Wertpapieren in Höhe von 5.480 TEUR (Vorjahr: 1.393 TEUR) und Zinsen aus dem Kredit- und Geldmarktgeschäften in Höhe von 4.551 TEUR (Vorjahr: 8.892 TEUR) enthalten, die das operative sowie non-operative Wertpapiergeschäft betreffen.

2. Zinsaufwendungen

Die Zinsaufwendungen beinhalten neben Zinsaufwand für ein im Geschäftsjahr 2024 aufgenommenes Schuldschein-darlehen in Höhe von 1.853 TEUR (Vorjahr: 1.157 TEUR), Zinsen für Kontokorrentkonten des operativen Wertpapiergeschäfts in Höhe von 1.614 TEUR (Vorjahr: 1.345 TEUR)

sowie Bereitstellungsprovisionen in Höhe von 738 TEUR (Vorjahr: 539 TEUR) und sonstigen Zinsen in Höhe von 4 TEUR (Vorjahr: 4 TEUR).

3. Laufende Erträge

Die laufenden Erträge enthalten überwiegend Dividendenzahlungen von verbundenen Unternehmen in Höhe von 123 TEUR (Vorjahr: 129 TEUR) der dwp Software Kft., Budapest (Ungarn) und in Höhe von 25 TEUR (Vorjahr: 16 TEUR) der CintaC A/S, Roskilde (Dänemark).

4. Provisionserträge

Die Provisionserträge betragen 477.203 TEUR (Vorjahr: 430.330 TEUR) und resultieren in Höhe von 459.988 TEUR (Vorjahr: 414.401 TEUR) aus Wertpapierdienstleistungen im Voll-Service. Die Erträge aus Courtage und Auslagen belaufen sich auf 14.328 TEUR (Vorjahr: 12.748 TEUR). Weitere Erträge in Höhe von 2.887 TEUR (Vorjahr: 3.181 TEUR) resultieren aus Aufwandsersatz sowie aus an die Mandanten weiterberechneten Transaktionsgebühren der Lagerstellen.

5. Provisionsaufwendungen

Die Provisionsaufwendungen betragen 114.475 TEUR (Vorjahr: 102.044 TEUR) und enthalten Depot- und Transaktionsgebühren in Höhe von 95.265 (Vorjahr 84.390 TEUR). Die Aufwendungen aus Courtage und Auslagen belaufen sich auf 13.578 TEUR (Vorjahr: 11.769 TEUR). Der sonstige Provisionsaufwand und Aufwendungen aus Aufwandsersatz ergeben insgesamt 5.632 TEUR (Vorjahr: 5.886 TEUR).

6. Sonstige betriebliche Erträge

Die sonstigen betrieblichen Erträge in Höhe von 91.715 TEUR (Vorjahr: 91.083 TEUR) setzten sich wie folgt zusammen: (Tabelle unten)

Im Geschäftsjahr 2025 wurden in den IT-Dienstleistungen (inkl. Migrationen) enthaltene Erträge aus der Weiterbelastung von Herstellungskosten in Höhe von 34 TEUR (Vorjahr: 1.203 TEUR) mit anderen Verwaltungsaufwendungen in Höhe von 15 TEUR (Vorjahr: 945 TEUR) sowie mit dem Personalaufwand in Höhe von 19 TEUR (Vorjahr: 258 TEUR) verrechnet.

Im laufenden Geschäftsjahr wurden Entwicklungskosten, die die Ansatzkriterien des § 248 Abs. 2 HGB erfüllten, aus dem Vorjahr als selbst geschaffene immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens aktiviert. Die unterlassene Aktivierung im Vorjahr war von untergeordneter Bedeutung und hatte keinen wesentlichen Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage.

7. Andere Verwaltungsaufwendungen

Die Zusammensetzung der anderen Verwaltungsaufwendungen in Höhe von 169.664 TEUR (Vorjahr: 154.134 TEUR) ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle: (Tabelle rechts oben)

8. Sonstige betriebliche Aufwendungen

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen in Höhe von 46.092 TEUR (Vorjahr: 52.883 TEUR) bestehen aus: (Tabelle rechts unten)

9. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag

Von den ausgewiesenen laufenden Steuern resultieren 21.201 TEUR (Vorjahr: 14.330 TEUR) aus dem Ergebnis der Geschäftstätigkeit des abgelaufenen Geschäftsjahres. Ein Betrag in Höhe von 978 TEUR (Vorjahr: 478 TEUR) resultiert aus Steuererstattungen der Vorjahre.

Aus latenten Steuern ergibt sich insgesamt ein Aufwand in Höhe von 10.448 TEUR (Vorjahr: 10.143 TEUR).

Sonstige betriebliche Erträge

Erträge aus (Angaben in TEUR)	31.12.2025	31.12.2024
Devisenkonvertierung	29.540	29.894
Devisenbewertung	27.943	26.673
IT-Dienstleistungen (inkl. Migrationen)	13.317	13.779
Auflösung von Rückstellungen	5.757	2.585
Erträge aus der Änderung des Rechnungszinsfußes bei Rückstellungen	3.494	0
Umsatzsteuererstattungen aus den Vorjahren	2.185	2.450
Porto Wertpapiergeschäft	1.350	903
Nachaktivierung von Anlagevermögen	1.238	0
Vermietung	1.177	1.117
Schadensersatz	304	1.281
Skonto	275	412
Erträge aus Demigration eines Kunden	0	8.066
Übrige sonstige Erträge	5.135	3.923
Summe	91.715	91.083

Andere Verwaltungsaufwendungen

Aufwendungen für (Angaben in TEUR)	31.12.2025	31.12.2024
IT-Betriebskosten	67.055	60.702
Fremdleistungen	62.246	57.696
Gebäude und Nebenkosten	15.894	13.776
Produktionsnaher Verwaltungsaufwand	10.017	8.697
Beiträge und Gebühren	7.023	5.815
Personenbezogene Sachkosten	5.208	5.697
Marktbetreuung	1.941	1.452
Sonstige Verwaltungsaufwendungen	281	297
Summe	169.664	154.134

Sonstige betriebliche Aufwendung

Aufwendungen für (Angaben in TEUR)	31.12.2025	31.12.2024
Devisenkursbewertung	27.975	26.715
Nicht abzugsfähige Vorsteuer	8.148	7.833
Aufzinsung von Personalrückstellungen	2.431	332
Porto	1.352	905
Schadensfälle	1.328	1.406
Devisenkonvertierung	1.228	1.141
Ausfinanzierung Pensionsrückstellungen	270	859
Restrukturierungen	0	9.911
Periodenfremde Sachverhalte	0	4
Sonstige Verwaltungsaufwendungen	3.361	3.775
Summe	46.092	52.883

10. Kapitalrendite

Die Kapitalrendite gemäß § 26a KWG als Quotient aus Jahresüberschuss (Nettogewinn) und Bilanzsumme beträgt 5,17 %. Da die Bilanzsumme der dwpbank AG 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 1.296,3. Davon waren 977,5 als Vollzeit- und 318,8 als Teilzeitkräfte tätig. Am 31. Dezember 2025 betrug die Anzahl der aktiven Beschäftigten 1.317. Davon waren 997 als Vollzeit- und 320 als Teilzeitkräfte tätig. Darüber hinaus waren 12 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 1.187 TEUR (Vorjahr: 1.325 TEUR). Die Bezüge für frühere Mitglieder des Vorstandes betragen im Geschäftsjahr 217 TEUR (Vorjahr: 2.591 TEUR). Daneben bestehen für aktive und frühere Vorstände Pensionsrückstellungen in Höhe von 27.284 TEUR (Vorjahr: 27.623 TEUR). Die Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat der dwpbank AG betrug für das abgelaufene Geschäftsjahr 266 TEUR (Vorjahr: 266 TEUR). Für das zurückliegende Geschäftsjahr haben die Mitglieder des Beirats eine Vergütung in Höhe von 5 TEUR (Vorjahr: 5 TEUR) erhalten.

3. Gesamthonorar des Abschlussprüfers

Für die Tätigkeiten des Abschlussprüfers fielen im Geschäftsjahr Aufwendungen in Höhe von insgesamt 2.113 TEUR an. Auf Abschlussprüfungsleistungen entfielen 1.830 TEUR, darin enthalten sind 277 TEUR die das Vorjahr betreffen. Weitere 231 TEUR betreffen andere Bestätigungsleistungen, darin enthalten sind 40 TEUR die das Vorjahr betreffen sowie 53 TEUR sonstige Leistungen, davon das Vorjahr betreffend 0 TEUR.

4. Aufwendungen für Entwicklung

Im Geschäftsjahr hat die Bank insgesamt 68.175 TEUR (Vorjahr: 72.110 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 29.956 TEUR (Vorjahr: 30.667 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 AG mit Laufzeiten von einem bis fünf Jahren gebunden ist, ergeben sich finanzielle Verpflichtungen in Höhe von 25.656 TEUR. Es bestehen langfristige Mietverträge für die Standorte der dwpbank AG in Höhe von 24.856 TEUR (davon bis 1 Jahr: 7.157 TEUR, davon 1-5 Jahre: 17.699 TEUR).

Des Weiteren bestehen in Höhe von 800 TEUR sonstige finanzielle Verpflichtungen aus der Systemmigration eines Kunden (davon bis 1 Jahr: 200 TEUR, davon 1-5 Jahre: 600 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 AG 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 97.869 TEUR. Die gesperrten Beträge gemäß § 268 HGB setzen sich hierbei aus dem Saldo der aktiven und der passiven latenten Steuern (5.328 TEUR) und den aktivierten selbst erstellten immateriellen Vermögensgegenständen (92.541 TEUR) zusammen.

8. Gewinnverwendungsvorschlag

Der Hauptversammlung wird vorgeschlagen, den im festgestellten Jahresabschluss ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von 47.138.762,42 EUR wie folgt zu verwenden:

1. Ausschüttung von 0,75 EUR je dividendenberechtigter Stückaktie, d. h. insgesamt 15.000.000,00 EUR.
2. Gewinnvortrag auf neue Rechnung in Höhe von 24.638.762,42 EUR
3. Einstellung in die Gewinnrücklagen in Höhe von 7.500.000,00 EUR.

9. Mitglieder des Vorstands

Dem Vorstand der dwpbank AG gehörten im Berichtsjahr folgende Personen an:

- **Kristina Lindenbaum**,
Köln, Kunde und digitale Transformation (seit 01.07.2025)
- **Markus Neukirch**,
Reichelsheim, IT und Operations
- **Dr. Thorsten Warnt**, Düsseldorf,
Finanz- und Risikomanagement

10. Mandate des Vorstands in Kontrollgremien anderer Gesellschaften

Kristina Lindenbaum ist Mitglied im Börsenrat der Börse Düsseldorf.

11. Mitglieder des Aufsichtsrats

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

- **Jürgen Wannhoff**,
Vorsitzender (seit 01.07.2025, vorher stell. Vorsitzender), Vizepräsident und Mitglied des Vorstandes des Sparkassenverbands Westfalen-Lippe, Münster
- **Dr. Christian Brauckmann**,
stellv. Vorsitzender (seit 01.07.2025, vorher Vorsitzender), Mitglied des Vorstands/Dezernent für IT sowie Organisation, DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Peter Becker** (bis 31.10.2025),
Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Herford, Herford
- **Gero Bergmann** (seit 01.07.2025), Mitglied des Vorstandes und Chief Risk Officer (CRO) der Bayerischen Landesbank, München
- **Matthias Bergner** (seit 22.09.2025),
Bereichsleiter Konzern Treasury der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Ebrahim Boulehia**,
Arbeitnehmervertreter dwpbank AG, Frankfurt am Main
- **Dr. Stefan Dahm**,
Vorstandsvorsitzender der Stadtparkasse Düsseldorf, Düsseldorf
- **Ulrich Eschert**,
Arbeitnehmervertreter dwpbank AG, Frankfurt am Main
- **Dr. Imke Jacob**,
Generalbevollmächtigte der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Axel Jungen**,
Arbeitnehmervertreter dwpbank AG, Düsseldorf
- **Saskia Lagemann** (seit 01.07.2025)
Verbandsgeschäftsführerin des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes, Düsseldorf
- **Dr. Claudia Nowak**,
Arbeitnehmervertreterin dwpbank AG, Frankfurt am Main
- **Thomas Pennartz** (bis 30.06.2025)
Mitglied des Vorstands der Kreissparkasse Köln, Köln
- **Dirk Schaufelberger** (seit 01.11.2025)
Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Dortmund, Dortmund
- **Eva-Maria Strube** (seit 01.07.2025)
Bereichsleiterin Strategie und Konzernentwicklung der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Peter Tenbohlen**,
Bereichsleiter Operations der DZ BANK AG, Düsseldorf
- **Thomas Ullrich** (bis 30.06.2025),
Mitglied des Vorstands/Dezernent für Transaction Management, Operations & Verwahrstelle sowie Payment & Accounts der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Christoph Ulm**
Arbeitnehmervertreter dwpbank AG, München/Deutscher Bankangestellten-Verband, Düsseldorf
- **Dr. Ulrich Walter** (bis 31.07.2025),
Bereichsleiter Kapitalmärkte Handel der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Dr. Markus Wiegelmann** (bis 30.06.2025),
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 AG rund um alle markt-, kunden- und produktorientierten Fragestellungen dient, werden seitens der dwpbank AG entwickelte Ideen und wahrgenommene Tendenzen vorgestellt und Feedback dazu wird eingeholt. Dem Beirat der Gesellschaft gehören an:

- **Daniel Keller**
Vorsitzender, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender / Ressorts Betriebsorganisation sowie Vertriebsservice, Compliance / Gesetzliche Kontrollen, Finanzen sowie Kreditwesen und Informationstechnologien der Berliner Volksbank eG, Berlin
- **Markus Best** (seit 23.09.2025)
Head of Business Management & Operation der Norddeutsche Landesbank AöR, Hannover

- **Lutz Boden**
stellv. Vorsitzender, Mitglied des Vorstands und Sparkassendirektor / Ressort Privatkunden der Sparkasse Karlsruhe AöR, Karlsruhe
- **Benoît Claveranne**
Mitglied des Vorstands / Chief Transformation & Development Officer der Oddo BHF SE, Frankfurt am Main
- **Matthias Frentzen**
Mitglied des Vorstands / Ressorts Privatkunden sowie Personal der Dortmunder Volksbank eG, Dortmund
- **Stefan Grunwald**
Vorstandsvorsitzender / Ressorts Compliance, Finanzen, IT-Sicherheit und BMC, Liegenschaften, Organisation, Personal, Recht, Revision, Unternehmenskommunikation, Vorstandsstab, Wertpapiere und Anlagestrategie der Sparkasse Krefeld AöR, Krefeld
- **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, Controlling, Infrastrukturmanagement, IT, Rechnungswesen, Recht sowie Risikomanagement der MLP SE, Wiesloch
- **Juan Alberto Puentes Puertas (bis 01.08.2025)**
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**
Mitglied des Vorstands / Ressorts Informationstechnologie, interne Dienstleistungen, Marktfolge Kredit sowie Organisation der DONNER & REUSCHEL AG, Hamburg
- **Karl-Heinz Schlamp (seit 23.09.2025)**
Mitglied des Vorstands / Ressort Marktfolge der Sparkasse Ingolstadt Eichstätt AöR, Ingolstadt
- **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 (bis 30.06.2025)**
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

Frankfurt am Main, den 3. März 2026

Kristina Lindenbaum

Markus Neukirch

Dr. Thorsten Warmt

Country-by-Country-Reporting

vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025

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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 ergebende Umsatz der Bank sowie die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten für das Geschäftsjahr 2025 in Vollzeit-äquivalenten stellen sich wie folgt dar:

Umsatz in Mio. EUR	414,9
Zinserträge	10,0
Zinsaufwendungen	-4,2
Zinsergebnis	5,8
Provisionserträge	477,2
Provisionsaufwendungen	-114,5
Provisionsergebnis	362,7
Sonstige Erträge	92,4
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-46,1
Sonstiges betriebliches Ergebnis	46,3
Anzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten	1.212,0
Gewinn vor Steuern in Mio. EUR	77,8
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag in Mio. EUR	-30,7
Erhaltene öffentliche Beihilfen in EUR	0,00

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 77,8 Mio. EUR, der Steueraufwand beläuft sich auf 30,7 Mio. EUR.

Öffentliche Beihilfen hat die Bank im Geschäftsjahr nicht erhalten.

Anlagenspiegel

für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025

	Anschaffungs- und Herstellungskosten			Anschaffungs- und Herstellungskosten	
	01.01.2025	Zugänge	Abgänge	31.12.2025	
I. Immaterielle Vermögensgegenstände					
1. Selbst geschaffene gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte	166.936.221,76	26.955.771,69	-7.413.906,38	186.478.087,07	
2. entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten	7.423.525,28	539.286,68	0,00	7.962.811,96	
Zwischensumme	174.359.747,04	27.495.058,37	-7.413.906,38	194.440.899,03	
II. Sachanlagen					
1. Technische Anlagen und Maschinen	7.924.514,18	0,00	-4.079.864,51	3.844.649,67	
2. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	8.389.253,31	626.321,17	-2.827.791,57	6.187.782,91	
Zwischensumme	16.313.767,49	626.321,17	-6.907.656,08	10.032.432,58	
Summe	190.673.514,53	28.121.379,54	-14.321.562,46	204.473.331,61	

	Kumulierte Abschreibungen				Kumulierte Abschreibungen	Buchwert	Buchwert
	01.01.2025	Zugänge	Abgänge	Zuschreibung	31.12.2025	31.12.2025	31.12.2024
	-76.168.946,27	-23.554.231,90	5.786.046,59	0,00	-93.937.131,58	92.540.955,49	90.767.275,49
	-6.709.873,28	-344.364,68	0,00	0,00	-7.054.237,96	908.574,00	713.652,00
	-82.878.819,55	-23.898.596,58	5.786.046,59	0,00	-100.991.369,54	93.449.529,49	91.480.927,49
	-5.726.790,18	-1.003.316,73	3.547.244,24	0,00	-3.182.862,67	661.787,00	2.197.724,00
	-6.661.857,31	-591.173,55	2.644.389,95	0,00	-4.608.640,91	1.579.142,00	1.727.396,00
	-12.388.647,49	-1.594.490,28	6.191.634,19	0,00	-7.791.503,58	2.240.929,00	3.925.120,00
	-95.267.467,04	-25.493.086,86	11.977.680,78	0,00	-108.782.873,12	95.690.458,49	95.406.047,49

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

An die Deutsche WertpapierService Bank AG, Frankfurt am Main

Vermerk über die Prüfung des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts

Prüfungsurteile

Wir haben den Jahresabschluss der Deutsche WertpapierService Bank AG, Frankfurt am Main, – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2025 und der Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 sowie dem Anhang, einschließlich der Darstellung der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus haben wir den Bericht über die Lage der Gesellschaft und des Konzerns (im Folgenden „zusammengefasster Lagebericht“) der Deutsche WertpapierService Bank AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 geprüft.

Die im Abschnitt „Sonstige Informationen“ unseres Bestätigungsvermerks genannten Bestandteile des zusammengefassten 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 2025 sowie ihrer Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 und
- vermittelt der beigefügte zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Gesellschaft. In allen wesentlichen Belangen steht dieser zusammengefasste 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 zusammengefassten Lagebericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der im Abschnitt „Sonstige Informationen“ genannten Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts.

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

Grundlage für die Prüfungsurteile

Wir haben unsere Prüfung des Jahresabschlusses und des zusammengefassten 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 zusammengefassten 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 zusammengefassten 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 2025 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 2.2.1.1 des zusammengefassten 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 2025 Provisionserträge von TEUR 477.203 aus, von denen TEUR 459.988 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 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 zusammengefassten Lageberichts:

- die Nachhaltigkeitsberichterstattung einschließlich der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung der Gesellschaft und des Konzerns, die in Abschnitt „Konzernnachhaltigkeitsbericht“ des zusammengefassten Lageberichts enthalten ist, und
- die Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f Abs. 4 HGB (Angaben zur Frauenquote), die in Abschnitt 3 des zusammengefassten Lageberichts enthalten ist.

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

Unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung 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 Angaben im zusammengefassten Lagebericht 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 zusammengefassten 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 zusammengefassten 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 zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen, und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im zusammengefassten Lagebericht erbringen zu können.

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

Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses und des zusammengefassten 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 zusammengefasste 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 zusammengefassten 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 zusammengefassten 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 zusammengefassten 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 Unvollständigkeits, 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 zusammengefassten 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 zusammengefassten 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 zusammengefassten 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 zusammengefassten 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 7. April 2025 als Abschlussprüfer gewählt. Wir wurden am 12. November 2025 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 zusammengefassten 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 Status der Sicherungseinrichtungen (SE-St) des Bundesverbandes der deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V., Berlin, und der Berechnung des Jahresbeitrags zum Garantiefonds für das Geschäftsjahr 2024 durch die Deutsche WertpapierService Bank AG, Frankfurt am Main, in 2025.
- Vereinbarte Untersuchungshandlungen im Zusammenhang mit dem Klassifizierungsverfahren der BVR Institutssicherung GmbH (BVR-ISG) für Verbundinstitute für den Jahresabschluss 2024.
- Prüfung der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung der Gesellschaft und des Konzerns („Konzernnachhaltigkeitsbericht“) für den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 in Form einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit („Limited Assurance Engagement“).
- Qualitätssicherung des bestehenden Whitepapers bzgl. der Strategie für institutionelle Kunden zum Thema „Insti Strategie DWP 2030“.

Verantwortlicher Wirtschaftsprüfer

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Thomas Beier.

Frankfurt am Main, den 4. März 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Konzern- abschluss

Konzernbilanz

zum 31. Dezember 2025

Aktiva	EUR	31.12.25
1. Barreserve		
a) Guthaben bei Zentralnotenbanken darunter: bei der Deutschen Bundesbank 1.042.855,29 EUR	1.042.855,29	
		1.042.855,29
2. Forderungen an Kreditinstitute		
a) täglich fällig	284.123.147,52	
b) andere Forderungen	7.116.620,00	
		291.239.767,52
3. Forderungen an Kunden		2.700.440,33
4. Schuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere		
a) Anleihen und Schuldverschreibungen		
aa) von öffentlichen Emittenten darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank 182.399.112,29 EUR	182.399.112,29	
ab) von anderen Emittenten darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank 147.223.501,90 EUR	147.223.501,90	
		329.622.614,19
5. Aktien und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere		109.843.522,64
6. Beteiligungen		202.496,00
7. Anteile an verbundenen Unternehmen		651.697,32
8. Treuhandvermögen		21.844.654,35
9. Immaterielle Anlagewerte		
a) selbst geschaffene gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte	96.847.364,30	
b) entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten	908.574,00	
c) Geschäfts- oder Firmenwert	1.540.125,57	
		99.296.063,87
10. Sachanlagen		2.272.770,50
11. Sonstige Vermögensgegenstände		12.787.242,19
12. Rechnungsabgrenzungsposten		6.716.546,29
13. Aktive latente Steuern		32.624.320,00
Summe der Aktiva		910.844.990,49

Passiva	EUR	31.12.25
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten		
a) täglich fällig	210.601.619,84	
		210.601.619,84
2. Verbindlichkeiten gegenüber Kunden		
a) andere Verbindlichkeiten		
aa) täglich fällig	21.977.434,53	
		21.977.434,53
3. Treuhandverbindlichkeiten		21.844.654,35
4. Sonstige Verbindlichkeiten		12.065.335,06
5. Rechnungsabgrenzungsposten		22.728,00
5a. Passive latente Steuern		28.616.134,29
6. Rückstellungen		
a) Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	112.145.456,00	
b) Steuerrückstellungen	6.870.636,49	
c) andere Rückstellungen	77.881.838,41	
		196.897.930,90
7. Fonds für allgemeine Bankrisiken		4.000.000,00
8. Eigenkapital		
a) gezeichnetes Kapital	20.000.000,00	
b) Kapitalrücklage	108.416.625,67	
c) Gewinnrücklagen		
ca) gesetzliche Rücklage	2.000.000,00	
cb) andere Gewinnrücklagen	242.619.136,07	
d) Bilanzgewinn	41.783.391,78	
		414.819.153,52
Summe der Passiva		910.844.990,49

1. Andere Verpflichtungen

 a) Unwiderrufliche Kreditzusagen

1.159.890,24

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung

für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025

	EUR	EUR	2025 EUR
1. Zinserträge aus			
a) Kredit- und Geldmarktgeschäften	4.550.613,60		
b) festverzinslichen Wertpapieren und Schuldbuchforderungen	5.479.874,82	10.030.488,42	
2. Zinsaufwendungen		-4.209.306,18	5.821.182,24
3. Laufende Erträge aus			
a) Aktien und anderen nicht festverzinslichen Wertpapieren		419,85	
b) Beteiligungen		24.377,18	
c) Anteilen an verbundenen Unternehmen		123.350,00	
			148.147,03
4. Erträge aus Gewinngemeinschaften, Gewinn- abführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen			551.183,70
5. Provisionserträge		477.296.820,94	
6. Provisionsaufwendungen		-114.719.743,86	
			362.577.077,08
7. Sonstige betriebliche Erträge			92.627.163,49
8. Allgemeine Verwaltungsaufwendungen			
a) Personalaufwand			
aa) Löhne und Gehälter	-118.978.429,75		
ab) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung darunter: für Altersversorgung 4.505.867,79 EUR	-23.003.880,66	-141.982.310,41	
b) andere Verwaltungsaufwendungen		-170.640.391,15	
			-312.622.701,56

	EUR	EUR	2025 EUR
9. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf immaterielle Anlagewerte und Sachanlagen			-25.683.651,42
10. Sonstige betriebliche Aufwendungen darunter: Aufwand aus Aufzinsung für längerfristige Rückstellungen 2.430.694,52 EUR			-46.091.689,67
11. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Forderungen und bestimmte Wertpapiere sowie Zuführungen zu Rückstellungen im Kreditgeschäft		-79.708,77	
12. Erträge aus Zuschreibungen zu Forderungen und bestimmten Wertpapieren sowie aus der Auflösung von Rückstellungen im Kreditgeschäft		55.600,00	
			-24.108,77
13. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Beteiligungen, Anteile an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelte Wertpapiere		-161.400,00	
14. Erträge aus Zuschreibungen zu Beteiligungen, Anteilen an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelten Wertpapieren		375.648,85	
			214.248,85
15. Entnahmen aus/Einstellungen in (-) Fonds für allgemeine Bankrisiken			-4.000.000,00
16. Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit			73.516.850,97
17. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag			
a) laufende Steuern vom Einkommen und vom Ertrag		-20.223.123,90	
b) latente Steuern		-11.510.335,29	
			-31.733.459,19
18. Jahresüberschuss			41.783.391,78
19. Bilanzgewinn			41.783.391,78

Anhang Konzernabschluss

Allgemeine Angaben

Der Konzernabschluss der Deutsche WertpapierService Bank AG (nachfolgend dwpbank) für das Geschäftsjahr 2025 ist nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) §§ 340 ff. in Verbindung mit der Verordnung über die Rechnungslegung der Kreditinstitute, Finanzdienstleistungsinstitute und Wertpapierinstitute (RechKredV) sowie des Aktiengesetzes aufgestellt worden. Die Deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) wurden beachtet.

Die dwpbank hat ihren Sitz in Frankfurt am Main und ist im Handelsregister des Amtsgerichts Frankfurt am Main unter der Nummer HRB 56913 eingetragen.

Die Bilanzwährung des Mutterunternehmens und des Konzerns ist Euro.

Konsolidierungskreis und Anteilsbesitz nach § 313 Abs. 2 HGB

Im Geschäftsjahr 2025 wurde erstmalig ein Konzernabschluss aufgestellt; entsprechend werden im Konzern keine Vorjahreswerte angegeben. In den Vorjahren waren alle Tochtergesellschaften der dwpbank von untergeordneter Bedeutung (§ 290 Abs. 5 HGB).

Zum 30.09.2025 wurden 100% der Anteile an der lemon.markets GmbH erworben. Diese wiederum ist alleinige Eigentümerin der lemon.markets brokerage GmbH. Der lemon.markets-Teilkonzern besteht aus diesen beiden Tochtergesellschaften.

Neben der dwpbank sind nachfolgende Gesellschaften in den Konsolidierungskreis mit einbezogen: (Tabelle unten)

Die Vermögenswerte der lemon.markets GmbH und der lemon.markets brokerage GmbH haben keinen wesentlichen Einfluss auf die Konzernbilanz. In der Gewinn- und Verlustrechnung sind Aufwendungen und Erträge des lemon.markets-Teilkonzerns in den entsprechenden Positionen für das Geschäftsjahr enthalten. Das im Bilanzgewinn enthaltene Jahresergebnis des lemon.markets-Teilkonzerns steht dem Konzern anteilig für die Zeit der Konzernzugehörigkeit vom 01.10. bis 31.12.2025 zu.

Folgende Gesellschaften wurden nicht in den Konsolidierungskreis einbezogen: (Tabelle rechts unten)

Tochterunternehmen, die nach § 296 HGB nicht in den Konzernabschluss einbezogen werden, sind ebenfalls verbundene Unternehmen.

Konsolidierungsgrundsätze

Die Jahresabschlüsse der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen sind nach den jeweils für sie geltenden national gesetzlichen, gesellschaftsvertraglichen oder satzungsmäßigen Vorschriften auf den 31.12.2025 aufgestellt. Soweit notwendig, wurden die Abschlüsse auf die für Kreditinstitute vorgeschriebenen Formblätter umgegliedert. Die Kapitalkonsolidierung erfolgt unter fortgeführter Anwendung der Neubewertungsmethode. Dabei wurden die Beteiligungsansätze mit dem Konzernanteil am Eigenkapital der konsolidierten Tochterunternehmen nach § 301 HGB zum Zeitpunkt der Erstkonsolidierung verrechnet. Forderungen und Verbindlichkeiten zwischen den einbezogenen Unternehmen wurden konsolidiert. Im Zuge der Aufwands- und Ertragskonsolidierung werden die in den Jahresabschlüssen ausgewiesenen Erträge, soweit sie Entgelte für gegenseitige Leistungen darstellen, gegen die entsprechenden Aufwendungen aufgerechnet.

Einbezogene Gesellschaften

Gesellschaft	Sitz	Anteil am Kapital %	Eigenkapital TEUR	Jahresergebnis TEUR
lemon.markets GmbH	Berlin	100	13.362*	1.121*
lemon.markets brokerage GmbH	Berlin	100	7.745*	-7.838*

* letzter festgestellter Jahresabschluss zum 31.12.2024

I. Erläuterungen zu den Ansatz-, Bewertungs- und Ausweismethoden

Die Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden entsprechen den Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden, wie sie für den Jahresabschluss der dwpbank zu Grunde gelegt wurden. Der Konzernabschluss und die konsolidierten Jahresabschlüsse wurden nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches und der Verordnung über die Rechnungslegung der Kreditinstitute, Finanzdienstleistungsinstitute und Wertpapierinstitute gegliedert.

Forderungen in Fremdwährung sind mit dem Devisenkassamittelkurs der Europäischen Zentralbank vom 31.12.2025 bewertet.

1. Risikoversorge

Um drohenden Forderungsausfällen hinreichend Rechnung zu tragen wurden im Geschäftsjahr 2025 die Bilanzposten Forderungen an Kunden sowie Forderungen an Kreditinstitute auf Bildung von Risikoversorge überprüft. Einzelwertberichtigungen für akute Ausfallrisiken erfolgen auf Basis unserer individuellen Einschätzung. Für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 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.

2. Verlustfreie Bewertung der zinsbezogenen Geschäfte des Bankbuchs

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 Vollbeschäftigtenäquivalente, 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.

Nicht einbezogene Gesellschaften

Gesellschaft	Sitz	Anteil am Kapital %	Eigenkapital TEUR	Jahresergebnis TEUR	Verzicht auf Einbeziehung gemäß
dwp Software Kft.	Budapest (Ungarn)	100	2.424*	552*	§ 296 (2) HGB
dwp Service GmbH	Halle / Saale	100	500	0**	§ 296 (2) HGB

* vorläufige Werte bei Bilanzaufstellung

** es besteht ein Ergebnisabführungsvertrag

II. Angaben und Erläuterungen zur Konzernbilanz

Bilanz Aktiva

1. Barreserve

Die Barreserve ist zum Nennwert bilanziert. Die Barreserve in Höhe von 1.043 TEUR umfasst ausschließlich Zinsguthaben bei der Bundesbank aus non-operativer Liquidität.

2. Forderungen an Kreditinstitute

Der Bilanzansatz der Forderungen erfolgt zum Nominalbetrag. Die Forderungen an Kreditinstitute gliedern sich wie folgt: (Tabelle unten)

Die Restlaufzeit des unter den anderen Forderungen an Kreditinstitute ausgewiesenen Betrages in Höhe von 7.117 TEUR beträgt bis zu 3 Monate.

3. Forderungen an Kunden

Guthaben und Forderungen werden grundsätzlich zum Nominalbetrag angesetzt. Die bilanzierten Forderungen an Kunden in Höhe von 2.700 TEUR resultieren im Wesentlichen aus offenen, zum Bilanzstichtag noch nicht beglichenen Rechnungen in Höhe von 2.359 TEUR. In den zum Bilanzstichtag offenen Rechnungen sind Forderungen an verbundene Unternehmen in Höhe von 1.355 TEUR enthalten. Es sind keine Forderungen in Fremdwährung vorhanden. Die Restlaufzeit der Bilanzposition beträgt insgesamt bis drei Monate.

4. Schuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere

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 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.

Diese Position besteht vollständig in Höhe von 329.623 TEUR aus festverzinslichen, börsennotierten Wertpapieren.

Forderungen an Kreditinstitute

Angaben in TEUR	31.12.2025
Täglich fällig	
Guthaben bei Kreditinstituten	284.123
davon aus dem operativen Wertpapiergeschäft	184.904
davon aus dem Eigengeschäft	99.220
davon Guthaben aus dem non-operativen Wertpapiergeschäft hinterlegt als Einlagefazilität bei der Bundesbank	52.000
davon Fremdwährungsforderungen	28.588
davon Forderungen gegen Kreditinstitute, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht	50.924

Davon sind dem Finanzanlagevermögen 298.964 TEUR und 30.658 TEUR der Liquiditätsreserve zugeordnet. Von den Wertpapieren werden 26.599 TEUR im Geschäftsjahr 2026 endfällig.

Die Anschaffungs- und Herstellungskosten zum Beginn des Geschäftsjahres betragen 227.998 TEUR, durch Wertveränderungen (saldiert) in Höhe von 70.966 TEUR betrug der Buchwert zum Geschäftsjahresende 298.964 TEUR.

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 zugeordneten 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 277.856 TEUR abgeschrieben. Zinsinduzierte Abschreibungen in Höhe von 17.887 TEUR wurden nicht vorgenommen.

5. Aktien und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere

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.

Bei dem ausgewiesenen Betrag handelt es sich fast ausschließlich 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 109.587 TEUR wurden infolge der voraussichtlich dauerhaften, zinsinduzierten Wertminderung nicht auf den Kurswert der Fondsanteile in Höhe von 91.700 TEUR, sondern auf den bei Durchschaubetrachtung ermittelten beizulegenden Wert der Fondsanteile abgeschrieben. Zinsinduzierte Abschreibungen in Höhe von 17.887 TEUR wurden nicht vorgenommen.

Die Anschaffungs- und Herstellungskosten zum Beginn des Geschäftsjahres betragen 115.000 TEUR, durch Wertveränderungen (saldiert) in Höhe von -5.413 TEUR betrug der Buchwert zum Geschäftsjahresende 109.587 TEUR.

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

Beteiligungen sind mit den fortgeführten Anschaffungskosten bilanziert. Sofern die Gründe, die zu einer außerplanmäßigen Abschreibung geführt haben, nicht mehr bestehen, erfolgt eine Zuschreibung maximal bis zur Höhe der ursprünglichen Anschaffungskosten. Auf den Buchwert wurde zum Bilanzstichtag eine Zuschreibung in Höhe von 16 TEUR vorgenommen. Die Anteile sind nicht börsenfähig. (Tabelle unten)

Der Buchwert der Beteiligungen betrug zum Geschäftsjahresende 202 TEUR.

Beteiligungen

Gesellschaft	Sitz	Anteil am Kapital %	Eigenkapital TEUR	Jahresergebnis TEUR
CINTAC A/S	Roskilde (Dänemark)	26	594 TDKK (entspricht 80 TEUR)	438 TDKK (entspricht 59 TEUR)

7. Anteile an verbundenen Unternehmen

Der Bilanzansatz erfolgt zu fortgeführten Anschaffungskosten. (Tabelle unten)

Der Buchwert der Anteile an verbundenen Unternehmen betrug zum Geschäftsjahresende 652 TEUR. Die Anteile aller verbundenen Unternehmen sind nicht börsenfähig.

8. Treuhandvermögen

Als Treuhandvermögen werden Forderungen aus der Durchführung des wertpapierbegleitenden Zahlungsverkehrs ausgewiesen und zum Nennwert bilanziert. Es handelt sich hierbei ausschließlich um Forderungen an Kreditinstitute in Höhe von 21.845 TEUR. Diesem Posten stehen Treuhandverbindlichkeiten gegen Kreditinstitute in gleicher Höhe entgegen. Die Forderungen in Fremdwährung betragen 16.986 TEUR.

9. Immaterielle Anlagewerte

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 ausgeübt.

In dieser Position ist im Wesentlichen selbsterstellte Software enthalten. Aus Projektstätigkeiten wurden im Geschäftsjahr bei der dwpbank 29.307 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 lineare Abschreibungen. Die Abschreibungsdauer erworbener sowie selbsterstellter Software beträgt in Abhängigkeit von der geplanten Nutzungsdauer 4 bis 5 Jahre.

Bei der Neubewertung im Rahmen der Erstkonsolidierung des lemon.markets-Teil Konzerns im Geschäftsjahr 2025 erfolgte die Aktivierung eines immateriellen selbstgeschaffenen Anlagewertes für die eigenentwickelte Wertpapierplattform i.H.v. 824 TEUR mit einer Nutzungsdauer von 5 Jahren. Der aus der Erstkonsolidierung des lemon.markets-Teil Konzerns resultierende Geschäfts- und Firmenwert wurde unter den immateriellen Anlagewerten ausgewiesen und wird gemäß der gesetzlichen Möglichkeit linear über 10 Jahre abgeschrieben.

10. Sachanlagen

Die Sachanlagen sind zu Anschaffungs- oder Herstellungskosten abzüglich planmäßiger Abschreibungen bewertet. Die planmäßigen Abschreibungen werden unter Zugrundelegung der steuerlichen Höchstsätze vorgenommen. Geringwertige Anlagegüter (GWG) werden in einem Sammelposten im Sinne des § 6 Abs. 2a EStG erfasst und abgeschrieben. Im Zusammenhang mit dem Umzug nach Eschborn im Geschäftsjahr 2026 erfolgte im Geschäftsjahr 2025 eine Anpassung der planmäßigen Abschreibungen für Gegenstände, die nicht mit umgezogen werden.

Für weitere Angaben wird auf den Konzernanlagenspiegel verwiesen.

Anteile an verbundenen Unternehmen

Gesellschaft	Sitz	Anteil am Kapital %	Eigenkapital TEUR	Jahresergebnis TEUR
dwp Service GmbH	Halle / Saale	100	500	0*
dwp Software Kft.	Budapest (Ungarn)	100	2.424**	552**

* es besteht ein Ergebnisabführungsvertrag

** vorläufige Werte bei Bilanzaufstellung

11. Sonstige Vermögensgegenstände

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

Die Forderungen aus der Wertpapierabrechnung in Höhe von 3.147 TEUR resultieren aus offenen operativen Wertpapiertransaktionen zum Bilanzstichtag. In den übrigen sonstigen Vermögensgegenständen ist ein nachrangiger Vermögensgegenstand in Höhe von 580 TEUR enthalten, der aus Auszahlungen einer unwiderruflichen Kreditzusage in Höhe von insgesamt 1.740 TEUR resultiert. In den sonstigen Vermögensgegenständen sind Positionen in Fremdwährung in Höhe von 2.576 TEUR enthalten.

12. Rechnungsabgrenzungsposten

In dem aktiven Rechnungsabgrenzungsposten in Höhe von 6.717 TEUR sind ausschließlich geleistete Vorauszahlungen erfasst.

13. Aktive latente Steuern

Der Anteil der auf die dwpank entfallenden aktiven latenten Steuern beträgt zum Bilanzstichtag 32.624 TEUR. 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 11.989 TEUR aus aufwandswirksamen Effekten des Jahres 2025.

Sonstige Vermögensgegenstände

Angaben in TEUR	31.12.2025
Forderungen Personal	5.872
Forderungen aus der Wertpapierabrechnung	3.147
Forderungen Finanzamt	140
Übrige sonstige Vermögensgegenstände	3.628
Summe	12.787

Bilanz Passiva

1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten

Die Verbindlichkeiten sind jeweils mit ihrem Erfüllungsbetrag bilanziert. Die täglich fälligen Verbindlichkeiten in Höhe von 210.602 TEUR resultieren überwiegend aus dem operativen Wertpapiergeschäft und beinhalten 30.504 TEUR Fremdwährung. Gegenüber Kreditinstituten, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht, bestehen Verbindlichkeiten in Höhe von 8.768 TEUR. Im Bilanzposten ist ein Schuldscheindarlehen über nominal 30.000 TEUR und einer Restlaufzeit von ein bis fünf Jahren enthalten.

2. Verbindlichkeiten gegenüber Kunden

Die Bilanzierung der Verbindlichkeiten erfolgt zu ihrem Erfüllungsbetrag. Die Verbindlichkeiten gegenüber Nichtbanken in Höhe von 21.977 TEUR betreffen überwiegend Verbindlichkeiten aus dem operativen Wertpapiergeschäft und sind täglich fällig. Die Verbindlichkeiten gegenüber Verbundenen Unternehmen betragen 9 TEUR. Im Bilanzposten ist ein Schuldscheindarlehen über nominal 20.000 TEUR und einer Restlaufzeit von ein bis fünf Jahren enthalten.

3. Treuhandverbindlichkeiten

Als Treuhandverbindlichkeiten werden Verbindlichkeiten aus der Durchführung des wertpapierbegleitenden Zahlungsverkehrs ausgewiesen und zum Nennwert bilanziert.

4. 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 1.287 TEUR enthalten.

5. Passive latente Steuern

Der auf die dwpbank entfallende Anteil der passiven latenten Steuern beläuft sich auf 28.616 TEUR und entfällt in Gänze auf die Aktivierung von selbsterstellten immateriellen Anlagewerten. Im Geschäftsjahr 2025 wurden die passiven latenten Steuern um 221 TEUR aufwandswirksam erhöht.

Im Konzern werden bedingt durch die Neubewertung zum Stichtag 30.09.2025 passive latente Steuern von 257 TEUR ausgewiesen. Im Konzern werden nach Folgekonsolidierung passive latente Steuern in Höhe 253 TEUR ausgewiesen. Der gewichtete Konzernsteuersatz zur Berechnung der aktiven sowie passiven latenten Steuern beträgt 28,2 %.

Sonstige Verbindlichkeiten

Angaben in TEUR	31.12.2025
Verbindlichkeiten Personal	3.992
Verbindlichkeiten aus dem operativen Wertpapiergeschäft	2.859
Verbindlichkeiten Umsatzsteuer	1.703
Verbindlichkeiten aus Dienstleistungen	1.949
Übrige sonstige Verbindlichkeiten	1.355
Verbindlichkeiten Finanzamt	207
Summe	12.065

6. Rückstellungen

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-Methode sowie 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 Deckungs-

vermögen. Zum 31. Dezember 2025 bestanden Rückstellungen vor Verrechnung mit dem Deckungsvermögen in Höhe von insgesamt 196.982 TEUR. Die Rückstellungen verteilen sich wie folgt: (Tabelle unten)

Der Unterschiedsbetrag bei den Pensionsrückstellungen gemäß § 253 Abs. 6 HGB beträgt -2.872 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 84 TEUR. Dieser Wert stellt den Zeitwert und gleichzeitig die fortgeführten Anschaffungskosten der Rückdeckungsversicherung dar.

	Anteil in %
Diskontierungszins mit dem 10-Jahres-Durchschnitt	2,06
Diskontierungszins mit dem 7-Jahres-Durchschnitt	2,22
Rentensteigerung	1,50-2,50
Vorruhestandsbezüge	2,50

Rückstellungen

Angaben in TEUR	31.12.2025
Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	112.145
Rückstellungen für ausstehende Rechnungen	27.382
Sonstige Rückstellungen im Personalbereich	17.951
Rückstellungen für Vorruhestand	14.055
Restrukturierungsrückstellungen	12.436
Steuerrückstellungen	6.871
Rückstellungen für Urlaub und Gleitzeit	5.193
Rückstellungen für Altersteilzeit	170
Sonstige Rückstellungen	695
Summe	196.898

7. 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 unten)

8. Fremdwährungsvolumina

Zum 31. Dezember 2025 lagen 48.150 TEUR auf fremde Währung lautende Vermögensgegenstände sowie 48.777 TEUR auf fremde Währung lautende Verbindlichkeiten vor.

III. Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung

1. Zinserträge

Die Zinserträge resultieren im Wesentlichen aus den Kredit- und Geldmarktgeschäften in Höhe von 4.551 TEUR und betreffen das operative sowie non-operative Wertpapiergeschäft. Die Zinsen aus festverzinslichen Wertpapieren in Höhe von 5.480 TEUR resultieren aus den als Sicherheit hinterlegten Wertpapieren.

2. Zinsaufwendungen

Hierin enthalten sind Zinsaufwendungen in Höhe von 1.853 TEUR für ein Schuldscheindarlehen, Zinsen für Kontokorrentkonten des operativen Wertpapiergeschäfts in Höhe von 1.614 TEUR sowie Bereitstellungsprovisionen in Höhe von 738 TEUR.

3. Laufende Erträge

Die laufenden Erträge enthalten überwiegend Dividendenzahlungen von verbundenen Unternehmen in Höhe von 123 TEUR der dwp Software Kft., Budapest (Ungarn) und in Höhe von 25 TEUR aus der Beteiligung an der CINTAC A/S, Roskilde (Dänemark).

4. Provisionserträge

Die Provisionserträge betragen 477.297 TEUR und resultieren in Höhe von 460.082 TEUR aus Wertpapierdienstleistungen im Voll-Service. Die Erträge aus Courtage und Auslagen belaufen sich auf 14.328 TEUR. Weitere Erträge in Höhe von 2.887 TEUR resultieren aus Aufwandsersatz sowie aus an die Mandanten weiterberechneten Transaktionsgebühren der Lagerstellen.

Eigenkapital

Aktionär zum 31.12.2025	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
Summe	100,00000 %	20.000.000

5. Provisionsaufwendungen

Die Provisionsaufwendungen betragen 114.720 TEUR und enthalten Depot- und Transaktionsgebühren in Höhe von 95.510. Die Aufwendungen aus Courtage und Auslagen belaufen sich auf 13.578 TEUR. Der sonstige Provisionsaufwand und Aufwendungen aus Aufwandsersatz ergeben insgesamt 5.632 TEUR.

6. Sonstige betriebliche Erträge

Die sonstigen betrieblichen Erträge in Höhe von 92.627 TEUR setzten sich wie folgt zusammen:
(Tabelle unten)

Im Geschäftsjahr 2025 wurden in den IT-Dienstleistungen (inkl. Migrationen) enthaltene Erträge aus der Weiterbelastung von Herstellungskosten in Höhe von 34 TEUR mit anderen Verwaltungsaufwendungen in Höhe von 15 TEUR sowie mit dem Personalaufwand in Höhe von 19 TEUR verrechnet.

Im laufenden Geschäftsjahr wurden in der dwpbank Entwicklungskosten aus dem Vorjahr, die die Ansatzkriterien des § 248 Abs. 2 HGB erfüllten, als selbst geschaffene immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens aktiviert. Die unterlassene Aktivierung im Vorjahr war von untergeordneter Bedeutung und hatte keinen wesentlichen Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage.

Sonstige betriebliche Erträge

Erträge aus (Angaben in TEUR)	31.12.2025
Devisenkonvertierung	29.540
Devisenbewertung	27.943
IT-Dienstleistungen (inkl. Migrationen)	13.317
Auflösung von Rückstellungen	5.757
Erträge aus der Änderung des Rechnungszinsfußes bei Rückstellungen	3.494
Umsatzsteuererstattungen aus den Vorjahren	2.185
Porto Wertpapiergeschäft	1.350
Nachaktivierung von Anlagevermögen	1.238
Vermietung	1.177
Schadensersatz	304
Skonto	275
Übrige sonstige Erträge	6.047
Summe	92.627

7. Andere Verwaltungsaufwendungen

Die Zusammensetzung der anderen Verwaltungsaufwendungen in Höhe von 170.640 TEUR ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle: (Tabelle unten)

Andere Verwaltungsaufwendungen**Aufwendungen für (Angaben in TEUR)**

	31.12.2025
IT-Betriebskosten	67.266
Fremdleistungen	62.822
Gebäude und Nebenkosten	15.937
Produktionsnaher Verwaltungsaufwand	10.020
Beiträge und Gebühren	7.102
Personenbezogene Sachkosten	5.244
Marktbetreuung	1.961
Sonstige Verwaltungsaufwendungen	288
Summe	170.640

Sonstige betriebliche Aufwendung**Aufwendungen für (Angaben in TEUR)**

	31.12.2025
Devisenkursbewertung	27.975
Nicht abzugsfähige Vorsteuer	8.148
Aufzinsung von Personalrückstellungen	2.431
Porto	1.352
Schadensfälle	1.328
Devisenkonvertierung	1.228
Ausfinanzierung Pensionsrückstellungen	270
Sonstige Verwaltungsaufwendungen	3.361
Summe	46.092

8. Sonstige betriebliche Aufwendungen

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen in Höhe von 46.092 TEUR bestehen aus: (Tabelle unten)

9. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag

Von den ausgewiesenen laufenden Steuern resultieren 21.201 TEUR aus dem Ergebnis der Geschäftstätigkeit des abgelaufenen Geschäftsjahres. Ein Betrag in Höhe von 978 TEUR resultiert aus Steuererstattungen der Vorjahre. Aus latenten Steuern ergibt sich insgesamt ein Aufwand in Höhe von 11.510 TEUR.

10. Kapitalrendite

Die Kapitalrendite für den Konzern gemäß § 26a KWG als Quotient aus Jahresüberschuss (Nettogewinn) und Bilanzsumme beträgt 4,6%. Da die Bilanzsumme der dwpbank, die hierfür wesentlich ist, stark vom Volumen der abgewickelten Wertpapiere abhängig ist und daher durch die dwpbank 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 1.346. Davon waren 1.027 als Vollzeit- und 319 als Teilzeitkräfte tätig. Am 31. Dezember 2025 betrug die Anzahl der aktiven Beschäftigten 1.368. Davon waren 1.048 als Vollzeit- und 320 als Teilzeitkräfte tätig. Darüber hinaus waren zum 31. Dezember 2025 14 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 1.187 TEUR. Die Bezüge für frühere Mitglieder des Vorstands betragen im Geschäftsjahr 217 TEUR. Daneben bestehen für aktive und frühere Vorstände Pensionsrückstellungen in Höhe von 27.284 TEUR. Die Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat der dwpbank betrug für das abgelaufene Geschäftsjahr 266 TEUR. Für das zurückliegende Geschäftsjahr haben die Mitglieder des Beirats eine Vergütung in Höhe von 5 TEUR erhalten.

Organe der Gesellschaft

3. Mitglieder des Vorstands

Dem Vorstand der dwpbank gehörten im Berichtsjahr folgende Personen an:

- **Kristina Lindenbaum**,
Köln, Kunde und digitale Transformation (seit 01.07.2025)
- **Markus Neukirch**,
Reichelsheim, IT und Operations
- **Dr. Thorsten Warnt**,
Düsseldorf, Finanz- und Risikomanagement

4. Mandate des Vorstands in Kontrollgremien anderer Gesellschaften

Kristina Lindenbaum ist Mitglied im Börsenrat der Börse Düsseldorf.

5. Mitglieder des Aufsichtsrats

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

- **Jürgen Wannhoff**,
Vorsitzender (seit 01.07.2025, vorher stell. Vorsitzender), Vizepräsident und Mitglied des Vorstandes des Sparkassenverbands Westfalen-Lippe, Münster
- **Dr. Christian Brauckmann**,
stellv. Vorsitzender (seit 01.07.2025, vorher Vorsitzender), Mitglied des Vorstands / Dezentern für IT sowie Organisation, DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Peter Becker** (bis 31.10.2025),
Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Herford, Herford
- **Gero Bergmann** (seit 01.07.2025), Mitglied des Vorstandes und Chief Risk Officer (CRO) der Bayerischen Landesbank, München
- **Matthias Bergner** (seit 22.09.2025),
Bereichsleiter Konzern Treasury der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Ebrahim Boulehia**,
Arbeitnehmersvertreter dwpbank AG, Frankfurt am Main
- **Dr. Stefan Dahm**,
Vorstandsvorsitzender der Stadtsparkasse Düsseldorf, Düsseldorf
- **Ulrich Eschert**,
Arbeitnehmersvertreter dwpbank AG, Frankfurt am Main

- **Dr. Imke Jacob,**
Generalbevollmächtigte der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Axel Jungen,**
Arbeitnehmervertreter dwpbank AG, Düsseldorf
- **Saskia Lagemann** (seit 01.07.2025)
Verbandsgeschäftsführerin des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes, Düsseldorf
- **Dr. Claudia Nowak,**
Arbeitnehmervertreterin dwpbank AG, Frankfurt am Main
- **Thomas Pennartz** (bis 30.06.2025)
Mitglied des Vorstands der Kreissparkasse Köln, Köln
- **Dirk Schaufelberger** (seit 01.11.2025)
Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Dortmund, Dortmund
- **Eva-Maria Strube** (seit 01.07.2025)
Bereichsleiterin Strategie und Konzernentwicklung der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Peter Tenbohlen,**
Bereichsleiter Operations der DZ BANK AG, Düsseldorf
- **Thomas Ullrich** (bis 30.06.2025),
Mitglied des Vorstands / Dezernent für Transaction Management, Operations & Verwahrstelle sowie Payment & Accounts der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Christoph Ulm**
Arbeitnehmervertreter dwpbank AG, München / Deutscher Bankangestellten-Verband, Düsseldorf
- **Dr. Ulrich Walter** (bis 31.07.2025),
Bereichsleiter Kapitalmärkte Handel der DZ BANK AG, Frankfurt am Main
- **Dr. Markus Wiegelmann** (bis 30.06.2025),
Mitglied des Vorstands / Chief Information Officer / Chief Operating Officer der Bayerischen Landesbank, München

6. Mitglieder des Beirats

Dem Beirat, der als zentraler Ansprechpartner des Vorstands und des Kundenmanagements der dwpbank AG rund um alle markt-, kunden- und produktorientierten Fragestellungen dient, werden seitens der dwpbank AG entwickelte Ideen und wahrgenommene Tendenzen vorgestellt und Feedback dazu wird eingeholt. Dem Beirat der Gesellschaft gehören an:

- **Daniel Keller**
Vorsitzender, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender / Ressorts Betriebsorganisation sowie Vertriebservice, Compliance / Gesetzliche Kontrollen, Finanzen sowie Kreditwesen und Informationstechnologien der Berliner Volksbank eG, Berlin
- **Markus Best** (seit 23.09.2025)
Head of Business Management & Operation der Norddeutsche Landesbank AöR, Hannover
- **Lutz Boden**
stellv. Vorsitzender, Mitglied des Vorstands und Sparkassendirektor / Ressort Privatkunden der Sparkasse Karlsruhe AöR, Karlsruhe
- **Benoît Claveranne**
Mitglied des Vorstands / Chief Transformation & Development Officer der Oddo BHF SE, Frankfurt am Main
- **Matthias Frentzen**
Mitglied des Vorstands / Ressorts Privatkunden sowie Personal der Dortmunder Volksbank eG, Dortmund
- **Stefan Grunwald**
Vorstandsvorsitzender / Ressorts Compliance, Finanzen, IT-Sicherheit und BMC, Liegenschaften, Organisation, Personal, Recht, Revision, Unternehmenskommunikation, Vorstandsstab, Wertpapiere und Anlagestrategie der Sparkasse Krefeld AöR, Krefeld
- **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, Controlling, Infrastrukturmanagement, IT, Rechnungswesen, Recht sowie Risikomanagement der MLP SE, Wiesloch

- **Juan Alberto Puentes Puertas** (bis 01.08.2025)
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 Kirchhündem AöR, Attendorf
- **Wolfgang Reinhart**
Bereichsleiter Operations & Services der Bayerischen Landesbank, München
- **Markus Reitmeier**
Bereichsleiter Kapitalmärkte Privatkunden der DZ BANK, Frankfurt am Main
- **Dominic Rosowitsch**
Mitglied des Vorstands/Ressorts Informationstechnologie, interne Dienstleistungen, Marktfolge Kredit sowie Organisation der DONNER & REUSCHEL AG, Hamburg
- **Karl-Heinz Schlamp** (seit 23.09.2025)
Mitglied des Vorstands/Ressort Marktfolge der Sparkasse Ingolstadt Eichstätt AöR, Ingolstadt
- **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** (bis 30.06.2025)
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

7. Gesamthonorar des Abschlussprüfers

Für die Tätigkeiten des Abschlussprüfers fielen im Geschäftsjahr Aufwendungen in Höhe von insgesamt 2.113 TEUR an, die sich wie folgt aufgliedern: (Tabelle unten)

8. Aufwendungen für Entwicklung

Im Geschäftsjahr wurden insgesamt 69.283 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 32.307 TEUR als selbst geschaffene immaterielle Vermögensgegenstände aktiviert.

Gesamthonorar des Abschlussprüfers

Angaben in TEUR	31.12.2025
a) Abschlussprüfungsleistungen davon: Vorjahr betreffend	1.830 277
b) andere Bestätigungsleistungen davon: Vorjahr betreffend	231 40
c) Steuerberatungsleistungen davon: Vorjahr betreffend	0 0
d) Sonstige Leistungen davon: Vorjahr betreffend	53 0
Summe	2.113

9. Nicht aus der Bilanz ersichtliche Haftungsverhältnisse

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

10. Sonstige finanzielle Verpflichtungen

Aus langfristigen Verträgen ergeben sich finanzielle Verpflichtungen in Höhe von 25.708 TEUR, davon Verpflichtungen aus Mietverträgen für Geschäftsräume in Höhe von 24.908 TEUR und in Höhe von 800 TEUR aus der Systemmigration eines Kunden.

Darüber hinaus bestehen unwiderrufliche Kreditzusagen, die in voller Höhe die noch nicht in Anspruch genommenen Anteile einer gewährten Zusage zu einem Gründungstockdarlehen 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.

11. Gewinnverwendungsvorschlag des Mutterunternehmens

Der Hauptversammlung der dwpbank wird vorgeschlagen, den im festgestellten Jahresabschluss ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von 48.061.311,42 wie folgt zu verwenden:

1. Ausschüttung von 0,75 EUR je dividendenberechtigter Stückaktie, d.h. insgesamt 15.000.000,00 EUR.
2. Gewinnvortrag auf neue Rechnung in Höhe von 24.638.762,42 EUR.
3. Einstellung in die Gewinnrücklagen in Höhe von 7.500.000,00 EUR.

12. Kapitalflussrechnung

Als Finanzmittelfonds werden der Kassenbestand und die Guthaben bei Zentralnotenbanken definiert, als Zahlungsmitteläquivalente werden Schuldtitel öffentlicher Stellen und Wechsel, die zur Refinanzierung bei Zentralnotenbanken zugelassen sind, erfasst. Zum 31.12.2025 bestehen demzufolge im Konzern Zahlungsmittel in Höhe von 1.043 TEUR.

Im Übrigen verweisen wir auf die Ausführungen im zusammengefassten Lagebericht und die beigefügte Kapitalflussrechnung. (Tabelle rechts)

13. Konzernabschluss

Die dwpbank ist eigenständige Muttergesellschaft des Konzerns und ihrerseits nicht mehrheitlich beherrscht. Der Konzernabschluss wird im Unternehmensregister veröffentlicht.

Frankfurt am Main, den 3. März 2026



Kristina Lindenbaum



Markus Neukirch



Dr. Thorsten Warmt

Konzern-Kapitalflussrechnung

des dwpbank-Konzerns für das Geschäftsjahr vom 01.01.-31.12.2025

Angaben in TEUR	31.12.2025
Konzernjahresüberschuss	41.783
Abschreibungen, Wertberichtigungen / Zuschreibungen auf Forderungen und Gegenstände des Anlagevermögens	25.764
Zunahme der Rückstellungen	2.306
Andere zahlungsunwirksame Aufwendungen	3.143
Verlust aus der Veräußerung von Gegenständen des Anlagevermögens	1.594
Abnahme der Forderungen an Kreditinstitute	98.893
Abnahme der Forderungen an Kunden	442
Zunahme der Wertpapiere (soweit nicht Finanzanlagen)	-166
Zunahme anderer Aktiva aus laufender Geschäftstätigkeit	-7.163
Abnahme der Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	-64.665
Zunahme der Verbindlichkeiten gegenüber Kunden	1.221
Zunahme anderer Passiva aus laufender Geschäftstätigkeit	6.240
Zinserträge	-5.821
Ertragsteueraufwand	30.671
Erhaltene Zinszahlungen und Dividendenzahlungen	10.524
Gezahlte Zinsen	-4.209
Ertragsteuerzahlungen	-13.352
Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit	127.204
Einzahlungen aus Abgängen des Finanzanlagevermögens	8.753
Auszahlungen für Investitionen in das Finanzanlagevermögen	-82.827
Einzahlungen aus Abgängen des Sachanlagevermögens	716
Auszahlungen für Investitionen in das Sachanlagevermögen	-626
Einzahlungen aus Abgängen des immateriellen Anlagevermögens	1.854
Auszahlungen für Investitionen in das immaterielle Anlagevermögen	-29.846
Auszahlungen für Zugänge zum Konsolidierungskreis	-9.700

Cashflow aus der Investitionstätigkeit	-111.676
Gezahlte Dividenden an Gesellschafter des Mutterunternehmens	-15.000
Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit	-15.000
Zahlungswirksame Veränderungen des Finanzmittelfonds	528
Finanzmittelfonds am Anfang der Periode	515
Finanzmittelfonds am Ende der Periode	1.043

Konzern-Eigenkapitalspiegel

des dwpbank-Konzerns für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025

Angaben in TEUR	01.01.2025	Einlagen in/ Entnahmen aus Rücklagen	Ausschüttung	Konzern- überschuss	31.12.2025
Gezeichnetes Kapital	20.000,0	0,0	0,0	0,0	20.000,0
Kapitalrücklagen	108.416,6	0,0	0,0	0,0	108.416,6
Gewinnrücklagen	206.807,7	37.811,5	0,0	0,0	244.619,1
davon:					
gesetzliche Rücklagen	2.000,0	0,0	0,0	0,0	2.000,0
andere Gewinnrücklagen	204.807,7	37.811,5	0,0	0,0	242.619,1
Bilanzgewinn	52.811,5	-37.811,5	-15.000,0	41.783,4	41.783,4
Summe	388.035,8	0,0	-15.000,0	41.783,4	414.819,2

Konzern-Country-by-Country-Reporting

vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025

Die dwpbank als Finanzinstitut und alle im handelsrechtlichen Konzernabschluss einbezogenen sonstigen Unternehmen (lemon.markets GmbH und lemon.markets brokerage GmbH) haben Ihren Sitz in der Bundesrepublik Deutschland. Auch werden keine Niederlassungen in Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder Drittstaaten unterhalten.

Der Umsatz des Konzerns nach § 26a KWG (Zinsergebnis, Laufende Erträge, Provisionsergebnis, Erträge aus Gewinnabführungsverträgen und Sonstiges betriebliches

Ergebnis) betrug im Geschäftsjahr 415,6 Mio. EUR. Der Konzern erwirtschaftete einen Gewinn vor Ertragsteuern in Höhe von 73,5 Mio. EUR, der Ertragsteueraufwand beträgt 20,2 Mio. EUR. Der Konzern erhielt keine öffentlichen Beihilfen und beschäftigte in 2025 durchschnittlich 1.261 Lohn- und Gehaltsempfänger in Vollzeitäquivalenten.

Konzern-Anlagenspiegel

für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025

	Anschaffungs- und Herstellungs- kosten	Zugänge aus Erstkonsoli- dierung	Zugänge	Abgänge	Umbuchungen	Anschaffungs- und Herstellungs- kosten
	01.01.2025					31.12.2025
I. Immaterielle Vermögensgegenstände						
1. Selbst geschaffene gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte	166.936.221,76	3.950.527,81	29.306.343,57	-9.257.802,22	0,00	190.935.290,92
2. entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten	7.423.525,28	0,00	539.286,68	0,00	0,00	7.962.811,96
3. Geschäfts- oder Firmenwert	0,00	1.579.615,97	0,00	0,00	0,00	1.579.615,97
Zwischensumme	174.359.747,04	5.530.143,78	29.845.630,25	-9.257.802,22	0,00	200.477.718,85
II. Sachanlagen						
1. Technische Anlagen und Maschinen	7.924.514,18	0,00	0,00	-4.079.864,51	0,00	3.844.649,67
2. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	8.389.253,31	33.235,00	626.321,17	-2.827.791,57	0,00	6.221.017,91
Zwischensumme	16.313.767,49	33.235,00	626.321,17	-6.907.656,08	0,00	10.065.667,58
Summe	190.673.514,53	5.563.378,78	30.471.951,42	-16.165.458,30	0,00	210.543.386,43

	Kumulierte Abschreibungen					Kumulierte Abschreibungen 31.12.2025	Buchwert	Buchwert
	01.01.2025	Zugänge	Abgänge	Umbuchungen	Zuschreibung		31.12.2025	31.12.2024
	-76.168.946,27	-23.705.026,94	5.786.046,59	0,00	0,00	-94.087.926,62	96.847.364,30	90.767.275,49
	-6.709.873,28	-344.364,68	0,00	0,00	0,00	-7.054.237,96	908.574,00	713.652,00
	0,00	-39.490,40	0,00	0,00	0,00	-39.490,40	1.540.125,57	0,00
	-82.878.819,55	-24.088.882,02	5.786.046,59	0,00	0,00	-101.181.654,98	99.296.063,87	91.480.927,49
	-5.726.790,18	-1.003.316,73	3.547.244,24	0,00	0,00	-3.182.862,67	661.787,00	2.197.724,00
	-6.661.857,31	-592.567,05	2.644.389,95	0,00	0,00	-4.610.034,41	1.610.983,50	1.727.396,00
	-12.388.647,49	-1.595.883,78	6.191.634,19	0,00	0,00	-7.792.897,08	2.272.770,50	3.925.120,00
	-95.267.467,04	-25.684.765,80	11.977.680,78	0,00	0,00	-108.974.552,06	101.568.834,37	95.406.047,49

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

An die Deutsche WertpapierService Bank AG, Frankfurt am Main

Vermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts

Prüfungsurteile

Wir haben den Konzernabschluss der Deutsche WertpapierService Bank AG, Frankfurt am Main, und ihrer Tochtergesellschaften (der Konzern) – bestehend aus der Konzernbilanz zum 31. Dezember 2025, der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung, dem Konzerneigenkapitalspiegel und der Konzernkapitalflussrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 sowie dem Konzernanhang, einschließlich der Darstellung der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus haben wir den Bericht über die Lage der Gesellschaft und des Konzerns (im Folgenden „zusammengefasster Lagebericht“) der Deutsche WertpapierService Bank AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 geprüft.

Die im Abschnitt „Sonstige Informationen“ unseres Bestätigungsvermerks genannten Bestandteile des zusammengefassten 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 Konzernabschluss 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 des Konzerns zum 31. Dezember 2025 sowie seiner Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 und
- vermittelt der beigefügte zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns. In allen wesentlichen Belangen steht dieser zusammengefasste Lagebericht in Einklang mit dem Konzernabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum zusammengefassten Lagebericht erstreckt

sich nicht auf den Inhalt der im Abschnitt „Sonstige Informationen“ genannten Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts.

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

Grundlage für die Prüfungsurteile

Wir haben unsere Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten 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 Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von den Konzernunternehmen 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 Art. 10 Abs. 2 Buchst. f) EU-APrVO, dass wir keine verbotenen Nichtprüfungsleistungen nach Art. 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 Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht zu dienen.

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte in der Prüfung des Konzernabschlusses

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte sind solche Sachverhalte, die nach unserem pflichtgemäßen Ermessen am bedeutsamsten in unserer Prüfung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 waren. Diese Sachverhalte wurden im Zusammenhang mit unserer Prüfung des Konzernabschlusses 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 im Konzernanhang sowie in Abschnitt 2.2.1.1 des zusammengefassten Lageberichts des Konzerns enthalten.

Das Risiko für den Abschluss

Die Provisionserträge aus den Wertpapierdienstleistungen im Voll-Service der Deutsche WertpapierService Bank AG sind der Höhe nach der bedeutendste Bestandteil des Konzernergebnisses der Deutsche WertpapierService Bank AG. Die Bank weist im Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2025 Provisionserträge von TEUR 477.297 aus, von denen TEUR 459.988 aus den Wertpapierdienstleistungen im Voll-Service der Deutsche WertpapierService Bank AG 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 Konzernabschluss 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 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 sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die folgenden nicht inhaltlich geprüften Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts:

- die Nachhaltigkeitsberichterstattung einschließlich der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung der Gesellschaft und des Konzerns, die in Abschnitt „Konzernnachhaltigkeitsbericht“ des zusammengefassten Lageberichts enthalten ist, und
- die Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f Abs. 4 HGB (Angaben zur Frauenquote), die in Abschnitt 3 des zusammengefassten Lageberichts enthalten ist.

Unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung 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 Konzernabschluss, zu den inhaltlich geprüften Angaben im zusammengefassten Lagebericht 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 Konzernabschluss und den zusammengefassten Lagebericht

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Konzernabschlusses, der den deutschen, für Institute geltenden handelsrechtlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Konzernabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns 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 Konzernabschlusses 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 Konzernabschlusses sind die gesetzlichen Vertreter dafür verantwortlich, die Fähigkeit des Konzerns 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 zusammengefassten Lageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss 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 zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen, und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im zusammengefassten Lagebericht erbringen zu können.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses des Konzerns zur Aufstellung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts.

Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Konzernabschluss als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und ob der zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss 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 Konzernabschluss und zum zusammengefassten 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 Konzernabschlusses und zusammengefassten 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 Konzernabschluss und im zusammengefassten 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 Konzernabschlusses relevanten internen Kontrollen und den für die Prüfung des zusammengefassten 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 des Konzerns 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 des Konzerns 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 Konzernabschluss und im zusammengefassten 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 der Konzern seine Unternehmenstätigkeit nicht mehr fortführen kann.
- beurteilen wir Darstellung, Aufbau und Inhalt des Konzernabschlusses insgesamt einschließlich der Angaben sowie ob der Konzernabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Konzernabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt.
- planen wir die Konzernabschlussprüfung und führen sie durch, um ausreichende geeignete Prüfungsnachweise für die Rechnungslegungsinformationen der Unternehmen oder Geschäftsbereiche innerhalb des Konzerns einzuholen als Grundlage für die Bildung der Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht. Wir sind verantwortlich für die Anleitung, Beaufsichtigung und Durchsicht der für Zwecke der Konzernabschlussprüfung durchgeführten Prüfungstätigkeiten. Wir tragen die alleinige Verantwortung für unsere Prüfungsurteile.
- beurteilen wir den Einklang des zusammengefassten Lageberichts mit dem Konzernabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage des Konzerns.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im zusammengefassten 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 Konzernabschlusses für den aktuellen Berichtszeitraum am bedeutendsten 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 Art. 10 EU-APrVO

Wir wurden von der Hauptversammlung am 7. April 2025 als Abschlussprüfer des Konzernabschlusses gewählt. Wir wurden am 12. November 2025 vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats beauftragt. Wir sind ununterbrochen seit dem Geschäftsjahr 2021 als Abschlussprüfer des Jahresabschlusses und seit dem Geschäftsjahr 2025 als Abschlussprüfer des erstmalig aufgestellten Konzernabschlusses der Deutsche WertpapierService Bank AG tätig.

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

Wir haben folgende Leistungen, die nicht im Konzernabschluss oder im zusammengefassten Lagebericht angegeben wurden, zusätzlich zur Abschlussprüfung für die Gesellschaft und ihre beherrschten Unternehmen erbracht:

- Vereinbarte Untersuchungshandlungen im Zusammenhang mit der Ermittlung der Bemessungsgrundlage gemäß § 4 Abs. 1a des Status der Sicherungseinrichtungen (SE-St) des Bundesverbandes der deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V., Berlin, und der Berechnung des Jahresbeitrags zum Garantiefonds für das Geschäftsjahr 2024 durch die Deutsche WertpapierService Bank AG, Frankfurt am Main, in 2025.
- Vereinbarte Untersuchungshandlungen im Zusammenhang mit dem Klassifizierungsverfahren der BVR Institutssicherung GmbH (BVR-ISG) für Verbundinstitute für den Jahresabschluss 2024.

- Prüfung der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung der Gesellschaft und des Konzerns („Konzernnachhaltigkeitsbericht“) für den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 in Form einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit („Limited Assurance Engagement“).
- Qualitätssicherung des bestehenden Whitepapers bzgl. der Strategie für institutionelle Kunden zum Thema „Insti Strategie DWP 2030“

Verantwortlicher Wirtschaftsprüfer

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Thomas Beier.

Frankfurt am Main, den 4. März 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Beier	Dyhr
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer

Bericht des Aufsichtsrats

Zusammensetzung des Aufsichtsrates und Tätigkeit der Ausschüsse

Der Aufsichtsrat der dwpbank setzte sich im Geschäftsjahr 2025 satzungsgemäß aus insgesamt fünfzehn Mitgliedern zusammen, davon zehn Vertreter der Anteilseignerseite und fünf Vertreter der Arbeitnehmerseite. Lediglich im Zeitraum vom 01. August 2025 bis 22. September 2025 bestand der Aufsichtsrat aus vierzehn Mitgliedern, aufgrund einer kurzzeitig erforderlich gewordenen Nachfolgebestellung eines ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieds auf der Anteilseignerseite.

Vorsitzender des Aufsichtsrates war im Geschäftsjahr 2025 bis 30. Juni 2025 Dr. Christian Brauckmann, Mitglied des Vorstandes der DZ Bank AG, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats, ebenfalls bis 30. Juni 2025, war Jürgen Wannhoff, Vizepräsident und Mitglied des Vorstandes des Sparkassenverbands Westfalen-Lippe. In der Aufsichtsratssitzung am 16. Juni 2025 wählten die Mitglieder des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 01. Juli 2025 Jürgen Wannhoff, Vizepräsident und Mitglied des Vorstandes des Sparkassenverbands Westfalen-Lippe, zum Vorsitzenden und Dr. Christian Brauckmann, Mitglied des Vorstandes der DZ Bank AG, zu seinem Stellvertreter.

Der Aufsichtsrat ließ sich 2025 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 Weiterentwicklung des Vorstandsteams durch die Bestellung von Kristina Lindenbaum als Vorstandsmitglied für das Dezernat Kunde und digitale Transformation, der Bestellung neuer Aufsichtsratsmitglieder sowie deren Einführungsschulungen und der Festlegung der Weiterbildungsinhalte für den Aufsichtsrat. Er tagte 2025 insgesamt fünfmal.

Der **Vergütungskontrollausschuss** hat 2025 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. Er tagte 2025 insgesamt fünfmal.

Der **Risiko- und Prüfungsausschuss** hat 2025 die Vorprüfung der Unterlagen zum Jahresabschluss 2024 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 der angemessenen Berücksichtigung der ESG-Aspekte. Der Risiko- und Prüfungsausschuss tagte 2025 insgesamt sechsmal.

Der **Strategieausschuss** berät den Vorstand insbesondere in Fragen der Überprüfung und Fortentwicklung der Geschäftsstrategie. Der Strategieausschuss tagte 2025 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.

Schwerpunkthemen im vergangenen Jahr waren der erfolgreiche Beginn der Strategieperiode 2025 bis 2028 unter der Strategieformel „3-2-1, los!“ und der Erwerb des Berliner Fintech lemon.markets GmbH. Fokussiert wurden Wachstumspotenziale durch die Aktivierung von Bestandskunden, Weiterentwicklung des Produkt- und Preismodells, die Neukundengewinnung sowie der Ausbau digitaler Angebote 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 und der zukünftigen Cloud-Infrastruktur. Weiterhin begleitet wurden die Sicherstellung der Risikotragfähigkeit in der normativen und der ökonomischen Perspektive sowie die Kapitalplanung. Ebenfalls inhaltlicher Fokus war die Verbesserung des operativen Managements operationeller Risiken im Kontext des Programmes Metis. Im Jahr 2025 hat sich der Aufsichtsrat zudem zum Jahresanfang mit dem erstmals für das Jahr 2024 erstellten Nachhaltigkeitsbericht befasst und zum Jahresende mit der ESG-Wesentlichkeitsanalyse und den Zielen der ESG-Strategie. In jeder seiner Sitzungen hat sich der Aufsichtsrat mit der Weiterentwicklung des Internen Kontrollsystems auseinandergesetzt.

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 2025 hat die dwpbank zwei Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt. Zum einen hat eine Weiterbildungsveranstaltung für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder zu den wesentlichen Transaktionsprozessen der dwpbank und deren maßgeblichen ökonomischen Treibern stattgefunden, zum anderen eine Weiterbildungsveranstaltung mit dem Thema Nutzung von Public Cloud vor dem Hintergrund der IT-Strategie und damit in Zusammenhang stehende Verwendung künstlicher Intelligenz.

Konzern- und Jahresabschluss zum 31. Dezember 2025

Die von der Hauptversammlung zum Abschlussprüfer bestellte KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (KPMG AG) hat den vom Vorstand aufgestellten Jahres- und Konzernabschluss 2025 der dwpbank – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2025, der Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr 2025 sowie dem Anhang, einschließlich der Darstellung der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden – und den zusammengefassten Lagebericht 2025 für die dwpbank geprüft. Nicht inhaltlich geprüft wurde – in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften – die in Abschnitt 3 des zusammengefassten Lageberichts enthaltene Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f Abs. 4 HGB (Angaben zur Frauenquote). Die KPMG AG hat in dem von ihr erteilten uneingeschränkten Bestätigungsvermerk für den Konzern- und Jahresabschluss erklärt, dass ihre Prüfung zu keinen Einwendungen geführt hat. Nach Beurteilung der KPMG AG entspricht der Jahres- und Konzernabschluss 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 zusammengefassten Lagebericht wird festgehalten, dass dieser im Einklang mit dem Jahres- und Konzernabschluss 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 Jahres- und Konzernabschlusses am 21. April 2026 haben die Abschlussprüfer der KPMG AG teilgenommen, von denen der Prüfungsbericht unterzeichnet worden ist. Die Abschlussprüfer haben zudem an der Sitzung des Risiko- und Prüfungsausschusses am 26. März 2026 teilgenommen, in deren Rahmen die Vorprüfung der Jahres- und Konzernabschlussunterlagen erfolgte. Sie haben ausführlich über die Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses berichtet und die Fragen der Aufsichtsratsmitglieder beantwortet. Allen Mitgliedern des Aufsichtsrates haben der Jahres- und Konzernabschluss der dwpbank, der zusammengefasste Lagebericht, der Vorschlag des Vorstandes für die Verwendung des Bilanzgewinns sowie die Prüfungsberichte der Abschlussprüfer vorgelegen.

Der Aufsichtsrat hat den Jahres- und Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht einer eingehenden Prüfung unterzogen und die diesbezügliche Berichterstattung des Risiko- und Prüfungsausschusses entgegengenommen. Einwendungen haben sich nicht ergeben. Der Aufsichtsrat hat daraufhin den Jahres- und Konzernabschluss zum 31. Dezember 2025 gebilligt. Der Jahres- und Konzernabschluss der dwpbank ist damit festgestellt.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat den Vorschlag des Vorstandes zur Verwendung des Bilanzgewinns aus dem Geschäftsjahr 2025 geprüft. Er unterstützt den Vorschlag des Vorstandes, der damit als gemeinsamer Vorschlag von Aufsichtsrat und Vorstand der ordentlichen Hauptversammlung zur Beschlussfassung zugeleitet wird.

Konzernnachhaltigkeitsbericht zum 31. Dezember 2025

Risiko- und Prüfungsausschuss sowie Aufsichtsrat haben sich ferner in ihren Sitzungen am 26. März 2026 bzw. 21. April 2026 mit dem vom Vorstand erstellten Konzernnachhaltigkeitsbericht für die dwpbank zum 31. Dezember 2025 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 hat den Konzernnachhaltigkeitsbericht 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 Mitarbeitenden sowie den Arbeitnehmervertretungen Dank und Anerkennung für die im Jahr 2025 geleistete Arbeit und die guten Ergebnisse aus.

Frankfurt am Main, 21. April 2026

Deutsche WertpapierService Bank AG
Der Aufsichtsrat



Jürgen Wannhoff
Vorsitzender

6 — Konzernnachhaltigkeits- bericht

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 zusammengefassten 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 Konzernnachhaltigkeitsbericht wurde zur Erfüllung der Anforderungen der §§ 315b und 315c HGB an eine nichtfinanzielle Konzernerklärung sowie § 340a Absatz 1a HGB in Verbindung mit den §§ 289b bis 289e HGB an eine nichtfinanzielle Erklärung aufgestellt. Die dwpbank hat entschieden, diesen Bericht als zusammengefasste nicht-

finanzielle Konzernerklärung für das Geschäftsjahr 2025 unter vollständiger freiwilliger Anwendung der ESRS als Rahmenwerk gemäß § 289d HGB als Teil des zusammengefassten Lageberichts zu veröffentlichen. Der vorliegende Bericht legt erforderliche nicht finanzielle Informationen sowohl für den dwpbank-Konzern als auch für die dwpbank AG für das Geschäftsjahr 2025 offen. Da alle beschriebenen Aspekte für die dwpbank AG und den Konzern – sofern nicht anders beschrieben – gleichermaßen gelten, erfolgt keine gesonderte Nutzung eines Rahmenwerks im Sinne des § 289d HGB für das Mutterunternehmen.

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 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 des Konzerns 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 zu Depotkundinnen und -kunden.

Die dwpbank ist Dienstleister für Wertpapierservices (siehe Beschreibung des Geschäftsmodells in Kapitel 1.2 des zusammengefassten 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.

Für das Geschäftsjahr 2025 erstellt die dwpbank erstmals einen zusammengefassten Lagebericht einschließlich des Konzernnachhaltigkeitsberichts, in den die Tochtergesellschaft lemon.markets vollkonsolidiert einbezogen ist.

Im Zuge der Übernahme von lemon.markets im Berichtsjahr wurde der Anwendungsbereich der bestehenden konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategien auf lemon.markets ausgeweitet. Da sich die Umsetzung der entsprechenden Konzepte und Maßnahmen bei lemon.markets derzeit noch in der Implementierungsphase befindet, werden im weiteren Bericht spezifische Angaben, die ausschließlich für die dwpbank AG oder lemon.markets relevant sind, entsprechend gekennzeichnet.

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 zusammengefassten 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 für die dwpbank eine transparente Berichterstattung, welche 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 der ESRS beim Begriff des „mittelfristig“ und „langfristig“ 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 Konzernnachhaltigkeitsbericht gemäß den Vorgaben der EU-Richtlinie 2022/2464 erstmalig erstellt und 2024 als Basisjahr für die Berechnung der verschiedenen quantitativen Daten genutzt wird, ist ein Vergleich zur früheren Berichterstattung für den diesjährigen Bericht nicht möglich. Ein weiterer Grund ist die geänderte Datenlage. Durch die verbesserte Datenqualität ergeben sich genauere und dadurch veränderte Treibhausgasemissionen. Da das Basisjahr bereits bei der letzten Berichterstattung auf 2024 festgelegt wurde, wurden die Treibhausgaswerte nach dem GHG Protocol angepasst.

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 Auswirkung 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 zusammengefassten Lagebericht ausführlich dargestellt (siehe Kapitel 1.4 und Kapitel 4 des zusammengefassten 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 bewertet. 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. Der Anwendungsbereich der ESG-Strategie der dwpbank wurde im Berichtsjahr auf lemon.markets ausgeweitet. Die Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen bei lemon.markets erfolgt schrittweise und wird in einem für das Unternehmen aufgesetzten Zeitplan fortgeführt. Die eigenständige Dekarbonisierungsstrategie, die im Jahr 2025 erarbeitet und beschlossen wurde, gilt bereits für den gesamten Konzern.

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 CO₂-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. Außerdem verfolgt die dwpbank strategische Kommunikationsziele, die zum einen die Sachkunde für ESG und zum anderen die Motivation zur Unterstützung der 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 AG in ihrer Zukunftswoche vom 27. bis zum 31. Oktober 2025 erneut 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 den Vorstand gesteuert, der aus den gesellschaftsrechtlich bestellten Vorstandsmitgliedern Kristina Lindenbaum, Markus Neukirch und Dr. Thorsten Warmt besteht.

Die Aufgaben des Vorstands werden gemeinsam wahrgenommen und sind gesetzlich sowie in der Satzung und der Geschäftsordnung für den Vorstand festgelegt. Sie umfassen insbesondere die Beschlussfassung der Geschäfts- und Risikostrategien – sowie etwaiger hieraus abgeleiteter Strategien, einschließlich der ESG-Strategie –, die Ausgestaltung der Governance einschließlich des Risikomanagements, des Compliance-Management-Systems, des Internen Kontrollsystems und der Kontrollfunktionen, die Aufstellung des Jahresabschlusses inklusive des Konzernlage- und Nachhaltigkeitsberichts sowie die Auswahl und Überwachung der Schlüsselfunktionsinhaber der dwpbank.

Der Aufsichtsrat besteht aus 15 Personen, davon vier Frauen (27%). Er ist drittelbeteiligt und wird jeweils zu einem Drittel von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmenden, der Sparkassenfinanzgruppe und der DZ BANK gestellt. 100% der Mitglieder sind unabhängig. Die Aufgaben des Aufsichtsrats ergeben sich aus dem 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 verfügen Vorstand und Aufsichtsrat des Konzerns 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.

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 und Unternehmensführung).

Die Vorstandsmitglieder wurden in diesem Themengebiet über verschiedene Sitzungen und Veranstaltungen in den letzten Jahren und eine entsprechende Schulung in 2024 durch den Abschlussprüfer zusammen mit den Aufsichtsratsmitgliedern geschult. Die Auswirkungen des Klimawandels wurden spezifisch durch einen externen Wetter- und Klimaexperten vermittelt.

Die Aufsichtsratsmitglieder haben sich in unterschiedlichen Sitzungen mit dem Themengebiet befasst und sind teilweise in ihren Hauptfunktionen für ESG zuständig. Insbesondere 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 steht eine Stellvertreterin zur Seite.

Die dwpbank hat ein ESG Board gegründet, das die ESG-Strategie erarbeitet und ihre Umsetzung koordiniert.

Das ESG Board diskutiert und beschäftigt sich unter anderem mit verschiedenen Maßnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen und der weiteren Verankerung von gleichen Chancen für alle. Das Gremium setzt sich aus allen drei Mitgliedern des Vorstands sowie 14 Mitarbeitenden aus der dwpbank AG zusammen und ist im Hinblick auf Geschlecht, geografischen Hintergrund, Religion, Alter und sexuelle Orientierung divers besetzt.

Ergänzend zu den zentralen und vorstandsübergreifenden ESG-Strukturen werden einzelne ESG-Teilaspekte in den jeweiligen Verantwortungsbereichen der Vorstandsmitglieder adressiert.

Klimaauswirkungen, beispielsweise durch die weitere Reduktion von CO₂-Emissionen, werden durch Digitalisierungs- und Energiesparmaßnahmen vorangetrieben. Maßnahmen zur Steigerung der Vielfalt, der Bindung von Mitarbeitenden und der Arbeitgeberattraktivität werden im Rahmen der Verantwortungsbereiche Transformation und Human Resources umgesetzt. Die Weiterentwicklung der Governance erfolgt als vorstandsübergreifendes Querschnittsthema und ist in allen Verantwortungsbereichen der Vorstandsmitglieder verankert. Die Steuerung und Überwachung der ESG-bezogenen finanziellen Risiken und Chancen liegen im Risikomanagement und im Controlling.

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 AG wieder. ESG ist zudem Teil der Stresstests des Risikomanagements, um festzustellen, in welchem Ausmaß die Finanz-, Ertrags- und/oder Vermögenslage der dwpbank AG bei einem Zusammenkommen massiver wirtschaftlicher Veränderungen gefährdet wäre, wobei unter anderem enorme physische Veränderungen durch den Klimawandel und gleichzeitig erheblich strengere Veränderungen regulatorischer Vorgaben (Übergangsriskien) 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 Vorstand, 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 AG, das Risikomanagement, die Compliance sowie die Interne Revision, mindestens vierteljährlich an den Vorstand und gehen dabei auch auf ESG-Aspekte ein. Der Vorstand 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 Vorstand vorgelegte ESG-Strategie sowie die Geschäfts- und Risikostrategie, die jeweils ESG umfassen und die Grundlage für die ESG-Strategie bilden. Der Konzernnachhaltigkeitsbericht wird vom Vorstand zusammen mit dem Konzernabschluss und dem Konzernlagebericht 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 prüft, 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 des Konzerns 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 (Kapitel 6.5).

Durch die Berichte der Kontrollfunktionen und der ESG-Funktion sowie durch die Vorlage der Ergebnisse 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. Die Vergütungssysteme für die Vorstandsmitglieder und unterschiedlichen Belegschaftsgruppen sind in entsprechenden Richtlinien festgehalten und fördern die Ziele der eigens verfolgten Vergütungsstrategie. 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.

Die Mitglieder des Vorstandteams der dwpbank erhalten eine variable Vergütung, die mit den jährlichen Vergütungszielen verbunden ist. Bei einhundertprozentiger Zielerreichung ist ein bestimmter Betrag vorgesehen, der vertraglich individuell festgelegt wird. 70 % der Zielerreichung leiten sich aus den Unternehmenszielen ab, der übrige Anteil aus individuellen Zielen. Der Aufsichtsrat eines Kreditinstituts darf gemäß § 25d Abs. 5 KWG lediglich eine Festvergütung erhalten.

Die Unternehmensziele der dwpbank 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 % 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 CO₂-Emissionen, wodurch die Vergütung auch klimabezogene Aspekte widerspiegelt.

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

Für außertarifliche Mitarbeitende und Risikoträger der dwpbank AG berechnet sich die variable Vergütung zu 50 % aus der Erreichung derselben Unternehmensziele, wobei hier die Ziele der Gruppe Risikomanagement 15 % der Zielerreichung ausmachen und 50 % auf individuelle Ziele

mit Fokus auf Risikomanagement und Führung entfallen. Die tariflich gebundenen Mitarbeitenden der dwpbank erhalten eine Festvergütung.

Die Vergütungsstrategie von lemon.markets unterliegt denselben Prinzipien wie die Vergütungsstrategie der dwpbank. Allgemeine Informationen zu den Vergütungssystemen können den „Offenlegungsberichten zur Vergütungspolitik“ unter <https://www.dwpbank.de/regulatorische-offenlegung/> entnommen werden.

6.6 Nachhaltigkeitsberichtsbezogenes Internes Kontrollsystem (NIKS)

Um die Integrität und Vollständigkeit der Daten in diesem Nachhaltigkeitsbericht zu gewährleisten, hat die dwpbank AG in ihrem ESG-Rahmenwerk ein Internes Kontrollsystem in Bezug auf die Nachhaltigkeitsdaten (NIKS) 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 der dwpbank AG verlässlich, authentisch und integer sind.

Die so ermittelten und übermittelten Daten werden im Entwurf des Nachhaltigkeitsberichts zusammengefasst. Dieser 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	6.4
	ESRS 2-GOV 3	6.5
	ESRS 2-SBM 3	6.9
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2-SBM 2	6.81
	ESRS 2-IRO 1	6.8
	ESRS E1	6.11.3
	ESRS S1	6.19
	ESRS G1	6.32.3
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2-IRO 1	6.8
	ESRS 2-SBM 3	6.9
a) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS E1	6.11.3
	ESRS S1	6.16
	ESRS G1	6.32.3
	ESRS G1	6.33.3
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS E1	6.11.3
	ESRS S1	6.16
	ESRS G1	6.32.3

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

Die dwpbank hat zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte eine Methodik unter Bezugnahme auf die Grundsätze der ESRS entwickelt und diese anhand interner und externer Stakeholder-Dialoge angewendet. Die Wesentlichkeitsanalyse wird regelmäßig auf ihre Aktualität überprüft, um die fortlaufende Gültigkeit der Ergebnisse sicherzustellen.

Im Berichtsjahr 2025 erfolgte eine Aktualisierung und Validierung der Ergebnisse der im Vorjahr durchgeführten umfassenden Wesentlichkeitsanalyse. Diese Aktualisierung umfasste insbesondere eine Befragung der internen Stakeholder (zuständige Fachbereiche) sowie eine Überprüfung der identifizierten ESG-Aspekte auf Veränderungen der Geschäftsaktivitäten und der Risikolage. Da keine wesentlichen Änderungen festgestellt wurden, wurde keine erneute vollständige Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Mit der Erstkonsolidierung von lemon.markets wurden die Ergebnisse der bestehenden Wesentlichkeitsanalyse validiert, indem die zuständigen Fachverantwortlichen einbezogen wurden. Dabei ergaben sich keine Abweichungen gegenüber der bisherigen Beurteilung auf Konzernebene.

Die identifizierten ESG-Aspekte wurden weiterhin in zwei Phasen – der Auswirkungsanalyse sowie der Bestimmung der finanziellen Wesentlichkeit – plausibilisiert. Die vorliegende Wesentlichkeitsanalyse stellt damit die erste Wesentlichkeitsanalyse auf Konzernebene dar. Eine nächste vollständige Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse ist turnusgemäß für das Geschäftsjahr 2026 vorgesehen.

Nachfolgend wird die im Vorjahr durchgeführte umfassende Wesentlichkeitsanalyse dargestellt, deren Ergebnisse im Berichtsjahr einer Aktualitätsprüfung und Validierung unterzogen wurden.

6.8.1 Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte

Zur Bestimmung der potenziell wesentlichen Themenbereiche wurde im Jahr 2024 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 CO₂e-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 AG 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 AG 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 AG 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 und Tätigkeiten der dwpbank waren Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften (S3) sowie auf Verbraucher und Endnutzer (S4) nicht erkennbar. Die Arbeitskräfte des Konzerns (S1) wurden jedoch als wesentlich identifiziert.

Letztendlich wurden auch die Governance-Aspekte 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 AG relevanten Risiken aufgrund ihrer Standorte in Frankfurt am Main, Düsseldorf und München, ihre Konzernstruktur als Aktiengesellschaft, die wesentlichen Auslagerungen und fremdbezogenen Dienstleistungen wie unter anderem die Rechenzentrumsbetreiber, die Kundenstruktur bestehend aus über 1.000 Kreditinstituten sowie die angebotenen Dienstleistungen „Wertpapier-Services“ und den Umstand, dass diese Wertpapier-Services 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 AG 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 AG 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 Auswirkungen 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 der 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 AG verwendet werden.

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

Die Risikoinventur und OpRisk Assessments berücksichtigen einen Zeitraum von zwölf Monaten, was der kurzfristigen Perspektive gemäß den ESRS entspricht. Emerging Risks erstrecken sich über einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren, während Stress-tests auch längere Zeiträume abdecken können. Ergebnisse aus wesentlichen Unterthemen dieser Prozesse fließen in die finanzielle Wesentlichkeitsanalyse nach den 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 nicht finanzielle Einflüsse umfassen. Nicht finanzielle Einflüsse schließen rechtliche und regulatorische Aspekte ein, wie Bußgelder und Kapitalaufschläge, die ebenfalls finanzielle Effekte 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. Während die genannten Nachhaltigkeitsaspekte für die dwpbank als wesentlich identifiziert wurden, ergab die Wesentlichkeitsbeurteilung für die Tochtergesellschaften dwp Software Kft. und dwp Service GmbH jedoch eine Einstufung als nicht wesentlich.

Wesentlichkeit der Auswirkung

E1 Klimawandel
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
G1 Unternehmensführung

Nicht wesentliche Aspekte

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

Finanzielle Wesentlichkeit

E1 Klimawandel
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
G1 Unternehmensführung

Doppelte Wesentlichkeit

E1 Klimawandel
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
G1 Unternehmensführung

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, Risiken und Chancen ist in den Tabellen enthalten. Weitere Informationen darüber, wie die dwpbank auf die Auswirkungen, Risiken und Chancen reagiert, sind in den themenspezifischen Kapiteln zu finden.

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 ₂ -Emissionen an, die der dwpbank zuzurechnen sind, da sie im eigenen Geschäftsbetrieb 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 Übergangsrisiken. 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, 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 ₂ -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 Arbeitszeiten eingerichtet. Hierfür werden verschiedene bedürfnisorientierte Maßnahmen für die Belegschaft benutzt, 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.
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 AG gewährleistet Vereinigungsfreiheit, hat Betriebsräte eingerichtet und wahrt die Rechte der Arbeitnehmenden auf Information, Anhörung und Mitbestimmung.
Tatsächliche positive Auswirkung	Die dwpbank AG 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 positive Auswirkung	Unzureichende Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen können zu physischen und psychischen Belastungen führen, was Verletzungen oder Gesundheitsprobleme zur Folge haben kann

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

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 AG 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 Wechsel von Arbeitnehmenden 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, zum Beispiel Beschwerdemöglichkeiten nach dem Hinweisgeberschutzgesetz und über die AGG-Beschwerdestelle, werden der Schutz und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden gestärkt.
Sonstige arbeitsbezogene Rechte	
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 des Konzerns beeinflussen die risikobewusste Unternehmenskultur. Gemäß der letzten 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 AG 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 AG, 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 nachgelagerten 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. Die Angaben zum eigenen Geschäftsbetrieb des Konzerns umfassen auch lemon.markets als wesentliche, vollkonsolidierte Tochtergesellschaft innerhalb der dwpbank.

Die im Geschäftsjahr 2025 identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind unverändert im Vergleich zum Vorjahr. Es wurden keine neuen Auswirkungen oder finanziellen Effekte identifiziert, die eine kurzfristige Anpassung des Geschäftsmodells, der Wertschöpfungskette oder der Strategie erforderlich machen würden. Die Auswirkungen, Risiken und Chancen sollen weiterhin kontinuierlich überwacht und bewertet werden, damit die dwpbank bei neuen Erkenntnissen, die sich potenziell oder tatsächlich auswirken 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 AG 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 den ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Liste der befolgten Angabepflichten

Datenpunkt, der sich aus EU-Rechtsvorschriften ergibt

KapitelNr.

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
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 den ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	6.10
ESRS E1-1	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050	6.11.3
ESRS E1-2	Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	6.11.3
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	6.12.4
ESRS E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	6.12.6

ESRS E1-9	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	6.11.1
ESRS S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	6.16
ESRS S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	6.19
ESRS S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	6.20
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	6.16
ESRS S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	6.16
ESRS S1-6	Merkmale der Arbeitnehmenden des Unternehmens	6.21
ESRS S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	6.19.5
ESRS S1-9	Diversitätskennzahlen	6.22
ESRS S1-10	Angemessene Entlohnung	6.22
ESRS S1-11	Soziale Absicherung	6.24
ESRS S1-12	Menschen mit Behinderungen	6.25
ESRS S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	6.26
ESRS S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	6.27
ESRS S1-15	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	6.28
ESRS S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	6.29
ESRS S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	6.30
ESRS G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	6.32.3
ESRS G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	6.33.6
ESRS G1-4	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	6.33.6
Unternehmensspezifische Angaben	Internes Kontrollsystem	6.33

Umwelt- informationen



6.11 Klimawandel

Die dwpbank hält den Klimawandel und die bereits begonnene Klimakrise für eine der zentralen Herausforderungen der Gegenwart und sieht sich verpflichtet, ihren Beitrag zur Verringerung der CO₂e-Emissionen¹ zu leisten.

Die dwpbank ist bestrebt, ihre CO₂e-Emissionen vorrangig zu vermeiden, zu reduzieren und unvermeidbare Restemissionen durch geeignete Maßnahmen auszugleichen. Im Hinblick auf die direkt von ihr verursachten Emissionen hat die dwpbank die Ambition, bis 2045 Klimaneutralität zu erreichen. Das betrifft den sogenannten Bankbetrieb und umfasst damit die direkt ausgestoßenen bzw. die bei der Erzeugung von Energie für den Bankbetrieb (vor allem Wärme und Strom) verursachten CO₂e-Emissionen.

In ihrer Wertschöpfungskette strebt die dwpbank an, ihre Scope-3-Emissionen zu reduzieren. Dies erfolgt durch die Identifikation wesentlicher Emissionstreiber, die Priorisierung relevanter Kategorien sowie die Umsetzung geeigneter Maßnahmen. Sie möchte damit klimafreundliches Verhalten bei ihren Dienstleistern, Kundeninstituten und Mitarbeitenden fördern. 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 Maßnahmen, um die Auswirkungen des Klimawandels für ihre Standorte und ihre Mitarbeitenden abzumildern.

6.11.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen bei E1

Resultierend aus bzw. in Zusammenhang mit den durch die Geschäftstätigkeit der dwpbank verursachten CO₂e-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 wesentliche Auswirkungen

Die negativen Auswirkungen der dwpbank auf das Klima liegen in der Freisetzung von Treibhausgasemissionen in ihrer gesamten Wertschöpfungskette. Über die rund 20 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. Einige Gebäude verfügen zudem über ein Notstromaggregat mit einem Dieselmotor, und einige Stockwerke der Gebäude werden gekühlt. Bei der Erzeugung von Wärme und Strom fallen CO₂e-Emissionen an, die der dwpbank zuzurechnen sind, da sie in ihrem eigenen Geschäftsbetrieb verursacht wurden. Beim Einsatz der Kühlmittel R410A, R134a, R404A, R452A

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 verursachen ebenso CO₂e-Emissionen durch die Weiterverwendung der dwpbank-Dienstleistungen gegenüber ihren Depotkunden. Die Zulieferer der dwpbank, beispielsweise Informations- oder Softwareanbieter, verursachen vor allem CO₂e-Emissionen durch die Nutzung von Strom und Kühlung. In der Lieferkette der dwpbank befinden sich auch verschiedene Rechenzentrumsbetreiber wie die FI-TS oder Cloudanbieter wie AWS. Die dwpbank rechnet sich diejenigen Emissionen anteilig an den Erträgen der Geschäftspartner zu, die durch ihre angebotenen Dienstleistungen genutzt werden.

Die dwpbank hat für ihre Gebäude ausschließlich Ökostromverträge abgeschlossen, was ein erster Beitrag zur Verringerung der verursachten CO₂e-Emissionen ist.

6.11.1.2 Potenzielle wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die potenziellen negativen Auswirkungen der dwpbank auf das Klima liegen in der Erhöhung ihres Treibhausgasausstoßes beispielsweise durch fortschreitende Digitalisierung, insbesondere durch einen zunehmenden Einsatz von KI-gestützten Lösungen. Durch die erhöhte Datenverarbeitung und -nutzung kann ein stark erhöhter Stromverbrauch, insbesondere bei den Rechenzentren, 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 betrachtet, die jeweils auf den Szenarien des Weltklimarats (Intergovernmental Panel on Climate Change – IPCC) aufsetzen. Zur Berechnung der Auswirkungen hat sie Daten des Europäischen Netzwerks der Zentralbanken (Network for Greening the Financial System – 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 (Nationally Determined Contributions – 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 anstiege.

1. CO₂e steht für „CO₂ equivalents“ (CO₂-Äquivalente) und ist ein Sammelbegriff für alle Treibhausgase.

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 Mitarbeitenden der dwpbank 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 Ausmaß des Klimawandels erhöhen sich die Wahrscheinlichkeiten der oben genannten Folgen. Die von der dwpbank hierzu getroffenen Mitigationsmaßnahmen zur Stärkung der Resilienz werden im Kapitel 6.11.3.4 (Anpassung an den Klimawandel | Resilienzstrategie) dargestellt. Die Risiken betreffen kurzfristig Unternehmen in der vorgelagerten Lieferkette der dwpbank und langfristig die nachgelagerten Kundeninstitute. Chancen im zunehmenden Klimawandel bestehen für die dwpbank nicht.

Daneben bestehen bei der dwpbank 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 CO₂e-Einsparungsmaßnahmen vorsähen. So könnte die Optimierung der Rechenzentren, wie eine Umstellung auf eigene grüne Energiesysteme oder durch effizientere Kühlsysteme, mit der Chance einhergehen, langfristig CO₂e-Emissionen einzusparen. Dies würde sich indirekt ebenfalls positiv auf die CO₂e-Emissionen der dwpbank auswirken. Veränderte gesellschaftliche Erwartungen und Trends können dazu führen, dass sich das Depotkundenverhalten hinsichtlich der Nachfrage nach einer nachhaltigen Geldanlage anpasst, was 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 mittelfristigen 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 Datenanalysen und ESG-Angeboten unterstützen zu können.

Ein weiteres Übergangsrisiko besteht im Anstieg der Energiekosten infolge einer zunehmenden CO₂-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 CO₂-Preis liegt in Deutschland für das Jahr 2025 bei 55 EUR pro Tonne CO₂, soll sich im Jahr 2026 in einem Korridor von 55 bis 65 EUR bewegen und ab dem Jahr 2027 frei am Markt für Emissionszertifikate am europaweiten Brennstoffemissionshandel bilden. Eine Anhebung des Energiepreises würde zu einer Erhöhung des Sachaufwands bei der dwpbank führen. Hinzu kommen die Auswirkungen bei den Depotkunden. Insbesondere mit der Auswirkung höherer Energiepreise auf die Inflation könnten die Transaktionsvolumina zurückgehen. Von diesem Übergangsrisiko steigender Energiepreise könnten damit alle Erträge der dwpbank betroffen sein.

6.11.2 Zuständigkeiten

Das CO₂e-Accounting ist zentral in der ESG-Funktion verankert. Die notwendigen Informationen und Zulieferungen erhält die Funktion für das CO₂e-Accounting vom Facility Management bzw. dem Dienstleister der dwpbank für das Facility Management, die 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, die 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 CO₂-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 Transitionsplan für den Klimaschutz

In der ESG-Strategie, die auch in der Unternehmensstrategie verankert ist, hat der Vorstand der dwpbank Ziele und Maßnahmen zur Reduktion der CO₂e-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 Vorstand vor ihrer Veröffentlichung erörtert.

Um den vorher genannten Herausforderungen zu begegnen, hat die dwpbank im Jahr 2025 einen Transitionsplan erstellt, mit dem sie die übergeordnete Ambition „Klimaneutralität“ bis 2045 im Geschäftsbetrieb verfolgt. Im Rahmen dieses Transitionsplans wurden Ziele und Maßnahmen als Teil der übergreifenden Strategie der dwpbank implementiert.

Diese Ziele sind:

- Reduktion der Emissionen im eigenen Geschäftsbetrieb um 45 % bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2024
- Reduktion der Emissionen, die durch die Geschäftspartner der dwpbank entstehen, um 25,8 % bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2024

Die Interessensträger wurden bei dieser Zielsetzung nicht mit einbezogen.

Bei den Emissionen in der Wertschöpfungskette liegt der größte Hebel in der Dekarbonisierung der Geschäftspartner, auf die die dwpbank über Engagements Einfluss nimmt. Die Erreichung ihres ambitionierten Ziels der Klimaneutralität hängt zudem aus Sicht der dwpbank von dem politischen Umfeld und anderen externen Faktoren ab, welche die Umsetzbarkeit und zeitliche Realisierung der Klimaziele maßgeblich beeinflussen. Zur Umsetzung des Transitionsplans werden von der dwpbank keine zusätzlichen Investitionen und Finanzmittel aufgebracht. Der im Jahr 2025 erstellte Transitionsplan wurde mit allen Maßnahmen und Zielen vom Vorstand genehmigt. Es wurde keine zusätzliche externe Zielvalidierung vorgenommen.

Der Vorstand der dwpbank wird jährlich über den Zwischenstand der Zielerreichung informiert und muss wesentlichen Änderungen oder Anpassungen zustimmen, während die ESG-Funktion die Implementierung des Konzeptes in den relevanten Geschäftsbereichen sowie das Monitoring der Maßnahmen zur Zielerreichung übernimmt. Das Monitoring erfolgt mittels regelmäßiger Erfassung der Emissionswerte und deren Abgleich mit den definierten Reduktionszielen. Bei Abweichungen von der erwarteten Emissionsentwicklung werden die Ursachen analysiert und geeignete Maßnahmen geprüft. Die dwpbank ist nicht von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen.

6.11.3.1 Beschreibung der Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

Für den eigenen Geschäftsbetrieb hat sich die dwpbank für 2030 ein Zwischenziel gesetzt, die Emissionen im Vergleich zum Basisjahr um 45 % zu reduzieren. Der korrespondierende absolute Zielwert wäre 1.495 t CO₂e². Dieses gesetzte wissenschaftsbasierte THG-Emissionsreduktionsziel für den Geschäftsbetrieb der dwpbank steht im Einklang mit den Bestrebungen, die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen. Als Referenzszenario wurde der Dekarbonisierungspfad der Science Based Targets initiative (SBTi) verwendet, um das Zwischenziel der dwpbank zu bestimmen. Dieses Szenario nimmt Bezug auf die Klimaszenarien des IPCC und wird als wissenschaftsbasiertes Klimazielsetzungstool anerkannt. Somit stimmen die Ziele der dwpbank mit den entsprechenden Reduktionszielen des Referenzszenarios überein. Bei der Festlegung der Zielwerte hat die dwpbank die Entwicklung der zentralen Geschäftsfelder berücksichtigt. Durch eine erhöhte Nachfrage der Dienstleistung bei ihren Kundinnen und Kunden und dem damit verbundenen Wachstum der dwpbank ergibt sich ein Anstieg der Treibhausgasemissionen von Rechenzentren. Dieser Entwicklung begegnet die dwpbank durch die Fokussierung des Treibhausgaszielwertes für Rechenzentren.

Die Ziele decken alle wesentlichen Emissionen des Treibhausgasinventars ab, die dem eigenen Geschäftsbetrieb zugeordnet werden. Somit werden durch das Ziel 85,6 % der Scope-1-Emissionen, 99,8 % der marktbezogenen Scope-2-Emissionen sowie 3,5 % der Scope-3-Emissionen der dwpbank erfasst. Die abgedeckten Emissionen des Basisjahres entsprechen in absoluten Werten 2.722 t CO₂e.

Für die Emissionen aus der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern hat sich die dwpbank für 2030 ein Zwischenziel gesetzt, die Emissionen im Vergleich zum Basisjahr um ca. 25,8 % zu reduzieren. Der korrespondierende absolute Zielwert wäre 22.430 t CO₂e³. Da es sich bei den Geschäftspartnern der dwpbank auch um international tätige Unternehmen handelt, hat sich die dwpbank für den wissenschaftsbasierten Zielpfad des NGFS (Network for Greening the Financial System) für West- und Osteuropa als Referenzzielpfad entschieden. Das gesetzte Ziel der dwpbank steht mit einer Abweichung von rund 8 % nicht im Einklang mit dem Referenzzielpfad und somit auch nicht mit der Bestrebung, die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen. Die Basisjahremissionen betragen 59.579 t CO₂e. Dieses Ziel deckt 50,8 % der gesamten Scope 3 Emissionen der dwpbank ab.

2. Für die Berechnung des Zielwerts in absoluten Emissionen wurde angenommen, dass bis 2030 kein Unternehmenswachstum erfolgt.
3. Für die Berechnung des Zielwertes in absoluten Emissionen wurde davon ausgegangen, dass bis 2030 kein Unternehmenswachstum erfolgt.

Zu den locked-in Emissions (gebundenen Treibhausgasemissionen) gehören die Heiz- und Kühlsysteme der Gebäude.

Für den im Geschäftsjahr 2025 aufgestellten Transitionsplan wurden für die Emissionen in Scope 3.15 (Investitionen) keine Ziele festgelegt. Ein Grund ist die aktuelle Datenlage, aufgrund der keine Einschätzung über die zukünftige Entwicklung möglich ist. Die dwpbank behält sich vor, die Datenlage und Entwicklung der Treibhausgaswerte zu beobachten, um bei Bedarf ihren Transitionsplan anzupassen.

Für die Treibhausgasemissionen von Kältemittelleckagen wurden ebenfalls keine Ziele im Transitionsplan festgelegt, da eine Entwicklung aufgrund der aktuellen Datenlage nicht einschätzbar ist.

Da die zukünftige Entwicklung der Emissionen in Scope 3.6 (Geschäftsreisen) aufgrund veränderter Reiseintensitäten derzeit nur begrenzt vorherzusagen ist, sind für diese Treibhausgasemissionen im aktuellen Transitionsplan keine Ziele festgelegt. Sofern eine präzisere Zielpfadableitung künftig möglich ist, behält sich die dwpbank vor, diese zukünftig in den Transitionsplan aufzunehmen.

Für die Treibhausgasemissionen Elektrizität und Homeoffice unter Scope 3 der dwp Software Kft sowie für den gesamten Papier- Wasserverbrauch der dwpbank werden ebenfalls keine Ziele im Transitionsplan vorgesehen, was in der untergeordneten Bedeutung dieser Treibhausgase im Verhältnis zu den Gesamtemissionen begründet liegt.

Die Entwicklung aller Treibhausgasemissionen, für die bislang keine Ziele festgelegt wurden, werden von der dwpbank kontinuierlich beobachtet, um den Transitionsplan bei Bedarf anzupassen.

6.11.3.2 Beschreibung der Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

Die dwpbank sieht die größten Ansatzpunkte für Klimaschutz in den Emissionsquellen in ihrem eigenen Geschäftsbetrieb. Dies umfasst insbesondere den Fuhrpark sowie den durch den Betrieb der Bürogebäude entstehenden Energieverbrauch. Zur Reduktion der Emissionen hat die dwpbank beschlossen, fortlaufend sicherzustellen, dass der eigene Geschäftsbetrieb vollständig mit Grünstrom versorgt wird. Im Jahr 2025 sind 100 % aller Stromverträge als „Grünstrom“ klassifiziert. Da bereits 2024 eine vollständige Abdeckung mit Grünstromverträgen erreicht war, wird im Jahr 2025 keine zusätzliche Emissionsreduktion gegenüber dem Basisjahr erzielt. Somit steht der dwpbank lediglich ein passiver Hebel bei der Dekarbonisierung zur Verfügung. Im Rahmen der „Grünen Mobilität“ wurde festgelegt, die aus dem Fuhrpark resultierenden Emissionen zu verringern. Dabei soll die Flotte gemäß Dienstwagenverordnung bis 2030 vollständig auf E-Autos umgestellt werden. Über die

Dienstwagen, die den Vorstandsmitgliedern und Bereichsleitern zur Verfügung gestellt werden, verursacht die dwpbank im Jahr 2025 einen CO₂e-Ausstoß von rund 39,3 t CO₂e (entsprechend der marktüblichen Berechnungsmethodik „Tank-to-Wheel“ ohne Emissionen der Herstellung). Dabei fallen 37 t CO₂e unter Scope 1 und 2,3 t CO₂e unter Scope 2 an. Bisher stand es 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 getreten ist. 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. Diese beiden Maßnahmen zielen auf den aktiven Hebel „Grüne Mobilität“ ab.

Wie der Treibhausgasbilanz zu entnehmen ist, haben die direkten Emissionsquellen der dwpbank ebenfalls großen Einfluss auf die Emissionen aus dem Betrieb der Bürogebäude. Die Auswahl neuer Bürogebäude erfolgt daher anhand von Kriterien, die gezielt als aktiver Hebel zur Reduktion der Emissionen eingesetzt werden und sich positiv auf die Emissionsminderung auswirken.

Die dwpbank-Gebäude werden bereits vollständig mit Ökostrom versorgt. Die Heizungsenergie machte im Jahr 2025 allerdings rund 999,5 t CO₂e aus, dabei fallen 716 t CO₂e unter Scope 1, 16,5 t CO₂e unter Scope 2 und 267 t CO₂e unter Scope 3 an. Da die von der dwpbank genutzten 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. Im Jahr 2025 wurde dies am Standort Düsseldorf durch die Verringerung der Mietfläche umgesetzt. Für den Standort Frankfurt am Main ist ein Umzug in ein energieeffizienteres Gebäude für das Jahr 2026 vorgesehen. Vor allem die damit einhergehende Umstellung von einer Gasheizung auf eine Wärmepumpe wird sich aus Sicht der dwpbank positiv auf die Emissionsersparungen auswirken. Diese Maßnahmen zielen auf den aktiven Hebel „Energieeffizienz“ ab.

Auch die Effizienzsteigerungen im Energie- und Verkehrssektor tragen zur Emissionsreduktion der dwpbank bei. Die damit verbundenen Emissionsquellen sind vor allem der Pendlerverkehr und die Wertschöpfungskette der Energieträger. Eine erhebliche Menge an CO₂e-Emissionen der dwpbank resultiert aus dem Pendler- und Geschäftsverkehr. Im Jahr 2025 machte der Pendlerverkehr rund 1.676 t CO₂e in Scope 3 aus. Mit dem kostenlosen Angebot des Deutschlandtickets bietet die dwpbank Anreize zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs. Diese passiven Effekte werden unter dem Hebel „Dekarbonisierung der Realwirtschaft“ zusammengefasst.

Hebel	Maßnahme	Erzielte Reduktion (2025)	Erwartete Reduktion (2026 bis 2030)
Energieeffizienz	Grüne Mobilität	0,0%	3,9 bis 4,7%
	Energieeffiziente Gebäude	0,0%	20,3 bis 24,8%
Dekarbonisierung der Realwirtschaft	Dekarbonisierung der Realwirtschaft	0,3%	16,2 bis 19,8%
Ende des Zeitraums		0,3%	40,3 bis 49,3%

Einen vergleichsweise geringeren Einfluss sieht die dwpbank bei Emissionen, die durch ihre Geschäftsbeziehungen in der Wertschöpfungskette und damit bei ihren Geschäftspartnern anfallen. Die festgelegten passiven Maßnahmen, die zur Reduktion der Emissionen beitragen sollen, werden unter dem Hebel „Dekarbonisierung der Geschäftspartner“ zusammengefasst.

Hier liegt der Schwerpunkt zum einen auf den Geschäftspartnern, die die Server für die dwpbank bereitstellen, und zum anderen auf den Geschäftspartnern, für die die dwpbank Dienstleistungen erbringt. In beiden Zusammenhängen setzt die dwpbank primär auf Engagements mit den jeweiligen Geschäftspartnern. Diese Engagements zielen darauf ab, die Geschäftspartner sowohl für eine genauere Erfassung der Emissionen als auch für eine möglichst effiziente Gestaltung ihrer Unternehmensaktivitäten zu sensibilisieren. Die dwpbank führt bereits einen aktiven Dialog mit ihren Geschäftspartnern, beispielsweise mit dem Serveranbieter FI-TS über Messungen und Reduktion der Treibhausgase aus dem Betrieb der Server.

Aus Sicht der dwpbank hängt die Erreichung der Klimaziele vor allem von der Dekarbonisierung ihrer Geschäftspartner ab. Bei den Anbietern von Serverkapazitäten steht vor allem der effiziente Betrieb der Server im Fokus. Dazu beitragen können u. a. die Verwendung von nachhaltiger Hardware, klimafreundlichem Kühlmittel und die Nutzung erneuerbarer Energie.

Im Jahr 2025 hat die dwpbank die Datenerhebung im Bereich der Rechenzentren optimiert. Die neu ermittelten CO₂e-Werte für das Basisjahr 2024 liegen bei 8.589 t CO₂e allein für die Rechenzentren und die bezogenen IT-Dienstleistungen. Im aktuellen Berichtsjahr 2025 liegt dieser Wert bei 7.566 t CO₂e. In Bezug auf die IT wirkt die dwpbank auf eine Emissionsreduktion hin, indem sie unter dem Begriff „Green IT“-Maßnahmen die Senkung des Stromverbrauchs, beispielsweise durch eine geringere Prozessorauslastung, vorantreibt.

Bis 2030 wird erwartet, dass auch die Betriebe der Kundeninstitute sowie der weiteren IT-Dienstleister ihre Dekarbonisierung vorantreiben und zur Zielerreichung der dwpbank beitragen. Da sich der Effekt der Engagements nicht isoliert quantifizieren lässt und sich in der Dekarbonisierung der Geschäftspartner wiederfindet, wird kein expliziter Ausweis vorgenommen.

Hebel	Maßnahme	Erzielte Reduktion (2025)	Erwartete Reduktion (2026 bis 2030)
Dekarbonisierung der Realwirtschaft	Engagement Geschäfts-partner	Nicht quantifizierbar	Nicht quantifizierbar
	Dekarbonisierung von Serveranbietern	0,03%	0,17% bis 0,21%
	Dekarbonisierung von IT-Dienstleistern	0,22%	11,1% bis 13,6%
	Dekarbonisierung von Banken	2,18%	9,8% bis 12%
Ende des Zeitraums		2,42%	21,1% bis 25,7%

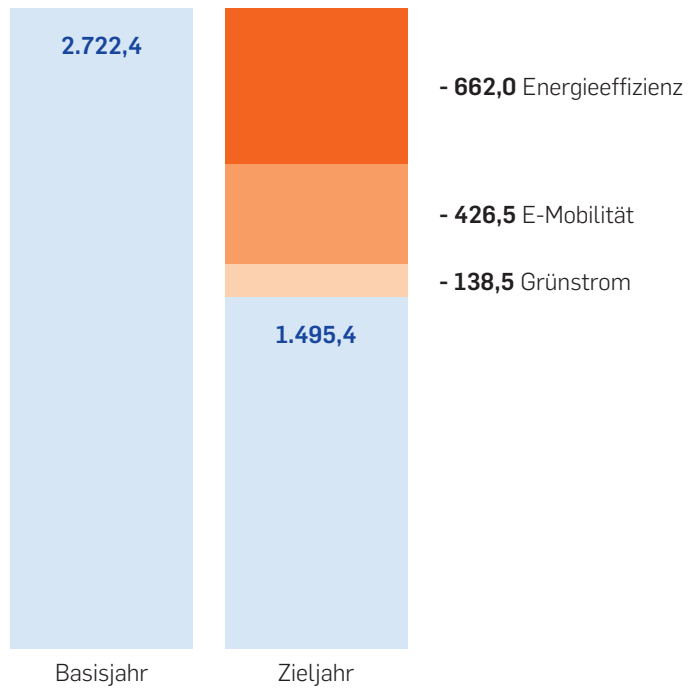
Die nachstehend erläuterten Maßnahmen und Ziele sind aus der eingangs genannten ESG-Strategie abgeleitet.

6.11.3.3 Kompensationskonzept

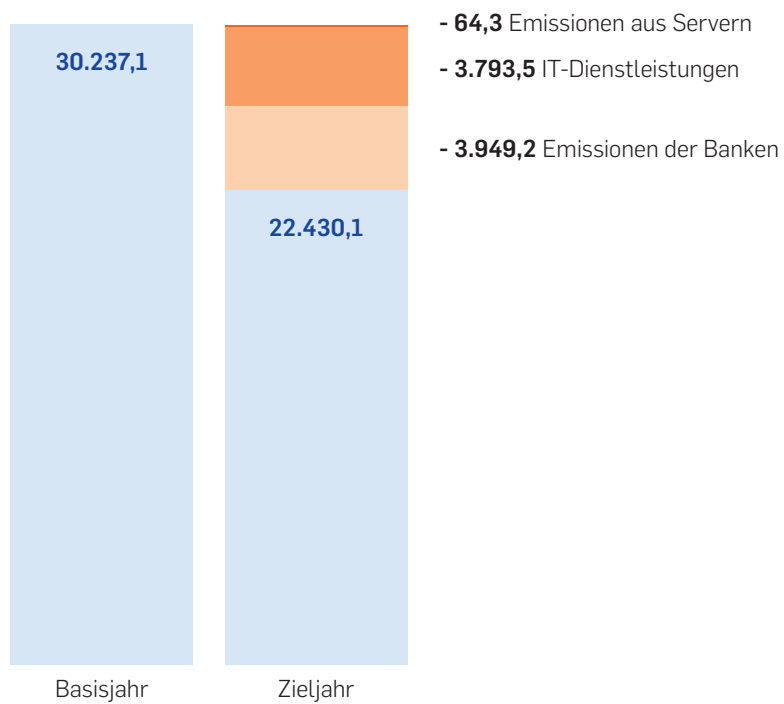
Die CO₂e-Emissionen, die die dwpbank weder vermeiden noch reduzieren kann, wird sie durch entsprechende Maßnahmen, beispielsweise in Form von Zertifikaten, kompensieren, um Klimaneutralität zu erreichen. Mit der Erstellung des Transitionsplans hat die dwpbank für den eigenen Geschäftsbetrieb die neue Ambition festgelegt, bis 2045 Klimaneutralität zu erreichen und damit in diesem Bereich die Treibhausgase zu kompensieren.

Die getätigten Flugreisen der dwpbank werden rückwirkend für das Jahr 2025 kompensiert, indem die dwpbank Kompensationskosten zahlt.

Die Effekte der geplanten Maßnahmen im eigenen Geschäftsbetrieb lassen sich wie folgt darstellen.
(CO₂e-Emissionen in Tonnen)



Die Effekte der geplanten Maßnahmen bei Geschäftspartnern lassen sich wie folgt darstellen.
(CO₂e-Emissionen in Tonnen)



6.11.3.4 Anpassung an den Klimawandel I Resilienzstrategie

Hinsichtlich der physischen Risiken durch Extremwetterereignisse hat die dwpbank bereits Maßnahmen ergriffen. Die Standorte der dwpbank befinden sich seit Ende 2025 nicht in der Nähe von Flüssen oder in aus anderen Gründen definierten Gebieten mit erhöhter Überschwemmungsgefahr. Die Standorte sind zudem gegen Überschwemmungen abgesichert. Durch die Homeoffice-Möglichkeiten der dwpbank wäre ein Weiterarbeiten außerhalb der Standorte jederzeit möglich. Mit dieser Maßnahme wird das Ziel verfolgt, den eigenen 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.

6.12 CO₂e-Bilanzierung

6.12.1 Allgemeine Angaben

Die dwpbank misst ihre Emissionen auf Basis des Greenhouse Gas (GHG) Protocol und unterteilt ihre Emissionen daher in die drei Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Im Rahmen von Scope 3 berechnet die dwpbank die von ihr finanzierten Emissionen nach dem Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)-Standard, Teil A (2022).

Die CO₂-Bilanz des Vorjahres, die gleichzeitig das Basisjahr der dwpbank darstellt, wurde aufgrund von verbesserter Datenqualität angepasst.

Die dwpbank verwendet nach Möglichkeit direkt gemessene CO₂e-Emissionsdaten. Wenn das nicht möglich ist, nutzt sie entweder öffentlich anerkannte Datenbanken wie EDGAR und ansonsten Schätzungen. Die Daten für die Scope-1- und Scope-2-Ermittlung bestehen vollständig aus gemessenen oder direkt erhobenen CO₂e-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 CO₂e-Emissionsdaten wird unter anderem das VfU-Tool verwendet, das vor allem in der Finanzbranche weit verbreitet ist. Die Umrechnungsfaktoren des VfU-Tools berücksichtigten Prozessvorstufen sowie den gesamten Lebenszyklus. Dadurch sind die Werte aus Sicht der dwpbank verhältnismäßig konservativ und ermöglichen ihr eine realitätsnahe Treibhausgasbilanzierung.

Die von der dwpbank ermittelten Emissionen stellen die Emissionen des gesamten Konzerns dar, dies geschieht entsprechend dem Ansatz der finanziellen und operativen Kontrolle. Dabei werden die Emissionen der Tochterunternehmen direkt unter Scope 1 und 2 berücksichtigt. Die Treibhausgasemissionen der Töchter lemon.markets werden aktuell noch von dieser selbst ermittelt.

Zur Qualitätssicherung erfolgen überwiegend abteilungsübergreifende 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 alle direkten Emissionen, deren Quellen sich im Besitz der dwpbank befinden, zusammengefasst. Hierzu zählen insbesondere die CO₂e-Emissionen aus der Dienstwagennutzung, der Verbrennung von Erdgas zum Heizen und der Verbrennung von Diesel für die Notstromaggregate sowie die mit dem Einsatz von Kältemitteln einhergehenden Emissionen.

Scope-1-Emissionen in Tonnen

	dwpbank AG und lemon.markets (konsolidierte Gruppe)	dwp Service GmbH und dwp Software Kft. (nicht konsolidierte Tochterunternehmen)
Wärme	661	55
Verkehr	37	–
Kältemittel	12	18
Total	710	73

6.12.3 Scope 2 (Emissionen aus Energieerzeugung)

Unter Scope 2 werden Emissionen berechnet, die von der dwpbank durch die Nutzung von Strom und Heizungsenergie (z. B. Luftwärmepumpe oder Fernwärme) verursacht werden. Die Berechnung erfolgt auf Basis der Verbräuche, die mit bestimmten Emissionsfaktoren, abhängig von der verwendeten Strom- und Heizungserzeugung, multipliziert werden. Die dwpbank führt 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 CO₂e-Emissionen wird als CO₂-Äquivalent der Strommix des jeweiligen Landes der Tochter angewendet, für die Tochterunternehmen in Deutschland ergeben sich diese aus dem VfU-Tool. 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 CO₂e-Emissionen das CO₂-Äquivalent für den Ökostrom verwendet. Mit dieser dualen Berichterstattung wird das Ziel einer möglichst realistischen Darstellung der CO₂e-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.

Scope-2-Emissionen in Tonnen

		dwpbank AG und lemon.markets (konsolidierte Gruppe)	dwp Service GmbH und dwp Software Kft. (nicht konsolidierte Tochterunternehmen)
Scope 2 – marktbezogene Methode in Tonnen	Strom	0	0
	Wärme	7	10
	Verkehr	2	–
	Gesamt	9	10
Scope 2 – standortbezogene Methode in Tonnen	Strom	603	29
	Wärme	6	31
	Verkehr	2	–
	Gesamt	611	60

6.12.4 Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch und Energiemix	Vergleich	Jahr N (2025)
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	–	0
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	–	407
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	–	3.353
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 5)	–	3.760
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	–	53%
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	–	1.430
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	–	1.903
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	–	3.333
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	–	47%
Gesamtenergieverbrauch (MWh)	–	7.093

6.12.5 Scope 3 (Emissionen der Wertschöpfungskette)

Unter Scope 3 werden die indirekten CO₂e-Emissionen zuzurechnen sind, die der Wertschöpfungskette der dwpbank zuzurechnen sind, um die Gesamtemissionen für eine an den Depotkunden 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 CO₂e-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, die sich nicht auf die Rechenzentrumsbetreiber beziehen, werden mit durchschnittlichen Emissionsfaktoren multipliziert, um die daraus resultierenden CO₂e-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- und Flugreisen, Hotelübernachtungen und Autovermietungen konkrete CO₂e-Emissionen zur Verfügung gestellt.

Die dwpbank schätzt zudem die Emissionen in ihrer nachgelagerten Wertschöpfungskette, ihren Kundeninstituten, auf Grundlage ihrer Dienstleistungen. Hierzu werden die CO₂e-Emissionen eines repräsentativen Kundeninstitutes anteilig entsprechend dem Wertpapiergeschäft pro Depot berechnet und daraus die Emissionen für alle von der dwpbank verwalteten Depots geschätzt. Aufgrund der „Grobheit“ dieser Schätzung wird ein Risikoaufschlag von 15 % auf den ermittelten Wert vorgenommen und das Ergebnis als Schätzwert angesetzt.

Für die Berechnung der Scope-3-Emissionen der finanzierten Emissionen stellt die dwpbank auf die von ihr direkt gehaltenen Wertpapiere ab. Das Wertpapierportfolio für die Treibhausgasbilanzierung besteht ausschließlich aus Staatsanleihen, Anleihen von staatsnahen Institutionen, Banken und Unternehmen. Für Banken- und Unternehmensanleihen stehen überwiegend CO₂e-Emissionen zur Verfügung, die sich die dwpbank anteilig entsprechend dem von ihr gehaltenen Anleihevolumen zurechnet. Soweit keine konkreten CO₂e-Emissionswerte zur Verfügung stehen – mindestens bei Staatsanleihen –, werden sie von der dwpbank auf Basis der EDGAR-Datenbank geschätzt. Die Datenbank umfasst sowohl CO₂e-Emissions- als auch adjustierte Bruttoinlandsproduktwerte, die ins Verhältnis zum ausstehenden Anleihevolumen der dwpbank gesetzt werden. Die nachfolgende Darstellung zeigt die Scope-3-Kategorien, die auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse als für die dwpbank wesentlich identifiziert wurden.

Scope-3-Emissionen in Tonnen

Kategorie	dwpbank AG und lemon.markets (konsolidierte Gruppe)	dwp Service GmbH und dwp Software Kft. (nicht konsolidierte Tochterunternehmen)
3.1 Waren und Dienstleistungen	9.983	1
IT-Unterhalt/EDV-Dienstleister	7.368	–
RZs (inkl. Cloud)	198	–
Papier	2	0
Wasser	5	1
Kältemittel	0	–
alle übrigen eingekauften Produkte und Dienstleistungen	2.409	–
3.3 Energievorstufen	480	33
Elektrizität	149	6
Brennstoffe fossil und erneuerbar (für Heizung, Notstrom)	239	28
fossile Treibstoffe (Geschäftsverkehr)	92	–
3.6 Geschäftsreisen	208	–
Bahnfahrten und öffentlicher Verkehr	54	–
Flüge + Mietwagen + Hotel	154	–
3.7 Berufspendler/Homeoffice	1.296	467
Pendlerverkehr	1.228	448
Homeoffice	68	19
3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte	60.965	–
Scope-1- und Scope-2- Emissionen Kundeninstitute	60.965	–
3.15 Investitionen	59.099	–
Gesamt	132.031	501

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

- **3.2 Investitionsgüter**
Investitionsgüter umfassen Produkte, die zur Erbringung der Dienstleistungen notwendig sind, beispielsweise Hardware. Die dwpbank stellt diese Produkte nicht selbst her. Die CO₂e-Emissionen, die bei der Herstellung dieser Geräte entstehen, sind im Vergleich zu anderen Scope-3-Emissionen vernachlässigbar. Die Zulieferungen von externer Rechenkapazität über Cloud- oder Rechenzentrumsdienste sind bereits in Kategorie 3.1 erfasst. Daher wurde Kategorie 3.2 als nicht wesentlich eingestuft.
- **3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb**
Diese Scope-3-Kategorie bezieht sich auf physische Produkte. Da die dwpbank lediglich IT-gestützte Bankdienstleistungen erbringt, wird die Einstufung als nicht wesentlich vorgenommen.
- **3.5 Abfallaufkommen in Betrieben**
Das Abfallaufkommen der dwpbank bezieht sich lediglich auf die üblichen Siedlungsabfälle. Da keine schwerwiegenden Sonderabfälle anfallen, gilt diese Scope-3-Kategorie als nicht wesentlich.
- **3.8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter**
Diese gibt es bei der dwpbank in sehr geringem Umfang. Die Ausgaben hierfür werden unter 3.1 als EDV- und IT-Dienstleistungen eingerechnet. Demzufolge wird die Kategorie 3.8 als nicht wesentlich eingestuft.
- **3.9 Nachgelagerter Transport**
Diese Scope-3-Kategorie bezieht sich auf den Transport verkaufter physischer Produkte. Da die dwpbank lediglich IT-gestützte Bankdienstleistungen erbringt, gilt diese Kategorie als nicht wesentlich.
- **3.11 Verwendung verkaufter Produkte**
Da die dwpbank lediglich IT-gestützte Bankdienstleistungen erbringt und keine physischen Produkte verkauft, gilt diese Scope-3-Kategorie als nicht wesentlich.
- **3.12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer**
Die Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer ist nicht wesentlich, da die dwpbank nur IT-gestützte Bankdienstleistungen zur Verfügung stellt, die am Lebensende nicht verarbeitet oder entsorgt werden müssen.
- **3.13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter**
Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter werden von der dwpbank nicht angeboten, daher gilt diese Scope-3-Kategorie als nicht wesentlich.
- **3.14 Franchises**
Franchises unternimmt die dwpbank nicht, wodurch diese Kategorie als nicht wesentlich ausgewiesen wird.

6.12.6 Gesamtemissionen

Die nachfolgende Darstellung weist die Gesamtemissionen für das Basisjahr 2024 und das Geschäftsjahr 2025 aus.

In der Treibhausgasbilanz, stammen 0,1% der gesamten Scope-3-Werte aus Primärquellen.

	Rückblickend ⁴				Etappenziele und Zieljahre			
	Basis-jahr 2024	Ver-gleich 2024	N 2025	% N/ N-1	2025	2030	2050	Jährlich% des Ziels/ Basisjahr
Scope-1-Treibhausgasemissionen								
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	758	–	783	103	–	253	–	-16,69
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionssystemen (in %)	0%	–	0%	–	–	–	–	–
Scope-2-Treibhausgasemissionen								
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	796	–	672	84	–	–	–	–
Marktbezogene Scope-2- THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	43	–	19	44	–	37	–	-2,52
Signifikante Scope-3-Treibhausgas-emissionen								
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	58.778	–	132.531	225	–	49.744	–	-2,74
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	10.829	–	9.983	92	–	7.364	–	-6,23
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	563	–	514	91	–	157	–	-19,2
6 Geschäftsreisen	269	–	207	77	–	–	–	–
7 Pendelnde Mitarbeiter	1.468	–	1.763	120	–	1.158	–	-3,88
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	19.699	–	60.965	309	–	–	–	–
15 Investitionen	25.950	–	59.099	228	–	–	–	–
THG-Emissionen insgesamt								
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	60.332	–	133.986	222	–	–	–	–
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	59.578	–	133.333	224	–	49.744	–	-2,96

4. Die Werte beinhalten 100% der Tochter lemon.markets, um eine Vergleichbarkeit zum Basisjahr darzustellen.

6.12.7 THG-Intensität pro Nettoerlös

Auf Basis der zuvor ermittelten CO₂e-Emissionen ergeben sich folgende Werte für eine Tonne CO₂e je Euro Nettoerlös (bei Kreditinstituten wie der dwpbank „Erträge“ gemäß Kapitel 2.2.1).⁵

	Basisjahr 2024	Vergleich	N 2025	% N/N-1
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoerlös (t CO ₂ e/Euro)	0,000113	–	0,000231	204
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoerlös (t CO ₂ e/Euro)	0,000112	–	0,000230	205

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

Die dwpbank wendet das sogenannte No-Claim Statement an. Da keine externe Kommunikation zur Taxonomiekonformität erfolgt und keine einschlägigen Ausschlusskriterien greifen, wird auf eine Berichterstattung zu den Taxonomie-kennzahlen verzichtet.

5. Die Werte in der Tabelle der THG-Gesamtemissionen (standort- und marktbezogen) je Nettoerlös (t CO₂e/Euro) beziehen sich auf den finanziellen Konsolidierungskreis.

Soziale Informationen



6.14 Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)

Die dwpbank betrachtet die Menschenrechte als grundlegende Prinzipien, die die Würde des Einzelnen schützen und Freiheit und Respekt sowohl innerhalb des Konzerns als auch in der Zusammenarbeit mit ihren Kundinnen und 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 Kundinnen und Kunden. Den Mitarbeitenden werden sie über interne Datenbanken und Portale zur Verfügung gestellt. Bei Kundinnen und Kunden sowie 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 verpflichtet sich im Rahmen ihrer Richtlinien, gute Arbeitsbedingungen, das Recht auf Vereinigungs- und Kollektivfreiheit und ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

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 ihrer 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.

6.15 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. Die engagierten Mitarbeitenden, die diese Dienstleistungen erbringen, sieht die dwpbank als zentrale Säule ihres Erfolgs.

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 aus Sicht der dwpbank in der positiven Auswirkung auf die Belegschaft, die sich maßgeblich aus Initiativen zur Diversität und Chancengleichheit ergibt.

Durch die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds wird aus Sicht der dwpbank 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.

Aus Sicht der dwpbank beeinflussen die Strategien zur Chancengleichheit zusätzlich 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.

6.15.1 Arbeitsbedingungen

Die dwpbank hat Arbeitsbedingungen geschaffen, die die Gesundheit der Mitarbeitenden schützen und ihre Belastung überwachen, um damit ihr Wohlbefinden und ihre Produktivität zu fördern. Hierzu zählen unter anderem die konsequente Arbeitszeiterfassung sowie das betriebliche Gesundheitswesen. Hinweise auf potenzielle gesundheitliche Auswirkungen der Arbeitsbelastung werden sowohl über die Krankquote als auch anhand der Auswertung der Gleitzeitkonten und Arbeitszeitdaten durch die Führungskräfte überwacht. Den nichtsdestotrotz bestehenden potenziellen negativen gesundheitlichen Auswirkungen auf Körper und Psyche begegnet die dwpbank mit entsprechender Gesundheitsförderung und Prüfungsmaßnahmen.

Die dwpbank gewährleistet aus ihrer Sicht eine angemessene Entlohnung und vorteilhafte Arbeitsverträge, die Sicherheit und Stabilität vermitteln.

Offene Kommunikation und sozialer Dialog sind für die dwpbank wichtig, um die Mitarbeitenden einzubeziehen und Anregungen zur Verbesserung von Strukturen und Prozessen zu fördern. Dazu gewährleistet die dwpbank AG das Recht auf Vereinigungsfreiheit, hat Betriebsräte eingerichtet und wahrt die Rechte der Arbeitnehmenden 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 bei der dwpbank AG ein umfassendes Gesundheitsmanagement eingeführt, um das Risiko von Mitarbeiterausfällen zu minimieren.

6.15.2 Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Mit verschiedenen Maßnahmen (u. a. flexible Arbeitszeiten 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, zum Beispiel Beschwerdemöglichkeiten nach dem Hinweisgeberschutzgesetz und über 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 fördert 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.

6.15.3 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 bieten. Die Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen und die regelmäßige Überprüfung der Sicherheitslage dienen dazu, potenzielle Schwachstellen und damit negative Auswirkungen zu identifizieren und zu beseitigen.

6.16 Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

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 6.18.2.).

Ein 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.

Zusätzlich wird auf die Einführung einer einmal im Jahr für alle Mitarbeitenden der dwpbank AG verpflichtenden Schulung zu unbewussten Vorurteilen gesetzt, um das Bewusstsein für diese Thematik zu schärfen, zu sensibilisieren und ein respektvolles Miteinander zu fördern. Die dwpbank AG erstellt auch regelmäßig interne Berichte über das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle, um die Transparenz über die Gehaltsstrukturen zu erhöhen und gegebenenfalls notwendige Anpassungen vorzunehmen.

Der andere Schwerpunkt liegt auf der Förderung individueller Potenziale. Die dwpbank AG hat 2024 die Initiative power.women.dwpbank zur Unterstützung von Frauen gestartet, um gezielt weibliche Fachkräfte in ihrer beruflichen Entwicklung zu begleiten. Zudem ist für 2026 ein TOP-Sharing-Modell geplant, das es Mitarbeitenden ermöglicht, Führungspositionen gemeinsam zu besetzen und so eine bessere Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu erreichen.

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

Mitarbeitende in Elternzeit können seit Mai 2025 das freiwillige Programm „Keep In Touch“ nutzen, um im Rahmen einer geringfügigen Teilzeittätigkeit flexibel mit der dwpbank AG und ihrem Team verbunden zu bleiben. Das Programm stellt jungen Eltern eine Bezugsperson in der dwpbank AG zur Seite, um mit der dwpbank AG und den Kolleginnen und Kollegen in Kontakt zu bleiben. Zusätzlich wurde die finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung erweitert. Die Mitarbeiterbindung soll zudem über gemeinsames soziales Engagement im Rahmen von „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 6.18.1).

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 Werteentwicklung der dwpbank durch aufgaben- und leistungsorientierte und an der wirtschaftlichen Situation des Konzerns ausgerichtete Vergütungsmodelle. Diese Modelle tragen zur Bindung und Gewinnung von hochqualifizierten Mitarbeitenden als entscheidenden Erfolgsfaktor für stabile, sichere, innovative und hoch automatisierte Abwicklungsleistungen sowie 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 und auf den Intranetseiten der Tochtergesellschaft einsehbar.

6.17 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 sowie Kundinnen 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 Kundinnen und Kunden, Dienstleistern und bei der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Inhalte sind unter anderem:

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

Nach Einschätzung der dwpbank vermindern klare Verhaltensgrundsätze 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 Verteidigungslinie durch die Abteilungsleiter, in der zweiten Verteidigungslinie durch den Personalbereich und die Compliance-Funktion sowie in der dritten Verteidigungslinie 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 Verteidigungslinien gemeldet werden. Über das Hinweisgebersystem der dwpbank besteht zudem ein Meldeweg, um 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.

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

6.18.1 Gesundheitsförderung

Die dwpbank misst der physischen, sozialen und psychischen Sicherheit ihrer Mitarbeitenden eine hohe Bedeutung bei und berücksichtigt diese Aspekte als zentrale Elemente ihrer Unternehmensverantwortung.

Darüber hinaus ist die dwpbank 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.

Die dwpbank legt zur Förderung der Gesundheit ihrer 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.

Des Weiteren bietet die dwpbank AG ihren Mitarbeitenden im Rahmen der Gesundheitsvorsorge und -förderung zahlreiche Leistungen an. Dazu zählen folgende Maßnahmen:

- Vorsorgeuntersuchungen und Schutzimpfungen für alle Mitarbeitenden
- Zuschuss zu Bildschirmarbeitsplatzbrillen
- Psychische Gesundheitsversorgungsangebote (bspw. von der Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH – BAD)
- Kantine vor Ort an jedem Standort mit einem vielfältigen, gesunden Essensangebot
- 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

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.

6.18.2 Gleichbehandlung und Chancengleichheit

6.18.2.1 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 für alle Mitarbeitende der dwpbank durch flexible Arbeitszeitregelungen sowie die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten geboten. Darüber hinaus bietet die dwpbank AG ihren Mitarbeitenden folgende Leistungen an:

- 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
- Mitarbeitende in Elternzeit können seit Mai 2025 das freiwillige Programm „Keep In Touch“ nutzen, um im Rahmen einer geringfügigen Teilzeittätigkeit flexibel mit der dwpbank AG und ihrem Team verbunden zu bleiben. Hierdurch bleiben wesentliche Informationen weiter zugänglich, und der Wiedereinstieg nach der Elternzeit wird enorm erleichtert

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

- Einführung von TOP-Sharing im Jahr 2026: Jobsharing in Führungspositionen

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.

6.18.2.2 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 Verhaltenskodex sowie in der Diversitätsleitlinie Grundsätze verankert, die alle Mitarbeitenden abdecken, 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 ethnischer und geografischer Herkunft, Geschlecht, Nationalität, Alter, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Lebenssituation, sexueller Orientierung oder anderen Eigenschaften zuzulassen.

Darüber hinaus fördert die dwpbank aktiv Mitarbeitergruppen, die sich für Chancengleichheit und Vielfalt einsetzen. Dazu gehört das ESG Board, an dem auch alle Mitglieder des Vorstands 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 jeden Geschlechts und Alters sowie 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, wurde im Jahr 2025 eine Schulung zum Thema „Unconscious Bias“ eingeführt.

Ein weiterer Schritt der ESG-Strategie ist in 2025 durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ erfolgt, 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.

6.18.2.3 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 AG ist mit einer Quote von 42,3 % Frauen und 57,7 % Männern, bezogen auf den Mitarbeiterbestand gemäß Kapitel 6.21.1 zum 31. Dezember 2025, insgesamt relativ ausgeglichen. Die dwpbank AG 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 27. Mai 2025 verpflichtet, zum Stichtag 30. Juni 2030 Zielgrößen in Höhe von 30 % für den Frauenanteil auf der Ebene unterhalb des Vorstands (2. Ebene) bzw. in Höhe von 40 % für den Frauenanteil in Abteilungsleiterpositionen (3. Ebene) zu erreichen.

Zum Stichtag 30. Juni 2025 waren auf der Ebene unterhalb des Vorstands vier von 21 Führungskräften weiblich, das entsprach einer Quote von 19 %. Auf der 3. Ebene waren 17 der 69 Abteilungsleitungen Frauen, dies ergab eine Quote von 24,6 %. Mit diesen Quoten wurden die mit Vorstandsbeschluss vom 31. Mai 2022 angestrebten Zielgrößen zum 30. Juni 2025 von 25 % (2. Ebene) sowie 30 % (3. Ebene) nicht erreicht, da die von der dwpbank AG ergriffenen und noch geplanten Maßnahmen zur Steigerung der Frauenquote erst in der Zukunft Wirkung zeigen werden. Der vielmehr erfolgte Rückgang der weiblichen Abteilungsleitungen seit 2022 war darauf zurückzuführen, dass es eine hohe Fluktuation bei weiblichen Führungskräften gab. Aufgrund der vielfältigen, bereits ergriffenen Maßnahmen zur Frauenförderung sowie den zum 31. Dezember 2025 knapp 35 % Frauen in stellvertretenden Abteilungsleitungen ist eine Erreichung der anspruchsvolleren neuen Quote auf Konzernebene perspektivisch realistisch.

Zum 31. Dezember 2025 ist der Frauenanteil auf der Ebene unterhalb des Vorstands auf 11,1 % gesunken. Dies ist darauf zurückzuführen, dass eine Frau in den Vorstand berufen wurde. Die Anzahl der weiblichen Abteilungsleitungen lag bei 25,7 %.

Der Aufsichtsrat der dwpbank hat mit Beschluss vom 22. September 2025 eine Zielgröße von jeweils 30 % für Vorstand und Aufsichtsrat zum Stichtag 30. Juni 2030 beschlossen. 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 ist seit dem 1. Juli 2025 eine Frau vertreten, wodurch die angestrebte Zielgröße bereits erreicht ist. Auch im Aufsichtsrat gab es zum 1. Juli 2025 personelle Wechsel, weshalb im Juni 2025 vier von 15 Aufsichtsratsmitgliedern weiblich waren (26,7 %).

Alle internen und externen Stellenausschreibungen der dwpbank für Führungspositionen richten sich gleichermaßen an Frauen, Männer oder Personen diversen Geschlechts. Im Potenzialentwicklungsprogramm Q³ der dwpbank AG 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 waren per 31. Dezember 2025 insgesamt 35,1% der stellvertretenden Abteilungsleitungen und 35,3% 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 möchte die dwpbank geeignete Rahmenbedingungen für Mitarbeitende jeglichen Geschlechts bieten.

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 im Jahr 2024 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.

6.18.2.4 Aus- und Weiterbildung

Qualitative Weiterentwicklungsmaßnahmen sind ein wesentlicher Aspekt für die dwpbank. Sie dienen dazu, die Kenntnisse und Fähigkeiten im Kontext des technologischen Wandels auf- und auszubauen und dem allgemeinen Fachkräftemangel infolge des demografischen Wandels entgegenzuwirken. Gleichzeitig zahlen sie auf die Unternehmensstrategie- und ziele ein.

Grundsätzlich erfolgt dies durch ein strategisches Skill-Management. Ziel ist es, eine mittel- und langfristige Transparenz und Sichtbarkeit über vorhandene und zukünftig benötigte Skills zu erlangen sowie bedarfsgerechte Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Die dwpbank sichert sich dadurch einerseits die Zukunftsfähigkeit als Lösungsanbieter und Produktentwickler und baut diese weiter in gestalterischer Zusammenarbeit mit der Belegschaft aus. Langfristig entwickelt sie eine Belegschaft, die nachhaltig über die richtigen Fähigkeiten verfügt, und stärkt aus ihrer Sicht dadurch die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Beschäftigten.

Die dwpbank ist bestrebt, die vielfältigen Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden zu nutzen und konsequent auszubauen. 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 persönlichen Kompetenzen zur Verfügung, die off- und on-the job wahrgenommen werden können.

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 haben die Mitarbeitende der dwpbank AG die Möglichkeit, über ihre eigenen Tätigkeiten hinaus durch Hospitationen oder Rotationen ihre Kenntnisse, Netzwerke und Kompetenzen weiter auszubauen.

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

Die dwpbank AG bietet auch Talentförderprogramme – das Young Professional-Programm und das Q³-Entwicklungsprogramm –, die ebenfalls zur Stärkung der Mitarbeiterbindung beitragen. Das umfassende Weiterbildungsangebot für die gesamte Belegschaft der dwpbank hat zur Ambition, sowohl die berufliche als auch die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden zu unterstützen und die Organisation zu stärken. 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 2025

Der Schwerpunkt der Personalentwicklung bei der dwpbank AG lag 2025 auf der Pilotierung im Skill-Management, der Bereitstellung durch die KI-Verordnung der EU erforderlicher Schulungen, der Implementation neuer Weiterentwicklungsangebote für Führungs- und Fachkräfte, der kontinuierlichen Begleitung des agilen Piloten „iTOPS.TNL“, der Nachwuchsförderung sowie der Pilotierung eines strategischen Skill-Managements. Zudem wurde das Konzept #grow erarbeitet, das alle Lernformate on- und off-the-job transparent bündelt und sukzessive ausgerollt werden soll. In 2025 lag der Schwerpunkt dabei in der Etablierung von Learning on-the-job-Formaten von Mitarbeitenden für Mitarbeitende.

Der inhaltliche Fokus lag 2025 unter anderem auf der Verabschiedung und Stärkung bankübergreifender Future Skills, auf der Durchführung von Schulungen zu Agilitätsthemen, der Stärkung neuer Führungskräfte in ihrer Rolle, der Weiterentwicklung von Sozial- und Methodenkompetenzen sowie IT-spezifischen Inhalten. Für die Teilnehmenden der „Q³“-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.

„Q³ – Qualifizierung, Qualität und Quantität“

2025 wurde das Instrument „Q³ – Qualifizierung, Qualität und Quantität“ zum achten Mal in der dwpbank AG 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 mit dem Q³-Entwicklungsprogramm eine nachhaltige Talentförderung. 2025 beendeten 27 Potenzialträger, davon 10 Frauen, unterschiedlichster Hierarchie- und Altersgruppen ihr Q³-Entwicklungsprogramm. 18 Potenzialträger, davon 8 Frauen, wurden 2025 neu identifiziert und nehmen ab 2026 an dem Programm teil, das seit 2024 zwei Jahre statt wie bisher drei Jahre läuft.

Trainee-Programm

Im September 2025 wurde der dwpbank vom Verlag FOCUS die Auszeichnung „Top-Karrierechancen für Hochschulabsolventen“ verliehen. Das über 18 Monate dauernde Trainee-Programm hat sich seit seiner Einführung in vielen Organisationseinheiten der dwpbank AG bewährt.

Neben dem praxisbegleitenden dualen Studium und der IHK-Ausbildung bildet es einen zentralen Baustein, um den Fach- und Führungskrätemangel zu reduzieren, den demografischen Wandel zu bewältigen und den Kompetenzumbau zu unterstützen sowie eine an der Strategie der Bank und den Marktanforderungen ausgerichtete Fachkräfteausbildung sicherzustellen.

Im Jahr 2025 starteten 16 Trainees ihr Programm, 20 ehemalige Trainees des Jahrgangs 2023/2024 konnten in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis übernommen werden.

Duales Studium

Seit 2014 bietet die dwpbank AG in Kooperation mit der FOM Hochschule für Ökonomie und Management berufsbegleitend die dualen Bachelor-Studiengänge „Finance & Banking“, „Business Administration“, „Wirtschaftsinformatik“ und „Digitalisierungsmanagement“ an. Im August 2025 nahm ein dual Studierender in der Fachrichtung Finance & Banking das über sieben Semester dauernde berufsbegleitende duale Studium auf. Ein dual Studierender in der Fachrichtung Business Administration absolvierte 2025 mit Erfolg den Bachelor-Abschluss an der FOM. Der Absolvent konnte für ein unbefristetes Anstellungsverhältnis im Unternehmen gewonnen werden.

IHK-Ausbildung

2025 wurde die dwpbank AG erneut vom Handelsblatt unter der Auszeichnung „Beste Ausbilder 2025“ aufgeführt. Auch die Welt listete die dwpbank AG im Rahmen ihrer Auszeichnung „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe 2025“ von Neuem als Unternehmen auf. Für das Ausbildungsjahr 2025 konnten für die Ausbildung zur/zum „Kaufrau/-mann für Büromanagement“ sechs Auszubildende an den Standorten Frankfurt am Main, Düsseldorf und München gewonnen werden. Insgesamt beendeten 7 Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung als Kaufmann/-frau für Büromanagement, 6 davon wurden in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis übernommen.

Young-Professional-Programm

2025 startete nach der Pilotierung 2022 mit acht Teilnehmenden (drei Frauen und fünf Männern) 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 Mitarbeitenden in

einer Mentoren-Rolle aus dem Kreis der Potenzialträger des Q³-Entwicklungsprogramms begleitet. Ende 2025 beendeten sieben Young Professionals (drei Frauen und vier Männer) ihr Programm.

6.18.2.5 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.

6.18.2.6 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 durch die dwpbank sind die zuvor beschriebenen Maßnahmen und Initiativen angemessen.

6.18.2.7 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.

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

6.19.1 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 der dwpbank AG einmal jährliche, verbindliche DIALOG-Gespräche, die sich auf die Weiterentwicklung des Mitarbeitenden fokussieren und bewusst von den Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgesprächen abgegrenzt werden).
- **Mitarbeiterversammlung und Lunch-Treffen** mit dem Vorstand: Austauschformate zwischen Vorstand und Mitarbeitenden finden mehrmals jährlich statt. Die Mitarbeiterversammlung hat im Berichtsjahr zweimal im Jahr stattgefunden – im April (digital) und September (live). Lunch-Treffen mit einem Vorstandsmitglied werden regelmäßig (ungefähr alle zwei Monate) an den drei Standorten Frankfurt am Main, Düsseldorf und München angeboten.
- **Standortfest oder zentrales Mitarbeiterfest** und Firmenläufe für alle Mitarbeitenden: Die Standortfeste und der Firmenlauf finden einmal im Jahr statt. Im September 2025 wurde nach vier Jahren erstmals wieder eine standortübergreifende Mitarbeiterveranstaltung mit anschließendem Betriebsfest für alle Mitarbeitenden der dwpbank AG veranstaltet. Geplant ist eine regelmäßige Durchführung alle zwei Jahre.
- **Betriebsrat:** Es gibt jeweils einen Betriebsrat für die Standorte München, Frankfurt am Main und Düsseldorf und einen Gesamtbetriebsrat als Vertretung für die Arbeitnehmenden der dwpbank AG. 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:** Der Vorstand nimmt als Gast des Betriebsrats teil, da Fragen der Mitarbeitenden der dwpbank AG 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 Vorstand der dwpbank.
- **Mitarbeiterbefragungen:** Die alle zwei Jahre anonym durchgeführte Befragung gibt Aufschluss über die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden der dwpbank AG, 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 %). Die nächste Mitarbeiterbefragung ist für 2026 geplant. Eine ähnliche Maßnahme hat lemon.markets für ihre Belegschaft bereits umgesetzt. Mit dem sogenannten „Pulse Check“ können Mitarbeitende ebenfalls regelmäßig ihre Meinung zu ihrem Arbeitsumfeld äußern.

- **Auszeichnungen:** Eine hohe Arbeitnehmerzufriedenheit spiegelt sich auch auf der Arbeitgeberbewertungsplattform „kununu“ mit einem Score von 4,4 (max. 5,0) wider und führte dazu, dass die dwpbank AG von kununu mit dem Siegel „Top Company 2025“ ausgezeichnet wurde. Weitere Auszeichnungen hat die dwpbank AG vom „Handelsblatt“ als „Bester Arbeitgeber 2025“ und vom „F.A.Z. Institut“ als „Deutschlands begehrtester Arbeitgeber 2025“ erhalten. lemon.markets erzielte im Geschäftsjahr 2025 auf der Bewertungsplattform „kununu“ einen Score von 4,5.
- **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 AG ergibt.
- **ESG Board:** Die Teilnehmer des ESG Boards sind eine gemischte Gruppe aus elf Mitarbeitenden und dem Vorstand. Das ESG Board bietet den Mitarbeitenden Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der Festlegung von Zielen und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit. Seine Mitglieder werden für den alle drei Monate stattfindenden Termin von ihren Führungskräften freigestellt.
- **Zoom-Kanäle:** Diverse Zoom-Kanäle stehen allen Mitarbeitenden optional zur Verfügung, um aktuelle Informationen, beispielsweise aus dem HR-Bereich, einfach und unkompliziert zu erhalten. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Feedback zu geben.

Für diesen Zweck stehen den Mitarbeitenden von lemon.markets eingerichtete Slack-Kanäle zur Verfügung, über die sie Fragen stellen und sich fortlaufend über relevante Informationen auf dem aktuellen Stand halten können.

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 Verteidigungslinie die Abteilungsleiter, in der zweiten Verteidigungslinie der Personalbereich und in der dritten Verteidigungslinie die interne Revision.

6.19.2 Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräten der dwpbank AG)

Betriebsvereinbarungen werden zwischen der dwpbank AG 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.

6.19.3 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.

6.19.4 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 AG wichtig. Daher vertreten die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen an allen drei Standorten der dwpbank AG sowie die Gesamtschwerbehindertenvertretung der dwpbank AG 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 von der dwpbank AG eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen, die eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht. Diese wurde in 2025 aktualisiert, um die folgenden Ziele und damit die Inklusion in der dwpbank zu stärken: Förderung des Gedankens „Prävention geht vor Rehabilitation“, Ausbau der Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen, einfachere und schnellere Prozesse zur Umsetzung der Nachteilsausgleiche sowie Übernahme der gewonnenen Erkenntnisse und Praxiserfahrungen aus Einzelfällen an allen drei Standorten.

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.

6.19.5 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Der Haustarifvertrag gilt für alle Mitarbeitenden der dwpbank AG (außer Aushilfen unter zwei Monaten und leitenden Angestellten sowie Vorständen).

Darüber hinaus gibt es zahlreiche örtliche Betriebsvereinbarungen in der dwpbank AG (nachfolgend „BV“), insbesondere BV Arbeitszeit und BV mobiles Arbeiten, sowie Gesamtbetriebsvereinbarungen (nachfolgend „GBV“), die für alle Mitarbeitenden der dwpbank AG 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 Q³, 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.

6.19.5.1 Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmenden, die von Tarifverträgen abgedeckt sind

93,9%

Der Anteil der Arbeitnehmenden in der dwpbank, die von Tarifverträgen abgedeckt sind, errechnet sich aus der Anzahl der Mitarbeitenden (außer Aushilfen unter zwei Monaten und leitenden Angestellten sowie Vorständen) zum 31. Dezember 2025 geteilt durch die Gesamtzahl der Beschäftigten gemäß Kapitel 6.21.1 zuzüglich der zum Beispiel wegen Elternzeit oder Freistellung inaktiven Beschäftigten. Der Anteil der durch Tarifverträge abgedeckten Mitarbeitenden im Konzern umfasst ausschließlich Beschäftigte der dwpbank AG, da für die Mitarbeitenden von lemon.markets keine entsprechende tarifvertragliche Regelung besteht.

Alle Mitarbeitenden der dwpbank sind im Europäischen Wirtschaftsraum beschäftigt.

6.19.5.2 Arbeitnehmende, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind

Gesamtprozentsatz der Arbeitnehmenden, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind (alle Mitarbeitenden, außer Aushilfen unter zwei Monaten und leitenden Angestellten)

93,9%

Der Anteil der Arbeitnehmenden der dwpbank AG, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind, errechnet sich aus der Anzahl der Mitarbeitenden (außer Aushilfen unter zwei Monaten und leitenden Angestellten sowie Vorständen) zum 31. Dezember 2025 geteilt durch die Gesamtzahl der Beschäftigten gemäß Kapitel 6.21.1 zuzüglich der zum Beispiel wegen Elternzeit oder Freistellung inaktiven Beschäftigten. Die Tochtergesellschaft lemon.markets unterliegt nicht der Pflicht zur Etablierung eines Betriebsrats, jedoch werden ihre Mitarbeitenden in die konzernweite Quote mit einbezogen.

Alle Mitarbeitenden der dwpbank sind im Europäischen Wirtschaftsraum beschäftigt.

6.20 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
- Darüber hinaus haben Mitarbeitende der dwpbank AG auch die Möglichkeit, ihre Anliegen beim Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. der Schwerbehindertenvertretung einzureichen

Regelmäßige Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften sind für die dwpbank 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 der dwpbank AG 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 entsprechenden 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 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 die Mitarbeitenden der dwpbank AG 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.

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 aus Sicht der dwpbank effektiv. Zudem finden der Austausch mit Führungskräften und die Mitarbeiterbefragungen in regelmäßigen Abständen statt. Durch diesen strukturierten Rhythmus der Dialog- und Befragungsformate soll sichergestellt werden, dass die umgesetzten Maßnahmen zur Verbesserung der Belange der Mitarbeitenden regelmäßig überprüft werden, wobei die Interessen der Mitarbeitenden stets im Fokus stehen.

6.20.1 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.

6.20.2 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.

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.

6.20.3 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.

Die nachfolgend aufgeführten Kennzahlen wurden grundsätzlich auf Basis der in SAP HCM der dwpbank AG vorhandenen Daten sowie der Zulieferungen der Tochtergesellschaft lemon.markets im Personalbereich intern ermittelt und qualitätsgesichert, sofern keine abweichende Beschreibung für die jeweilige Kennzahl angegeben ist. Die Kennzahlen wurden von keiner externen Stelle validiert.

6.21 Merkmale der Arbeitnehmenden des Unternehmens

6.21.1 Gesamtzahl der Arbeitnehmenden

Arbeitnehmende nach Geschlecht	Personenzahl
Männlich	827
Weiblich	589
Divers	0
Nicht angegeben	0
Gesamt	1.416

Als Arbeitnehmende gelten alle Mitarbeitenden, die zum 31. Dezember 2025 mit einem internen Anstellungsvertrag beschäftigt waren, ohne Vorstände sowie ohne Mitarbeitende, die zum Beispiel aufgrund von Elternzeit oder Freistellung nicht aktiv beschäftigt waren. Pensionäre, Mitarbeitende in Vorruhestand sowie Praktikanten sind nicht enthalten.

Verteilt auf die Standorte der dwpbank AG waren im Dezember 2025 in Frankfurt am Main 654, in Düsseldorf 530 und in München 172 Arbeitnehmende tätig, davon befanden sich 39 in Ausbildung. Mit der Erstkonsolidierung von lemon.markets (60 in Berlin) gehören 1.416 Mitarbeitende zur dwpbank.

6.21.2 Arbeitnehmende mit unbefristeten Arbeitsverträgen

Arbeitnehmende mit unbefristeten Arbeitsverträgen nach Geschlecht	Personenzahl
Männlich	785
Weiblich	566
Divers	0
Nicht angegeben	0
Gesamt	1.351

Als Arbeitnehmende mit unbefristeten Arbeitsverträgen gelten alle Mitarbeitenden der dwpbank, die zum 31. Dezember 2025 mit einem unbefristeten Anstellungsvertrag beschäftigt waren, ohne Vorstände sowie ohne Arbeitskräfte, die zum Beispiel aufgrund von Elternzeit oder Freistellung nicht aktiv beschäftigt waren.

6.21.3 Arbeitnehmende mit befristeten Arbeitsverträgen

Arbeitnehmende mit befristeten Arbeitsverträgen nach Geschlecht	Personenzahl
Männlich	42
Weiblich	23
Divers	0
Nicht angegeben	0
Gesamt	65

Als Arbeitnehmende mit befristeten Arbeitsverträgen gelten alle Mitarbeitenden, die zum 31. Dezember 2025 mit einem befristeten Anstellungsvertrag beschäftigt waren, ohne Vorstände sowie ohne Arbeitskräfte, die zum Beispiel aufgrund von Elternzeit oder Freistellung nicht aktiv beschäftigt waren.

6.21.4 Abrufkräfte

Abrufkräfte nach Geschlecht	Personenzahl
Männlich	0
Weiblich	0
Divers	0
Nicht angegeben	0
Gesamt	0

In der dwpbank gibt es keine Abrufkräfte.

6.21.5 Mitarbeiterfluktuation

Gesamtzahl der Arbeitnehmenden, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben	92
Quote der Mitarbeiterfluktuation	6,6%

Die Anzahl der Arbeitnehmenden (ohne Werkstudenten und Praktikanten), die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben, beinhaltet alle Austritte wegen Eigenkündigung, Arbeitgeberkündigung, Aufhebungsvereinbarung, Ablauf der Befristung, Pensionierung, Vorruhestand, Tod und Beendigung der Ausbildung. Die Mitarbeiterfluktuation errechnet sich aus der Anzahl der Arbeitnehmenden, die aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, bezogen auf den durchschnittlichen monatlichen Personalbestand.

6.21.6 Zusätzliche Aufschlüsselung nach Regionen

	Personenzahl
Arbeitnehmende mit unbefristeten Arbeitsverträgen nach Region	
Deutschland	1.351
Arbeitnehmende mit befristeten Arbeitsverträgen nach Region	
Deutschland	65
Abrufkräfte nach Region	
Deutschland	0

6.21.7 Arbeitnehmende in Vollzeit

	Personenzahl
Arbeitnehmende in Vollzeit nach Geschlecht	
Männlich	739
Weiblich	344
Divers	0
Nicht angegeben	0
Gesamt	1.083
Arbeitnehmende in Vollzeit nach Region	
Deutschland	1.083

6.21.8 Arbeitnehmende in Teilzeit

Arbeitnehmende in Teilzeit nach Geschlecht	Personenzahl
Männlich	88
Weiblich	245
Divers	0
Nicht angegeben	0
Gesamt	333

Bezogen auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmenden zum 31. Dezember 2025 (siehe Kapitel 6.21.1) sind etwa 42 % der Frauen und 11 % der Männer in Teilzeit beschäftigt.

6.22 Diversitätskennzahlen

6.22.1 Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene

	Personenzahl	Prozentualer Anteil
Männlich	2	66,7 %
Weiblich	1	33,3 %
Divers	0	0 %
Gesamt	3	100 %

Unter oberster Führungsebene versteht die dwpbank die Vorstandsebene.

6.22.2 Verteilung der Arbeitnehmenden nach Altersgruppen

Arbeitnehmende nach Altersgruppen	Personenzahl
< 30 Jahre	136
30–50 Jahre	595
> 50 Jahre	685
Gesamt	1.416

6.23 Angemessene Entlohnung

Alle Arbeitnehmenden erhalten im Einklang mit den geltenden Referenzwerten eine angemessene Entlohnung über Mindestlohn.

Ja Nein

6.24 Soziale Absicherung

6.24.1 Soziale Absicherung gegen Verdienstverluste aufgrund von Krankheit

Alle Arbeitnehmenden des Unternehmens sind durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstverluste aufgrund von Krankheit abgesichert.

Ja Nein

6.24.2 Soziale Absicherung gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitslosigkeit

Alle Arbeitnehmenden 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

6.24.3 Soziale Absicherung gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit

Alle Arbeitnehmenden des Unternehmens sind durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit abgesichert.

Ja Nein

6.24.4 Soziale Absicherung gegen Verdienstverluste aufgrund von Elternurlaub

Alle Arbeitnehmenden des Unternehmens sind durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstverluste aufgrund von Elternurlaub abgesichert

Ja Nein

6.24.5 Soziale Absicherung gegen Verdienstverluste aufgrund von Ruhestand

Alle Arbeitnehmenden des Unternehmens sind durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstverluste aufgrund von Ruhestand abgesichert.

Ja Nein

6.25 Menschen mit Behinderungen

Arbeitnehmende mit Behinderungen nach Geschlecht	Prozentsatz
Männlich	5,56 %
Weiblich	7,30 %
Divers	0 %
Gesamt	6,29 %

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.

6.26 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Prozentsatz der Arbeitnehmenden der dwpbank AG, die im Jahr 2025 an regelmäßigen Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	Prozentsatz
Männlich	88,1 %
Weiblich	82,2 %
Divers	0 %
Gesamt	85,6 %

Als Laufbahnbeurteilung steht das Mitarbeitergespräch DIALOG zur Verfügung, an dem grundsätzlich alle Mitarbeitenden der dwpbank AG (außer leitenden Angestellten, Vorständen und Nachwuchskräften) 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 1.071 von 1.251 Mitarbeitenden (ohne leitende Angestellte, Vorstand und Nachwuchskräfte) im Jahr 2025 in der dwpbank AG am Dialog-Gespräch teilgenommen. Dies entspricht einer Quote von 85,61 %.

Derzeit besteht bei lemon.markets kein formelles Programm für strukturierte Feedback- oder Karriereplanungsgespräche. Mitarbeitende werden jedoch sowohl finanziell als auch zeitlich bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Zudem finden regelmäßige wöchentliche Abstimmungen zwischen den Mitarbeitenden und ihren jeweiligen Führungskräften statt.

Durchschnittliche Anzahl der Schulungstage pro Person	Tage
Männlich	2,36
Weiblich	2,31
Divers	0 %
Gesamt	2,34

Die durchschnittliche Anzahl der Schulungstage pro Person bei der dwpbank AG ermittelt sich aus der Summe der Weiterbildungstage geteilt durch die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden im Jahr 2025 ohne inaktive oder freigestellte Arbeitnehmende, Vorstand und Betriebsrat. Bei der Ermittlung der Schulungstage nach Geschlecht wurde eine durchschnittliche Frauenquote von 42,3% 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 internen Intrex-basierten Seminarverwaltungsdatenbank dwpbank AG entnommen. Die Kennzahlen wurden von keiner externen Stelle validiert.

Derzeit besteht bei lemon.markets kein formelles Programm für die strukturierte Erfassung der Schulungstage pro Person.

6.27 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.

6.27.1 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 Arbeitnehmenden der dwpbank	6
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von Arbeitnehmenden der dwpbank (= Anzahl der Arbeitsunfälle/Gesamtbeschäftigte)	0,42 %

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 Arbeitnehmenden unter Kapitel 6.21.1 zum 31. Dezember 2025.

6.27.2 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 Arbeitnehmenden der dwpbank zurückzuführen sind	164

Die Zahl der Ausfalltage entspricht den in SAP HCM hinterlegten krankheitsbedingten Abwesenheitstagen aufgrund der unter Kapitel 6.27.1 aufgeführten Arbeitsunfälle sowie die Zulieferung der Tochtergesellschaft lemon.markets.

6.28 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.

6.28.1 Anspruch auf Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen

	Prozentsatz
Prozentsatz der Arbeitnehmenden, die Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	1,77 %
Prozentsatz der anspruchsberechtigten männlichen Arbeitnehmenden, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	2,18 %
Prozentsatz der anspruchsberechtigten weiblichen Arbeitnehmenden, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	1,18 %
Prozentsatz der anspruchsberechtigten diversen Arbeitnehmenden, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	0,00 %

Insgesamt nahmen im Berichtsjahr 25 Mitarbeitende Elternzeit in Anspruch (davon 18 männliche und 7 weibliche Mitarbeitende). Bezogen auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmenden unter Kapitel 6.21.1 zum 31. Dezember 2025 entsprach dies einem Anteil von 1,77 % (männlich 2,18 %/ weiblich 1,19 %).

6.28.2 Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen aufgrund sozialpolitischer und/oder tarifvertraglicher Vereinbarungen

Alle Arbeitnehmenden des Unternehmens haben aufgrund sozialpolitischer und/oder tarifvertraglicher Vereinbarungen Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen.

Ja Nein

6.29 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Für Mitarbeitende der dwpbank AG finden die Tarifverträge für die öffentlichen Banken Anwendung. Aufgrund gelten der tariflicher und interner kollektivrechtlicher Bestimmungen werden in der dwpbank AG 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.

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 Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle

Das unbereinigte geschlechtsspezifische Verdienstgefälle entspricht der Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden in Form des jeweiligen Bruttostundenverdienstes, ausgedrückt als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der männlichen Mitarbeitenden, und spiegelt damit den rein rechnerischen Unterschied zwischen der durchschnittlichen Vergütung von Männern und Frauen wider. Das unbereinigte geschlechtsspezifische Verdienstgefälle der dwpbank beläuft sich zum 31. Dezember 2025 auf 12,49%.

Zur Ermittlung des durchschnittlichen Bruttostundenlohns wurde das Durchschnittseinkommen durch die jährliche Nettoarbeitszeit dividiert. Das zugrunde gelegte Durchschnittseinkommen beinhaltet die durchschnittliche jährliche Gesamtvergütung 2025 aller Mitarbeitenden (außer Vorständen und Nachwuchskräften), die am 31. Dezember 2025 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.

6.29.2 Jährliche Gesamtvergütungsquote

Die jährliche Gesamtvergütungsquote der dwpbank beträgt 7,61. Diese bildet das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson (inkl. Vorstand) zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmenden (ohne die höchstbezahlte Einzelperson) ab. Die Gesamtvergütung wurde analog der Berechnung beim geschlechtsspezifischen Verdienstgefälle ermittelt. Bei Teilzeitkräften ist das Einkommen hochgerechnet auf Vollzeitbasis. Als Arbeitnehmende gelten alle Mitarbeitenden ohne Freigestellte (inkl. Vorstand und Nachwuchskräften) zum Stichtag 31. Dezember 2025.

6.30 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.

6.30.1 Gemeldete Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung

Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	0
---	---

6.30.2 Zahl der Beschwerden

Zahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können (einschließlich Beschwerdemechanismen) eingereicht wurden	0
---	---

Zahl der Beschwerden, die bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingereicht wurden	0
--	---

6.30.3 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

6.30.4 Hintergrundinformationen, die zum Verständnis der Daten erforderlich sind

Im Jahr 2025 wurden keine Eingaben bei der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gemacht.

6.30.5 Schwerwiegende Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte

Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	0
Davon:	
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

6.30.6 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

Governance- Information



6.31 Unternehmensführung

Auf Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse hat die dwpbank die folgenden Unterthemen als für sie relevant ermittelt: Unternehmenskultur, Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) sowie Korruption und Bestechung. Für die dwpbank AG wurde zusätzlich das unternehmensspezifische Thema „Internes Kontrollsystem“ als wesentlich bewertet. 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.

6.32 Unternehmenskultur

6.32.1 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 Konzept zur Förderung, Überwachung und Steuerung der Risikokultur, hat die dwpbank Anforderungen und Ziele formuliert, um diesen Einfluss positiv zu nutzen und die bisher erzielten Ergebnisse auch künftig sicherzustellen.

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. Dies würde sich in eingeschränkter Produktivität, Innovationskraft, Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung ausdrücken und könnte damit langfristig zu finanziellen Einbußen führen. In dem aus Sicht der dwpbank 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 AG, 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 AG besteht die Chance, durch eine messbare weiterentwickelte Risikokultur ihre Kapitalanforderungen zu reduzieren und damit Kapital für anderweitige Investments freizusetzen.

6.32.2 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, dem Risikomanagement und dem Bereich Transformation mit konkreten Vorschlägen und Vorgaben unterstützt. Diese Einheiten erarbeiten Vorschläge und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der risikobewussten Unternehmenskultur, die vom Vorstand zu beschließen und vom gesamten Management umzusetzen sind. Während der Personalbereich die gesamte Unternehmenskultur in den Blick nimmt, konzentrieren sich die Einheit Risikomanagement auf die Förderung der Mitarbeiterverantwortung bezüglich aller risikorelevanten Sachverhalte sowie die Einheit Transformation auf die Weiterentwicklung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit und die vollständige 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, zukunftsorientiert, effizient und gemäß dem definierten Risikoappetit durchgeführt werden. Verstöße gegen interne und externe Vorgaben und Verhaltensregeln sind von der Compliance-Funktion 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. Das Risikomanagement übernimmt des Weiteren die Aufgabe, die Risikokultur anhand bestimmter Indikatoren zu überwachen.

Die Interne Revision prüft davon unabhängig, ob Regeln eingehalten werden, die Compliance-Funktion ihrer Überwachungs- und Kontrollfunktion gerecht wird und das Risikomanagement geeignete Kennzahlen festgelegt hat, diese überwacht und hieraus angemessene Maßnahmen ableitet.

Die Informationen für die Berichterstattung zum Abschnitt „Unternehmenskultur“ in diesem Nachhaltigkeitsbericht werden aus dem Personalbereich, dem Bereich Risikomanagement 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.

6.32.3 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. 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 der dwpbank AG mit einer variablen Vergütung kann diese gemäß den Vergütungsrichtlinien reduziert werden. Positives, für den Verhaltenskodex und die strategischen Ziele förderliches Verhalten wird 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.

6.32.4 Maßnahmen

Motivation zu fördern, ist für die dwpbank Führungsaufgabe und daher Teil ihrer Führungsprinzipien. Die Vorgesetzten der Führungskräfte sind angehalten, 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 Q³ der dwpbank AG, 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 seit 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 deutlichem Umfang reduzieren, sollen zudem finanziell honoriert werden.

Die Hinweisgeber-SfO legt die Grundsätze und die Verfahren des Beschwerdemechanismus sowie des Hinweisgeberschutzverfahrens der dwpbank AG verbindlich fest. Sie gilt bankenweit und ist für alle Organisationseinheiten anzuwenden. Die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung der Hinweisgeber-SfO liegt beim Bereich Compliance. Mit dem Hinweisgebersystem in der dwpbank wird die Möglichkeit geschaffen, dass Personen, die im Zusammenhang mit ihrer 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.

Bei Hinweisen, in denen Opfer und Täter benannt werden müssen, beispielsweise in Fällen von Diskriminierung oder sexuellmotivierten Vergehen, gewährleistet die AGG-Beauftragte eine möglichst vertrauliche Behandlung. Sollte 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 AG 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.

6.32.5 Kennzahlen

Messmethodik

Die Erreichung dieser Ziele wird vor allem über die Risikokulturbewertung in der dwpbank AG 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 messen in erster Linie den Fortschritt und umfassen mindestens für das Geschäftsjahr 2025 keine konkreten Schwellenwerte, anhand derer eine unangemessene Risikokultur indiziert wäre.

Quantitative Berichterstattung

Gemäß dem Risikokulturbericht 2025 verfügt die dwpbank AG über eine gut ausgeprägte Risikokultur. Um diese weiter zu stärken, wurden durch den Vorstand verschiedene Maßnahmen für 2026 festgelegt, darunter:

- Entwicklung eines bankweiten Schulungsformats zum Risikomanagementkreislauf
- Erarbeitung des Führungsauftrags für den Umgang mit Fehlertypen mit allen Führungskräften und verschiedener Hebel für die wirksame Gestaltung von Kontrollen
- Kommunikationskampagne „sichere Landung“, um das Risikomanagement in der dwpbank für alle Mitarbeiter greifbarer zu machen
- Fortführung des IKS-Rollouts, um Verständnis und Verantwortungsbewusstsein der Fachbereiche für „eigene“ Risiken zu schärfen

6.33 Internes Kontrollsystem einschließlich Kontrollfunktionen

Der Begriff des Internen Kontrollsystems wird für drei verschiedene Gruppen verwendet: das rechnungslegungsbezogene Interne Kontrollsystem (rIKS) für die Erstellung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten 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 der dwpbank AG beschrieben. Ein wirksames IKS umfasst auch personal-, IT- und kompetenztechnisch angemessen ausgestattete Kontrollfunktionen, die die Einhaltung und Wirksamkeit dieser Kontrollen überwachen. Die dwpbank AG orientiert sich dafür an dem sogenannten Three-lines-of-defense-Modell (Kapitel 4.2).

6.33.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Es bestehen keine Anhaltspunkte, die gegen die grundsätzliche Angemessenheit und Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der dwpbank AG 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 Verlusten, die sich beispielsweise durch operative Schäden, Betrugsfälle 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 AG 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.

6.33.2 Zuständigkeiten

Die Ausgestaltung des Internen Kontrollsystems wird durch den Vorstand verantwortet und durch den Aufsichtsrat überwacht. Alle drei Verteidigungslinien haben die Aufgabe, Risiken in ihren eigenen Prozessen zu identifizieren, zu melden sowie angemessene Kontrollen und Maßnahmen zu deren Minderung auszugestalten.

Die zweite Verteidigungslinie hat die Aufgabe, Standards für die Identifizierung, Beurteilung, Messung, Dokumentation und Kommunikation von Risiken und Kontrollen für die erste Verteidigungslinie festzulegen und ihre Einhaltung zu überwachen. Die zweite Verteidigungslinie wird grundsätzlich in das zentrale Risikomanagement und die Risikospezialfunktionen unterteilt.

Das Risiko- und Berechtigungsmanagement (RBRIM) der dwpbank AG 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.

Risikospezialfunktionen sind für die Überwachung und Qualitätssicherung der ihnen zugeordneten Subrisikoart sowie die korrekte Umsetzung der Methoden des zentralen Risikomanagements zuständig.

Eine Risikospezialfunktion ist unter anderem der Bereich Compliance, in welchem 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 sind. 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.

6.33.3 Ziele und Konzepte

Die Weiterentwicklung des Internen Kontrollsystems der dwpbank AG 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 Methoden, Prozessen und der Governance (des Umgangs mit Risiken). Diese Optimierung soll sicherstellen, dass in der dwpbank AG ein transparenter, verantwortungsvoller und adäquater Umgang mit Risiken stattfindet. Dies erfolgt durch die Weiterentwicklung des Umgangs mit Risikoereignissen, einhergehend mit der Verbesserung der Erkennung von Risiken sowie daraus resultierend dem optimierten und strukturierten Umgang mit diesen.

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 sind in einem internen Projekt der dwpbank AG gebündelt. Die Umsetzung des Projektauftrags wird unter Einbindung des Gesamtvorstands überwacht. Das Projekt soll das Interne Kontrollsystem bis Ende 2026 maßgeblich weiterentwickeln. Im Jahr 2024 investierte die dwpbank AG hierfür bereits über 1,8 Mio EUR (interne und externe Kosten) und wird in den nächsten beiden Jahren voraussichtlich weitere rund 3 Mio EUR in das Projekt stecken. Der heutige Prozess zur regelmäßigen eigenständigen Überprüfung der Prozesse, Risiken und Kontrollen soll durch eine zentrale Stelle koordiniert und damit maßgeblich weiterentwickelt werden.

6.33.4 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 AG.

Im abgelaufenen Jahr 2025 wurden diverse Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Festigung unseres Internen Kontrollsystems umgesetzt. So wurde der zentrale, systematisierte Ansatz zur Auseinandersetzung mit den eigenen Prozessen, Risiken und Kontrollen im Rahmen zahlreicher Scoping-Termine intensiv beleuchtet. Zwecks Stärkung dieser Vorgehensweise, wurde der personelle Aufbau der drei Verteidigungslinien vorangetrieben. Darüber hinaus wurden die Vorbereitungen zur automatisierten Unterstützung und Festigung des Internen Kontrollsystems mittels eines GRC-Tools maßgeblich vorangetrieben.

Das Anweisungswesen der Compliance-Funktion, einschließlich der Bekämpfung von Korruption, Bestechung und Geldwäsche, wurde überarbeitet. Auch die Methodik für die Risikoanalyse wurde vereinheitlicht und damit wesentlich weiterentwickelt. Entsprechende Maßnahmen zur Überwachung und/oder zur Reduzierung der Risiken wurden abgeleitet. Die Revision hat die neuesten GIAS-Anforderungen umgesetzt und damit einhergehend auch ihren Prüfungsansatz weiterentwickelt (Kapitel 4.6).

Im Jahr 2025 wurden die überarbeiteten Konzepte bereits weitestgehend umgesetzt. In diesem Zusammenhang wird ein eigenständiger Bericht zur Angemessenheit und Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems einschließlich Kontrollfunktionen erstellt und veröffentlicht werden. Durch eine stärkere Digitalisierung, insbesondere Automatisierung von Prozessen und Kontrollen, sollen manuelle Fehler möglichst vermieden und damit das potenzielle Schadenrisiko nachhaltig verringert werden.

6.33.5 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.

Für das Geschäftsjahr 2025 wird erstmalig ein Bericht zum Internen Kontrollsystem erstellt werden. Der Bericht enthält Risikoübersichten über alle nicht finanziellen Risiken, die im Berichtsjahr prozessinhärent erhoben wurden, inkl. Bewertung von Brutto- und Nettosicht der Risiken, sowie die Ergebnisse der Prüfungen der Compliance-Funktion. Damit erfolgt eine Gesamtaussage zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems. 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. Diese 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 2025 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 AG über kein angemessenes und wirksames Kontrollsystem verfüge.

6.33.6 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 Lageberichts („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 „Geschenkerichtlinie“ vermeiden den Anschein der Vorteilsannahme.

Die Compliance-Funktion hat für alle Mitarbeitenden umfangreiche Meldepflichten in Bezug auf Anhaltspunkte für Korruptions- und Bestechungsverdachtsfälle erlassen. Dies schließt die Mitarbeitenden des Einkaufs mit ein. Kunden- und Dienstleisterbeschwerden sowie offene oder über das Hinweisgebersystem anonymisiert abgegebene Hinweise müssen dokumentiert und nachverfolgt werden. Festgelegte Regelungen zum Umgang mit Geschenken und Einladungen und absolute Obergrenzen gemäß der internen „Geschenkerichtlinie“ vermeiden den Anschein der Vorteilsannahme.

Teil der Präventionssysteme ist zudem die Schulung aller Mitarbeitenden, einschließlich des Vorstands 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 werden bei Amtsantritt persönlich geschult. Bei den Aufsichtsratsmitgliedern ist zu differenzieren: Arbeitnehmervertreter werden als Teil der Belegschaft wie alle übrigen Mitarbeitenden geschult, während Anteilseignervertreterinnen und vertreter kein Teil der Organisation und daher anderen Compliance-Risiken ausgesetzt sind. Sie erhalten zum einen die Informationen der Compliance-Funktion über

die Sitzungen und zum anderen Schulungen. 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 compliancerelevante Vorgaben handelt, würde zudem die Anweisung „Reaktionsplan für den Fall des Eintritts strafbarer Handlungen zulasten der dwpbank“ greifen. Hiernach ist es unter anderem möglich, 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 den Vorstand und den Aufsichtsrat über jegliche Verstöße in den von ihr überwachten Bereichen und macht bei Bedarf von ihrem Recht zur Ad-hoc-Berichterstattung Gebrauch. Etwaigen Verdachtsmomenten gegen den Vorstand muss sie ebenso nachgehen und dem Aufsichtsrat, vertreten durch den Aufsichtsratsvorsitzenden, diese anzeigen. Sollten Verdachtsmomente gegen Aufsichtsratsmitglieder vorliegen, würde sich die Compliance-Funktion an den Vorstand wenden. Wären sowohl der Aufsichtsrat als auch der Vorstand betroffen, würde die Compliance-Funktion dies der Bankenaufsicht anzeigen. Die beschriebenen Maßnahmen sind unter anderem in der SfO „Prävention strafbarer Handlungen“ verankert, die ebenfalls vom Bereich Compliance überwacht wird. Diese SfO legt die Verfahren fest, mit denen Verstöße wie Geldwäsche, Korruption und Bestechung verhindert werden sollen.

Kennzahlen

Schulungsteilnahme zum 31.12.2025	gesamt	offen*	abgeschlossen
Präsenzschulung Compliance, GW- und Betrugsprävention	248	69	179
Webbasierte Schulung Compliance (inkl. Folgeschulung)	572	9	563
Webbasierte Schulung Geldwäsche (inkl. Folgeschulung)	1.775	0	1.775
Webbasierte Schulung Betrugsprävention (inkl. Folgeschulung)	1.768	0	1.768
Abdeckung risikobehaftete Funktionen (Procurement und Providersteuerung)			100 %

* Unter die Position „offen“ fallen Mitarbeitende der dwpbank AG, die die betreffende Schulung nicht bis zum 31. Dezember 2025 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.

Für lemon.markets erfolgt die Durchführung von Compliance-, Geldwäsche- und Betrugspräventionsschulungen nicht über ein zentrales webbasiertes Schulungssystem, sondern über verpflichtende, rollen- und risikobasierte Trainingsformate. Die Teilnahme wird evidenzbasiert dokumentiert und durch strukturierte Nachfass- und Eskalationsprozesse sichergestellt. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 wurde eine vollständige Abdeckung aller relevanten Schulungsinhalte erreicht.

Im Berichtszeitraum des Jahres 2025 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.

Sachverhalte im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung zum 31.12.2025

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

Anhang

Konzernnachhaltigkeitsbericht

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 den Anforderungen der Offenlegungsverordnung (Sustainable Finance Disclosure Regulation – SFDR), des Säule 3-Berichts, der Benchmark-Verordnung noch denen der KI-Verordnung der EU selbst unterliegt.

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU- Klima-gesetz-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; 6.18.2.3
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
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
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		6.11.3.1

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU- Klima-gesetz-Referenz	Nachhaltigkeitsbericht der dwpbank
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 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				6.12.4
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-Gesamtemissionen 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		6.12.6
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		6.12.7
ESRS E1-7 Abbau von Treibhausgasen und CO ₂ -Gutschriften 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
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) 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 Meeresressourcen Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E3-1 Spezielle Strategie 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 ³ je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU- Klima-gesetz-Referenz	Nachhaltigkeitsbericht der dwpbank
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 Strategien 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 Strategien im Bereich Ozeane/ Meere Absatz 24 Buchstabe c.	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht anwendbar
ESRS E4-2 Strategien 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 1 Tabelle 3				Nicht anwendbar
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht anwendbar
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				6.17
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
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht anwendbar
ESRS S1-1 Strategie oder Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 3				6.16, 6.18.1,
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 3				6.20
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		6.27
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 3				6.27
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstoffälle Absatz 97 Buchstabe a	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		6.29.1
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 3				6.29.2
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 3				6.30.1
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 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		6.17
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht anwendbar

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU- Klima-gesetz-Referenz	Nachhaltigkeitsbericht der dwpbank
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht anwendbar
ESRS S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht anwendbar
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	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 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		Nicht anwendbar
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				Nicht anwendbar
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 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 S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht anwendbar
ESRS S4-1 Strategien 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				6.33.6
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				6.33.6
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		6.33.6
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				6.33.6

Herausgeber

Deutsche WertpapierService Bank AG
Wildunger Straße 14
60487 Frankfurt am Main
Tel: +49 69 5099 0
E-Mail: info@dwpbank.de


Bildnachweise

Vorstandsfotos: Michael Pasternack
Mitarbeiterfotos: Michael Pasternack
Weitere Fotos: Michael Pasternack;
© SVWL/Pressebilder (S.29)
© istock.com (S. 17: UniqueMotionGraphics; S. 35:
instamatics; S. 37: Black_Kira; S. 43: Aleksandar
Nakic), © unsplash.com (S. 9: Sanjay B; S. 20:
Getty Images; S. 31: Getty Images), © Freepik.com
(S. 48: freepik; S. 156: wirestock; S. 192: gesrey)

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 auszugs-
weise – bedarf zuvor einer Genehmigung. Bitte
kontaktieren Sie diesbezüglich die Unternehmens-
kommunikation: kommunikation@dwpbank.de

Dieses Dokument wurde auf 100 %
umweltfreundlichem Papier gedruckt





Deutsche WertpapierService Bank AG
Wildunger Straße 14 | 60487 Frankfurt am Main

[dwpbank.de](https://www.dwpbank.de)