

ESG-Profil

Nachhaltigkeit in der dwpbank

Wir sind Wertpapierservice

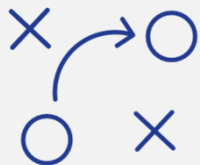
Definition von Nachhaltigkeit (bei der dwpbank)

Nachhaltige Entwicklung bedeutet, in der Gegenwart so zu agieren, dass das Unternehmen auch zukünftig am Markt besteht und damit langfristig profitabel bleibt. Das betrifft ökologische, soziale und unternehmerische Aspekte.

ESG (Environmental, Social und Governance) wird teilweise synonym und teilweise als Teilmenge des Nachhaltigkeitsansatzes verstanden. Da Profitabilität und technologische Weiterentwicklung in der dwpbank bereits ausreichend gesteuert werden, beschreibt die dwpbank mit ESG die nichtfinanziellen Faktoren, die den langfristigen Erfolg des Unternehmens und die Erhaltung seiner Grundlagen sicherstellen. Dies ist nicht abgrenzungsfrei, da sich „Governance“ auch mit der Frage beschäftigt, ob die Unternehmensführung Strukturen verfolgt, die auf eine langfristige Profitabilität und Weiterentwicklung angelegt sind.



Unsere ESG-Strategie



- (E.1) Senkung der CO₂e-Emissionen, Klimaneutralität möglichst frühzeitig erreichen
- (E.2) Life-Cycle-Management für Hard- und Software

+ Kosteneinsparung + Höhere Mitarbeitermotivation + Umwelt- und Klimaschutz

- (S.1) Vielfalt und diskriminierungsfreie Kultur fördern
- (S.2) Potentiale unterstützen

+ Weiterentwicklung + Mitarbeitendenbindung + Stärkere Nachwuchsgewinnung

- (G.1) ESG-Angebote für die Kunden und Endkunden schaffen
- (G.2) ESG in DNA der dwpbank verankern
- (G.3) Kontrollsystem und risikobewusste Unternehmenskultur weiterentwickeln

+ Arbeitgeberattraktivität erhöhen + Stabilität erhalten + Kontrollsystem weiterentwickeln

Communication

- (C.1) Mitarbeitende mitnehmen und für das Thema gewinnen
- (C.2) Endkunden von der Notwendigkeit aber auch den Vorteilen überzeugen
- (C.3) Lieferkette schulen und zu mehr Nachhaltigkeit bewegen

+ Akzeptanz und Unterstützung bei Mitarbeitern steigern + Nachhaltige Entwicklung in Wertschöpfungskette fördern

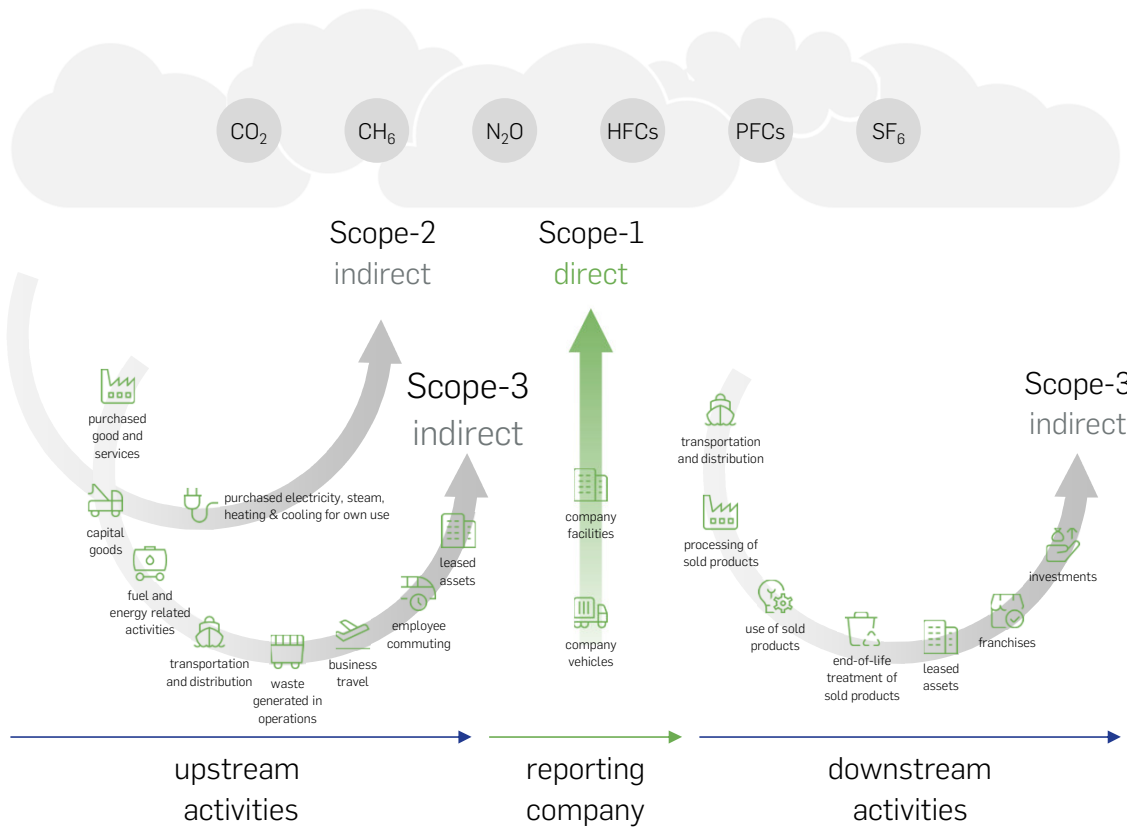


E

nvironmental
Umwelt

Der Umgang mit Umweltaspekten ist Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements der dwbank. Im Zuge dessen erfolgt eine regelmäßige Erhebung der Treibhausgasemissionen.

Scope 1,2 und 3



Overview of GHG Protocol scopes and emissions across the value chain
Quelle: The GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard

Der Klimawandel und die bereits begonnene Klimakrise sind eine der zentralen Herausforderungen der Gegenwart. Die dwpbank sieht sich verpflichtet, ihren Beitrag zur Verringerung der CO₂e-Emissionen (CO₂e steht für „CO₂ equivalents“ (CO₂-Äquivalente) und ist ein Sammelbegriff für alle Treibhausgase) und damit zur Dekarbonisierung zu leisten.

Mit der Erstellung der CO₂e-Bilanz erfolgt eine Standortbestimmung wie viel CO₂e-Emissionen die dwpbank insgesamt verursacht. Die wesentlichen CO₂e-Emissionen der dwpbank resultieren aus ihrer operativen Geschäftstätigkeit, insbesondere in Form von CO₂e-Emissionen der Dienstwagen, bezogener Energie, dem Pendler- und Geschäftsreiseverkehr der Mitarbeitenden sowie den Dienstleistungen der Lieferkette.

Die CO₂e-Bilanz wird anhand des GHG-Protokolls gemessen, dass die Emissionen in 3 Kategorien, den sogenannten Scopes, aufteilt.

Scope-1-Emissionen

alle direkten THG-Emissionen des Unternehmens

Scope-2-Emissionen

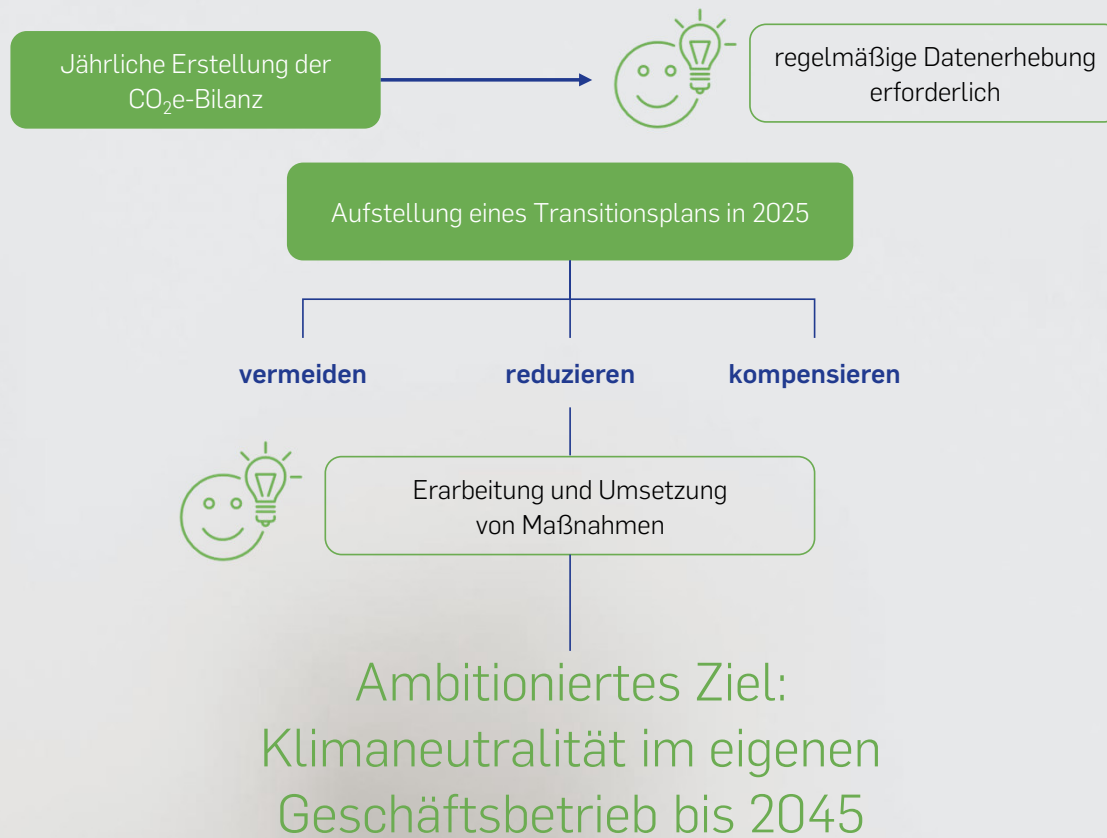
die indirekten THG-Emissionen aus dem Verbrauch von eingekauftem Strom, Wärme / Heizung oder Dampf

Scope-3-Emissionen

sind alle anderen indirekten Emissionen wie z. B. die Geschäftsreisen und die IT-Dienstleistungen

CO₂e-Bilanz

Unser aktueller und zukünftiger Weg



Zusammen mit unseren Kunden und Dienstleistern wollen wir Klimaneutralität baldmöglichst erreichen

Transitionsplan

Auf Basis der CO₂e-Bilanz 2024 stellt die dwpbank erstmalig im Jahr 2025 einen Transitionsplan auf. Hierbei verfolgt sie den ambitionierte Grundsatz die CO₂e-Emissionen im ersten Schritt zu vermeiden, alles, was nicht vermieden werden kann zu reduzieren und die verbleibenden zu kompensieren.

Dieses Vorhaben bezieht die dwpbank zum einen auf die CO₂e-Emissionen des eigenen Geschäftsbereichs, da sie auf diese unmittelbar einwirken kann. Zum anderen ist die dwpbank bestrebt auf eine Emissionsreduktion in der Wertschöpfungskette bei ihren Dienstleistern, Kundeninstituten und Mitarbeitenden einzuwirken und inkludiert diese in ihren Transitionsplan.

Die dwpbank hat die Ambition Klimaneutralität im eigenen Geschäftsbetrieb bis spätestens 2045 zu erreichen, um ihrer Verantwortung für den Klima- und Umweltschutz nachzukommen und den regulatorischen sowie gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden.



1,5°C-Ambition

Im eigenen Geschäftsbetrieb bis 2045

Zahlen, Daten & Fakten



Gesamtemissionen

ca. **133.333** Tonnen



Erworbene
Waren und Dienstleistungen

ca. **9.983** Tonnen



Investitionen

ca. **59.099** Tonnen



Kundenemissionen

ca. **60.965** Tonnen



Papier

2 Tonnen



Strom

19 Tonnen



Geschäftsreisen

207 Tonnen



Dienstwagen

37 Tonnen



Wärme

661 Tonnen

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



S

ocial Mitarbeitende und Gesellschaft

Unsere Mitarbeitenden sind der Garant für den geschäftlichen Erfolg der dwpbank: Ihre Zufriedenheit, Kompetenz und Zuverlässigkeit sorgen für hohe operative Stabilität unserer Services. Ihre Kreativität treibt Innovationen bei der Weiterentwicklung unserer Angebotspalette voran.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die dwpbank setzt sich aktiv für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen harmonisch zu gestalten. Zudem bieten wir Initiativen wie das „Keep-in-touch“-Programm für Eltern in Elternzeit und finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuungskosten an. Diese Maßnahmen fördern nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, sondern stärken auch die Attraktivität der dwpbank als Arbeitgeber und tragen zur Diversität in der Belegschaft bei.

Einige weitere Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenzufriedenheit sind unter anderem:

- Flexible Arbeitszeitregelungen inklusive Gleitzeittage
- Individuelle Teilzeitmodelle
- Sabbaticals, Sonderurlaub gemäß Tarifvertrag
- Kauf von Urlaubstagen
- 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.



Förderung von Vielfalt und einer diskriminierungsfreien Kultur

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

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

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



Gezielte Frauenförderung



25%

Frauenanteil in
Bereichsleiterpositionen

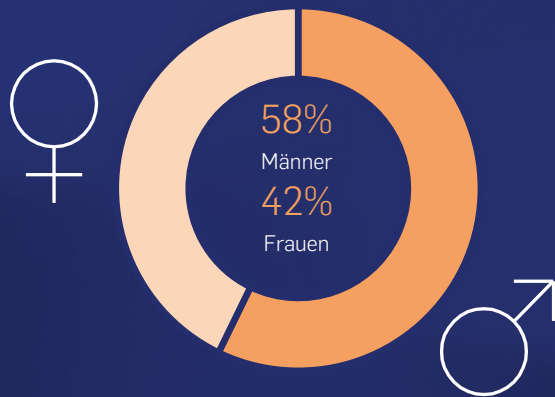
30%

Frauenanteil in
Abteilungsleiterpositionen

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

Unser Netzwerk „power.women.dwpbank“ unterstützt weibliche Mitarbeitende aktiv in ihren Karrierezielen. Zudem führen wir das TOP-Sharing-Modell ein, um Führungspositionen gemeinsam zu besetzen. Transparente Berichte über geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede stärken unser Engagement für Gleichstellung und die Nutzung des Potenzials unserer Frauen.

Zahlen, Daten & Fakten



Mitarbeiterumfrage aus dem Jahr 2024 Zufriedenheit

88%



Das Durchschnittsalter liegt bei

48 Jahren.



Kununu



4,4/5



5,4%

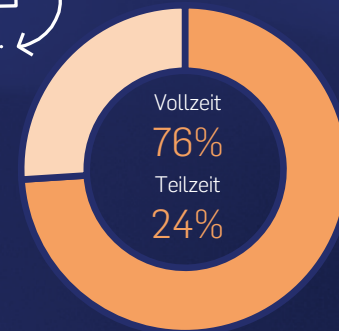
der Mitarbeitenden besitzen eine ausländische Nationalität

36

Nationen

6,2%

aller Beschäftigten der dwpbank sind Menschen mit Behinderung





Governance Unternehmensführung



Die ESG-Chancen und -Risiken sind für uns als Dienstleister im Finanzmarkt von besonderer Bedeutung: 2022 hat die dwpbank die ESG-Funktion im Vorstandsstab und damit in direkter Berichtslinie zum Vorstandsvorsitzenden verankert. Wir haben ein festes ESG-Rahmenwerk und eine ESG-Strategie in der Ausstattung, Kompetenzen, Strategie, Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung von ESG verankert sind.

Unsere Unternehmensführung

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

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

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





Unternehmenskultur

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

Mitarbeiterbefragungen zeigen, dass die Kultur auf einem hohen Niveau ist. Um diese zu erhalten, implementiert die dwpbank kontinuierliche Maßnahmen zur Weiterentwicklung. Eine gesunde Unternehmenskultur fördert nicht nur die Produktivität, sondern reduziert auch Risiken wie hohe Fluktuation und Innovationsverluste, was letztlich zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit beiträgt.

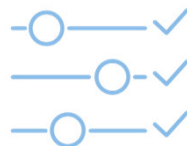


Internes Kontrollsystem





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

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



Zahlen, Daten & Fakten

 Weiterentwicklung des
Kontrollsystems
im Plan 



Mitarbeiterbefragung 2024:
Unternehmenskultur auf


hohem

Niveau




0
Fälle von Korruption
und Bestechung



Webbasierte Schulungen
Compliance, Geldwäsche und
Betrugsprävention abgeschlossen 

100%



Risikokultur:

jährliche

Beurteilung der
Unternehmenskultur

Herausgeber

Deutsche WertpapierService Bank AG
Wildunger Straße 14

60487 Frankfurt am Main
Tel: + 49 69 5099 0
E-Mail: info@dwpbank.de

Fotos: Michael Pasternack

Weitere Fotos: © Titel: Tobias Pfeifer/unsplash.com; S. 4: eyem/freepik;
S. 5-6: chainfoto24/freepik; S. 7: jcomp/freepik; S. 10: freepik/freepik

Nutzungshinweis zu den veröffentlichten Inhalten:

Bitte beachten Sie, dass die hier zur Verfügung gestellten Inhalte ausschließlich zur persönlichen Information im Rahmen Ihrer Dienstleistungen für die Deutsche WertpapierService Bank AG bestimmt sind. Jede weitere Verwendung (z.B. Veröffentlichung / Weiterleitung) – auch auszugsweise – bedarf zuvor einer Genehmigung. Bitte kontaktieren Sie diesbezüglich die Unternehmenskommunikation: kommunikation@dwpbank.de



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

www.dwpbank.de