

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2024 bis 01.01.2025

Name der Organisation: Deutsche WertpapierService Bank

Anschrift: Wildunger Str. 14, 40476 Frankfurt am Main

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	10
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	10
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	16
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	22
B5. Kommunikation der Ergebnisse	25
B6. Änderungen der Risikodisposition	26
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	27
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	27
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	28
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	29
D. Beschwerdeverfahren	30
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	30
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	34
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	36
E. Überprüfung des Risikomanagements	37

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?

Zuständig für die Überwachung des Risikomanagements ist die ESG-Funktion, in welcher die Menschenrechtsbeauftragte i.S.v. § 4 Abs. 3 LkSG verortet ist.

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.

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

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

Die Grundsatzklärung wurde im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht:
dwpbank.de/?wpdmdl=33055

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.

- Bestätigt

Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

Die Grundsatzklärung wurde für die externen Zielgruppen (Öffentlichkeit, unmittelbare Zulieferer) auf der dwpbank-Website veröffentlicht.

<https://www.dwpbank.de/geschaeftsbericht/2024/cover/>

Für die internen Zielgruppen (Beschäftigte, Betriebsrat) erfolgte zusätzlich eine Kommunikation über einen Intranetartikel.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Die Grundsatzerklärung (Stand: April 2025) stellt die erste Erklärung gem. § 6 Abs. 2 LkSG dar. Aktualisierungen wurden daher nicht vorgenommen.

A. Strategie & Verankerung

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

- Personal/HR
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Einkauf/Beschaffung
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Revision
- Sonstige: Risikomanagement; Kundenmanagement

Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.

ESG-Funktion: Der zuständige Unternehmensbereich steuert die übergreifende Governance der Sorgfaltspflichten im Sinne des LkSG. Die ESG-Funktion verantwortet die Durchführung der Risikoanalyse, die Kommunikation der Ergebnisse an betroffene andere Abteilungen, unterstützt im Rahmen der Ableitung von Maßnahmen, verwaltet die Grundsaterklärung und der Menschenrechtsstrategie und verantwortet die Berichterstattung. Des Weiteren ist sie für die Entwicklung und Durchführung von Schulungen im Themenbereich Nachhaltigkeit verantwortlich.

HR/Personal: Der HR-Bereich ist die funktional zuständige Stelle für die operative Umsetzung von Präventionsmaßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden im eigenen Geschäftsbereich. Zusätzlich verantwortet der Arbeitsschutzbeauftragte die Vermeidung von Verstößen gegen § 2 Abs. 2 Nr.5.

Einkauf/Beschaffung: Der zuständige Unternehmensbereich verantwortet die Strategie zur Vermeidung von Verstößen gegen die in § 2 Abs. 2 und 3 LkSG definierten, umweltbezogenen Verbote im eigenen Geschäftsbereich und hinsichtlich der menschenrechtsbezogenen Risiken gegenüber den unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern.

Compliance: Innerhalb des zuständigen Bereichs wird der nach § 8 LkSG geforderten Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens nachgekommen, um auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken oder Verletzungen hinweisen zu können.

Revision: Die interne Revision adressiert den angemessenen Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken

und damit auch menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im Rahmen ihrer Prüfungsaktivitäten.

Risikomanagement: Der zuständige Unternehmensbereich verantwortet die Überwachung, Identifizierung und Beurteilung, von ESG-Risiken in der Lieferkette und im eigenen Geschäftsbereich.

Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.

ESG-Funktion: Die ESG-Funktion verantwortet die interne und externe Koordination und Kommunikation der dwpbank zum Thema Menschenrechte. Die ESG-Funktion kommuniziert in Abstimmung mit den operativen Bereichen (Unternehmens-Kommunikation und Kundenmanagement) nach extern. Die damit verbundenen Verantwortlichkeiten, Prozesse und Vorgehensweisen sind in einer Unternehmensrichtlinie festgelegt und umfassend beschrieben.

Personal/HR: Verschiedene interne Richtlinien (u.a. zum Umgang mit Mitarbeitenden, der Verhaltenskodex, die Diversitätsleitlinie usw.) der dwpbank umfassen Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverstößen gegenüber Beschäftigten. Die damit verbundenen Verantwortlichkeiten, Prozesse und Vorgehensweisen werden in den genannten Dokumenten angemessen festgelegt und umfassend beschrieben. Des Weiteren wird im HR-Bereich zur Förderung von Diversität und Inklusion ein Bündel an Maßnahmen umgesetzt, das von Sensibilisierungsmaßnahmen bis zu klaren Handlungsvorgaben reicht, beispielweise regelmäßige, freiwillige Mitarbeitendenumfragen, Schulungen oder auch Veranstaltungen zur Sensibilisierung zum Bereich Nachhaltigkeit.

Einkauf/Beschaffung: Der Einkauf berücksichtigt die Aspekte Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) bei der Auswertung der unmittelbaren Zulieferer. Des Weiteren kommuniziert der Unternehmensbereich klar die Erwartungshaltung der dwpbank in Bezug auf Menschenrechte und weitere Nachhaltigkeitsaspekte an die Dienstleister und macht diese zum verbindlichen Vertragsbestandteil.

Compliance: ESG wurde in den bestehenden Compliance Risikoanalyseprozess integriert und wird im Rahmen von Prüfungshandlungen bedacht. Das im zuständigen Unternehmensbereich angesiedelte Hinweisgebersystem (Beschwerdeverfahren) betreibt die internen und externen Meldekanäle und stellt den zentralen Beschwerdemeldeingangskanal dar. Die damit verbundenen Verantwortlichkeiten, Prozesse und Vorgehensweisen werden in Unternehmensrichtlinien angemessen festgelegt und umfassend beschrieben.

Kundenmanagement: Im Rahmen des Kundenmanagements wird die Berücksichtigung von ESG-Aspekten im Due Diligence-Prozess für neue Produkte und Kunden berücksichtigt. Bei der Auswahl neuer Kunden werden umfassende Prüfungen durchgeführt, um sicherzustellen, dass diese den Anforderungen an Nachhaltigkeit entsprechen. Dies schließt die Analyse von

potenziellen Risiken und die Überprüfung von Geschäftspraktiken ein.

Risikomanagement: Im Bereich Risikomanagement laufen die ESG-Risikoauswirkungen zusammen und werden systematisch erfasst und bewertet. Die Identifikation von ESG-Risiken erfolgt kontinuierlich und ist integraler Bestandteil des gesamten Risikomanagementprozesses. Hierbei werden sowohl interne als auch externe Faktoren berücksichtigt, um potenzielle negative Auswirkungen auf die Geschäftsaktivitäten der dwpbank zu minimieren.

Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.

Personal/HR, Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement, Compliance, Revision, Kundenmanagement, Einkauf und die ESG-Funktion: Zur Erfüllung dieser Aufgaben stehen nach derzeitiger Einschätzung ausreichend Ressourcen und Expertise zur Verfügung. Es werden finanzielle, personelle und sachliche Ressourcen zur Verfügung gestellt und für Qualifikation und Weiterbildung des Fachpersonals gesorgt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.

- Für den eigenen Geschäftsbereich: Januar – Dezember 2024
- Für unmittelbare Zulieferer: Januar - Dezember 2024

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich

Die dwpbank hat zur Identifizierung ihrer Risiken zunächst die für das Unternehmen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte bestimmt. Im Folgenden wurden in einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse die konkreten Risiken und Auswirkungen identifiziert, die die nach § 2 LkSG umfassten menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken miteinschließt.

Im Rahmen der Auswirkungsanalyse wurde ermittelt, welche negativen und positiven Auswirkungen die dwpbank durch ihre eigene Geschäftstätigkeit und ihre vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette auf Menschen oder die Umwelt hat oder haben könnte (Inside-Out).

Für die Analyse wurden die Interessen und Sichtweisen der internen und externen Stakeholder anhand verschiedener Befragungsmethoden zur Informationsgewinnung einbezogen.

In der zweiten Phase der Auswirkungsanalyse wurden die Nachhaltigkeitsaspekte mit wesentlichen Auswirkungen auf Grundlage der internen Validierung finalisiert. Hierbei wurde die Schwere der Auswirkungen hinsichtlich ihres Ausmaßes, Umfangs und ihrer Unabänderlichkeit bewertet.

Zusätzlich wurde die finanzielle Wesentlichkeit untersucht, um die Auswirkung von ESG-Aspekte auch auf die Vermögens-, Ertrags- oder Finanzlage der dwpbank ermitteln zu können.

Im Ergebnis konnten durch diese Analyse wesentliche Auswirkungen und Risiken der dwpbank ermittelt werden.

Für Details, siehe Geschäftsbericht: <https://www.dwpbank.de/geschaeftsbericht/2024/cover/>

Risikoanalyse der unmittelbaren Zulieferer

Für die Ermittlung der Risiken bei den unmittelbaren Zulieferern der dwpbank wurde sowohl eine abstrakte als auch eine konkrete Betrachtung herangezogen.

Bei der abstrakten Betrachtung wurden branchenspezifische und länderspezifische abstrakte Risiken ermittelt. In Bezug auf die unmittelbaren Zulieferer wurden priorisiert die wesentlichen, für die Auslagerung relevanten Dienstleister betrachtet.

Zur Identifizierung der abstrakten Risiken wurde anhand eines dafür vorgesehenen Tools und auf Grundlage von Informationen und Quellen zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken in Branchen und Ländern, die gemeinhin als unabhängig, glaubhaft und wissenschaftlich gelten, eine Analyse durchgeführt.

Im zweiten Schritt wurden nur solche unmittelbaren Zulieferer oder Dienstleister betrachtet, bei denen im ersten Schritt abstrakte Risiken ermittelt wurden. Es fand eine individuelle Ermittlung, Gewichtung und Priorisierung von konkreten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken für die jeweiligen Dienstleister statt. Im Rahmen dieser konkreten Risikoanalyse erfolgt zunächst eine Bruttobewertung von Risiken, d.h. potenzielle Risiken wurden ohne die Berücksichtigung bereits implementierter Präventionsmaßnahmen bewertet. Im Anschluss werden bereits implementierte Präventionsmaßnahmen, die auf das jeweilige Risiko einzahlen, hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bewertet. Aus diesen zwei Betrachtungen ergibt sich im Ergebnis das Nettorisiko, welches die tatsächliche Risikosituation widerspiegelt.

Für Auslagerungsdienstleister werden seitens der dwpbank bereits bei Vertragsschluss und alle zwei Jahre anhand eines Fragebogens ESG-Risiken analysiert und bei Notwendigkeit auf die Dienstleister zugegangen, daher werden konkrete Risiken in der Lieferkette bereits durch Präventionsmaßnahmen vorgebeugt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Nein

Begründen Sie Ihre Antwort.

Es bestanden auf Basis der gesetzlichen Vorgaben, der BAFA-Handreichung zur Risikoanalyse sowie der tatsächlichen Geschäftsaktivitäten keine Anhaltspunkte, die die Durchführung einer anlassbezogenen Risikoanalyse erforderlich gemacht hätten.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Sonstige Verbote: Diese Risiken wurden abstrakt aufgrund von Branchen- und Länderbewertungen identifiziert, in der konkreten Analyse waren die Risiken nicht gegeben. Da jedoch jederzeit das potenzielle Risiko von Ungleichbehandlung besteht, wurde Präventionsmaßnahmen u.a. in Form von vertraglichen Regelungen mit den Dienstleistern vereinbart.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit

Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

Eigener Geschäftsbereich: Im Rahmen der Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich wurden potenzielle Risiken in den Bereichen „Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren“ und „Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung“ festgestellt. Die identifizierten Risiken wurden hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und der Schwere der Verletzung auf Basis ihres Ausmaßes, Umfangs und ihrer Unabänderlichkeit bewertet.

Im Rahmen der Nettorisikobetrachtung (d.h. Risiken nach bestehenden Präventionsmaßnahmen) wurden keine verbleibenden mittleren oder hohen Nettorisiken festgestellt.

Die dwpbank bearbeitet alle in diesem Rahmen ermittelten Risiken mit der gleichen Priorität unabhängig von den genannten Angemessenheitskriterien und nutzt eine Vielzahl an Präventions- und Abhilfemaßnahmen, um die Risiken weitestgehend zu minimieren. Daher erfolgte keine weitere Priorisierung der identifizierten Risiken.

Unmittelbare Zulieferer: Für die abstrakte Risikoanalyse wurde die Lieferkette analysiert auf Basis des Umfangs und der Art der Geschäftstätigkeit. In Rahmen dessen wurden Auslagerungsdienstleistungen, aufgrund ihrer Wesentlichkeit für die dwpbank priorisiert. Bei der konkreten Betrachtung der Risiken wurde auf Basis der Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit und erwartbare Schwere der Verletzung eine Priorisierung der Risiken vorgenommen.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

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.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland
- Ungarn

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Ein Risiko mangelnder Gleichbehandlung und Chancengleichheit, die sich auf die Arbeitgeberattraktivität auswirkt, liegt langfristig in der Nichtnutzung von Potenzialen.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland
- Ungarn

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Andere/weitere Maßnahmen: Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren:
 - Benefits Im Rahmen der Gesundheitsvorsorge und -förderung
 - Sogfältige Arbeitszeiterfassung
 - Unterstützung in psychischen Belastungssituationen
 - Unterstützung durch Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie einen Arbeitssicherheitsausschuss
- Ungleichbehandlung in Beschäftigung:
 - Benefits für Work-Life-Balance
 - Diversitätsleitlinie
 - Initiativen zur Förderung von Vielfalt
 - Transparente Kommunikation zu verschiedenen Beschwerdemöglichkeiten

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren:

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.

Für weitere Maßnahmen und Details, siehe Geschäftsbericht:

<https://www.dwpbank.de/geschaeftsbericht/2024/cover/>

Ungleichbehandlung in Beschäftigung:

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

Für weitere Maßnahmen und Details, siehe Geschäftsbericht:
<https://www.dwpbank.de/geschaeftsbericht/2024/cover/>

Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die Wirksamkeit der Schulungen wird regelmäßig über die zuständigen Kontrollfunktionen geprüft, dabei werden realisierte Risiken sowie Stichproben betrachtet. Zum jetzigen Zeitpunkt bestehen keine Anhaltspunkte, die gegen eine Angemessenheit und Wirksamkeit der Schulungen sprechen.

Andere/weitere Maßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Maßnahmen zur Prävention der Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren:

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

- Kantine vor Ort an jedem Standort mit einem vielfältigen, gesunden Essensangebot
 - G37-(Augen-)Vorsorgeuntersuchungen an allen Standorten durch den betriebsärztlichen Dienst iab
 - Zuschuss zu Bildschirmarbeitsplatzbrillen (Kooperation mit Fielmann)
 - Informationen zur Krebsvorsorge sowie Hautscreening vor Ort
 - Erstellung für Früherkennungsuntersuchungen laut dem Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe (§ 16 Arbeitsbefreiung)
 - Im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelter, strukturierter Prozess zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
 - Sprechzeiten beim Betriebsarzt an allen Standorten
 - Beratung bei Pflegebedürftigkeit von Angehörigen durch die deutschlandweit tätige Pflegeberatung aduna.care
 - Fahrradleasing über JobRad
 - Bezuschusste Mitgliedschaft beim führenden Sport- und Wellnessnetzwerk eGym Wellpass
- Des Weiteren legt die dwpbank zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden und zur Sicherstellung ihres Wohlbefindens großen Wert auf angemessene Arbeitszeiten und eine sorgfältige Arbeitszeiterfassung. Dies ermöglicht eine effektive Kontrolle und bietet die Möglichkeit, bei Bedarf gezielt Maßnahmen (z. B. Arbeitszeitausgleich) zur Unterstützung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu ergreifen.
- Darüber hinaus unterstützt die dwpbank ihre Mitarbeitenden in psychischen Belastungssituationen durch die Möglichkeit der anonymen Mitarbeiter- und

Führungskräfteberatung durch den BAD. Alle Mitarbeitenden können sich bei beruflichen, gesundheitlichen, persönlichen und familiären Fragestellungen zu akuten Belastungssituationen direkt an die erfahrenen Beraterinnen und Berater des BAD wenden und sich vertraulich beraten lassen.

Maßnahmen zur Prävention des Verbots der Ungleichbehandlung in Beschäftigung:

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

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

- Flexible Arbeitszeitregelungen inklusive Gleitzeittage ermöglichen den Mitarbeitenden, unter Berücksichtigung betrieblicher Belange und in Absprache mit der Führungskraft ihre Arbeitszeiten nach individuellen familiären Bedürfnissen flexibel zu gestalten.
- Möglichkeit zum mobilen Arbeiten
- Individuelle Teilzeitmodelle
- Sabbaticals, Sonderurlaub gemäß Tarifvertrag
- Kauf von Urlaubstagen für ein oder zwei Wochen durch anteilige Kürzung des Gehalts
- Kinderbetreuungskostenzuschuss
- Kostenlose Pflegeberatung durch aduna.care
- Die anonyme Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung durch den BAD bei psychischen Belastungssituationen kann auch für Fragen und Anliegen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden.
- Geplante Maßnahmen (siehe ESG-Strategie) sind des Weiteren:
 - Einführung von TOP-Sharing im Jahr 2025: Jobsharing in Führungspositionen
 - Einführung des Keep-in touch-Programms für Mitarbeitende in Elternzeit im Jahr 2025: regelmäßiger Informationsaustausch zwischen dwpbank-Mitarbeitenden und Mitarbeitenden in Elternzeit zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit.

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

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

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

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

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

Die Recruiting- und Stellenbesetzungsprozesse stehen Bewerbern und Mitarbeitenden jedes Geschlechts, Alters, jeglicher Herkunft, ob mit oder ohne Behinderung, gleichermaßen offen. Es wird in Stellenausschreibungen explizit darauf hingewiesen, dass die Bewerbung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen ausdrücklich erwünscht ist.

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

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

Für weitere Maßnahmen und Details, siehe Geschäftsbericht:

<https://www.dwpbank.de/geschaeftsbericht/2024/cover/>

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Maßnahmen zur Prävention der Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren:

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.

Maßnahmen zur Prävention des Verbots der Ungleichbehandlung in Beschäftigung:

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

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Diese Risiken wurden abstrakt aufgrund von Branchen- und Länderbewertungen identifiziert, in der konkreten Analyse waren die Risiken nicht gegeben. Da jedoch jederzeit das potenzielle Risiko von Ungleichbehandlung besteht, wurde Präventionsmaßnahmen u.a. in Form von vertraglichen Regelungen mit den Dienstleistern vereinbart.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Deutschland
- Schweden

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die Achtung und Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Aspekte hat hohe Priorität für die dwpbank und ist Bestandteil des Verhaltenskodex. Unabhängig von der Einführung des LkSG sind diese Aspekte in allen Prozessen und Praktiken integriert. Aufgrund dieser unternehmensweiten Integration werden Risiken größtenteils erkannt und ihnen wird präventiv vorgebeugt, was einen hohen Grad an Wirksamkeit schafft.

Kategorie: Beschaffungsstrategie & Einkaufspraktiken

ausgewählt:

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und inwieweit die Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen angepasst wurden.

Die dwpbank setzt im Rahmen der Zusammenarbeit mit Vertragspartnern auf eine systematische Identifizierung und Bewertung von Risiken, die aus den Geschäftsaktivitäten resultieren können. Teil der Einkaufsstrategie ist es, bei der Auswahl von Vertragspartnern die Aspekte Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) zu berücksichtigen.

Im Rahmen der Dienstleisterauswahl werden systematisch die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken identifiziert und bewertet, und ggf. risikomitigierende Maßnahmen abgeleitet. In diesen Prozess wurden gezielt Fragen zu den Rechtspositionen des LkSG aufgenommen.

Zur Prävention im Hinblick auf Risiken in der Lieferkette werden Erwartungen an den

Dienstleister in Form des Verhaltenskodex definiert und verbindlicher Vertragsbestandteil. Die genannten Maßnahmen unterstützen dabei, den Risikoeintritt präventiv durch entsprechende Vorgaben auszuschließen. Zudem ermöglichen sie, Risiken im weiteren Verlauf frühzeitig zu erkennen und diesen mit entsprechenden Maßnahmen angemessen begegnen zu können. Festlegungen von Lieferzeiten, Einkaufspreisen und die Dauer von Vertragsbeziehungen wurden nicht angepasst.

Beschreiben Sie, inwiefern Anpassungen in der eigenen Beschaffungsstrategie und den Einkaufspraktiken zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken beitragen sollen.

Die Einkaufspraktiken zielen darauf ab, mögliche Risiken bereits vor Vertragsschluss zu erkennen und ggf. risikomitigierende Maßnahmen mit dem Vertragspartner zu vereinbaren und nur mit solchen Vertragspartnern zusammenzuarbeiten, die die Anforderungen der dwpbank an eine gemeinsame Zusammenarbeit erfüllen. Daher wird bereits während der Geschäftsanbahnung überprüft, ob und inwieweit potenzielle Risiken aus der Zusammenarbeit mit dem Vertragspartner resultieren.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.

- Bestätigt

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B6. Änderungen der Risikodisposition

Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?

Der vorliegende Bericht bildet das Berichtsjahr 2024 ab und stellt den ersten Bericht dar. Eine Ableitung von Änderungen bzgl. prioritärer Risiken erfolgt voraussichtlich mit dem Berichtsjahr 2025.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt werden können.

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

Ergänzend stehen den Mitarbeitenden verschiedene weitere Kommunikationskanäle innerhalb der dwpbank zur Verfügung, wie besondere Beauftragtenstellen (u.a. AGG-Beauftragte), Personal-Business-Partnern, die Führungskräfte und die Schwerbehindertenvertretung können dazu genutzt werden, Risiken und Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich anzuzeigen.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.

Die Feststellung von Risiken und Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern ist mit der Durchführung von jährlichen und anlassbezogenen Risikoanalysen sichergestellt. Zudem kann über das extern zugängliche Hinweisgebersystem der dwpbank jederzeit auf potentielle Risiken und Verletzungen hingewiesen oder eine Beschwerde eingereicht werden.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Kombination aus eigenem und externen Verfahren

Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.

Die dwpbank hat ein Hinweisgebersystem implementiert, an das sich sowohl Mitarbeitende als auch Dritte (z.B. Kunden, Lieferanten, externe Mitarbeitende) vertraulich wenden können. Das bestehende Hinweisgeberverfahren der dwpbank wurde für die Zwecke des LkSG weiterentwickelt und sieht zwei mögliche Kanäle vor: Meldeweg an die Ombudspersonen oder im Bereich Compliance.

Die internen und externen Beschwerdekanäle sind auf den Websites der dwpbank abrufbar.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc
- Sonstige: Es gibt keine Zugangsbeschränkungen zum Beschwerdeverfahren.

Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

-

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

Zur Verfahrensordnung: <https://www.dwpbank.de/hinweisgebersystem/>

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.

Compliance sowie die beauftragten Ombudspersonen sind für die Meldekanäle im Rahmen des Beschwerdeverfahrens zuständig. Die Bearbeitung von gemeldeten Hinweisen/Beschwerden und eingehenden Informationen erfolgt im Einklang mit der Verfahrensordnung.

Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind

- Bestätigt

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.

- Bestätigt

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.

Der Schutz der Identität von Hinweisgebenden sowie die Vermeidung von Benachteiligungen oder Bestrafungen aufgrund von Beschwerden sind durch verschiedene Maßnahmen gewährleistet. Zum einen besteht die Möglichkeit, Beschwerden anonym über den Ombudsmann einzureichen. Zum anderen ist die Bearbeitung von Beschwerden organisatorisch in den Compliance-Einheiten verankert.

Die für die Bearbeitung zuständige Ombudsperson agiert unparteiisch und behandelt alle erhaltenen Informationen grundsätzlich vertraulich. Dies gilt auch für die interne Bearbeitung durch die Compliance-Abteilung, insbesondere im Hinblick auf personenbezogene Daten. Die Identität der Hinweisgebenden oder Beschwerdeführenden wird, sofern dies gewünscht ist und rechtlich zulässig, nicht offengelegt. Ausnahmen bilden gesetzliche und behördliche Offenlegungs- und Meldepflichten, die jedoch nicht den Grundsatz der Vertraulichkeit in Frage stellen.

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.

Die Beschwerdestelle stellt durch geeignete personelle, organisatorische und technische Maßnahmen sicher, dass bei eingehenden Beschwerden und Hinweisen die Vertraulichkeit der Identität von Beschwerdeführern gewahrt wird und ein wirksamer Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde des Beschwerdeführers gewährleistet wird. Die mit dem Beschwerdeverfahren betrauten Personen sind zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet. Die Vertraulichkeit bezieht sich auf den Beschwerdeführer, die Person/en, die Gegenstand der Meldung ist/sind sowie sonstige in der Meldung genannte Personen.

Die dwpbank toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern. Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen erstreckt sich auch auf Mitwirkende an der Untersuchung solcher Bedenken und gegebenenfalls auch auf andere beteiligte Personen.

D. Beschwerdeverfahren

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Nein

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?

In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?

- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.

Die Prüfung der Wirksamkeit des LkSG-Risikomanagements bei der dwpbank erfolgt durch die ESG-Funktion, die kontinuierlich Monitoringmaßnahmen durchführt. Diese Überprüfungen erfolgen regelmäßig sowie anlassbezogen, um sicherzustellen, dass die implementierten Präventions- und Abhilfemaßnahmen angemessen und wirksam sind. Die ESG-Funktion nutzt hierbei die Berichte der anderen Kontrollfunktionen, um zu überprüfen, ob ESG-Aspekte ausreichend berücksichtigt werden.

Darüber hinaus erstattet die ESG-Funktion dem Vorstandsteam mindestens einmal jährlich Bericht über die angemessene Integration von Nachhaltigkeitsaspekten sowie über die wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken. Die von der Funktion durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse unterstützt dabei, potenziell hohe Risiken und Auswirkungen zu identifizieren.

Die ESG-Funktion ist in die Weiterentwicklung des Beschwerdeverfahrens, der Risikoanalysen und der entsprechenden Maßnahmen involviert, ohne operative Aufgaben zu übernehmen. Regelmäßige Abstimmungen mit den Fachbereichen gewährleisten, dass die ESG-Funktion über den aktuellen Stand der Maßnahmen informiert bleibt und Anpassungen bei Bedarf vorgenommen werden.

Darüber hinaus berichtet die ESG-Funktion direkt an den Vorstand zu allen relevanten Themen im Zusammenhang mit dem LkSG und steht beratend zur Verfügung.

Zur Erfüllung dieser Aufgabe stehen nach derzeitiger Einschätzung ausreichend Ressourcen zur Verfügung.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?

In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?

- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Weitere: •Risikoanalyse

Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.

Die Implementierung der ESG-Governance ebenso wie die Gestaltung des LkSG-Beschwerdeverfahrens erfolgte in enger Abstimmung mit den operativen Fachbereichen der dwpbank. Als Teil der Governance wurden in Abstimmung mit den betroffenen Fachbereichen Präventions- und Abhilfemaßnahmen zur Risikominimierung abgeleitet. Insbesondere in Form eines überarbeiteten Verhaltenskodex, der Konzipierung von Schulungs- und Aufklärungsmaßnahmen und der Einrichtung eines erweiterten Beschwerdeverfahrens zur Wahrung der Menschen- und Umweltrechte.

Durch die Einbeziehung von verschiedenen Stakeholdern wurde sichergestellt, dass die Maßnahmen die Interessen potenziell Betroffener in angemessener Weise berücksichtigen.

Für weitere Maßnahmen und Details, siehe Geschäftsbericht:

<https://www.dwpbank.de/geschaeftsbericht/2024/cover/>