

## **GRI Bericht der Fondsdepot Bank für das Geschäftsjahr 2021/2022**



**Weitblick**  
*für unsere Zukunft*



Das Management-Team der Fondspot Bank (v.l.: Sebastian Henrichs, Sabine Dittmann-Stenger, Jürgen Neumann, Jürgen Knab und Robert Tursi)

Liebe Leser\*innen,

egal wie groß die ersten Schritte auf dem Weg zu einem vollumfänglich nachhaltig agierenden Unternehmen sind – es ist wichtig, sie zu machen und sich auf den Weg zu begeben. Schließlich liegt es einzig an uns selbst, die Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt zu tragen. Deshalb haben wir uns in der Fondspot Bank dazu entschieden, unternehmerische Nachhaltigkeit mit ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekten zu verknüpfen.

Wir sind dabei, verschiedene, bereits heute existierende, Aktivitäten im Sinne unternehmerischer Nachhaltigkeit zu verbinden und sie strategisch zu verankern. Durch die Erstellung eines Nachhaltigkeitsframeworks als Teil unserer Unternehmensstrategie wollen wir sicherstellen, dass unsere unternehmerische Nachhaltigkeit aktiv und strukturiert gestaltet wird und wir nicht Getriebene regulatorischer Anforderungen werden.

Diese Dynamik in der Veränderung unserer Nachhaltigkeits-DNA wird sich im Laufe der Zeit beim Vergleich unserer Berichte, die zur besseren Vergleichbarkeit nach dem GRI-Standard – Option «Kern» – erstellt werden, widerspiegeln.

Auch dem steigenden Interesse unserer wichtigen Stakeholdergruppen sowie zunehmend auch des Kapitalmarktes und der breiten Öffentlichkeit möchten wir erneut mit einem ausführlichen Nachhaltigkeitsbericht begegnen. Entdecken Sie, welche weitreichenden Schritte wir in der Fondspot Bank bereits gemacht haben.

Viele Grüße

Sebastian Henrichs

Sabine Dittmann-Stenger

Jürgen Neumann

Jürgen Knab

Robert Tursi

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3		
<b>Universelle Standards</b>			
Organisationsprofil	6	<b>Soziales</b>	
Strategie	9	Beschäftigung	26
Ethik und Integrität	10	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	28
Unternehmensführung	10	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	29
Einbindung von Stakeholdern	11	Aus- und Weiterbildung	30
Vorgehensweise bei der Berichterstattung	12	Diversität und Chancengleichheit	31
		Nichtdiskriminierung	32
		Politische Einflussnahme	32
		Marketing und Kennzeichnung	32
		Schutz der Kundendaten	32
		Sozioökonomische Compliance	33
<b>Themenspezielle Standards</b>			
<b>Ökonomie</b>			
Wirtschaftliche Leistung	17		
Marktpräsenz	17		
Indirekte ökonomische Auswirkungen	18		
Beschaffungspraktiken	18		
Korruptionsbekämpfung	18		
Wettbewerbswidriges Verhalten	19		
Steuern	19		
		<b>Anhänge</b>	
		Anhang 1 GRI-Inhaltsindex	34
<b>Ökologie</b>			
Energie	22		
Emissionen	22		

### Redaktioneller Hinweis

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im Fließtext die männliche Sprachform verwendet. Damit soll keine Benachteiligung anderer Geschlechter einhergehen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechtsidentitäten.

## Fondsdepot Bank

Versicherungs-  
vertriebe



Maklerpools  
und Finanzvertriebe

Institutionelle  
Kunden

### Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Die Fondsdepot Bank ist eine Plattform für den Handel und die Aufbewahrung von Fondsanteilen in Deutschland ohne eigene Produktinteressen. Die Partner des Unternehmens entscheiden eigenständig, wie und welche Produkte sie ihren Kunden zur Geldanlage anbieten. Die Fondsdepot Bank setzt dabei auf Neutralität und den gemeinsamen Erfolg. Das ist auch der Grund, weshalb die größten Versicherungs- und Finanzvertriebe Deutschlands dem Unternehmen vertrauen und eng mit der Fondsdepot Bank zusammenarbeiten.

Die Fondsdepot Bank bietet umfangreiche Dienstleistungen im Depotgeschäft an und gibt Vertriebspartnern einen vereinfachten Zugang zu Investmentlösungen sowie der Verwahrung ihrer Kundenbestände. Gezielt für den Vermögensaufbau und die Vermögensanlage wird ein umfassendes B2B-spezifisches Produkt- und Leistungsspektrum vermittelt.

Neben unterschiedlichster Wertpapierdepotarten und Verrechnungskonten werden auch eine standardisierte Vermögensverwaltung, die Vergabe von Effektenkrediten und der Verkauf sowie die Auslieferung von physischem Gold angeboten.

Als größtes Haftungsdach in Deutschland stellt die Fondsdepot Bank zudem einen rechtlichen, techni-

← GRI 102-1, 102-2

GRI 102-3 ▶

GRI 102-4 ▶

## Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Alleiniger Anteilseigner der Bank ist die Xchanging HoldCo No. 3, Aldershot (Großbritannien). Im Mai 2016 wurden die Xchanging plc, London (Großbritannien) und alle dazugehörigen Gruppenunternehmen durch die Computer Science Corporation (CSC), Tysons, Virginia (USA) übernommen. Im April 2017 entstand durch den Merger zwischen CSC und der Enterprise Services Division der Hewlett Packard Enterprise, Palo Alto, California, USA die DXC Technology Company (DXC), Tysons, Virginia, USA. Die Xchanging Holdco No. 3 Ltd. ist eine reine Beteiligungsgesellschaft im DXC Konzern und beschäftigt keine Mitarbeiter.



Die Fondsdepot Bank ist im Handelsregister des Amtsgerichts Hof unter der Nummer HRB 2018 eingetragen.

### Belieferte Märkte

Die Fondsdepot Bank fokussiert sich im Kerngeschäft auf Produkte und Dienstleistungen rund um den Handel und die Aufbewahrung von nationalen und internationalen Fondsanteilen für Kunden am nationalen Markt. Dabei konzentriert sich das Unternehmen auf die folgenden Kundengruppen:

#### Versicherungsvertriebe

Bereitstellung der technischen, regulatorischen und prozessualen Abwicklungsplattform für das fondsba- sierte Investmentdirektgeschäft der Ausschließlichkeitsvertriebe und teilweise Drittvertriebe (Konto- und Depotführung, Beschaffung und Verwahrung von Investmentfondsanteilen, Vertriebssupport).

#### Maklerpools und Finanzvertriebe

Bereitstellung des B2B-Service für Konto- und Depotführung, Beschaffung und Verwahrung von Investmentfondsanteilen, Vertriebssupport für unabhängige Finanzvermittler (IFA) und Vermögensverwalter, exklusive Zusammenarbeit mit Maklerpools. Die Fondsdepot Bank bindet keine Vermittler direkt an und führt keine Beratung von Endkunden durch.

#### Institutionelle Kunden

Bereitstellung der Einkaufs- und Abwicklungsplattform für institutionelle Kunden wie Banken, Versicherungen, Pensionskassen und Stiftungen.

← GRI 102-5

← GRI 102-6

GRI 102-7 ▶



### Größe der Organisation

In Deutschland gehört die Fondsdepot Bank zu den führenden Fondsplattformen. Mit 513 Mitarbeitern an drei Standorten erwirtschaftete das Unternehmen im Geschäftsjahr 2021/2022 einen Nettoumsatz von 65,3 Mio. EUR mit einem Gesamtkapital von 659 Mio. EUR.

Sie verwaltete am 31.03.2022 ein Kundenvermögen in Höhe von rund 63 Mrd. EUR (Assets under Administration) von etwa 1 Mio. Kunden.

Für weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2021/2022.

## Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

Zusammensetzung der Belegschaft nach Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis.

Die Mitarbeiterzahlen beziehen sich auf den Headcount aller aktiven Mitarbeiter zum Stichtag 31.03.2022. Ausgenommen sind Mitarbeiter in EU-Rente, mit Langzeiterkrankung und in unwiderruflicher Freistellung.

Der Großteil der Mitarbeiter arbeitet am Hauptstandort in Hof (ca. 97%).

Der Einsatz externer Mitarbeiter erfolgt nur eingeschränkt. Dies betrifft schwerpunktmäßig das Projektmanagement durch Consultants oder sachbearbeitende Tätigkeiten durch Zeitarbeitskräfte, um hohe Auftragsvolumina abzufedern. Ebenfalls erhält das Unternehmen Unterstützung von Externen bei Softwareentwicklung und -betrieb.

## Lieferkette

Die Fondsdépôt Bank bezieht Leistungen mit einem Einkaufsvolumen von rund 47 Mio. EUR von 219 Lieferanten.

Die Leistungen werden anhand unterschiedlicher Warengruppen kategorisiert. Dazu gehören unter anderem IT, Marketing, Facility-Management, Dienstreisen und professionelle Dienstleistungen, wie externe Mitarbeiter oder Prüfgesellschaften.

Der Einkauf von Leistungen liegt im Verantwortungsbereich der Abteilung CIO Office & Sourcing. Die Fachabteilungen geben hierfür Anforderungen gemäß der Einkaufs-Richtlinie an die Abteilung weiter.

Von Dienstleistern und Lieferanten wird ab einem festgelegtem Einkaufswert erwartet, dass diese sich entweder nach dem Verhaltenskodex der Bank richten oder einen gleichwertigen Kodex vorweisen können.

## Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

Es haben sich seit dem letzten Nachhaltigkeitsbericht (Geschäftsjahr 2020/2021) keine signifikanten Änderungen in der Fondsdépôt Bank und ihrer Lieferkette ergeben.

◀ GRI 102-8

Belegschaft nach Arbeitsvertrag	Männer	Frauen	Total
Unbefristet	169	306	475
Temporär	18	20	38
Belegschaft nach Beschäftigungsverhältnis	Männer	Frauen	Total
Vollzeit	170	192	362
Teilzeit	17	134	151
Lehrlinge nach Lehrjahr	Männer	Frauen	Total
1. Lehrjahr	0	0	0
2. Lehrjahr	0	2	2
3. Lehrjahr	0	2	2

Anzahl Personen, Stand 31.03.2022

◀ GRI 102-9

GRI 102-11 ▶

◀ GRI 102-10

## Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Die Fondsdépôt Bank handelt nach mehreren Richtlinien, um mögliche Belastungen oder Schäden vor allem für die Gesellschaft abzuschwächen oder zu vermeiden.

Als Kreditinstitut gemäß § 1 (1) Kreditwesengesetz (KWG) bzw. Artikel 4 Capital Requirements Regulation (CRR) unterliegt die Bank den Anforderungen gemäß § 25a (1) KWG und der darauf basierenden Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk). Vor dem Hintergrund dieser Anforderungen hat die Bank ein zentrales Gremium, das „Risk Committee“ (RC) eingerichtet, in dem das Risikomanagement-System der Bank überwacht wird.

In der Risikostrategie werden zusätzlich die grundsätzliche risikopolitische Ausrichtung des Unternehmens sowie Rahmenbedingungen, Ziele und Maßnahmen für die Risikosteuerung vorgegeben.

Die Bank hat das Ziel, ihre Risiken aktiv zu steuern, Risikotransparenz und eine angemessene Risikokultur bei allen Mitarbeitern zu fördern, um die Risikolage jederzeit unter Kontrolle zu halten sowie die Risikotragfähigkeit zu gewährleisten. Risiken sollen frühzeitig erkannt und vermindert, diversifiziert, transferiert oder bewusst eingegangen werden. Dabei sollen die Risikoniveaus in den einzelnen Risikoarten mittel- und langfristig auf moderatem Niveau bleiben, während die Risikokonzentrationen langfristig gesenkt werden sollen.

Darüber hinaus wurde eine Betriebsordnung erstellt, die die Grundlage für die innerbetriebliche Ordnung und deren Kontrolle bildet. Sie hat das Ziel, eine sichere und fehlerfreie Abwicklung aller Geschäftsvorfälle zu gewährleisten und die Werte der Kunden sowie das Vermögen der Bank zu schützen. Die Betriebsordnung enthält alle wichtigen Grundregeln und Rahmenvorgaben für die tägliche Geschäftsabwicklung und ist insofern auch ein wesentlicher Bestandteil für die Steuerung von Risiken in der Bank.

GRI 102-13 ▶

## Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

- BVI Bundesverband Investment und Asset Management e.V.
- Bayerischer Bankenverband
- Bundesverband deutscher Banken e.V.
- IHK Oberfranken Bayreuth, Oberbayern München und Hessen Frankfurt
- TISA UNIVERSAL REPORTING NETWORK (TURN)

## Strategie

### Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

GRI 102-14 ▶

Für uns bedeutet Nachhaltigkeit, dass der Erfolg unternehmerischen Handelns nicht nur auf Wachstum und Wirtschaftlichkeit beruht, sondern auch die Verantwortung gegenüber der Umwelt und dem sozialen Umfeld im Fokus stehen muss. Wir haben uns dieser Idee verschrieben und arbeiten gemeinsam mit unseren Mitarbeitern daran, unsere nachhaltige Unternehmenskultur weiterzuentwickeln.

Als mittelständisches Unternehmen steht für uns vor allem das Wohl der Gemeinschaft an oberster Stelle. Im gesellschaftlichen Kontext fokussieren wir uns zum einen auf die Entwicklungsförderung und Bildung von Kindern und Jugendlichen und zum anderen auf die Unterstützung alter Menschen. Um dies zu erreichen, fördern wir lokale gemeinnützige Einrichtungen und Projekte, die Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung fördern und ihnen so Perspektiven in der Gesellschaft aufzeigen.

Auch der Umweltschutz spielt für uns eine wichtige Rolle. Hierbei setzen wir vor allem auf eine umweltfreundliche Ausstattung der Fondsdépôt Bank. Wir sind bestrebt, innerhalb unserer Wertschöpfungskette negative Umweltfaktoren zu erkennen und Initiativen zu schaffen, um unsere Umweltbilanz zu verbessern. So reduzieren wir zum Beispiel Luftschadstoffemissionen und arbeiten möglichst ressourcenschonend. Ein weiterer Schwerpunkt ist in diesem Zusammenhang die Förderung von Initiativen, welche sich mit der Wiederverwertung bzw. Weiternutzung von Ressourcen beschäftigen.

Innerhalb der Fondsdépôt Bank liegt es in unserer Verantwortung, eine von gemeinsamen Werten getragene, wertschätzende Unternehmenskultur aufzubauen und weiterzuentwickeln. Wir kümmern uns darum, die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu fördern und unterstützen sie da-

## Externe Initiativen

◀ GRI 102-12

- Freunde und Förderer der Hochschule Hof



- Wirtschaftsregion Hochfranken



- Stadtmarketing Hof e.V.

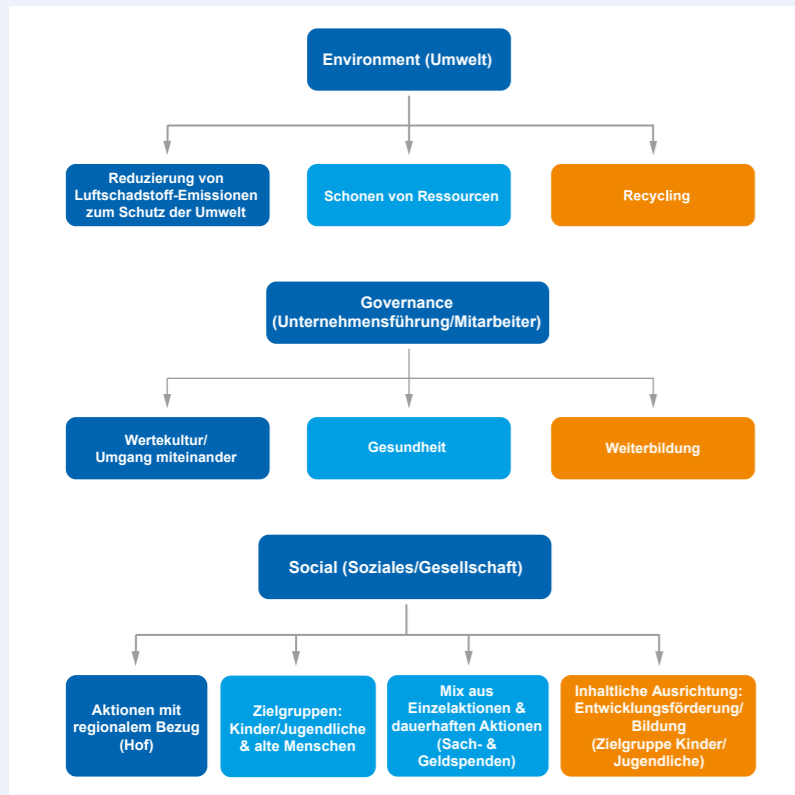


- Partnerschaftsnetzwerk von ibi research an der Universität Regensburg GmbH



- Zukunft für Finanzberatung e.V.





Leitplanken des Nachhaltigkeitsforums der Fondsdepot Bank

bei, sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln.

GRI 102-16 ▶

Die größte Rolle bei der Umsetzung unserer Ziele spielen unsere Mitarbeiter. Sie sind aufgefordert, ihr Potential einzubringen und sich aktiv an Aktionen zu beteiligen. Sie übernehmen Verantwortung – gegenüber ihren Kollegen, der Fondsdepot Bank, der Gesellschaft und der Umwelt. In unserem 2019 gegründeten Nachhaltigkeitsforum haben alle Angestellten zusätzlich die Möglichkeit, sich zu beteiligen. In diesem Kreis, der aus Mitgliedern verschiedener Abteilungen und Hierarchieebenen besteht, wurden Leitplanken beschlossen, an denen sich alle Maßnahmen der Fondsdepot Bank orientieren. In regelmäßigen Treffen werden laufende Aktionen besprochen und neue Ideen diskutiert.

GRI 102-18 ▶

Bisher konnten wir hier nicht nur eine enge Zusammenarbeit mit einer Schule an unserem Hauptsitz in Hof eingehen. Auch eine Organisation, für die der Schutz miss-

handelter Kinder und Jugendlicher im Fokus steht, wird bereits regelmäßig von uns unterstützt. In den nächsten Jahren wollen wir auch im Umweltschutz langfristige Zusammenarbeit mit am Hauptstandort Hof ansässigen Einrichtungen eingehen und so unseren Beitrag zur nachhaltigen Weiterentwicklung noch weiter steigern.

## Ethik und Integrität

### Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften innerhalb der Fondsdepot Bank wird als selbstverständliche Verpflichtung für alle internen und externen Mitarbeiter gesehen. Verstöße gegen den Verhaltenskodex, gesetzliche Vorschriften und interne Richtlinien werden angemessen aufgeklärt, um wirtschaftliche Unsicherheiten, Reputations- und Haftungsrisiken nachhaltig zu vermeiden.

Der Code of Conduct der Fondsdepot Bank legt dabei Regeln für das Verhalten im Geschäftsleben und ethische Werte fest. Dieser Verhaltenskodex gilt gleichermaßen für Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter, Geschäftsführer und Führungskräfte sowie alle Berater und Subunternehmen, die über den Kodex als Teil ihrer Vertragsbedingungen informiert wurden. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, den Verhaltenskodex zu kennen und sich daran zu halten. Die Mitarbeiter orientieren sich zudem an den Führungskräften. Diese sind dazu angehalten, nach den vom Unternehmen vorgegebenen Führungsleitsätzen zu handeln und ihren Abteilungen und Gruppen als Vorbild zu dienen.

Interne Richtlinien, beispielsweise zu den Themen Product Governance, Corporate Responsibility, Beschaffung und Geldwäsche, werden von den jeweiligen Fachbereichen entwickelt, regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Sie bieten weitere Orientierung im täglichen beruflichen Miteinander.

## Unternehmensführung

### Führungsstruktur

Gemäß dem Gesellschaftervertrag der Fondsdepot Bank besteht die Geschäftsführung aus mindestens zwei Personen. Die Geschäftsführer sind gemeinsam verfassungsberechtigt oder jeweils gemeinsam mit einem Prokuristen.

Die Geschäftsführer haben sich dazu entschlossen, die Geschäftsführung in einem regelmäßigen Format, dem Fondsdepot Bank Management Committee, zu erweitern. Neben dem Sprecher der Geschäftsführung als Chief Executive Officer und der Geschäftsführerin als Chief Operations Officer gehören zum erweiterten Kreis der Geschäftsführung im Berichtszeitraum der Chief Financial Officer, der Chief Information Officer und der Chief Regulatory Officer.

Wesentliche Beschlüsse werden an das Shareholder Committee weitergegeben. Dieses besteht aktuell aus vier Mitgliedern.

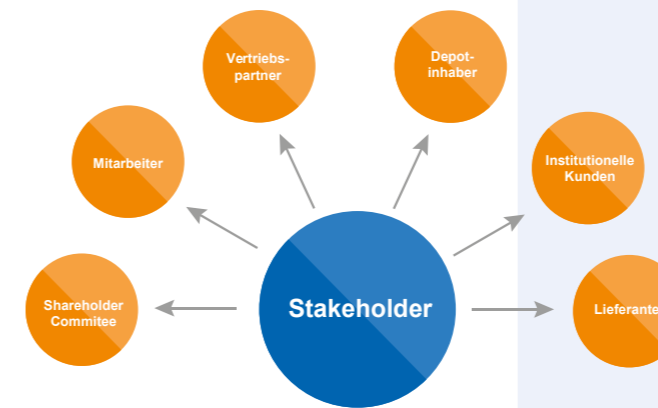
Mögliche Umwelt-, Sozial- und Governancemaßnahmen werden im Fondsdepot Bank-Nachhaltigkeitsforum evaluiert. In der Unternehmenseinheit „Business Development“ werden die Strategie und die Aktivitäten zu Corporate Responsibility gebündelt. Diese Einheit ist direkt dem Geschäftsführer unterstellt.

## Einbindung von Stakeholdern

### Liste der Stakeholder-Gruppen

Der offene und nachhaltige Dialog mit den Stakeholdern ist für die Fondsdepot Bank zentral, um wichtige Themen und maßgebliche zukünftige Entwicklungen zu erkennen.

Zu den wichtigsten Stakeholdergruppen zählen:



### Tarifvertrag

In der Fondsdepot Bank fallen keine Angestellten unter Tarifverträge.

◀ GRI 102-40

◀ GRI 102-41

## Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Die Fondsdepot Bank steht in regelmäßigem Kontakt mit Stakeholdern, die durch die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens wesentlich beeinflusst werden und gleichzeitig einen maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg der Fondsdepot Bank haben. Vor allem die Mitarbeiter, Vertriebspartner und Depotinhaber gehören zu dieser Gruppe.

## Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Die Fondsdepot Bank steht auf vielen unterschiedlichen Wegen mit ihren Stakeholdern im Austausch. Die wichtigsten Kommunikationswege sind hierbei:

- ▶ **Mitarbeiter:** Mitarbeiterbefragungen zu unterschiedlichen Themen, Online-Plattform „Intranet“, Personalabteilung, Betriebsrat, CEO Vlog
- ▶ **Vertriebspartner:** halbjährlich stattfindender Vertriebspartnerbeirat, bestehend aus den insgesamt 8 Vertretern von Maklerpools, Strukturvertrieben, Vermögensverwaltern, bankenunabhängigen Finanzberatern und Presse
- ▶ **Kunden:** Vertriebspartner, Customer Care Center der Fondsdepot Bank

Aufgrund des B2B2C-Geschäftsmodells der Fondsdepot Bank werden Depotinhaber (Endkunden) zwar durch die Bank betreut, jedoch wird hier stets die Neutralität zu Gunsten der Partner gewahrt. Eine direkte vertriebliche oder beratende Ansprache der Kunden durch die Fondsdepot Bank findet nicht statt.

Zum Austausch mit (potentiellen) Depotinhabern stehen vielfältige Social-Media-Kanäle zur Verfügung. Zum Beispiel die Auftritte des Unternehmens auf Facebook, Youtube und Google.

Zusätzlich hat die Fondsdepot Bank mit dem Beschwerdemanagement ein umfassendes Beschwerdewesen eingerichtet. Es stellt eine wirksame und transparente Verfahrensweise sicher. Ziel ist, eine nachvollziehbare und objektive Abhilfe bei Beschwerden zu schaffen. Dafür werden die Beschwerden in einem zentralen Register geführt, systematisch ausgewertet und analysiert. Die Beantwortung erfolgt in einer klaren, eindeutigen und allgemein verständlichen Sprache. Die Bank prüft Beschwerden neutral und unvoreingenommen.

## Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Im Nachhaltigkeitsforum der Fondspot Bank unter Beteiligung der Geschäftsleitung wurden folgende Themenfelder als wichtige Aufgaben für die CR-Aktivitäten der Fondspot Bank benannt:

► **Integrität und Compliance: Förderung von Verhalten, das mit den Werten und Grundsätzen der Führungsleitlinien der Fondspot Bank übereinstimmt sowie Aufbau vertrauensvoller Beziehungen mit allen Beschäftigten, Kunden, Geschäftspartnern und Regierungsbehörden, die auf die Fondspot Bank als eine gesetzeskonforme Partnerin vertrauen.**

## Vorgehensweise bei der Berichterstattung

### Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Innerhalb der Fondspot Bank wird kein Konzernabschluss erstellt.

### Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit dem GRI Standard erstellt. In die Berichterstattung wurden alle Themen aufgenommen, die für die Stakeholder in hohem Maße relevant sind oder bei denen die Fondspot Bank einen hohen Impact auf die nachhaltige Entwicklung hat. Insbesondere rechtliche und ethische Gepflogenheiten der Finanzbranche wurden hierbei betrachtet, da es um Glaubhaftigkeit und Vertrauen bei der Vermögensanlage und dem Vermögensaufbau geht.

### Liste der wesentlichen Themen

#### Environment (Umwelt)

Der Umweltschutz spielt für uns eine wichtige Rolle. Hierbei setzen wir vor allem auf eine umweltfreundliche Ausstattung des Unternehmens. Wir sind bestrebt, innerhalb unserer Wertschöpfungskette negative Umweltfaktoren zu erkennen und Initiativen zu schaffen, um

◀ GRI 102-44

◀ GRI 102-45

◀ GRI 102-46

◀ GRI 102-47

unsere Umweltbilanz zu verbessern. So reduzieren wir zum Beispiel Luftschadstoff-Emissionen und arbeiten möglichst ressourcenschonend. Ein weiterer Schwerpunkt ist in diesem Zusammenhang die Förderung von Initiativen, welche sich mit der Wiederverwertung bzw. Weiternutzung von Ressourcen beschäftigen.

#### Social (Gesellschaft)

Als mittelständisches Unternehmen steht für uns das Wohl der Gemeinschaft an oberster Stelle. Im gesellschaftlichen Kontext fokussieren wir uns zum einen auf die Entwicklungsförderung und Bildung von Kindern und Jugendlichen und zum anderen auf die Unterstützung alter Menschen. Um dies zu erreichen fördern wir lokale, gemeinnützige Einrichtungen und Projekte, die Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung fördern, bzw. ältere Menschen in Ihrem Alltag unterstützen und ihnen so Perspektiven in der Gesellschaft aufzeigen.

#### Governance (Unternehmensführung)

Innerhalb der Fondspot Bank liegt es in unserer Verantwortung, eine von gemeinsamen Werten getragene und diese wertschätzende Unternehmenskultur aufzubauen und weiterzuentwickeln. Wir kümmern uns darum, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und unterstützen sie dabei, sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln.



Sebastian Henrichs,  
CEO

”  
Wir sind dabei, verschiedene, bereits heute existierende, Aktivitäten im Sinne unternehmerischer Nachhaltigkeit zu verbinden und sie strategisch zu verankern. So wollen wir sicherstellen, dass unsere unternehmerische Nachhaltigkeit aktiv und strukturiert gestaltet wird.  
“

## Neudarstellung von Informationen

Es wurde keine Neudarstellung von Informationen eingefügt.

◀ GRI 102-48

## Änderung bei der Berichterstattung

Es erfolgte keine Änderung bei der Berichterstattung.

◀ GRI 102-49

## Berichtszeitraum

1. April 2021 bis 31. März 2022.

◀ GRI 102-50

## Datum des letzten Berichts

Der Bericht zum Geschäftsjahr 2020/2021 wurde am 07.06.2022 veröffentlicht.

◀ GRI 102-51

## Berichtszyklus

Jährlich.

◀ GRI 102-52

## Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Marco Pries  
Head of Marketing

Tel.: +49 9281 7258 2377  
E-Mail: presse(at)fondsdepotbank.de

◀ GRI 102-53

## Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt.

◀ GRI 102-54

## GRI-Inhaltsindex

Siehe Seite 34 in diesem Nachhaltigkeitsbericht.

◀ GRI 102-55

## Externe Prüfung

Es wurde keine Prüfung durchgeführt.

◀ GRI 102-56



**Ökonomie**



## Wirtschaftliche Leistung

### Managementansatz

Die Fondsdepot Bank konzentriert sich auf langfristiges und nachhaltiges Wachstum. Mit 29 Jahren Erfahrung am Finanzmarkt hat sich das Unternehmen bereits mehrfach als verlässlicher Partner bewiesen und sich zur führenden deutschen Fondsplattform entwickelt. Diese Position soll in den nächsten Jahren gestärkt und ausgebaut werden. Vor allem die Digitalisierung für und mit den Kunden ist hierbei ein zentraler Baustein.

Die geschäftspolitische Steuerung der Fondsdepot Bank erfolgt durch einen regelmäßigen Strategie- und Planungsprozess unter Einhaltung regulatorischer Vorgaben. Grundlage dafür sind die gemäß Handelsrecht und Regulatorik erstellten Abschlüsse, Planungen und Berichte.

Siehe Geschäftsbericht 2021/2022 der Fondsdepot Bank.

### Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Im Geschäftsjahr 2021/2022 betragen die Erlöse 65,3 Mio. EUR.

Die Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene beliefen sich auf 57,29 Mio. EUR.

„Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“: 8,02 Mio. EUR.

Siehe Geschäftsbericht 2021/2022 der Fondsdepot Bank.

### Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation

Das Geschäft der Fondsdepot Bank ist von Risiken durch Folgen klimatisch bedingter Naturkatastrophen nur in geringem Ausmaß bedroht. Zu möglichen Schäden zählen Gebäudebeschädigungen und damit verbunden IT-Ausfälle. Auch die Mitarbeiter sind potenziell gefährdet, beispielsweise durch Überschwemmungen oder Hitzewellen.

◀ GRI 103-1/2/3

◀ GRI 201-1

◀ GRI 201-2

Die Fondsdepot Bank hat folgende, mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen für sich erkannt:

► Gebäudebeschädigungen, welche u.a. zum Ausfall (von Teilen) der IT führen können: Eine signifikante Zerstörung der Bausubstanz des Hauptstandortes und insbesondere der Betriebs- und Geschäftsausstattungen oder wesentlicher Gebäudeinfrastruktur kann im Extremfall einen Totalausfall der betroffenen Infrastruktur nach sich ziehen, sodass in diesem Gebäude nicht mehr gearbeitet werden könnte. Aufträge können in diesem Fall nur zeitverzögert ausgeführt werden. Durch den Ausfall von Anwendungen können Kundenbeschwerden entstehen. Klimabedingte Gründe für solche Ausfälle sind beispielsweise extreme Wetterereignisse.

Signifikante Gebäudeschäden aufgrund höherer Gewalt, sodass die Infrastruktur zu mind. 50% zerstört wird, schätzt die Fondsdepot Bank mit einer Eintrittswahrscheinlichkeit von 0,1% als extrem selten ein. Durch den Ausbau der Homeoffice-Möglichkeit für Mitarbeiter und die Ausweichmöglichkeit auf die anderen Standorte des Unternehmens soll beispielsweise im Ernstfall die Zeitverzögerung bei der Auftragsbearbeitung reduziert, aber auch die Mitarbeiter im Fall von Gefahrensituationen wie Überschwemmungen geschützt werden. Auch eine entsprechende Gebäudeversicherung und Schutz-einrichtungen wie einen Not-Wasserschieber bei eindringendem Wasser sollen den finanziellen und materiellen Schaden möglichst gering halten.

Um das Risiko eines IT-Ausfalls zu minimieren, werden in der Fondsdepot Bank eine redundante Internetleitung und ein redundantes Rechenzentrum genutzt. Um einen Ausfall der internen IT am Hauptstandort zu vermeiden, wurde für ein Notstromaggregat und die nötige Klimatisierung der Serverräume gesorgt. Im Business Continuity Management sind zudem umfassende Notfallprozesse festgelegt.

Kosten der Maßnahmen für das Management des Risikos oder der Chance sind beispielsweise Initialkosten des Business Continuity Managements und entsprechende Projektkosten, Kosten für Homeoffice, Versicherungskosten, Kosten und Planung für Gebäudesicherungsmaßnahmen sowie Wartungskosten.

► Erhöhte Betriebskosten durch Mehrinvestitionen: Um als Unternehmen nachhaltiger zu werden, müssen verschiedene Investitionen getätigt werden, beispielsweise in nachhaltige Produkte oder erneuerbare Energien. Auch der Wechsel zu nachhaltigeren Key-Lieferanten kann zu Mehraufwand führen.

Die Fondsdepot Bank sieht die Folgen des Klimawandels

und das verstärkte klimabewusste Verhalten der Kunden jedoch auch als Chance, das Unternehmen und die angebotenen Dienstleistungen nachhaltig weiterzuentwickeln, z.B. durch Erweiterung des Angebots nachhaltiger Investmentfonds und die Verbesserung der eigenen Energieeffizienz.

### Verbindlichkeit für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Die Verbindlichkeiten der Fondsdepot Bank für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne belaufen sich auf ca. 7 Mio. Euro. Das für die Finanzierung notwendige Rückdeckungsvermögen wird in Publikumsfonds investiert.

Mit den zur Verfügung gestellten Vermögenswerten können die Verbindlichkeiten der Pläne schätzungsweise zu 74 % (HGB) erfüllt werden. Grundannahme für diese Schätzung ist die Differenz des Kurswertes des Treuhandvermögens gegenüber dem HGB Erfüllungsbetrag zum 31.03.2022. Die Schätzung erfolgte am 04.05.2022.

Die Entwicklung des Fonds wird monatlich durch das interne Risiko Controlling überwacht und zusätzlich je Quartal durch ein internes Contractual Trust Arrangement Committee geprüft. Diesem gehören Vertreter aus Risk Control, Treasury, Finance und HR an. Durch einen Aktuar wird zusätzlich eine jährliche Prognose der Entwicklung erstellt.

### Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Im Berichtsjahr hat die Fondsdepot Bank keine finanzielle Unterstützung der öffentlichen Hand erhalten.

## Marktpräsenz

### Managementansatz

Die Fondsdepot Bank ist seit 1993 ein beständiger Arbeitgeber im Raum Hof und beeinflusst damit positiv die Beschäftigungsquote an diesem Standort. Als mittelständischer Arbeitgeber stellt das Unternehmen zukunftsfähige und verlässliche Arbeitsplätze zur Verfügung.

◀ GRI 201-3

◀ GRI 201-4

◀ GRI 103-1/2/3

◀ GRI 203-2

seit **1993**  
ein beständiger  
Arbeitgeber  
im Raum **Hof**



Flexible Arbeitszeitmodelle, umfassende Homeoffice-Lösungen und flache Hierarchien machen das Unternehmen zu einem attraktiven Arbeitgeber, der zukunftsfähige und sichere Arbeitsplätze zur Verfügung stellt.

### Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn

Die Vergütung aller Angestellten der Fondsdepot Bank liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn.

### Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte

Hierzu werden in der Fondsdepot Bank bisher keine entsprechenden Daten erhoben.

## Indirekte ökonomische Auswirkungen

### Managementansatz

Die wichtigsten ökonomischen Auswirkungen entstehen durch das Hauptgeschäft des Unternehmens. Als Fondsplattform bietet die Bank Privat- und Firmenkunden die Möglichkeit der Kapitalanlage in Investmentfonds und trägt damit nicht nur zur Vermögenssteigerung der Anleger bei, sondern unterstützt Unternehmen weltweit dabei, Investitionen in ihr Geschäft zu erhalten.

### Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

Als mittelständischer Arbeitgeber wirkt die Fondsdepot Bank vor allem am Hauptstandort positiv auf die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung ein.

Indirekte positive ökonomische Auswirkungen entstehen vor allem durch das Hauptgeschäft der Fondsdepot Bank. Kunden haben die Möglichkeit, ihr Kapital gewinnbringend in Investmentfonds anzulegen und investieren damit beispielsweise in Unternehmen weltweit. Umweltbewusste Kunden haben durch das Angebot nachhaltiger Fonds auch die Möglichkeit, gezielt in nachhaltige Unternehmen, Produkte oder Technologien zu investieren.

## Beschaffungspraktiken

### Managementansatz

Das Unternehmen legt Wert darauf, regional einzukaufen und möglichst viele lokale Anbieter als Lieferant anzubinden. Dies gilt insbesondere bei der Beschaffung von Büroartikeln, Materialien für die Versorgung der Mitarbeiter und Energielieferanten.

GRI 103-1/2/3 ▶

◀ GRI 103-1/2/3

### Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

24% des Beschaffungsbudgets für den Hauptstandort der Fondsdepot Bank werden an Lieferanten im Umkreis von 75 km um diesen Standort vergeben. Darunter fallen vor allem die Beschaffung von Kopierpapier, Toner und Büromaterialien, aber auch die Lebensmittel für die Mitarbeiterversorgung im Mitarbeiterrestaurant.

◀ GRI 204-1



**24%** des  
Beschaffungsbudgets  
geht an den  
Umkreis um **Hof**

GRI 205-1 ▶

GRI 205-2 ▶

## Korruptionsbekämpfung

### Managementansatz

Für die Fondsdepot Bank ist die Einhaltung aller gesetzlichen und auch regulatorischen Vorschriften von elementarer Bedeutung.

Das Unternehmen trifft Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenskonflikten, die über die gesetzlichen Standards hinausgehen. So wurden unter anderem in einem „Code of Conduct“ Regelungen für das Verhalten im Geschäftsleben und ethische Werte festgelegt, die für alle Mitarbeiter der Fondsdepot Bank gelten.

Zusätzlich gibt es für viele Bereiche separate Richtlinien, beispielsweise die „Anti Fraud“- Richtlinie. Im Compliance-Handbuch gibt es besondere Regelungen für „Gifts & Hospitality“, wofür ein gesonderter Freigabeprozess durch die Abteilung Compliance etabliert wurde.

Darüber hinaus bestehen durch die Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte Regelungen, die eine Bevorzugung von Mitarbeiterinteressen gegenüber Kundeninteressen untersagen.

### Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Im Berichtszeitraum wurden alle drei Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken überprüft (entspricht 100%). Die Fondsdepot Bank führt jährliche Risikoanalysen zu den Themen Geldwäsche, Betrug und sonstigen strafbaren Handlungen durch. Im betrachteten Zeitraum wurden hierbei keine spezifischen Risiken identifiziert.

### Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Durch regelmäßige Kommunikation und Schulungen im Bereich Compliance wird das Bewusstsein aller Fondsdepot Bank-Mitarbeiter für Themen wie die Korruptionsbekämpfung geschärft. Über das Intranet haben zudem alle Mitarbeiter Zugriff auf die aktuellen Richtlinien aus diesem Bereich.

Die Mitglieder des Shareholder Committee werden jeweils bei Übernahme ihres Amtes über die Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung in der Fondsdepot Bank in Kenntnis gesetzt. Im Rahmen des Onboarding-Prozesses wurden und werden außerdem alle Mitarbeiter der Bank bereits zu Beginn des Ange-

stelltenverhältnisses über bestehende Richtlinien und Verfahren informiert.

Durch jährliche, verpflichtende Schulungen stellt die Fondsdepot Bank sicher, dass im gesamten Unternehmen ein einheitliches Verständnis zu verschiedenen Compliance-relevanten Themen, wie der Korruptionsbekämpfung, besteht. Dabei findet keine Unterscheidung nach Kategorien statt. Die letzte Auffrischungsschulung für die Mitglieder des Shareholder Committee und alle Angestellten der Bank im Berichtszeitraum fand im laufenden Jahr 2022 statt.

Alle Geschäftspartner der Fondsdepot Bank werden grundsätzlich im Rahmen des Vertragsabschlusses über die Richtlinien und Verfahren der Organisation zur Korruptionsbekämpfung (Code of Conduct) in Kenntnis gesetzt und verpflichten sich schriftlich, diesen einzuhalten.

### Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum wurden keine bestätigten Korruptionsvorfälle festgestellt.

## Wettbewerbswidriges Verhalten

### Managementansatz

Die Fondsdepot Bank legt auch im Umgang mit ihren Wettbewerbern viel Wert auf respektvolles und faires Verhalten. Die Mitarbeiter sind angehalten, Interessenskonflikte zu vermeiden und sich im Zweifelsfall an ihren Vorgesetzten oder die Abteilung Compliance zu wenden. Strafbare Handlungen von Mitarbeitern werden dabei ausdrücklich nicht toleriert und bei Verdacht nachverfolgt.

### Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Die Fondsdepot Bank war im Berichtszeitraum an keinem Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung beteiligt.

GRI 103-1/2/3 ▶  
GRI 207-1-3

◀ GRI 205-3

◀ GRI 103-1/2/3

◀ GRI 206-1

## Steuern

### Managementansatz

Die Fondsdepot Bank zahlt Steuern im Rahmen der gesetzlichen steuerrechtlichen Vorschriften, die Steuerklärungen werden dabei durch externe Expertise erstellt und auf Gesetzeskonformität geprüft. Steueroptimierungen finden im Bereich der Kalkulation des Bankenschlüssels statt und erfolgen stets in enger Zusammenarbeit mit Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und dem zuständigen Finanzamt statt. Geschäfte „nur der Steuer wegen“ wickelt die Bank nicht ab.

Über ein definiertes Berichtswesen erhält das Fondsdepot Bank Management Committee monatlich alle relevanten Geschäftsinformationen, in denen auch steuerliche Informationen enthalten sind. Auch im Shareholder Committee wird monatlich und quartalsweise in festgelegten Reports über die relevanten Geschäftsinformationen berichtet.

Um auch die Mitarbeiter hinsichtlich steuerrelevanter Themen in ihren Tätigkeiten für das Unternehmen zu sensibilisieren werden regelmäßig verpflichtende Compliance-Schulungen durchgeführt.

### Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)

Als Plattform für den Handel und die Aufbewahrung von Fondsanteilen mit den drei Standorten in Hof an der Saale, München und Frankfurt am Main unterliegt die Fondsdepot Bank der deutschen Steuerhoheit. Der Personalaufwand betrug im Geschäftsjahr 2021/2022 26.303 TEUR bei durchschnittlich 513 Mitarbeitern (inkl. Geschäftsführung und Auszubildende). Die Ertragssteuer betrug 1.004 TEUR.

GRI 207-4 ▶



**Ökologie**

## Energie

### Managementansatz

Im Bereich Energie fokussiert sich die Fondspot Bank aktuell darauf, vor allem die betriebsbedingten Treibhausgasemissionen zu reduzieren. So konnten in den letzten Jahren im Gebäudemanagement und bei der verwendeten IT bereits negative Umweltbelastungen reduziert werden.

### Energieverbrauch innerhalb der Organisation

	2021/2022	Veränderung zum Vorjahr in %
Stromverbrauch in kWh	498.489	+ 21,4%
Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen in l	99.451	+ 10,1%

Seit 2020 bezieht die Fondspot Bank zertifizierten Naturstrom, der vollständig aus umweltschonenden Wasserkraftanlagen stammt und in das europäische Verbundnetz eingespeist wird.

### Verringerung des Energieverbrauchs Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Im Berichtsjahr wurde ein Projekt zur Konsolidierung und Modernisierung der Rechenzentren gestartet, nicht nur um sicherheitstechnisch auf dem neuesten Stand zu sein, sondern auch um die durch Rechenzentren verbrauchte Energie zu senken. Auch die Nutzung sogenannter Coworking-Spaces für unsere Standorte in München und Frankfurt am Main zählt auf die Reduzierung des Energiebedarfs für unsere Dienstleistungen ein.

## Emissionen

### Managementansatz

Die Fondspot Bank will neben Energie- und Ressourcenverbrauch auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen weiter reduzieren. Dabei betrachtet das Unternehmen nicht nur Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im Gebäude und die Verwendung erneuerbarer Energien,

◀ GRI 103-1/2/3

GRI 305-1 ▶

GRI 305-2 ▶

◀ GRI 302-1

GRI 305-5 ▶

◀ GRI 302-4/-5

◀ GRI 103-1/2/3

sondern auch die Mobilität der Mitarbeiter. Ergänzend zu den im vorhergehenden Berichtszeitraum installierten e-Tankstellen für e-Fahrzeuge und e-Bikes wurde beispielsweise die Möglichkeit geschaffen, über JobRad ein Dienstfahrrad zu leasen. Das Unternehmen beteiligt sich dabei an der monatlichen Rate. So soll den Mitarbeitern der Wechsel vom KFZ aufs Fahrrad attraktiver gestaltet werden.

### Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Im betrachteten Zeitraum lagen die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Heizöl und Treibstoff für Firmenfahrzeuge) der Fondspot Bank bei 202,4 t.

### Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden 128 t indirekte energiebezogene CO<sub>2</sub>-Emissionen freigesetzt. Zur Berechnung dieses Wertes wurden die Emissionen aus bezogener Energie des eingekauften Stroms zugrunde gelegt.

### Senkung der THG-Emissionen

Einer der größten Emissionswerte entsteht durch den täglichen Arbeitsweg der Mitarbeiter. Durch Einführung eines Jobtickets wurde den Mitarbeitern ein alternativer Arbeitsweg per Bus vergünstigt angeboten und somit attraktiver gemacht. Auch bei Dienstreisen haben Mitarbeiter die Möglichkeit, den Zug anstelle eines Mietwagens zu nutzen, um umweltschonender ans Ziel zu kommen. Auch der im Berichtszeitraum weiterhin hohe Remotefaktor hat sich positiv auf die THG-Emissionen des Unternehmens ausgewirkt.

Nach der Einrichtung von e-Tankstellen für e-Bikes und e-Autos am Hauptstandort in Hof wurde nun mit dem Jobrad-Leasing ein weiterer Anreiz geschaffen, um vom Auto auf das Fahrrad umzusteigen.

Auch bei der Standortwahl achtet die Fondspot Bank auf mögliche Emissionen und hat im Januar 2022 die Büros an den Standorten München und Frankfurt am Main in Coworking-Spaces verlegt. Diese liegen zentral und sind dementsprechend einfach mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Zusätzlich kompensiert der Coworking-Space „Design Offices“ in München automatisch die Nutzung der Büroräume inkl. Entsorgung und Heizung.

Die vier Rechenzentrumsstandorte der Fondspot Bank wurden im Rahmen eines Projekts auf zwei Standorte reduziert und gleichzeitig eine Modernisierung der genutzten Technologie durchgeführt. Neben den entstehenden Synergieeffekten wie kürzeren Bearbeitungszeiten und höheren Sicherheitsstandards sollen hierdurch auch die durch den Betrieb von Rechenzentren entstehenden Treibhausgase reduziert werden.

**Klimaneutraler  
Workspace in München  
1155 kg CO<sub>2</sub>  
kompensiert**





**Soziales**

# Beschäftigung

## Managementansatz

Die Fondsdepot Bank trägt als mittelständischer Arbeitgeber vor allem in der Region um den Hauptstandort in Hof eine große Verantwortung. Ziel ist es, offene Stellen möglichst schnell und adäquat zu besetzen und in fachlicher und persönlicher Hinsicht passende Mitarbeiter auf Dauer zu binden und so die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

Um den Personalbedarf zu decken, werden die interne Jobbörse sowie externe Stellenausschreibungen über digitale Medien (Social Media, Unternehmenswebsite und verschiedene Jobportale) genutzt. Eine interne Besetzung offener Stellen wird hierbei grundsätzlich bevorzugt.

Für Nachwuchskräfte werden bei der Fondsdepot Bank verschiedene Möglichkeiten angeboten. Hauptsächlich konzentriert sich das Unternehmen auf die Ausbildung in den Bereichen Kaufmann\*frau für Büromanagement und Fachinformatiker\*innen der Fachrichtung Anwendungsentwicklung. Für Studierende wird der mögliche Direkteinstieg nach dem Abschluss angeboten. Werkstudentenstellen, Praktika sowie Bachelor- und Masterarbeiten ergänzen das Konzept.

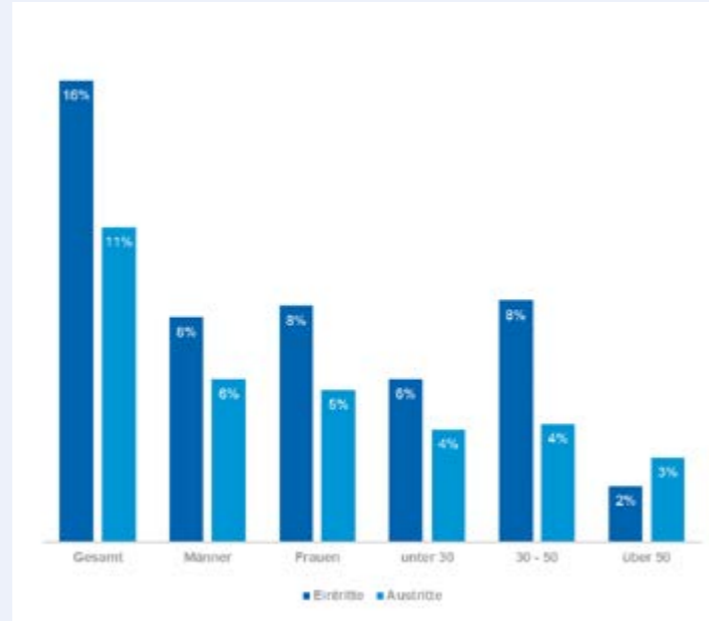
Ein regelmäßiges HR-Reporting liefert einen Überblick über die Personalstruktur, woraus notwendige Maßnahmen abgeleitet werden können.

## Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Basierend auf der Gesamtanzahl von 513 Beschäftigten zum 31.03.2022 lag die Fluktuationsrate im betrachteten Zeitraum bei 11 %, davon 48 % (27) Frauen und 52 % (29) Männer. Von allen Austretenden waren 20 unter 30 Jahre, 21 zwischen 30 und 50 Jahre und 15 über 50 Jahre alt. 78,6% stammten aus Bayern.

Eingetreten sind 82 Personen, davon 51,2% (42) Frauen und 48,8% (40) Männer. Von allen Eintretenden waren 29 unter 30 Jahre, 43 zwischen 30 und 50 Jahre und 10 über 50 Jahre alt. Der Großteil stammt aus Bayern.

← GRI 103-1/2/3



Ein- und Austritte basierend auf der Gesamtanzahl der Beschäftigten zum 31.03.2022

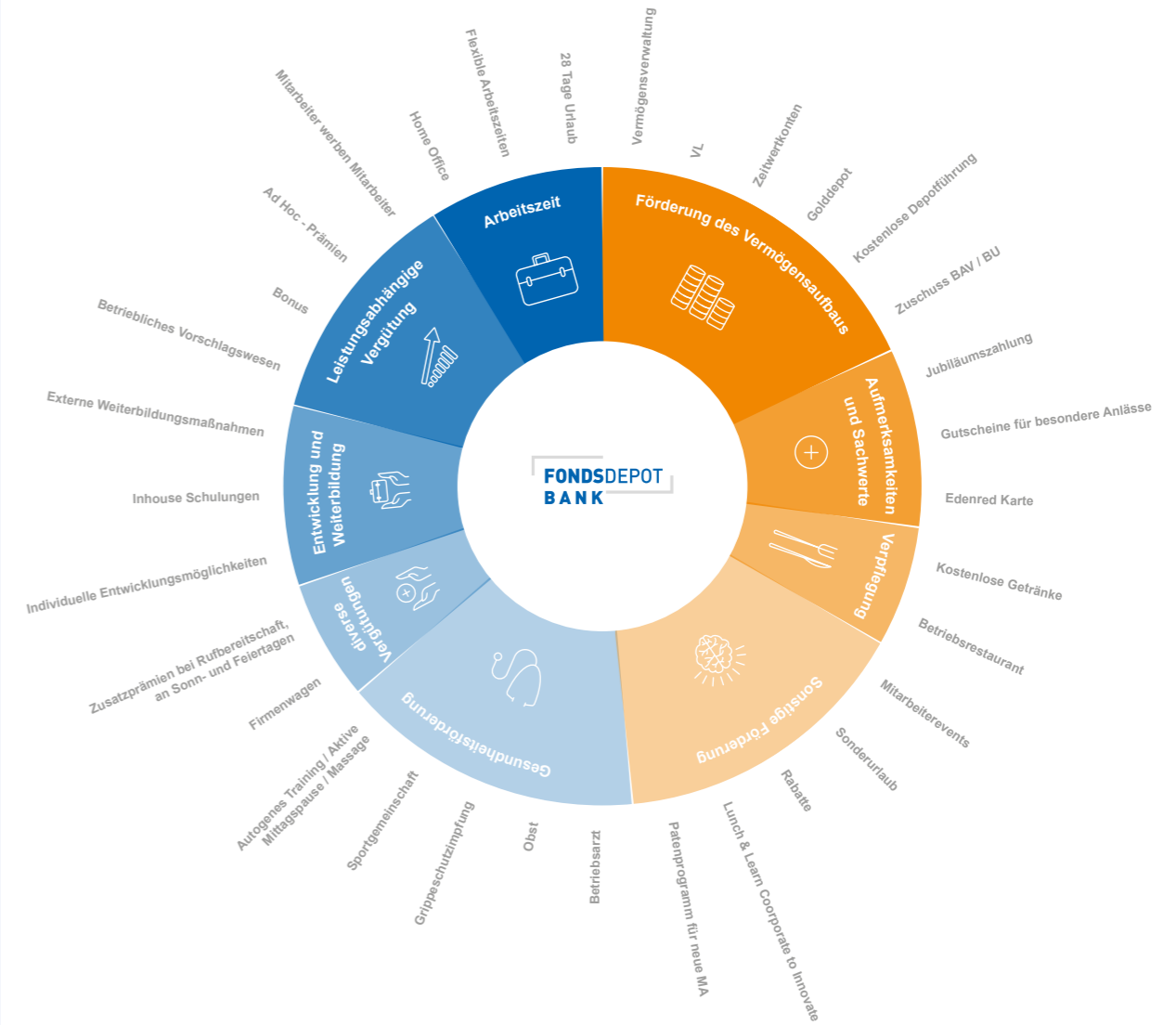
← GRI 401-1 GRI 401-2 ▶

## Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Folgende betriebliche Leistungen werden sowohl vollzeit- als auch teilzeitbeschäftigten Angestellten der Fondsdepot Bank angeboten:

- Betriebsärztliche Versorgung
- Berufsunfähigkeitsversicherung durch Gehaltsumwandlung
- Elternzeit im gesetzlichen Rahmen
- Verschiedene Altersversorgungen je nach Eintrittsdatum bzw. Vorgängerinstitut
- Lebensarbeitszeitkonto
- Vermögenswirksame Leistungen
- Kostenlose Depotführung
- Arbeitgeberzuschuss zur Mittagsverpflegung im eigenen Fondsdepot Bank-Restaurant
- Jobrad

GRI 401-2 ▶



## Elternzeit

Im Berichtszeitraum haben 11 Frauen und 5 Männer die Elternzeit in Anspruch genommen. 4 Frauen und 5 Männer sind innerhalb des betrachteten Zeitraums nach Beendigung der Elternzeit wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt. Insgesamt liegt die Rückkehrate bei 100%.

## Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

### Managementansatz

Das Führungsleitbild der Fondsdepot Bank:

- ▶ Wir verfügen über Digitalkompetenz!
- ▶ Wir sind Vorbilder!
- ▶ Wir haben Vertrauen!
- ▶ Wir kommunizieren!
- ▶ Wir übernehmen Verantwortung!
- ▶ Wir sind wertschätzend!
- ▶ Wir gestalten Beziehungen!
- ▶ Wir unterstützen Visionen!

Die Führungskultur der Fondsdepot Bank ist geprägt von Wertschätzung, langfristiger Sicherheit und weitreichenden Gestaltungsspielräumen für alle Mitarbeiter. Eigenverantwortliches und zielorientiertes Arbeiten steht hierbei im Mittelpunkt.

◀ GRI 401-3

GRI 402-1 ▶

◀ GRI 103-1/2/3

## Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Im Falle erheblicher betrieblicher Veränderungen, die sich im Wesentlichen auf die Angestellten der Fondsdepot Bank auswirken können, gelten die gesetzlich festgelegten Fristen des Arbeitsrechts.



Martina Schäfer,  
Head of Human Resources

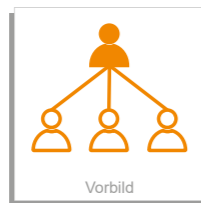
”

Alle Führungskräfte spielen bei der Umsetzung des Führungsleitbilds eine Rolle und sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst. Sie unterstützen außerdem ihre Mitarbeiter aktiv bei deren beruflichen Entwicklung innerhalb des Unternehmens.

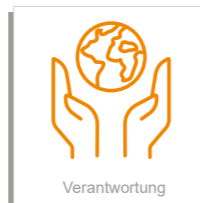
“



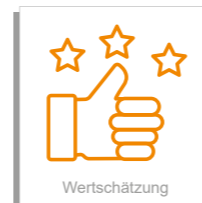
Digitalkompetenz



Vorbild



Verantwortung



Wertschätzung



Vertrauen



Kommunikation



Beziehungen



Visionen

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### Managementansatz

Auch als reines Dienstleistungsunternehmen liegt der Fondsdepot Bank der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter am Herzen. Aus diesem Grund wurde die Mitarbeitergesundheit im Führungsleitbild verankert. Durch eine monatliche Analyse der Krankenquote wird das Thema auch in der Risikomessung betrachtet.

Um mögliche Gefährdungen zu beurteilen und Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden, bestehen ein Ausschuss für Arbeitssicherheit sowie ein Arbeitskreis „Betriebliches Gesundheitsmanagement“.

### Arbeitsmedizinische Dienste

Der Arbeitsmedizinische Dienst wird von einer externen Betriebsärztin im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages wahrgenommen.

Die Betriebsärztin steht den Angestellten bei Problemen zur Verfügung, die mittelbare oder unmittelbare Auswirkungen am Arbeitsplatz haben können. Hierzu zählt zum Beispiel auch die Vorsorgeuntersuchung für einen Bildschirmarbeitsplatz. Sprechstunden werden rechtzeitig über das Intranet angekündigt und die Termine über eine zentrale Stelle im Unternehmen vergeben. Die Gesundheitsdaten liegen dabei ausschließlich der Ärztin vor.

Zusätzlich bietet die Betriebsärztin die jährliche Gripeschutzimpfung für die Angestellten der Fondsdepot Bank an.

### Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Fondsdepot Bank hat aktuell kein Managementsystem im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Relevante Informationen werden durch Veröffentlichungen im Intranet zur Verfügung gestellt, auf das alle Angestellten Zugriff haben.

Im Ausschuss für Arbeitssicherheit werden in quartalsmäßigen Treffen arbeitssicherheitsrechtliche Aspekte

◀ GRI 103-1/2/3

GRI 403-6 ▶

◀ GRI 403-3

◀ GRI 403-4

besprochen. Beteiligt sind die Betriebsärztin, Vertreter der Geschäftsleitung, Vertreter der Personalabteilung, der Vorsitzende des Betriebsrats, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Vertreter des Facilitymanagements, die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie der Sicherheitsbeauftragte der Fondsdepot Bank. Themen sind dabei unter anderem Arbeitsplatzoptimierung, Gefährdungsbeurteilungen sowie Relevanz und Umsetzung neuer Verordnungen.

## Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Die Gesundheitsförderung der Fondsdepot Bank umfasst Angebote zur Förderung des sozialen und persönlichen Gesundheitsbewusstseins sowie Angebote zum Abbau von gesundheitlichen Belastungsrisiken.

Darunter fallen beispielsweise:

- ▶ **Massagetermine:** Eine ausgebildete Physiotherapeutin bietet in regelmäßigen Abständen Massagetermine an. Die Behandlung erfolgt außerhalb der Arbeitszeit und die Kosten trägt der Mitarbeiter.
- ▶ **Gripeschutzimpfung:** Am Hauptstandort Hof wird jährlich eine Gripeschutzimpfung durch die Betriebsärztin angeboten.
- ▶ **Workshops zu gesundheitsrelevanten Themen:** Die Workshops finden während der Arbeitszeit statt. Angeboten werden, in Zusammenarbeit mit Dritten, unterschiedliche Kurse, beispielsweise zur Stressbewältigung, Rückengesundheit und Raucherentwöhnung.
- ▶ **Vorsorgeuntersuchung für einen Bildschirmarbeitsplatz:** Die Betriebsärztin bietet in regelmäßigen Abständen Termine am Hauptstandort Hof an, unter anderem für die Vorsorgeuntersuchung für einen Bildschirmarbeitsplatz.
- ▶ **Sportgemeinschaft:** Die Sportgemeinschaft der Fondsdepot Bank besteht aus den vier Sparten Bodyforming, Bowling, Fitness und Fußball. Die Sportgemeinschaft stärkt neben dem Gemeinschaftsgefühl unter den Angestellten auch die persönliche Fitness. Das Unternehmen fördert die sportlichen Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit finanziell.

Außerdem nimmt die Fondsdepot Bank mit ihren Mitarbeitern regelmäßig am „Firmenlauf“ der regionalen Tageszeitung teil. Diese jährliche Sportveranstaltung

fördert im besonderen Maße das Gemeinschaftsgefühl und soll außerdem das persönliche Gesundheitsbewusstsein steigern. Auch das im Berichtszeitraum eingeführte Jobrad-Leasing soll die Mitarbeiter zu mehr Bewegung mit dem Fahrrad motivieren.

### Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

Da die Fondsdepot Bank nur über Büroarbeitsplätze verfügt, gibt es keine Tätigkeit im Unternehmen, die zu einer hohen physischen Gefährdung oder Erkrankungsrate führen könnte. Den üblichen Beschwerden, die sitzende Tätigkeiten für die Angestellten mit sich bringen können, sollen durch ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, wie die Anschaffung von höhenverstellbaren Tischen, und durch die Betriebsärztin angebotene Vorsorgeuntersuchungen entgegengewirkt werden. Individuelle ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen werden bei bereits vorhandenen attestierten Beschwerden umgesetzt. Auch die Büroräume sind möglichst barrierefrei eingerichtet.

Perspektivisch wird auch eine psychische Gefährdungsbeurteilung in den Gesundheitsschutz der Fondsdepot Bank integriert.

## Aus- und Weiterbildung

### Managementansatz

Aus dem Fokus digitaler Lösungen für Kunden folgt eine konsequente Personalentwicklung der Mitarbeiter im Sinne einer kontinuierlichen Anpassung ihrer Fach- und Digitalkompetenz, eines Auf- und Ausbaus von Zukunftswissen und die Entwicklung persönlicher Kompetenzen im Sinne einer modernen Arbeitswelt.

Instrument ist als Karrieremodell das Laufbahnkonzept der Fondsdepot Bank, das sowohl eine Führungslaufbahn als auch eine Fach- und Projektmanagementlaufbahn aufzeigt.

Das Laufbahnkonzept definiert auf strukturierte und transparente Weise flexible Entwicklungswege eines möglichen beruflichen Werdegangs innerhalb der Organisation. Dabei ist eine Fach- bzw. Projektmanagementlaufbahn gleichwertig einer Führungslaufbahn (insbe-

◀ GRI 403-7

GRI 404-2 ▶

◀ GRI 103-1/2/3

GRI 404-3 ▶

sondere in Hinblick auf Weiterbildung, Vergütung oder Entwicklungsperspektiven). Die Durchlässigkeit ermöglicht auch einen problemlosen Wechsel zwischen den einzelnen Laufbahnen. Alle Funktionen in der Bank sind in Form einer Stellenbeschreibung definiert. Im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungs- und Bewertungsprozesses erfolgt ebenfalls die individuelle Entwicklungsplanung für Mitarbeiter.

### Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Die Angestellten der Fondsdepot Bank haben verschiedene Möglichkeiten, ihre Kompetenzen auszubauen und sich weiterzubilden:

▶ **Interne Schulungen und externe Weiterbildungen in den Bereichen Fachtrainings, Schulungen zur persönlichen Entwicklung, Führungstrainings, Sprach-, Projektmanagement- und IT-Trainings**

▶ **Individuelle Förderung von Studiengängen an Hochschulen**

▶ **Einzelcoaching**

▶ **Mentoring**

Das im vorherigen Berichtszeitraum erstmalig gestartete Talent Management Programm wurde auch in diesem Geschäftsjahr erfolgreich fortgesetzt. Die Teilnehmenden dieses Programms werden durch Projektarbeit, Coaching und Mentoring in Kernkompetenzen wie Flexibilität, Perspektivenwechsel sowie Digital- und Vernetzungskompetenz weiterentwickelt.

### Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

In der Fondsdepot Bank findet jährlich im Rahmen ausführlicher Mitarbeitergespräche, ein Auswertungsprozess zu den Zielvereinbarungen des Vorjahres statt. Grundsätzlich sind für alle Mitarbeiter Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsgespräche vorgesehen. Diese Gespräche finden nur in Einzelfällen, aufgrund von Abwesenheiten (krankheitsbedingt, Elternzeit) nicht statt.

## Diversität und Chancengleichheit

### Managementansatz

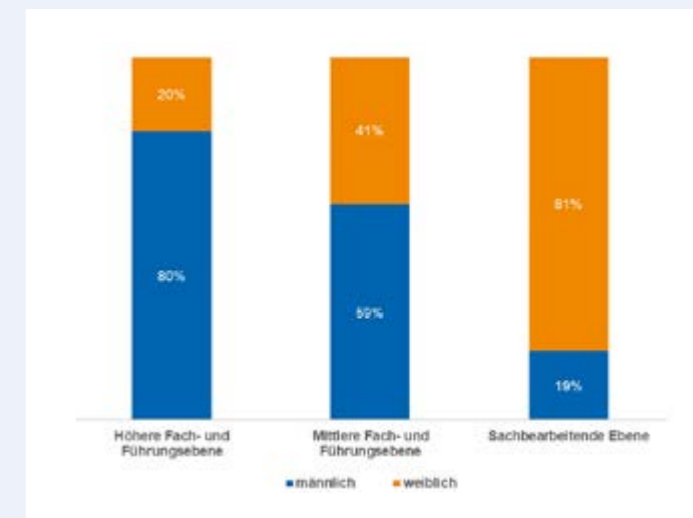
Diversität ist im Führungsleitbild der Fondsdepot Bank verankert. Vielfalt, auch und vor allem unter den Mitarbeitern, wird wertgeschätzt und aktiv genutzt, um Themen aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachten zu können. Der Frauenanteil im Unternehmen liegt in allen Ebenen sehr hoch. In Führungsebenen, bis hin zur Geschäftsführung, sind Frauen vertreten. Bei der Besetzung offener Stellen, einschließlich der Gehaltsfindung, liegt der Fokus ausschließlich auf der fachlichen und persönlichen Eignung und Leistung potenzieller Kandidaten.

### Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Das Fondsdepot Bank Management Committee setzte sich im Berichtszeitraum aus vier männlichen und einem weiblichen Mitglied zusammen, von denen zwei Mitglieder zwischen 30 und 50 und drei Mitglieder über 50 Jahre alt sind. Insgesamt sind 70,3% der Angestellten der Fondsdepot Bank in Vollzeit und 29,7% in Teilzeit beschäftigt. Von den Vollzeitbeschäftigten sind 54,1% weiblich und 45,9% männlich. In Teilzeit arbeiten dagegen 89,4% Frauen und 10,6% Männer. Von allen Mitarbeitern haben 33 eine Schwerbehinderung oder sind dem gleichgestellt.

◀ GRI 103-1/2/3

◀ GRI 405-1



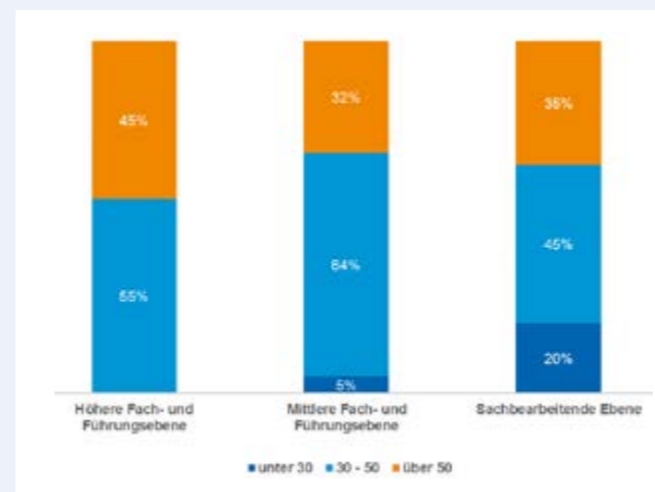
Prozentsatz männlicher und weiblicher Angestellter in den unterschiedlichen Führungsebenen

### Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Die Fondsdepot Bank legt großen Wert auf die Gleichstellung der Geschlechter. Bestehende Unterschiede in der Vergütung erklären sich vor allem aus noch bestehenden Altverträgen und der hohen Teilzeitquote der weiblichen Angestellten – 89% aller Teilzeitangestellten sind Frauen. Gerade die Teilzeitbeschäftigung bietet beispielsweise vor allem Müttern aber auch Vätern eine gute Lösung, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Das Unternehmen bietet diese Möglichkeit gerne, auch in Kombination mit Homeoffice, an.

Die Fondsdepot Bank hat sich zum Ziel gesetzt, die geringen Gehaltsunterschiede in der Zukunft weiter anzugleichen. In der höheren Fach- und Führungsebene (ohne Geschäftsleitung) verdienen Frauen 4,3% weniger als männliche Kollegen in vergleichbarer Position. In der mittleren Fach- und Führungsebene verdienen Frauen 12,8% weniger als männliche Kollegen in ver-

GRI 405-2 ▶



Altersstruktur in den unterschiedlichen Führungsebenen



gleichbarer Position. In der sachbearbeitende Ebene verdienen Frauen 0,5% weniger als männliche Kollegen in vergleichbarer Position.

## Nichtdiskriminierung

### Managementansatz

Nichtdiskriminierung bedeutet für die Fondsdspot Bank, dass alle Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten gleich behandelt werden hinsichtlich:

- ▶ des Geschlechts,
- ▶ der Hautfarbe,
- ▶ der Rasse,
- ▶ der Sprache,
- ▶ der Religion,
- ▶ der nationalen und sozialen Herkunft,
- ▶ der politischen und sonstigen Anschauungen,
- ▶ des Vermögens,
- ▶ der sexuellen Orientierung und
- ▶ jeglichem sonstigen Status.

Die Durchsetzung von Menschenrechten, Inklusion und Diversity richtet sich in der Fondsdspot Bank nach den in Deutschland geltenden Gesetzen und dem im Unternehmen geltenden Führungsleitbild.

### Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Im betrachteten Zeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

## Politische Einflussnahme

### Managementansatz

Die Fondsdspot Bank agiert neutral am Markt, ohne den Versuch der Einflussnahme auf die Politik.

### Parteispenden

Die Fondsdspot Bank leistete im Berichtsjahr keine monetären Zuwendungen an die Politik.

◀ GRI 103-1/2/3

GRI 103-1/2/3 ▶

GRI 417-3 ▶

GRI 103-1/2/3 ▶

◀ GRI 406-1

◀ GRI 103-1/2/3

◀ GRI 415-1

## Marketing und Kennzeichnung

### Managementansatz

Das Marketing des Unternehmens handelt nach gesetzlichen Vorgaben und in enger Abstimmung mit der Rechtsabteilung.

### Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation

Im Berichtsjahr kam es zu keinen Verstößen im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation.

## Schutz der Kundendaten

### Managementansatz

#### Allgemeines

Eine tadellose Reputation im Bereich des Datenschutzes ist eine wichtige Voraussetzung für den Geschäftserfolg der Fondsdspot Bank, denn nur so vertrauen Interessenten und Kunden dem Unternehmen die für das Finanzgeschäft notwendigen Daten an. Außerdem rückt der Datenschutz im Zuge der zunehmenden Digitalisierung immer stärker ins Zentrum. Vor diesem Hintergrund legt die Fondsdspot Bank größten Wert auf den Schutz der Daten von Interessenten, Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern. So vermeidet das Unternehmen Reputationsschäden und erfüllt alle gesetzlichen Vorgaben.

#### Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung

Seit Inkrafttreten der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) am 25. Mai 2018 hält die Fondsdspot Bank die verschärften Datenschutzvorgaben ein. Hierzu wurde durch die Fondsdspot Bank bereits 2017 ein Projekt zur Einführung der Vorgaben der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) aufgesetzt.

#### Datenschutzmanagement

Das umfassende Datenschutzmanagement der Fondsdspot Bank basiert auf einem gut abgestimmten Regelwerk. Dem Standard-Datenschutzmodell, welches durch die Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder veröffentlicht wurde. Es besteht aus der Fondsdspot Bank Informations-

sicherheitsleitlinie und der Datenschutzrichtlinie sowie weiteren Richtlinien und Arbeitsanweisungen. Diese werden regelmäßig aktualisiert und sind für alle Mitarbeiter in der schriftlich fixierten Ordnung der Fondsdspot Bank einsehbar.

Im digitalen Zeitalter ist Datenschutz eine Querschnittsaufgabe, die in allen Fachabteilungen verankert ist und dort verantwortet wird. Hierzu wurden bereits 2018 in alle Fachbereichen Datenschutzkoordinatoren eingesetzt. Die Fachabteilungen werden dabei von der Datenschutzorganisation, die vom externen betrieblichen Datenschutzbeauftragten geführt wird, unterstützt.

Im Rahmen des Three-Lines-of-Defense-Modells überprüfen zudem der externe Datenschutzbeauftragte (Second Line of Defense) sowie die Interne Revision (Third Line of Defense) laufend, ob alle Datenschutzanforderungen eingehalten werden. Die vorgabengetreue Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme wird zusätzlich wiederkehrend durch unabhängige Auditoren überprüft. Auch die regelmäßigen Sicherheitsprüfungen liefern Erkenntnisse über Schwachstellen in der Sicherheitsarchitektur, aus denen entsprechende Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden.

#### Mitarbeiterschulung zu Datenschutz und Cyberrisiken

Die Schulung der Mitarbeiter ist enorm wichtig, um die datenschutzrechtliche Sensibilisierung und Qualifizierung zu verbessern und damit das Schutzniveau kontinuierlich zu erhöhen. Der Datenschutzbeauftragte nimmt diese Aufgabe durch individuelle Beratung und Schulung wahr. Ergänzt werden diese Angebote durch Sensibilisierungsmaßnahmen, verpflichtende Schulungen für die Mitarbeiter bei der Einstellung sowie die laufende Information über die internen Kommunikationskanäle. Die Herausforderung für die Zukunft besteht darin, die Sensibilität der Fachbereiche und der dortigen Mitarbeiter zu vertiefen, um die Kriterien für Datenschutzverletzungen besser in der Organisation zu verankern. Diese Kriterien besagen, dass jeder Verlust der Vertraulichkeit, Integrität oder Verfügbarkeit eine Verletzung darstellt. Die Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter wird auch im Zusammenhang mit Cyberattacken immer wichtiger, denn deren Zahl nimmt tendenziell zu. Die vielfältigen Gefahren reichen von Phishing-E-Mails zur Einschleusung von Schadsoftware über die Ausnutzung von Schwachstellen in der Software bis hin zu Erpressungsversuchen. Beim sogenannten CEO-Fraud beispielsweise versuchen Betrüger, Geldüberweisungen zu erwirken, indem sie gegenüber Angestellten Anweisungen von der Geschäftsleitung vorgaukeln. Die Fondsdspot Bank konnte einen Anstieg von Betrugsversuchen dieser Art feststellen. Das Unternehmen

unterrichtete die Mitarbeiter deshalb eingehend über die Gefahr und minimierte das Risiko durch praktische Verhaltensvorgaben.

Die Fondsdspot Bank setzt zum einen auf regelmäßige Schulungen und Sensibilisierung der Mitarbeiter, zum anderen nutzt sie diverse Systeme zum Schutz der Infrastruktur, wie beispielsweise Firewalls, Antivirenprogramme auf Servern und Client-Systemen, Sicherheitsfeatures für Softwarepakete sowie erweiterte Schutzprogramme. Weitere Standardvorkehrungen umfassen regelmäßige Updates der Betriebssysteme, der betriebssystemnahen Software und Datenbanken. Kritische Geschäftsprozesse werden jährlich überprüft und überarbeitet. Zudem erfolgen Freigaben üblicherweise nach dem Vieraugenprinzip. Damit konnten kritische Vorfälle, die den Geschäftsbetrieb stören, bislang verhindert werden.

### Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Im Berichtszeitraum gab es keine Beschwerden durch externe Parteien oder Aufsichtsbehörden.

GRI 418-1 ▶

## Sozioökonomische Compliance

### Managementansatz

Die Fondsdspot Bank handelt auch in diesem Bereich nach den gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften.

GRI 103-1/2/3 ▶

### Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Im betrachteten Zeitraum wurden gegen die Fondsdspot Bank in Deutschland keine Strafen oder Bußgelder aufgrund von Verstößen verhängt.

GRI 419-1 ▶

# Anhang 1

## GRI Inhaltsindex

Nummer	Titel
GRI 101:2016	Grundlagen
GRI 102:2016	Allgemeine Angaben
	Organisationsprofil
102-1	Name der Organisation
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen
102-3	Hauptsitz der Organisation
102-4	Betriebsstätten
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform
102-6	Belieferte Märkte
102-7	Größe der Organisation
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern
102-9	Lieferkette
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip
102-12	Externe Initiativen
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers
	Ethik und Integrität
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen
	Unternehmensführung
102-18	Führungsstruktur
	Einbindung von Stakeholdern
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen
102-41	Tarifverträge
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder
102-43	Ansatz für Einbindung von Stakeholdern
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen
102-47	Liste der wesentlichen Themen
102-48	Neudarstellung von Informationen
102-49	Änderung bei der Berichterstattung

102-50	Berichtszeitraum
102-51	Datum des letzten Berichts
102-52	Berichtszyklus
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards
102-55	GRI-Inhaltsindex
102-56	Externe Prüfung
GRI 200	Ökonomie
GRI 201:2016	Wirtschaftliche Leistung
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand
GRI 202:2016	Marktpräsenz
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte
GRI 203:2016	Indirekte ökonomische Auswirkungen
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen
GRI 204:2016	Beschaffungspraktiken
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten
GRI 205:2016	Korruptionsbekämpfung
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
GRI 206:2016	Wettbewerbswidriges Verhalten
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung
GRI 207:2019	Steuern
"GRI 103:2016 203-1/103-2/103-3"	Managementansatz
207-1	Steuerkonzept

207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken
207-4	Country-by-Country Reporting (länderbezogene Berichterstattung)
GRI 300	Umwelt
GRI 302:2016	Energie
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
302-4/5	Verringerung des Energieverbrauchs Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen
GRI 305:2016	Emissionen
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)
305-5	Senkung der THG-Emissionen
GRI 400	Soziales
GRI 401:2016	Beschäftigung
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden
401-3	Elternzeit
GRI 402:2016	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen
GRI 403:2016	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz
GRI 404:2016	Aus- und Weiterbildung
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten
GRI 405:2016	Diversität und Chancengleichheit

"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern
GRI 406:2016	Nichtdiskriminierung
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
GRI 415:2016	Politische Einflussnahme
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
415-1	Parteispenden
GRI 417:2016	Marketing und Kennzeichnung
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation
GRI 418:2016	Schutz der Kundendaten
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten
GRI 419:2016	Sozioökonomische Compliance
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Weitere Informationen finden Sie unter:  
[www.fondsdepotbank.de](http://www.fondsdepotbank.de)

Für Fragen wenden Sie sich an:



09281 7258-3000



[info@fondsdepotbank.de](mailto:info@fondsdepotbank.de)



**Fondsdepot Bank**  
95025 Hof

Die Fondsdepot Bank ist ein Unternehmen der DXC Gruppe im Bereich der Investmentkontenadministration. Als Business-to-Business-to-Customer (B2B2C)-Anbieter fokussiert sich die Fondsdepot Bank auf drei wesentliche Produkt- und Kundengruppen: Retail-Depotführung in der Partnerschaft mit freien Finanzvertrieben, zentrales Fondssordering und Lagerstellenmanagement für Institutionelle Anleger sowie Geschäftsprozess-Outsourcing für Banken, Versicherungen und Kapitalverwaltungsgesellschaften. Als führender unabhängiger Anbieter im Bereich Investmentkontenadministration in Deutschland betreut die Fondsdepot Bank über 180 große Vertriebspartner, Vertriebsorganisationen großer Versicherungen und Banken sowie zahlreiche namhafte Kapitalverwaltungsgesellschaften.

Diese Broschüre dient ausschließlich Informationszwecken und stellt weder eine Anlageberatung noch ein Angebot für eine Anlageberatung dar. Sie ersetzt nicht eine individuelle anleger- und anlagegerechte Beratung und beinhaltet keine konkrete Handlungs- oder Anlageempfehlung. Die vorliegende Information wurde von der Fondsdepot Bank erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der dastand 05/2022

rin enthaltenen Informationen und / oder der darin wiedergegebenen Aussagen, Ansichten oder Einschätzungen übernimmt die Fondsdepot Bank keine Gewähr. Für den Inhalt eines Vertragsverhältnisses zwischen dem Kunden und der Fondsdepot Bank sind einzig die dem Kunden ausgehändigten Vertragsunterlagen und insbesondere die Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Sonderbedingungen der Fondsdepot Bank und Besondere Bedingungen rechtlich bindend. Verantwortlich für den Inhalt dieser Marketingmitteilung ist die

Fondsdepot Bank – [www.fondsdepotbank.de](http://www.fondsdepotbank.de)  
D-95025 Hof

Die Vervielfältigung, Verwendung oder Veröffentlichung der Bilder, Grafiken und / oder Texte ist nur mit vorheriger Zustimmung der Fondsdepot Bank zulässig.