

GRI Bericht der Fondsdepot Bank für das Geschäftsjahr 2022/2023





Das Management-Team der Fondsdepot Bank (v.l.: Philip Laucks, Sabine Dittmann-Stenger, Jürgen Keller, Pamela Schmidt-Fischbach)

Liebe Leser:innen,

um unternehmerische Nachhaltigkeit mit ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekten zu verknüpfen, haben wir für uns in der Fondsdepot Bank ein Nachhaltigkeitsframework entwickelt. Dieser Nachhaltigkeitsframework schafft einen Orientierungsrahmen, der uns hilft, bereits heute existierende Aktivitäten aktiv zu strukturieren. So sind wir nicht Getriebene regulatorischer Anforderungen, sondern können unsere zukünftige Unternehmenspositionierung selbst gestalten. Auch unsere neue Inhaberin, die FNZ Group, fördert und fordert eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensentwicklung.

Nur eine strikte Ausrichtung an Nachhaltigkeitsprinzipien kann eine angemessene Reaktion auf die Herausforderungen unserer Zeit sein. Hierzu zählen insbesondere die Abmilderung der Folgen des Klimawandels wie die globale Ernährungssicherheit, der Erhalt des Artenreichtums, Schutz vor Dürre und Überschwemmungen.

Deshalb möchten wir Sie einladen, einen Blick in unseren Nachhaltigkeitsbericht zu werfen, um darin mehr über unsere Weiterentwicklung zu erfahren.

Viele Grüße

Philip Laucks

Sabine Dittmann-Stenger

Jürgen Keller

Pamela Schmidt-Fischbach

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
---------	---

Allgemeine Angaben

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken	6
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen	7
Unternehmensführung	8
Strategie, Richtlinien und Praktiken	8
Einbindung von Stakeholdern	10

Wesentliche Themen

Angaben zu wesentlichen Themen	11
--------------------------------	----

Themenstandards

Ökonomie

Wirtschaftliche Leistung	14
Marktpräsenz	15
Indirekte ökonomische Auswirkungen	15
Beschaffungspraktiken	16
Antikorruption	16
Wettbewerbswidriges Verhalten	17
Steuern	17

Ökologie

Energie	20
Emissionen	20

Soziales

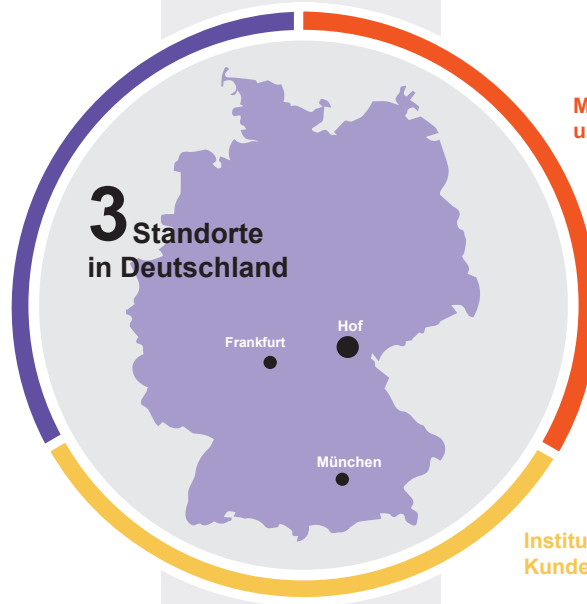
Beschäftigung	24
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	26
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	27
Aus- und Weiterbildung	28
Diversität und Chancengleichheit	29
Nichtdiskriminierung	30
Politische Einflussnahme	30
Marketing und Kennzeichnung	30
Schutz der Kundendaten	30
Sozioökonomische Compliance	31

Anhänge

Anhang 1 GRI-Inhaltsindex	32
---------------------------	----

Fondsdepot Bank

Versicherungs-
vertriebe



Maklerpools
und Finanzvertriebe

Institutionelle
Kunden

Organisationsprofil

Rechtlicher Name: Fondsdepot Bank GmbH

Art der Eigentumsverhältnisse und Rechtsform: Die Fondsdepot Bank ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) und ist im Handelsregister des Amtsgerichts Hof unter der Nummer HRB 2018 eingetragen. Alleiniger Anteilseigner ist seit Januar 2023 die FNZ Group, London (Großbritannien). Die FNZ Group ist ein globaler Plattformanbieter im Bereich des Vermögensmanagements und arbeitet mit über 650 der weltweit führenden Finanzinstitute und über 8.000 Vermögensverwaltungsfirmen zusammen. Mit über 5.000 Mitarbeiter:innen an mehr als 30 Standorten weltweit hat sich FNZ zum Ziel gesetzt, Vermögensaufbau für jede:n zu ermöglichen, indem alle Menschen mit Geldanlagen nach ihren Wünschen und zu ihren Bedingungen Wohlstand schaffen können. (Stand 08/2023)

Ort der Unternehmenszentrale: Der Hauptsitz des Unternehmens befindet sich im Windmühlenweg 12, 95030 Hof. Weitere Standorte befinden sich in Frankfurt am Main und München.

◀ GRI 2-1

Länder, in denen sie tätig ist: Die Fondsdepot Bank beschränkt sich mit ihren Tätigkeiten auf den nationalen Markt Deutschland.

GRI 2-2 ▶

Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Im Nachhaltigkeitsbericht der Fondsdepot Bank werden keine anderen Entitäten berücksichtigt.

GRI 2-3 ▶

Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Berichtszeitraum: 1. April 2022 bis 31. März 2023. Berichtshäufigkeit: jährlich. Der Berichtszeitraum des Nachhaltigkeitsberichts entspricht dem Zeitraum der Finanzberichterstattung.

Datum der Veröffentlichung des Berichts: Der Bericht zum Geschäftsjahr 2022/2023 wurde zum 08.02.2024 veröffentlicht.

Kontaktstelle für Fragen zum Bericht:
Marco Pries
Head of Marketing
Tel.: +49 9281 7258 2377
E-Mail: presse(at)fondsdepotbank.de

Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Es wurden keine Richtigstellungen oder Neudarstellungen von Informationen eingefügt.

Externe Prüfung

Es wurde keine externe Prüfung durchgeführt. Die Geschäftsführung als höchstes Kontrollorgan hat den Bericht zur Veröffentlichung freigegeben.

Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Die Fondsdepot Bank ist eine Plattform für den Handel und die Aufbewahrung von Fondsanteilen in Deutschland ohne eigene Produktinteressen und damit in der Finanzbranche tätig. 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 Vermö-

gensanlage 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, technischen und prozessualen Rahmen für die Beratung und Vermittlung von Anteilen an Investmentvermögen und Vermögensverwaltungsprodukten.

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 fonds-basierte Investmentdirektgeschäft der Ausschluss-vertriebe und teilweise Drittvertriebe (Konto- und Depotführung, Beschaffung und Verwahrung von Investmentfondsanteilen, Vertriebsupport).

Maklerpools und Finanzvertriebe

Bereitstellung des B2B-Service für Konto- und Depotführung, Beschaffung und Verwahrung von Investmentfondsanteilen, Vertriebsupport 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.

Für weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2022/2023.

◀ GRI 2-4

◀ GRI 2-5

◀ GRI 2-6

Angestellte

Die Fondsdepot Bank beschäftigt 495 Mitarbeitende an den drei deutschen Standorten Hof, Frankfurt am Main und München. Der Großteil der Mitarbeitenden arbeitet am Hauptstandort in Hof (ca. 95 %).

Die Zahlen beziehen sich auf den Headcount aller aktiven Mitarbeiter:innen zum Stichtag 31.03.2023. Ausgenommen sind Mitarbeiter:innen in EU-Rente, mit Langzeiterkrankung und in unwiderruflicher Freistellung.

Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind

Der Einsatz externer Mitarbeiter:innen 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 der Entwicklung und dem Betrieb von Software.

Unternehmensführung

Führungsstruktur und Zusammensetzung

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 Geschäftsführung wird in einem regelmäßigen Format, dem Fondsdepot Bank Management Committee, erweitert. Neben dem Sprecher der Geschäftsführung als Chief Executive Officer und der Geschäftsführerin als Chief Operations Officer gehörten zum erweiterten Kreis der Geschäftsführung im Berichtszeitraum der Chief Financial Officer, der Chief Information Officer und der Chief Regulatory Officer. Das 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. 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.

GRI 2-7

Belegschaft nach Arbeitsvertrag	Männer	Frauen	Total
Unbefristet	183	301	484
Temporär	4	7	11
Belegschaft nach Beschäftigungsverhältnis	187	308	495
Vollzeit	176	189	365
Teilzeit	11	119	130

Anzahl Personen, Stand 31.03.2023

GRI 2-8

men 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.

Strategie, Richtlinien und Praktiken

Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Darin ist die systematische Weiterentwicklung unseres Geschäftsbetriebs und unserer Geschäftsmodelle sowie eine vergleichsweise optimierte dreidimensionale Wertschöpfung verankert.

Wir führen vergleichsweise systematisch Geschäfts- und Wesentlichkeits-Analysen mit einer Inside-Out-/Outside-In-Perspektive durch und leiten daraus die strategische Relevanz für unsere Entscheidungsprozesse ab. Wir haben einen Regelprozess mit regelmäßigen Aktualisierungen der WK/GA implementiert und haben die Erkenntnisse mit dem Strategieprozess und der NH-Berichterstattung verknüpft. Dabei analysieren wir auch die Auswirkungen ausgewählter Geschäftsentscheidungen auf völkerrechtliche Vereinbarungen (u.a. SDGs, 1,5-Grad-Ziel) und verifizieren deren Umsetzung in der Geschäftsstrategie.

GRI 2-22

GRI 2-9

In unseren Märkten positionieren wir uns angemessen differenzierend mit und zu Nachhaltigkeit und bringen ökologische, soziale und ökonomische Anliegen angemessen in Balance. Unsere Kund:innen nehmen unsere Positionierung mit und zur Nachhaltigkeit als glaubwürdig und ausgewogen wahr. Uns ist es ein besonderes Anliegen, Partnerschaften und Kooperationen mit glaubwürdigen/etablierten Nachhaltigkeits-Organisationen in ausgewählten Bereichen aufzubauen, weiterzuentwickeln und zu pflegen. Unser glaubwürdiges, etabliertes Partnerschafts-Portfolio stärkt nachweislich unsere Sichtbarkeit und unser Image in unternehmerischer Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit ist für uns eine Frage der Haltung und nachhaltiges Wirtschaften ein Handlungsprinzip. Beide Elemente prägen wesentlich unsere Unternehmenskultur und Unternehmensidentität. Die Arbeit mit unserem NH-Framework mit den darin vereinbarten Anspruchsniveaus ist kulturprägend und wird nachweislich als Führungsinstrument genutzt. Wir orientieren uns wesentlich an unseren Stakeholdern und gestalten eine angemessene, wertorientierte Unternehmensführung. Unsere Stakeholder haben unsere Werte nachweislich verinnerlicht und nehmen unsere Unternehmensführung im Tagesgeschäft als wertorientiert wahr. Die Geschäftsleitung wirkt wesentlich bei der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Geschäftsstrategie und in die Organisation mit. Unsere Geschäftsleitung wird als Treiber für mehr unternehmerische Nachhaltigkeit wahrgenommen.

Wichtigster Trend in unserem Markt ist der politische Wille, nachhaltige Finanzanlagen verstärkt in den Fokus der Anleger:innen zu rücken. Hierbei kommt uns als Mittler zwischen den Kapitalverwaltungsgesellschaften, den Banken/Versicherungen/Vertriebsgesellschaften/ Pools usw. sowie den Anleger:innen eine besondere Bedeutung zu. Wir müssen Regulatorik nicht nur beherrschen, sondern sie so einfach wie möglich umsetzen, damit die Anleger:innen auch relevant in neue Finanzinstrumente investieren, die den Wandel in mehr Nachhaltigkeit der Wirtschaft und Infrastruktur finanzieren.

Wichtigste Herausforderungen sind dabei Kriege und Finanzkrisen. Diese negativen Ereignisse bringen die Finanzmärkte in Unruhe und senken im Allgemeinen die Investitionsbereitschaft der Anleger:innen.

GRI 2-23 ►

Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Die Fondsdepot 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 Mitarbeiter:innen 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 Kund:innen 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.

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

Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften innerhalb der Fondsdepot Bank wird als selbstverständliche Verpflichtung für alle internen und externen Mitarbeiter:innen 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:innen, Geschäftsführer:innen und Führungskräfte sowie alle Berater:innen und Subunternehmen, die über den Kodex als Teil ihrer Vertragsbedingungen informiert wurden. Alle Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, den Verhaltenskodex zu kennen und sich daran zu halten. Die Mitarbeiter:innen 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.

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Im Berichtszeitraum kam es zu keinen wesentlichen Verstößen gegen Gesetze und Verordnungen.

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Externe Initiativen, an denen sich die Fondsdepot Bank beteiligt:

- Freunde und Förderer der Hochschule Hof
- Stadtmarketing Hof e.V.
- Zukunft für Finanzberatung
- Wirtschaftsregion Hochfranken
- Partnerschaftsnetzwerk von ibi research an der Universität Regensburg GmbH

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)

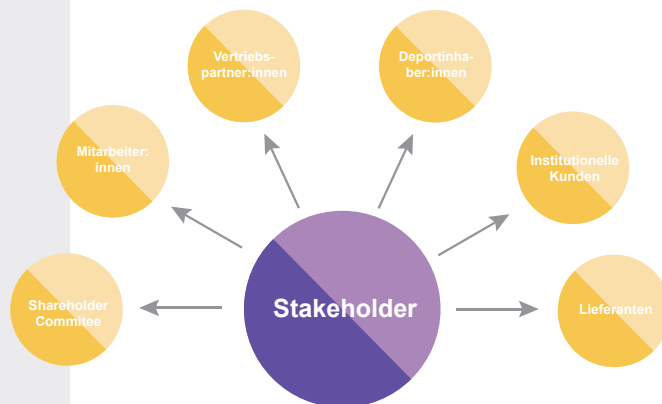
In allen Initiativen, Verbänden und Interessengruppen hat die Fondsdepot Bank keine bedeutende Rolle inne.

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:



◀ GRI 2-27

◀ GRI 2-28

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

- Mitarbeiter:innen Mitarbeitendenbefragungen zu unterschiedlichen Themen, Online-Plattform „Intranet“, Personalabteilung, Betriebsrat, CEO Vlog
- Vertriebspartner:innen des halbjährlich stattfindenden Vertriebspartnerbeirats, bestehend aus den insgesamt acht Vertreter:innen von Maklerpools, Strukturvertrieben, Vermögensverwalter:innen, bankenunabhängigen Finanzberaterinnen und Presse
- Kund:innen, Vertriebspartner:innen, Customer Care Center der Fondsdepot Bank

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

Zum Austausch mit (potentiellen) Depotinhaber:innen stehen vielfältige Social-Media-Kanäle zur Verfügung

wie 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.

Tarifvertrag

In der Fondsdepot Bank fallen keine Angestellten unter Tarifverträge.

Wesentliche Themen

Verfahren zur Bestimmung wesentlicher 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 Fondsdepot 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 unsere Umweltbilanz zu verbessern. So reduzieren wir zum Beispiel Luftschadstoff-Emissionen und arbeiten möglichst ressourcenschonend. Ein weiterer Schwer-

punkt 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 Fondsdepot 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 Mitarbeiter:innen zu fördern und unterstützen sie dabei, sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln.

◀ GRI 2-30

◀ GRI 3-1

◀ GRI 3-2



Ökonomie



Wirtschaftliche Leistung

Managementansatz

Die Fondsdepot Bank konzentriert sich auf langfristiges und nachhaltiges Wachstum. Mit 30 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 Kund:innen 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 2022/2023 der Fondsdepot Bank.

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Im Geschäftsjahr 2022/2023 betrugen die Erlöse 61,4 Mio. EUR.

Die Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber:innen, an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene beliefen sich auf 58,68 Mio. EUR.

„Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“: 2,68 Mio. EUR.

Siehe Geschäftsbericht 2022/2023 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 verbundene IT-Ausfälle. Auch die Mitarbeiter:innen 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:innen und die Ausweichmöglichkeit auf die anderen Standorte des Unternehmens soll beispielsweise im Ernstfall die Zeitverzögerung bei der Auftragsbearbeitung reduziert, aber auch die Mitarbeiter:innen im Fall von Gefahrensituationen wie Überschwemmungen geschützt werden. Auch eine entsprechende Gebäudeversicherung und Schutzeinrichtungen wie einen Notwasserschieber 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-Lieferant:innen kann zu Mehraufwand führen.

Die Fondsdepot Bank sieht die Folgen des Klimawandels und das verstärkte klimabewusste Verhalten der Kund:innen 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. 13 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 75 % (HGB) erfüllt werden. Grundannahme für diese Schätzung ist die Differenz des Kurswertes des Treuhandvermögens gegenüber dem HGB Erfüllungsbetrag zum 31.03.2023. Die Schätzung erfolgte am 02.05.2023.

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:innen 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.

Marktpresenz Managementansatz

Die Fondsdepot Bank ist seit 1993 ein beständiger Arbeitgeber im Raum Hof und beeinflusst damit positiv die Beschäftigungsquote an diesem Standort. Flexible Arbeitszeitmodelle, umfassende Homeoffice-Lösungen und

flache Hierarchien machen das Unternehmen zu einem attraktiven mittelständischen Arbeitgeber, der zukunfts-fähige und sichere Arbeitsplätze zur Verfügung stellt.

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



◀ GRI 201-3

GRI 202-1 ▶

GRI 202-2 ▶

◀ GRI 201-4
GRI 103-1/2/3 ▶

◀ GRI 103-1/2/3

GRI 203-2 ▶

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 Firmenkund:innen die Möglichkeit der Kapitalanlage in Investmentfonds und trägt damit nicht nur zur Vermögenssteigerung der Anleger:innen 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. Kund:innen haben die Möglichkeit, ihr Kapital gewinnbringend in Investmentfonds anzulegen und investieren damit beispielsweise in Unternehmen weltweit. Umweltbewusste Kund:innen haben durch das Angebot nachhaltiger Fonds auch die Möglichkeit, gezielt in nachhaltige Unternehmen, Produkte oder Technologien zu investieren.

Beschaffungspraktiken

Managementansatz

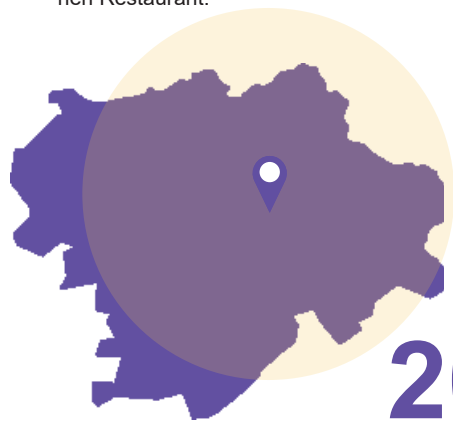
Das Unternehmen legt Wert darauf, regional einzukaufen und möglichst viele lokale Anbieter:innen als Lieferant:innen anzubinden. Dies gilt insbesondere bei der Beschaffung von Büroartikeln, Materialien für die Versorgung der Mitarbeiter:innen und im Energiebereich.

◀ GRI 103-1/2/3

Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

20% des Beschaffungsbudgets für den Hauptstandort der Fondsdepot Bank werden an Lieferunternehmen 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 Versorgung der Mitarbeiter:innen im firmeneigenen Restaurant.

◀ GRI 204-1



20% des
Beschaffungsbudgets
geht an den
Umkreis um **Hof**

GRI 205-2 ▶

Antikorruption

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:innen 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 der Interessen von Mitarbeiter:innen gegenüber derer von Kund:innen 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:innen für Themen wie die Korruptionsbekämpfung geschärft. Über das Intranet haben zudem alle Mitarbeiter:innen 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:innen der Bank bereits zu Beginn des

Angestelltenverhältnisses 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:innen 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 dem Wettbewerb viel Wert auf respektvolles und faires Verhalten. Die Mitarbeiter:innen sind angehalten, Interessenskonflikte zu vermeiden und sich im Zweifelsfall an ihren Vorgesetzten oder die Abteilung Compliance zu wenden. Strafbare Handlungen von Mitarbeiter:innen 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 207-4 ▶

◀ GRI 103-1/2/3

◀ GRI 206-1

Steuern

Managementansatz

Die Fondsdepot Bank zahlt Steuern im Rahmen der gesetzlichen steuerrechtlichen Vorschriften, die Steuererklärungen 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:innen 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 2022/2023 26.375 TEUR bei durchschnittlich 498 Mitarbeiter:innen (Jahresdurchschnitt nach §267 Abs. 5 HGB). Die Ertragssteuer betrug 612 TEUR.



Ökologie



Energie

Managementansatz

Im Bereich Energie fokussiert sich die Fondsdepot Bank weiterhin darauf, vor allem die betriebsbedingten Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Hauptansatzpunkt sind hier weiterhin das Gebäudemanagement und die verwendete IT in der Fondsdepot Bank.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

	2022/2023	Veränderung zum Vorjahr in %
Stromverbrauch in kWh	533.239	+ 6,51%
Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen in l	116.224	+ 14,43%

Seit 2020 bezieht die Fondsdepot Bank zertifizierten Naturstrom, der vollständig aus umweltschonenden Wasserkraftanlagen stammt und in das europäische Verbundnetz eingespeist wird. Die steigenden Verbrauchswerte begründen sich mit der vermehrten Rückkehr der Mitarbeiter:innen ins Büro nach der „Corona-Krise“.

Verringerung des Energieverbrauchs Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Durch die vermehrte Rückkehr der Mitarbeiter:innen in die Büros stieg im Berichtszeitraum auch der Energieverbrauch.

Die Aktivitäten zur Verringerung der verbrauchten Energieträger laufen aber erfolgreich weiter. So wurde im vorherigen Berichtszeitraum ein Projekt zur Konsolidierung und Modernisierung der Rechenzentren gestartet. Durch dieses Projekt werden die Rechenzentren sicherheitstechnisch auf den neusten Stand gebracht. Durch Konsolidierung und Modernisierung kann des Weiteren auch der Energieverbrauch gesenkt werden.

Auch die Nutzung von Coworking-Spaces für die Standorte in München und Frankfurt am Main zählt auf die Reduzierung des Energiebedarfs des Unternehmens ein.

Emissionen

Managementansatz

Die Fondsdepot Bank will neben Energie- und Ressourcenverbrauch auch die CO2-Emissionen weiter reduzieren. Dabei betrachtet das Unternehmen nicht nur Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im Gebäude und die Verwendung erneuerbarer Energien, sondern auch die Mobilität der Mitarbeiter:innen. Die von der Bank installierten e-Tankstellen werden von Mitarbeiter:innen und auch Besucher:innen gerne genutzt. Auch das 2021 im Sinne des Mobilitätswandels eingeführte Fahrradleasing wird genutzt: zum 31.12.2023 waren 68 Räder über die Fondsdepot Bank geleased. Das Unternehmen beteiligt sich dabei an der monatlichen Rate und stellt den Mitarbeiter:innen außerdem eine kostenlose Lademöglichkeit für e-Bikes zur Verfügung.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Im betrachteten Zeitraum lagen die direkten CO2-Emissionen (Heizöl und Treibstoff für Firmenfahrzeuge) der Fondsdepot Bank bei 293,2 t.

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden 195,2 t indirekte energiebezogene CO2-Emissionen freigesetzt. Zur Berechnung dieses Wertes wurden die Emissionen aus bezogener Energie des eingekauften Stroms zugrunde gelegt.

Senkung der THG-Emissionen

Durch die vermehrte Rückkehr in die Büros in Hof, Frankfurt und München stiegen die THG-Emissionen im Berichtszeitraum wieder an. Auch die Wiederaufnahme von Terminen vor Ort bei Kund:innen und die Teilnahme an Branchenevents führte zum Anstieg des CO2-Ausstoßes.

Um dem entgegen zu wirken, bietet die Fondsdepot Bank weiterhin Alternativen für Arbeitsweg und Dienstreisen: Das Jobticket ermöglicht eine Vergünstigung auf Busfahrten zum Hauptstandort in Hof und das Jobrad-Leasing soll weitere Mitarbeiter:innen dazu motivieren, aufs Fahrrad umzusteigen. Bei Dienstreisen haben Mit-

◀ GRI 103-1/2/3
GRI 103-1/2/3 ▶

GRI 305-1 ▶

◀ GRI 302-1

GRI 305-2 ▶

◀ GRI 302-4/-5

GRI 305-5 ▶

arbeiter:innen weiterhin die Möglichkeit, statt eines Mietwagens per Zug an ihr Ziel zu kommen.

Der durch die Fondsdepot Bank genutzte Co-working-Space in München kompensiert als klimaneutraler Working-Space automatisch die durch die Nutzung der Büroräume entstandenen Treibhausgase inkl. Müllentsorgung und Heizung. Auch für den Standort Hof hat das Unternehmen einen Teil der entstandenen Treibhausgase über den Anbieter atmosfair kompensiert und unterstützt mit diesem Klimaschutzbeitrag Projekte weltweit.

**Klimaneutraler
Workspace in München**
1.155 kg CO₂
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:innen 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. Stellen für Werkstudent:innen, Praktika sowie Bachelor- und Masterarbeiten ergänzen das Konzept.

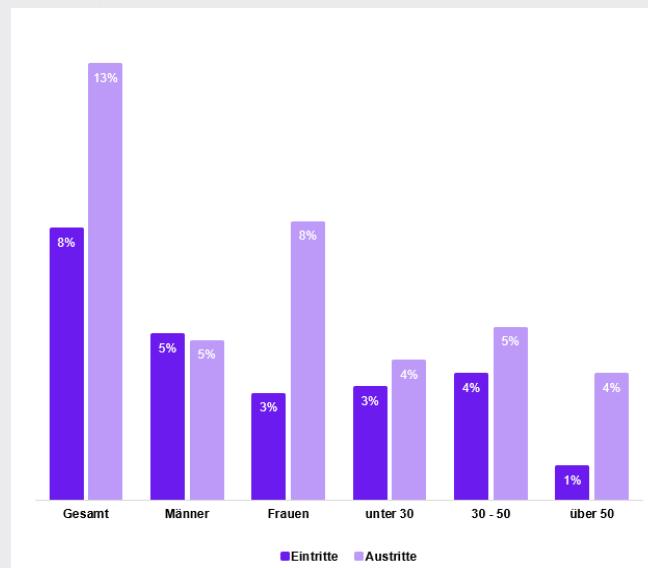
Ein regelmäßiges HR-Reporting liefert einen Überblick über die Personalstruktur, woraus notwendige Maßnahmen abgeleitet werden können.

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Basierend auf der Gesamtanzahl von 519 Beschäftigten zum 31.03.2023 lag die Fluktuationsrate im betrachteten Zeitraum bei 12%, davon 64% (42) Frauen und 36% (24) Männer. Von allen Austretenden waren 21 unter 30 Jahre, 26 zwischen 30 und 50 Jahre und 19 über 50 Jahre alt. 75% stammten aus Bayern.

Eingetreten sind 41 Personen, davon 39% (16) Frauen und 61% (25) Männer. Von allen Eintretenden waren 17 unter 30 Jahre, 19 zwischen 30 und 50 Jahre und 5 über 50 Jahre alt. Der Großteil stammt aus Bayern.

◀ GRI 103-1/2/3



Ein- und Austritte basierend auf der Gesamtanzahl der Beschäftigten zum 31.03.2023

◀ GRI 401-1 GRI 401-2 ▶

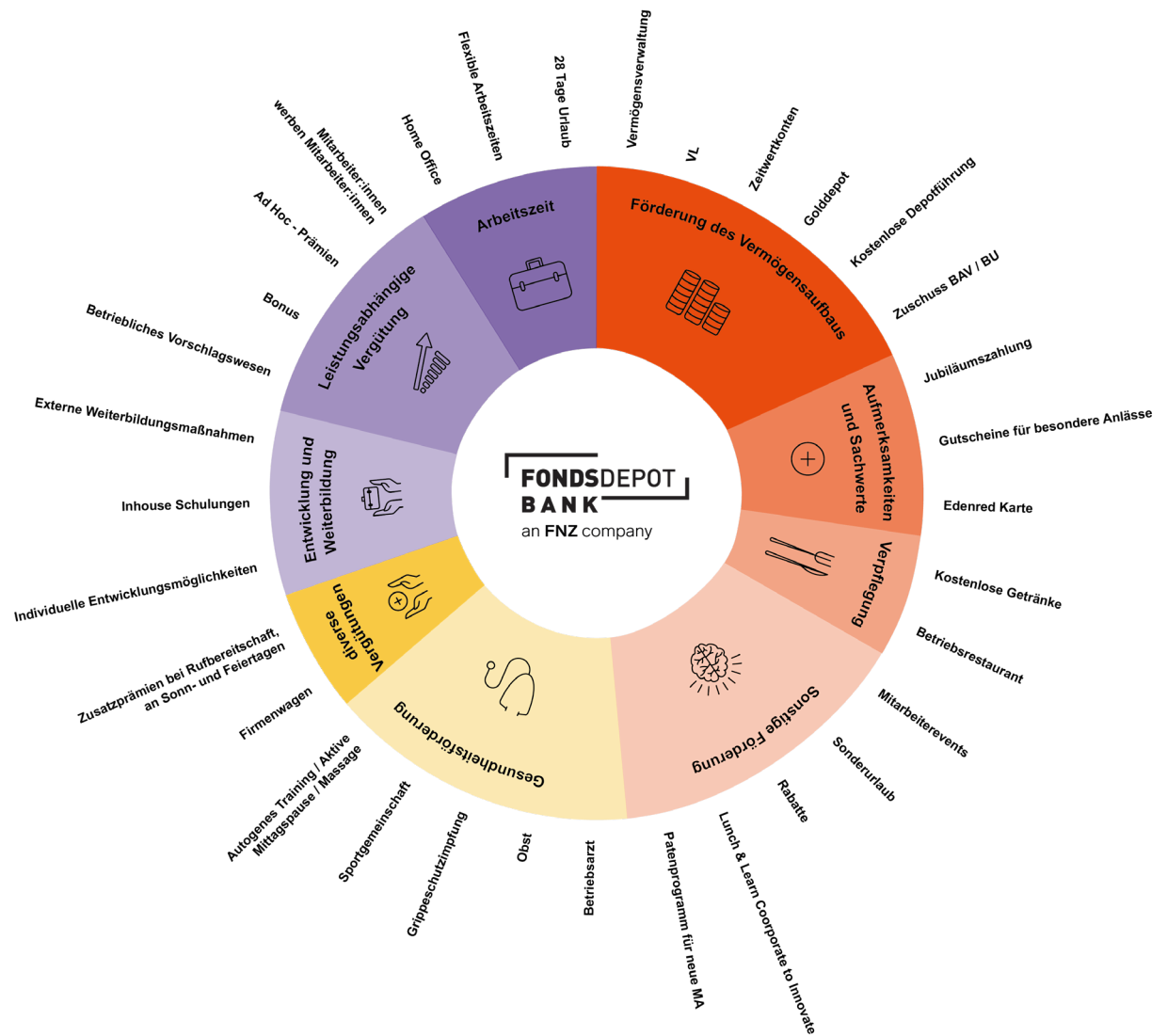
Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

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

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

Im März 2023 wurde das neue Family Benefit Package eingeführt, durch welches den Mitarbeiter:innen 100% bezahlte Freistellung für folgende Fälle ermöglicht wird:

- Mutterschaftsurlaub: 26 Wochen
- Vaterschaftsurlaub: 26 Wochen
- Todesfall: bis zu 8 Wochen
- Familiärer Notfall: 10 Tage / Jahr



Elternzeit

Im Berichtszeitraum haben 11 Frauen und 2 Männer die Elternzeit in Anspruch genommen. 6 Frauen und 2 Männer sind innerhalb des betrachteten Zeitraums nach Beendigung der Elternzeit wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt. Insgesamt liegt die Rückkehrate bei 100%.

◀ GRI 401-3

GRI 402-1 ▶

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.

Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

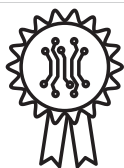
Managementansatz

Das Führungsleitbild der Fondsdepot Bank:

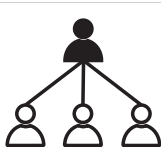
◀ GRI 103-1/2/3

- ▶ 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:innen. Eigenverantwortliches und zielorientiertes Arbeiten steht hierbei im Mittelpunkt.



Digitalkompetenz



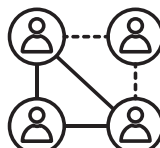
Vorbild



Verantwortung



Wertschätzung



Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Managementansatz

Auch als reines Dienstleistungsunternehmen liegt der Fondsdepot Bank der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter:innen am Herzen. Aus diesem Grund wurde die Mitarbeiter:innengesundheit 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.

Mitarbeiter:innenbeteiligung, 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:innen

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 tragen die Mitarbeiter:innen.

▶ 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 Mitarbeiter:innen 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 Jobrad-Leasing soll die Mitarbeiter:innen zu mehr Bewegung motivieren - mit Erfolg: zum 31.03.2023 wurden bereits 68 Räder über die Fondsdepot Bank released.

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 Kund:innen folgt eine konsequente Personalentwicklung der Mitarbeiter:innen 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. Projektmanagement-

laufbahn gleichwertig einer Führungslaufbahn (insbesondere 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:innen.

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 firmeneigene 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 Mitarbeitendengespräche, ein Auswertungsprozess zu den Zielvereinbarungen des Vorjahres statt. Grundsätzlich sind für alle Mitarbeiter:innen Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsgespräche vorgesehen. Diese Gespräche finden nur in Einzelfällen, aufgrund von Abwesenheiten (krankheitsbedingt, Elternzeit) nicht statt.

◀ GRI 403-7

GRI 404-2 ▶

◀ GRI 103-1/2/3

GRI 404-3 ▶

Diversität und Chancengleichheit

Managementansatz

Diversität ist im Führungsleitbild der Fondsdepot Bank verankert. Vielfalt, auch und vor allem unter den Mitarbeiter:innen, 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

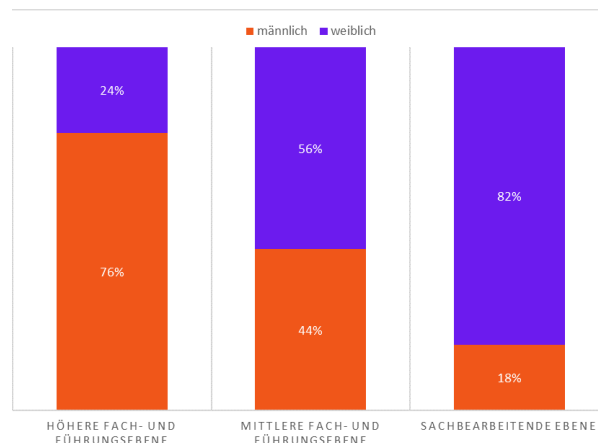
Das Fondsdepot Bank Management Committee setzte sich im Berichtszeitraum aus vier männlichen und einem weiblichen Mitglied zusammen, von denen zwei Mitglieder zwischen 30 und 50 und drei Mitglieder über 50 Jahre alt sind.

Insgesamt sind 73,7% der Angestellten der Fondsdepot Bank in Vollzeit und 26,3% in Teilzeit beschäftigt. Von den Vollzeitbeschäftigten sind 51,8% weiblich und 48,2% männlich. In Teilzeit arbeiten dagegen 91,5% Frauen und 8,5% Männer.

Von allen Mitarbeiter:innen haben 32 eine Schwerbehinderung oder sind dem gleichgestellt.

◀ GRI 103-1/2/3

◀ GRI 405-1



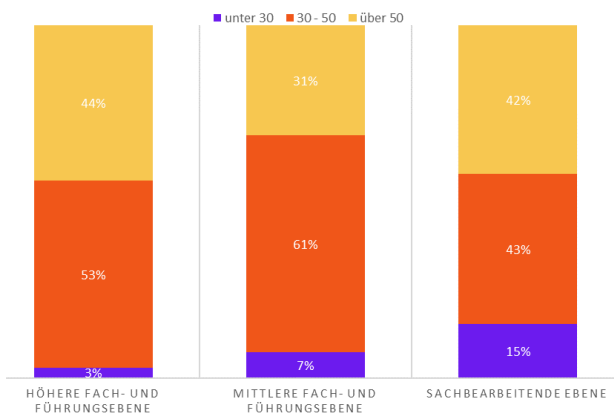
Prozentsatz männlicher und weiblicher Angestellter in den unterschiedlichen Führungsebenen

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 – 91% 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 4,1% weniger als männliche Kollegen in vergleichbarer Position. In der mittleren Fach- und Führungsebene verdienen Frauen 10,8% 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 Fondsdepot Bank, dass alle Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen 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 Fondsdepot 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 Fondsdepot Bank agiert neutral am Markt, ohne den Versuch der Einflussnahme auf die Politik.

Parteispenden

Die Fondsdepot 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 Fondsdepot 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 Fondsdepot Bank größten Wert auf den Schutz der Daten von Interessierten, Kund:innen, Geschäftspartner:innen und Mitarbeiter:innen. 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 Fondsdepot Bank die verschärften Datenschutzvorgaben ein. Hierzu wurde durch die Fondsdepot Bank bereits 2017 ein Projekt zur Einführung der Vorgaben der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) aufgesetzt.

Datenschutzmanagement

Das umfassende Datenschutzmanagement der Fondsdepot 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 Fondsdepot Bank Informa-

tionssicherheitsleitlinie und der Datenschutzrichtlinie sowie weiteren Richtlinien und Arbeitsanweisungen. Diese werden regelmäßig aktualisiert und sind für alle Mitarbeiter:innen in der schriftlich fixierten Ordnung der Fondsdepot Bank einsehbar.

Im digitalen Zeitalter ist Datenschutz eine Querschnittsaufgabe, die in allen Fachabteilungen verankert ist und dort verantwortet wird. Hierzu wurden bereits 2018 in allen 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 Auditor:innen überprüft. Auch die regelmäßigen Sicherheitsprüfungen liefern Erkenntnisse über Schwachstellen in der Sicherheitsarchitektur, aus denen entsprechende Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden.

Mitarbeiter:innenschulung zu Datenschutz und Cyberrisiken

Die Schulung der Mitarbeiter:innen 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:innen 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:innen 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:innen 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:innen, Geldüberweisungen zu erwirken, indem sie gegenüber Angestellten Anweisungen von der Geschäftsleitung vorgaukeln. Die Fondsdepot Bank konnte einen Anstieg von Betrugsversuchen dieser Art

GRI 418-1 ▶

GRI 103-1/2/3 ▶

GRI 419-1 ▶

feststellen. Das Unternehmen unterrichtete die Mitarbeiter:innen deshalb eingehend über die Gefahr und minimierte das Risiko durch praktische Verhaltensvorgaben.

Die Fondsdepot Bank setzt zum einen auf regelmäßige Schulungen und Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen, zum anderen nutzt sie diverse Systeme zum Schutz der Infrastruktur, wie beispielsweise Firewalls, Anti-virenprogramme 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.

Sozioökonomische Compliance

Managementansatz

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

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

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

Anhang 1

GRI Inhaltsindex

GRI 1	Grundlagen
GRI 2	Allgemeine Angaben
	Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken
2-1	Organisationsprofil
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen
2-5	Externe Prüfung
	Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen
2-7	Angestellte
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind
	Unternehmensführung
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung
	Strategie, Richtlinien und Praktiken
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen
	Einbindung von Stakeholdern
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern
2-30	Tarifverträge
GRI 3	Wesentliche Themen
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen
3-2	Liste der wesentlichen Themen
102-41	Tarifverträge
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 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	Marktpresenz
"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
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen
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 300	Umwelt
GRI 302:2016	Energie
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs
GRI 303:2016	Wasser und Abwasser
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
303-5	Wasserverbrauch
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 307:2016	Umwelt-Compliance
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz

307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen
GRI 308:2016	Umweltbewertung der Lieferanten
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
308-1	"Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden"
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
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
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-5	Mitarbeiterschulungen 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
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen
GRI 404:2016	Aus- und Weiterbildung
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
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 407:2016	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte
GRI 414:2016	Soziale Bewertung der Lieferanten
"GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3"	Managementansatz
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
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

Für Fragen wenden Sie sich an:



09281 7258-3000



info@fondsdepotbank.de



Fondsdepot Bank
95025 Hof

Die Fondsdepot Bank ist ein Unternehmen der FNZ Group 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 200 Vertriebspartner unterschiedlicher Größe, 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 da-

Stand 01/2023

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
D-95025 Hof

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