

GRI Bericht der FNZ Bank für das Geschäftsjahr 2023





Inhalt

Vorwort	5
<hr/>	
Bericht	
<hr/>	
Allgemeine Angaben	6
<hr/>	
Wirtschaft	24
<hr/>	
Ökologie	27
<hr/>	
Soziales	31
<hr/>	
GRI-Index	36

Vorstand



**Peter
Karst**



**Jürgen
Keller**



**Pamela
Schmidt-Fischbach**

Vorwort

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

als Finanzinstitut sind wir uns der tiefgreifenden Verantwortung bewusst, die wir gegenüber der Gesellschaft, unseren Partnern und Kunden und unseren Mitarbeitern tragen.

Zu dieser Verantwortung gehört auch nachhaltiges Handeln – denn dieses ist längst keine Option mehr, sondern eine unverzichtbare Grundlage für das Wohlergehen der globalen Gemeinschaft, die Erfüllung regulatorischer Anforderungen und langfristigen unternehmerischen Erfolg.

In den vergangenen Jahren haben wir deshalb als Bank einen zunehmenden Fokus auf ESG-Themen gelegt. So folgte auf die Definition einer Nachhaltigkeitsstrategie und die Festlegung eines gemeinsamen Nachhaltigkeitsverständnisses im Jahr 2023 die Einstellung einer ESG-Beauftragten, um die Koordination aller ESG-relevanten Themen zu bündeln und die Expertise im Haus weiter auszubauen.

Diese Maßnahmen zeigen Erfolg: Nachhaltigkeit ist für uns mittlerweile zu einem Thema geworden, dessen Implementierung und Umsetzung wir über sämtliche Geschäftsbereiche hinweg vorangetrieben haben und in den kommenden Jahren weiter ausbauen werden. Die freiwillige Veröffentlichung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichtes, dessen Vorwort Sie gerade lesen, stellt dabei ebenfalls einen wichtigen Schritt für unser Unternehmen dar.

Mithilfe dieses aktuellen GRI -Berichts legen wir wesentliche Meilensteine offen, die wir im Berichtsjahr 2023 erreicht haben. Einige dieser Meilensteine verstehen wir als Grundsteine, auf die wir in der Zukunft aufbauen wollen und werden. Auf diese Weise haben wir im vergangenen Jahr ein solides Fundament für unsere kontinuierlich Weiterentwicklung geschaffen.

Wir danken sämtlichen Beteiligten, die zur Implementierung und Umsetzung der angesprochenen Maßnahmen beigetragen haben und freuen uns darauf, die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den kommenden Jahren weiter aktiv voranzutreiben.

Wir möchten diese Möglichkeit außerdem nutzen, um uns bei unseren Kunden und Partnern für ihre Unterstützung und ihr Vertrauen zu bedanken. Gemeinsam gestalten wir eine digitale, innovative und nachhaltige Finanzwelt.

Mit besten Wünschen

Peter Karst, Jürgen Keller, Pamela Schmidt-Fischbach

Organisationsprofil

Der Name der Organisation ist FNZ Bank SE. Der Sitz der FNZ Bank SE befindet sich in Aschheim bei München und mit einem weiteren Standort in Augsburg. Die FNZ Bank SE ist zum Berichtsstichtag außerdem mit einer Niederlassung in Stockholm (Schweden) vertreten. Die FNZ Bank SE ist eine Europäische Aktiengesellschaft nach deutschem Recht.

Die FNZ Bank SE ist als 100-prozentiges Tochterunternehmen der FNZ Germany Holdco Ltd (United Kingdom) ein Unternehmen der weltweit präsenten FNZ Group.

Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich grundsätzlich auf die FNZ Bank SE.

Die FNZ Competence Center GmbH hat, als 100-prozentige Tochter der FNZ Bank, eine zentrale Rolle für die Erbringung von Serviceleistungen sowie die Übernahme von Operationsthemen inne. Sie wird im Jahresabschluss erwähnt, findet jedoch im Nachhaltigkeitsbericht nur an solchen Stellen Berücksichtigung, für die eine detailliertere inhaltliche Erläuterung notwendig wird.

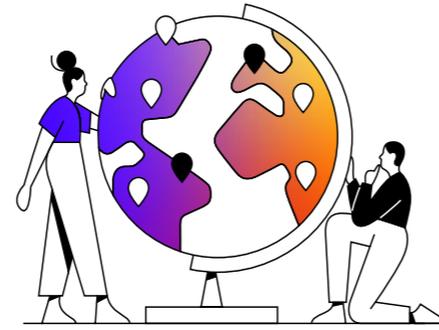
◀ GRI 2-1

GRI 2-3 ▶

◀ GRI 2-2

GRI 2-5 ▶

GRI 2-6 ▶



Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit, Kontaktstelle

Der Nachhaltigkeitsbericht der FNZ Bank bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023. Es soll jährlich berichtet werden.

Kontaktstelle: presse@fnz.de

Externe Prüfung

Diese Berichterstattung unterliegt derzeit keiner Prüfungspflicht. Eine externe Verifizierung der GRI-Bilanz findet nicht statt.

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Die FNZ Bank ist schwerpunktmäßig eine B2B-Direktbank und als Vollbank der Full-Service-Partner für Finanzvertriebe, Versicherungen, Banken, Vermögensverwalter und Kapitalverwaltungsgesellschaften in Deutschland.

Die Mission der FNZ Bank ist es, Vermögensaufbau für jeden zu ermöglichen, indem alle Menschen mit Geldanlagen nach ihren Wünschen und zu ihren Bedingungen Wohlstand schaffen können. Hierzu unterstützt die FNZ Bank ihre Partner mit einer erstklassigen und hoch skalierbaren Plattform für das Wertpapiergeschäft, damit diese ihren Kunden bessere Anlagelösungen zu niedrigen Kosten anbieten können. Außerdem bietet die FNZ Bank ihren Partnern maßgeschneiderte Leistungen rund um das Thema Vermögensaufbau, -anlage und -entnahme sowohl für private, betriebliche als auch institutionelle Investoren.

Zum Stichtag verwahrt die FNZ Bank ein Kundenvermögen von über 62 Milliarden Euro und führt über eine Million juristische Depots. Rund 10.500 Fonds und etwa 1.500 ETFs von über 220 Kapitalverwaltungsgesellschaften können über die FNZ Bank erworben und veräußert werden.

Nachhaltige Geldanlage bei der FNZ Bank

Die FNZ Bank bietet allen Kundengruppen ein umfangreiches Produkt- und Servicespektrum rund um das Thema nachhaltige Geldanlage. Dazu gehört ein breites Angebot von Fonds und ETFs. Hierfür steht Interessenten, Kunden und Partnern² eine Fondssuche zur Verfügung, die gezielt nach verschiedenen Nachhaltigkeitskriterien (z.B. den Umweltzielen nach Artikel 9 TaxonomieVO oder dem FNG-Siegel) gefiltert werden kann. Außerdem werden nachhaltige, nach Art. 8 der Offenlegungsverordnung eingestufte Vermögensverwaltungsstrategien angeboten. Für alle Kundengruppen sorgt die FNZ Bank dabei für eine transparente Darstellung des Leistungsspektrums und eröffnet so – im Sinne ihrer Mission, Vermögensaufbau für alle zu

ermöglichen – bedarfsgerechte Informationen und unterstützende Tools zum Thema Nachhaltigkeit.

Den Partnern der FNZ Bank stehen außerdem die Vertriebsmitarbeiter (Partner- und Kundenbetreuung) der FNZ Bank für den persönlichen Austausch zur Verfügung, die in Zusammenarbeit mit der Frankfurt School of Finance & Management gezielt zum Thema ESG geschult wurden, um die Partner der Bank bei Fragen rund um die nachhaltige Geldanlage bestmöglich zu unterstützen.

²Zum einen betreibt die FNZ Bank das Geschäft mit gewerblichen Kunden, wie z.B. Banken, Versicherungen, unabhängigen Finanzberatern, Vermögensverwaltern und Fintechs. Dieser Geschäftsbereich umfasst das Kerngeschäft der FNZ Bank, nämlich das „Business to Business“-Geschäft („B2B-Geschäft“), sowie das „Business to Business to Consumer“-Geschäft („B2B2C-Geschäft“). Geschäftsgegenstand des B2B-Geschäfts ist es, für institutionelle Anleger (wie z.B. Banken und Versicherungen) Kapital anzulegen, Kapitalanlagen zu verwalten und Vermögensvorsorgeprodukte anzubieten. Gegenstand des B2B2C-Geschäfts sind Kooperationen mit externen Anlagevermittlern und Anlageberatern, wie z.B. Finanzvertrieben und Maklerpools. Diese haben auf Basis der Kooperation die Möglichkeit, ihren eigenen Kunden Produkte der FNZ Bank anzubieten. Dies sind im Wesentlichen Depots und die dazugehörigen Verrechnungskonten sowie Anlagelösungen. Im vorliegenden Bericht werden die erstgenannten gewerblichen Kunden für den besseren Lesefluss als „Partner“ bezeichnet, über diese Partner angeschlossene Kunden werden als „Kunden“ bezeichnet.



Angestellte

Zum 31.12.2023 waren 377 Mitarbeiter bei der FNZ Bank beschäftigt. Berücksichtigt werden nur Mitarbeiter mit einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag. Ausgenommen sind Zeitarbeitskräfte, freiberufliche Mitarbeiter, Consultants und Mitarbeiter in der passiven Altersteilzeit sowie Mitarbeiter der FNZ Competence Center GmbH.

Führungsstruktur und Zusammensetzung

Der Vorstand der FNZ Bank führt das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse. Die Arbeitsweise wird geprägt durch die Berücksichtigung der Belange der Kunden, Partner, Mitarbeiter, des Aktionärs (FNZ-Gruppe) sowie anderer mit der Bank verbundener Stakeholder, um eine nachhaltige Wertschöpfung zu gewährleisten. Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, setzt konkrete strategische Ziele, validiert diese mit dem Aufsichtsrat und gewährleistet ihre Umsetzung.

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Daneben ist er für die Bestellung und Entlassung der Vorstandsmitglieder verantwortlich und arbeitet gemeinsam mit dem Vorstand an einer langfristigen Nachfolgeplanung. Darüber hinaus überwacht der Aufsichtsrat die Gesamtstrategische Ausrichtung der FNZ Bank im jährlichen Turnus, die unter anderem auch die Nachhaltigkeitsstrategie der FNZ Bank umfasst.

◀ GRI 2-7

◀ GRI 102-9

GRI 2-10 ▶

Um der zunehmenden Bedeutung der Nachhaltigkeit für die FNZ Bank Rechnung zu tragen, ist zur Koordination der Operationalisierung der vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie und ihrer dauerhaften Implementierung zu Beginn des Jahres 2023 ein ESG-Office eingerichtet worden. Dieses treibt die interne und externe Umsetzung der zu erreichenden Ziele voran. Zur Steuerung und Governance der Themen wurde unter anderem ein ESG-Projekt mit einem entsprechenden SteerCo aufgesetzt. Daneben erfolgt eine regelmäßige Behandlung der unterschiedlichen ESG-relevanten Sachverhalten im Rahmen der Governance Strukturen der Bank, wobei auch sichergestellt wird, dass sich der Vorstand regelmäßig mit diesen Themen befasst.

Im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Gesamtstrategischen Ausrichtung durch den Aufsichtsrat wird die strategische Ausrichtung der FNZ Bank insbesondere auch in Bezug auf Nachhaltigkeit kontrolliert.

Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden durch den Einzelaktionär im Rahmen einer Hauptversammlung ernannt.

Der Aufsichtsrat besteht aktuell insgesamt aus sieben Mitgliedern, die jeweils aus Aktionärsvertretern und unabhängigen Mitgliedern zusammengesetzt sind. Der Aufsichtsrat ist derzeit mit drei Frauen und vier Männern besetzt. Die Mitglieder werden anhand ihrer Kompetenzen gemäß § 25d KWG bestellt. Arbeitnehmervertreter sind nicht Teil des Aufsichtsrates.

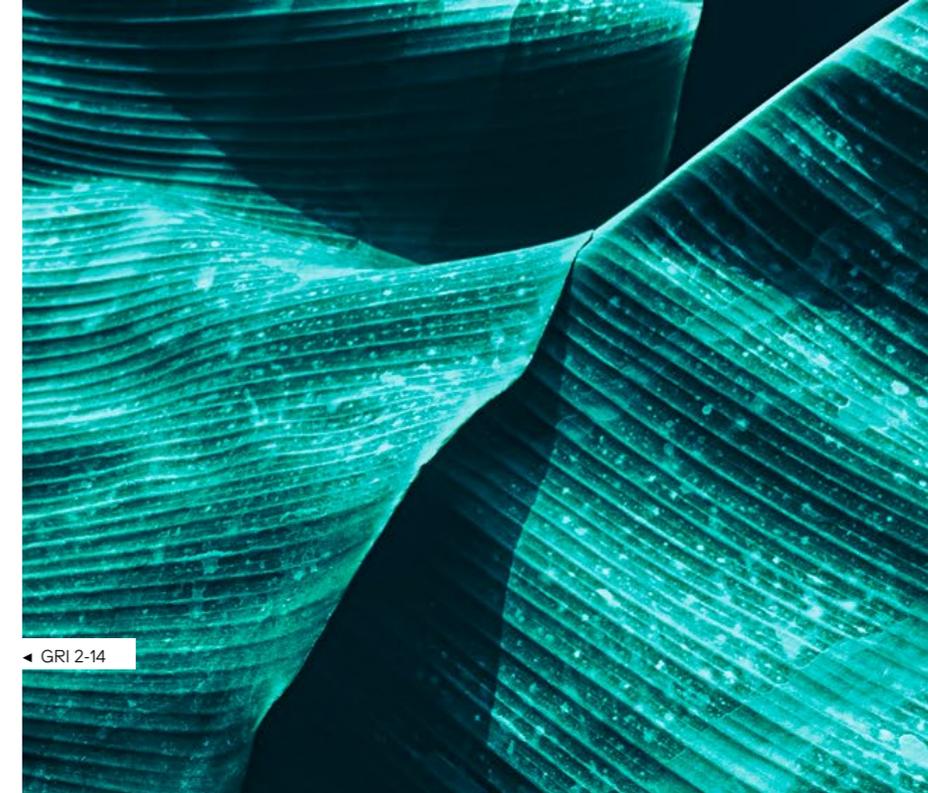
Ausschüsse des Aufsichtsrats werden von den Mitgliedern des Aufsichtsrats gegründet sowie die Besetzung aus den Mitgliedern des Aufsichtsrats gewählt. Der Aufsichtsrat hat einen Risiko- und Prüfungsausschuss gebildet.

Die Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat nominiert und bestellt. Die Zahl der Mitglieder wird vom Aufsichtsrat bestimmt. Im Dezember 2023 bestand der Vorstand aus vier Mitgliedern: Drei männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied. Bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands werden die fachliche und persönliche Qualifikation beachtet.

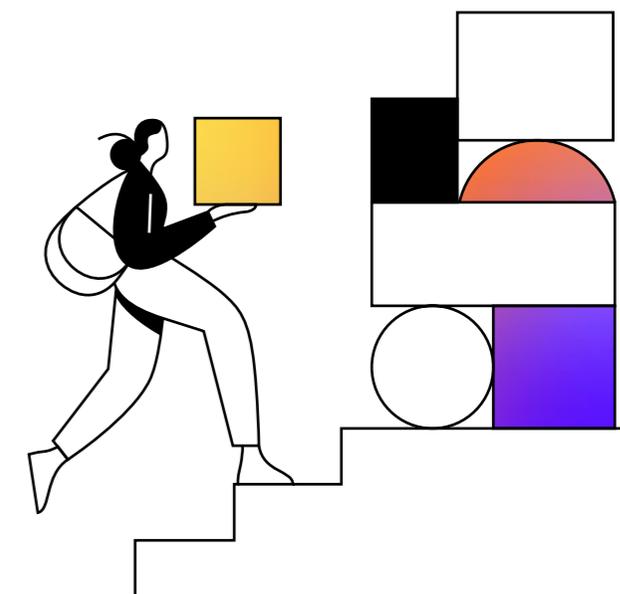
Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bewältigung der Auswirkungen

Die Nachhaltigkeitsstrategie der FNZ Bank wurde eingehend mit dem Aufsichtsrat erörtert. So wurde im Vorstand als auch Aufsichtsrat die ESG-Strategie besprochen und verabschiedet. Zur Koordination, Steuerung und Umsetzung von ESG-relevanten Themen im gesamten Unternehmen wurde ein Projekt ins Leben gerufen. Im SteerCo dieses Projektes wird auch der Vorstand regelmäßig über das Vorgehen bzw. die Abarbeitung der Meilensteine informiert und bestimmt so das weitere Vorgehen bei ESG-relevanten Themen aktiv mit.

Sofern Beschlüsse zum ESG-Projekt zu treffen sind, werden diese im Rahmen einer Vorstandssitzung beschlossen.



◀ GRI 2-14



Interessenkonflikte (höchstes Kontrollorgan)

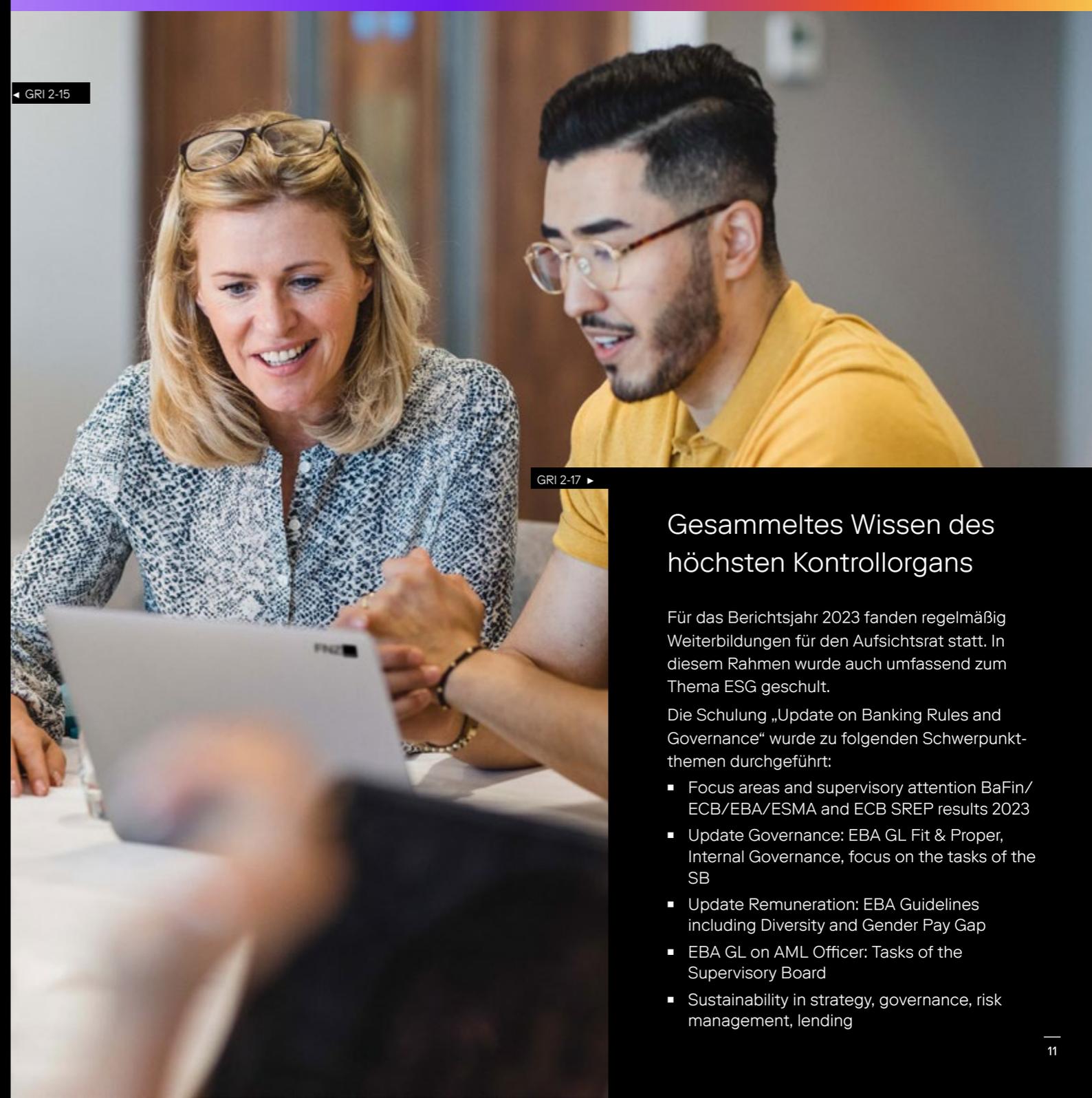
Die FNZ Bank ist bestrebt, Interessenkonflikte, die im Zusammenhang mit ihren Dienstleistungen entstehen können, zu vermeiden. Dafür hat die FNZ Bank eine Vielzahl von administrativen und organisatorischen Vorkehrungen getroffen. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass es in Einzelfällen zu solchen Interessenkonflikten kommt. In diesen Fällen geht die FNZ Bank damit stets professionell und unter strenger Berücksichtigung der Kundeninteressen um.

Zur frühzeitigen Erkennung und Vermeidung von Interessenkonflikten ergreift die FNZ Bank u. a. folgende Maßnahmen:

- Schaffung organisatorischer Verfahren zur Wahrung des Kundeninteresses in der Anlageberatung und der Vermögensverwaltung, einschließlich solcher, die sich aus der Integration von Nachhaltigkeitspräferenzen der Kunden ergeben können
- Regelungen über die Annahme und Gewährung von Zuwendungen sowie deren Offenlegung und, sofern eine Annahme dieser Zuwendungen durch die Bank nicht zulässig ist, für deren Auskehrung an den Kunden
- Regelungen zu Vertriebsvorgaben und Vergütung
- Schaffung von Vertraulichkeitsbereichen durch Errichtung von Informationsbarrieren, die Trennung von Verantwortlichkeiten und/oder räumliche Trennung
- Führung von Insider- bzw. Beobachtungs- und Sperrlisten, die der Überwachung des sensiblen Informationsaufkommens sowie der Verhinderung eines Missbrauchs von Insiderinformationen dienen
- Regelmäßige Kontrollhandlungen (z. B. laufende Überwachung von Mitarbeitergeschäften) sowie risikoorientierte Reviews durch die Compliance-Stelle mit Fokus auf die Umsetzung und Einhaltung regulatorischer Anforderungen
- Spezielle Prozesse zur Prüfung und Genehmigung von Neuprodukten;
- Regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter
- Interne Arbeitsanweisungen, Compliance-Leitlinien und Policies (z. B. Richtlinie zu Einladungen und Geschenken, Leitsätze für Wertpapiergeschäfte von Mitarbeitern);
- Beschränkung des internen Informationsflusses gemäß dem „Need-to-Know-Prinzip“, u. a. durch Beschränkung von Systemzugriffsrechten
- Vorhalten eines Hinweisgebersystems auf der Internetseite der Bank, welches den Mitarbeitern und Kunden der Bank – auch anonym – die Möglichkeit bietet, diese u. a. auf betrügerisches Verhalten und wirtschaftskriminelle Handlungen hinzuweisen;
- Definition eines Eskalationsprozesses für erkannte Interessenkonflikte, bezüglich deren Behandlung zwischen den involvierten Parteien der Bank keine Einigkeit erzielt werden kann, sowie für potenzielle Reputationsrisiken, erforderlichenfalls bis auf die Vorstandsebene.
- Allgemeine Grundsätze der Auftragsausführung (Best Execution Policy)

Die „Conflict of Interest Policy“ (COIP) kann in ihrer jeweils aktuellsten Version unter www.fnz.de/Downloads in der Rubrik „Vertragsunterlagen und vorvertragliche Informationen“ eingesehen werden.

◀ GRI 2-15



GRI 2-17 ▶

Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Für das Berichtsjahr 2023 fanden regelmäßig Weiterbildungen für den Aufsichtsrat statt. In diesem Rahmen wurde auch umfassend zum Thema ESG geschult.

Die Schulung „Update on Banking Rules and Governance“ wurde zu folgenden Schwerpunktthemen durchgeführt:

- Focus areas and supervisory attention BaFin/ ECB/EBA/ESMA and ECB SREP results 2023
- Update Governance: EBA GL Fit & Proper, Internal Governance, focus on the tasks of the SB
- Update Remuneration: EBA Guidelines including Diversity and Gender Pay Gap
- EBA GL on AML Officer: Tasks of the Supervisory Board
- Sustainability in strategy, governance, risk management, lending

Vergütungspolitik

Der FNZ Bank ist es wichtig, Talente zu gewinnen und Mitarbeiter zu binden. Dies wird u.a. durch eine marktgerechte Vergütung erreicht. Die aktuelle Vergütungsstrategie ist insbesondere auf Mitarbeiterbindung, Mitarbeitergewinnung und adäquaten Vergütungskosten ausgerichtet. Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme werden auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in den Geschäfts- und Risikostrategien definiert sind (§ 4 InstitutsVergV). Die FNZ Bank nimmt regelmäßig an sogenannten Vergütungsstudien teil, um die Attraktivität der Vergütung zu überprüfen. Im Jahr 2023 wurde erstmals ein sog. bereinigter Gender Pay Gap durch einen externen Partner berechnet. Dieser betrug 0,6 Prozent zu Ungunsten der Frauen über alle Vergütungsgruppen gerechnet. Mit diesem Ergebnis liegt die FNZ Bank weit unter dem durchschnittlichen Gender Pay Gap der Branche, der bezogen auf das Basisgehalt ohne variable Bestandteile im Branchendurchschnitt bei 2,6 Prozent zu Ungunsten der Frauen liegt.

Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Die Vergütungsstruktur der FNZ Bank berücksichtigt die unterschiedlichen Aufgaben und Anforderungen, die an die Mitarbeiter im Rahmen der Ausübung der unterschiedlichen Funktionen gestellt werden. Vergütungsparameter werden an der Geschäfts- und Risikostrategie ausgerichtet, Nachhaltigkeitsaspekte werden bei variablen Vergütungsbestandteilen berücksichtigt. Für die

◀ GRI 2-19

GRI 2-21 ▶

◀ GRI 2-20

variable Vergütung gelten Obergrenzen und vollständiger Poolvorbehalt gemäß § 7 InstitutsVergV. Garantien werden nur in äußerst engen Grenzen vereinbart. Bei negativen Erfolgsbeiträgen sowie bei Verstößen gegen Compliance-Regeln, Kompetenzverstößen oder Zuwiderhandlungen gegen risikorelevante oder geschäftsbezogene Anweisungen kann die variable Vergütung komplett oder teilweise entfallen (sog. Malus-Regelung).

Die am Markt ausgerichteten Vergütungsbandbreiten werden regelmäßig überprüft. Neben der Gesamtvergütung wird auch die Grundvergütung anhand der Marktdaten berücksichtigt. Bei variablen Vergütungsbestandteilen wird die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Das Verhältnis zwischen der höchsten Vergütungsstufe der außertariflichen Mitarbeiter und dem mittleren Niveau (Median) liegt bei 3,23 zu 1. Die Vergütungsordnung (Tarif und außertarifliche Informationen) ist für alle Mitarbeiter transparent im Intranet zugänglich und konform mit der Institutsvergütungsverordnung (IVV).

Das AT-Vergütungssystem der FNZ Bank basiert auf einem Laufbahnmodell mit den zwei Fachlaufbahnen („Betrieb und Service“ und „Vertrieb“) sowie einer Führungslaufbahn („Management“) und jeweils bis zu drei unterschiedlichen AT-Stufen, denen alle AT-Funktionen in der FNZ Bank zugeordnet sind. Innerhalb der Laufbahnen sind jeweils gleichartige Aufgaben und Anforderungen zusammengefasst.

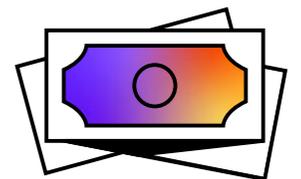
Je komplexer die Aufgaben und Anforderungen, desto höher die AT-Stufe. Maßgeblich für die Zuordnung der AT-Funktionen sind die jeweiligen übergreifenden Aufgaben und Anforderungen einer Funktion.

Zu jeder AT-Stufe in den Fachlaufbahnen wie auch in der Führungslaufbahn gehören einheitlich definierte Gehaltsbänder, die die Ober- und Untergrenzen der Grundvergütung für die jeweiligen Funktionen festlegen. Innerhalb der Gehaltsbänder werden die Grundgehälter nach Leistungsgesichtspunkten festgelegt und angepasst. Die konkrete Grundvergütung eines Mitarbeiters hängt also ab von:

- den übergreifenden Aufgaben und Anforderungen seiner Funktion
- der Zuordnung seiner Funktion zu einer bestimmten Laufbahn und einer AT-Stufe
- dem zugehörigen Gehaltsband
- der konkreten Festlegung der Grundvergütung nach Leistungsgesichtspunkten

Generell gilt: Je höher die Funktion, desto breiter sind – absolut betrachtet – die Gehaltsbänder. Die Gehaltsbänder werden regelmäßig anhand von Marktdaten überprüft und in Abhängigkeit von der Unternehmens- sowie der Marktsituation ggf. angepasst.

Die Höhe der variablen Vergütung ist abhängig von der Unternehmensperformance der FNZ Bank. Diese ergibt sich aus den jährlichen Unternehmenszielen. Maßgeblich ist auch die Höhe des individuellen variablen Zielvergütungswertes jedes AT-Mitarbeiters, der sich jeweils aus dem Anstellungsvertrag bzw. den entsprechenden Mitteilungen der FNZ Bank ergibt.



Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Die FNZ Bank hat in den letzten Jahren einen zunehmenden Fokus auf ESG-Themen gelegt. In diesem Zusammenhang wurde eine Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet und das Nachhaltigkeitsverständnis des Unternehmens definiert.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der FNZ Bank basiert auf einer Kombination aus Zielbild-Definition und der Definition von Leitsätzen der einzelnen Abteilungen, die im Rahmen von Mitarbeiterworkshops in enger Abstimmung mit dem Vorstand bestimmt wurden.

Die Orientierung erfolgt entlang der Dimensionen E (Environment), S (Social) und G (Governance), um eine Harmonie zwischen verantwortungsvoller Unternehmensführung, Schutz der Umwelt und soziale Aktivitäten zu erreichen.

Die FNZ Bank strebt perspektivisch eine über die reine Erfüllung der regulatorischen Anforderungen hinausgehende Positionierung im ESG-Kontext an. Dabei sieht sich die FNZ Bank in der Rolle des proaktiven Gestalters, der das Thema Nachhaltigkeit Schritt für Schritt systematisch integriert. In diesem Zusammenhang wurden unter anderem Kriterien als eine wesentliche Größe in der Unternehmenssteuerung definiert. Ziel ist es dabei, sich als Unternehmen strukturiert und schrittweise weiterzuentwickeln. Zur ganzheitlichen Entwicklung bestimmen alle Abteilungen, die für die ESG-Weiterentwicklung als relevant definiert wurden, jährlich Maßnahmen, die über

◀ GRI 2-22

das Jahr hinweg umgesetzt, regelmäßig diskutiert und vorangetrieben werden. Die Operationalisierung der Umsetzung und Weiterentwicklung erfolgt dabei zum einen über eine regulatorisch einwandfreie Aufstellung als auch über ein internes Assessment. Dort wird auf Basis eines das gesamte Unternehmen umfassenden Modells und Zielsystems im Rahmen eines jährlich rollierenden Ansatzes die aktive Weiterentwicklung des gesamten Unternehmens forciert. Somit leistet jede Abteilung einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit ihres Geschäftsbereiches und trägt dazu bei, dass sich die gesamte Organisation kontinuierlich in Richtung des langfristigen Ambitionsniveaus bewegt. Ziel ist dabei eine konstante Weiterentwicklung sowie eine jederzeit Compliance-konforme Aufstellung. Zur Messung der erfolgreichen Umsetzung wurde eine Skala erstellt, die anhand spezifischer Kriterien die umgesetzten Maßnahmen prüft und misst.

Alle relevanten Bereiche der Bank bestimmen basierend auf dem erreichten Ziel des letzten Jahres einen neuen Zielwert. Zur Erreichung werden konkrete Maßnahmen definiert, die im Laufe des Jahres umgesetzt werden. Durch die Summe der einzelnen Maßnahmen soll das Ziellevel nachhaltig gesteigert werden. Somit wird Nachhaltigkeit als ganzheitliches Thema verstanden, dessen Implementierung und Umsetzung über das ganze Haus hinweg erfolgt. Der Regelprozess soll die optimale Umsetzung unter Einbindung aller relevanten Stakeholder sicherstellen.

E



Wir integrieren umweltschonene Praktiken nachhaltig in unseren Arbeitsalltag und sensibilisieren, inspirieren und motivieren andere, das Gleiche zu tun.



Wir schonen Ressourcen und arbeiten auf deren Erneuerung hin (z.B. durch Spenden und Teilnahme an Umweltschutz-Projekten).



Wir bieten unseren Kunden und Kundinnen die Möglichkeit, transparent und barrierefrei in nachhaltige Anlageprodukte zu investieren.

S



Wir leben und unterstützen Diversität und sämtliche Lebensphasen am Arbeitsplatz.



Wir stehen für eine faire Bezahlung aller Mitarbeitenden und bieten umfassende Angebote zur Fort- und Weiterbildung.



Wir behandeln die Probleme unserer Kunden und Kundinnen mit Sorgfalt und suchen gemeinsam nach Lösungen und Möglichkeiten.



Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung über die Kernleistungen der FNZ Bank hinaus (z.B. durch die Bereitstellung von Finanzbildung für Jugendliche).

G



Transparenz ist uns wichtig und wir kommunizieren intern sowie extern unsere Position.

Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Es ist die Mission der FNZ Bank, Vermögensaufbau für jeden möglich zu machen. Dabei will die FNZ Bank der zuverlässige Banking-Partner für Partner und Kunden sein und richtet ihr Handeln an den höchsten ethischen Werten, den in 2-22 vorgestellten ESG-Leitsätzen und dem FNZ Bank Code of Conduct aus. Auf dieser Basis baut die FNZ Bank ein Vertrauensverhältnis zu ihren Partnern, Kunden und Stakeholdern auf und leistet als Bank einen Beitrag zu einem wettbewerbsorientierten, fairen Markt.

Bekenntnis zum integren Handeln

Die FNZ Bank geht verantwortungsvoll mit dem Vertrauen, das ihre Kunden in die Bank setzen, um. Sie richtet ihre Produkte und Dienstleistungen eindeutig auf die Bedürfnisse ihrer Kunden aus. Die FNZ Bank handelt integer in ihren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwartet dies auch von ihren Partnern.

Bekenntnis zur Schaffung von Chancengleichheit

Die FNZ bekennt sich zur Chancengleichheit und fördert ein Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeiter einander mit Vertrauen und Respekt begegnen. Unterschiedliche kulturelle Hintergründe sowie unterschiedliche Fähigkeiten und Erfahrungen schlagen sich in einer Vielfalt von Ideen und einer stimulierenden Arbeitsatmosphäre nieder. Die

← GRI 2-23

FNZ Bank geht gegen jede Art der Diskriminierung im Unternehmen vor und duldet weder Mobbing noch sexuelle Belästigung noch Schikane oder ähnliches Verhalten. Derartiges Verhalten am Arbeitsplatz ist unvereinbar mit dem Leitbild der FNZ Bank und wird konsequent geahndet.

Chancengleichheit ist für die FNZ Bank untrennbar mit der Gleichstellung der Geschlechter verbunden. Mit der Gründung des Frauennetzwerkes „Females in Finance“ und der Unterstützung von Initiativen wie dem „Girls Day“ soll nicht nur innerhalb der Bank, sondern auch innerhalb der Gesellschaft, für die Gleichstellung der Geschlechter eingetreten werden.

Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten stellt ein wesentliches Grundprinzip bei der Beschaffung der Waren und Services dar. Dies bedeutet u. a., dass bei zahlreichen Produktkategorien (z. B. Büromaterial, Reinigungs- und Sanitärbedarf, Elektrogeräten, Kaffee- und Küchenbedarf etc.) gezielt auf den Einkauf von nachhaltig erzeugten Produkten bzw. von

Produkten mit Nachhaltigkeitsiegeln geachtet wird und somit nicht zwingend das preisgünstigste Produkt oder Angebot den Zuschlag erhält. Hierzu folgt die FNZ Bank einem Sustainability Code für Supplier, der an alle Lieferanten versendet wurde, um die Erwartungen der FNZ Bank zu kommunizieren. Verpflichtende Vorgaben an Lieferanten sind aktuell in Erarbeitung, ein Zeitplan zur Einführung wurde erstellt.

Außerdem wurden bei den wesentlichen Auslagerungsdienstleistern im Jahr 2023 Berichte eingeholt oder Bewertungen von Öko-Ratingagenturen erhoben. Darüber hinaus befindet sich ein Code of Conduct für das Auslagerungsmanagement („ESG Sustainability Codex zum Auslagerungsvertrag“) der FNZ Bank aktuell in Arbeit.

Zudem wurde bereits im Jahr 2022 beschlossen, zur Stärkung der Nachhaltigkeitsorientierung des Fuhrparkmanagements keine Bestellung von Fahrzeugen mit einem CO₂-Ausstoß über 149 g/km mehr zuzulassen.

Integration von ESG-Kriterien im Bereich Treasury

Für Eigenanlagen der Bank im Bereich Treasury wurden im Jahr 2023 ESG-Kriterien in den Investitionsauswahlprozess integriert.

Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Compliance als Grundlage unternehmerischer Verantwortung

Die FNZ Bank will sämtliche Möglichkeiten nutzen, um Chancen für eine zukunftsorientierte Ausrichtung der Bank zu erschließen und Risiken für ihr Geschäft aktiv zu managen. Die FNZ Bank versteht und erkennt die ihrer Geschäftstätigkeit inhärenten Risiken insgesamt und speziell im Hinblick auf einen möglichen Missbrauch für wirtschaftskriminelle Handlungen an. Die FNZ Bank nimmt deshalb regelmäßige Risikobewertungen vor und entwickelt geeignete Strategien zur Reduzierung der Risiken.

Für Banken geht es dabei in erster Linie um die Prävention und Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen zu Lasten der Bank und ihren Kunden. Darüber hinaus gilt es, den Schutz von Insiderinformationen, sonstigen vertraulichen Informationen über die Kunden der FNZ Bank und ihre Geschäfte sowie den Anlegerschutz zu gewährleisten. Da sich Geschäftsprozesse stetig wandeln und neue gesetzliche Anforderungen entstehen, arbeitet die FNZ Bank kontinuierlich an der Optimierung der compliance-relevanten Prozesse und entwickelt diese ständig weiter.

Die Stabstelle Compliance der FNZ Bank untersteht direkt dem Vorstand. Darüber hinaus hat sie selbst umfangreiche Weisungs- und Eskalationsrechte sowie Informations- und Untersuchungsrechte. Die Stabstelle tauscht sich regelmäßig mit einem unabhängigen Netzwerk von Compliance-Abteilungen und -Mitarbeitern anderer Institute aus. Der regelmäßige Kontakt zu

◀ GRI 2-25

GRI 2-26 ▶

Verbänden ermöglicht hinsichtlich nationaler und internationaler Vorgaben auf dem neuesten Stand zu sein.

Bearbeitung von Beschwerden

Die FNZ Bank hat eine Beschwerdemanagementfunktion und ein sogenanntes „Complaints Committee“ eingerichtet, um eine kontinuierliche Überwachung der Beschwerdebearbeitung zu gewährleisten und damit die höchste Qualität bei der Bearbeitung von Beschwerden zu sichern. Beide Institutionen dienen dazu, etwaige Verstöße gegen gesetzliche Auflagen innerhalb der Beschwerdebearbeitung zu vermeiden und jederzeit im besten Kundeninteresse zu handeln. Dies stellt eine kontinuierliche und zeitnahe Risikobegrenzung dar. Es ist Ziel und Verantwortung der FNZ Bank, sämtliche Beschwerden schnellstmöglich und im besten Interesse der Kunden zu bearbeiten. Eine sorgfältige Bearbeitung von Beschwerden bietet außerdem die Chance, Schwächen und Verbesserungspotential in der eigenen Organisation zu erkennen.

Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Die FNZ Bank bekennt sich in ihrem Unternehmensleitbild zu integrem Verhalten im Umgang miteinander und mit ihren Kunden. Bei allgemeinen Compliance Fragen, aber auch bei Bedenken hinsichtlich der Rechtmäßigkeit bestimmter Geschäftsvorfälle oder Handlungen stehen den Mitarbeitern vorrangig ihre jeweilige Führungskraft und die Compliance Mitarbeiter als

GRI 2-27 ▶

GRI 2-28 ▶

Ansprechpartner zur Verfügung. Als zusätzliche Möglichkeit, um Bedenken mitzuteilen, wurde die FNZ Bank Speak Up-Line eingeführt. Die FNZ Bank Speak Up-Line bietet Mitarbeitern, aber auch Dritten, wie z. B. Kunden, Partnern und Lieferanten, die Möglichkeit, auf vermutete wirtschaftskriminelle Handlungen sowie Gesetzesverstöße und Verstöße gegen regulatorische oder interne Anforderungen in der FNZ Bank aufmerksam zu machen. Das System wird durch den externen Dienstleister People Intouch B.V. betrieben und eröffnet hierdurch die Möglichkeit, Bedenken – wenn gewünscht – auch anonym mitzuteilen. Die FNZ Bank nimmt das Thema Whistleblowing und den Schutz der meldenden Personen sehr ernst, sie ermutigt Melder daher die Meldungen auch nicht anonym abzugeben, da dies die Bearbeitung der Meldung erleichtern kann. Die Identität der Hinweisgeber wird vor jeglichen Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Compliance stellt zu jeder Zeit sicher, dass Meldungen vertraulich behandelt und sorgfältig geprüft werden.

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Das Einhalten von Gesetzen, relevanten regulatorischen Regelungen sowie internen Richtlinien ist für die FNZ Bank selbstverständlich. Verstöße gegen Recht und Gesetz sowie gegen die Verhaltensgrundsätze der FNZ Bank (Code of Conduct) sind unvereinbar mit den Werten der FNZ Bank.

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Die FNZ Bank ist in mehreren Verbänden und Interessengruppen vertreten. Dazu zählen unter anderem die folgenden Organisationen:

- aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.
- Bayerischer Bankenverband
- BdB - Bundesverband deutscher Banken
- BVI - Bundesverband Investment und Asset Management e.V.
- VUV – Verband unabhängiger Vermögensverwalter

Darüber hinaus befindet sich die FNZ Bank zum Berichtszeitpunkt in der Prüfung der Beitrittsvoraussetzungen und der Sondierung eines mittelfristigen Beitritts zu einer für den Finanzsektor relevanten Nachhaltigkeitsinitiative.

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Die FNZ Bank steht in regelmäßigem Austausch mit externen und internen Anspruchsgruppen. Dabei versucht die FNZ Bank, Erwartungen und Bedürfnisse der jeweiligen Anspruchsgruppen gerecht zu werden sowie diese unter Wahrung der Interessen des Unternehmens in der Unternehmensstrategie zu berücksichtigen.

Die FNZ Bank steht insbesondere im Austausch mit:

- Ihrem Aktionär (FNZ-Gruppe)
- Ihren Kunden
- Ihren Partnern
- Ihren Mitarbeitern
- Der Bankenaufsicht und Regulierungsbehörden
- Der Zivilgesellschaft

Aktionär (FNZ Gruppe):

Die Wahrung der Interessen des Aktionärs spiegeln sich in der Governance-Struktur der FNZ Bank wider, beispielsweise indem der Aufsichtsrat aus unabhängigen sowie bei der FNZ-Gruppe angestellten Mitgliedern zusammengesetzt ist.

Kunden:

Die FNZ Bank pflegt einen engen Austausch mit ihren Kunden. Zur Förderung des Verständnisses der Kundenbedürfnisse, Anpassung an Kundenwünsche sowie der allgemeinen Marktforschung werden regelmäßige Umfragen unterschiedlicher

◀ GRI 2-29



Formate durchgeführt. Dies ermöglicht es beispielsweise, eine stetige und systematische Verbesserung des Produktportfolios im Sinne des Kundenwunsches, sowie eine kontinuierliche Steigerung der Servicequalität zu gewährleisten. Hierzu gehört auch die Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenzen der Kunden in Bezug auf Produkte und Services der FNZ Bank im Rahmen des „Kundenbarometer Nachhaltigkeit“. Darüber hinaus ist die FNZ Bank beispielsweise auf unterschiedlichen Social-Media-Kanälen präsent, auf denen für Kunden die Möglichkeit besteht, Lob und Kritik zu äußern. Das Feedback der Kunden findet Beachtung und wird, ebenso wie das Feedback aus dem Beschwerdemanagement, an die entsprechende Stelle in der Bankorganisation adressiert.

Die Website der FNZ Bank wurde anhand von User-Tests, unter anderem mit Kunden der FNZ Bank, in Bezug auf Customer bzw. User Experience (CX/UX) optimiert.

Partner:

Die FNZ Bank steht durch seine Vertriebseinheiten in kontinuierlichem Austausch mit ihren Partnern, um die Interessen ihrer Partner systematisch zu berücksichtigen. Neben zahlreichen Informations- und Vertriebsveranstaltungen werden regelmäßig Umfragen unter den Partnern der FNZ Bank geschaltet, um die Zufriedenheit der Partner systematisch zu erfassen und

auszuwerten. Über den alltäglichen Geschäftsbetrieb hinaus pflegt die FNZ Bank einen offenen und transparenten Austausch und informiert ihre Partner frühzeitig über Veränderungen in der Zusammenarbeit und bezieht deren Interessen, so weit möglich, in die strategische Ausrichtung mit ein. So wurde zum Beispiel im Rahmen der Umbenennung von ebase in FNZ Bank ein digitales „Partner Information Hub“ eingerichtet. Auch die Website der FNZ Bank verfügt über einen eigenen, UX-optimierten Teil für Partner mit separatem Download-Bereich.

Mitarbeiter:

Die Interessen der Mitarbeiter spielen eine zentrale Rolle in der Unternehmensführung der FNZ Bank. Die Interessenvertretung der Belegschaft der FNZ Bank übernimmt der Betriebsrat. Der Dialog mit den Mitarbeitern ist für die FNZ Bank ein unverzichtbares Instrument in der Unternehmenssteuerung und hilft dabei, Verbesserungspotentiale zu erkennen und Mitarbeiterzufriedenheit gezielt zu fördern.

Die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation wird durch regelmäßige Umfragen ermittelt, ausgewertet und auf Basis der Ergebnisse Maßnahmen oder neue Informations- und Austauschformate festgelegt. Im Rahmen der Umfrage besteht für die Mitarbeiter außerdem die Möglichkeit, anonymes Feedback zum Unternehmen oder ihren Führungskräften zu geben. Die Ergebnisse



werden anschließend transparent aufbereitet publiziert. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter regelmäßig und umfangreich zu den wesentlichen Entscheidungen der Bank durch diverse interne Kommunikationsformate informiert. Neben quartalsweise durchgeführten sog. Townhall Meetings (Eine Zusammenkunft, bei der der Vorstand alle Mitarbeiter über aktuelle Themen informiert) wurde in 2023 beispielsweise eine Informationsveranstaltung zu strategischen Themen („Strategy-Session“) eingeführt, um die gesamtstrategische Ausrichtung der Bank den Mitarbeiter näherzubringen und Zusammenhänge zu verdeutlichen. Hierbei besteht für die Mitarbeiter auch die Möglichkeit, Anregungen und Ideen einzubringen. Ein ähnliches Format existiert außerdem für ESG-Themen („ESG-Session“), bei dem jährlich über die Ausrichtung der FNZ Bank in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen informiert wird.

Neben der Personalabteilung als erstem Ansprechpartner besteht speziell für Frauen außerdem die Möglichkeit, sich bei Fragen z.B. zum Mutterschutz oder Problemen an das Frauen-Netzwerk „Females in Finance“ zu wenden.

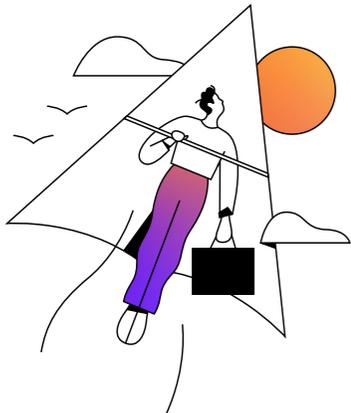
Bankenaufsicht und Regulierungsbehörden:

Die FNZ Bank steht im konstanten, offenen Austausch mit Regulierungsbehörden und der Bankenaufsicht. Die Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden hat für die FNZ Bank hohe Priorität. Berichtspflichten sowie Anfragen von Behörden oder Institutionen beantwortet die FNZ Bank stets konstruktiv.

Lieferanten:

Hierzu folgt die FNZ Bank einem Sustainability Code für Supplier, der an alle Lieferanten versendet wurde, um die Erwartungen der FNZ Bank zu kommunizieren. Verpflichtende Vorgaben an Lieferanten sind aktuell in Erarbeitung, ein Zeitplan zur Einführung wurde erstellt.

Außerdem wurde bei den wesentlichen Auslagerungsdienstleistern im Jahr 2023 Berichte oder Bewertungen von Öko-Ratingagenturen erhoben. Darüber hinaus befindet sich ein Code of Conduct für das Auslagerungsmanagement („ESG Sustainability Codex zum Auslagerungsvertrag“) der FNZ Bank aktuell in Arbeit.



Zivilgesellschaft:

Die FNZ Bank unterstützt globale und lokale gemeinnützige, nicht-politische Vereine und Organisationen, die im Einklang mit ihrer ESG-Strategie stehen.

So spendet die FNZ Bank aus ihrem Selbstverständnis als lokal verwurzelt und durch die Zugehörigkeit zur FNZ-Gruppe global vernetztes Unternehmen heraus jährlich für einen wohltätigen und nicht-politischen Zweck im Dialog mit ihren Mitarbeitern. So wurde in diesem Jahr den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, lokale Initiativen vorzustellen. An diese Vereine und Organisationen wurde anschließend ein gleichverteilter Betrag gespendet. Weitere Spenden gingen außerdem an bekannte globale Initiativen, wie z. B. den WWF Klimaschutz.

Die FNZ Bank motiviert die Mitarbeiter außerdem mit dem sog. „Ehrenamtstag“ einen zusätzlichen freien Arbeitstag pro Jahr für ehrenamtliches, gesellschaftliches Engagement zu nutzen.

Außerdem sieht sich die FNZ Bank mit ihrer Expertise im Bereich Digitalisierung, IT und Banking in der Pflicht, Finanzbildung so früh wie möglich an junge Menschen weiterzugeben. Die FNZ Bank nimmt daher im Jahr 2024 schon zum zweiten Mal in Folge beim „Girls Day“ teil, bei dem Mädchen und junge Frauen Berufe kennen lernen können, in denen Frauen aktuell noch unterrepräsentiert sind.

GRI 2-30 ▶

Tarifverträge

Das Grundgehalt der Tarifmitarbeiter richtet sich nach Tarifgruppe und Berufsjahren gemäß Tarifvertrag des privaten Bankgewerbes (in der jeweils gültigen Fassung).. Ungefähr ein Drittel der Mitarbeiter wird nach Tarif bezahlt. Alle Anforderungen des Tarifvertrages werden konsequent umgesetzt. Den tariflichen Mitarbeitern wird eine monatliche Zulage in Höhe 1/12 des jeweiligen Jahresgehaltes gewährt



Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

Die FNZ Bank ist bei der Umsetzung der Unternehmensziele mit einer Vielzahl von Chancen und Risiken konfrontiert. Ziel des Risikomanagements ist es, ein System zu betreiben und weiterzuentwickeln, in dem die Risiken, die sich aus dem Geschäftsbetrieb bzw. aus dem Finanzmarkt- und Wettbewerbsumfeld ergeben, frühzeitig erkannt werden, um ein zielgerichtetes Gegensteuern zu ermöglichen. Das Risikomanagementsystem ist dabei an der Risikostrategie ausgerichtet, welche auf der Geschäftsstrategie basiert. Es ist in die Aufbau- und Ablauforganisation der Gesellschaft integriert. Grundlage zur Erkennung und Bewältigung der Risiken ist eine Risikokultur, die alle Mitarbeitenden in die Organisation und den Informationsfluss des Risikomanagements miteinbezieht.

Generell sind ESG-Risiken fest in der Geschäftsstrategie und insbesondere Risikostrategie verankert und Basis für das Risikomanagement der FNZ-Bank. Die ESG-Risiken sind in die fünf wesentlichen von der FNZ Bank definierten Risiko-Arten (operationelles Risiko, Kreditrisiko, Marktpreisrisiko, Geschäftsrisiko und Liquiditätsrisiko) integriert, wobei Transitionsrisiken über alle bestehenden Risikoarten hinweg berücksichtigt werden. Generell liegt der Schwerpunkt auf den operationellen Risiken und dem Kreditrisiko.

Im operationellen Risiko sind die ESG-Risiken in der OpRisk-Risikoinventur enthalten und berücksichtig-

◀ GRI 201-2

Die OpRisk-Risikoinventur ist für alle Mitarbeiter jederzeit zugänglich. Die Risikoinventur der FNZ-Bank wird mindestens einmal jährlich mit dem Ablauf des ersten Quartals durchgeführt, umfasst alle Risiken und Risikoarten und legt die Wesentlichkeit der Risiken für die FNZ Bank fest. Der Fokus im operationellen Risiko liegt auf den Auslagerungsrisiken, den Treasury-Risiken und den aufsichtsrechtlichen Risiken.

Beim Kreditrisiko liegt der Fokus auf dem Kredit- und Anlagegeschäft. Im ESG-Bereich ist ein Beispiel dafür die Entscheidung, Investitionen in einen Kreditnehmer mit Sitz in einem von Umweltkatastrophen betroffenen Gebiet zu unterlassen. ESG-Kreditrisiken werden minimiert, indem eine gezielte Auswahl von Aktivitäten in ausgewählten bzw. „sauberen“ Märkten durchgeführt wird.

Marktpreisrisiken können grundsätzlich nur indirekt beeinflusst werden und sind aufgrund von restriktiven Vorgaben bei Krediten und Anlagen unwesentlich. Daher erfolgt die Minimierung dieser Art von ESG-Risiken durch eine restriktive Anlage- und Kreditpolitik.

Das Geschäftsrisiko stellt die vierte Risikoart der FNZ Bank dar. Da ESG-Konformität Teil der Planung ist, wird dieses Risiko aktuell geschäftsmodellbedingt als unwesentlich angesehen. Die Berücksichtigung der ESG-Einflussfaktoren erfolgt demzufolge durch die Portfolioplanung, aber auch durch Integration in Marktmeinung und Szenario-Rechnungen wie Stresstests. Die Minimierung von ESG-Geschäftsrisiken vollzieht sich durch restriktive Produkt- und Anlagepolitik und Planung.

Das Liquiditätsrisiko durch Engpässe im Zusammenhang mit ESG-Ereignissen ist momentan nicht relevant und tritt aufgrund der guten Liquiditätsausstattung angesichts Liquiditätspuffern in den Hintergrund.

Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Die Altersvorsorge der Mitarbeiter hat bei der FNZ Bank einen hohen Stellenwert. Deshalb bietet die FNZ Bank ihren Mitarbeitern eine vollständig durch den Arbeitgeber finanzierte Direktzusage für die Altersvorsorge an (die konkrete Ausprägung variiert nach Eintrittsdatum), sofern die Voraussetzungen für die gesetzliche Unverfallbarkeit erfüllt sind.

- bis zum 31.12.2000: ADIG Entgeltabhängige Versorgungszulage (ADIG VO)
- 01.01.2001 - 31.12.2004: Commerzbank Bausteinplan (CBA)
- seit dem 01.01.2005: Commerzbank Kapitalplan (CKA)

Zur zusätzlichen Altersvorsorge nehmen alle nach dem 31.12.2000 eingetreten und unbefristet angestellten Mitarbeiter an der betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung beim Versicherungsverein des Bankengewerbes a. G. (BVV) teil. Hierzu werden für jeden Mitarbeiter auf einem persönlichen Versorgungskonto 3,5 Prozent des Bruttomonatsgehalts (begrenzt auf

◀ GRI 201-3

GRI 202-1 ▶

die Beitragsbemessungsgrenze des BVV) für eine betriebliche Altersvorsorge angelegt. 1,75 Prozent zahlt der Arbeitnehmer im Rahmen einer Bruttogehaltsumwandlung ein, die weiteren 1,75 Prozent des Bruttogehalts zahlt die FNZ Bank in Form einer zusätzlichen Zuwendungszahlung direkt auf das BVV-Versorgungskonto des Mitarbeiters ein.

Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn

Die Vergütung der FNZ Bank beginnt mit der Tarifgruppe 4 des privaten Bankgewerbes und liegt somit über dem gesetzlichen Mindestlohn. Die Vergütung aller Mitarbeiter liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn.



Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

In der Risikoanalyse für Antikorruption berücksichtigt die FNZ Bank die Niederlassung in Schweden und ihre Tochtergesellschaften. Die FNZ Bank analysiert eine regelmäßig aktualisierte Länderliste, welche verschiedene Risiken der BaFin, des Zolls und der FATF berücksichtigt. Korruptionsrisiken innerhalb Deutschlands werden dabei als sehr gering eingestuft. Hierbei wurden zum Stichtag keine Korruptionsfälle identifiziert.

Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Die übergeordnete Richtlinie „Anti-Bribery and Corruption“, dient dazu, das Bewusstsein der FNZ Bank Mitarbeiter im Hinblick auf Korruption zu schärfen und die Mitarbeiter und das Management für dieses wichtige Thema zu sensibilisieren. Darüber hinaus informiert die Richtlinie über Maßnahmen und Verfahren, die die FNZ Bank bestmöglich vor Korruption schützen sollen. Die Richtlinie ist allen Mitarbeitern über das Intranet zugänglich und von ihnen als verbindlich zu beachten.

Mitarbeiter der FNZ Bank erwerben und vertiefen das notwendige Wissen über geltende Gesetze, regulatorische Vorgaben, Industriestandards und interne Vorschriften insbesondere in umfassenden regelmäßigen Pflichtschulungen zu den

◀ GRI 205-1

GRI 207-2 ▶

◀ GRI 205-2

Themen Betrugsbekämpfung, Geldwäscheabwehr (inkl. Korruptionsprävention), Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung, Sanktionen/ Embargo- und Wertpapier-Compliance sowie in zielgruppenspezifischen Informationsveranstaltungen.

Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

Die Verantwortung für die Erfüllung der steuerlichen Verpflichtungen in der FNZ Bank obliegt zunächst dem Vorstand.

Der Geschäftsverteilungsplan des Vorstands sieht eine Zuweisung dieser Verantwortung an den Chief Financial Officer (CFO) vor, dieser wird dabei durch die Steuerabteilung im Bereich Finance & Tax unterstützt.

Die FNZ Bank lehnt jede Form von Steuerhinterziehung ab. Die geltenden Gesetze und Vorschriften sind deshalb einzuhalten.

Die FNZ Bank leistet keine Unterstützung zur Steuervermeidung.

Insbesondere bei der Gestaltung neuer Angebote und der Aufnahme neuer Geschäftsfelder achtet die FNZ Bank auf die Vereinbarkeit mit Gesetzen und Vorschriften.

Dazu wird im laufenden Jahr mit externer Unterstützung ein Tax-CMS-System für die Bank eingeführt.

Die Steuerrisiken sind Teil der Risikosteuerung der Bank. Sie werden im Rahmen der Risikoinventur identifiziert und bewertet. Im Rahmen der Risikomatrix erfolgt eine Steuerung der Risiken sowie ein regelmäßiges Reporting im Rahmen des quartärlchen NFR-Berichtes.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Die FNZ Bank arbeitet konsequent daran, ihren Ressourcenverbrauch und den ökologischen Fußabdruck stetig zu minimieren. So wurde das Gebäude am Standort Aschheim, in dem die Bank Mieter ist, 2014 von der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB) mit dem Zertifikat in Silber ausgezeichnet. Im Jahr 2023 erfolgte eine Nachhaltigkeits-Zertifizierung des Bürogebäudes anhand des BREEAM DE Bestand V6.0-Standards mit einer sehr guten Gesamtbewertung des Gebäudes (58,62 Prozent). Der spezifische Stromverbrauch der Bank am Standort Aschheim lag 2014 für die Nutzungseinheit bei 41,24 kWh/(m²*a) und somit im unteren Drittel der für Büroräume üblichen 30 – 80 kWh/(m²*a). Die Allgemeinbeleuchtung erfolgt durch energieeffiziente Leuchtstofflampen sowie durch Downlights mit verspiegelten Reflektoren, die den Anforderungen an eine energieeffiziente Beleuchtung entsprechen. In sämtlichen Büroräumen besteht Tageslichtbeleuchtung, zusätzlich sind jeweils zwei Arbeitsplätze mit einer Stehlampe ausgestattet, so dass nur die Arbeitsplätze elektrisch beleuchtet werden, die in Nutzung sind. Die Beleuchtungsstärke ist nicht höher als erforderlich. Bei den innenliegenden Sanitärbereichen erfolgt die Beleuchtungssteuerung durch Präsenzmelder, die einen Stromverbrauch bei Nichtnutzung vermeiden. Auch wird in den EDV-Räumen energiesparende Technik eingesetzt. Die Wärmeerzeugung und -verteilung erfolgt über ein Nahwärmenetz von einer nahegelegenen Geothermie Anlage aus. Diese Form der Energieerzeugung ist sehr ressourcenschonend. In der Nutzungseinheit der Bank werden lediglich EDV-/ Technikräume, ein

◀ GRI 302-1



Konferenzbereich mit drei Räumen sowie zwei Schulungsräume durch eine Umluftkühlung temperiert. Die Steuerung der Kühlung erfolgt durch manuell einstellbare Einzelraumregler. Die hier verwendete Kaltwassererzeugung erfolgt sehr ressourcenschonend über die Nutzung von Grundwasserbrunnen. Die Analyse des Wärmebedarfs zeigt, dass insbesondere im Jahr 2020 (862,4 kWh/ Heiztag) der Verbrauch gegenüber dem Vorjahr (2019: 970,7 kWh/ Heiztag) deutlich reduziert war, was auf den Einfluss der Corona-Pandemie und den ersten Lockdown zurückzuführen sein dürfte. Allerdings erfolgte bereits in 2021 (2019: 970,7 kWh/ Heiztag) wieder eine Umkehr des positiven Entwicklungstrends.

Im Bürogebäude am Standort Augsburg, welches erst Mitte 2022 vom Tochterunternehmen FNZ Competence Center GmbH als Mieterin bezogen wurde, und in dem die Bank selbst auch eine kleine Teilfläche nutzt, liegt der spezifische Stromverbrauch für die Nutzungseinheit bei 32,67 kWh/(m²*a) und somit – wie auch am Standort Aschheim - im unteren Drittel der für Büroräume üblichen 30 – 80 kWh/(m²*a). Der spezifische Heizwärmebedarf liegt in der Nutzungseinheit bei 124,74 kWh/(m²*a), der spezifische Kühlbedarf beträgt 19,89 kWh/(m²*a). In sämtlichen Büroräumen besteht Tageslichtbeleuchtung. Zusätzlich werden jeweils zwei Arbeitsplätze über eine Stehlampe mit Präsenzmelder und Helligkeitssensor beleuchtet. So ist gewährleistet, dass die

Beleuchtung nur dort wo sie benötigt wird aktiviert wird. In Fluren und Besprechungsräumen sind energieeffiziente LED-Lampen verbaut; in den innenliegenden Sanitärbereichen erfolgt die Beleuchtungssteuerung über Präsenzmelder, wodurch der Stromverbrauch bei Nichtnutzung vermieden wird. Die Büroräume sind mit Heizkörper an den Fenstern und mit Metall-Kühlsegeln ausgestattet. Die im Gebäude verwendeten Einzelraumregler verhindern ein gleichzeitiges Heizen und Kühlen der Räume. Die Kaltwassererzeugung für die Kühlung erfolgt quartierübergreifend durch eine zentrale Anlage, die auch eine äußerst ressourcenschonende Grundwassernutzung einbezieht.

An beiden Standorten in Aschheim und Augsburg sind an den Arbeitsplätzen in der Regel Docking-Stations für Laptops vorhanden, was die stromsparendste Art von Arbeitsplatzrechnern darstellt.

Verringerung des Energieverbrauchs

Aus der Analyse des Stromverbrauchs der letzten Jahre kann man einen positiven Trend erkennen. Der Stromverbrauch ist seit 2015 stetig gesunken: So ergab sich im Jahr 2018 ein spezifischer Stromverbrauch von 39,59 kWh/(m²*a); dieser lag um 4 Prozent unter dem Wert von 2014 (39,59 kWh/(m²*a)). Es wurden 11.136 kWh Strom eingespart. Hierbei muss auch Einfluss der Corona-Pandemie berücksichtigt werden, der sich deutlich erkennbar im reduzierten Stromverbrauch ab März / April 2020 niederschlägt. Auch in Nicht-Lock-Down-Zeiten ist der Stromverbrauch niedrig geblieben, was sicherlich auch dem gestiegenen Anteil der Homeoffice-Tätigkeit zuzurechnen ist. Die Beleuchtung wurde durch den Mieter in ersten Mietbereichen (Sanitärräume) auf energieeffiziente LED-Beleuchtung umgestellt. Vermieterseitig ist geplant, zur weiteren Reduzierung des Energieverbrauchs die vorhandenen Leuchtmittel der Allgemeinbeleuchtung durch LED zu ersetzen.



GRI 305-1 ▶

◀ GRI 302-4

Aufgrund des Bezugs des Bürogebäudes in Augsburg Mitte 2022 können für diesen Standort bislang noch keine quantifizierbaren Reduzierungen des Energieverbrauchs ermittelt werden.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Neben der Reduzierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs unterstützt die Bank die Vermeidung von Treibhausgas-Emissionen (THG Emissionen) durch den Bezug von Ökostrom. So wird erneut im aktuellen zweijährigen Lieferzeitraum bis 31.12.2023 am Standort Aschheim ausschließlich zertifizierter Ökostrom bezogen, bei dessen Erzeugung durch Erneuerbare-Energien-Anlagen 0 g CO₂/kWh emittiert werden. Demnach wird durch die im Zeitraum 2022/2023 bezogene Ökostrommenge kein CO₂ erzeugt. Zudem fördert die Bank die Reduzierung der direkten THG-Emissionen durch ein attraktives Bankwagenmodell für ihre Mitarbeiter, bei dem Fahrzeuge mit niedrigem oder keinem CO₂-Ausstoß durch ein Bonussystem finanziell zusätzlich vergünstigt sind, während Fahrzeuge mit überdurchschnittlichem CO₂-Ausstoß gar nicht mehr bestellt werden können. Zudem bietet die Bank an den Standorten Aschheim und Augsburg kostenlose Lademöglichkeiten für Bankwagennutzer vor Ort und trägt die Kosten für das Laden an öffentlichen Ladesäulen. Durch diese Fördermaßnahmen ist es gelungen, bis Ende 2023 den Anteil der Fahrzeuge ohne bzw. mit reduziertem CO₂-Ausstoß auf ca. 38 Prozent des Fuhrparkbestands zu erhöhen. Am Standort Augsburg werden im Quartier mit umweltschonenden Energieerzeugungsanlagen gleichzeitig Strom, Wärme und Kälte produziert. Darüber

GRI 305-3 ▶

GRI 308-1 ▶

hinaus wird seit Mitte 2023 der Strom neben dem Blockheizkraftwerk auch nachhaltig und CO₂-Emissionen reduzierend über PV-Anlagen und einen Batteriespeicher zur Verfügung gestellt.

Senkung der Treibhausgasemissionen

Die Bank prüft aktuell die Umsetzung weiterer Maßnahmen, um die Attraktivität von Bankfahrzeugen mit niedrigem oder keinem CO₂-Ausstoß für Mitarbeiter zu erhöhen, z. B., indem Mitarbeiter bei privaten Ladekosten ebenfalls finanziell entlastet werden. Weiterhin motiviert die Bank ihre Mitarbeiter zur Reduzierung von CO₂-Emissionen durch die finanzielle Bezuschussung der ÖPNV-Nutzung und fördert Angebote an Mitarbeiter ein Fahrrad für den dienstlichen und privaten Gebrauch („JobRad“) zu leasen.

Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden

Bei der Entscheidung über externe Lieferanten und Dienstleister spielen ESG-Kriterien eine wichtige Rolle, da sich die unternehmerische Verantwortung der FNZ Bank auch entlang der Lieferkette erstreckt. Die Abfrage nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte, wie zum Beispiel vorhandene ISO-Zertifizierungen, Ratings und Nachhaltigkeitsberichte ist deshalb ein fester Bestandteil des Auslagerungsmanagements.

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Es ist das Ziel der FNZ Bank, alle offenen Positionen so schnell und so gut wie möglich zu besetzen. Die Bindung und Gewinnung motivierter und qualifizierter Mitarbeiter zur Gewährleistung der erforderlichen quantitativen und qualitativen Personalausstattung, besonders vor dem Hintergrund des Unternehmenswachstums, ist eines der wichtigsten Anliegen. Im Berichtszeitraum wurden 124 Mitarbeiter eingestellt, wobei das Unternehmen bzw. die Personalstärke deutlich gewachsen ist. Die Fluktuationsquote für den Berichtszeitraum lag bei 11,27 Prozent.



Elternzeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiger Grundpfeiler der Personalpolitik der FNZ Bank. Mitarbeitern, die Eltern werden, wird eine voll bezahlte Freistellung im Rahmen der „Global Leave Benefits“ von bis zu 26 Wochen gewährt. Diese kann von allen Geschlechtern in Anspruch genommen werden.

Damit geht die FNZ Bank weit über die gesetzlichen Rahmenbedingungen von 14 Wochen für den Mutterschutz hinaus.

Im Berichtszeitraum haben neun Frauen und drei Männer Elternzeit in Anspruch genommen.

◀ GRI 401-1

GRI 403-1 ▶

Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

In der FNZ Bank tagt vierteljährlich der Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASA), der unter Einbeziehung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie eines externen Betriebsarztes alle Fragen, Anregungen und Notwendigkeiten rund um Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Prävention im Unternehmen diskutiert sowie die Umsetzung von verschiedenen Maßnahmen veranlasst. Zudem sind Arbeitssicherheitsbeauftragte aus dem Kreis der Belegschaft, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsratsvertreter Teil des Ausschusses für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zusätzlich bietet die Bank freiwillig umfassende Zusatzleistungen wie zum Beispiel ein Employee Assistance Program (EAP), das allen Mitarbeitern und deren im Haushalt lebenden Familienangehörigen schnelle Unterstützung in vielen Lebenssituationen standortunabhängig an 365 Tagen rund um die Uhr via Telefon, E-Mail und Chat bietet.

GRI 403-3 ▶

◀ GRI 401-3

Arbeitsmedizinische Dienste

Die Basis für die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens ist die Gesundheit seiner Mitarbeiter. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist daher ein wesentlicher Baustein der Personalarbeit bei der FNZ Bank. So bietet die FNZ Bank ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich bei Themen zur körperlichen, seelischen und sozialen Gesundheit an verschiedene Stellen zu wenden.

Gesundheitliche Prävention und Vorsorge

Der externe Betriebsarzt unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht und betreut bei Bedarf auch langfristig folgenden Themen:

- Körperliche, seelische und soziale Erkrankungen, die möglicherweise arbeitsbedingt entstanden sind oder das Arbeiten beeinflussen
- Gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, beispielsweise Sehtests bei der Bildschirmarbeit

Eine Beratung kann auch telefonische oder online erfolgen.

Zur Gesundheitsprävention werden jährliche Gripeschutz-Impfungen angeboten, zudem wird jedes Quartal eine ärztliche Sprechstunde am Standort im Aschheim angeboten, an dem die Mitarbeiter freiwillig teilnehmen können. Außerdem können die Mitarbeiter mit einer freiwilligen, monatlichen Zuzahlung u. a. das vielfältige Angebot von Wellpass zur Prävention nutzen.

Beratung und Unterstützung im Alltag

Der externe Dienst Otheb steht den Mitarbeitern der FNZ Bank und deren Angehörigen an 365 Tagen 24 Stunden im Jahr (telefonisch und online) vertraulich und anonym zur Seite. Alle Berater von Otheb (dies sind Psychologen, Psychotherapeuten, Pädagogen, Juristen und Experten aus verschiedenen Fachbereichen) unterliegen der Schweigepflicht. Bei Otheb erhalten die Mitarbeiter nützliche Hilfestellung und professionelle Beratung bei:

- beruflichen Anliegen (z.B. Konflikte mit Vorgesetzten/Kollegen, Veränderungen am Arbeitsplatz, Stressbewältigung, Mobbing, Erschöpfung etc.)
- privaten Anliegen (z.B. Familienangelegenheiten, Erziehungsfragen, Ängsten, Sucht, Trauer, etc.)
- alltagspraktischen Angelegenheiten (z.B. Vermittlung von Kinderbetreuung/Altenbetreuung/ Haushaltshilfen, Handlungsmöglichkeiten im Rechtsfall/ Versichertenfall, Verbraucherinformationen, Verschuldung etc.)

Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die FNZ Bank fördert sicheres und gesundes Arbeiten durch die Einhaltung gesetzlicher Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften. Um die Arbeitssicherheit zu gewährleisten, absolvieren alle neuen Mitarbeiter bei Eintritt, sowie alle Bestandsmitarbeiter verpflichtend einmal jährlich eine Sicherheitsunterweisung. Die Teilnahme der Mitarbeiter an der Sicherheitsunterweisung wird von der Führungskraft dokumentiert. Bei der Unterweisung wird neben allgemeinen Verhaltensregeln im Brand- und Verletzungsfall insbesondere auf ortsspezifische Besonderheiten des jeweiligen Standorts hingewiesen, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz bestmöglich zu gewährleisten und Unfallrisiken zu minimieren.



GRI 403-5

483.000 € und
16.893 Stunden
für Weiterbildung

GRI 405-1

GRI 404-1

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Menschen sind der wichtigste Erfolgsfaktor für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der FNZ Bank. Individuelle Qualifizierung und Weiterbildung sind wichtige Bestandteile des Selbstverständnisses der FNZ Bank und unverzichtbar, um wertvolles Know-how in der Bank zu halten.

So hat die FNZ Bank im Jahr 2023 ein Weiterbildungsbudget von 483.000,00 € aufgewandt. Insgesamt wurden 16.893 Stunden in Weiterbildungen investiert. Die Aus- und Weiterbildungen fanden sowohl in Gruppen wie auch Einzelmaßnahmen statt und wurden virtuell und in Präsenz durchgeführt.

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

Die Mitarbeiter stehen in ständigem Austausch mit ihren direkten Vorgesetzten. Zusätzlich wird mit jedem Mitarbeiter jährlich ein Entwicklungs- und Fördergespräch geführt.

Aus diesen Gesprächen ergibt sich u. a. möglicher Handlungsbedarf zum Beispiel in Bezug auf Weiterentwicklungs- und Weiterbildungsbedarf. Maßnahmen werden in Rücksprache mit der Bereichsleitung, der Personalabteilung und den direkten Vorgesetzten umgesetzt. An dem Gespräch nehmen alle Mitarbeiter teil. Ausgenommen sind nur Mitarbeiter, die laut der Betriebsvereinbarung „BV Entwicklungs- und Fördergespräche“ aufgrund ihres Alters freiwillig verzichten können.

GRI 404-3

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Förderung von Diversität und Inklusion

Die FNZ Bank bekennt sich zur Chancengleichheit, denn unterschiedliche kulturelle Hintergründe sowie unterschiedliche Fähigkeiten und Erfahrungen schlagen sich in einer Vielfalt von Ideen und einer stimulierenden Arbeitsatmosphäre nieder. Mit verschiedenen Vorträgen und Inhalten zum Thema „Diversity & Inclusion“ im „Diversity & Inclusion Hub“ im Intranet sollen Mitarbeiter für Diversity-Themen sensibilisiert und als Botschafter motiviert werden.

Gleichbehandlung der Geschlechter

Um Frauen aktiv zu fördern, haben Mitarbeiterinnen die Chance, sich im Netzwerk „Females in Finance“ auszutauschen sowie an Events und Weiterbildungen teilzunehmen. Das Geschlechterverhältnis von Männern zu Frauen trägt 52 Prozent zu 48 Prozent. Auf allen Führungsebenen sowie im Vorstand sind Frauen vertreten. Im Vorstand der FNZ Bank beträgt das Verhältnis von Männern zu Frauen zum Stichtag 75 Prozent zu 25 Prozent. In den Führungspositionen beträgt das Verhältnis von Männern zu Frauen 70 Prozent zu 30 Prozent.

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein hohes Maß an zeitlicher und örtlicher Flexibilität ist ein zentrales Thema, um den Wandel der Arbeitswelt im Unternehmen umzusetzen und es Familien zu erleichtern, Karriere und die Betreuung von Kindern zu vereinbaren. So bietet die FNZ Bank ihren Mitarbeitern verschiedene Teilzeitmodelle auf sämtlichen Ebenen an.

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

Die genderneutrale Vergütung der Mitarbeiter ist für die FNZ Bank ein wichtiges Thema. Alle Vergütungskomponenten der FNZ Bank sind daher geschlechtsunabhängig und transparent ausgestaltet.

Im Jahr 2023 hat die FNZ Bank eine Gender Pay Gap Studie mit Willis Towers Watson durchgeführt. Der Gender Pay Gap über alle Mitarbeiter-Gruppen beträgt 0,6 Prozent zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten. Bei den außertariflichen Mitarbeitern beträgt der bereinigte Gender Pay Gap 1,3 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Bei den tariflichen Mitarbeitern liegt der bereinigte Gender Pay Gap bei 1,3 Prozent zu Ungunsten der Männer. Damit liegt die FNZ Bank deutlich unter dem durchschnittlichen bereinigten Gender Pay Gap der Branche, der 2,6 Prozent zu Ungunsten der Frauen beträgt.

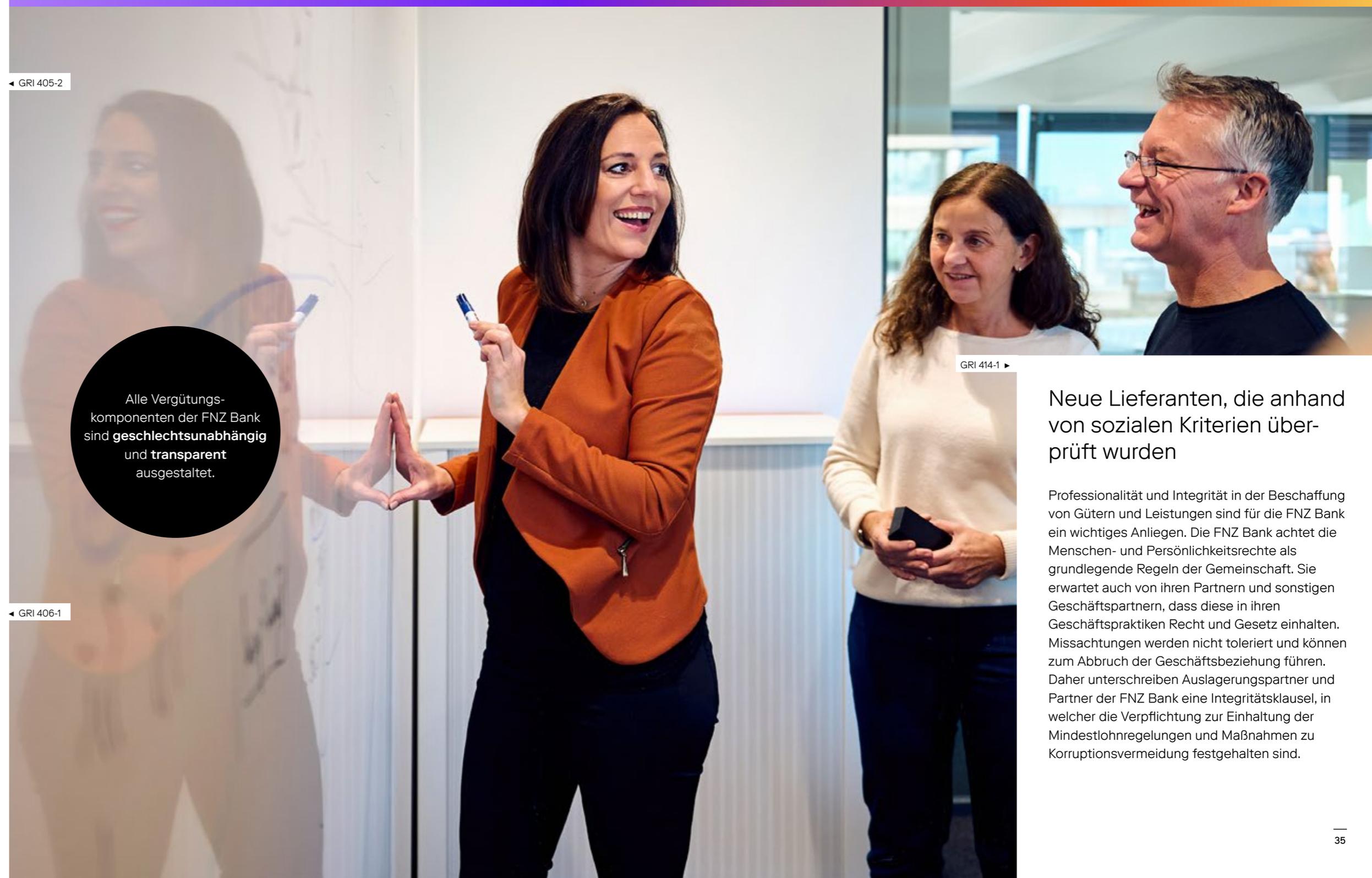
Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Im Berichtszeitraum sind der FNZ Bank keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt geworden.

◀ GRI 405-2

Alle Vergütungskomponenten der FNZ Bank sind **geschlechtsunabhängig** und **transparent** ausgestaltet.

◀ GRI 406-1



GRI 414-1 ▶

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Professionalität und Integrität in der Beschaffung von Gütern und Leistungen sind für die FNZ Bank ein wichtiges Anliegen. Die FNZ Bank achtet die Menschen- und Persönlichkeitsrechte als grundlegende Regeln der Gemeinschaft. Sie erwartet auch von ihren Partnern und sonstigen Geschäftspartnern, dass diese in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten. Missachtungen werden nicht toleriert und können zum Abbruch der Geschäftsbeziehung führen. Daher unterschreiben Auslagerungspartner und Partner der FNZ Bank eine Integritätsklausel, in welcher die Verpflichtung zur Einhaltung der Mindestlohnregelungen und Maßnahmen zu Korruptionsvermeidung festgehalten sind.

GRI Inhaltsindex

2-1	Organisationsprofil
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit, Kontaktstelle
2-5	Externe Prüfung
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen
2-7	Angestellte
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bewältigung der Auswirkungen
2-15	Interessenkonflikte (höchstes Kontrollorgan)
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans
2-19	Vergütungspolitik
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern
2-30	Tarifverträge

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
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation
401-3	Elternzeit
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten
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
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website www.fnz.de

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

presse@fnz.de

Disclaimer

Die vorliegende Unterlage beruht auf rechtlich unverbindlichen Erwägungen der FNZ Bank SE. Sämtliche Angaben dienen ausschließlich Informations- und Werbezwecken und stellen weder eine individuelle Anlageempfehlung/Anlageberatung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren oder sonstigen Finanzinstrumenten dar. Die in der Unterlage enthaltenen Informationen ersetzen keine individuelle anleger- und anlagegerechte Beratung noch berücksichtigen sie steuerliche Aspekte. Eine Anlageentscheidung bzgl. eines Investmentfonds/ETFs oder anderen Wertpapieren bzw. Finanzinstrumenten sollte nur auf Grundlage der jeweiligen Produktinformations- und/oder Verkaufsunterlagen, die insbesondere auch Informationen zu den Chancen und Risiken der Vermögensanlage enthalten, getroffen werden. Die ausführlichen Verkaufsprospekte, welche u. a. auch die vollständigen Anlagebedingungen enthalten, die jeweils gesetzlich erforderlichen Anlegerinformationen (z. B. BIB; PRIIPs-Basisinformationsblätter), die aktuellen Jahres- und Halbjahresberichte sowie auch Produktinformationsunterlagen sind unter www.fnz.de abrufbar bzw. können bei der FNZ Bank SE angefordert werden. Diese Unterlage ist urheberrechtlich geschützt. Die ganze oder teilweise Vervielfältigung, Bearbeitung und Weitergabe an Dritte darf nur nach Rücksprache und mit Zustimmung von der FNZ Bank SE erfolgen.