

GESELLSCHAFTLICHES
UND ÖKOLOGISCHES
Engagement
2021



ODDO BHF



PHILIPPE ODDO, General Partner & CEO

*Sehr geehrte Kundinnen und Kunden,
sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Partnerinnen und Partner,*

Die gesellschaftliche und ökologische Verantwortung jedes Einzelnen ebenso wie von Unternehmen ist heute eine wesentliche Herausforderung für die Zukunft unserer Gesellschaft, die vor dem Hintergrund der Corona-Krise und des Klimawandels noch drängender geworden ist.

Die ODDO BHF Gruppe engagiert sich seit Jahren für mehr Verantwortung. Sie ist sich bewusst, dass die Antwort auf diese umfassende Herausforderung vor allem die regelmäßige Anpassung unserer Angebote und Dienstleistungen, unserer Tätigkeiten, unseres Arbeitsumfelds und der Entscheidungen unserer Partner an die neuen Normen des Marktes erforderlich machen wird.

2021 hat die Gruppe die ESG-Abdeckung ihres Anlage-Universums gezielt verstärkt (66 Prozent der Anlagen unserer offenen Fonds berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien und 25 Prozent besitzen entsprechende Siegel), an der Verbesserung ihrer CO₂-Bilanz gearbeitet (insbesondere mit der Einführung einer CO₂-armen Mobilitätspolitik), eine Vereinbarung unterzeichnet, um die Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung zu fördern, eine ehrgeizige Diversitätspolitik eingeführt und den Wandel hin zu einer verantwortungsvolleren Einkaufspolitik eingeleitet.

Auch unsere Stiftung in Deutschland und unser Stiftungsfonds in Frankreich setzen sich Jahr für Jahr für eine solidarischere Gesellschaft ein und unterstützen zahlreiche Projekte in den Bereichen medizinische Forschung, Bildung, Kultur sowie Nothilfe für Bevölkerungsgruppen, die von menschlichen und klimabedingten Tragödien getroffen sind.

Wir freuen uns, Ihnen auf den nächsten Seiten unser gesamtes Wirken, unsere Herausforderungen und unsere Ziele vorzustellen. Mit unserem Motto „*Make every day an opportunity*“ wollen wir betonen, wie wichtig es ist, jeden Augenblick und jede Gelegenheit zu nutzen, um die Welt von morgen zu schaffen. Geben wir uns allen gemeinsam die Möglichkeit, dies zu tun.

PHILIPPE ODDO
General Partner & CEO, ODDO BHF

März 2022

MAKE
everyday
AN OPPORTUNITY

UNSERE GRUPPE

GESCHÄFTSMODELL 6

CSR-ROADMAP 10

SCHLÜSSELDATEN FÜR UNSER ENGAGEMENT 12

ENGAGEMENT FÜR UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

BETEILIGUNG UNSERER MITARBEITER AM
KONZERNERFOLG 16

ERFOLGREICHES PERSONALMANAGEMENT 18

SCHULUNG DER MITARBEITERINNEN
UND MITARBEITER 22

SICHERSTELLUNG DER VIELFALT IN UNSEREN TEAMS 26

UNTERSTÜTZUNG UND BEWUSSTSEINSBILDUNG DER
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ZUM THEMA
BEHINDERUNG 28

GEWÄHRLEISTUNG VON DIVERSITÄT IN DER GRUPPE 32

VERRINGERUNG UNSERER UMWELTAUSWIRKUNGEN

MANAGEMENT UND VERBESSERUNG UNSERER
CO₂-BILANZ 36

ENTWICKLUNG EINES NACHHALTIGEN
BESCHAFFUNGSWESENS 40

EINSATZ FÜR EINE SOLIDARISCHE GESELLSCHAFT

ODDO BHF ACTING FOR TOMORROW 44

BHF BANK STIFTUNG 48

ODDO BHF SOCIAL CLUB 52

ESG IN UNSEREN GESCHÄFTSBEREICHEN

ENTWICKLUNG EINES ANGEBOTS AN
VERANTWORTUNGSBEWUSSTEN ANLAGEN IN UNSEREM
ASSET MANAGEMENT 56

ZUSAMMENFÜHRUNG DER FINANZIELLEN
UND NICHTFINANZIELLEN ANALYSE IN UNSEREM
AKTIEN-RESEARCH 60

QUALITÄTS- UND UMWELTMANAGEMENT IN UNSEREM
METALLHANDEL 62

BEREITSTELLUNG VON NACHHALTIGEN
INVESTMENTLÖSUNGEN FÜR UNSERE PRIVATKUNDEN 64

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION
UND STEUERHINTERZIEHUNG 70

BERICHTSRAHMEN 74

Geschäftsmodell

- HAUPTSITZ
- STANDORTE



+ INTERNATIONAL



Wir freuen uns, mehr als **60.000 Kunden**, institutionelle Anleger, Unternehmen, Vertriebspartner und große Privatkunden zu betreuen, deren Finanzvermögen wir beraten, verwalten und für einen Gesamtbetrag von **142 Milliarden Euro** anlegen. Unsere Aufgabe ist es, dieses Vermögen durch **unsere vier Geschäftsbereiche zu vermehren.**

PRIVATE WEALTH MANAGEMENT

Wir konzipieren maßgeschneiderte Anlagekonzepte und Lösungen für Unternehmerfamilien und deren Family Offices, vermögende Privatpersonen und Stiftungen. Unser Ziel ist es, das Vermögen unserer Kunden zu erhalten und zu mehren, damit sie es erfolgreich an die nächste Generation weitergeben können.

CORPORATES & MARKETS

In all unseren Geschäftsbereichen werden wir bei unseren Aktivitäten durch starke Werte wie Unabhängigkeit, Exzellenz und Partnerschaft geleitet. Durch Niederlassungen in Europa und der ganzen Welt, durch unsere profunde Kenntnis der Märkte und das genaue Verständnis der Bedürfnisse unserer Kunden sind wir in der Lage, die besten Anlagechancen zu identifizieren. Dies macht uns zu einem Partner erster Wahl für unsere Kunden.

ASSET MANAGEMENT

Börsennotierte Wertpapiere, Private Assets oder – unser Angebot im Asset Management umfasst alle Anlage-Klassen und -lösungen für institutionelle Anleger, private Großkunden, Vertriebspartner und Independent Financial Advisors. In jedem unserer drei Geschäftsbereiche – Asset Management, Private Assets und Independent Financial Advice – ist es unser oberstes Anliegen, unter Berücksichtigung ihrer Erwartungen und Anlageziele nachhaltige Wertschöpfung für unsere Kunden und Partner zu erzeugen.

ASSET SERVICING

Wir bieten eine komplette Auswahl an dedizierten Front-to-Back-Lösungen für Banken, Asset Manager und Lebensversicherer. Dazu gehören die Führung von Depotkonten für Managementgesellschaften und die Übernahme von Verwaltungs-, Betriebs- und IT-Aufgaben für Privatbanken und Lebensversicherer. Wir fungieren auch als Depotbank für die börsennotierten und nicht börsennotierten Anlagen von Investmentfonds und übernehmen daneben die Führung des Registers der Anteilhaber für diese Fonds..

RESSOURCEN



2.500

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter



1.064 MIO. €

Eigenkapital



5.088 KWH

Energieverbrauch pro VZÄ 2021
im Rahmen unserer Tätigkeit

1.512

Blatt Papierverbrauch pro VZÄ 2021
im Rahmen unserer Tätigkeit

KENNZAHLEN



15%

Kernkapitalquote (CET 1)



142 MRD. €

Verwaltetes Vermögen



1.165 KWH

durchschnittliche Energieersparnis
pro VZÄ 2021 ggü. 2020

987

Blatt Papier durchschnittliche
Ersparnis pro VZÄ 2021 ggü. 2020

EU-TAXONOMIE

Die EU-Taxonomie ist ein Einstufungssystem mit einer Liste nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten. Es handelt sich um eine Maßnahme der Europäischen Union, um nachhaltige Investments zu fördern und dadurch den Übergang der europäischen Wirtschaft zu einem nachhaltigeren Modell zu gewährleisten.

Als Finanzinstitut unterliegt die ODDO BHF Gruppe neuen Verpflichtungen für ihr Berichtswesen in puncto Berücksichtigung und Ausrichtung ihrer Tätigkeiten (Investitionen, Kredite usw.) auf die EU-Taxonomie. Dadurch soll aufgezeigt werden, inwieweit die Gruppe eine Rolle in der Begleitung der ökologischen Wende spielt.

Wir haben in der Analyse nur das Kreditportfolio berücksichtigt und schätzen, dass 3 %* der gesamten Vermögenswerte der Gruppe für die EU-Taxonomie in Frage kommen. Dennoch wird dieser Prozentsatz ab dem nächsten Jahr deutlich steigen, sobald die Informationen der nichtfinanziellen Institute veröffentlicht werden.

CSR-Roadmap

Uns langfristig zu engagieren ist einer unserer Schlüsselwerte. Wir möchten als verantwortungsbewusster Akteur handeln, indem wir die Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung in unseren Alltag und in unsere Strategie integrieren. Im Einklang mit unseren ESG-Expertisen und -Produkten engagieren wir uns für nachhaltige Initiativen, die auf drei großen Säulen beruhen.

Um unsere CSR-Roadmap in die Tat umzusetzen, wurde ein eigenes Team zusammengestellt, das diverse Initiativen durchführt und koordiniert sowie deren gruppenweite Abstimmung sicherstellt. Unsere kompetenten ESG-Experten aus verschiedenen Fachbereichen (Einkauf, IT, HR, Logistik, Marketing, Kommunikation, u.v.m.) sind Teil der CSR-Roadmap und begleiten diese aktiv mit.

Unsere Organisation bildet die notwendige Voraussetzung, um unser Vorgehen zu koordinieren, CSR-Themen auf Top-Management-Ebene anzusprechen, Entscheidungen zu treffen und mit den entsprechenden Experten zusammenzuarbeiten sowie dabei möglichst viele Mitarbeiter einzubinden.



ODILE JOURNY
Head of HR Development
and Group CSR



CAROLINE D'HEROUILLE
Group CSR Project Manager

01

Engagement für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Unsere Teams stehen im Mittelpunkt unserer Strategie. Wir haben eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, um unsere Talente langfristig zu halten und berufliche Chancen zu schaffen. Dabei wurde das Prinzip der Diversität in die Teams integriert, das sich als wichtiger Faktor zur Leistungssteigerung erwiesen hat.

02

Verringerung unserer Umweltauswirkungen

Wir möchten unsere Auswirkungen auf die Umwelt begrenzen und unseren CO₂-Fußabdruck durch die Implementierung eines Konzepts zur CO₂-Vermeidung und eines ehrgeizigen Aktionsplans zur Senkung unserer Emissionen reduzieren.

03

Einsatz für eine solidarische Gesellschaft

Im Rahmen unseres Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for tomorrow und der unabhängigen BHF BANK Stiftung fördern wir die Entwicklung in den Ländern, in denen wir präsent sind. Dabei unterstützen wir Bildungs-, Sozial- und Kunstprojekte, an denen sich auch unsere Kunden und Mitarbeiter regelmäßig beteiligen.

SCHLÜSSELDATEN FÜR *unser Engagement*

● Engagement für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 ● Verringerung unserer Umweltauswirkungen
 ● Einsatz für eine solidarische Gesellschaft

1999

Gründung der BHF BANK STIFTUNG



2005

Entwicklung von ESG-Expertise im Equities-Research-Büro

2007

Gründung des Comité Handicap in Frankreich (später Mission Handicap)

2010

ODDO BHF AM ist Unterzeichner der Initiative „Prinzipien für verantwortliches Investieren“ (PRI)



2012

Gründung des Stiftungsfonds „Acting for Tomorrow“



ODDO BHF AM: formale Festlegung und Integration der Governance-Analyse (ODDO BHF Génération)

2014

ODDO BHF AM: formale Festlegung und Integration der Humankapital-Analyse (ODDO BHF Génération)

2015

Doppelzertifizierung ISO 9001 & ISO 14001 dank der Arbeit von ODDO BHF Metals



ODDO BHF ist Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen



2017

ODD BHF AM führt ein internes Analysemodell ein, das auch ESG-Aspekte berücksichtigt

2018

ODD BHF AM ist Unterzeichner der Initiative „Climate Action 100+“



2019/2022

Goldmedaille von EcoVadis



2020

Einrichtung der CSR-Taskforce

Gründung der Sustainable Development Committees (Frankreich, Deutschland, Tunesien)

7 SRI-zertifizierte Fonds von ODDO BHF AM, 2 mit FNG-Siegel

Entwicklung einer ESG-Analysemethode im Credit Research

ODDO BHF Metals ist als „General Supporter“ Mitglied der Aluminium Stewardship Initiative (ASI)



Auflegung des Fonds ODDO BHF Green Planet durch ODDO BHF AM

Gründung des Dekarbonisierungsausschusses auf Gruppenebene

ODDO BHF PWM richtet die Vermögensverwaltung an ESG-Kriterien aus

Einführung der Programme Gender Balance und Empowerment für Frauen (Bildung, Sensibilisierung, Prozesse)

2021

ODDO BHF SCA unterzeichnet die erste Vereinbarung über die Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung

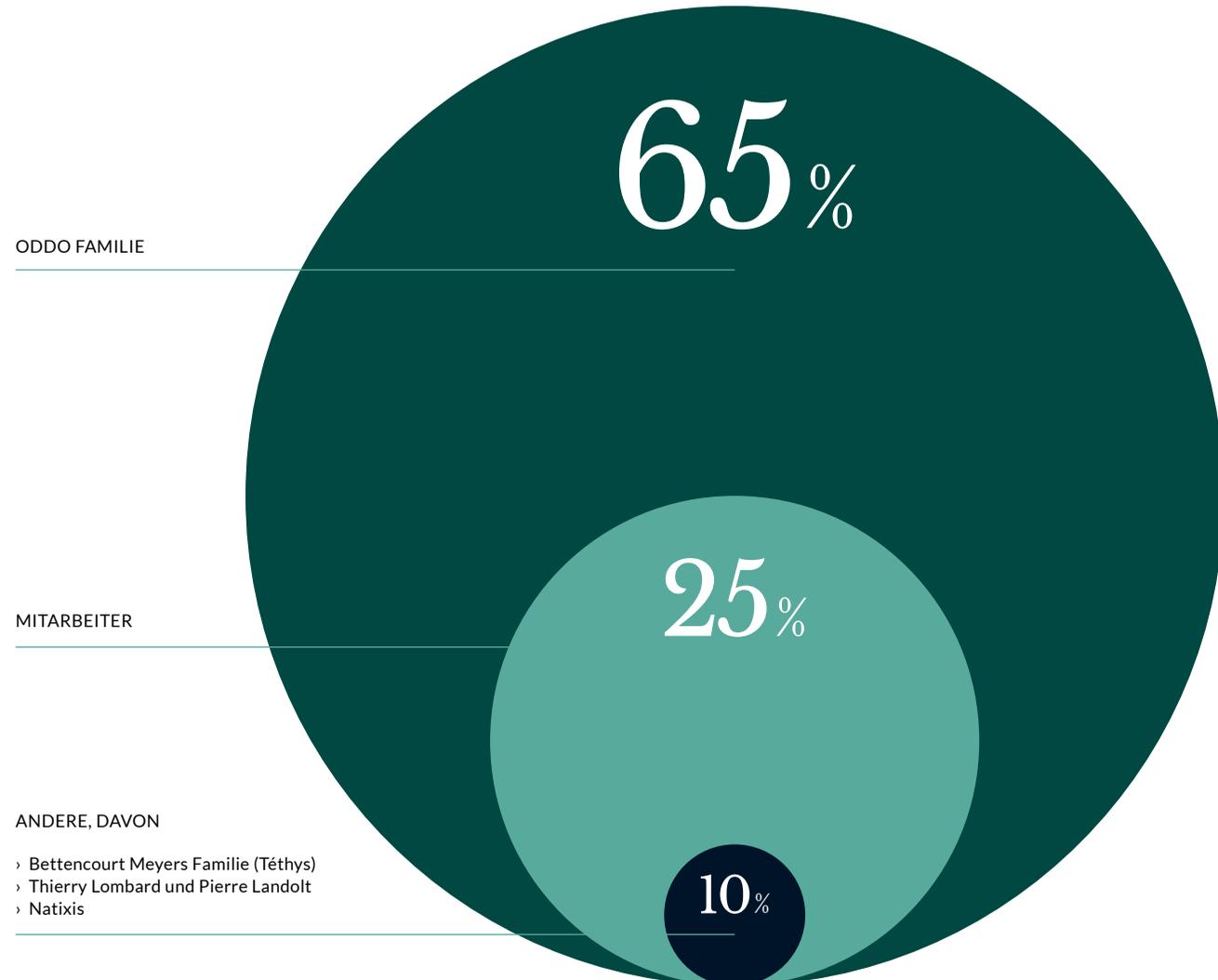
Engagement
FÜR UNSERE
MITARBEITERINNEN
UND MITARBEITER

Unsere Teams stehen im Mittelpunkt unserer Strategie. Wir haben eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, um unsere Talente langfristig zu halten und berufliche Chancen zu schaffen. Dabei wurde das Prinzip der Diversität in die Teams integriert, das sich als wichtiger Faktor zur Leistungssteigerung erwiesen hat.

Beteiligung unserer Mitarbeiter AM KONZERN- ERFOLG

Wir sind bestrebt, Talente zu gewinnen und zu binden, indem wir ihnen die Möglichkeit bieten, neben der Familie Oddo, Aktionäre der Gruppe zu werden. Zusammen besitzen sie 90% des Aktienkapitals.

Wir wollen Wert darauf, unsere Interessen und Werte mit denen unserer Kunden und Partner in Einklang zu bringen. Wir entwickeln verantwortungsvolle Konzepte für sie, die im Einklang mit ihren Zielen und denen unserer Gesellschaften stehen. Wir wollen gemeinsam eine Welt gestalten, eine Welt, in der jeder Tag eine Chance ist.



AUORE VAN DER WERF
Global Head of Human Resources
& Corporate Social Responsibility

Europäische Wurzeln, Unternehmergeist, breit gefächerte Expertise: Dank dieser Stärken können wir einzigartige berufliche Erfahrungen durch vielfältige Karrieremöglichkeiten in ganz Europa anbieten.



Erfolgreiches PERSONALMANAGEMENT

Unsere Personalabteilung setzt sich zusammen mit dem Management dafür ein, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen der Zusammensetzung unseres Mitarbeiterbestands und den aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen der Gruppe zu schaffen.

Derzeit besteht eine Herausforderung der Gruppe darin, gemischte Teams aus jüngeren und älteren Mitarbeitern zu bilden, um das Wissen aller Generationen zu nutzen und die Gruppe auf die Aufgaben von morgen vorzubereiten. Es geht darum, die Durchführung der gegenwärtigen und künftigen Transaktionen sicherzustellen und die Weitergabe von Know-how zu ermöglichen, damit unsere Aktivitäten auch in Zukunft gewährleistet sind. ODDO BHF verpflichtet sich in diesem Rahmen, für eine ausgewogene Zusammensetzung seiner Alterspyramide zu sorgen.

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Die Gewinnung neuer Talente ist eine strategische Herausforderung für die Gruppe.

Auf Grundlage der Analyse der einzelnen Daten (Beruf, Vertragsart, Alter, Betriebszugehörigkeit usw.) konnten wir 2019 eine Recruiting-Strategie für Nachwuchskräfte einführen. Ziel dieser Strategie ist es, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern zu schaffen und die Aktivitäten der Gruppe langfristig weiterzuentwickeln. Zusätzlich zu diesem Recruiting-Plan für Nachwuchskräfte bemühen wir uns um eine bestmögliche Interaktion zwischen den verschiedenen Generationen, aus denen sich unsere Teams zusammensetzen, und die für Dynamik und Leistung sorgen.

PERFORMANCE

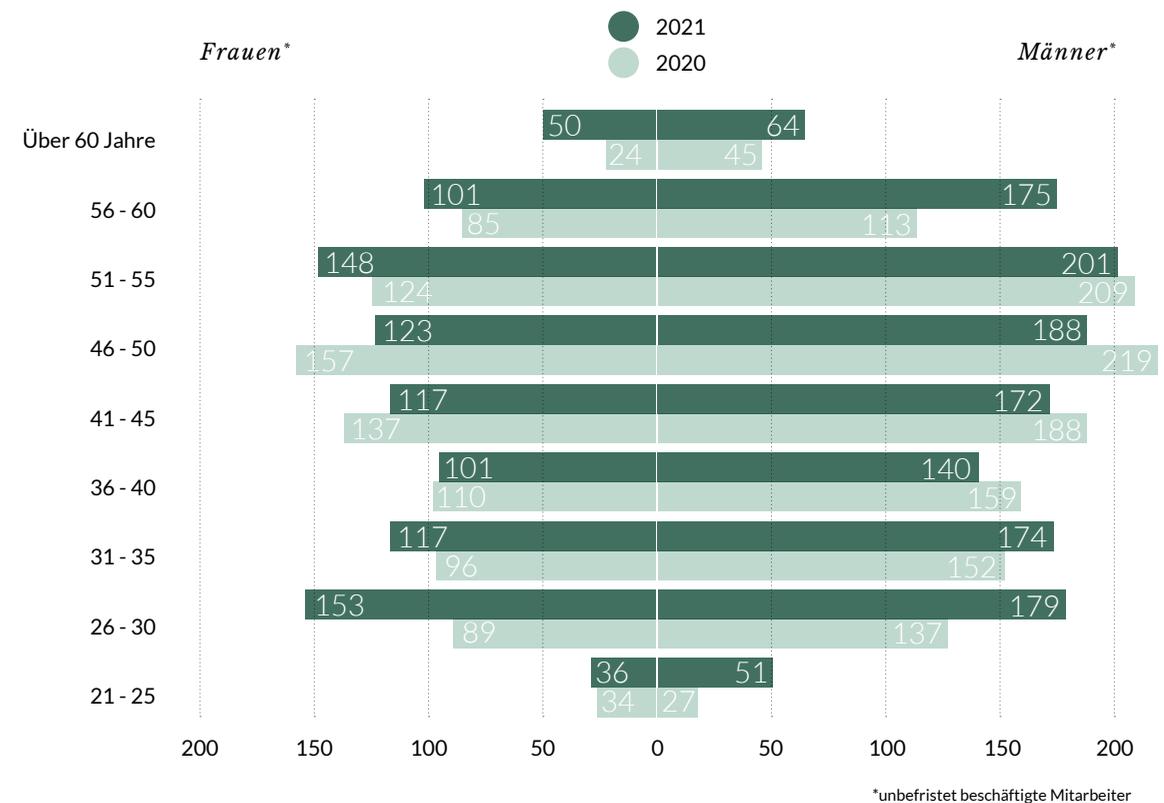
▲ 18,3%

der Beschäftigten der Gruppe waren 2021 jünger als 30 (ggü. 16,46 % im Jahr 2020)



STEFFEN HAHN
Head of HR, ODDO BHF AG

VERTEILUNG DER MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND ALTER AUF GRUPPENEBENE





AUDE BOUTARD
Equity Syndicate Associate
Ehemalige VIE-Trainee in Frankfurt

Dank des VIE-Programms in Frankfurt konnte ich umfassende Auslandserfahrung sammeln. Ich hatte die Gelegenheit, die Abläufe der ODDO BHF Gruppe kennenzulernen, und konnte so meinen weiteren beruflichen Werdegang leichter planen und mein internes Netzwerk aufbauen.

ERGEBNISSE

Die Personalabteilungen der Gruppe setzen eine Reihe von Initiativen um, um talentierte Mitarbeiter zu gewinnen und unsere Sichtbarkeit zu erhöhen.

Die Campus Management Events ermöglichen es der Gruppe, ihre Visibilität zu stärken und die Rekrutierung von Nachwuchskräften zu fördern. Auch in diesem Jahr wurden die Foren unserer Partnerhochschulen und -universitäten beibehalten und virtuell organisiert. Gleichzeitig haben wir die Entwicklung von Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen in Deutschland, Frankreich und der Schweiz fortgesetzt.

Die Personalabteilungen haben zudem mehrere Programme zur gezielten Mitarbeiterentwicklung und Karrierebegleitung eingerichtet. Beispielsweise bieten wir mehrere Graduate Programs an, die sehr selektiv sind und Verantwortung, Mentoring und Auslandsaufenthalte vereinen. Für eine Dauer von einem bis zwei Jahren können deutsch- oder französischsprachige Absolventen die Gruppe kennenlernen und werden während des Programms gezielt betreut.

Zusätzlich rekrutieren wir im Rahmen des VIE-Programms (Volontariat International en Entreprise) regelmäßig Nachwuchskräfte in Frankfurt und Düsseldorf, um ihnen internationale Erfahrungen zu bieten und das Wachstum der Gruppe sowie den Wunsch nach mehr Internationalität in den Teams zu unterstreichen.

Als Ergebnis all dieser Maßnahmen konnten wir in diesem ganz besonderen Jahr in Deutschland, Frankreich und der Schweiz **81** Nachwuchskräfte unbefristet einstellen.

Mit ihrer Entwicklung in Europa legt die Gruppe Wert darauf, interne und insbesondere internationale Mobilität zu fördern. Seit 2017 wurden bereits *mehr als 40 Auslandsaufenthalte* in Deutschland, Frankreich und der Schweiz organisiert.



Schulung DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER



Die Gruppe verpflichtet sich zur Umsetzung eines breiten Schulungsangebots, um sowohl den Wünschen der Mitarbeiter als auch den aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen der Gruppe gerecht zu werden.

Die verschiedenen Schulungsangebote sollen es den Mitarbeitern ermöglichen, ihre fachlichen und allgemeinen Kompetenzen zu erweitern sowie Zugang zu neuen Karrierechancen und Beförderungen zu erhalten.

Durch die Schulung der Mitarbeiter können auch eventuelle Diskrepanzen zwischen ihren Kompetenzen und den Anforderungen ihrer Stelle vermieden werden, die sich negativ auf die Durchführung ihrer Aufgaben und die Aktivitäten der Gruppe auswirken könnten.

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Das Ziel der Gruppe ist es, die Kompetenzen der Mitarbeiter zu erhalten und auszubauen und dabei sowohl ihre aktuellen als auch ihre zukünftigen Bedürfnisse sowie die Strategie der Gruppe zu berücksichtigen.

Zu diesem Zweck wird alljährlich ein eigenes Fortbildungsbudget bereitgestellt, mit dem der Schulungsbedarf der Mitarbeiter abgedeckt wird. Individuelle Bedürfnisse können in den am Jahresende geführten Mitarbeitergesprächen geäußert und zu Beginn des Folgejahres mit dem Management abgestimmt werden. Um die Ausrichtung an der Strategie der Gruppe zu gewährleisten, werden individuelle Anfragen zusätzlich von einer Fortbildungspolitik flankiert, die jedes Jahr neu definiert wird.

ERGEBNISSE

3 Schwerpunkte in der Aus- und Weiterbildung 2021

› Schulung unserer Teams zu den Herausforderungen der Gender Diversity

In Frankreich und Deutschland wurden die Manager und die Teams von spezialisierten Anbietern

geschult, um die Bedeutung der Gender Diversity zur Leistungssteigerung besser zu verinnerlichen.

› Innovation

In Frankreich bieten wir einzelnen Mitarbeitern, die von der Personalabteilung und den Managern ausgewählt werden, die Teilnahme am CFEE-Programm (Campus Formation Étudiants Entreprises) an. Dieses Programm wurde auf Initiative der Innovation Factory und der Web School Factory ins Leben gerufen. Diese haben sich mit der PSL (ParisTech, Ecole des Chartes, ENS, ESPCI, Dauphine) zusammengeschlossen, um ein Programm zur Unterstützung von Unternehmen bei der Digitalisierung zu entwickeln.

› Führungskompetenzen

Die Entwicklung einer gemeinsamen Managementkultur ist ein wichtiger Ansatz für das Wachstum unserer Gruppe. Deshalb haben wir für alle Führungskräfte der Gruppe ein Online-Coaching-Programm eingerichtet. Es umfasst acht Kompetenzen, die auf den Fähigkeiten und Verhaltensweisen basieren, die wir für die Begleitung unseres Wachstums entwickeln wollen.

PERFORMANCE

▲ 65%

der Mitarbeiter in Frankreich wurden 2021 geschult (ggü. 62 % im Jahr 2020)

▲ 66%

der Mitarbeiter in Deutschland wurden 2021 geschult (ggü. 56 % im Jahr 2020)



PHILIPP MONNET
Head of HR Development
ODDO BHF AG & HR Business
Partner

2021 hat sich die Gruppe weiter an neue Herausforderungen angepasst und ihren Mitarbeitern sowohl Präsenz- als auch Onlineschulungen angeboten. Es wurden Einzel- und Gruppentrainings zu folgenden Themen angeboten: Management, Gleichstellung, Fremdsprachen, mündliche Kommunikation, digitale Tools, soziale Netzwerke, ESG/CSR, Fachseminare, Schulung zu rechtlichen Änderungen u. v. m.

Im Rahmen eines gemeinsamen Projekts, bei dem es darum ging, das Image der Gruppe in unserer Kommunikation und unserem Alltag zu verinnerlichen, wurden auch Digital Pitch-Schulungen für eine große Anzahl von Mitarbeitern angeboten. Ziel dieser Schulungen war es unter anderem, den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich besser mit der CSR-Roadmap der Gruppe vertraut zu machen. Zahlreiche interne Coffee & Learn-Veranstaltungen und andere digitale Konferenzformen wurden sowohl auf Englisch als auch auf Deutsch und Französisch angeboten, um die Mitarbeiter über das aktuelle Geschehen in der Gruppe zu informieren und entsprechend zu schulen.

40

Frauen wurden 2021 im Rahmen des Gender Balance Programms in Frankreich und in Deutschland geschult oder begleitet.

23

Coffee & Learn-Veranstaltungen wurden 2021 zu verschiedenen Themen in der Gruppe organisiert.



SICHERSTELLUNG *der Vielfalt* IN UNSEREN TEAMS



In der Überzeugung, dass die Vielfalt in unseren Teams ein wahrer Leistungstreiber ist, zielt das Gender Balance Programm auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Teams und auf allen Verantwortungsebenen ab. Das Gender Balance Programm wurde 2020 mit der Unterstützung der Executive Committees in der Gruppe eingeführt und wird von den HR-Teams gesteuert.

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Unser Gender Balance Programm basiert auf vier Säulen:

01

Engagement des Managements: Für jeden Geschäftsbereich wurde eine Analyse erstellt, um die Ziele und Bewertungsinstrumente der einzelnen Abteilungen klar zu definieren.

02

Sensibilisierung und Schulungen für Führungsgremien, Frauen, Führungskräfte und alle Mitarbeiter.

03

Anpassung der Personal- und Managementprozesse: Personalgewinnung, Karrieremanagement.

04

Kommunikation: Besondere Aufmerksamkeit gilt unserer Arbeitgebermarke.

ERGEBNISSE

Die Herausforderungen der Vielfalt in den Teams und auf allen hierarchischen Ebenen der Gruppe stehen im Mittelpunkt unserer Personalpolitik. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Entwicklung und dem beruflichen Werdegang von Frauen in der Gruppe, die gezielt für Schulungen und externe Kommunikation ausgewählt bzw. bei potenziellen Stellenwechseln und/oder Beförderungen stärker berücksichtigt werden.

Auch das Campus-Management wird an diesem Prozess beteiligt und arbeitet gezielt mit Hochschulen und Universitäten zusammen, um Absolventen zu gewinnen und einen diversifizierten Talente-Pool zu schaffen.

2021 wurde in Frankreich eine Partnerschaft mit Willa geschlossen, einem Gründerzentrum für Start-ups, die von Frauen gegründet oder mitgegründet werden, um das Engagement der Gruppe und ihre Unterstützung für Unternehmerinnen, insbesondere im Fintech-Sektor, hervorzuheben.

PERFORMANCE

▲ 21%

Frauenanteil im Top-Management (Programm ODDO BHF Strategic Forum) (ggü. 16 % im Jahr 2020)

41%

der neu eingestellten Nachwuchskräfte im Jahr 2021 waren Frauen.

82

Frauen wurden seit 2019 im Rahmen des Gender Balance Programms in Frankreich und des Empowerment Programms in Deutschland geschult.

Unterstützung und Bewusstseinsbildung DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ZUM THEMA BEHINDERUNG



Menschen mit Behinderung müssen begleitet und unterstützt werden, damit ihre Leistung und Entwicklung nicht beeinträchtigt wird und die Gruppe keine talentierten Mitarbeiter verliert. Diese wichtige Aufgabe wird in Frankreich von der Mission Handicap und in Deutschland von der Behindertenvertretung erfüllt.

Wir verpflichten uns, Maßnahmen zur Unterstützung unserer Mitarbeiter mit Behinderung zu ergreifen, so dass sie ihre Aufgaben unter bestmöglichen Bedingungen erfüllen können, und Initiativen zur Aufklärung sämtlicher Mitarbeiter durchzuführen.

PERFORMANCE

100%

aller Anträge auf Anpassung des Arbeitsplatzes und begleitende Unterstützung von Mitarbeitern mit Behinderung wurden in Frankreich im Jahr 2021 genehmigt (ebenso wie 2020).

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Mitarbeiter mit Behinderung zu unterstützen, erfordert oft eine entsprechende Gestaltung ihrer Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, damit ihre Behinderung kompensiert und ihre Kompetenzen bestmöglich genutzt werden können.

In Frankreich und Deutschland unterstützen Behindertenreferenten die betroffenen Mitarbeiter bei der Anerkennung ihres Behindertenstatus und ergreifen konkrete Maßnahmen, damit diese Mitarbeiter weiterhin ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen können. Außerdem führen die Personalabteilungen Kommunikationsmaßnahmen durch, um Mitarbeiter und Management für das Thema Behinderung zu sensibilisieren.

In Frankreich hat ODDO BHF SCA seit dem 1. Januar 2021 eine Behindertenvereinbarung mit entsprechenden Verpflichtungen gegenüber der zuständigen Behörde unterzeichnet. Die wichtigsten Aspekte, um Menschen mit Behinderung bestmöglich in die Gruppe einzubinden, sind dabei:

- › Erleichterung der Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung und ihrer Integration in das Arbeitsumfeld
- › Schaffung der notwendigen Voraussetzungen für die Entwicklung und den Erfolg von Mitarbeitern mit Behinderung
- › Sensibilisierung sämtlicher Mitarbeiter und Schulung der Manager zum Thema Behinderung
- › Ausbau der Zusammenarbeit mit dem öffentlich geförderten Arbeitsmarkt und Nutzung dieser Strukturen beim Einkauf von Waren oder Dienstleistungen

Die in dieser Vereinbarung festgehaltenen Best Practices werden in sämtlichen Konzerngesellschaften in Frankreich umgesetzt und sollen auch in Deutschland eingeführt werden.

3%

Mitarbeiter mit Behinderung
in Frankreich 2021

3%

Mitarbeiter mit Behinderung
in Deutschland 2021



MÉLANIE RUFINO
Training Manager & Handicap
Referent in France



PETER FRÖHLINGER
Chairman SWIFT Technical
Advisory Group & Handicap
Referent in Germany

ERGEBNISSE

Mitarbeiter mit Behinderung werden von speziellen Referenten und den Personalabteilungen betreut, um die materiellen Voraussetzungen für die Anpassung ihrer Arbeitsplätze zu schaffen, ihre Arbeitszeit zu organisieren und ihren beruflichen Werdegang zu begleiten.

Neben der regelmäßigen Kommunikation über das Intranet und den wöchentlichen Newsletter wurden in Frankreich zahlreiche Sensibilisierungsmaßnahmen umgesetzt, darunter:

- › Die Organisation einer Coffee & Learn-Veranstaltung, bei der die Mitarbeiter über das Engagement der Gruppe informiert und Erfahrungsberichte geteilt wurden
- › Durchführung von Schulungs- und Sensibilisierungsworkshops in Präsenz mit Unterstützung eines spezialisierten Partners
- › Szenarienbasierte Trainings in den Geschäftsräumen, gefolgt von Austausch und Diskussion
- › Neue Manager werden in Frankreich mit Hilfe des Spezialisten Goods to Know systematisch mit dem Thema Behinderung vertraut gemacht.

Daneben wurden in Frankreich mehrere Partnerschaften geschlossen, um extern auf das Thema Behinderung aufmerksam zu machen und weitere Menschen mit Behinderung einzustellen. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2021 an den folgenden Veranstaltungen in diesem Bereich teilgenommen:

- › HEC Paris Handicap: Eine Studierendenorganisation, die auf dem Campus der Wirtschaftshochschule HEC Sensibilisierungsaktionen durchführt
- › Arpejeh: Ein Verein zur Förderung von Ausbildung, Qualifikation und Beschäftigung junger Menschen mit Behinderungen
- › Spezifische Karriereforen und Begleitung durch eine Personalvermittlungsagentur, die auf die Suche nach Fachkräften mit Behinderungen spezialisiert ist



Gewährleistung von Diversität IN DER GRUPPE

Diversität, Gleichstellung und Inklusion erfordern die Schaffung von Arbeitsplätzen, an denen jedem Mitarbeiter Wertschätzung, Respekt und Unterstützung entgegengebracht werden.

Unser Ziel ist es, Talente zu gewinnen, zu entwickeln, zu fördern und an uns zu binden. Deshalb sind inklusive Einstellungen und Kompetenzen für uns außerordentlich wichtig und deshalb sind wir konsequent bestrebt, jeden Mitarbeiter sein volles Potenzial ausschöpfen zu lassen, um auch für unsere Kunden einen größtmöglichen Erfolg zu ermöglichen.

Wir entwickeln eine kohärente Inklusionskultur. Wir bemühen uns um Fairness in allen Situationen und setzen unsere Maßnahmen konzernweit und in allen Bereichen um.

Unseren Beschäftigten bieten wir ein sicheres und offenes Umfeld, das Innovation und Kreativität fördert. Für unsere Kunden verfolgen wir einen globalen Ansatz mit lokaler Verankerung, um ihnen in jeder Hinsicht relevante und inklusive Produkte anzubieten.

2021 wurde in Deutschland auf Initiative der Mitarbeiter das „Diversity Netzwerk“ gegründet. Unter anderem wurden Konferenzen zum Thema Diversität der Kulturen und Generationen organisiert, die bei den Beschäftigten sehr gut ankamen. Diese Initiative wird derzeit auch in den anderen Ländern umgesetzt, in denen die Gruppe vertreten ist.



JULIANE KERN
HR Business Partner

Ausgehend von der Überzeugung, dass Diversität dort entsteht, wo Unterschiede unter einem gemeinsamen Ziel zusammenkommen, hat sich das in Deutschland gegründete Diversity Netzwerk das Ziel gesetzt, einen Raum für Austausch und Information im Zeichen des Respekts zu schaffen.



Verringerung
UNSERER
UMWELTAUSWIRKUNGEN

Wir wollen unsere Auswirkungen auf die Umwelt begrenzen und unsere CO₂-Bilanz beherrschen. Vor diesem Hintergrund haben wir Schritte für ein klimagerechtes Handeln unternommen und einen ehrgeizigen Aktionsplan zur Reduzierung unserer Emissionen eingeführt.

Management und Verbesserung UNSERER CO₂-BILANZ



4%

unserer globalen CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2 stammen aus unserem Betrieb (Strom, Heizung, Fuhrpark usw.)

96%

unserer Emissionen stammen aus indirekten Emissionen (Einkauf, IT usw.)

Wir wissen, welche Verantwortung wir tragen, wenn es darum geht, die Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung – speziell vor dem Hintergrund des Klimawandels – bei unserem Handeln zu berücksichtigen. Dies ist für uns wichtig, um unsere Geschäftstätigkeit in rechtlicher Hinsicht und in Bezug auf unsere Kunden nicht zu gefährden.

Entsprechend unserer Absicht, mit unserer Anlagepolitik als verantwortungsbewusster Akteur aufzutreten, verpflichten wir uns zur Verringerung unserer Umweltauswirkungen und zur Verbesserung unserer CO₂-Bilanz. Anhand der CO₂-Bilanz der Gruppe können wir unsere CO₂-Emissionen kontrollieren und erhalten Anhaltspunkte für die Umsetzung eines Aktionsplans.

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Anhand der 2020 erstellten CO₂-Bilanz für das Jahr 2019 wurde zusätzlich zu den bereits ergriffenen Maßnahmen ein Aktionsplan mit folgenden Schwerpunkten umgesetzt:

- › **eine verantwortungsbewusste und emissionsarme Einkaufspolitik**
- › **eine emissionsarme Mobilitätspolitik (Dienstreisen und Arbeitsweg)**
- › **ein verantwortungsbewusster Umgang mit IT-Equipment**
- › **eine optimierte Gebäudenutzung**
- › **ein Kommunikations- und Sensibilisierungsmodell zum Thema Klimaschutz**

Der Dekarbonisierungs-Ausschuss, der aus mindestens einer Vertreterin oder einem Vertreter aus jedem Bereich des Maßnahmenplans besteht, setzte sich 2021 mit Blick auf die 2022 anhand der Daten von 2021 zu errechnende CO₂-Bilanz für die Umsetzung der Maßnahmen und die Messung der erzielten Fortschritte ein. Er wurde dabei von einem spezialisierten Partner unterstützt.

Wir beobachten regelmäßig messbare Indikatoren, um unsere CO₂-Bilanz zu verbessern. Unter anderem setzen wir unsere Bemühungen zur Kontrolle unseres Energieverbrauchs fort und engagieren uns für eine fortschreitende Digitalisierung, indem wir Arbeitsmittel und methoden einrichten, die eine deutliche Verringerung des Papierverbrauchs ermöglichen. Dabei muss ein Gleichgewicht zwischen der Digitalisierung und einer verantwortungsvollen IT-Nutzung gefunden werden.

PERFORMANCE

▼ 5.088 KWH

Energieverbrauch pro VZÄ 2021
(ggü. 6.253 im Jahr 2020)

363,4 Tonnen

CO₂-Emissionen im Rahmen von Dienstreisen
(Flugzeug, Bahn, Hotel) im Jahr 2021

▼ 1.512

Blatt Papierverbrauch pro VZÄ 2021
(ggü. 2.499 im Jahr 2020)

ERGEBNISSE

Mit Unterstützung der Firma Crowe – Sustainable Metrics konnten die Mitglieder des Dekarbonisierungs-Ausschusses und deren Teams Maßnahmen ergreifen, um die CO₂-Bilanz der Gruppe zu verbessern und diesen Parameter in die Überlegungen und Strategien einfließen zu lassen. In diesem Zusammenhang wurden im Jahr 2021 verschiedene Initiativen umgesetzt oder ausgebaut, um die Gruppe auf ihrem Weg zu einem klimagerechteren Handeln zu begleiten, darunter:

- › Einführung der elektronischen Unterschrift in mehreren Abteilungen. Außerdem wird derzeit die Einführung von Recyclingpapier für unsere Drucker geprüft.
- › Seit zwei Jahren wird der Katalog für unseren Fuhrpark überarbeitet, wobei Hybrid- oder Elektrofahrzeuge bevorzugt zum Einsatz kommen sollen. 2020 entfielen 6 % des Fuhrparks in Frankreich auf Hybridfahrzeuge. 2021 stieg ihr Anteil auf 27 %. In Deutschland machten Hybridfahrzeuge im Jahr 2021 30 % des Fuhrparks aus. Unser Ziel ist das Erreichen eines vollständig klimagerechten Fuhrparks bis 2025.
- › Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei den Umbauarbeiten in unseren Räumlichkeiten in 12 Madeleine, Paris. Dadurch soll das Gebäude nach Fertigstellung der Bauarbeiten eine sehr gute BREEAM-Zertifizierung erhalten.

- › Sensibilisierung der Mitarbeiter für die Herausforderungen des Klimawandels und über die Bestrebungen der Gruppe um ein klimagerechtes Handeln im Rahmen von Coffee & Learn-Veranstaltungen, durch die Erstellung einer internen Charta für verantwortungsvolle IT-Nutzung und durch die interne Umsetzung des Klima-Puzzles.
- › Verbesserung der Verwaltung der gespeicherten Daten, um im Jahr 2021 konzernweit 118 TB (Terabit) für andere Zwecke nutzen zu können.
- › Aufstellung von Wasserspendern, die an das Trinkwassernetz angeschlossen sind, an mehreren Standorten in Frankreich und Deutschland.
- › Recycling unserer Hardware mit Hilfe eines geeigneten Unternehmens, das Menschen mit Behinderung beschäftigt

Weiterführende Informationen unter [Unsere Dekarbonisierungsstrategie](#).

Parallel zu unserem Aktionsplan zur Verbesserung unserer CO₂-Bilanz prüfen wir Kompensationsprojekte, beispielsweise mit der Schaffung von *Kohlenstoffsenken*. In diesem Rahmen ist ein Projekt zur Wiederaufforstung von 2.700 Hektar angelaufen.



HERVÉ WALLERAND
Head of Group Corporate
Real Estate Management



ZINEB BENNANI
IT Project Manager

Entwicklung EINES NACHHALTIGEN BESCHAFFUNGSWESENS

Wir berücksichtigen die sozialen und ökologischen Auswirkungen in unseren Beziehungen mit Lieferanten und Subunternehmen, um unsere Reputation zu schützen und den Erfolg unserer Geschäftstätigkeit zu gewährleisten. Wir verpflichten uns, das von EcoVadis erstellte CSR-Rating auf die gesamte Gruppe auszuweiten und auch unsere deutschen Lieferanten einzubeziehen. 2022 errang ODDO BHF SCA erneut die EcoVadis-Goldmedaille, die das Unternehmen erstmals 2019 erhalten hatte. Die drei Bereiche, in denen wir Verbesserungen erzielt haben, sind Umwelt, Soziales und Ethik.



ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Wir haben eine verantwortungsbewusste Einkaufspolitik entwickelt, die zwei Schwerpunkte umfasst:

- › Nutzung des öffentlich geförderten Arbeitsmarktes
- › Auswahl verantwortungsbewusster Dienstleister und Zulieferer

Unser Einkauf berücksichtigt bei der Bewertung von Angeboten, die er im Rahmen der Großprojekte der Gruppe erhält, auch Nachhaltigkeitskriterien. Damit sollen Lieferanten bevorzugt werden, die sich ihrerseits für eine Verbesserung ihrer CO₂-Bilanz einsetzen.

PERFORMANCE

▲ 80%

Durchschnittliche Anzahl der kontaktierten Lieferanten, die 2021 von EcoVadis bewertet wurden (ggü. 48 % im Jahr 2020)



SAMIRA SALOOJEE
Team Leader Procurement

ERGEBNISSE

Im Rahmen von Verträgen mit Lieferanten und Subunternehmen unterliegen die folgenden Punkte einem Prüf- und Kontrollverfahren:

- › Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften
- › Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen

Der Einkauf nimmt in die Ausschreibungen des gesamten Jahres systematisch eine CSR-Klausel auf. Ende 2014 trat die Gruppe EcoVadis bei, der ersten kollaborativen Plattform, die es Unternehmen ermöglicht, die Umwelt- und Sozialperformance ihrer Lieferanten weltweit zu bewerten. Die Partnerschaft mit EcoVadis wurde 2021 durch die Bewertung von 50 Anbietern durch den Einkauf fortgesetzt. Kriterien für die Auswahl der zu bewertenden Anbieter sind die Höhe unserer Ausgaben für den jeweiligen Dienstleister bzw. die Bedeutung der erbrachten Dienstleistungen und Produkte. Von diesen 50 Hauptlieferanten wurden 40 bewertet.

Die von EcoVadis angewandte Methodik basiert auf der Analyse und Bewertung der von unseren Lieferanten umgesetzten Richtlinien, Maßnahmen und Ergebnissen in vier Hauptbereichen: Umwelt, Soziales, Ethik und Fremdvergabe. Diese Bewertung beruht auf entsprechenden Belegen und stellt sicher, dass wir mit Lieferanten zusammenarbeiten, die in den Bereichen Umwelt und Soziales eine gute Performance zeigen.

Die Einkaufsabteilung setzt ihre verantwortungsbewusste Beschaffungspolitik fort und hat eine Partnerschaft mit einem in Frankreich, Deutschland und der Schweiz vertretenen Zulieferer eingeleitet, um noch funktionsfähige Hardware zu recyceln und einer neuen Verwendung zuzuführen. Neben dem Nachhaltigkeitsaspekt seiner Tätigkeit hat dieser Zulieferer den Status eines öffentlich geförderten Unternehmens, da es mindestens 80 % Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigt. Dieses Beispiel veranschaulicht das konsequente Engagement unseres Einkaufs im Hinblick auf die soziale Verantwortung der Gruppe.

Einsatz
FÜR EINE SOLIDARISCHE
GESELLSCHAFT

Im Rahmen unseres Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for tomorrow und der unabhängigen BHF BANK Stiftung fördern wir die Entwicklung in den Ländern, in denen wir präsent sind. Dabei unterstützen wir Bildungs-, Sozial- und Kunstprojekte, an denen sich auch unsere Kunden und Mitarbeiter regelmäßig beteiligen.

Seit 2016 bündeln der Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow und die BHF BANK Stiftung ihre Kräfte, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Maßnahmen auf beiden Seiten des Rheins zu entwickeln (beiderseitige Unterstützung unserer historischen Partner, gemeinsame Spenden- und Unterstützungsaufrufe usw.).

ODDO BHF

Acting for Tomorrow



Wir engagieren uns im Rahmen von Spendenaktionen, an denen sich unsere Mitarbeiter und Kunden über den Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow beteiligen, und verfolgen dabei zwei Ziele:

- › **Einbindung der Mitarbeiter in gemeinsame Aktionen und Projekte**
- › **Strukturierung und Aufrechterhaltung des sozialen Engagements innerhalb der Gruppe mit zwei Schwerpunkten:**

Unterstützung in Notsituationen:
Naturkatastrophen, humanitäre und Umweltkatastrophen, soziale Notlagen.

Förderung von Bildung und Forschung:
Naturwissenschaftliche und medizinische Forschung, Förderung von Schulen und Organisationen, die im Bildungsbereich tätig sind.

Der Schlüssel zum Erfolg des Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow liegt in der Einbeziehung unserer Mitarbeiter und Kunden.

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Die Gruppe möchte auf diese Weise eine gemeinschaftliche Dynamik schaffen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich gemeinsam für eine Sache zu engagieren. Dabei können sie zeigen, dass die Werte, an denen sich die Gruppe in ihrem Geschäftsalltag orientiert, sich auch in ihrem Verständnis des gesellschaftlichen Zusammenlebens widerspiegeln. Für ODDO BHF geht es also darum, Initiativen zu verfolgen, die den Werten der Gruppe und der Satzung des Stiftungsfonds entsprechen.

ODDO BHF Acting for Tomorrow verfügt über ein Stiftungskapital, das verbraucht werden darf. Dadurch kann die Gruppe ihr philanthropisches Engagement entsprechend strukturieren, langfristige Partnerschaften knüpfen und dabei effizient und flexibel agieren. Ein Mitarbeiter der Gruppe ist für die Fondskoordination zuständig. In enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung definiert und überwacht er die Fördervereinbarungen, das Budget und die Aktivitäten des Stiftungsfonds.

PERFORMANCE

17%

der französischen Mitarbeiter haben im Jahr 2021 an Initiativen des Stiftungsfonds mitgewirkt.

ERGEBNISSE

Die nachstehend aufgeführten Partnerschaften bilden den Sockel für die Arbeit des Stiftungsfonds. Ergänzend können jedes Jahr abhängig von konkreten Ereignissen und Bedürfnissen punktuelle Initiativen umgesetzt werden.

Stiftung zur Erforschung der Alzheimer-Krankheit

Wir unterstützen die Stiftung seit ihrer Gründung vor rund 17 Jahren.

Im Jahr 2021 haben wir die Forschungsarbeiten von Dr. Nicolas Villain unterstützt.

Ärzte ohne Grenzen (MSF)

Seit 2014 kann ODDO BHF durch diese Partnerschaft schnell auf humanitäre Katastrophen reagieren. Die Gruppe verfügt über ein internes System für Spendenaufrufe, bei dem die eingegangenen Spenden vom Stiftungsfonds verdoppelt werden.

Im Jahr 2021 haben wir einen Spendenaufruf gestartet, um die Arbeit von MSF in Madagaskar zu unterstützen. Außerdem haben wir uns mit 50 Mitarbeitern und 23 Kunden am Charity Run „Les 20 kilomètres de Paris“ beteiligt.

Cours Ozanam

Seit Ende 2017 unterstützt der Stiftungsfonds das Bildungsprojekt Cours Ozanam. Diese von der Stiftung Espérance Banlieues unterstützte Schule hat sich das Ziel gesetzt, zu mehr Bildungsqualität in den ärmeren Stadtvierteln im Norden Marseilles beizutragen und den Kindern dort eine hochwertige Ausbildung zu bieten.



CHRISTOPHE ROUX
Head of Financial Control
CIB and ALM & Coordinator
of the ODDO BHF Agir pour Demain fund

Télémaque

Wir sind seit 2020 Partner der Organisation Télémaque, die sich für Chancengleichheit einsetzt.

7 Mitarbeiter waren im Jahr 2021 als Paten für Schüler weiterführender Schulen tätig. Dabei ging es darum, sie zu betreuen und zu beraten sowie ihnen das notwendige Vertrauen und die Mittel für die Verwirklichung ihrer Pläne zu geben.

Im September 2021 organisierte der Stiftungsfonds bei Tagungen für unabhängige Vermögensberater (CGPI) sogenannte „solidarische Diktate“ zugunsten des Vereins Coup de Pouce, der sich für Kinder engagiert, denen ein Schulabbruch droht. Dabei wurden mehr als 500 von den Tagungsteilnehmern geschriebene Diktate von Mitarbeitern der Gruppe korrigiert. Ziel dieser Initiative, in deren Rahmen der Verein auch eine finanzielle Unterstützung des Stiftungsfonds erhielt, ist es, den Verein bei den unabhängigen Vermögensberatern bekannt zu machen. Acting for Tomorrow und Coup de Pouce wurden für diese Initiative mit dem Großen Preis für Philanthropie der Ficade-Gruppe ausgezeichnet.

Daneben wurden weitere Unterstützungsmaßnahmen umgesetzt (Schule im Krankenhaus, Quai des Bulles usw.).



BHF BANK Stiftung

„Wir gehen über Grenzen“

Die 1999 gegründete BHF BANK Stiftung ist eine gemeinnützige, private Stiftung nach deutschem Recht. Die unabhängige Stiftung ermöglicht Projekte, die nach innovativen Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen suchen und zur Mitwirkung anregen.

UNTERSTÜTZTE PROJEKTE

Soziales & Wissenschaft

Die BHF BANK Stiftung unterstützt junge Menschen und ihre Familien von der Geburt an, fördert die Verbesserung der Lebensbedingungen alter Menschen und den Dialog zwischen den Generationen.

Sprachentdecker

Das Projekt „Sprachentdecker“ dient der Unterstützung von Fach- und Lehrkräften in Kitas und Grundschulen bei der alltagsintegrierten Sprachförderung sowie beim Umgang mit Mehrsprachigkeit. Aufgrund der positiven Evaluierung des innovativen Ansatzes haben Ende 2021 die Stadt Frankfurt am Main und das Land Hessen eine Übernahme in öffentliche Finanzierung zugesagt.

Babylotse

Das Beratungs- und Präventionsprogramm für Familien mit Neugeborenen in schwierigen Lebenslagen ist an allen Frankfurter Geburtskliniken präsent und wird bundesweit ausgebaut. Eine Evaluation hat gezeigt, dass es die jungen Eltern entlastet. Die Stiftung fördert die weitere Entwicklung des Programms in Frankfurt.

lab.franco.allemand

Mit diesem Ideenlabor werden gemeinnützige deutsch-französische Projekte dabei unterstützt, innovative Ideen für und mit jungen Menschen umzusetzen. 2021 wurden zehn Projekte für ein sechsmonatiges Weiterbildungsprogramm ausgewählt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ODDO BHF beteiligen sich ehrenamtlich.

DigiGen

Das Projekt tritt für eine aktive Auseinandersetzung und Gestaltung der digitalen Zukunft im Austausch der Generationen in Frankfurt am Main ein. 2021 wurden generationenübergreifende Gruppen aufgebaut und der erste Meilenstein des Projekts erreicht: die Einarbeitung in das Thema Künstliche Intelligenz und Unterthemen wie etwa Deep Learning. 2022 erarbeitet die Gruppe eine Podcastreihe über künstliche Intelligenz.

Gemeinsame Aktion mit dem Stiftungsfonds Acting for Tomorrow: Hilfe nach den Überschwemmungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich im Sommer 2021 an einem Spendenaufruf der Stiftung für von der Flutkatastrophe in Westdeutschland betroffene Kinder beteiligt. Die Gesamtsumme von etwa 50.000 Euro ging an Ortsverbände des Kinderschutzbundes in den betroffenen Gebieten. Finanziert werden Notfall- und Betreuungsangebote.

Kunst & Kultur

Die BHF BANK Stiftung fördert die zeitgenössischen Künste im sozialen Kontext und ihre Vermittlung.

Jugendperformance-Wettbewerb „UNART“

Da seit der Pandemie vielen Jugendlichen Erfahrungsräume fehlen und kulturelle Angebote nur eingeschränkt stattfinden, haben Angebote wie der „Jugendperformance-Wettbewerb UNART“ eine neue Bedeutung bekommen. Bei „UNART“ können Jugendliche im Alter von 14 bis 20 Jahren ihre eigene Performance auf die Bühne eines renommierten Theaters bringen (Schauspiel Frankfurt, Thalia Theater in Hamburg, Staatsschauspiel Dresden). Unterstützung bekommen sie von anerkannten Künstlerinnen und Künstlern, die sie während der Vorbereitungszeit coachen. Trotz der Pandemie startete 2021 die Probenphase für die Aufführungen 2022.

„YOU PERFORM“

Das europäische Jugendprojekt „YOU PERFORM“ fügt dem erfolgreichen deutschen Wettbewerb „UNART“ eine internationale Dimension hinzu: Die Stiftung hat ein Theaternetzwerk mit Partnern in Deutschland, Frankreich, Ungarn, den Niederlanden und Serbien aufgebaut. Das gemeinsame Ziel ist es, 60 Jugendliche zusammenzubringen und ihnen die Möglichkeit zu geben, eine Woche lang gemeinsam kreativ zu arbeiten. 2021 wurde das aufgrund der Pandemie verschobene Projekt neu gestartet.

„Jugend und Europa – Fangen wir mit der Kultur an!“

Junge Menschen aus den Ländern des Weimarer Dreiecks haben sich 2021 um die Teilnahme an internationalen Workshops mit Expertinnen und Experten zu Fragen der Zukunft des Kulturbetriebs beworben. Die pandemiebedingt abgesagte Veranstaltung zur Vorstellung der Ergebnisse im Ministère de la Culture in Paris soll online nachgeholt werden.

Frankfurt LAB

Das Frankfurt LAB am Frankfurter Stadtrand bietet Raum für wegweisende internationale Gastspiele, dient als Veranstaltungsort für große Festivals und als Basis außergewöhnlicher Kooperations- und Forschungsprojekte an der Schnittstelle von Kunst, Wissenschaft und Gesellschaft. Trotz Corona wurden 2021 die Probehallen mit 364 Nutzungstagen lückenlos genutzt, die durchschnittliche Zuschauerauslastung lag bei etwa 82 %.

Tanzplattform Rhein-Main

Das „Tanzfestival Rhein-Main“ der „Tanzplattform“ fand im November 2021 zum sechsten Mal erfolgreich in Frankfurt am Main und Umgebung statt. Zwei Wochen lang wurden Tanzdarbietungen von Profis und Laien auf großen Bühnen und in kleinerem Rahmen gezeigt.

Weitere Informationen finden Sie auf der [Webseite der Stiftung](#).



SIGRID SCHERER
Director of the BHF BANK Stiftung





ODDO BHF *Social Club*

Seit 2013 bündelt der Social Club die sozialen Aktivitäten der ODDO BHF-Mitarbeiter in Deutschland. Dabei verfolgen die engagierten Mitglieder ein klares Ziel: die Übernahme sozialer Verantwortung in unserer Gesellschaft.

Die Initiativen des Social Clubs verfolgen folgende Ziele:

- › Schaffung gleicher Chancen für benachteiligte Kinder und Jugendliche in der Gesellschaft
- › Unterstützung von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund bei der Integration in die lokale Gesellschaft
- › Förderung von Familien aus sozial schwächerem Umfeld

Mitarbeiter als Corporate Citizens.

Der ODDO BHF Social Club gibt Mitarbeitern Raum für ihr soziales Engagement.

Mitarbeiter können sich im Rahmen von Spendenaktionen an regionalen sozialen Projekten beteiligen und auch selbst Aktionen vorschlagen.

Bei verschiedenen Aktionstagen können die Mitarbeiter aktiv mitwirken (z. B. Renovierung von Kinderheimen).

Die Mitarbeiter unterstützen das Projekt „Arche Frankfurt“ mit einer wöchentlichen Hausaufgabenbetreuung für benachteiligte Kinder.

Durch zahlreiche Initiativen wird eine Vielzahl an Mitarbeitern angesprochen, die sich aktiv für die Gesellschaft und ihre Umwelt einsetzen möchten.



MATTHIAS PILGER
Head of Middle Office Operations
& Member of the ODDO BHF Social Club

ESG IN UNSEREN GESCHÄFTSBEREICHEN

ESG (Environmental, Social, Governance) spielt in allen unseren Geschäftsbereichen eine wichtige Rolle. Im Einklang mit den Erwartungen ihrer Kunden und Stakeholder entwickeln sie verantwortungsbewusste Produkte und Dienstleistungen, die unseren Nachhaltigkeitsverpflichtungen gerecht werden.

ODDO BHF Asset Management

ENTWICKLUNG *eines Angebots* *an verantwortungsbewussten* *Anlagen* IN UNSEREM ASSET MANAGEMENT

Wir sind überzeugt, dass sich die Akteure des Finanzsektors aktiv an den Veränderungen unserer Gesellschaft beteiligen müssen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Klimawandel und der Digitalisierung. Diese Veränderungen sind nicht nur unausweichlich, sondern bieten auch großartige Chancen. Deshalb liegt es uns am Herzen, einen Beitrag zu diesem positiven Wandel zu leisten – mit einer nachhaltigen Verwaltung unserer Anlagen sowie einem Ansatz des Dialogs mit den Unternehmen.

Unsere Nachhaltigkeitsvision umfasst vier Entwicklungsschwerpunkte und Prioritäten:

01

Schwerpunkt Humankapital

Wir sind bestrebt, Investitionen zu unterstützen, die nachhaltige Vorteile für die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft bieten. Unsere besondere Ausrichtung auf das Personalmanagement ist entscheidend für die Förderung von Innovationen, die Gewährleistung sozialer Gerechtigkeit und die Unterstützung von Nachhaltigkeitsverpflichtungen.

02

Nachhaltigkeit als Bestandteil der Treuhänderpflichten gegenüber unseren Kunden

Als verantwortungsbewusster Vermögensverwalter ist es uns ein besonderes Anliegen, unseren Kunden eine klare Vorstellung der Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der nachhaltigen Entwicklung zu vermitteln. Dank unserer Unabhängigkeit können unsere Teams schnell, flexibel und innovativ agieren, um spezifische Anlagelösungen zu entwickeln, die unsere Kunden beim Erreichen ihrer finanziellen Ziele unterstützen und ihren Nachhaltigkeitsanforderungen gerecht werden.

03

Langfristige Vision

Wir integrieren Nachhaltigkeit immer stärker in unsere Anlageprozesse, um das systemische Risiko besser zu steuern und Werte zu schaffen. Hierzu wählen wir Unternehmen aus, die in der Lage sind, der Welt von morgen gerecht zu werden. Durch die Stabilität unserer Management-Teams können wir zudem enge Beziehungen zu den Unternehmen pflegen, in die wir investieren, und einen vertrauensvollen, konstanten Dialog führen, um Fortschritte in Nachhaltigkeitsfragen zu erzielen.

04

Corporate governance

Wir haben eine Governance-Struktur mit drei ESG-Ausschüssen festgelegt, die dem General Management Committee von ODDO BHF AM unmittelbar untergeordnet sind und in denen die wichtigsten Abteilungen vertreten sind. Der Nachhaltigkeitsansatz in den verschiedenen Aktivitäten der ODDO BHF Gruppe wird auch vom Executive Committee und vom Aufsichtsrat genau verfolgt.

Geleitet von diesen Werten fußt der Nachhaltigkeitsansatz von ODDO BHF AM auf den folgenden Säulen:

- › **Ausschluss von Sektoren**, deren wirtschaftliches Entwicklungsmodell unseren Zielen im Hinblick auf nachhaltige Geldanlagen zuwiderläuft. 2021 haben wir unsere Ausschlusspolitik aktualisiert, um unser Engagement verstärkt auf **Umweltaspekte** auszurichten
- › **ESG-Integration dank innovativer und verantwortungsbewusster Anlagestrategien:** Aktien, Fixed Income, diversifiziertes Management, Private Equity und Private Debt. Sie ist inzwischen der Grundpfeiler für die meisten unserer Publikumsfonds. Unsere Methodik basiert auf einem internen Modell mit 34 Kriterien, bei dem den wesentlichen Elementen der drei Bereiche Environment, Social und Governance Priorität eingeräumt wird. Kontroversen werden ebenfalls berücksichtigt, dementsprechend wirken sich diese Aspekte direkt auf die endgültige ESG-Bewertung der einzelnen Unternehmen aus. Die mit der Umsetzung der langfristigen Strategie eines Unternehmens verbundenen Risiken haben einen Einfluss auf die Ergebnisse unserer ESG-Analyse, was sich wiederum im Aufbau der Portfolios niederschlägt.
- › **Aktive Aktionärspolitik (Abstimmung, Dialog und Engagement):** Im Jahr 2010 haben wir die von den Vereinten Nationen aufgestellten Prinzipien für verantwortliches Investieren (PRI) und im Jahr 2006 das Carbon Disclosure Project (CDP) unterzeichnet. Vor diesem Hintergrund nehmen wir als Interessenvertreter an zahlreichen globalen Initiativen und Arbeitsgruppen in Deutschland und Frankreich teil, um einen nachhaltigen Investmentansatz zu fördern. Wir konzentrieren uns insbesondere auf Anlegervereinigungen, die



den ökologischen und sozialen Wandel in den Unternehmen, in die wir investieren, unterstützen und fördern.

Wir sind der Ansicht, dass die Ausübung von Stimmrechten ein wesentlicher Bestandteil unserer Verantwortung als Aktionäre ist. 2021 haben wir einen neuen Ansatz und ein neues Abstimmungsverfahren, die einheitlich für ODDO BHF AM gelten, eingeführt. Ab 2022 wird uns eine neue klimabezogene Stimmrechtspolitik, die auf der Analyse von ISS beruht, ermöglichen, dank einer klaren Vision der klimabezogenen Risiken und Chancen für jedes Unternehmen, in das wir investieren, noch fundiertere Abstimmungsentscheidungen zu treffen („ISS Custom Climate Model“). Bei Fonds mit Nachhaltigkeitssiegel stimmen wir bei allen Hauptversammlungen (HV) ab. Bei allen anderen Fonds stimmen wir ab einer Beteiligung von 0,05 % am Kapital der betroffenen Unternehmen ab. Mehr Informationen zu unserer Stimmrechtspolitik finden Sie auf unserer [Website](#).

Unser Ansatz für den Klimawandel

Über die einfache Emissionsmessung hinaus verfolgen wir einen differenzierten Ansatz mit einer qualitativen Analyse der Beiträge der Portfolios zum Erreichen der Klimaziele. Zu diesem Zweck haben wir eine ETA-Analyse (Energy Transition Analysis) entwickelt, aus der sich ablesen lässt, welchen Beitrag jedes einzelne Unternehmen für eine emissionsarme Wirtschaft leistet. Darüber hinaus befürworten wir die Empfehlungen der TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) zur Einrichtung eines verbindlichen Klima-Reportings, mit dem die klimabezogenen Risiken und Chancen in den Mittelpunkt der Strategie jedes Unternehmens gestellt werden. Wir nutzen die Modelle „Paris Agreement Capital Transition Assessment“ (PACTA) und „Inevitable Policy Response“ (IPR), um den Grad der Ausrichtung unserer Fonds an das Ziel einer auf 2 °C begrenzten Erderwärmung zu bewerten und mögliche Anpassungen zur Einhaltung dieser Vorgabe frühzeitig in Betracht zu ziehen.

Um die verbindliche Einführung einer zusätzlichen Information über klimabezogene Risiken der 100 Unternehmen mit den höchsten Treibhausgasemissionen zu unterstützen, hat sich ODDO BHF AM im März 2018 der Initiative Climate Action 100+ angeschlossen. Wir engagieren uns auch in der „Non-Disclosure Campaign“ des CDP, um die Transparenz der Unternehmen im Bereich der klimabezogenen Risiken weiter zu erhöhen.

KENNZAHLEN

2/3

des verwalteten Vermögens unserer Publikumsfonds berücksichtigen ESG-Kriterien

1/4

des verwalteten Vermögens unserer Publikumsfonds hat ein Nachhaltigkeitssiegel

14 SIEGEL

9 SRI-zertifizierte Fonds und ein Greenfin-zertifizierter Fonds in Frankreich sowie 4 FNG-zertifizierte Fonds in Deutschland

+ 1.200

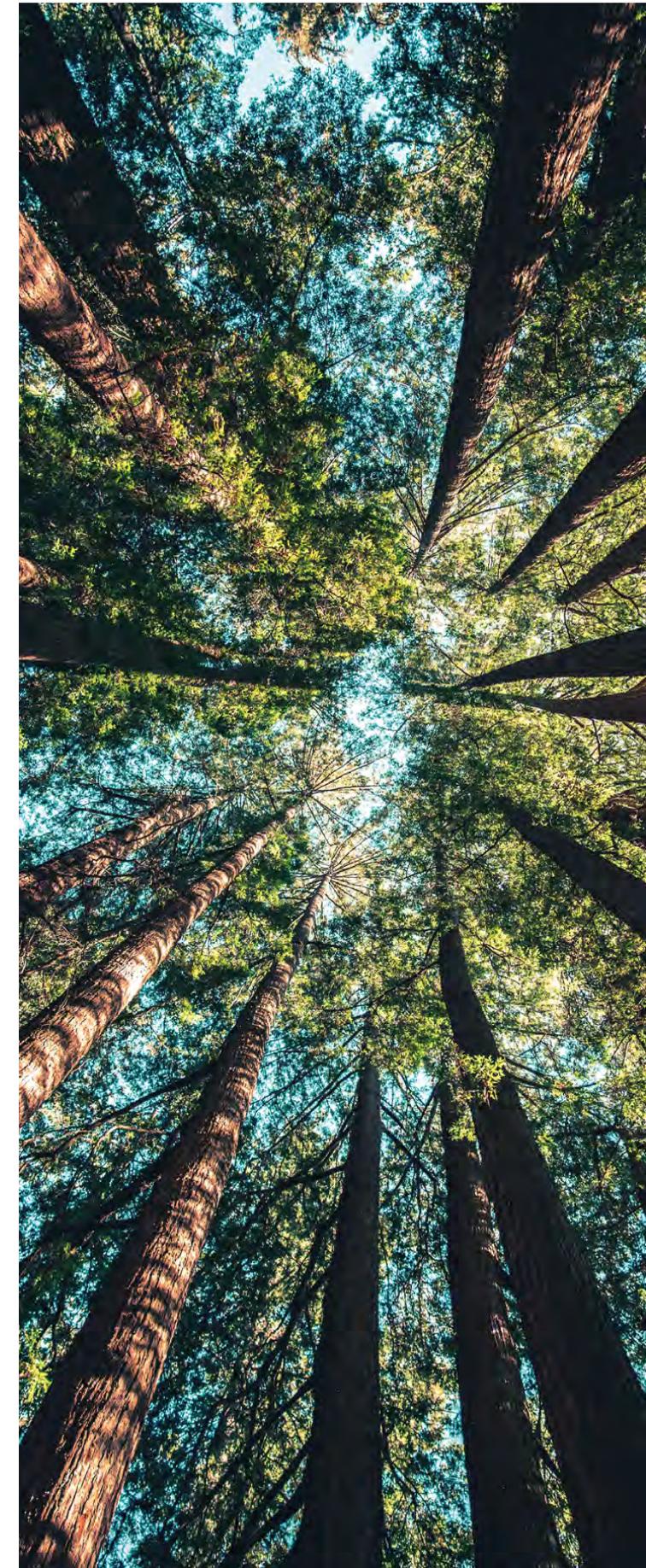
Emittenten werden im Rahmen unseres internen ESG-Modells überwacht

A+

PRI-Rating 10 Jahre für unsere Strategie und Governance



LÉA MIOMANDRE
ESG Analyst, Asset Management



ODDO BHF Equity Research

Zusammenführung DER FINANZIELLEN UND NICHTFINANZIELLEN ANALYSE IN UNSEREM AKTIEN- RESEARCH

Die ESG-Expertise (Environmental, Social, Governance) wird schon seit 2005 im ESG-Research-Team von ODDO BHF Equity Research entwickelt. Das Team umfasst derzeit fünf ESG-Analysten mit verschiedenen Profilen, die jeweils spezifisches Know-how zu ESG-Themen einbringen.

Das Sustainability-Team ist für die ESG-Analyse aller von den Finanzanalysten bei ODDO BHF Equity Research beobachteten Titel verantwortlich (Small-, Mid- und Large-Caps, insgesamt mehr als 600 Unternehmen).

Unsere Aufgabe besteht vor allem darin, Sektoranalysen über wichtige ESG-Themen für unsere Anlagekunden auszuarbeiten. 2021 haben wir die Einführung unserer eigenen Methodik für die ESG-Analyse fortgesetzt. Sie stützt sich auf eine Analyse der Risiken und Chancen und ermöglicht die Ermittlung der größten sektorspezifischen ESG-Herausforderungen sowie die Beurteilung der Performance von Unternehmen in dieser Hinsicht („ESG-Bewertungen“). Wir haben die Sektoren Erdöl und Gas, Immobilien, Gemeinschaftsverpflegung, Zement und Automobil einbezogen.

Wir arbeiten zunehmend im Rahmen eines gemeinsamen Researchs mit Finanzanalysten zusammen. Auf diese Weise tragen wir zur Zusammenführung der finanziellen und nichtfinanziellen Analyse im Finanz-Research bei.

Darüber hinaus erstellen wir für unsere Kunden einen Wochenüberblick („Sustainability Weekly“) mit den wichtigsten ESG-Nachrichten der Woche: Innovationen, Kontroversen, Vorschriften usw. Diese Arbeit hilft uns ebenfalls dabei, unser Fachwissen über hochaktuelle ESG-Themen beständig auf einem hohen Niveau zu halten.

Schließlich organisieren und moderieren wir verschiedene Events zur Förderung des Dialogs zwischen den Unternehmen und der SRI-Gemeinschaft: ESG-Forum von ODDO BHF, Sustainability-Forum in Paris, ESG Road Shows von Unternehmen, Vorträge von Experten, NGOs und Akademikern über ESG-Themen usw.

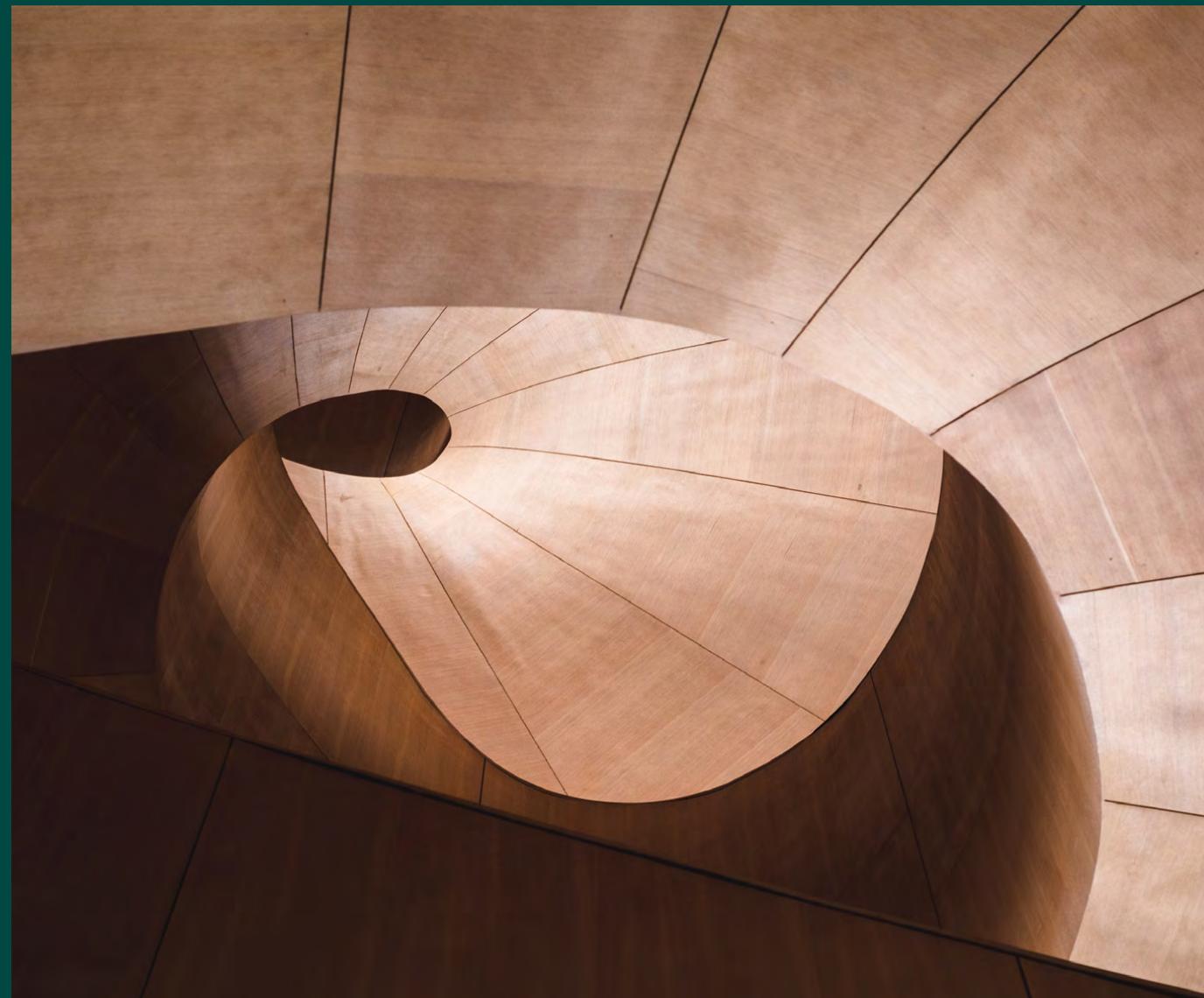
Wir haben unser Angebot dadurch stark erweitert, um dem wachsenden Bedarf an ESG-Expertise und -Integration unserer Kunden gerecht zu werden.



JEAN-BAPTISTE ROUPHAEL
Head of Sustainability Research
ODDO BHF Equities

ODDO BHF Metals

Qualitäts- und Umweltmanagement IN UNSEREM METALLHANDEL



Wir sind auf die Beschaffung von Nichteisenmetallen und die Abdeckung der Material- und Rohstoffrisiken der Industrie spezialisiert. Dabei arbeiten wir kontinuierlich an der weiteren Steigerung der Kundenzufriedenheit und der Verbesserung der Effizienz unserer internen Organisation.

Wir streben danach, unsere Dienstleistungen ständig zu verbessern, wobei unsere Kunden im Mittelpunkt stehen. Unsere Verpflichtung, die für unsere Aktivitäten geltenden Anforderungen einzuhalten und unsere Tätigkeit verantwortungsvoll und im Interesse des Umweltschutzes auszuüben, macht uns zu einem zuverlässigen Partner für unsere Industriekunden.

2014 haben wir ein Zertifizierungsvorhaben in die Wege geleitet und im Juni 2015 die **Zertifizierungen ISO 9001 (Qualitätsmanagement) und ISO 14001 (Umweltmanagement)** gemäß ISO-Version des Jahres 2008 erhalten. Diese Zertifizierungen wurden im Mai 2021 gemäß der Version von 2015 für einen Zeitraum von 3 Jahren erneuert. Mit der gewählten Doppelzertifizierung nach ISO 9001 und ISO 14001 wird unser Qualitäts- und Umweltmanagementsystem überwacht und dokumentiert. Die Zertifizierungen tragen darüber hinaus zur dauerhaften Stärkung unserer Reputation bei all unseren Kunden und Stakeholdern (Lieferanten, Dienstleister usw.) bei.

In unserem **Qualitäts- und Umweltmanagementsystem**, das von Chief Quality Officer überwacht wird, sind alle für unsere Tätigkeit geltenden Regeln und Verfahren dargelegt. In diese Methoden und Regeln sind Überlegungen aller Mitarbeiter zu diesen Fragestellungen eingeflossen.



ANAÏS DESBONNETS
Chief Quality Officer

Gleichzeitig haben wir 2020 beschlossen, uns der Aluminium Stewardship Initiative (ASI) anzuschließen. Wie bei anderen Metallen hat sich in der Aluminiumindustrie ein Zusammenschluss (von der Mine bis zum Endverbraucher) gebildet, um gemeinsam an den Zielen der nachhaltigen Entwicklung – Bauxitabbau, Aluminiumoxid, Gewinnung, Verarbeitung, Recycling – zu arbeiten, die Umweltkriterien sowie andere Aspekte der Governance und geschäftlichen Integrität umfassen.

2021 wurde ODDO BHF Metals auch als erster Akteur aus der Finanzwelt Partner von Copper Mark, einer Initiative, die als Ansprechpartner für die Kupferindustrie fungiert. Damit schließt sich die Gruppe einer Reihe von Großunternehmen an, die sich für die Verbesserung des ESG-Fußabdrucks der Kupferindustrie engagieren. Wir sind zwar selbst kein produzierendes Industrieunternehmen, unsere aktive Mitarbeit in diesen Verbänden ermöglicht es uns jedoch, an der Festlegung der Strategie mitzuwirken und einen Beitrag zu leisten, insbesondere in den Bereichen der Rückverfolgbarkeit und Logistik.



ODDO BHF Private Wealth Management

BEREITSTELLUNG VON *nachhaltigen Investmentlösungen* FÜR UNSERE PRIVATKUNDEN

Als Vermögensverwalter und Anlageberater handeln wir im Interesse unserer Kunden mit dem Ziel, die langfristigen finanziellen Ergebnisse zu verbessern. Dem Thema Nachhaltigkeit schreiben wir dabei große Bedeutung zu. Wir sind davon überzeugt, dass die Integration von ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) in unseren Anlageprozess zu höheren risikobereinigten Renditen führen kann.

Gleichzeitig erkennen wir unsere Verantwortung als Vermögensverwalter und Anlageberater in diesem Zusammenhang an. In unserer zentralen Vermögensverwaltung haben wir die Berücksichtigung nachhaltigkeitsbezogener Informationen aktiv und verbindlich in unsere Prozesse zur Titelauswahl, zum Portfolioaufbau und in die nachgelagerte Risikoüberwachung integriert. Aufgrund unserer Überzeugung investieren wir im Rahmen der zentralen Vermögensverwaltung nicht in Unternehmen und Staaten, die als nicht nachhaltig angesehen werden, und legen gleichzeitig den Fokus auf überdurchschnittlich nachhaltige Anlagen.

FRANKREICH

Immer strengere regulatorische Vorgaben für börsennotierte Unternehmen sowie die Nachfrage unserer Kunden nach sinnvollen und zukunftsfähigen Anlagen haben uns dazu bewegt, in der gesamten Vermögensverwaltung ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) in unsere Anlageentscheidungen einzubeziehen. Alle Vermögensverwaltungs-Teams wenden nun einen rigorosen ESG-Ansatz auf den gesamten Anlageprozess an. Gleichzeitig findet unsere Kommunikation mit unseren Kunden über persönliche Treffen, aber auch über Events und Webinare statt.

Wir verfolgen damit zwei Ziele:

- › Einführung unserer Kunden in diese Themen der nachhaltigen Entwicklung, wie erneuerbare Energien, Energieeffizienz, nachhaltige Mobilität usw.
- › Darlegung, wie wir diese großen sozialen und ökologischen Herausforderungen in unsere Anlagen einbringen können.

Um die wirtschaftliche Performance und die Berücksichtigung von ESG-Aspekten miteinander in Einklang zu bringen, schlagen wir unseren Kunden vor, über Vermögensverwaltungsmandate in engagierte Unternehmen zu investieren. Wir bieten ebenfalls an, unsere Kunden über maßgeschneiderte ESG-Mandate zu unterstützen.

ESG-Kriterien sind Teil unseres Asset Managements:

- › Analyse der Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit der Geschäftsmodelle von Unternehmen, die Teil der Portfolios unserer Kunden sein könnten, sowie Ausschluss von nicht nachhaltigen Sektoren.
- › Auf Unternehmen und staatliche Emittenten konzentrierte Anlagen mit hoher Performance und hohen Ratings im Bereich der Nachhaltigkeit: Mindestratings auf Einzeltite-Ebene und überdurchschnittliches Nachhaltigkeitsrating auf Portfolioebene.
- › Ausschluss von Unternehmen, die gegen die Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen verstoßen (Menschenrechte, arbeitsrechtliche Normen, Umwelt, Korruptionsbekämpfung).



LAURA ANDJELKOVIC
Private Banker & ESG Referent





DEUTSCHLAND

Zentrale Vermögensverwaltung des ODDO BHF TRUST

Nachhaltiges Management, das Herzstück unserer Anlagephilosophie, wird im ODDO BHF TRUST durch ein Team von Experten sichergestellt. Wir sind bestrebt, durch fundierte Anlageentscheidungen – basierend auf der konsequenten Auswahl von Qualitätsunternehmen und der Berücksichtigung strenger Nachhaltigkeitskriterien – eine Outperformance zu erzielen. Die vom ODDO BHF TRUST selektierten Qualitätstitel zeichnen sich nach der Systematik von MSCI ESG Research, einer der führenden ESG Research Agenturen, seit Jahren durch ihre im Vergleich zum Gesamtmarkt überdurchschnittliche Nachhaltigkeit aus. In der zentralen Vermögensverwaltung des ODDO BHF TRUST haben wir bereits seit geraumer Zeit Nachhaltigkeitskriterien in den für alle Lösungen geltenden Investmentprozess integriert.

Darüber hinaus können unsere Kunden im Rahmen personalisierter Vermögensverwaltungen ihre eigenen, individuellen ESG-Anlagerichtlinien definieren. Mittlerweile sind alle Basislösungen und individuellen Vermögensverwaltungen, die im ODDO BHF TRUST verwaltet werden, nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2019/2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor („SFDR“) klassifiziert. Dies bedeutet, dass es sich hierbei um Finanzprodukte im Sinne der SFDR handelt, mit denen neben anderen Merkmalen ökologische und soziale Aspekte oder eine Kombination daraus beworben werden, sofern die Unternehmen, in die investiert wird, Grundsätze einer guten Unternehmensführung anwenden. Unseren Nachhaltigkeitsansatz erachten wir als sehr ausgewogen, da er aus der Kombination von Kriterien aus den Bereichen Environmental, Social und Governance besteht. Unser Ansatz im ODDO BHF TRUST basiert auf Ausschlusskriterien, Portfoliozielen sowie Dialog und Engagement.

*SFDR : Sustainable Financial Disclosure Regulation.

Die von uns berücksichtigten Nachhaltigkeitskriterien lassen sich wie folgt zusammenfassen:

01

Ausschlüsse

Unternehmen mit signifikanten Umsätzen in folgenden Branchen sind von Anlagen ausgeschlossen: Waffen/Rüstung, Glücksspiel, Pornografie, Tabak und Kohle. Ebenfalls ausgeschlossen werden Unternehmen, die gegen die Grundsätze des UN Global Compact im Bereich Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umwelt und Korruptionsbekämpfung verstoßen.

02

ESG-Rating

Konzentration auf Unternehmen und staatliche Emittenten mit hohen Nachhaltigkeitsratings. Alle unsere Strategien beinhalten Mindestratings für Nachhaltigkeit auf Ebene der Einzeltitel und ein im Vergleich zum Gesamtmarkt überdurchschnittliches Nachhaltigkeitsrating auf Portfolioebene.

03

Klimawirkung

Für eine positive Klimawirkung müssen unsere Portfolios im Vergleich zum Gesamtmarkt niedrigere CO₂-Emissionen aufweisen.

Um den Dialog und unsere positive Wirkung weiter zu verstärken, haben wir die Kommunikation mit aktuellen und potenziellen Portfolio-Unternehmen mit Blick auf ihre Nachhaltigkeit intensiviert.

Für unseren ESG-Ansatz wurden wir jüngst mit dem ESG-Gütesiegel des Instituts für Vermögensaufbau ausgezeichnet. Einen weiteren Erfolg stellt für uns die Beurteilung der ODDO BHF Polarisfonds mit in der Summe 20 von 20 Nachhaltigkeits-Globen durch den Fondsresearch-Anbieter Morningstar dar. Denn die ODDO BHF Polarisfonds werden vom Portfoliomanagement des ODDO BHF TRUST mit derselben Investmentphilosophie wie die Vermögensverwaltungslösungen gemanagt.

Unser hauseigenes ESG-Reporting rundet unseren ESG-Ansatz ab und bietet unseren Kunden zahlreiche wertvolle Einblicke in die Nachhaltigkeit ihrer Portfolios.

Anlageberatung der ODDO BHF AG

Das Thema Nachhaltigkeit, einschließlich der Erhaltung ökologischer Ressourcen und gerechter Lebensbedingungen, spielt ebenfalls in der Anlageberatung der ODDO BHF AG eine zentrale Rolle. Als Unternehmen möchte die ODDO BHF AG einen Beitrag zu einem nachhaltigeren, ressourceneffizienten Wirtschaften leisten, mit dem Ziel, insbesondere die Risiken und Auswirkungen des Klimawandels zu verringern.

In der ODDO BHF AG sehen wir uns als Anlageberater in der besonderen Verantwortung, Nachhaltigkeit in ihren vielen Facetten auch mit den Mitteln der Geldanlage aktiv zu fördern, unsere Kunden im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehung mit uns für Aspekte der Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und damit insgesamt zu einer nachhaltigeren Wirtschaft beizutragen.

Hierzu berücksichtigen wir im Rahmen der Anlageberatung – in Ergänzung zu traditionellen Kriterien – in bestimmtem Umfang auch ökologische und soziale Merkmale sowie Aspekte einer verantwortungsvollen Unternehmensführung in den Unternehmen, die wir als Anlageberater empfehlen. Bei der Umsetzung dieses Ansatzes berücksichtigen wir die jeweils geltenden rechtlichen Grundlagen (einschließlich der SFDR).



PROF. JAN VIEBIG
Chief Investment Officer
ODDO BHF TRUST



BASTIAN HOFFMANN
Managing Director
ODDO BHF TRUST

Bekämpfung VON KORRUPTION UND STEUERHINTERZIEHUNG

Die ODDO BHF Gruppe und ihre Tochtergesellschaften unterliegen zahlreichen Verpflichtungen zur Verhinderung von Korruption, Marktmissbrauch, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Um all diese Regeln zu befolgen, haben die zuständigen Teams interne Verfahren und Kontrollinstrumente eingerichtet und schulen regelmäßig Mitarbeiter zu diesen Themen.

Bekämpfung VON KORRUPTION UND STEUERHINTERZIEHUNG



Die Aufrechterhaltung eines angemessenen und wirksamen Systems zur Bekämpfung von Korruption und Steuerhinterziehung ist eine zentrale Herausforderung, um die Gefährdung der Gruppe durch Risiken im Zusammenhang mit ihren Aktivitäten so weit wie möglich einzudämmen: Marktmissbrauch, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Korruption und mangelnder Schutz der Kundeninteressen. Wir verpflichten uns, alle Regeln zur Bekämpfung von Korruption und Steuerhinterziehung anhand der folgenden drei Maßnahmen einzuhalten:

- › Bereitstellung aktueller Regelwerke zu allen diesbezüglichen Risiken für die Mitarbeiter
- › Regelmäßige Schulung der Mitarbeiter der Gruppe
- › Überwachung aller Aktivitäten, um die Einhaltung der Regeln zu gewährleisten

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Die Hauptrisiken, die mit den Aktivitäten eines auf das Anlagegeschäft spezialisierten Finanzinstituts verbunden sind, sind hinreichend bekannt. Um diese Risiken möglichst weitgehend zu begrenzen, kommt es im Wesentlichen auf Folgendes an:

- › Einhaltung der Regeln zum Schutz der Integrität der Finanzmärkte und Vermeidung aller Situationen, in denen es zu Marktmissbrauch kommen kann (Insiderinformationen und Kursmanipulationen)
- › Bekämpfung von Geldwäsche (einschließlich Betrug und Steuerhinterziehung) und Terrorismusfinanzierung
- › Schutz der Interessen unserer Kunden, indem wir ihnen Anlagedienstleistungen und Finanzinstrumente anbieten, die ihrem Risikoverständnis, dem von ihnen erwarteten Anlagehorizont und ihren Anlagezielen entsprechen
- › Einrichtung eines Korruptionsbekämpfungssystems, das insbesondere:

- die kritischsten Situationen innerhalb des Unternehmens durch Mapping ermittelt,
- die Überwachung von Interessenkonflikten ermöglicht,

- ein klares Verfahren für die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden und unseren wichtigsten Dienstleistern definiert (durch ein System, das es ermöglicht, Länderrisiken, einschließlich Korruptionsrisiken, zu ermitteln),

- ein Frühwarnsystem beinhaltet.

Innerhalb der ODDO BHF Gruppe verfügen wir über ein sehr umfangreiches Regelwerk, das alle oben genannten Risiken abdeckt. Diese Regeln sind allen Mitarbeitern auf der Intranetseite der Gruppe zugänglich und werden regelmäßig aktualisiert, um den ständigen Änderungen der für uns geltenden Vorschriften Rechnung zu tragen.

Um diese Regeln richtig verstehen zu können, werden die Mitarbeiter der Gruppe regelmäßig geschult. Der Schulungsinhalt ist zumeist speziell auf die wichtigsten Risiken der jeweils betroffenen Geschäftsbereiche zugeschnitten.

Schließlich werden die Aktivitäten von unabhängigen Teams kontrolliert, um mögliche Verstöße gegen Vorschriften und interne Regeln zu identifizieren. Die Ergebnisse dieser Kontrollen werden den betroffenen Geschäftsbereichen und dem Management mitgeteilt, um unsere Praktiken zu verbessern und das Risiko von Verstößen weiter zu verringern.

Länderrisiko

Zur Steuerung von Länderrisiken, insbesondere von Risiken im Zusammenhang mit Korruption und Geldwäsche, haben wir Listen erstellt, die es uns ermöglichen, unsere Sorgfaltspflichten bei der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden und bei der Durchführung von Kundentransaktionen noch besser zu erfüllen.

Diese Listen werden hauptsächlich auf der Grundlage von drei Kriterien erstellt:

- › **Verbindliche Verwendung der so genannten offiziellen „Länderlisten“:** Liste der Länder, die vom Finanzministerium in Frankreich mit Sanktionen belegt wurden, Liste der Europäischen Union und der Vereinten Nationen usw.
- › **Nicht verbindliche Verwendung der Ratings zweier unabhängiger Institutionen, nämlich:**
 - „*Transparency international*“: Dieses unabhängige Institut erstellt für jedes Land ein Rating anhand von Kriterien, die hauptsächlich auf Korruptionsindizes basieren.
 - „*Know your Country*“: Diese Datenbank erstellt ebenfalls für jedes Land ein Rating und einen Länderbericht, die hauptsächlich auf Kriterien zur Bekämpfung von Geldwäsche (einschließlich Steuerbetrug) basieren.
- › **Internationale Sanktionen und Embargos sowie nationale und europäische Listen der Länder mit erhöhtem Risiko und unkooperativem Verhalten in Bezug auf Steuerangelegenheiten.**

Diese offiziellen Länderlisten und die Ratings unabhängiger Agenturen – deren Verwendung nicht obligatorisch und ausschließlich das Ergebnis eines internen Prozesses der Gruppe ist – ermöglichen es uns, drei Länderlisten zu erstellen, denen drei verschiedene Wachsamkeitsstufen entsprechen. Je größer das Risiko,

desto größer ist die Wachsamkeit. Die Verweigerung der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung kann auch aus der Anwendung dieser Listen resultieren.

In den meisten Fällen ist sie an andere Kriterien gekoppelt, die in unseren Risikomatrizen verwendet werden (ausgeführte Tätigkeiten, betreffende Beträge, Herkunft der Mittel, sanktionierte Personen). Diese Analyse wird für die risikoreichsten Fälle von den Compliance-Teams der Gruppe durchgeführt. Die Listen werden regelmäßig aktualisiert, um die Entwicklung der offiziellen Listen und Ratings unabhängiger Agenturen abzubilden.

PERFORMANCE

▲ 80%

der Mitarbeiter, die AML-/CFT-Risiken ausgesetzt sind, wurden in Frankreich geschult (ggü. 77 % im Jahr 2020)

▲ 100%

der Mitarbeiter, die AML-/CFT-Risiken ausgesetzt sind, wurden in Deutschland geschult (wie im Jahr 2020)



BERICHTSRAHMEN

Nach dem für sie geltenden Recht muss die ODDO BHF Gruppe jährlich über die nichtfinanzielle Performance in ihrem Konsolidierungskreis berichten und sie in einer nichtfinanziellen Erklärung (NFE) offenlegen. In diesem Rahmen ist die Gruppe verpflichtet, ihre Daten zur sozialen Unternehmensverantwortung (CSR) von einer unabhängigen Drittorganisation (ITO) prüfen zu lassen.

BERÜCKSICHTIGTE GESETZESTEXTE

Verordnung Nr. 2017-1180 vom 19. Juli 2017 über die Offenlegung nichtfinanzieller Informationen durch bestimmte Großunternehmen und Unternehmensgruppen

Dekret Nr. 2017-1265 vom 9. August 2017 zur Umsetzung der Verordnung Nr. 2017-1180 vom 19. Juli 2017 über die Offenlegung nichtfinanzieller Informationen durch bestimmte Großunternehmen und Unternehmensgruppen

Beschluss vom 14. September 2018 zur Änderung des Beschlusses vom 13. Mai 2013 zur Festlegung der Bedingungen, unter denen die unabhängige Drittorganisation ihren Auftrag ausführt

Berichtsumfang

Der nichtfinanzielle Bericht umfasst alle Unternehmen der ODDO BHF Gruppe. Es ist zu beachten, dass die in diesem Bericht aufgeführten Daten bestimmte Einheiten möglicherweise nicht betreffen, die aufgrund ihrer Mitarbeiterzahl oder ihrer Standortgröße als unbedeutend angesehen werden. Einzelheiten siehe unten.

Feststellung der Hauptrisiken, Festlegung von Richtlinien und Leistungsindikatoren (KPIs)

Die Auswahl der Hauptrisiken der Gruppe wurde von der Risikoabteilung in Zusammenarbeit mit den verschiedenen Teams durchgeführt, die an der Erstellung des Dokuments beteiligt waren: Personalabteilung, Corporate Services, Einkauf, Compliance, Kommunikation, ESG-Teams innerhalb der Geschäftsbereiche, Stiftungsfonds. Dieser Identifizierungsprozess wurde auf der Grundlage der im Dekret Nr. 2017-1265 vom 9. August 2017 aufgelisteten CSR-Themen durchgeführt.

Jedes dieser Themen wird anhand von fünf Kriterien bewertet, die von 0 (niedrigste Punktzahl) bis 5 (höchste Punktzahl) benotet werden:

Image

Extern (Attraktivität) und intern (Wahrnehmung der Mitarbeiter)

Mensch

Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens

Finanziell

Auswirkungen auf die Ergebnisse und die Investitionskapazität des Unternehmens

Operativ

Auswirkungen auf unsere Leistungen, Geschäftsaktivitäten und die Qualität unserer Dienstleistungen

Umwelt

Auswirkungen auf unsere Umwelteinleitungen sowie unsere Fähigkeit zur Einhaltung von Gesetzen und zum Schutz natürlicher Ressourcen

Themen mit einer durchschnittlichen Punktzahl von mehr als 3 werden als eines der wichtigsten nichtfinanziellen Risiken der Gruppe betrachtet. Für das Geschäftsjahr 2021 wurden 11 Themen identifiziert und 9 nichtfinanzielle Risiken für die Gruppe zugeordnet:

RISIKO 1

Unnötige zusätzliche Kosten oder die Gefährdung der gegenwärtigen oder zukünftigen Geschäftstätigkeit der Gruppe. Die größte Herausforderung für die Gruppe besteht derzeit vor allem darin, junge Mitarbeiter zu gewinnen, die Wissensvermittlung innerhalb des Unternehmens zu gewährleisten und das reibungslose Funktionieren der Gruppe langfristig zu garantieren.

Mehr dazu auf den Seiten 18 bis 20 im Kapitel „Erfolgreiches Personalmanagement“

RISIKO 2

Diskrepanz zwischen der Qualifikation der Beschäftigten und den Anforderungen am Arbeitsplatz: Dies würde sich negativ auf die gegenwärtige und zukünftige Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben auswirken.

Mehr dazu auf den Seiten 22 bis 24 im Kapitel „Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“

RISIKO 3

Nicht diverse Teams und ein nicht diverses Management können die Performance bremsen.

Mehr dazu auf den Seiten 26 bis 27 im Kapitel „Sicherstellung der Vielfalt in unseren Teams“

RISIKO 4

Mangelnde Unterstützung von Menschen mit Behinderungen: Das würde ihre Leistung und Entwicklung einschränken und das Risiko eines Verlusts von Talenten nach sich ziehen.

Mehr dazu auf den Seiten 28 bis 30 im Kapitel „Unterstützung und Bewusstseinsbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Behinderung“

RISIKO 5

Die Nichtwahrnehmung unserer Verantwortung bei der Einbeziehung von Themen rund um die nachhaltige Entwicklung, insbesondere in Bezug auf das Klima, kann ein Risiko für die Tätigkeiten der Gruppe darstellen – sowohl im Hinblick auf die Vorschriften als auch gegenüber unseren Kunden.

Mehr dazu auf den Seiten 36 bis 39 im Kapitel „Management und Verbesserung unserer CO₂-Bilanz“

RISIKO 6

Mangelnde Umsetzung unserer Strategie zur Reduzierung unseres Energie- bzw. Rohstoffverbrauchs und Treibhausgasemissionen: Dies stünde im Widerspruch zur verantwortungsbewussten Investitionspolitik der Gruppe.

Mehr dazu auf den Seiten 36 bis 39 im Kapitel „Management und Verbesserung unserer CO₂-Bilanz“

RISIKO 7

Zusammenarbeit mit Anbietern, die mit wirtschaftlichen, ökologischen oder sozialen Risiken in Verbindung stehen: Ungeeignete Partner könnten unsere Reputation und den Erfolg unserer Geschäftstätigkeit gefährden.

Mehr dazu auf den Seiten 40 bis 41 im Kapitel „Entwicklung eines nachhaltigen Beschaffungswesens“

RISIKO 8

Durchführung von Sponsoring-Aktivitäten, die nicht mit den Werten der Gruppe und der Satzung des Fonds vereinbar sind.

Mehr dazu auf den Seiten 44 bis 46 im Kapitel „ODDO BHF Acting for Tomorrow“

RISIKO 9

Fehlen eines geeigneten und wirksamen Systems zur weitgehenden Begrenzung der mit der Geschäftstätigkeit der Gruppe verbundenen Risiken:

- › Marktmissbrauch
- › Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- › Korruption
- › Mangelnder Schutz der Kundeninteressen

Mehr dazu auf den Seiten 70 bis 72 im Kapitel „Bekämpfung von Korruption und Steuervermeidung“

Im Bericht sind ebenso die auf Gruppenebene geltenden Richtlinien sowie die Leistungsindikatoren zur Kontrolle der Umsetzung beschrieben. Die Leistungsindikatoren und ihr Geltungsbereich sind in Teil 3 dieser Erläuterung aufgeführt.

Die folgenden vier in Artikel L.225-102-1 genannten Themen gehören nicht zu den Hauptrisiken der Gruppe:

- › Bekämpfung von Lebensmittelverschwendung
- › Bekämpfung der Ernährungsunsicherheit
- › Achtung des Tierschutzes
- › Verpflichtung zu verantwortungsbewusster, gerechter und nachhaltiger Lebensmittelversorgung

Nähere Einzelheiten zu den erfassten Daten

Die Daten im vorliegenden nichtfinanziellen Bericht decken den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis einschließlich 31. Dezember 2021 ab. Die an der Berichterstattung beteiligten Personen sind für die Zuverlässigkeit der für dieses Dokument erfassten Daten verantwortlich. Ihre Validierung obliegt den jeweiligen Abteilungs- oder Bereichsleitern. Für die Datenkonsolidierung ist das CSR-Team verantwortlich.

RISIKO	LEISTUNGSINDIKATOR	GELTUNGSBEREICH
RISIKO 1	Anteil der Mitarbeiter unter 30 Jahren an der Gesamtbelegschaft	Geografisch: Gruppe Berücksichtigte Vertragsarten: unbefristete Verträge
RISIKO 2	Prozentsatz der im Laufe des Jahres geschulten Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft	Geografisch: französische und deutsche Unternehmen der Gruppe Berücksichtigte Vertragsarten: unbefristete Verträge
RISIKO 3	Prozentsatz der Frauen im OBSF	Geografisch: Gruppe
RISIKO 4	Prozentsatz der genehmigten Anträge auf Anpassung des Arbeitsplatzes	Geografisch: französische und deutsche Unternehmen der Gruppe Berücksichtigte Vertragsarten: kein Ausschluss
RISIKO 5	Tonnen CO ₂ -Emissionen im Rahmen von Geschäftsreisen	Geografisch: Gruppe
RISIKO 6	Entwicklung des Papierverbrauchs pro VZÄ Entwicklung des Stromverbrauchs pro VZÄ	Geografisch: französische, deutsche, Schweizer, tunesische Standorte der Gruppe Berücksichtigte Vertragsarten: kein Ausschluss
RISIKO 7	Anteil der kontaktierten Lieferanten, die im Rahmen der EcoVadis-Kampagne bewertet wurden	Geografisch: Frankreich, Deutschland
RISIKO 8	Prozentsatz der an den Aktivitäten des Stiftungsfonds beteiligten Mitarbeiter	Geografisch: Frankreich Berücksichtigte Vertragsarten: kein Ausschluss
RISIKO 9	Prozentsatz der AML/CFT-Risiken ausgesetzten Mitarbeiter, die geschult wurden	Frankreich: Die Liste der Mitarbeiter, die AML/CFT-Risiken ausgesetzt sind, wird durch Compliance – Einheit SCA – erstellt. Deutschland: Mit Ausnahme der Vorstandsmitglieder und der Kantinenmitarbeiter gelten alle Beschäftigten als AML/CFT-Risiken ausgesetzt – Einheit AG.

BILDNACHWEISE

Bildmaterial ODDO BHF ©Irene de Rosen ©François Rouzioux | Unsplash – 10. ©Silas Baisch, 12 - 13. ©Arteum Ro, 33. ©Josh Calabrese, 36 - 37. ©Tomi Vadasz, 44. Istock ©Francesco Ridolfi – Ridofranz, 47. ©Naasom Azevedo, 48. ©Maciej Rusinek, 51. UNART ©Fabien Hammerl, 52. ©Omar Lopez, 56. ©Malcolm Lightbody, 59. ©Casey Horner, 60 - 61. ©Dim Gunger, 62. ©Nick Hillier, 65. © Anders J.

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG
2021



ODDO BHF