

2018

GESELLSCHAFTLICHES
UND ÖKOLOGISCHES
ENGAGEMENT DER
ODDO BHF GRUPPE

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG (NFE)



ODDO BHF

ÜBERSICHT

04

Brief von
Philippe Oddo

10

Die erste unabhängige
deutsch-französische
Finanzgruppe

14

Unsere Roadmap
für soziale und
ökologische
Verantwortung

1

Förderung einer nachhaltigen Zukunft steht im Zentrum unserer Aktivitäten

- 18 Entwicklung eines Angebots für verantwortungsvolle, nachhaltige Anlagen
- 26 Qualitäts- und Umweltmanagement im Metallhandel

2

Auf eine solidarische Gesellschaft hinarbeiten

- 30 ODDO BHF Acting for Tomorrow, ein Stiftungsfonds für die Notfallhilfe und die Förderung von medizinischer Forschung
- 34 BHF BANK Stiftung

3

Engagement für unsere Mitarbeiter

- 40 Personalmanagement
- 42 Erfolgreich rekrutieren
- 46 Mitarbeiter für das Thema Behinderungen sensibilisieren und Unterstützung leisten
- 48 Schulung der Mitarbeiter im Einklang mit ihren Aufgaben und regulatorischen Vorgaben
- 50 Unsere Partnerschaften mit Universitäten

4

Umweltauswirkungen reduzieren

- 56 Entwicklung eines verantwortungsvollen Beschaffungswesens
- 58 Management und Begrenzung unseres ökologischen Fußabdrucks

5

Bekämpfung von Korruption und Steuerhinterziehung

64

70

BERICHTSRAHMEN

Sehr geehrte Kunden,
Mitarbeiter und Partner,



unsere unternehmerischen Werte, die wir in vielen Jahren hoher Ansprüche an uns selbst und unsere Professionalität herausgebildet haben, verpflichten uns mehr denn je dazu, für Sie, unsere Kunden, Mitarbeiter und Partner auf eine **nachhaltige und solidarische Zukunft** hinzuwirken, unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und gemeinsam die Kriminalität im Finanzbereich zu bekämpfen.

Unsere Stiftungen in Frankreich und in Deutschland und auch unsere Management-Teams haben mit vielen Aktivitäten hohes Engagement gezeigt, insbesondere im Hinblick auf gesellschaftliche und soziale Belange. Der mit unserem Beratungs- und Vermögensverwaltungsgeschäft verbundenen Verantwortung gerecht zu werden, ist eine Herausforderung, die wir gerne annehmen.

Im Bereich ESG-Analyse, also der finanzanalytischen Berücksichtigung der ESG-Faktoren Umwelt, Soziales und Governance, gehören wir sowohl bei Aktien als auch bei Anleihen zu den führenden Adressen in Europa. Unsere ESG-Expertise findet in unserer Vermögensverwaltung immer breitere Anwendung, und der entsprechende Anteil am verwalteten Vermögen steigt.

Seit dem Jahr 2018 haben wir Zielgrößen definiert und uns verpflichtet, in den kommenden Jahren weitere Verbesserungen zu erzielen. Die Ergebnisse unserer Arbeit und die entsprechenden Maßnahmenkataloge werden mehrfach im Jahr von uns überprüft.

In unserer heutigen Gesellschaft tragen Unternehmen eine wichtige Verantwortung. Es ist uns eine Herzensangelegenheit, unseren Beitrag zu leisten.

Mit den besten Grüßen – auch im Namen der Geschäftsführung und des Vorstands – Ihr



PHILIPPE ODDO
Geschäftsführender
Gesellschafter



Unsere Werte

Unternehmergeist

Ein Familienunternehmen, dessen Mitarbeiter durch ihre unternehmerische Beteiligung verstehen, wie Unternehmern denken.

Langfristigkeit

Die Entschlossenheit, mit Kunden, Partnern und Mitarbeitern langfristig zusammenzuarbeiten und Integrität zu gewährleisten.

Anspruchsvoll

Mitarbeiter, die sich exzellenter Leistung verschrieben haben und sich durch konstantes Engagement auszeichnen.

Unabhängigkeit

Die von unseren Kunden hoch geschätzte Freiheit des Geistes und Handelns.

Einzigartigkeit

Ein einzigartiges deutsch-französisches Geschäftsmodell und eine Qualität der Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden, die höchsten Ansprüchen genügt.

Seit 170 Jahren unabhängiger Finanzpartner europäischer Unternehmen

1849

- **CAMILLE GAUTIER**
Börsenmakler

1854

- **GRÜNDUNG** der Frankfurter Bank



1856

- **GRÜNDUNG** der Berliner Handelsgesellschaft

1970

- **ZUSAMMENSCHLUSS** der Berliner Handelsgesellschaft und der Frankfurter Bank zur BHF-BANK

1971

- **BERNARD ODDO**
Urenkel von Camille Gautier, Börsenmakler

1984

- **PASCAL ODDO**
Geschäftsführender Gesellschafter

1987

- **PHILIPPE ODDO**
Geschäftsführender Gesellschafter

1995

- **EINRICHTUNG** der Geschäftsführung als Gremium

1997

- **ÜBERNAHME** von Delahaye Finance

1999

- **GRÜNDUNG** der BHF BANK Stiftung



2000

- **ÜBERNAHME** von Pinatton

2003

- **GRÜNDUNG** des Joint Ventures Génération Vie zusammen mit der Allianz
- **ÜBERNAHME** von NFMDA

2004

• **ÜBERNAHME** des europäischen Equity-Brokerage-Geschäfts von Credit Lyonnais

2005

• **ÜBERNAHME** von Cyril Finance

2006

• **EINFÜHRUNG** von Oddo Metals

2009

• **ERÖFFNUNG** des Oddo Research Instituts in Tunis

2010

• **ÜBERNAHME** der Banque Robeco

2011

• **ÜBERNAHME** der Banque d'Orsay



2012

• **SCHAFFUNG** des Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow

2013

• **MÖGLICHKEIT DER INDIREKTEN KAPITALBETEILIGUNG** für alle Mitarbeiter

2014

• **ÜBERNAHME** von Close Brothers Seydler

2015

• **ÜBERNAHME** von Meriten Investment Management

2016

• **ÜBERNAHME** der BHF-BANK

2017

• **TRANSFORMATION**
Die Gruppe wird zu ODDO BHF

2018

• **ÜBERTRAGUNG DER BROKERAGE-GESCHÄFTE** und des Equity Researchs von Natixis in Frankreich auf ODDO BHF

• **ÜBERNAHME** von ACG Capital (Private Equity)



Die erste unabhängige deutsch-französische Finanzgruppe



FRANKREICH UND TUNESIEN

1.000



DEUTSCHLAND

1.300

3 GESCHÄFTS- BEREICHE

Das Management erfolgt länderübergreifend aus Deutschland und Frankreich.

| Private Wealth Management

| Asset Management

| Corporates & Markets

FRANKREICH

- Bordeaux
- Lyon
- Marseille
- Paris
- Straßburg

DEUTSCHLAND

- Baden-Baden
- Berlin
- Cologne
- Düsseldorf
- Essen
- Frankfurt a. M.
- Hamburg
- Hannover
- Mainz
- München
- Münster
- Nürnberg
- Stuttgart

SCHWEIZ

- Genf
- Zurich

ITALIEN

- Mailand

SPANIEN

- Madrid

LUXEMBURG

- Luxemburg

SCHWEDEN

- Stockholm

USA

- New York

VEREINIGTE ARABISCHE EMIRATE

- Abu Dhabi

VIETNAM

- Ho-Chi-Minh-Stadt

CHINA

- Hongkong

TUNESIEN

- Tunis

KENNZAHLEN

16,6%
EIGENKAPITALQUOTE

591 Mio. €
NETTOERTRÄGE
AUS DEM
BANKGESCHÄFT

100 Mrd. €
VERWALTETES
VERMÖGEN

6,6 Mrd. €
VERWALTETES
VERMÖGEN
IN ESG-ANLAGEN**

RESSOURCEN

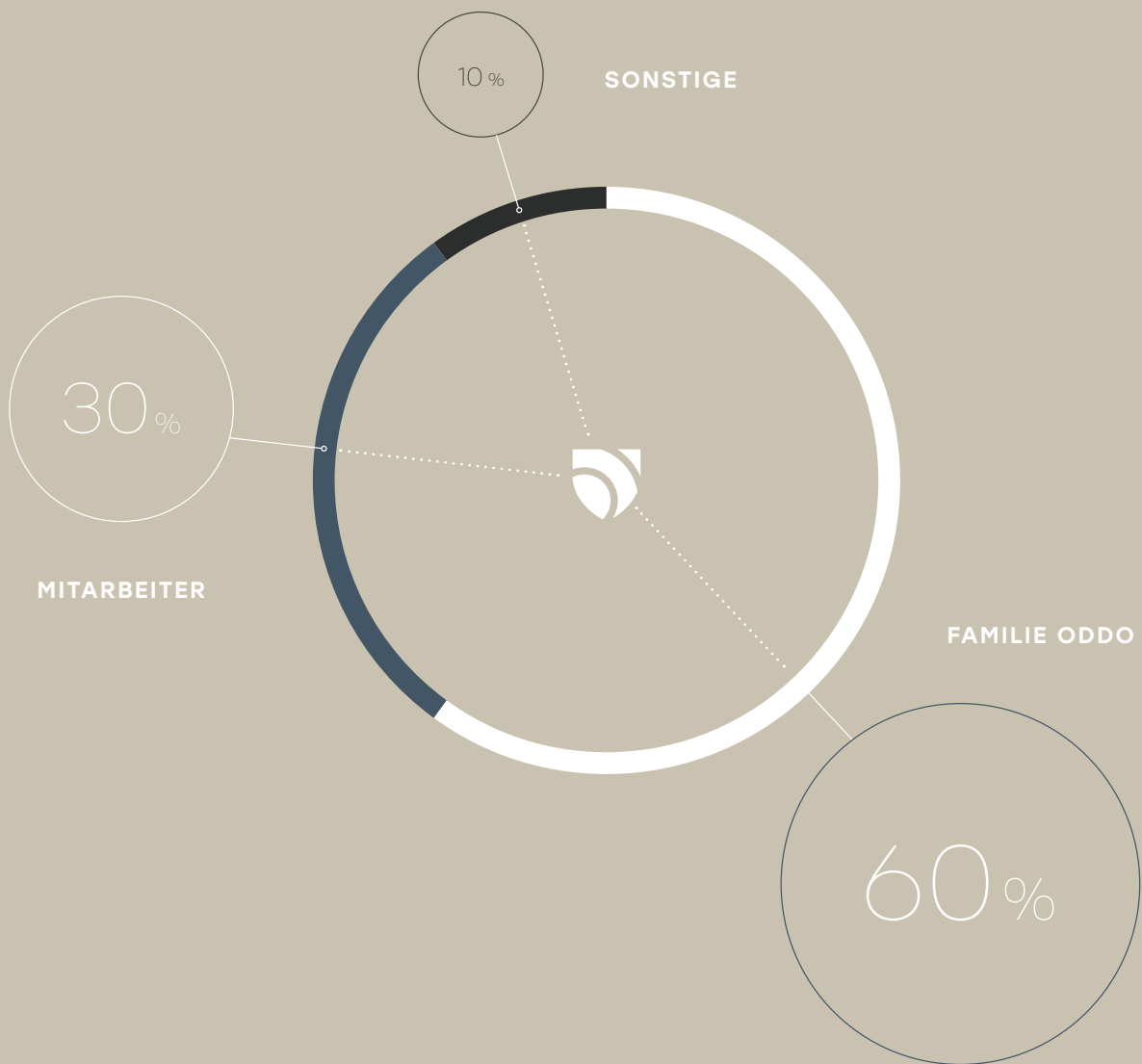
2.300
MITARBEITER

866 Mio. €
EIGENKAPITAL

9.582 kWh
VERBRAUCH*

Kapitalstruktur

64 % der französischen und **28 %** der deutschen Mitarbeiter sind am Kapital der Gruppe beteiligt: **Dies ist ein deutliches Zeichen für beidseitiges Engagement** und fördert eine auf Langfristigkeit ausgelegte Mitarbeiterbindung für unsere weitere Entwicklung.



Die Gruppe investiert 20 % ihrer Erträge in zwei Bereiche:

1

Finanzanalyse

- Aktien- und Anleiheresearch
- Brokerage

2

IT-Systeme

- Management der Wertschöpfungskette
- Maßgeschneiderte Lösungen für unsere Kunden
- Unabhängigkeit
- Kontinuierliche Forschung und Entwicklung

ZIELSETZUNG

KUNDEN

GESCHÄFTSBEREICHE

DIENSTLEISTUNGEN

Für uns zählt die langfristige Entwicklung von Menschen und Unternehmen.

Unternehmen

Large-, Mid- und Small-Caps, Unternehmen mit anstehenden IPOs oder ohne Börsennotierung, Fonds

Institutionelle Investoren

Asset Manager, Versicherungen, Wealth Manager, regionale Banken, Pensionskassen, Anleiheemittenten, Spezialfonds, Hedgefonds

Privatkunden

Privatpersonen, Verbände, Vereinigungen, Stiftungen, Unternehmer, Family Offices

→ Corporates & Markets

→ Asset Management

→ Private Wealth Management

Langfristige Begleitung der Unternehmen bei ihren Corporate Finance-Aktivitäten

Bereitstellung unabhängiger Finanzanalysen und komplette Execution

Finanzierungen für das Exportgeschäft und die Unternehmensentwicklung

Bereitstellung von Lösungen für die Metallbeschaffung, sowie entsprechender Logistik-, Finanzierungs- und Absicherungsleistungen

Management und Vertrieb von Fonds aller Assetklassen

Konzeption von innovativen und modularen Anlageprodukten, breites Angebot an Altersvorsorge- und Entgeltumwandlungsprodukten

Bereitstellung von Lösungen für die Vermögensstrukturierung und passgenaue Anlageprodukte für Privatbankkunden

CSR-Roadmap*

→ Förderung einer nachhaltigen Zukunft steht im Zentrum unserer Aktivitäten SEITE

Genauere Beobachtung von Emittenten im Rahmen unseres internen ESG-Modells und aktive Verfolgung eines größeren Anlageuniversums mithilfe eines externen Datenanbieters	18 - 23
Berücksichtigung von ESG-Faktoren wird auf weitere Bereiche ausgedehnt (europäische Small-Caps, Wandelanleihen, quantitatives Management, Aktien Europa, Private Equity, Hochzinsanleihen)	18 - 23
Zunehmende Berücksichtigung von ESG-Faktoren bei einem größeren Teil des verwalteten Vermögens	18 - 23
Kennzeichnung einer Auswahl an Publikumsfonds (ESG/SRI-Label**)	18 - 23
Einrichtung eines Klimareportings für alle ESG-orientierten Fonds	18 - 23
Verbesserung und Vertiefung unseres Klimaschutzansatzes zwecks Messung der Ausrichtung unserer ESG-Portfolios am 2-Grad-Klimaziel	18 - 23
Schulung der Mitarbeiter in der Vermögensverwaltung, im Vertrieb und im Marketing	18 - 23
Jährliche Veröffentlichung von Best Practices für verantwortliches Investieren	18 - 23

→ Auf eine solidarische Gesellschaft hinarbeiten SEITE

Partnerschaftliche vertragliche Beziehungen zwischen dem Stiftungsfonds und seinen Partnern und Einbeziehung der Mitarbeiter in die Aktivitäten des Fonds	30 - 33
---	---------

→ Engagement für unsere Mitarbeiter

SEITE

Verstärkung des Anteils der unter Dreißigjährigen an der Belegschaft der Gruppe insgesamt

40 - 41

Gleiche Verfahren für unbefristete Festeinstellungen (CDI) in Deutschland und Frankreich; Ziel ist es, mehr als 90 % der Mitarbeiter nach der Probezeit unbefristet übernehmen zu können

42 - 45

Bereitstellung eines systematischen Supports, der es Mitarbeitern mit Behinderungen und besonderen Anforderungen ermöglicht, ihre Arbeitstätigkeit unter bestmöglichen Bedingungen zu verrichten

46 - 47

Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen im Rahmen der Mission Handicap in Deutschland und Frankreich

Bereitstellung eines Schulungs- und Bildungsangebots, das den Wünschen der Mitarbeiter und den heutigen und künftigen Anforderungen der Gruppe gerecht wird

48 - 49

→ Umweltauswirkungen reduzieren

SEITE

Ausweitung des EcoVadis-Ratings auf den Lieferantenkreis der gesamten Gruppe

56 - 57

Senkung des Stromverbrauchs

58 - 59

Reduzierung des Papierverbrauchs

60 - 61

→ Bekämpfung von Korruption und Steuerhinterziehung

SEITE

Die Gruppe verpflichtet sich, alle gegen Korruption und Steuerhinterziehung gerichteten Vorschriften und Regelungen zu beachten und folgende konkrete Maßnahmen zu ergreifen:

- Bereitstellung eines aktuellen Katalogs an Verfahrensregeln für die Mitarbeiter, der all diese Risiken abdeckt
- Regelmäßige Schulung der Mitarbeiter der Gruppe
- Kontrolle aller Aktivitäten zwecks Sicherstellung der Einhaltung der Regeln

64 - 67



FÖRDERUNG EINER NACHHALTIGEN ZUKUNFT STEHT IM ZENTRUM UNSERER AKTIVITÄTEN

Unsere soziale und ökologische Verantwortung als Unternehmen spielt in allen unseren Geschäftsbereichen eine wichtige Rolle. Unsere Vermögensverwaltung ist so konzipiert, dass ESG-Kriterien schon von Anfang an einbezogen werden, was sich wiederum direkt im Aufbau unserer Portfolios niederschlägt. Seit 2005 nutzt unser Aktienresearch intern entwickelte ESG-Kriterien und unser Metallhandel ist ISO 9001 – ISO 14001 zertifiziert.

Entwicklung eines Angebots für verantwortungsvolle, nachhaltige Anlagen

ODDO BHF ASSET MANAGEMENT

Der Klimawandel und die mit ihm verbundenen Herausforderungen werden schon seit einigen Jahren stark in die Überlegungen von ODDO BHF einbezogen.

ODDO BHF Asset Management ist sich seiner Verantwortung als Investor bewusst und hat in seiner Funktion als Asset Manager der Gruppe eine langfristige, auf Überzeugungen basierende Anlagephilosophie entwickelt.

Unser ESG-Ansatz und die Herangehensweise von ODDO BHF Asset Management an Klimafragen sollen sich im Portfolioaufbau niederschlagen und so zwei Anforderungen gerecht werden:

1 Einhaltung der Umweltregularien in Deutschland oder Frankreich bzw. europäischer Regularien

→ Die Klimaberichterstattung ist heute ein wesentliches Element von ESG-orientierten Anlagestrategien. Sie trägt dazu bei, die Vermögensverwaltungsteams für die mit dem Klimawandel verbundenen finanziellen Risiken zu sensibilisieren.

→ Dies trägt ebenfalls dazu bei, mehr Anlagegelder in Sektoren und Unternehmen fließen zu lassen, die den Wandel hin zu einer CO₂-armen Wirtschaft unterstützen und positiv begleiten.

2 Befriedigung der wachsenden Nachfrage institutioneller Anleger nach sozial verantwortlichen und traditionellen Investments (SRI) sowie langfristigem Research, das nicht nur finanzielle Faktoren, sondern auch soziale und ökologische Kriterien sowie Fragen der Unternehmensführung (Governance) miteinbezieht.

→ Circa 40 % der in einer Studie* befragten Unternehmen gaben an, dass sie die möglichen Folgen des Klimawandels auf die Wertschöpfungsketten für besorgniserregend oder sogar sehr besorgniserregend halten, ob nun auf Ebene der Produktion (35 %), der Lieferanten (45 %) oder im Vertriebsbereich (45 %).

Wir haben 4 Säulen definiert, mit denen wir unseren ESG-Ansatz umsetzen – insbesondere auf SRI-Kennzeichnungsbasis – und wollen im Bereich des sozial verantwortlichen Investierens eine herausragende Rolle spielen.

4 SÄULEN

8 ZIELE

ESG-Abdeckung

- OBAM-Anlageuniversum wird von unserem internen Modell abgedeckt
- Dank externer Datenzulieferung (von Sustainalytics) aktives Monitoring eines größeren Universums

ESG-Integration

- Aufnahme von ESG-Faktoren in breiter gefächerte Analyseexpertise (europäische Small Caps, Wandelanleihen, quantitatives Management europäische Aktien, Private Equity, Hochzinsanleihen)
- Kennzeichnung einer Auswahl an Publikumsfonds mit ESG-Label

Klimastrategie

- Klimaberichterstattung für alle ESG-orientierten Fonds
- Im Fokus steht die kontinuierliche Optimierung unseres Ansatzes und der Messung der Ausrichtung unserer ESG-orientierten Portfolios an den 2-Grad-Klimazielen

Schulung und Förderung

- Interne Schulung der Teams in Vermögensverwaltung, Vertrieb und Marketing
- Veröffentlichung von und Austausch über Good Practices im Bereich verantwortliches Investieren

* „2015 Corporate Adaptation Survey“, eine im Mai 2015 publizierte Studie von 427 Climate Solutions, ND-GAIN und BSR

Ansatz und Vorgehensweise

Als Unterzeichner der von den Vereinten Nationen aufgestellten Prinzipien für verantwortliches Investieren (PRI) im Jahr 2010 und des Carbon Disclosure Project (CDP) im Jahr 2006 nimmt ODDO BHF Asset Management als Interessenvertreter an vielen globalen Initiativen und Arbeitsgruppen in Deutschland und Frankreich teil, um einen nachhaltigen Investmentansatz zu fördern.



Darüber hinaus hat ODDO BHF AM sich hinsichtlich der gesamten Produktpalette und all seiner Portfolios verpflichtet, die im Ottawa-Vertrag und in der Osloer Konvention vereinbarte Ächtung von Landminen und Streu- und Splitterbomben zu beachten und in dieses Geschäft involvierte Unternehmen auszuschließen.

Um die langfristige Herausforderung einer nachhaltigen Entwicklung annehmen und gleichzeitig eine finanzielle Rendite für unsere Kunden erwirtschaften zu können, bedarf es bei der Berücksichtigung von ESG-Kriterien einer neuen Praxis. Wir gehen hier zweigleisig vor:

- **Annahme eines absoluten Ansatzes**
(„Best-in-Universe“)
- **Im Dialog mit den Unternehmen Fortschritte fordern und fördern**

ESG-Analyse und Portfolioaufbau

Unsere Vorgehensweise basiert auf einem internen Modell, das 42 Kriterien umfasst und den Schwerpunkt auf die wesentlichsten Elemente innerhalb der folgenden drei Bereiche legt:

Umwelt (Risiken und/oder Chancenpotenzial der Produkte und Dienstleistungen), **Soziales** (Humankapital, Qualität des leitenden Managements) und **Governance** (Unternehmensführung). Diese ESG-Analyse stützt sich auf die von externen Datenanbietern gelieferten Daten (Sustainalytics, Bloomberg, Factset), auf die besondere ESG-Expertise ausgewählter Broker und auf regelmäßige Treffen mit den Emittenten. Diese Informationen fließen auch in die von unseren Teams durchgeführten tiefergehenden Detailanalysen ein.

Unser Analyseraster schließt auch Streitfälle mit ein (in Bezug auf Industrieunfälle, Umweltverschmutzung, Strafurteile wegen Korruption, wettbewerbswidrige Praktiken, Produktsicherheit, Lieferkettenmanagement etc.), wobei hier insbesondere der von Sustainalytics gelieferte Input genutzt wird. Dementsprechend schlagen sich diese Aspekte auch unmittelbar in der finalen ESG-Bewertung der einzelnen Unternehmen nieder.

Die mit der Umsetzung der langfristigen Strategie eines Unternehmens verbundenen Risiken wirken sich auf die Ergebnisse der ESG-Analyse und somit auf den Portfolioaufbau aus (Bewertung der Wertpapiere, Portfoliogewichtungen, Kauf- und Verkaufsdisziplin).

Dialog mit den Unternehmen

Portfoliounternehmen, die bei den wichtigsten ESG-Kriterien sehr schlecht abgeschnitten haben, werden von uns um ein Gespräch gebeten. Wir suchen den Dialog, um auf Fortschritte hinzuwirken, anstatt das Unternehmen einfach auszuschließen. Die Entscheidung, ein Treffen zu vereinbaren und Gespräche aufzunehmen, wird von unserem ESG-Ausschuss getroffen, der alle drei Monate zusammenkommt und die ganze

Bandbreite an Fachkompetenz auf sich vereinigt (Aktien, Anleihen/Kredite, Large- und Mid-Caps).

Unser Ansatz wird als erfolgreich gewertet, wenn der Dialog mit einem Emittenten in ESG-Fragen zu mehr Transparenz und/oder im Zeitverlauf zu einer Verbesserung der Praxis führt. Wenn sich unsere Bemühungen als fruchtlos erweisen (Dialog kommt nicht zustande oder ist unbefriedigend), kann das Portfoliomanagement gegebenenfalls entscheiden, das Engagement zu veräußern.

Stimmrechte nutzen

Für ODDO BHF AM ist die Ausübung der Stimmrechte ein wesentliches Instrument, mit der es seiner Verantwortung als Aktionär und Unterzeichner der PRI im Hinblick auf soziale

und ökologische Belange sowie Fragen der Unternehmensführung (Governance) gerecht zu werden versucht. Die ESG-Analyse ist ein Kernelement, das bei der Ausübung der Stimmrechte auf den Hauptversammlungen stark berücksichtigt wird. Entscheidungen werden auf Einzelfallbasis getroffen, wobei unser Hauptaugenmerk auf der Unternehmensführung und dem Personalmanagement (Qualität des Managements und des Humankapitals) liegt.

Mehr Informationen zu unserer Stimmrechtspolitik finden Sie auf unserer Webseite unter:

https://am.oddo-bhf.com/deutschland/de/professioneller_anleger/infos_reglementaire

ODDO BHF AM nimmt bei allen in ESG-orientierten Portfolios gehaltenen Unternehmen systematisch an den Abstimmungen teil.

Unser Klimawandel-Ansatz

OBAM verfolgt einen differenzierten Ansatz mit einer weit über die simple Kohlenstoffmessung hinausgehenden qualitativen Analyse der von den Portfolios für die Erreichung der Klimaziele erbrachten Beiträge. Hierfür haben wir eine ETA-Analyse (ETA = Energy Transition Analysis) entwickelt, die anzeigt, welchen Beitrag jedes einzelne Unternehmen für den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft erbringt.

ETA | Unser internes Scoringsystem bei der Energiewende-Analyse der Unternehmen*

SEKTORPOSITIONIERUNG

Saubere Energien (ODD 7, 13)

Energieeffizienz (ODD 7, 9, 11)

Biodiversität (ODD 6, 12, 14, 15)

Kreislaufwirtschaft (ODD 11, 12)

Nachhaltige Mobilität (ODD 9, 11, 13)

ETA-SCORE: 30 %

UMWELTANALYSE

Umweltmanagementsystem

Produkte und/oder Dienstleistungen

- Umweltchancen
- Umweltrisiken

ETA-SCORE: 70 %

* Interne 5-stufige Bewertungsskala | Quelle: ODDO BHF AM

Ergebnisse

6,6 Mrd. €

an verwaltetem Vermögen
in ESG-orientierten Anlageprodukten.

Auf 2 

Gebieten besondere ESG-Kompetenz:
Aktien und Anleihen.

2 **whitepaper**

zum Klimawandel und zur
Cybersicherheit wurden 2018
veröffentlicht.

Die Vielzahl der mit dem digitalen Wandel der
Wirtschaft unweigerlich einhergehenden
Cyberrisiken macht die Analyse dieser Risiken zu
einer unerlässlichen Komponente jeder finanziellen
und nichtfinanziellen Unternehmensanalyse.

ODDO BHF AM hat diese Risiken bereits in seinem
ESG-Analysemodell berücksichtigt, und die
Cybersicherheit gehört heute zu den Themen, die
immer wieder im Dialog mit den Unternehmen zur
Sprache gebracht werden.

40 

Mitarbeiter aus den Bereichen
Vermögensverwaltung, Vertrieb und Marketing
haben 2018 an Schulungen teilgenommen.

320 

Emittenten werden im Rahmen unseres
internen ESG-Modells überwacht.

04/18 → Climate
Action 100+

Im April 2018 hat ODDO BHF AM
die Initiative Climate Action
100+ unterzeichnet.

Ziel dieser von Investoren ins Leben gerufenen,
gemeinsamen Initiative ist es, den Dialog mit
den 100 größten treibhausgasemittierenden
Unternehmen weltweit zu suchen und
voranzutreiben.



**Europäische Preise für Finanzresearch
und für nachhaltige Entwicklung**

ODDO BHF war ebenfalls beteiligt, als die
europäischen Preise für Finanzresearch und für
nachhaltige Entwicklung im Jahr 2005 aus der Taufe
gehoben wurden. Gefördert werden diese Preise
vom Sustainable Investment Forum (SIF), der Eurosif
und den UN PRI.

Diese Preise können als Auszeichnung an alle an
der einschlägigen Forschung Beteiligten (Studenten,
Forscher, Stipendiaten, Verfasser von Masterar-
beiten, Doktorarbeiten/Dissertationen, Artikeln)
für ihre Leistungen im Bereich Finanzen und nach-
haltige Entwicklung (SRI, Microfinance, Solidarfinan-
zierungen) vergeben werden.

Die 13. Preisverleihung fand im Oktober 2018 in Paris
im Rahmen der PRI-Jahrestagung statt.

Die Umsetzung unseres ESG-Ansatzes in unseren Euro Credit-Portfolios mit Investment Grade-Rating war für uns als europäischer Asset Manager nur ein weiterer logischer Schritt. Gleichzeitig lässt sich ein ähnlicher Trend bei institutionellen Anlegern und eine wachsende Nachfrage beobachten.

Wir gehören bei der Berücksichtigung von ESG-Kriterien in der Vermögensverwaltung zu den Pionieren und sind auf die möglichen regulatorischen Veränderungen, die sich z. B. aus dem kürzlich von der Europäischen Kommission verabschiedeten Aktionsplan für ein nachhaltiges Finanzwesen ergeben können, schon vorbereitet.

**NICOLAS JACOB**

Leiter ESG Research
ODDO BHF Asset Managements SAS

© Luca Brago

Performance

1/3

der relevanten Indikatoren
(CO₂-Intensität, Nutzung von
fossiler Energie, grüner Anteil)
wird bereits in der
Klimaberichterstattung
berücksichtigt.

12%

des verwalteten Vermögens
ist nach ESG-Kriterien investiert.

ODDO BHF CORPORATES & MARKETS IM GESPRÄCH

Die ESG-Expertise wird schon seit 2005 im ESG-Research-Team von ODDO BHF Corporates & Markets kontinuierlich weiterentwickelt. Das Team umfasst 3 Mitarbeiter, die Erfahrung im Buy-Side- und Sell-Side-Research sowie in der Beratung mitbringen.

Gespräch mit zwei Analysten aus dem ESG-Research von
ODDO BHF Corporates & Markets



JEAN-BAPTISTE
ROUPHÉ



VALENTIN
PERNET

Können Sie uns mehr zu Ihrem Research sagen?

Unsere historische Expertise ist vor allem auf die Governance fokussiert. Wir analysieren jedes Jahr zwischen 200 und 250 Werte (von Klein- und Nebenwerten bis hin zu Werten mit hoher Marktkapitalisierung), die alle von den Finanzanalysten von ODDO BHF Corporates & Markets abgedeckt werden. Wir arbeiten mit den Finanzanalysten zusammen und stellen so sicher, dass die Ergebnisse aus finanzieller und nichtfinanzieller Analyse in die finalen Empfehlungen einfließen und alle Seiten berücksichtigt werden.

Unsere Methodik beruht auf den Empfehlungen der unseres Erachtens besten nordischen und angelsächsischen Governance Kodizes. Wir analysieren Indikatoren, die Aufschluss geben über die Zusammensetzung und die Funktionsfähigkeit von Aufsichts- und Verwaltungsräten, Nachfolgeregelungen für Unternehmensleitung und Gremienmitglieder, die Achtung der Rechte von Minderheitsaktionären, die Qualität der Finanzberichterstattung und der internen Kontrollinstanzen und -mechanismen, die Kohärenz und Relevanz der Vergütungspolitik, das Gleichgewicht der Kräfte usw.

Bei unseren Bewertungen stützen wir uns auf die Expertise unserer Finanzanalysten, wissenschaftliche Studien und die regulatorische Berichterstattung und Dokumentation. Jede von uns durchgeführte Studie zeigt, dass Werte, die bei der Unternehmensführung gut abschneiden, tendenziell eine bessere Performance erzielen als unser Referenzindex Stoxx 600. 2014 nahmen wir eine dreijährige Studie zur Qualität des Managements auf. Sie stützt sich auf die Analyse von drei Säulen:

Geschäftsführung des Unternehmens:

Befugnisse, Nachfolgeregelung, Zuverlässigkeit – Übereinstimmung von Wort und Tat, digitale Strategie, Stimmigkeit der Vergütungspolitik etc.

Vorstand.

Mittleres Management und Belegschaft:

Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, Umsatz, attraktive High-Potentials/Performers, sozialer Dialog. Wie bei der Unternehmensführung zeigt sich auch hier, dass Unternehmen, die in diesem Bereich über ein besseres Management verfügen, tendenziell eine bessere Performance erzielen als der Referenzindex Stoxx 600.

An wen richtet sich diese Analyse?

Zu unseren Kunden gehören institutionelle Anleger oder schon seit vielen Jahren auf SRI-Kriterien spezialisierte Vermögensverwalter sowie neue Akteure auf dem Anlagemarkt. Wir beobachten seit einigen Monaten, dass einige Institute verstärkt auf SRI-Produkte umstellen. Unseres Erachtens zeigt dies, wie dynamisch dieser Markt ist. ●

ODDO BHF METALS - ZERTIFIZIERUNGEN

Qualitäts- und Umweltmanagement im Metallhandel

Die Abteilung **ODDO BHF METALS** ist auf die Beschaffung von Nichteisenmetallen und die Abdeckung der Material- und Rohstoffrisiken der Industrie spezialisiert und arbeitet kontinuierlich an der weiteren Steigerung der Kundenzufriedenheit und der Verbesserung der Effizienz seiner internen Organisation.

Angesichts der technischen Entwicklung, der immer spezifischeren Anforderungen der Kunden und unseres Wettbewerbsumfelds werden wir die Bedürfnisse unserer Kunden auch in Zukunft in den Fokus stellen und die Optimierung unserer Dienstleistungen weiter vorantreiben. Wir sind auch in Fragen des Umweltschutzes engagiert und tragen dafür Sorge, dass alle auf unsere Geschäftstätigkeit anwendbaren Anforderungen, Regeln und Vorschriften eingehalten werden.

ODDO BHF Metals hat 2014 ein Zertifizierungsprojekt aufgesetzt und im Juni 2015 die Zertifizierungen **ISO 9001** (*Qualitätsmanagement*) und **ISO 14001** (*Umweltmanagement*) gemäß ISO-Version aus dem Jahr 2008 erhalten. Diese Zertifizierungen sind für 3 Jahre gültig und wurden im Mai 2018 gemäß Version 2015 bestätigt.

In den beiden auf das Jahr der Zertifizierung folgenden Jahren findet jährlich ein Monitoring-Tag mit der Zertifizierungsstelle statt, um eventuell erforderliche Anpassungen der Verfahren und Follow-up-Maßnahmen

vorzunehmen. Die für den Erhalt der Zertifizierungen zu erfüllenden Anforderungen sind klar definiert und die Prüfungen verifizieren, ob die in den vier einschlägigen Kategorien eingerichteten Verfahren für Qualitätsmanagement, Käufe, Verkäufe und Ressourcen adäquat sind.

Der leitende Qualitätsmanager

(Chief Quality Officer), der direkt an den Leiter von ODDO BHF Metals

berichtet, ist für die Dokumentation und die Überwachung der einzuhaltenden Verpflichtungen verantwortlich.

Mit der gewählten Doppelzertifizierung ISO 9001 und ISO 14001 wird unser Qualitäts- und Umweltmanagementsystem überwacht und formalisiert. Die Zertifizierungen tragen darüber hinaus zur dauerhaften Bekräftigung unserer Reputation bei all unseren Kunden und beteiligten Parteien (Zulieferern, Dienstleistern, etc.) bei.

In unserem Qualitäts- und Umweltmanagementsystem werden alle auf unser Geschäft anzuwendenden Verfahren und Regeln dargelegt. In diese Verfahren und Regeln sind die Überlegungen all unserer Mitarbeiter zu diesen Fragestellungen eingeflossen.



AUF EINE SOLIDARISCHE GESELLSCHAFT HINARBEITEN

Mit unserem Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow und der unabhängigen BHF BANK Stiftung wollen wir in den Ländern, in denen wir präsent sind, mit der Förderung von sozialen und künstlerischen Projekten zur Entwicklung einer solidarischen Gesellschaft beitragen.

ODDO BHF Acting for Tomorrow, ein Stiftungsfonds für die Notfallhilfe und die Förderung von medizinischer Forschung



Die ODDO BHF Gruppe engagiert sich als Mäzen für die über den Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow geförderten Initiativen, an denen auch Mitarbeiter und Kunden beteiligt sind.

ODDO BHF Acting for Tomorrow wurde 2012 ins Leben gerufen und verfolgt zwei Ziele:

- 1** Mitarbeiterteams in Aktionen und gemeinsame Projekte einzubinden
- 2** Das soziale Engagement innerhalb der Gruppe in den folgenden beiden Bereichen dauerhaft und strukturiert zu verankern:
 - Schnelle und flexible Hilfe in Notsituationen: Naturkatastrophen, ökologische und humanitäre Katastrophen und akute soziale Not
 - Unterstützung der Forschung: in Wissenschaft und Medizin und in Verbindung mit Schulen und Universitäten

Die Gruppe möchte die gemeinschaftliche Dynamik fördern und den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich für eine gemeinsame Sache einzusetzen und deutlich zu machen, dass die Werte, auf denen das Unternehmen und seine Aktivitäten basieren, sich auch im gesellschaftlichen und sozialen Bereich widerspiegeln.

Dementsprechend besteht die Herausforderung darin, Initiativen zu ergreifen, die im Einklang mit den Werten der ODDO BHF Gruppe und den bei der Gründung des Fonds festgelegten Statuten stehen. Der Schlüssel zum Erfolg des Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow liegt in der Beteiligung der Mitarbeiter.

Die ODDO BHF Gruppe verpflichtet sich, die in den Verträgen zwischen dem Stiftungsfonds und seinen Partnern eingegangenen partnerschaftlichen Vereinbarungen umzusetzen und Mitarbeiter in die Aktivitäten des Fonds einzubeziehen.

Ansatz und Vorgehensweise

Die rechtliche Struktur des Fonds stellt die sozialen Aktivitäten der Gruppe auf eine nachhaltige Basis.

Da das Stiftungskapital der ODDO BHF Acting for Tomorrow verbraucht werden darf (Verbrauchsstiftung), kann die ODDO BHF Gruppe ihren philanthropischen Ansatz auf eine strukturierte Basis stellen, langfristige partnerschaftliche Verpflichtungen übernehmen und die Einhaltung und Überwachung der eingegangenen Partnerschaften sicherstellen.

Ein Mitarbeiter von ODDO BHF ist für die Fondskoordination zuständig und sorgt dafür,

dass der Stiftungsfonds ordnungsgemäß arbeitet. In enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung werden die Förderprinzipien, das Budget und die Aktivitäten des Stiftungsfonds vom Fondskoordinator definiert und überwacht.

Des Weiteren ist der Fondskoordinator für die Organisation einer monatlich stattfindenden Gremiensitzung zuständig, an der neben der Geschäftsleitung auch die Leitung von Kommunikation und Marketing der Gruppe teilnimmt.

3 PARTNERSCHAFTEN

→ Stiftung zur Erforschung der Alzheimer-Krankheit

Die ODDO BHF Gruppe unterstützt die Stiftung zur Erforschung der Alzheimer-Krankheit schon seit deren Gründung vor rund 14 Jahren. Jedes Jahr trägt die Gruppe zur Organisation eines Galakonzerts bei, dessen Erträge für die Alzheimer-Forschung verwendet werden.



CHRISTOPHE ROUX

Leiter Accounting Corporates & Markets
und Koordinator des Stiftungsfonds



Dieser Ansatz ist Teil unserer DNA: Als Finanzmarktexperte ist die ODDO BHF stets am Puls der Zeit und der Märkte, investiert aber ebenso in die langfristige Perspektive.



→ Ärzte ohne Grenzen (Frankreich)

Die Partnerschaft zwischen ODDO BHF und Ärzte ohne Grenzen besteht seit 2014. ODDO BHF und Ärzte ohne Grenzen sind zwar in ganz unterschiedlichen Fachgebieten tätig, haben aber einige gemeinsame Werte: Unabhängigkeit, schnelles und flexibles Reaktionsvermögen, langfristiges Engagement. Mit dieser Partnerschaft kann ODDO BHF schnell auf ökologische oder humanitäre Katastrophen reagieren und verfügt über ein internes Spendenaufbausystem, bei dem die eingegangenen Spenden vom Stiftungsfonds verdoppelt werden.

→ Cours Ozanam

Ende 2017 entschied der Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow das Bildungsprojekt Cours Ozanam zu unterstützen und sich für einen Zeitraum von 3 Jahren von 2017 bis 2019 an der Finanzierung der Gründung und Unterhaltung des Collège Frédéric Ozanam zu beteiligen. Diese von der Stiftung Espérance Banlieues unterstützte Schule will zu mehr Bildungsqualität in den ärmeren Stadtvierteln im Norden von Marseille beitragen.

Ergebnisse

1 Spenden-
aufruf 

Der im November 2018 beendete **Spendenaufruf** sammelte Gelder für das Pädiatrieprojekt von **Ärzte ohne Grenzen** im Tschad, wo Kinder unter extremer Mangelernährung leiden.

140 

Mitarbeiter haben sich an der Spendenaktion beteiligt.

1 Lauf für
Solidarität 

mit 29 Mitarbeitern und 21 Kunden.

1  Informations-
veranstaltung

über das Tageszentrum von **Ärzte ohne Grenzen** (Frankreich) im Norden von **Paris (Pantin)**, das unbegleiteten, minderjährigen Flüchtlingen Unterstützung leistet.

1 Gala 

im Februar 2018
in Zusammenarbeit mit der Stiftung zur Bekämpfung der Alzheimer-Krankheit.

Performance

 7 %

der **Angestellten** haben sich an den Aktivitäten des Stiftungsfonds beteiligt.

 144 €

betrug der durchschnittliche **Spendenbeitrag** pro Mitarbeiter.



BHF BANK Stiftung

Neue Wege, neue Sichtweisen

Die 1999 gegründete BHF BANK Stiftung ist eine gemeinnützige Stiftung nach deutschem Recht.

Es handelt sich um eine operative Stiftung, die in vielen Fällen auch als Ideengeber fungiert und neue Initiativen auf den Weg bringt.

Im Geiste ihrer Unabhängigkeit fördert die Stiftung Vorhaben, die jenseits der ausgetretenen Pfade neue und alte gesellschaftliche Themen mit unkonventionellen Ideen weiterzuentwickeln versuchen.

Das Motto der Stiftung lautet: **Neue Wege, neue Sichtweisen**. Die Stiftung ist langfristig ausgerichtet und hat sich zum Ziel gesetzt, gesellschaftliche Entwicklungen mithilfe von Modellprojekten anzustoßen, die dann auch von anderen, insbesondere öffentlichen Organisationen aufgenommen werden können.

Die BHF BANK Stiftung initiiert und unterstützt Projekte in verschiedenen Bereichen. Im sozialen Bereich hat sie sich unter anderem dem Kinderschutz verschrieben und fördert eine Initiative, die Familien schon ab der Geburt eines Kindes unterstützt. Auch im Bereich Humanwissenschaften ist die Stiftung aktiv und fördert Initiativen, die auf Verbesserungen des täglichen Lebens älterer Menschen abzielen. Zudem ist die Stiftung aktiver Förderer und Initiator zeitgenössischer Kunstprojekte und kultureller Bildungsprojekte.

DIE WICHTIGSTEN PROJEKTE DER STIFTUNG

IM SOZIALEN UND WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH MIT GESELLSCHAFTSPOLITISCHEM SCHWERPUNKT

→ **Frankfurter Forum für interdisziplinäre Alterswissenschaften (FFIA)**

Das 2014 gegründete Forum erforscht Möglichkeiten der Verbesserung der Lebensbedingungen älterer Menschen. Die BHF BANK Stiftung ist bereits seit 2004 mit der Förderung von Lehrstühlen in diesem Bereich aktiv, die nach und nach Teil des FFIA wurden.

→ **Boxcamp Gallus**

Dieses Projekt ermöglicht es mehr als 100 jungen Menschen aus über 30 Nationen täglich im Frankfurter Boxcamp Gallus und Zeilsheim miteinander zu trainieren.

→ **Familienstart**

Dieses Projekt unterstützt sehr junge, arbeitslose Mütter.

→ **Sprachentdecker**

Dieses Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, einen Rahmen zu schaffen, in dem Kinder in Kindergärten und Grundschulen erfolgreich Sprachen lernen.

→ **Babylotse**

Ein Präventions- und Beratungsprogramm, das Familien in schwieriger Lage ab der Geburt eines Kindes betreut.



DIE STIFTUNG UND IHRE INITIATIVEN IM KÜNSTLERISCHEN BEREICH

→ Frankfurter Positionen

In Zusammenarbeit mit großen kulturellen Einrichtungen organisiert die Stiftung ein im zweijährigen Turnus stattfindendes interdisziplinäres Festival, in dessen Rahmen internationale zeitgenössische Künstler und Künstlerinnen ihre Werke zu einem von der BHF BANK Stiftung vorgegebenen, aktuellen sozialpolitischen Thema präsentieren.

→ UNART

Junge Menschen im Alter von 14 bis 20 Jahren werden im Rahmen dieses Wettbewerbs für multimediale Performances von anerkannten Künstlern unterstützt und betreut. Es werden Gruppen gebildet, die ihre Performances anschließend auf berühmten Bühnen Deutschlands aufführen (Frankfurter Schauspiel, Thalia-Theater in Hamburg, Deutsches Theater in Berlin, Staatsschauspiel in Dresden)..

→ Brücke Berlin

Literatur- und Übersetzerpreis.

→ Frankfurt LAB

Werkstatt und Labor für zeitgenössische darstellende Kunst.

→ goEast

Festival für Filme aus Mittel- und Osteuropa.

2018 wurde die BHF BANK Stiftung für das Projekt UNART mit dem Deutschen Kulturförderpreis ausgezeichnet. www.bhf-bank-stiftung.de

WEITERES ENGAGEMENT VON ODDO BHF IN DEUTSCHLAND

SENCKENBERG
world of biodiversity

Senckenberg Gesellschaft
für Naturforschung



Städtischer Museums-
Verein e.V. Frankfurt

SCHIRN
FREUNDE

Verein der Freunde der
Schirn Kunsthalle e.V.



Gesellschaft der Freunde
der Alten Oper Frankfurt



ENGAGEMENT FÜR UNSERE MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter, die 30 % des Kapitals halten, stehen im Mittelpunkt unserer konzernweiten Strategie. Wir haben verschiedene Maßnahmen eingerichtet, mit denen wir die Loyalität unserer Mitarbeiter und deren berufliche Weiterentwicklung fördern, um so den heutigen und zukünftigen Anforderungen der Gruppe und den Wünschen der Mitarbeiter gerecht zu werden.

Personalmanagement

Das Personalmanagement ist für die ODDO BHF Gruppe eine zentrale Aufgabe. Denn eine Unterbesetzung könnte die Umsetzung heutiger oder zukünftiger Projekte der Gruppe gefährden und zu einer Überlastung der Mitarbeiter führen. Umgekehrt kann eine Überbesetzung unnötige Mehrkosten verursachen. Daher setzt die Personalabteilung ein System ein, das die Entwicklung der

Belegschaft genauestens verfolgt, um so mit entsprechenden Maßnahmen steuernd eingreifen zu können. Die größte Herausforderung besteht derzeit darin, junge Mitarbeiter unter 30 einzustellen, um zu gewährleisten, dass das Wissen und Know-how im Unternehmen weitergegeben wird und die gute Arbeit der Gruppe langfristig gesichert ist.

Die ODDO BHF Gruppe bemüht sich, den Anteil der unter Dreißigjährigen an der Gesamtbelegschaft der Gruppe zu erhöhen.

Ansatz und Vorgehensweise

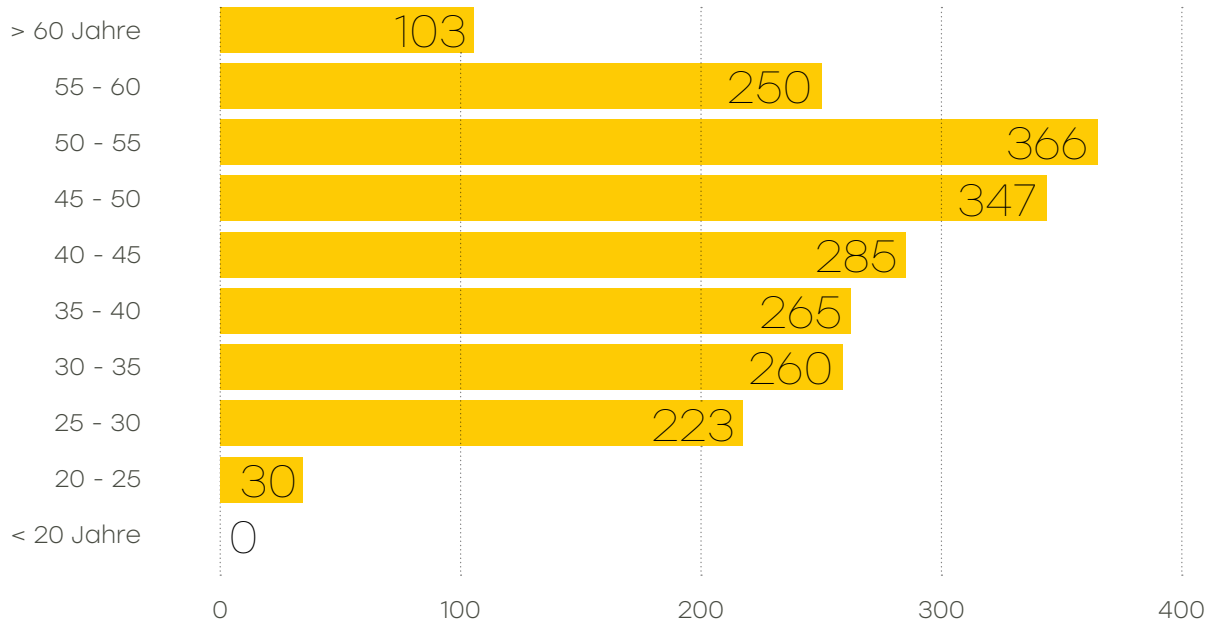
Jeden Monat legt die Personalabteilung der Geschäftsleitung der Gruppe einen Bericht über die Personalentwicklung vor. Diese Scorecard-Berichterstattung ist ein Personalsteuerungsinstrument. Es gibt Aufschluss über die Entwicklung der Belegschaft und ermöglicht die Ergreifung gegebenenfalls nötiger Korrekturmaßnahmen. Es umfasst eine Reihe von Indikatoren wie z.B.:

- Änderungen im Personalbestand (Zu- und Abgänge),
- Mobilität,
- Fixgehaltskosten insgesamt

Die Analyse der Daten erfolgt unter verschiedenen Kriterien (Beruf, Art des Vertrags, Alter, Geschlecht, Betriebszugehörigkeit ...), dient als Basis für die strategische Ausrichtung der Gruppe im Personalwesen und mündete aktuell in der Entwicklung einer Rekrutierungsstrategie für junge Mitarbeiter. Damit soll die Altersstruktur der Belegschaft ausgewogener sowie die langfristige Entwicklung der Gruppe sichergestellt werden. Darüber hinaus bringt die Berücksichtigung der Planung von Einstellungen und Personalabgängen auch mehr Transparenz in die langfristige Entwicklung der Belegschaft.

Kennzahlen im Überblick

VERTEILUNG DER ANGESTELLTEN (UNBEFRISTETE FESTANSTELLUNG) NACH ALTERSGRUPPEN



Performance

11,88 %

der Angestellten waren
2018 jünger als 30.

→ Kollektivrechtliche Vereinbarungen

Sowohl in Deutschland als auch in Frankreich umfasst die ODDO BHF Gruppe diverse Gesellschaftsstrukturen mit entsprechenden Arbeitnehmervertretungen. Im Lauf des Jahres 2018 hat die Gruppe keine Verhandlungen führen müssen, die tiefgreifende Veränderungen der Betriebsvereinbarungen oder anderer kollektivrechtlicher Vereinbarungen mit sich

gebracht hätten. Die Themen, die innerhalb der Gruppe zu weiteren Verhandlungen oder neuen Betriebsvereinbarungen hätten führen können, bezogen sich hauptsächlich auf die Rahmenbedingungen zur Unterstützung der Weiterentwicklung der einzelnen Geschäftsbereiche.

Erfolgreich rekrutieren

Für die ODDO BHF Gruppe gehört die Rekrutierung von talentierten neuen Mitarbeitern zu den wichtigen strategischen Aufgaben. Werden hier Fehler gemacht, kann das dazu führen, dass das Profil des neuen Mitarbeiters den Anforderungen der Position und/oder der Gruppe nicht gerecht wird und es zu Kündigungen seitens des Mitarbeiters oder der Gesellschaft kommt.

ODDO BHF verpflichtet sich, bei Festanstellungen in Deutschland und in Frankreich die gleichen Verfahren anzuwenden, um sicherzustellen, dass auch in Zukunft über 90 % der neuen Mitarbeiter nach der Probezeit in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden können.



**AUORE VAN DER WERF**

Leiterin Personalwesen



Talente für uns zu gewinnen und an uns zu binden steht im Mittelpunkt unserer Strategie. Die von der Gruppe bereitgestellte Kapitalbeteiligungsoption ist ein Schlüsselement unserer Personalpolitik. Dieses partnerschaftliche Beteiligungsmodell, das allen Mitarbeitern offensteht, ist ein wichtiger Garant für wechselseitiges Engagement und eine solide Basis für unsere langfristige Weiterentwicklung.



Ansatz und Vorgehensweise

Jede Einstellung eines neuen Mitarbeiters stellt einen Akt der Verpflichtung und eine langfristige Investition dar. Daher legt die Gruppe größten Wert darauf, die besten Fachkräfte und Experten für ihre Teams zu gewinnen und High Potentials zu akquirieren, die sich innerhalb der Gruppe zu echten Führungskräften entwickeln können.

Jedes Vorstellungsgespräch gibt uns zudem die Möglichkeit, die Vorteile der ODDO BHF Gruppe herauszustellen: Der Kandidat, ob er nun eingestellt wird oder nicht, könnte in seinem Umfeld – also möglicherweise gegenüber zukünftigen Kunden, Kandidaten oder Partnern – über die anlässlich seiner Bewerbung bei uns gemachten Erfahrungen berichten.

Aus Gründen der Qualitätssicherung hat die Gruppe jedem für die Personalbeschaffung zuständigen Mitarbeiter der Personalabteilung ein Set an Instrumenten an die Hand gegeben, das ihn von Beginn an, also vom Entstehen des Personalbedarfs über die Stellenausschreibung und Aufnahme des Rekrutierungsverfahrens bis hin zur finalen Entscheidung durch den gesamten Prozess begleitet.

Das Rekrutierungsverfahren ist sehr umfassend und berücksichtigt alle Anforderungen der Gruppe an die Personalbeschaffung.

Das Verfahren untergliedert sich in die folgenden wichtigen Etappen:

- Definition der zu besetzenden Stelle und des Stellenprofils durch den jeweiligen Manager in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung,
- Analyse der unterschiedlichen Suchkanäle, wobei eine interne Neubesetzung in den meisten Fällen Vorrang hat,
- Auswahl der Bewerber, die auf der Grundlage der mit dem relevanten Manager, der Personalabteilung und einem Mitarbeiter aus einem anderen Bereich geführten Vorstellungsgesprächen getroffen wird,
- Beteiligung der Geschäftsführung und des Vorstands am Verfahren, da die getroffene Auswahl formal von ihnen validiert werden muss. Für jeden Kandidaten werden diesen Gremien hierfür der Lebenslauf und das Feedback des jeweiligen Managers zum Bewerbungsgespräch zur Kenntnis vorgelegt.

Ergebnisse

Um junge Talente für die ODDO BHF Gruppe zu gewinnen, führen die Personalabteilungen eine Reihe von Aktionen durch, die das Unternehmen sichtbarer machen sollen.

Die Campus Management-Events geben der Gruppe Gelegenheit, sich bei jungen Hochschulabsolventen in Deutschland und Frankreich vorzustellen und mögliche Kandidaten anzuwerben. Diese Events finden jedes Jahr an den Hochschulen und Universitäten in Form von Foren, Business Lunches oder spezifischen Workshops statt.

In Paris finden anlässlich diverser Recruiting-Events Tage der offenen Türen statt, zum Beispiel beim CFA Research Challenge, an dem die Gruppe seit 2012 als Partner beteiligt ist. Parallel hierzu treibt die Leitung des Personalwesens die Entwicklung von Partnerschaften mit deutsch-französischen Bildungseinrichtungen weiter voran. Die Gruppe hat zum Beispiel die seit 2016 bestehenden Partnerschaften mit dem deutsch-französischen Campus Po Paris in Nancy sowie dem deutsch-französischen Studiengang der Université de Paris Dauphine verlängert. Darüber hinaus haben Mitarbeiter in Deutschland und Frankreich an unterschiedlichsten Recruiting-Foren in beiden Ländern teilgenommen.

Die Leitung des Personalwesens hat auch eine Reihe von Programmen zur gezielten Entwicklung und Karrierebegleitung von Mitarbeitern eingerichtet. So ist zum Beispiel das „European Talent Program“ ein sehr selektives Programm, in dem die ausgewählten Kandidaten Verantwortung übernehmen lernen, gefördert werden und Auslandsaufenthalte absolvieren.

Das Programm läuft über 3 Jahre und ermöglicht es jungen deutschen und französischen Hochschulabsolventen auf unbefristeter Basis in die Dienste der Gruppe einzutreten und über die gesamte Laufzeit betreut zu werden. In diesen 3 Jahren werden mindestens 12 Monate jeweils in Deutschland und Frankreich verbracht, so dass die Absolventen zu echten Botschaftern unserer deutsch-französischen Unternehmenskultur werden.

2018 nahmen 12 Personen am „European Talent Program“ teil. Insgesamt ist es uns 2018 im Rahmen all dieser Aktivitäten gelungen, 139 neue Mitarbeiter anzuwerben und unbefristet einzustellen.

Performance

95%

der Probezeiten
endeten 2018 mit der
unbefristeten
Festanstellung.

A background image showing two women in business attire. The woman on the left is facing slightly right, smiling, and has long brown hair. The woman on the right is seen from the back/side, has blonde hair, and is looking towards the first woman. They appear to be in a professional setting, possibly a meeting or discussion.

Die ODDO BHF Gruppe verpflichtet sich zur Achtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und Diskriminierungsverbots. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Einstellung neuer Mitarbeiter, Fragen der Mobilität, Qualifikation, Vergütung, Beförderung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Ausbildung und Arbeitsbedingungen.

Über die kollektivrechtlichen Vereinbarungen zur Gleichstellung von Mann und Frau hinaus, verpflichtet sich die Gruppe, die Bestimmungen der Finanzmarkt-Kollektivvereinbarung einzuhalten, mit denen die teilnehmenden Finanzmarktunternehmen an die Achtung der darin enthaltenen Anti-Diskriminierungsregelungen gebunden sind.

Mitarbeiter für das Thema Behinderung sensibilisieren und Unterstützung leisten

In der ODDO BHF Gruppe wird diese wichtige Aufgabe in Frankreich von der Mission Handicap und in Deutschland von Behindertenvertretern erfüllt.

Menschen mit Behinderung nicht begleitend zu unterstützen, kann ihre Leistung und Entwicklung einschränken und das Risiko mit sich bringen, Talente zu verlieren. Die ODDO BHF Gruppe verpflichtet

sich, einen systematischen Support bereitzuhalten, der Mitarbeiter mit Behinderungen bei besonderen Anforderungen unterstützt und dafür sorgt, dass diese ihre Aufgaben unter bestmöglichen Bedingungen erfüllen können. Darüber hinaus werden im Rahmen der Mission Handicap in Deutschland und Frankreich Aktivitäten zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für diese Thematik durchgeführt.

Ansatz und Vorgehensweise

Mitarbeiter mit Behinderungen unterstützend zu begleiten und dauerhaft zu beschäftigen, erfordert eine entsprechende Gestaltung ihrer Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen.

Die Personalabteilung in Frankreich und die Behindertenvertretung in Deutschland begleiten die Mitarbeiter und unterstützen sie während des gesamten Verfahrens zur Anerkennung ihres Behindertenstatus sowie durch die Ergreifung konkreter arbeitsplatzhalternder Maßnahmen.

Im Jahr 2007 wurde die Mission Handicap gegründet, der heute rund zwanzig Mitarbeiter aus allen Arbeitsbereichen angehören. In Deutschland wird alle vier Jahre eine Behindertenvertretung gewählt.

Seit ihrer Gründung führt die Mission Handicap immer wieder Informationsveranstaltungen durch, um die Belegschaft und insbesondere das Management für die Behinderungsthematik zu sensibilisieren und das Ansehen von Mitarbeitern mit Behinderungen zu verbessern. Die Mission Handicap kommt zweimal jährlich zusammen, um sich über Initiativen auszutauschen, die im Rahmen der Behindertenstrategie umgesetzt werden sollten.

In Frankreich greift die Gruppe für bestimmte Dienstleistungen, insbesondere beim Catering und bei Druckaufträgen, auch auf den öffentlich geförderten Arbeitsmarkt zurück.

Ergebnisse

Bei der Arbeitsplatzgestaltung gehören zu den begleitenden Maßnahmen häufig die Finanzierung von Hörgeräten, die Einrichtung von Telearbeitsplätzen, die Finanzierung von behindertengerechtem Mobiliar, spezieller Computerausrüstung usw.

2018 wurde für einen Studenten mit Behinderung ein Schnuppertag im Bereich Private Wealth Management in Paris ausgerichtet.

An den drei Standorten in Paris wurden anlässlich der europäischen Woche für Menschen mit Behinderung solidarische Weihnachtsmärkte und Innovationsdesks organisiert. Am Standort Frankfurt gab es ebenfalls einen solidarischen Weihnachtsmarkt.

Über die Arbeit der Mission Handicap und der Behindertenvertretung wird im Newsletter der Gruppe berichtet, und es wurde auch eine Broschüre zur Sensibilisierung für das Thema Behinderung herausgegeben, die an alle Angestellten in Frankreich verteilt wurde.

Außerdem wurde eine Schreibtischunterlage der Mission Handicap an alle Mitarbeiter in Deutschland und in Frankreich verteilt.

Darüber hinaus haben die Mitglieder der Mission Handicap in Frankreich an einer Schulung zum Thema Menschen mit Behinderungen in Unternehmen und Behindertenpolitik teilgenommen, um ihr Verständnis der sich hier ergebenden Aufgaben und Möglichkeiten zu vertiefen.

Eine Versammlung aller Mitarbeiter mit Behinderungen wurde in Frankfurt organisiert.



13

Sensibilisierungsveranstaltungen wurden in Deutschland und in Frankreich an mehreren Standorten durchgeführt.

Performance



100%

aller Anfragen nach einer Anpassung des Arbeitsplatzes und einer begleitenden Unterstützung von Mitarbeitern mit Behinderung in Deutschland und in Frankreich wurden 2018 erfüllt.

In Deutschland wird der rechtlich geforderte 5 %-Anteil von Mitarbeitern mit Behinderungen an der Gesamtbelegschaft seit 2016 erreicht.

In Frankreich ist der prozentuale Anteil der Mitarbeiter mit Behinderungen seit der Gründung der Mission Handicap 2007 und dank der durchgeführten Sensibilisierungsmaßnahmen der Gruppe um das Achtfache gestiegen.



Schulung der Mitarbeiter im Einklang mit ihren Aufgaben und regulatorischen Vorgaben

Jegliche Diskrepanz zwischen den Fähigkeiten der Mitarbeiter und den mit ihrer Arbeit und Position verbundenen Anforderungen kann die heutige und künftige Erreichung der ihnen gesetzten Ziele beeinträchtigen.

ODDO BHF will mit einem breiten Schulungsangebot sowohl den Wünschen der Mitarbeiter als auch dem aktuellen und zukünftigen Bedarf der Gruppe gerecht werden.

Ansatz und Vorgehensweise

Ziel der Gruppe ist es, die Fähigkeiten und die Expertise der Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern und dabei sowohl ihren aktuellen und zu erwartenden individuellen Bedarf als auch die Strategie der Gruppe angemessen zu berücksichtigen.

Für diese Zwecke wird jedes Jahr ein eigenes Fortbildungsbudget bereitgestellt, mit dem der Schulungsbedarf der Mitarbeiter abgedeckt wird. Der individuelle Bedarf kann während der am Jahresende geführten Beurteilungsgespräche zum Ausdruck gebracht und mit dem Management am Beginn des folgenden Jahres abgestimmt werden. Um die Ausrichtung an der Strategie der Gruppe zu gewährleisten, wird der individuelle Schulungsbedarf von einer Fortbildungspolitik flankiert, die jedes Jahr neu definiert wird und Schlüsselkompetenzen zum Beispiel im Bereich Management, Geschäftsentwicklung oder hinsichtlich der begleitenden Unterstützung von internen Veränderungen wie Stellen- und Ortswechsel oder Neuzugängen vermittelt.

Performance

77 % der Belegschaft in Frankreich und 46 % der Belegschaft in Deutschland haben 2018 an Schulungen teilgenommen (Basis unbefristete Festanstellung).

Ergebnisse

2018 hat die Gruppe zum Beispiel zu folgenden Themen allgemeine Schulungen angeboten: Fremdsprachen, Management, Projektmanagement, mündliche Kommunikation in Englisch und in Französisch, kulturelle Unterschiede, berufliche Effizienz und Coaching, Einführung in die Finanzmärkte, Bürotechnik, Fachseminare, Kundenbeziehungen, Schulungen zu regulatorischen Vorgaben und Entwicklungen usw.

Anzahl an Schulungsteilnehmern in Frankreich (Basis unbefristete Festanstellung)



Anzahl an Schulungsteilnehmern in Deutschland (Basis unbefristete Festanstellung)



→ „Campus Formation Etudiants Entreprises“ Ein innovatives Lehrprogramm für die Mitarbeiter der Gruppe

Die ODDO BHF Gruppe ist davon überzeugt, dass die digitale Welt neue Arbeits- und Ausbildungsformen mit sich bringen wird und hat sich dem CFEE-Programm (Campus Formation Etudiants Entreprises) angeschlossen, um vier Mitarbeitern die Teilnahme an diesem renommierten Programm zu ermöglichen, das die Manager von morgen auf die vielfältigen Herausforderungen unserer Zeit vorbereitet.

Das CFEE-Programm wurde 2017 auf die Initiative der Innovation Factory und der Web School Factory hin ins Leben gerufen. Diese beiden Einrichtungen haben gemeinsam mit der PSL (ParisTech, Ecole des

Chartes, ENS, ESPCI, Dauphine) ein Programm erstellt, das die Unternehmen bei ihrer digitalen Transformation begleitet. Dieses Programm ist interdisziplinär, generationenübergreifend, teamwork-orientiert, immersiv und innovativ, hat seinen Fokus auf den tatsächlichen Problemen der Unternehmen und ermöglicht das Lernen vor Ort. Das Programm bietet Kurse in Projektmanagement, Methodik, Design, Kommunikation und Management und verfolgt somit einen operativen und pragmatischen Ansatz. Die ODDO BHF Gruppe ist Partnerunternehmen dieses Projekts. Dies zeigt, dass sich die Gruppe den Herausforderungen des digitalen Wandels stellt und innovative Lösungen zu finden sucht.

UNSERE PARTNERSCHAFTEN MIT UNIVERSITÄTEN

Lehrstuhl für „Financial Analysis“ an der HEC Paris

2018 ist ODDO BHF eine Partnerschaft mit der HEC Paris eingegangen, um einen Lehrstuhl für Finanzanalyse an dieser Hochschule einzurichten.

An diesem Lehrstuhl werden Studierende der HEC Paris in der Methodik der Finanzanalyse und Unternehmensbewertung sowie der Ausarbeitung von entsprechenden Empfehlungen unterrichtet. Teams der ODDO BHF Gruppe leisten hierbei Unterstützung.

Die akademische Verantwortung für diesen Lehrstuhl wurde Alexei Ovtchinnikov, Professor für Finanzen an der HEC Paris und Mitglied des Laboratoire de Recherche CNRS GREGHEC sowie Akademischer Direktor Master in Finance (im Ranking der Financial Times weltweit Spitzenklasse), übertragen.

Die Finanzanalyse hat in der Geschichte der ODDO BHF stets eine zentrale Rolle

gespielt und kommt in allen Geschäftsbereichen der Gruppe zum Tragen, ob Vermögensverwaltung, Corporates & Markets oder im Private Wealth Management. Finanzanalysten sind innerhalb der Gruppe häufig zentral angesiedelt und wirken von dort aus in die einzelnen Bereiche wie die Vermögensverwaltung oder das Corporate Finance hinein. Die sich aus dieser Schnittstellenfunktion ergebenden Erkenntnisse sind für die ODDO BHF Gruppe von besonderer Relevanz, da sie den Sektoransatz im Corporate Finance unterstützen und bei der Schulung von Führungskräften eine wichtige Rolle spielen.

Zurzeit finden sich in den Teams der ODDO BHF Gruppe rund 20 Alumni des HEC, und mit Bernard Ramanantsoa zählt der Aufsichtsrat der Gruppe den emeritierten Dekan der HEC Paris zu seinen Mitgliedern.

→ Karriere- und Innovationsentwicklung mit SchoolLab

Um die Loyalität und Motivation seiner talentiertesten Mitarbeiter in Deutschland und Frankreich zu fördern, hat sich die ODDO BHF Gruppe 2018 zum zweiten Mal entschieden, eines der Programme von SchoolLab zu nutzen und das CPI-Programm (Creation of an innovative Product) einzusetzen.

CPI ist ein multidisziplinäres Programm, in dem Studenten der ESSEC, der Centrale-Supelec und der Strate Design gemeinsam mit Unternehmen

neue Produkte, Dienstleistungen oder Verfahren entwickeln.

Das Ziel der von ODDO BHF gestellten Aufgabe bestand darin, herauszufinden, mit welchen Instrumenten sich mehr Talente und High Potentials aus Frankreich und Deutschland am Anfang ihrer Karriere für ODDO BHF gewinnen und an das Unternehmen binden lassen.



Wir freuen uns, einen Lehrstuhl an der HEC geschaffen zu haben. Damit kommen wir unseren beiden Zielen näher: Wir wollen zur *Weiterentwicklung dieses für das Verständnis der Finanzmärkte so wichtigen Faches* beitragen und *100 junge Talente* aus Deutschland und Frankreich für uns gewinnen.



PHILIPPE ODDO

Geschäftsführender Gesellschafter von ODDO BHF



UMWELT- AUSWIRKUNGEN REDUZIEREN

Als Finanzinstitut liegen unsere Hauptumweltrisiken im Beschaffungswesen und im Energiemanagement. Um unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren, haben wir eine Plattform zur Bewertung von Lieferanten, eine Richtlinie für verantwortungsvolles Drucken und digitale Tools zur Begrenzung der Dienstreisen implementiert.

Entwicklung eines verantwortungsvollen Beschaffungswesens

In unseren Beziehungen zu Lieferanten und Subunternehmern berücksichtigen wir soziale und ökologische Auswirkungen. Die Zusammenarbeit mit Lieferanten, die mit wirtschaftlichen, ökologischen oder sozialen Risiken behaftet sind, könnte unsere Reputation und unsere erfolgreiche Geschäftstätigkeit gefährden.

ODDO BHF setzt sich dafür ein, den Kreis der Lieferanten mit einem EcoVadis-Rating konzernweit auszudehnen.



Ansatz und Vorgehensweise

Die Gruppe hat eine verantwortungsvolle Einkaufspolitik entwickelt:

- Nutzung des öffentlich geförderten Arbeitsmarkts
- Auswahl verantwortungsvoller Dienstleister und Zulieferer

Performance



der von ODDO BHF SCA insgesamt kontaktierten Lieferanten wurden 2018 von EcoVadis bewertet.

Ergebnisse

Für die Beschaffung bestimmter Produkte und Dienstleistungen wie Büroartikel, Catering und Druckaufträge greift die Gruppe auf den geschützten Beschäftigungssektor zurück. Um die Anforderungen ihrer Kunden bestmöglich zu erfüllen, setzt die ODDO BHF Gruppe für Tätigkeiten und Funktionen, die nicht zu ihren Kernkompetenzen gehören, Subunternehmer und Dienstleister ein.

Im Rahmen der mit Lieferanten und Subunternehmern abgeschlossenen Verträge unterliegen die folgenden Punkte einem Prüf- und Kontrollverfahren:

- Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften
- Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge

In ganzjährige Ausschreibungen nimmt der Einkauf generell eine CSR-Klausel auf. Ende 2014 trat die ODDO BHF Gruppe der ersten kollaborativen Plattform EcoVadis bei, mit der Unternehmen die Umwelt- und Sozialperformance ihrer Lieferanten weltweit bewerten können.

Die Partnerschaft mit EcoVadis wurde 2018 für die Bewertung von rund 20 Anbietern im Einkaufsbereich fortgesetzt. Kriterien für die Auswahl der zu bewertenden Anbieter sind die Höhe unserer Ausgaben für den jeweiligen Dienstleister bzw. die Qualität der erbrachten Dienstleistungen und Produkte. Die 2018 vom Einkauf durchgeführte Kampagne betraf 37 der Hauptlieferanten von ODDO BHF SCA, 25 von ihnen wurden bewertet. Ziel ist es, diesen Ansatz im Rahmen der nächsten Kampagne auf die gesamte Gruppe auszudehnen.

Die von EcoVadis angewandte Methodik basiert auf der Analyse und Bewertung der von unseren Lieferanten implementierten Richtlinien, Maßnahmen und Ergebnissen zu vier Hauptthemen:

- Umwelt
- Soziales
- Ethik
- Vergabe von Unteraufträgen

Die auf der Überprüfung der eingereichten Dokumente und Nachweise basierende Bewertung stellt sicher, dass wir mit Lieferanten zusammenarbeiten, die eine gute Umwelt- und Sozialperformance aufweisen.



Management und Begrenzung unseres ökologischen Fußabdrucks

Im Einklang mit einer verantwortungsbewussten Anlagepolitik sind wir bestrebt, die von uns ausgehenden negativen Umweltauswirkungen zu begrenzen.

Dementsprechend setzt sich die Gruppe dafür ein, dass die CO₂-Bilanz ihrer Aktivitäten durch eine verantwortungsbewusste Politik für Einkauf und Corporate Services kontrolliert wird. Konkret verpflichtet sich die Gruppe:

- zur Reduzierung des Stromverbrauchs pro Mitarbeiter (auf Basis von Vollzeitäquivalenten - VZÄ)
- zur Reduzierung des Papierverbrauchs pro Mitarbeiter (auf Basis von Vollzeitäquivalenten - VZÄ)

Performance



5.950

Blatt Papierverbrauch pro VZÄ in 2018



9.582 kWh

***Stromverbrauch** pro VZÄ in 2018

Ansatz und Vorgehensweise

Um ihren ökologischen Fußabdruck zu begrenzen, entwickelt die ODDO BHF Gruppe ihr Energiemanagement kontinuierlich weiter.

Die ODDO BHF Gruppe setzt sich für die Digitalisierung ein und nutzt Arbeitsinstrumente und -methoden, mit denen der Papierverbrauch deutlich gesenkt werden kann.

Ergebnisse

Energieverbrauch

In der ODDO BHF Gruppe gehören die Heizung und Klimatisierung von Gebäuden, in denen sich die Arbeitsräume der Mitarbeiter befinden, sowie der Stromverbrauch für den Betrieb von Computeranlagen (Server, Rechenzentren) zu den energieintensivsten Positionen.

ODDO BHF hat keine Filialnetze und ihre beiden wichtigsten Bürogebäude in Paris sind nicht im Eigentum der Gruppe, sondern gehören der Allianz Real Estate France und der ICADE (Groupe Caisse des Dépôts).

Diese beiden wichtigen Standorte sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Das ICADE-Gebäude wurde mit dem HQE-Label für hohe Umweltqualität ausgezeichnet. Im Rahmen der Umweltzertifizierung der Aktivitäten von ODDO BHF Metals wurde das Hauptgebäude am Boulevard de la Madeleine nach ISO 14001 zertifiziert.

Zur Senkung unseres Energieverbrauchs wurden mehrere Aktionspläne aufgestellt, darunter die Installation von LED-Beleuchtung mit Anwesenheitserkennung in den Sanitärbereichen, die 2018 am Standort Madeleine fertiggestellt wurde.

Darüber hinaus stammt der gesamte Stromverbrauch unserer beiden deutschen Hauptstandorte in Frankfurt und Offenbach aus erneuerbaren Energiequellen.

*Aufgrund größerer Veränderungen im Konsolidierungskreis im Jahr 2018 wird kein Vergleich mit den Verbrauchswerten des Jahres 2017 durchgeführt. Die Entwicklung wird im nichtfinanziellen Bericht des nächsten Jahres dargestellt.

Geschäftsreisen

Geschäftsreisen sind aufgrund unserer Tätigkeit unvermeidlich, zumal die Gruppe sich im Jahr 2015 und 2016 mit Unternehmen mit Sitz in Deutschland stark vergrößert hat. Um die Reisetätigkeit zwischen den Standorten der Gruppe zu begrenzen, wurde die Einrichtung von Videokonferenzräumen an allen Standorten auch 2018 fortgesetzt. Am Ende des Jahres standen der Gruppe über alle Standorte verteilt insgesamt 52 Räume für Videokonferenzen zur Verfügung.

Allein im Jahr 2018 wurden 10 neue Videokonferenzräume eingerichtet. Außerdem werden, wo immer möglich, Zugreisen gegenüber Flugreisen bevorzugt.

Papierverbrauch

Mit gleicher Zielsetzung wurde Ende 2015 eine „Print Policy“ erstellt, um die Anzahl der gedruckten Dokumente zu reduzieren und Sicherheit beim Ausdrucken von Dokumenten zu gewährleisten. Im Jahr 2018 wurde die angestrebte Senkung des Papierverbrauchs durch die Reduzierung der Druckeranzahl weiter unterstützt.

Im normalen Geschäftsgang bieten wir unseren Kunden digitale Optionen an, um den Papierverbrauch weitestmöglich einzuschränken. Die Einführung der elektronischen Dokumentenverwaltung trägt ebenfalls zu diesem Ziel bei.

Im Jahr 2018 hat ODDO BHF in Deutschland im Bereich Kontoeröffnung nicht nur die Anzahl der Druckstationen verringert, sondern auch alle Tätigkeiten digitalisiert. Dadurch konnte man in diesem Bereich auf die Verwendung von Listen verzichten, die vorher täglich ausgedruckt wurden. Diese Änderung hat zu einem deutlichen Rückgang des Papierverbrauchs der ODDO BHF Deutschland geführt.

Die Print Policy der ODDO BHF Gruppe

Unsere Druck-Richtlinie sieht bevorzugt den beidseitigen Schwarz/Weiß-Druck vor und empfiehlt, den Ausdruck von E-Mails zu beschränken, um die Verwendung von Verbrauchsmaterial zu reduzieren.

Diese Druck-Richtlinie wurde allen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht, ist seit März 2016 im Intranet verfügbar und hat zu einem signifikanten Rückgang des Papierverbrauchs geführt.

Im Jahr 2018 wurde ein Aktionsplan eingeführt, der die Rationalisierung im Bereich unserer Druckstationen in Frankreich vorsieht, um den Verbrauch von Papier und Tintentonern zu senken.

- 113 Einzeldrucker wurden durch 41 Gemeinschaftsdrucker ersetzt.
- Die meisten Druckstationen der Gruppe können heute nur noch im **Secure-Print-Modus genutzt werden**. Dadurch wird die Anzahl unnötiger Ausdrücke reduziert und die Vertraulichkeit der Dokumente gewahrt.
- Gruppenweit sind alle Drucker standardmäßig auf beidseitigen Schwarz/Weiß-Druck eingestellt.





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 einzuhalten, haben interne Spezialisten-Teams Verfahren und Kontrollinstrumente eingerichtet und führen regelmäßig diesbezügliche Mitarbeiterschulungen durch.



Bekämpfung von Korruption und Steuerhinterziehung

Ein adäquates und wirksames System zur Bekämpfung von Korruption und Steuerhinterziehung zu unterhalten, ist eine Aufgabe von zentraler Bedeutung, dient sie doch dazu, die mit der Geschäftstätigkeit der Gruppe verbundenen Risiken in Bezug auf Marktmissbrauch, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Korruption und unzureichenden Schutz der Kundeninteressen auf ein Minimum zu beschränken.

Die Gruppe verpflichtet sich, alle Regeln zur Bekämpfung von Korruption und Steuerhinterziehung anhand folgender Maßnahmen einzuhalten:

- Den Mitarbeitern werden aktuelle Regelwerke zu allen diesbezüglichen Risiken bereitgestellt
- Die Mitarbeiter werden gruppenweit regelmäßig geschult
- Sämtliche Tätigkeiten werden kontrolliert, um die Einhaltung der Regeln sicherzustellen

Ansatz und Vorgehensweise

Welche Hauptrisiken mit der Geschäftstätigkeit eines auf das Anlagegeschäft spezialisierten Finanzinstituts verbunden sein können, ist allseits bekannt. Um diese Risiken weitestmöglich zu begrenzen, kommt es im Wesentlichen darauf an,

- die Regeln zum Schutz der Integrität der Finanzmärkte einzuhalten und alle Situationen, in denen es potenziell zu Marktmissbrauch kommen kann, zu vermeiden (*Insiderinformationen und Kursmanipulationen*),
- Geldwäsche (*einschließlich Betrug und Steuerhinterziehung*) und Terrorismusfinanzierung zu bekämpfen,
- die Interessen unserer Kunden zu schützen, indem wir ihnen Anlagedienstleistungen und Finanzinstrumente anbieten, die ihrem Risikoverständnis, dem von ihnen erwarteten Anlagehorizont und ihren Anlagezielen entsprechen,
- ein Anti-Korruptions-System zu unterhalten, das:
 - die kritischsten Situationen durch Mapping ermittelt,
 - die Überwachung von Interessenkonflikten ermöglicht,
 - ein eindeutiges Verfahren für den Abschluss von Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden und unseren wichtigsten Dienstleistern (über eine Funktion, mit der Länderrisiken, einschließlich Korruptionsrisiken, festgestellt werden können) definiert
 - und einen Frühwarn-Mechanismus beinhaltet.

Innerhalb der ODDO BHF Gruppe verfügen wir über ein umfangreiches Regelwerk zur Abdeckung aller genannten Risiken.

Diese Regeln sind für alle Mitarbeiter im Intranet der Gruppe einsehbar und werden regelmäßig aktualisiert, um der ständigen Weiterentwicklung der für uns geltenden Vorschriften Rechnung zu tragen.

Gruppenweit finden regelmäßig für alle Mitarbeiter Schulungen statt, in denen die entsprechenden Regeln vermittelt werden. Der Schulungsinhalt ist zumeist auf die wichtigsten Risiken der jeweils betroffenen Geschäftsbereiche speziell 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.

Ergebnisse

Länderrisiko

Zur Steuerung von Länderrisiken, insbesondere von Korruptions- und Geldwäscherisiken, haben wir Listen erstellt, mit deren Hilfe wir unsere Sorgfaltspflichten bei der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit Kunden oder bei der Durchführung von Kundentransaktionen noch besser erfüllen können.

Diese Listen werden hauptsächlich anhand von zwei Kriterien erstellt:

- Verbindliche Verwendung der so genannten offiziellen „Länderlisten“: Liste der Länder, die vom Finanzministerium in Deutschland oder Frankreich mit Sanktionen belegt sind, Liste der Europäischen Union und der Vereinten Nationen usw.
- Nicht zwingende Verwendung der Ratings zweier unabhängiger Institutionen:

- **Transparency international**

Diese Antikorruptionsorganisation stuft das Risiko eines Landes anhand von Kriterien ein, die im Wesentlichen auf Korruptionsindizes basieren.

www.transparency.org

- **KnowYourCountry (Datenbank)**

Diese Datenbank erstellt ebenfalls für jedes Land ein Rating und einen Bericht, wobei vor allem Kriterien zur Bekämpfung von Geldwäsche (einschließlich Steuerbetrug) im Fokus stehen.

www.knowyourcountry.com

Die offiziellen Länderlisten und die von den unabhängigen Agenturen vergebenen Ratings, deren Verwendung nicht vorgeschrieben ist, sondern sich lediglich aus einem internen Prozess der Gruppe ergibt, ermöglichen es uns, drei Länderlisten zu erstellen, denen drei verschiedene Wachsamkeitsstufen entsprechen.

Je höher das Risiko, desto höher die Wachsamkeit. Die Weigerung, eine Geschäftsbeziehung einzugehen, kann sich auch aus der Anwendung dieser Listen ergeben. Sie ist in den meisten Fällen an weitere Kriterien gekoppelt, die in unseren Risikomatrizen verwendet werden (ausgeführte Tätigkeiten, betreffende Beträge, Herkunft der Mittel, sanktionierte Personen). Diese Überprüfung wird von den Compliance-Teams der Gruppe für die risikoreichsten Fälle durchgeführt.

Änderungen, die in den offiziellen Länderlisten und Ratings der unabhängigen Agenturen erfolgen, werden durch regelmäßige Aktualisierung unserer internen Listen berücksichtigt.

Performance

62% 

der risikoexponierten Mitarbeiter
wurden geschult.*

*Die Anzahl der Mitarbeiter, die AML-/CFT-Risiken ausgesetzt sind, ist in Frankreich und Deutschland unterschiedlich hoch:

- In Frankreich ist die Compliance-Abteilung für die Identifizierung dieser Mitarbeiter zuständig. Im Jahr 2018 wurden 135 Mitarbeiter geschult.
- In Deutschland müssen alle Mitarbeiter alle zwei Jahre zu diesen Risiken geschult werden. Im Jahr 2018 wurden 455 Mitarbeiter geschult.





“ Für uns zählt die langfristige
Entwicklung *von Menschen und
Unternehmen.* ”

Berichtsrahmen

Nach dem für sie geltenden Recht muss die ODDO BHF Gruppe jährlich über ihre nichtfinanzielle Performance berichten und diese in einer nichtfinanziellen Erklärung offenlegen. In diesem Rahmen ist die Gruppe verpflichtet, ihre Daten zur sozialen Verantwortung als Unternehmen (CSR) von einer unabhängigen Drittorganisation (ITO) prüfen zu lassen. Dabei ist die ODDO BHF SCA als übergeordnetes Unternehmen Ersteller des Berichts, der alle Tochterunternehmen abdeckt.

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 Modalitäten, nach denen das unabhängige externe Organ seinen Auftrag erfüllt.

Berichtsumfang

Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht umfasst alle Unternehmen der ODDO BHF Gruppe. Zu beachten ist, dass die hier aufgeführten Daten bestimmte Einheiten möglicherweise nicht betreffen, wenn diese aufgrund ihrer Mitarbeiterzahl oder Standortgröße als unbedeutend gelten. Einzelheiten siehe unten.

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

Die Auswahl der Hauptrisiken der Gruppe wurde auf der Grundlage von Expertengutachten vorgenommen, wobei insbesondere auf die in der Verordnung Nr. 2017-1265 vom 9. August 2017 aufgelisteten CSR-Themen abgestellt wurde. Auf dieser Basis haben Abteilungsleiter und Experten aus bestimmten Fachbereichen die wichtigsten nichtfinanziellen Risiken der Gruppe ermittelt.

Für das Geschäftsjahr 2018 stellen sich die wesentlichen nichtfinanziellen Risiken wie folgt dar:

→ RISIKO 1

Verursachung unnötiger Mehrkosten oder Gefährdung der gegenwärtigen bzw. zukünftigen Geschäftstätigkeit der Gruppe. Die größte Herausforderung besteht zurzeit darin, junge Mitarbeiter von unter 30 Jahren einzustellen, um zu gewährleisten, dass das Wissen und Know-how im Unternehmen weitergegeben wird und die gute Arbeit der Gruppe langfristig gesichert ist.

→ RISIKO 2

Fehler bei der Mitarbeiterrekrutierung, die eine Diskrepanz zwischen dem Profil der eingestellten Person und den Anforderungen der Position und/oder der Gruppe zur Folge haben und zu einem Abgang (Entlassung oder Kündigung) führen können.

→ RISIKO 3

Menschen mit Behinderungen nicht zu unterstützen, würde ihre Leistung und Entwicklung einschränken und zu dem Risiko führen, Talente zu verlieren.

→ RISIKO 4

Eine Diskrepanz zwischen der Qualifikation der Beschäftigten und den Anforderungen am Arbeitsplatz hätte derzeit und künftig negative Auswirkungen auf die Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben.

→ RISIKO 5

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

→ RISIKO 6

Nichteinhaltung französischer und bald europäischer Umweltvorschriften; fehlende Reaktion auf die wachsende Nachfrage institutioneller Anleger nach sozial verantwortlichen (Socially Responsible Investments – SRI) und traditionellen Investments und langfristigem Research, das nicht nur finanzielle Faktoren, sondern auch soziale und ökologische Kriterien sowie Fragen der Unternehmensführung (Governance) miteinbezieht; Verwendung unzuverlässiger ESG-Daten.

→ RISIKO 7

Unvereinbarkeit mit der verantwortungsvollen Anlagepolitik der Gruppe aufgrund der Nichteinhaltung der Richtlinien zur Reduzierung unseres Energie- bzw. Rohstoffverbrauchs und unserer Treibhausgasemissionen.

→ **RISIKO 8**

Zusammenarbeit mit Anbietern, die mit wirtschaftlichen, ökologischen oder sozialen Risiken behaftet sind. Inadäquate Lieferanten könnten unsere Reputation und die erfolgreiche Durchführung unserer Geschäftstätigkeit gefährden.

→ **RISIKO 9**

Verzicht auf ein geeignetes und wirksames System zur weitestgehenden Begrenzung der mit der Geschäftstätigkeit der Gruppe verbundenen Risiken:

- Marktmissbrauch,
- Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
- Korruption,
- Unzureichende Wahrung der Kundeninteressen.

Die Experten haben die auf Gruppenebene geltenden Richtlinien sowie die Leistungsindikatoren für die Umsetzungskontrolle spezifiziert. Die wichtigsten Indikatoren und ihr Geltungsbereich sind nachfolgend aufgeführt.

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

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

Nähere Einzelheiten zu den erfassten Daten

Die hier enthaltenen Angaben beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis einschließlich 31. Dezember 2018. Die an der Berichterstattung beteiligten Personen sind für die Zuverlässigkeit der für den nichtfinanziellen Bericht erfassten Daten verantwortlich.

Die Validierung der erfassten Daten obliegt den jeweiligen Abteilungs- oder Bereichsleitern. Verantwortlich für die Datenkonsolidierung sind die Risikoabteilung sowie die Abteilung Kommunikation und Marketing.

RISIKO**LEISTUNGSINDIKATOR****GELTUNGSBEREICH***

RISIKO 1	Anteil der Mitarbeiter unter 30 Jahren an der Gesamtzahl der Mitarbeiter	Geografischer Geltungsbereich: Gruppe Berücksichtigte Vertragsarten: unbefristete Verträge
RISIKO 2	Validierungsquote Probezeit	Geografischer Geltungsbereich: Unternehmenseinheiten, die das Einstellungsverfahren einhalten. Die Mitarbeiter von ODDO BHF Tunis sind in diesem Leistungsindikator nicht enthalten. Berücksichtigte Vertragsarten: 2018 geschlossene unbefristete Verträge, ohne interne Stellenwechsel, Vertragsumwandlung und externes Wachstum. Vertragsauflösungen während der Probezeit werden auf gleicher Grundlage erfasst.

RISIKO	LEISTUNGSINDIKATOR	GELTUNGSBEREICH*
RISIKO 3	% der erfüllten Anträge/Anforderungen	Geografischer Geltungsbereich: Frankreich und Deutschland.
RISIKO 4	% der Gesamtzahl der im Laufe des Jahres geschulten Mitarbeiter	Geografischer Geltungsbereich: Frankreich und Deutschland. Berücksichtigte Vertragsarten: unbefristete Verträge.
RISIKO 5	% der an den Aktivitäten des Stiftungsfonds beteiligten Mitarbeiter Durchschnittliche Spende pro Mitarbeiter	Geografischer Geltungsbereich: Die Mitarbeiter der ODDO BHF Tunis sowie die Mitarbeiter der ODDO BHF AG in Abu Dhabi und in Vietnam sind in diesem Leistungsindikator nicht enthalten. Berücksichtigte Vertragsarten: unbefristete/befristete/ Ausbildungsverträge.
RISIKO 6	% des verwalteten Vermögens, das nach ESG-Kriterien investiert ist Berücksichtigte Indikatoren (Kohlenstoffemissionen, Nutzung fossiler Brennstoffe, grüner Anteil)	Geografischer Geltungsbereich: OBAM-Gruppe.
RISIKO 7	Papierverbrauch pro VZÄ (Anzahl der Papierbögen pro VZÄ)	Geografischer Geltungsbereich: Frankreich (Madeleine, Millénaire, Haussmann, Lyon, Straßburg) und Deutschland (Frankfurt und Offenbach). Berücksichtigte Vertragsarten: Kein Ausschluss bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente für die berücksichtigten Standorte.
	Stromverbrauch pro VZÄ (kWh pro VZÄ)	Geografischer Geltungsbereich: Frankreich (Madeleine, Millénaire, Lyon, Straßburg) und Deutschland (Frankfurt und Offenbach). Berücksichtigte Vertragsarten: Kein Ausschluss bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente für die berücksichtigten Standorte.
RISIKO 8	Anteil der kontaktierten Lieferanten, die im Rahmen der EcoVadis-Kampagne bewertet wurden	Geografischer Geltungsbereich: Frankreich
RISIKO 9	% der AML-/CFT-Risiken ausgesetzten und geschulten Mitarbeiter	Frankreich: Von Compliance vorgegebene Liste der AML-/CFT-Risiken ausgesetzten Mitarbeiter. Deutschland: Mit Ausnahme der Mitglieder des Vorstands und der Kantinenmitarbeiter gelten alle Beschäftigten als AML-/CFT-Risiken ausgesetzt.

*Die Mitarbeiter- und VZÄ-Zahlen wurden zum 31.12.2018 berechnet, sofern in der Tabelle nichts anderes angegeben ist.

2018
NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG



ODDO BHF

[ODDO-BHF.COM](https://www.oddo-bhf.com)