

Gesellschaftliches und ökologisches *Engagement* der ODDO BHF Gruppe

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

wir sind uns unserer individuellen und kollektiven Verantwortung gegenüber unserem Ökosystem voll und ganz bewusst. Aus diesem Grund bauen wir jährlich unsere Investitionen im Bereich der sozialen und ökologischen Verantwortung aus. Diesem Ansatz haben wir uns gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, unseren Kunden und unseren Partnern verschrieben.

Den Geschäftsbereichen der Gruppe – Asset Management, Corporates & Markets und Private Wealth Management – ist daran gelegen, unseren Kunden Produkte und Lösungen anzubieten, die Kriterien der Verantwortung für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) integrieren. Als Pioniere in Sachen Entwicklung von ESG-Kriterien seit 2005 sind wir überzeugt, dass die Berücksichtigung dieser Kriterien eine Chance sowie eine Bedingung für die langfristige Performance unserer Investitionen darstellt.

Wir arbeiten außerdem an der Entwicklung ehrgeiziger Initiativen, die auf die Reduzierung der CO₂-Bilanz der Gruppe an all ihren Standorten abzielen. Gegenüber unseren Mitarbeitern verfolgen wir eine verantwortungsbewusste HR-Politik mit einem besonderen Augenmerk auf Geschlechtergerechtigkeit, Menschen mit Behinderung und Weiterbildung.

Über unsere Stiftungen in Frankreich und Deutschland setzen wir uns gemeinsam mit unseren Mitarbeitern und Kunden für eine solidarische Gesellschaft ein. Wir unterstützen zahlreiche Projekte in den Bereichen medizinische Forschung, Bildung und soziales sowie humanitäres Engagement.

Unsere Absicht ist es, Ihnen unsere Tätigkeit so vollständig wie möglich darzustellen. Wir möchten Ihnen schon jetzt für die Zeit danken, die Sie auf die Lektüre unseres Berichts verwenden.



PHILIPPE ODDO
General Partner and CEO, ODDO BHF

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Philippe Oddo'.

Die Gruppe — 06

CSR-ROADMAP

16 — SÄULE 1

Förderung einer nachhaltigen
Zukunft in unseren Aktivitäten

- 18 ENTWICKLUNG EINES ANGEBOTS FÜR VERANTWORTUNGSBEWUSSTE ANLAGEN IN UNSEREM ASSET MANAGEMENT
- 26 ZUSAMMENFÜHRUNG DER FINANZIELLEN UND NICHTFINANZIELLEN ANALYSE IN UNSEREM AKTIEN-RESEARCH
- 28 QUALITÄTS- UND UMWELTMANAGEMENT IN UNSEREM METALLHANDEL
- 30 BEREITSTELLUNG VON VERANTWORTUNGSBEWUSSTEN INVESTMENTLÖSUNGEN FÜR UNSERE PRIVATKUNDEN

34 — SÄULE 2

Engagement
für unsere Mitarbeiter

- 36 PERSONALMANAGEMENT
- 38 ERFOLGREICHE PERSONALBESCHAFFUNG
- 42 UNTERSTÜTZUNG UND BEWUSSTSEINSBILDUNG DER MITARBEITER ZUM THEMA BEHINDERUNG
- 46 SCHULUNG DER MITARBEITER IM EINKLANG MIT IHREN AUFGABEN UND REGULATORISCHEN VORGABEN
- 48 SICHERSTELLUNG DER VIELFALT IN UNSEREN TEAMS

50 — SÄULE 3

Einsatz für eine
solidarische Gesellschaft

- 52 ODDO BHF ACTING FOR TOMORROW
- 56 BHF BANK STIFTUNG
- 60 DER ODDO BHF SOCIAL CLUB

62 — SÄULE 4

Verringerung unserer
Umweltauswirkungen

- 64 MANAGEMENT UND BEGRENZUNG DER CO₂-BILANZ
- 68 SUSTAINABLE DEVELOPMENT COMMITTEES
- 72 ENTWICKLUNG EINES NACHHALTIGEN BESCHAFFUNGSWESENS

Bekämpfung
von Korruption und
Steuerhinterziehung

— 74

Berichtsrahmen

— 80



1849

Camille Gautier
wird Börsenmakler in Marseille.



6

1854

Die Frankfurter Bank
wird als Notenbank der Freien Stadt Frankfurt gegründet.



1987

Philippe Oddo
wird 1987 gemeinsam mit seinem Bruder Pascal Oddo Gesellschafter. 1995 setzen sie eine Geschäftsführung ein.

1997–2011

7

ODDO & Cie
wächst rasch und stetig, sowohl intern als auch extern, mit der Übernahme von Delahaye Finance, Pinatton, NFMDA, CLSE, Cyril Finance, Banque d'Orsay und Robeco.

2009

Gründung des Oddo Research Institute
in Tunis.

2015 - 2016

Deutsch-französische Entwicklung
ODDO & Cie übernimmt im Jahr 2015 Close Brothers Seydler und Meriten Investment Management sowie 2016 die BHF-BANK. Das Ziel ist es, einer der führenden Finanzdienstleister in der Eurozone zu werden.

Eine Geschichte über die Jahrhunderte

1856

Die Berliner Handelsgesellschaft (BHG)
wird in der Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs in Deutschland gegründet.

1884

Carl Fürstenberg
tritt in die BHG ein. Unter seiner Führung wird sie zu einer der führenden Banken Deutschlands.

1966

Einweihung des Bankhochhauses in Frankfurt am Main,
das von Sep Ruf (Bauhaus) geplant wurde. Es ist zu dieser Zeit das höchste Gebäude der Stadt.



2017

Transformation
Die Gruppe wird zu ODDO BHF und setzt ein deutsch-französisches Führungsteam ein.

2018

Entwicklung
der Brokerage-Geschäfte und des Equity Research von Natixis in Frankreich auf ODDO BHF; Übernahme von ACG Capital (Private Equity).

1970

Fusion
BHG und Frankfurter Bank schließen sich zur BHF-BANK zusammen. Dieser Schritt findet in Deutschland große Aufmerksamkeit.

1971

Bernard Oddo
gründet als Börsenmakler ein eigenes Unternehmen. Schnell führt er ein System für Mitarbeiter ein, durch das sich diese am Kapital beteiligen können – der Grundstein des heutigen Partnership-Programms.

2020

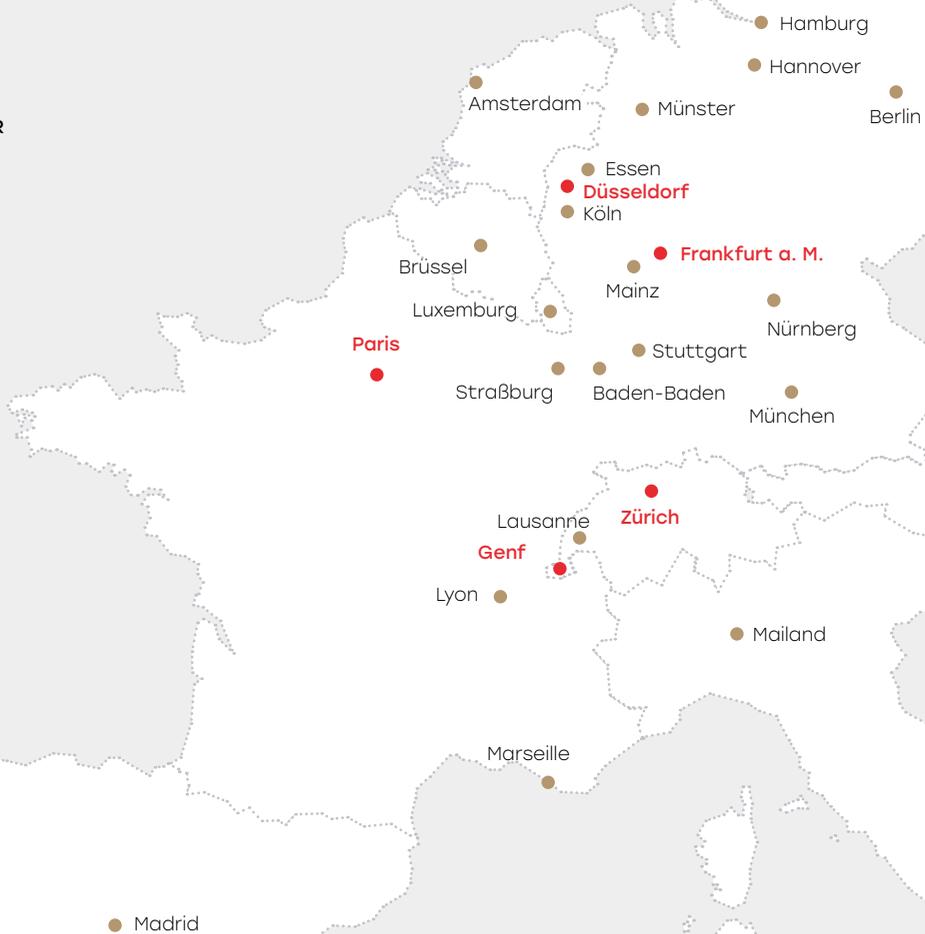
Strategische Partnerschaften
ODDO BHF hat Partnerschaftsverträge mit ABN AMRO in den Niederlanden und BBVA in Spanien für unseren Bereich Aktien-Brokerage unterzeichnet.

Verstärkung in der Schweiz
ODDO BHF hat die Übernahme der ältesten Bank der französischsprachigen Schweiz abgeschlossen: Landolt et Cie mit Sitz in Lausanne und Genf.



Unsere Standorte: *Europäische Wurzeln*

- STAMMHÄUSER
- STANDORTE



Durch unsere starken Wurzeln in Deutschland, Frankreich und in der Schweiz stehen wir für eine einzigartige Expertise in Europa, die wir unseren Kunden aus aller Welt, ob Privatpersonen, Unternehmen oder institutionellen Investoren, anbieten.

● Tunis

+ INTERNATIONAL



Unsere Geschäftsbereiche

PRIVATE WEALTH MANAGEMENT

Unser individueller Ansatz und unsere Werte, die für eine unabhängige private Familienbank gelten, ermutigen unsere Teams, individuelle und innovative Lösungen für vermögende Privatpersonen, Unternehmerfamilien, Family Offices und Stiftungen zu finden.

CORPORATES & MARKETS

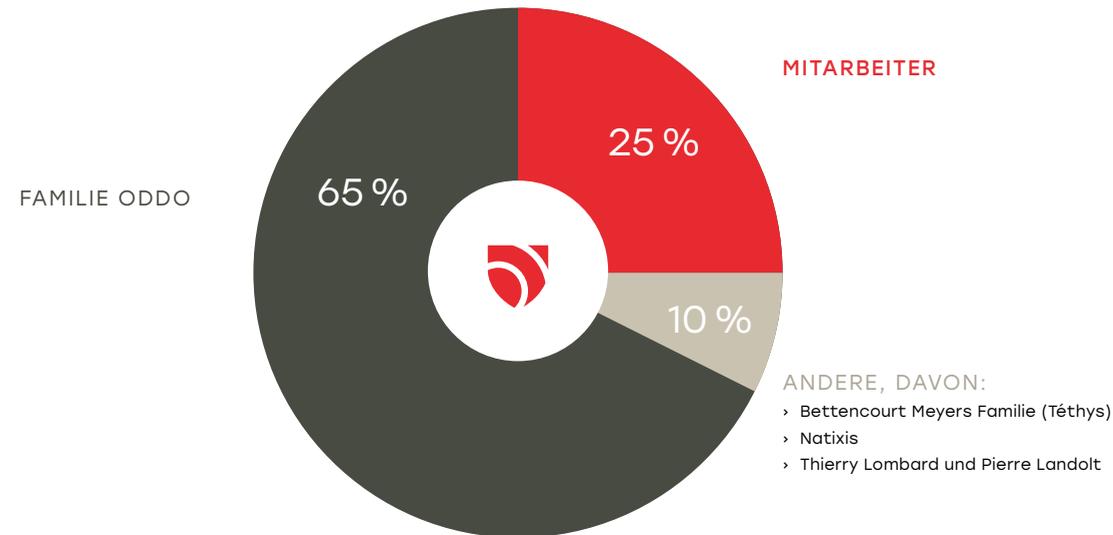
Dank unserer umfassenden Expertise in den Bereichen Research und Brokerage – sowohl in den Aktien- als auch in den Anleihemärkten – sowie in der Beratung zu Fusionen und Übernahmen, bei Finanzierungslösungen für Unternehmen und dem Handel mit Nichteisenmetallen sind wir imstande, unsere Kunden bei sämtlichen Unternehmungen zu unterstützen.

ASSET MANAGEMENT

Unsere Unabhängigkeit ermöglicht es unseren Teams, schnell und flexibel zu agieren und kontinuierlich Lösungen zu entwickeln, die auf die Bedürfnisse unserer institutionellen Kunden und Vertriebspartner zugeschnitten sind. Wir bieten unseren Kunden aktive und nachhaltige Investmentlösungen in verschiedenen Assetklassen: Aktien, Fixed Income, Multi-Asset, Private Equity und Private Debt.

Ein einzigartiges *Partnership*-Programm

AKTIONÄRSSTRUKTUR



Das von Bernard Oddo initiierte Partnership-Programm ist seit mehreren Jahrzehnten ein Schlüsselement unserer Personalpolitik.

Es gibt unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, unternehmerische Mitverantwortung zu übernehmen, und schafft eine außergewöhnliche Kundenorientierung mit gemeinsamen Interessen.



AURORE VAN DER WERF

Head of Human Resources
& Corporate Social Responsibility, ODDO BHF

▾ ▾ Besonderes Merkmal der Gruppe ist ihre Eigentümerstruktur: Etwa 65% des Kapitals werden von der Familie Oddo gehalten, ca. 25% von den Mitarbeitern. Dieses partnerschaftliche Miteinander ist ein Garant für hohes langfristiges Engagement der Mitarbeiter.

Kennzahlen

ERGEBNISSE 2020

16 %

Kernkapitalquote (CET 1)

18,4 MRD. €

Verwaltetes Vermögen in ESG-Anlagen

624 MIO. €

Nettoerträge
aus dem Bankgeschäft

6.253 KWH

Verbrauch auf Basis von
Vollzeitäquivalenten (VZÄ)
im Jahr 2020

125 MRD. €

Verwaltetes Vermögen

2.499

Blatt* Papierverbrauch

*pro VZÄ im Jahr 2020
(gegenüber 4.888 im Jahr 2019)

RESSOURCEN 2020

2.500

Mitarbeiter weltweit (befristete
und unbefristete Verträge)

4 ANALYSTEN

in unserem ESG Aktien-Research

940 MIO. €

Eigenkapital

6 ANALYSTEN

im ESG-Research bei ODDO BHF
Asset Management

CSR-Roadmap



Nachhaltigkeit zählt zu unseren wichtigsten Werten. Unsere Unternehmenskultur und die ehrgeizigen Ziele, die wir uns langfristig setzen, zielen darauf ab, unseren Kunden und unseren Mitarbeitern die höchstmögliche Dienstleistungsqualität zu bieten.

Unser CSR-Ziel beruht auf vier Säulen:

SÄULE 1

Förderung einer nachhaltigen Zukunft in unseren Aktivitäten

SÄULE 2

Engagement für unsere Mitarbeiter

SÄULE 3

Einsatz für eine solidarische Gesellschaft

SÄULE 4

Verringerung unserer Umweltauswirkungen

Um diesen CSR-Anspruch in die Tat umzusetzen, wurde ein eigenes Team zusammengestellt, das von kompetenten ESG-Experten und Vertretern der betreffenden Fachbereiche (Einkauf, IT, HR, Logistik, Marketing und Kommunikation) begleitet wird. Darüber hinaus möchten wir im Einklang mit unserem Ziel möglichst viele Mitarbeiter in CSR-Themen einbinden. Deshalb setzen wir auf freiwillige Mitarbeiterausschüsse, die daran mitwirken, die zahlreichen Maßnahmen der Gruppe ins Leben zu rufen und umzusetzen.



FÖRDERUNG EINER *Säule 01* NACHHALTIGEN ZUKUNFT IN UNSEREN AKTIVITÄTEN

Unsere soziale und ökologische Verantwortung als Unternehmen spielt in allen unseren Geschäftsbereichen eine wichtige Rolle.

Unser Asset Management ist so konzipiert, dass ESG-Kriterien schon von Anfang an einbezogen werden, was sich wiederum direkt im Aufbau unseres Portfolios niederschlägt. Seit 2005 nutzt unser Aktien-Research intern entwickelte ESG-Kriterien und unser Metallhandel ist nach ISO 9001 und ISO 14001 zertifiziert.

Entwicklung eines Angebots für verantwortungsbewusste Anlagen in unserem Asset Management

ODDO BHF ASSET MANAGEMENT

Die Welt steht derzeit an einem entscheidenden Wendepunkt. Die Auswirkungen des Klimawandels, insbesondere extreme Wetterphänomene, machen sich deutlich bemerkbar. Die Digitalisierung – verstärkt durch den Einsatz künstlicher Intelligenz – hält nach und nach Einzug in unseren Alltag. Dieser doppelte Umbruch führt zu einer grundlegenden Veränderung unseres Produktions- und Konsumverhaltens, unserer Ökosysteme, unserer Lebens- und Arbeitsweise und unseres Umgangs miteinander und wirkt sich sogar auf unsere Identität aus.

Wir bei ODDO BHF Asset Management sind überzeugt, dass die Investmentwelt einen aktiven Beitrag zu dieser Transformation leisten muss, die unumgänglich ist und auch große Chancen birgt. Deshalb liegt es uns am Herzen, einen Beitrag zu dieser positiven Revolution zu leisten – durch nachhaltige Verwaltung unserer Anlagen sowie einen Ansatz des Dialogs mit Unternehmen. Der ESG- und Klimaschutz-Ansatz von ODDO BHF Asset Management soll sich im Portfolioaufbau niederschlagen und sowohl die regulatorischen Anforderungen als auch Kundenwünsche erfüllen.



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

Die Klimaberichterstattung ist zu einem wesentlichen Bestandteil ESG-orientierter Anlagestrategien geworden. Über die regulatorischen und nicht-regulatorischen Vorgaben (Artikel 173 des französischen Energiewendegesetzes) hinaus trägt sie dazu bei, das Bewusstsein der Anlageexperten für die finanziellen Risiken zu sensibilisieren, die mit dem Klimawandel verbunden sind.

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

02 Befriedigung einer wachsenden Nachfrage seitens institutioneller SRI- und traditioneller Anleger nach langfristigem Research, das nicht nur rein finanzielle Faktoren, sondern auch Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien berücksichtigt.

Wir haben fünf Hauptachsen definiert, mit denen wir unseren ESG-Ansatz umsetzen.

ACHSEN	ZIELE
ESG-ABDECKUNG	Das Anlageuniversum von ODDO BHF AM wird von unserem internen Modell abgedeckt
ESG-ABDECKUNG	Aktives Monitoring eines größeren Anlageuniversums dank externer Datenquellen (MSCI)
ESG-INTEGRATION	Aufnahme von ESG-Faktoren in breiter gefächerte Analyseexpertise (europäische Small-Caps, quantitatives Management europäischer Aktien, Private Equity, Hochzinsanleihen, Total Return und diversifizierte Anlagen)
ESG-INTEGRATION	Kennzeichnung einer Auswahl an Publikumsfonds
KLIMASTRATEGIE	Kontinuierliche Optimierung unseres Ansatzes und Messung der Ausrichtung unserer ESG-orientierten Portfolios an den 2-Grad-Klimazielen
SCHULUNG UND FÖRDERUNG	Interne Schulung der Teams in Asset Management, Vertrieb und Marketing
SCHULUNG UND FÖRDERUNG	Veröffentlichung von und Austausch über Best Practices im Bereich verantwortungsbewusstes Investieren
BERICHTERSTATTUNG	Bereitstellung einer qualitativ hochwertigen ESG- und Klimaberichterstattung für alle unsere nachhaltigen Fonds

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 nehmen wir als Interessenvertreter an vielen globalen Initiativen und Arbeitsgruppen in Deutschland und Frankreich teil, um einen nachhaltigen Investmentansatz zu fördern.



Unser verantwortungsbewusster Anlegeransatz baut auf einer langfristigen, auf Überzeugung basierenden Anlagephilosophie auf. Wir stellen sicher, dass die für die Anleger wichtigen ESG-Kriterien bei der Analyse und Bewertung von Emittenten ebenso berücksichtigt werden wie die traditionellen Finanzkriterien.

Damit erfüllen wir unser doppeltes Ziel: unseren Kunden eine umfassende und ganzheitliche Analyse langfristiger Risiken und Chancen sowie eine nachhaltige finanzielle Performance zu bieten.

ESG-ANALYSE UND PORTFOLIOAUFBAU

Unsere Vorgehensweise basiert auf einem internen Modell, das 34 Kriterien umfasst und den Schwerpunkt auf die

wesentlichsten Elemente innerhalb der folgenden drei Bereiche legt: **Umwelt** (Risiken und/oder Chancen von Produkten und Dienstleistungen), **Soziales** (Humankapital, Qualität des leitenden Managements) und **Governance** (Unternehmensführung). Diese ESG-Analyse stützt sich auf von externen Datenanbietern gelieferte Daten (MSCI, Bloomberg, Factset), auf die besondere ESG-Expertise ausgewählter Broker und auf regelmäßige Treffen mit den Emittenten. Die Informationen fließen auch in die von unseren Teams durchgeführten tiefergehenden Detailanalysen ein.

Wir berücksichtigen auch Kontroversen (Industrieunfälle, Umweltverschmutzung, Strafurteile wegen Korruption, wettbewerbswidrige Praktiken, Produktsicherheit, Lieferkettenmanagement usw.) in unserem Analyseraster, wobei hier ausschließlich der von MSCI gelieferte Input verwendet wird. Dementsprechend haben diese Aspekte auch direkten Einfluss auf die endgültige ESG-Bewertung der einzelnen Unternehmen.

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, ob Gespräche geführt werden, wird von unserem ESG-Ausschuss getroffen, der vierteljährlich zusammenkommt und die ganze Bandbreite an Fachkompetenz aufweist (Aktien, Anleihen/Kredite, Large und Mid Caps).



Unser Ansatz gilt als erfolgreich, wenn der Dialog mit einem Emittenten im Laufe der Zeit zu einer größeren ESG-Transparenz und/oder verbesserten ESG-Praktiken führt. Wenn sich unsere Bemühungen als fruchtlos erweisen (ausbleibender oder unbefriedigender Dialog), kann das Portfoliomanagement gegebenenfalls entscheiden, das Engagement zu veräußern.

AUSÜBUNG VON STIMMRECHTEN

Für uns ist die Ausübung der Stimmrechte ein wesentliches Instrument, mit der wir unserer Verantwortung als Aktionär und Unterzeichner der PRI im Hinblick auf

soziale und ökologische Belange sowie Fragen der Unternehmensführung gerecht zu werden versuchen. 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 / Humankapital) liegt.

Mehr Informationen zu unserer Stimmrechtspolitik finden Sie auf [unserer Website](#).

Wir nehmen bei allen in ESG-orientierten Portfolios gehaltenen Unternehmen systematisch an den Abstimmungen teil.

UNSER KLIMAWANDELANSATZ

Über die einfache Kohlenstoffmessung hinaus bekräftigen wir unseren differenzierten Ansatz durch die Integration einer qualitativen Analyse der von den Portfolios für die Erreichung der Klimaziele geleisteten Beiträge. Zu diesem Zweck haben wir eine ETA-Analyse (Energy Transition Analysis) entwickelt, die beziffert, welchen Beitrag jedes einzelne Unternehmen zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft leistet. Darüber hinaus befürworten wir die Empfehlungen der TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) zur Einrichtung einer regulatorischen Klimaberichterstattung, die die klimatischen Risiken und Chancen in den Mittelpunkt der Strategie eines jeden Unternehmens stellt.

ETA | UNSER INTERNES SCORINGSYSTEM BEI DER ENERGIEWENDEANALYSE DER UNTERNEHMEN*

SEKTORPOSITIONIERUNG

Saubere Energien (SDG 7, 13)

Energieeffizienz (SDG 7, 9, 11)

Artenvielfalt (SDG 6, 12, 14, 15)

Kreislaufwirtschaft (SDG 11, 12)

Nachhaltige Mobilität (SDG 9, 11, 13)

ETA-SCORE: 30 %

UMWELTANALYSE

Umweltmanagementsystem

Produkte und/oder Dienstleistungen

- Umweltchancen
- Umweltrisiken
 - Unternehmensführung
 - Strategie
 - Risikomanagement
 - Ziele

ETA-SCORE: 70 %

* Interne fünfstufige Bewertungsskala | Quelle: ODDO BHF AM

ERGEBNISSE

18,4 MRD. €

an verwaltetem Vermögen in ESG-orientierten Anlageprodukten.

8 GEBIETE

mit besonderer ESG-Kompetenz: fundamentale Aktien, quantitative Aktien, Investment-Grade-Kredite, Wandelanleihen, Green Bonds, Hochzinsanleihen, Private Assets (Private Equity & Private Debt), thematische Aktienfonds.

9 LABELS

7 SRI-zertifizierte Fonds in Frankreich und 2 FNG-zertifizierte in Deutschland.

2 WHITEPAPERS

zum Humankapital und ökologischen Wandel wurden 2020 veröffentlicht.

157

Mitarbeiter aus dem Management und dem Support haben 2020 an Schulungen teilgenommen.

± 850

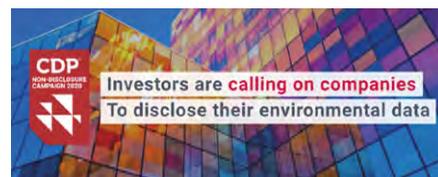
Emittenten werden im Rahmen unseres internen ESG-Modells überwacht.



TCFD 04/2020

Wir unterstützen offiziell die Empfehlungen der TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) zur Einrichtung einer regulatorischen Berichterstattung, die die klimatischen Risiken und Chancen in den Mittelpunkt der Strategie der Unternehmen stellt.

CDP NON-DISCLOSURE CAMPAIGN 05/2020



OBAM hat sich 2020 als Mitunterzeichner von Schreiben an Unternehmen, die die CDP-Fragebögen (Kohlenstoff, Wasser, Wälder) nicht beantwortet haben, an der „Non-Disclosure Campaign“ beteiligt und dabei fünf französische und deutsche Gesellschaften ins Auge gefasst.



ODDO BHF war beteiligt, als die europäischen Preise für Finanz-Research und für nachhaltige Entwicklung 2005 initiiert wurden. Gefördert werden diese Preise vom Sustainable Investment Forum (SIF), dem Eurosif und den PRI. Diese Preise können an alle an der Forschung Beteiligten (Studenten, Forscher, Stipendiaten, Verfasser von Abschluss- und Doktorarbeiten oder Artikeln) für ihre Leistungen im Bereich Finanzen und nachhaltige Entwicklung (SRI, Microfinance, Solidarfinanzierungen usw.) verliehen werden.

A+ 10 Jahre PRI-Rating für unsere Strategie & Governance

PERFORMANCE

3

relevante Indikatoren (CO₂-Intensität, Belastung durch fossile Brennstoffe, grüner Anteil) werden bei der Klimaberichterstattung berücksichtigt.



NICOLAS JACOB
Head of ESG Research,
ODDO BHF Asset Management

Die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Asset Management ist unumkehrbar und wird für viele Kunden zu einem immer wichtigeren Thema. Wir freuen uns daher, eine so umfassende und nachhaltige Fondspalette mit einem über die Grenzen Frankreichs hinaus anerkannten Qualitätslabel anbieten zu können.

32 %

des verwalteten Vermögens ist nach ESG-Kriterien investiert (23 % im Jahr 2019).



MARTINA MACPHERSON
Head of ESG Strategy,
ODDO BHF Asset Management
& Private Equity

ESG ist ein wesentlicher Teil unserer Vision, Mission und Anlagestrategie. In den letzten Jahren haben wir bedeutende Fortschritte bei der Definition und Umsetzung unserer ESG-Integration und Klimastrategie sowie bei der Entwicklung eines Active-Ownership-Ansatzes erzielt. Mit dieser ESG-Strategie können wir den Bedürfnissen unserer Kunden besser gerecht werden, als Unternehmen wachsen und uns an eine sich rasch wandelnde Welt anpassen. Unser Ziel ist es, unser Engagement im Bereich ESG in allen Anlageklassen zu intensivieren und mit Kunden, Investoren, Mitarbeitern und der ESG-Community, in der wir tätig sind, einen intensiven Dialog über zentrale ESG-Themen zu führen.

Zusammenführung der *finanziellen und nichtfinanziellen* Analyse in unserem Aktien- Research



EMIRA SAGAAMA
ESG Analyst
ODDO BHF Corporates & Markets

ODDO BHF EQUITY RESEARCH

Die ESG-Analyse (Umwelt, Soziales, Governance) wird schon seit 2005 im ESG-Research-Team von ODDO BHF Equity Research entwickelt. Das Team umfasst fortan vier ESG-Analysten mit verschiedenen Profilen, die jeweils spezifisches Know-how zu ESG-Themen einbringen.

Das Sustainability-Team ist für die ESG-Analyse aller in der Finanzanalyse von ODDO BHF Equity Research beobachteten Werte verantwortlich (Small-, Mid- und Large-Caps, insgesamt mehr als 400 Gesellschaften).

Unsere Aufgabe besteht vor allem darin, für unsere Anlagekunden Sektoranalysen über wichtige ESG-Themen auszuarbeiten. 2020 haben wir insbesondere an den Themen Wasserstoff, Biodiversität und Unternehmensführung gearbeitet. Außerdem haben wir unsere eigene Methodik der ESG-Analyse formalisiert, die sich auf eine Analyse der Risiken und Chancen stützt und die Ermittlung der größten sektorspezifischen ESG-Herausforderungen sowie die Beurteilung



JEAN BAPTISTE ROUPHAEL
ESG Analyst
ODDO BHF Corporates & Markets



ADÈLE GILLOT
ESG Analyst
ODDO BHF Corporates & Markets

der Performance von Unternehmen in dieser Hinsicht ermöglicht. Unsere ESG-Bewertungen vermitteln einen Eindruck von der Fähigkeit des Unternehmens, die wichtigsten ESG-Risiken des eigenen Sektors zu beherrschen, sowie des Grads, in dem die Unternehmensstrategie darauf ausgerichtet ist, eine nachhaltige Entwicklung zu begünstigen.

Wir arbeiten 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, Vorgaben 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: Forum ESG von ODDO BHF in Lyon, Forum Sustainability 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.

MARC LAVAUD
ESG Analyst
ODDO BHF Corporates & Markets





Qualitäts- und Umweltmanagement in unserem *Metallhandel*

ODDO BHF METALS



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

Wir haben das Ziel, unsere Dienstleistungen ständig zu verbessern, wobei unsere Kunden im Mittelpunkt stehen. Wir sind sehr aufmerksam, um auf ihre Bedürfnisse eingehen zu können. Unsere verantwortungsvolle und umweltschonende Arbeit macht uns zu einem zuverlässigen Partner für unsere Industriekunden.

Wir haben 2014 ein Zertifizierungsprojekt aufgesetzt und im Juni 2015 **die Zertifizierungen ISO 9001 (Qualitätsmanagement) und ISO 14001 (Umweltmanagement) gemäß ISO-Version des Jahres 2008 erhalten.** Diese Zertifizierungen wurden im Juni 2019 unter der Version 2015 für einen Zeitraum von 3 Jahren erneuert.

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 (Lieferanten, Dienstleister usw.) bei.

In unserem Qualitäts- und Umweltmanagementsystem, das von unserem Chief Quality Officer überwacht wird, werden alle auf unser Geschäft anzuwendenden Regeln und Verfahren dargelegt. Darin sind die Überlegungen all unserer Mitarbeiter zu diesen Fragestellungen eingeflossen.



JENNIFER GECHELE
Trader, ODDO BHF Metals



Gleichzeitig haben wir 2020 entschieden, 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, Aluminium, Gewinnung, Umwandlung, Recycling – zu arbeiten, die Umweltkriterien sowie andere Aspekte der Governance und Integrität der Geschäfte umfassen.

Die Aluminium Stewardship Initiative (ASI) hat sich zum Ziel gesetzt, Standards festzulegen, Zertifizierungen durchzuführen und eine Rückverfolgbarkeit der Materialflüsse und der Prozesse zu ermöglichen.

Als Mitglied der ASI können wir unsere Kunden bei ihren Bemühungen zur Verringerung der CO₂-Emissionen besser unterstützen.

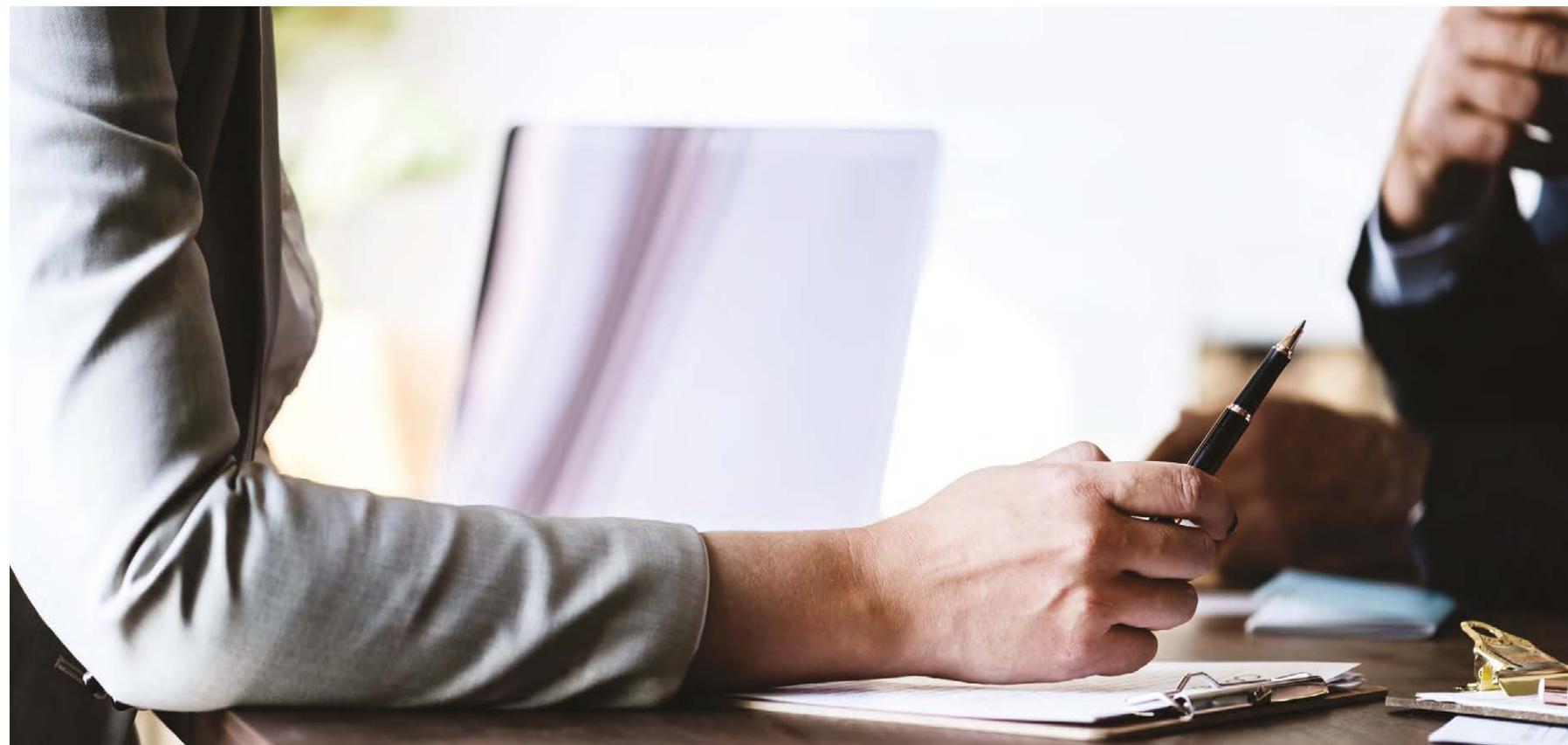
Wir selbst sind zwar keine industriellen Erzeuger, doch unser Status als „General Supporter“ ermöglicht es uns, an der Festlegung der Strategie mitzuwirken und unseren Beitrag in Sachen Rückverfolgbarkeit und Logistik zu leisten.



ANTOINE CHACUN
Managing Director
of ODDO BHF Metals

Bereitstellung von nachhaltigen Investmentlösungen für *unsere Privatkunden*

ODDO BHF
PRIVATE WEALTH MANAGEMENT



Als Treuhänder handeln wir im besten Interesse unserer Kunden mit dem Ziel, die langfristigen finanziellen Ergebnisse für unsere Kunden zu verbessern. Wir sind überzeugt, dass die Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) in unseren Anlageprozess zu höheren risikobereinigten Renditen führt. Wir erkennen unsere Verantwortung als führende deutsch-französische Bank bei der Bereitstellung nachhaltiger Investmentlösungen an. Wir haben den Anspruch, Branchenführer bei der Integration nachhaltigkeitsbezogener Informationen in unsere Research-, Titelauswahl- und Portfolioaufbauprozesse zu werden.

Deshalb sind Unternehmen mit erheblichen Umsätzen in Branchen, die als nicht nachhaltig eingestuft werden, von Anlagen ausgeschlossen. Hierzu zählen unter anderem folgende Branchen: Waffen/Rüstung, Glücksspiel, Pornografie, Tabak und Kohle. Darüber hinaus nutzen wir sowohl in Frankreich als auch in Deutschland ein sogenanntes Nachhaltigkeitsrating, das von MSCI ESG Research bestimmt wird.



LAURA ANDJELKOVIC
Private Banker, ESG Specialist,
ODDO BHF Private Wealth Management

FRANKREICH

Immer strengere regulatorische Vorgaben für börsennotierte Gesellschaften sowie die Nachfrage unserer Kunden nach sinnvollen und zukunftsfähigen Anlagen haben uns dazu bewegt, in der gesamten Vermögensverwaltung Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien in unsere Anlageentscheidungen einzubeziehen. Künftig werden alle Teams der Vermögensverwaltung einen strengen ESG-Ansatz auf den gesamten Anlageprozess anwenden. Gleichzeitig findet unsere Kommunikation mit unseren Kunden über personalisierte Treffen, aber auch über Events und Webinare statt. Wir verfolgen damit zwei Ziele:

- Einführung unserer Kunden in diese Themen der nachhaltigen Entwicklung
- Darzulegen, wie wir diese großen sozialen und gesellschaftlichen Herausforderungen in unsere Anlagen einbringen können

Um die wirtschaftliche Performance und die Berücksichtigung der Umwelt-, Sozial- und Governance-Probleme miteinander in Einklang zu bringen, schlagen wir unseren Kunden vor, über Vermögensverwaltungsmandate in engagierte Unternehmen zu investieren. Unserem Ansatz liegen drei Prinzipien zugrunde:

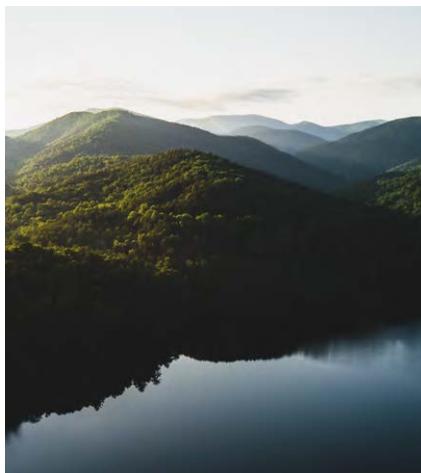
- Wir schließen de facto bestimmte Sektoren aus unseren Anlagen aus.
- Wir beziehen das ESG-Rating von MSCI systematisch in unsere Portfolios und Portfoliovorschläge ein.
- Wir sind in der Lage, unseren Kunden maßgeschneiderte ESG-Mandate anzubieten.

DEUTSCHLAND

Nachhaltiges Management, das Herzstück unserer Anlagephilosophie, wird durch unser Team von Experten sichergestellt, die bestrebt sind, durch fundierte Anlageentscheidungen und ein hohes Maß an Nachhaltigkeit eine Outperformance zu erzielen. Die von ODDO BHF TRUST verwalteten Portfolios sind seit Jahren ausgesprochen nachhaltig. Dies liegt vor allem daran, dass sich unsere Anlagen auf hochwertige Unternehmen konzentrieren. Weitere Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit wurden durch die Einführung ausdrücklicher Nachhaltigkeitsregeln erzielt, die seit Anfang 2020 für Mandate bei ODDO BHF TRUST gelten. Für einzelne Mandate können zusätzliche ESG-Kriterien ausgewählt werden. Unser Ziel ist es, Investmentportfolios mit einer überdurchschnittlichen Nachhaltigkeit aufzubauen. Wir sind überzeugt, dass dies neben der Förderung ökologischer, sozialer und ethischer Aspekte langfristig auch einen positiven Performancebeitrag bewirken wird.



PROF. DR. JAN VIEBIG
Chief Investment Officer,
ODDO BHF TRUST



ALLE STRATEGIEN VON ODDO BHF TRUST BERÜCKSICHTIGEN DIE FOLGENDEN ESG-KRITERIEN

- 01 Analyse der Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit der Geschäftsmodelle potenzieller Portfoliounternehmen. Unternehmen mit erheblichen Umsätzen in folgenden Branchen sind von Anlagen ausgeschlossen: Waffen/Rüstung, Glücksspiel, Pornografie, Tabak und Kohle.
- 02 Unsere Anlagen konzentrieren sich auf Unternehmen und staatliche Emittenten mit hoher Performance und hohen Ratings in puncto Nachhaltigkeit. Alle unsere Strategien beinhalten Mindestratings für Nachhaltigkeit auf Ebene der Einzeltitel und ein überdurchschnittliches Nachhaltigkeitsrating auf Portfolioebene.
- 03 Für eine positive Klimawirkung müssen unsere Portfolios im Vergleich zum Gesamtmarkt niedrigere Emissionen von Kohlenstoffdioxid (CO₂) aufweisen.
- 04 Wir schließen Unternehmen aus, die gegen die Grundsätze des UN Global Compact verstoßen, die sich auf folgende Bereiche beziehen: Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

Um den Dialog und unsere positive Wirkung weiter zu verstärken, haben wir auch die Kommunikation mit (potenziellen) Portfoliounternehmen mit Blick auf ihre Nachhaltigkeit intensiviert. Um unser ESG-Angebot abzurunden, stellen wir unseren Kunden unser eigenes ESG-Reporting mit zahlreichen wertvollen Einblicken zur Verfügung.





ENGAGEMENT Säule 02 FÜR UNSERE MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter, von denen 25 % am Kapital beteiligt sind, stehen im Mittelpunkt der Strategie der Gruppe. Es wurde eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, um Talente zu halten und deren berufliche Entwicklung zu fördern. Diese stimmen mit den heutigen und zukünftigen Bedürfnissen der Gruppe überein und werden den Wünschen der Mitarbeiter gerecht.

Vielfalt ist ein wichtiger Hebel für die Leistung der Teams. Auch die Gruppe misst der Sicherstellung der Vielfalt in den Teams eine große Bedeutung bei, weshalb sie eine inklusive Personalpolitik eingeführt hat.

Personalmanagement

Das Personalmanagement ist eine zentrale Aufgabe. Die Personalpolitik soll einen guten Ausgleich zwischen der Zusammensetzung unserer Belegschaft und unserem gegenwärtigen wie zukünftigen Bedarf schaffen.

Daher setzt die Personalabteilung ein System ein, mit dem sie die Entwicklung der Belegschaftszahlen genau verfolgt, um jederzeit mit entsprechenden Maßnahmen eingreifen zu können.

Derzeit besteht eine Herausforderung der Gruppe darin, gemischte Teams in Bezug auf die Seniorität der Belegschaft zu bilden, um das Wissen aller Generationen zu nutzen und die Gruppe auf die Aufgaben von morgen vorzubereiten.

ODDO BHF setzt sich für eine ausgewogene Altersstruktur der Belegschaft ein und steuert diese langfristig.

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 es uns, gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Dabei werden eine Reihe verschiedener Indikatoren berücksichtigt, z. B.:

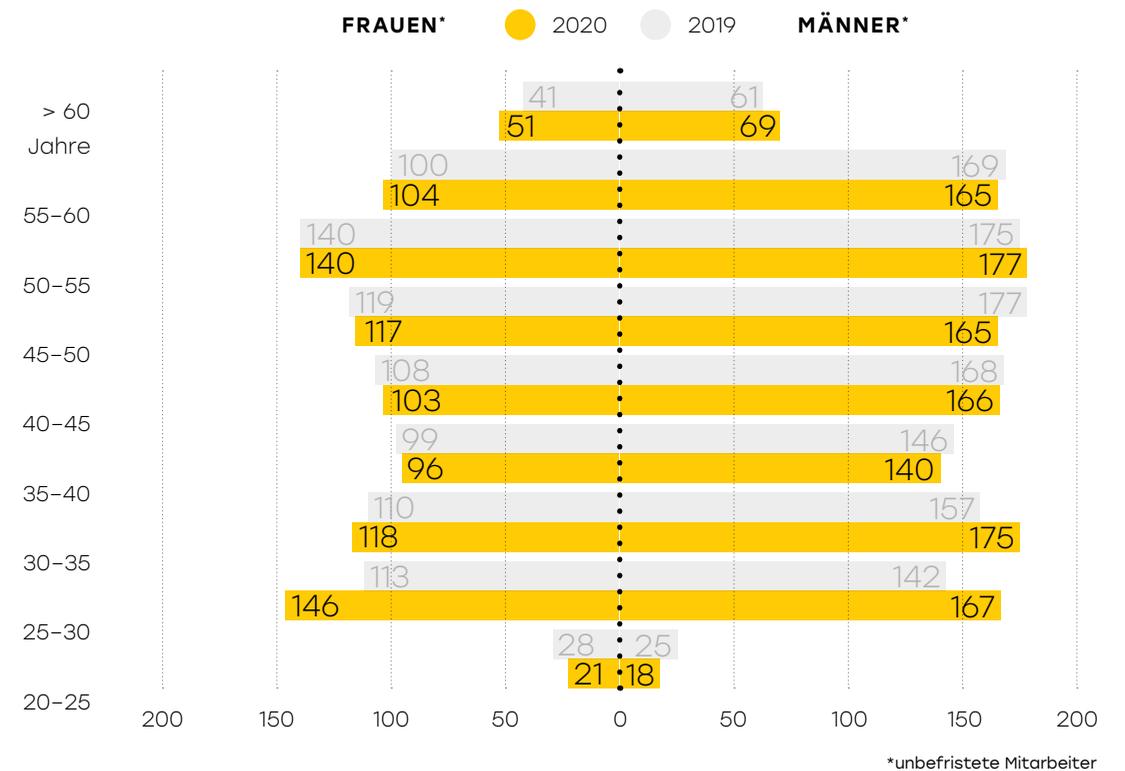
- Änderungen im Personalbestand (Zu- und Abgänge)
- Fixgehaltkosten insgesamt
- Mobilität

Die Analyse der Daten erfolgt unter verschiedenen Kriterien (Beruf, Art des Vertrags, Alter, Geschlecht,

Betriebszugehörigkeit usw.) und hat es uns ermöglicht, eine Strategie der Anwerbung von Nachwuchskräften zu verfolgen. Ziel dieser Strategie ist es, ein ausgewogenes Verhältnis in Bezug auf die Seniorität in der Belegschaft zu schaffen und die Aktivitäten der Gruppe langfristig weiterzuentwickeln. Neben diesem Plan zur Einstellung von Nachwuchskräften sind wir bestrebt, die bestmögliche Interaktion zwischen den verschiedenen Generationen sicherzustellen, aus denen sich unsere Teams zusammensetzen und die ein Garant für Bereicherung und Performance sind.

Darüber hinaus fördert die Berücksichtigung von Personaleinstellungen und -abgängen eine langfristige Sichtweise auf die Entwicklung der Belegschaft.

ERGEBNISSE



PERFORMANCE

16,46%

der Beschäftigten waren 2020 jünger als 30 (gegenüber 14,61% im Jahr 2019).

→ Betriebsvereinbarung über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Lebensqualität am Arbeitsplatz bei ODDO BHF SCA

→ Vereinbarung über die Einrichtung von Telearbeit und die Umsetzung einer agilen Organisation innerhalb der Gesellschaft ODDO BHF SCA

KOLLEKTIVRECHTLICHE VEREINBARUNGEN

Die ODDO BHF Gruppe umfasst unterschiedliche Gesellschaftsstrukturen in Frankreich und in Deutschland, die jeweils über entsprechende Arbeitnehmervertretungen verfügen. 2020 wurden folgende Vereinbarungen ausgehandelt, abgeschlossen und unterzeichnet:

→ Betriebsvereinbarung über die Förderung sozialer und kultureller Aktivitäten im Sozial- und Wirtschaftsausschuss von ODDO BHF SCA

→ Harmonisierungsvereinbarung über die kollektivrechtliche Stellung der Mitarbeiter der Gesellschaft ODDO BHF PRIVATE EQUITY SAS

→ Vereinbarung über die bevorzugte Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung – 2021/2023 in der Gesellschaft ODDO BHF SCA



Erfolgreiche Personalbeschaffung

Für die Gruppe gehört die Einstellung talentierter neuer Mitarbeiter zu den wichtigen strategischen Aufgaben. Fehler bei der Einstellung können zu einer Diskrepanz zwischen dem Profil der eingestellten Person und den Anforderungen der Position und/oder der Gruppe führen und auf eine vom Mitarbeiter ausgehende Kündigung oder auf eine Entlassung hinauslaufen. Wir verpflichten uns, bei Festanstellungen in Deutschland und in Frankreich die gleichen Einstellungsverfahren anzuwenden, so dass auch weiterhin über 90% der neuen Mitarbeiter nach ihrer Probezeit übernommen werden.

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Mit jeder Einstellung eines Mitarbeiters geht die Gruppe eine neue Verpflichtung ein und tätigt eine langfristige Investition. Daher legen wir größten Wert darauf, die besten Fachkräfte und Experten für unsere Teams zu gewinnen und High Potentials anzuwerben, die innerhalb der Gruppe ihre Karriere weiterverfolgen können.

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

Aus Gründen der Qualitätssicherung haben wir jedem für die Personalbeschaffung zuständigen Mitarbeiter ein Toolkit an die Hand gegeben, das ihn im gesamten Rekrutierungsprozess bis hin zur finalen Entscheidung unterstützt. Das Einstellungsverfahren ist sehr umfassend und berücksichtigt alle unsere Anforderungen in Bezug auf die Personalbeschaffung.

tierungsprozess bis hin zur finalen Entscheidung unterstützt. Das Einstellungsverfahren ist sehr umfassend und berücksichtigt alle unsere Anforderungen in Bezug auf die Personalbeschaffung.

DIE WICHTIGSTEN SCHRITTE DIESES PROZESSES

- 01 Definition der zu besetzenden Stelle und des Stellenprofils durch den jeweiligen Manager in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung
- 02 Analyse der unterschiedlichen Suchkanäle, wobei eine interne Neubesetzung in den meisten Fällen begünstigt wird
- 03 Die Auswahl des Bewerbers wird anhand des Vorstellungsgesprächs mit dem relevanten Manager, der Personalabteilung sowie einem Mitarbeiter aus einem anderen Bereich getroffen
- 04 Einbindung der Geschäftsführung und des Vorstands in den Prozess, da die getroffene Auswahl formal von ihnen validiert werden muss. Ihnen werden der Lebenslauf und das Feedback des jeweiligen Managers von jedem Kandidaten zur Kenntnisnahme vorgelegt.



AURORE VAN DER WERF
Head of Human Resources & Corporate Social Responsibility, ODDO BHF

Wir arbeiten jedes Jahr einen ehrgeizigen Personalbeschaffungsplan für die gesamte Gruppe aus. Wir schenken den *deutsch-französischen* Profilen besonderes Augenmerk und unterhalten eine *Talentschmiede an Praktikanten, VIEs, Nachwuchskräften und Experten*, die uns in allen Geschäftsbereichen ein Wachstum ermöglichen. Abgesehen von den Anforderungen der zu besetzenden Stelle rekrutieren wir Kandidaten, die unseren Werte und unseren Erfolgskriterien langfristig entsprechen.

Darüber hinaus stellen wir im Rahmen unseres Vielfaltsprogramms sicher, dass mindestens eine Kollegin oder ein Kollege (außerhalb der Personalabteilung) an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen, um verschiedene Sichtweisen zu berücksichtigen.

ERGEBNISSE

Um talentierte Mitarbeiter für die Gruppe zu gewinnen, führen die Personalabteilungen eine Reihe von Aktionen durch, um unsere Sichtbarkeit zu erhöhen. In diesem Jahr wollten wir unsere Bemühungen hinsichtlich der Einstellung von Praktikanten sowie Festangestellten trotz der Gesundheitskrise stärken und beschleunigen.

Die Campus-Management-Events geben der Gruppe Gelegenheit, sich Hochschulabsolventen in Deutschland und in Frankreich vorzustellen und mögliche Kandidaten anzuwerben. In diesem Jahr wurden die Foren unserer Partnerhochschulen und -universitäten virtuell organisiert und veranstaltet. Wir haben außerdem eigene virtuelle Veranstaltungen organisiert, um die Gruppe und ihre Karrieremöglichkeiten für Absolventen vorzustellen, mit dem Ziel, diese zu rekrutieren und unseren Talentpool zu erweitern.

Gleichzeitig setzt die Personalabteilung die Entwicklung von Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen in Deutschland und Frankreich fort. So haben wir einen Lehrstuhl für Finanzanalyse an der französischen Hochschule HEC eingerichtet. In Deutschland besteht eine Partnerschaft mit der Frankfurt School of Finance and Management.

Die Personalabteilung hat zudem mehrere Programme zur gezielten Entwicklung und Karrierebegleitung von Mitarbeitern eingerichtet.

Wir bieten mehrere Graduiertenprogramme an, insbesondere in den Bereichen Private Wealth Management und Asset Management. Das Graduiertenprogramm ist ein sehr selektives Programm, das Verantwortung, Patenschaften und Auslandsaufenthalte vereint. Für eine Dauer von einem bis zwei Jahren können deutsch- sowie französischsprachige Absolventen in Festanstellung in die Gruppe eintreten und erhalten während des Programms besondere Betreuung.

All diese Maßnahmen haben in diesem ganz besonderen Jahr die Einstellung von 148 unbefristeten Nachwuchskräften in Deutschland und Frankreich ermöglicht, davon 70 Frauen.

PERFORMANCE

96%

der Probezeiten mündeten 2020 in unbefristeten Festanstellungen (Deutschland und Frankreich).

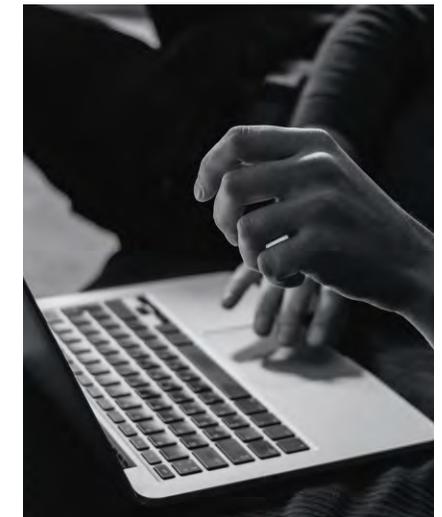
Wir verpflichten uns zur Achtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und Diskriminierungsverbots. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Einstellung neuer Mitarbeiter, Fragen der Mobilität, Qualifikation, Vergütung, Beförderung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Ausbildung und Arbeitsbedingungen.

Über die kollektivrechtlichen Vereinbarungen zur Gleichstellung von Mann und Frau hinaus verpflichten wir uns, die Bestimmungen der Finanzmarkt-Kollektivvereinbarung einzuhalten, mit denen die teilnehmenden Finanzmarktunternehmen an die Einhaltung der darin enthaltenen Regelungen zur Bekämpfung von Diskriminierung gebunden sind.

Unterstützung und Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter zum Thema *Behinderung*

Diese wichtige Aufgabe wird bei uns in Frankreich von der Mission Handicap und in Deutschland von der Behindertenvertretung erfüllt. Denn Menschen mit Behinderung nicht begleitend zu unterstützen, kann ihre Leistung und Entwicklung einschränken und das Risiko mit sich bringen, talentierte Mitarbeiter zu verlieren. Wir verpflichten uns, Maßnahmen zur

Unterstützung der Bedürfnisse von Mitarbeitern mit Behinderungen zu ergreifen, so dass sie ihre Aufgaben unter bestmöglichen Bedingungen erfüllen können. Darüber hinaus werden in Deutschland und in Frankreich Aktivitäten zur Sensibilisierung der Mitarbeiter zu dieser Thematik durchgeführt.



ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Mitarbeiter mit Behinderungen zu fördern und zu weiterzubeschäftigen, erfordert eine entsprechende Gestaltung ihrer Arbeitsplätze und ihrer Arbeitsbedingungen.

Die Personalabteilung in Frankreich und die Behindertenvertretung in Deutschland unterstützen die Mitarbeiter während der gesamten Verfahren zur Anerkennung ihres Behindertenstatus sowie durch konkrete Maßnahmen, um ihnen den Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen.

Im Jahr 2007 wurde die Mission Handicap gegründet, die heute rund zwanzig Mitarbeiter aus allen Geschäftsbereichen umfasst. In Deutschland wird alle vier Jahre die Behindertenvertretung gewählt. Diese beiden Instanzen führen immer wieder Informationsveranstaltungen durch, um die Belegschaft und das Management für das Thema Behinderung zu sensibilisieren.

Die wichtigsten Punkte, die identifiziert wurden, um Menschen mit Behinderungen bestmöglich in die Gruppe einzubinden, sind folgende:

Einstellung neuer Mitarbeiter und ihre Integration in das Arbeitsumfeld

Kommunikation, Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter

Dauerhafte Beschäftigung und Karrierebegleitung der Mitarbeiter mit Behinderung

Partnerschaften mit dem öffentlich geförderten Arbeitsmarkt

ERGEBNISSE

2020 wurden sechs Mitarbeiter im Verfahren zur Anerkennung ihres Behindertenstatus unterstützt.

Vor dem Hintergrund der Gesundheitskrise und den damit verbundenen Einschränkungen wurden Büromöbel (Drehstühle) und Bürogeräte (Bildschirme) an den Wohnort der Mitarbeiter mit Behinderung geliefert, um ihnen die Ausübung einer Telearbeit unter bestmöglichen Bedingungen zu ermöglichen.



MÉLANIE RUFINO
Chairwoman of Mission Handicap, ODDO BHF

Zudem führte die Mission Handicap 2020 erneut zahlreiche ihrer Aktivitäten durch:

- Die Mitarbeiter wurden auf das Thema Behinderung durch Artikel über die Aktivitäten der Mission Handicap und der Behindertenvertretung im Intranet der Gruppe aufmerksam gemacht. Zudem wurden in Frankreich eine Broschüre zur Sensibilisierung von neuen Mitarbeitern herausgegeben sowie anlässlich einer spezifischen Themenwoche Online-Spiele zur Sensibilisierung veranstaltet.
- Weiterhin wurde ein Modul zum Thema Behinderung in das Weiterbildungsangebot für neue Führungskräfte aufgenommen.
- In Frankreich haben die Mitglieder von Mission Handicap eine Vereinbarung über die Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung für die Einheit ODDO BHF SCA ausgearbeitet, die 2021 eingeführt werden soll.
- Die Gruppe legt großen Wert darauf, langfristige Partnerschaften mit dem öffentlich geförderten Arbeitsmarkt aufzubauen. 2020 wurde insbesondere eine neue Partnerschaft mit APR2 eingegangen, einem Industrieunternehmen, das sich mit dem Recycling von Altgeräten aus Unternehmen befasst.
- In Frankreich haben wir an speziellen Recruiting-Veranstaltungen für Menschen mit Behinderungen teilgenommen.

PERFORMANCE

100%

aller Anfragen nach einer Anpassung des Arbeitsplatzes und einer begleitenden Unterstützung von Mitarbeitern mit Behinderung wurden im Jahr 2020 in Frankreich erfüllt.

4%

Der gesetzlich vorgeschriebene Anteil von Mitarbeitern mit Behinderung wurde in Deutschland im Jahr 2019 erreicht.

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

Schulung der Mitarbeiter *im Einklang* mit ihren Aufgaben und regulatorischen Vorgaben

Eine Diskrepanz zwischen der Qualifikation der Beschäftigten und den Anforderungen am Arbeitsplatz würde sich negativ auf die gegenwärtige und zukünftige Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben auswirken. Daher möchte ODDO BHF mit einem breiten Schulungsangebot sowohl den Anfragen der Mitarbeiter als auch den aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen der Gruppe gerecht werden.



ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

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

Zu diesem Zweck wird jedes Jahr ein eigenes Fortbildungsbudget bereitgestellt, mit dem der Schulungsbedarf der Mitarbeiter abgedeckt wird. Individuelle Bedürfnisse können während der am Jahresende geführten Mitarbeitergespräche zum Ausdruck gebracht und zu Beginn des Jahres mit dem Management abgestimmt werden. Um die Ausrichtung an der Strategie der Gruppe zu gewährleisten, werden die individuellen Anfragen zusätzlich von einer Fortbildungspolitik flankiert, die jedes Jahr neu definiert wird.

Das Coaching und die Schulung unserer weiblichen Talente waren 2020 ein wichtiger Gesichtspunkt unserer Fortbildungspolitik. Frauen wurden von einem spezialisierten Anbieter geschult, um ihren Einfluss, ihre Sichtbarkeit und ihre Wirkung in ihren Teams zu verbessern und um zu lernen, wie sie ihre Qualifikationen verbessern und die Aufmerksamkeit von Vorgesetzten gewinnen können. In Deutschland wurde das „Empowerment Program“ ins Leben gerufen, das talentierten jungen Mitarbeiterinnen ein personalisiertes Coaching bietet, das sie bei der Karriereentwicklung innerhalb der Gruppe unterstützt.

Darüber hinaus ist Innovation ein wichtiges Prinzip der Fortbildungspolitik der Gruppe. Deshalb bietet die Gruppe eine 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, die sich mit der

PSL (ParisTech, Ecole des Chartes, ENS, ESPCI, Dauphine) zusammengeschlossen haben, um ein Programm zur Unterstützung von Unternehmen bei ihrer digitalen Transformation zu entwickeln.

PERFORMANCE

62%

der Mitarbeiter in Frankreich wurden 2020 geschult.

56%

der Mitarbeiter in Deutschland wurden 2020 geschult.

ERGEBNISSE

2020 hat sich die Gruppe im Rahmen der Gesundheitskrise und der mit ihr verbundenen Einschränkungen umgestellt, um ihren Mitarbeitern Distanz-Schulungen anzubieten. Der Schwerpunkt lag insbesondere auf Coachings und Schulungen zu Telearbeit und Krisencoaching. Gleichzeitig wurden allgemeine Schulungen zu folgenden Themen angeboten: Management, Geschlechtergleichstellung, Fremdsprachen, mündliche Kommunikation in Englisch und Französisch, ESG/CSR, Innovation, Einführung in die Finanzmärkte, Fachseminare, Schulung zu regulatorischen Vorgaben und Entwicklungen usw.

23

Frauen wurden im Rahmen des Vielfaltsprogramms in Frankreich und in Deutschland geschult oder unterstützt.

11

Mitarbeiter wurden 2020 im Rahmen des CFEE geschult. Vier von ihnen nehmen derzeit am Programm teil.



Sicherstellung der *Vielfalt* in unseren Teams

In der Überzeugung, dass die Vielfalt in unseren Teams ein wahrer Leistungstreiber ist, zielt das Vielfaltsprogramm, das wir 2020 mit der Unterstützung der Executive Committees in der Gruppe eingeführt haben und das von den Personalteams gesteuert wird, auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Teams und auf allen Verantwortungsebenen ab.

VIELFALTSPROGRAMM

- 01 Engagement des Managements: Für jeden Geschäftsbereich wurde eine Analyse durchgeführt, um die Ziele und Bewertungsinstrumente der einzelnen Abteilungen klar darzulegen.
- 02 Sensibilisierung und Schulungen für Lenkungsausschüsse, Frauen, Führungskräfte und alle Mitarbeiter.
- 03 Anpassung der Personal- und Führungsprozesse: Einstellung, Karrieremanagement, Kommunikation.

Für jede dieser Säulen wurden Maßnahmen eingeführt und sind ermutigende Rückmeldungen eingegangen, die die Gruppe darin bestärken, ihren Kurs beizubehalten, um die Vielfalt der Teams sicherzustellen.

- Das Top-Management der Gruppe wurde von einem spezialisierten Anbieter geschult und hat die Herausforderung der Vielfalt in den Teams als Schlüsselfaktor der Leistung ermittelt.
- Frauen wurden zu den Themen Leadership, weibliche Nachwuchstalente und Selbstvermarktung geschult. Gleichzeitig wurden die Führungskräfte insbesondere weitergebildet, um unbewusste Vorurteile zu erkennen und zu vermeiden.
- In Deutschland wurde das Programm „Empowerment“ eingeführt, um Frauen in ihrer Karriereentwicklung zu fördern und zu unterstützen.
- Die Einstellungsverfahren wurden so weiterentwickelt, dass künftig mindestens eine Kollegin (außerhalb

der Personalabteilung) daran beteiligt ist. Außerdem wurde das Ziel, im Rahmen des Plans zur Anwerbung von Nachwuchskräften 45 % Frauen einzustellen, 2020 quasi erreicht.

- Ein besonderer Schwerpunkt wird darauf gelegt, Frauen bei der Entwicklung ihrer Karriere zu unterstützen. Es wurden auch finanzielle Maßnahmen getroffen, um sie bei ihrer Rückkehr aus dem Mutterschutz zu unterstützen.
- In Bezug auf Kommunikation arbeiten wir an der Feminisierung des Employer Branding der Gruppe im Zuge einer Inklusionsstrategie.



JULIANE KERN
HR Business Partner,
ODDO BHF



ODILE JOURNY
Head of HR Development
& Corporate Social
Responsibility, ODDO BHF

Wir sind überzeugt, dass die *Vielfalt in den Teams* zu einer Leistungssteigerung führt. Dieser Aspekt ist für unsere Gruppe, unsere Kunden und unsere künftigen Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung. Deshalb engagieren wir uns in diesem Programm, das die Geschlechtervielfalt auf allen Verantwortungs- und Verwaltungsebenen fördern soll. Dieses Programm wird von den Executive Committees der Gruppe geleitet, von den Personalteams gesteuert und mobilisiert uns alle.



EINSATZ FÜR EINE *Säule 03* SOLIDARISCHE GESELLSCHAFT

Seit 2016 arbeiten der Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow und die BHF BANK Stiftung mit vereinten Kräften, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Maßnahmen auf beiden Seiten des Rheins zu entwickeln (beiderseitige Unterstützung für unsere historischen Partner, gemeinsame Spendenaufrufe, grenzüberschreitende Projekte usw.). Für das Jahr 2021 sind deutsch-französische Initiativen im Bereich der Erforschung von Alzheimer und für die Beteiligung der nächsten Generationen an der Kooperation zwischen den deutschen und französischen Zivilgesellschaften in Vorbereitung.

50

ODDO BHF

Acting for Tomorrow

Wir engagieren uns im Rahmen von Spendenaktionen, an denen sich Mitarbeiter und Kunden durch den Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow beteiligen.



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

-
- 01 Einbindung der Mitarbeiter in gemeinsame Aktionen und Projekte
-
- 02 Strukturierung von sozialem Engagement innerhalb der Gruppe und Verankerung in zwei Hauptachsen:
 - Unterstützung in Notsituationen: Naturkatastrophen, ökologische und humanitäre Katastrophen, soziale Notlagen
 - Unterstützung für Bildung und Forschung: wissenschaftliche oder medizinische Forschung, Förderung von Schulen und Organisationen, die im Bildungsbereich tätig sind
-

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 sich die Werte des Unternehmens und seiner Aktivitäten auch in ihrem gesellschaftlichen Verständnis widerspiegeln.

Für ODDO BHF besteht die Herausforderung darin, Aktionen durchzuführen, die mit den Werten der Gruppe und den bei Gründung des Fonds festgelegten Grundsätzen übereinstimmen.

Der Schlüssel zum Erfolg des Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow liegt in der Beteiligung von Mitarbeitern und Kunden.

Die ODDO BHF Gruppe verpflichtet sich, die partnerschaftlichen Vereinbarungen umzusetzen, die zwischen dem Stiftungsfonds und seinen Partnern getroffen wurden und die Mitarbeiter in die Aktionen des Fonds einzubeziehen.

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Die rechtliche Struktur des Fonds stellt die langfristige Ausrichtung der sozialen Aktionen der Gruppe sicher.

Als Verbrauchsstiftung verfügt ODDO BHF Acting for Tomorrow über ein Stiftungskapital, das genutzt werden kann. Dies ermöglicht es der Gruppe, ihren philanthropischen Ansatz zu strukturieren und ein langfristiges Engagement mit ihren Partnern einzugehen, wobei sichergestellt wird, dass jede Partnerschaft respektiert und überwacht wird.

Ein Mitarbeiter der Gruppe ist für die Fondskoordination zuständig und gewährleistet den reibungslosen Ablauf des Stiftungsfonds. In enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung definiert und überwacht er die Förderprinzipien, das Budget und die Aktivitäten des Stiftungsfonds. Zudem organisiert der Fondskoordinator eine monatliche Sitzung, an der neben der Geschäftsleitung auch die Leitung der Abteilung Kommunikation und Marketing teilnimmt.

5 PARTNERSCHAFTEN

Stiftung zur Erforschung der Alzheimer-Krankheit

Wir unterstützen die Stiftung zur Erforschung der Alzheimer-Krankheit seit ihrer Gründung vor rund 16 Jahren. Jedes Jahr unterstützen wir die Stiftung aktiv: entweder durch einen Beitrag bei der Organisation eines Galakonzerts, dessen Erträge der Alzheimer-Forschung zugutekommen, oder durch die direkte Finanzierung von Forschungsprojekten der Forscher der Stiftung.

Cours Ozanam

Ende 2017 entschied der Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow, das Bildungsprojekt Cours Ozanam zu unterstützen und sich an der Finanzierung der Gründung und des Unterhalts des Collège Frédéric Ozanam zu beteiligen. Diese von der Stiftung Espérance Banlieues unterstützte Schule hat sich das Ziel gesetzt, zu mehr Bildungsqualität in den ärmeren Stadtvierteln im Norden von Marseille beizutragen.

Lehrstuhl mit HEC Paris: „ODDO BHF Financial Analysis“

Im Jahr 2018 haben wir gemeinsam mit der französischen Hochschule HEC Paris einen Lehrstuhl für die Methoden der Finanzanalyse von Unternehmen gegründet – eines der Fachgebiete der Gruppe.

Diese Partnerschaften bilden das Fundament des philanthropischen Engagements des Stiftungsfonds. Zusätzlich können jedes Jahr je nach Events und ermittelten Bedürfnissen punktuelle Maßnahmen ergriffen werden.

Ärzte ohne Grenzen (Frankreich)

Die Partnerschaft zwischen ODDO BHF und Ärzten ohne Grenzen in Frankreich (Médecins sans Frontières, MSF) besteht seit 2014. Obwohl ODDO BHF und MSF in unterschiedlichen Bereichen tätig sind, vertreten sie die gleichen Werte: Unabhängigkeit, Reaktionsfähigkeit und langfristiges Engagement. Im Rahmen dieser Partnerschaft kann ODDO BHF schnell auf ökologische und humanitäre Katastrophen reagieren, da die Gruppe über ein internes System für Spendenaufrufe verfügt, bei dem die eingegangenen Spenden vom Stiftungsfonds verdoppelt werden.

Télémaque

2020 wurden wir Partner vom Télémaque, einer Vereinigung, die sich für Chancengleichheit einsetzt und Mitarbeitern der Gruppe die Möglichkeit einer Patenschaft für Mittel- und Oberschüler anbietet, um sie zu betreuen und zu beraten und um ihnen das Vertrauen und die Mittel zu geben, die für die Verwirklichung ihrer Projekte erforderlich sind.



CHRISTOPHE ROUX

Head of Accounting at Corporates & Markets and coordinator of the ODDO BHF Acting for Tomorrow endowment fund

ERGEBNISSE

2 SPENDEN-KAMPAGNEN

- 01 Unterstützung der Aktivitäten von MSF zur Bekämpfung der Corona-Krise in Frankreich und weltweit
- 02 Unterstützung der Aktivitäten von MSF im Libanon (Kinderstationen)

293

Mitarbeiter haben sich an den beiden dringenden Aufrufen beteiligt.

6

Mitarbeiter haben eine Studienpatenschaft mit dem Télémaque übernommen.

PERFORMANCE

14%

der Mitarbeiter nahmen an den beiden Spendenaufrufen teil.

FINANZIERT VON DER STIFTUNG ACTING FOR TOMORROW

Da die Gala aufgrund der Corona-Krise nicht stattfinden konnte, beschloss Acting for Tomorrow, die Alzheimer-Forschung von Dr. Nicolas Villain über die Stiftung zu finanzieren.

ÉCOLE OZANAM

Unser Engagement für die École Ozanam in Marseille wurde 2020 um weitere drei Jahre verlängert.

BHF BANK *Stiftung*



Die 1999 gegründete BHF BANK Stiftung ist eine gemeinnützige Stiftung nach deutschem Recht. Die operative und unabhängige BHF BANK Stiftung steht hinter diversen Initiativen und Projekten, durch die jenseits der ausgetretenen Pfade unkonventionelle Ideen entwickelt werden.

Das Motto der Stiftung lautet:
„Neue Wege, neue Sichtweisen“.

Die Stiftung, deren Ziel in einem langfristigen Engagement besteht, hat es sich zur Aufgabe gemacht, gesellschaftliche Fortschritte durch Modellprojekte zu erzielen, die später von anderen, insbesondere öffentlichen Einrichtungen übernommen werden können.



SIGRID SCHERER
Project Manager,
BHF BANK Stiftung

Foto © Pierre Morel

Gala der Stiftung zur Erforschung der Alzheimer-Krankheit
ODDO BHF *Acting for Tomorrow*

UNTERSTÜTZTE PROJEKTE

SOZIALES

Die BHF Bank Stiftung ist bestrebt, Kinder und Familien ab der Geburt zu schützen und zu unterstützen.

Sprachentdecker

Ein Projekt, das eine innovative pädagogische Methode zum erfolgreichen Erlernen von Sprachen in Kindergärten und Grundschulen einführen und umsetzen soll.

Babylotse

Ein Präventionsprogramm und Beratungsdienst für Familien in schwieriger Lage ab der Geburt eines Kindes.



HUMANWISSENSCHAFTEN

Die Stiftung möchte zur Verbesserung des Alltags älterer Menschen beitragen.

Das Frankfurter Forum für interdisziplinäre Alterswissenschaften (FFIA)

Das Forum wurde 2014 gegründet und widmet sich der Verbesserung des täglichen Lebens älterer Menschen. Die BHF BANK Stiftung ist seit 2004 in diesem Bereich aktiv und unterstützt Lehrstühle, die schrittweise im FFIA gebündelt wurden. 2020 hat das FFIA ein neues innovatives Projekt im Bereich Digitalisierung und Dialog der Generationen unter dem Namen „DigiGen“ lanciert. Das generationsübergreifende gesellschaftswissenschaftliche Projekt fördert den Austausch zwischen den Generationen mit Blick auf die digitale Zukunft. Es soll auf die Bedürfnisse und die Perspektiven der anderen Generation aufmerksam machen und dazu dienen, aktiv und gemeinsam Ideen und Konzepte für die Ausgestaltung der digitalen Zukunft zu entwickeln.

KUNST & KULTUR

Frankfurter Positionen 2021

In Zusammenarbeit mit großen Kulturinstitutionen organisiert die Stiftung ein im zweijährigen Turnus stattfindendes interdisziplinäres Festival, in dessen Rahmen internationale und zeitgenössische Künstlerinnen und Künstler neue Werke zu einem von der Stiftung vorgegebenen, aktuellen gesellschaftspolitischen Thema erstmals präsentieren.

UNART

Bei diesem Wettbewerb werden Jugendliche von 14 bis 20 Jahren von anerkannten Künstlern gecoacht und führen ihre Performance anschließend in Gruppen auf renommierten Bühnen in Deutschland auf (Schauspiel Frankfurt, Thalia Theater in Hamburg, Deutsches Theater in Berlin, Staatsschauspiel in Dresden).

Frankfurt LAB

Ein Ort des Schaffens zeitgenössischer Bühnenkunst.

Brücke Berlin: Literatur- und Übersetzerpreis

Die Preise wurden 2020 an die russische Autorin **Maria Stepanova** und ihre Übersetzerin ins Deutsche, **Olga Radetzkaja**, verliehen. Die Preise für das beste Theaterstück und seine Übersetzung gingen an **Zdrava Kamenova aus Bulgarien** und **Alexander Sitzmann**.

goEast: Festival für Filme aus Mittel- und Osteuropa

Die Stiftung unterstützt den Preis „Open Frame Award“ für Virtual-Reality-Projekte.

Der 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 Club verfolgen folgende Ziele:

- **SCHAFFUNG GLEICHER CHANCEN** für benachteiligte Kinder und Jugendliche in der Gesellschaft
- **UNTERSTÜTZUNG VON BÜRGERINNEN UND BÜRGERN MIT MIGRATIONS Hintergrund** bei der Integration in die lokale Gesellschaft
- **FÖRDERUNG DER TEILNAHME** am gesellschaftlichen Leben durch Bürgerinnen und Bürger mit Behinderungen
- **UMSETZUNG VON UMWELTSCHUTZMASSNAHMEN** in der Bank

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 einem Tag der Solidarität können die **Mitarbeiter an einer Solidaritätsaktion teilnehmen** (z. B. Renovierung von Kinderheimen, Gartenarbeiten in städtischen Gebieten usw.).

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.



VERRINGERUNG UNSERER

Säule 04

UMWELT- AUSWIRKUNGEN

62

Da wir unsere Auswirkungen auf die Umwelt kontrollieren und begrenzen möchten, haben wir 2020 eine Bilanz unserer CO₂-Emissionen erstellt und mehrere Schritte unternommen, um diese über gemeinsame und individuelle Verfahren und Verhaltensweisen zu verringern.



Management und Begrenzung der CO₂-Bilanz

Entsprechend unserer Absicht, mit unserer Anlagepolitik als verantwortungsbewusster Akteur aufzutreten, möchten wir auch unsere Umweltauswirkungen reduzieren und die Verbesserung unserer CO₂-Bilanz gewährleisten. Anhand der 2020 erstellten CO₂-Bilanz für das Jahr 2019 können wir unsere CO₂-Emissionen kontrollieren und erhalten Orientierungspunkte für einen Maßnahmenplan.

In diesem Bereich werden unsere Anstrengungen fortgeführt und beschleunigt.

2020 haben wir es als unerlässlich eingestuft, unsere CO₂-Bilanz zu erstellen, um messbare Ziele und Indikatoren festzulegen, die eingehalten werden müssen, um eine möglichst positive Wirkung auf die Gesellschaft zu haben. Diese Bilanz geht über die regulatorischen Vorgaben hinaus, indem sie Scope 1 (direkte Emissionen), Scope 2 (indirekte Emissionen in Verbindung mit dem Energieverbrauch) und Scope 3 (sonstige indirekte Emissionen) berücksichtigt. Somit wurden alle Emissionen betrachtet, die den Betrieb der Gruppe ermöglichen. Gleichzeitig haben wir die CO₂-Emissionen in Verbindung mit dem Frachtverkehr von ODDO BHF Metals berechnet. In diesem Stadium wurde die CO₂-Intensität unserer Portfolios und unserer Anlagen nicht in die Bewertung aufgenommen.

Mit der Erstellung dieser CO₂-Bilanz wurde ein spezialisierter Anbieter beauftragt, der mit allen betroffenen Geschäftsbereichen zusammengearbeitet hat: HR, Einkauf, Buchhaltung, IT, Infrastruktur, Immobilien, Ressourcenverwaltung, Risikomanagement und Handel mit Metallen. Dank der Stromverträge über „grüne Energie“ in Frankreich und Deutschland konnten die CO₂-Emissionen in Verbindung mit dem Betrieb der verschiedenen Standorte signifikant reduziert werden. Daher machen die CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2, die aus unserem Betrieb hervorgehen (Stromverbrauch, Beheizung unserer Gebäude, aber auch Fahrzeugflotte), nur 4% unserer globalen Emissionen aus. 96% unserer Emissionen sind indirekte Emissionen. Diese Zahlen haben uns bei der Ausarbeitung eines detaillierten Maßnahmenplans anhand der wichtigsten Quellen von indirekten Emissionen geleitet.

Weiterführende Informationen

→ [Unsere Strategie der Dekarbonisierung.](#)

Ein Dekarbonisierungsausschuss wurde ins Leben gerufen, der sich aus mindestens einem/einer Vertreter(in) aus jeder Abteilung des Maßnahmenplans zusammensetzt (HR, Einkauf, Immobilien, Ressourcenverwaltung, IT, ODDO BHF Metals). Dieser Ausschuss kommt alle sechs Monate zusammen, um die Umsetzung der Maßnahmen zu verfolgen und die erzielten Fortschritte zu messen, und meldet den Dekarbonisierungsfortschritt an das Executive Committee.

Parallel zu unserem Aktionsplan zur Reduzierung unseres Kohlenstoff-Fußabdrucks untersuchen wir Kompensationsprojekte, insbesondere durch die Errichtung von Kohlenstoffsenken. Dafür ist ein Projekt zur Aufforstung von 2.700 Hektar Land im Laufen.



GUILLAUME TAMISIER
Group Chief Technology Officer,
ODDO BHF



HERVÉ WALLERAND
Head of Group Corporate Services
Real Estate, Security, Logistics,
ODDO BHF

MASSNAHMENPLAN



Angesichts der Ergebnisse unserer CO₂-Bilanz wurde ein Maßnahmenplan von den betroffenen Teams aufgestellt (darunter Einkauf, IT, Facility Management). Dieser Maßnahmenplan stärkt die bereits durchgeführten Initiativen.

DIE PRIORITÄTEN ZUR ERREICHUNG DIESES ZIELS

- Eine immer verantwortungsbewusstere und kohlenstoffarme Einkaufspraxis

- Eine kohlenstoffarme Mobilitätspolitik (Dienstreisen und Arbeitsweg)

- Die Verbesserung des verantwortungsbewussten Umgangs mit Hardware (Lebensdauer der Geräte usw.)

- Ein Kommunikations- und Sensibilisierungsmodell zum Thema Klimaschutz auf interner und externer Ebene

- Die optimale Nutzung der Gebäude (Energie, Abfall, Einrichtung usw.)

ODDO BHF METALS

Das Qualitätsteam verfolgt bereits seit Jahren diverse Initiativen, um die Transportwege zu verkürzen und CO₂-arme Transportmittel wie Züge oder Frachtkräne einzuführen. Daher könnten die CO₂-Emissionen in Verbindung mit dem Transport von Metallen ohne die Anstrengungen von ODDO BHF Metals um 60% höher sein.

Sustainable Development Committees



In Frankreich, Deutschland und Tunesien wurden Sustainable Development Committees gegründet und vereinen Mitarbeiter, die sich mit Umwelthemen auseinandersetzen und sich für diese engagieren. Sie kommen regelmäßig zusammen, um Maßnahmen der Gruppe und ihrer Stakeholder zu erörtern und diese mithilfe der betroffenen Geschäftsbereiche umzusetzen. Mehrere Initiativen wurden von den Ausschüssen vorgeschlagen und umgesetzt.



CAROLINE D'HÉROUVILLE
Corporate Social Responsibility
Project Manager, ODDO BHF



SARAH KREZDORN
Senior Advisor Corporate
Communications, ODDO BHF



VICTORIA HAJNAL
Project Manager
Group Strategy & Projects,
ODDO BHF

INITIATIVEN

DIE DRUCKRICHTLINIE DER GRUPPE

Unsere Richtlinie sieht bevorzugt den beidseitigen Schwarz-Weiß-Druck vor. In Frankreich werden Druckstationen rationalisiert, um den Verbrauch von Papier und Tintentonern zu senken.

DIE „CLEAN DESK“-RICHTLINIE

Die Kampagne wurde 2020 in Frankreich eingeführt, um den Mitarbeitern das Trennen, Archivieren und Entsorgen ihrer Arbeitsdokumente zu ermöglichen. Diese neue Arbeitsorganisation dürfte aufgrund der Bevorzugung digitaler Dokumente außerdem den Papierverbrauch senken.

DIE REISERICHTLINIE

Die Reiserichtlinie wurde geändert und die Gruppe regt nun die Nutzung von Zügen anstelle von Flugzeugen an, wo immer dies möglich ist. In Deutschland bietet die Gruppe ihren Mitarbeitern einen Fahrradverleih für ihren Arbeitsweg an.

PARTNERSCHAFT MIT APR2

Seit 2019 hat die Gruppe eine Partnerschaft mit APR2 geknüpft, einem Unternehmen des öffentlich geförderten Arbeitsmarktes, um Hardware zu recyceln. 2020 wurden auf diese Weise 10 Tonnen Hardware gesammelt, um sie anschließend wiederzuverwerten. Darüber hinaus wird das Mobiliar im Rahmen des Umzugs an den Standort von ODDO BHF Clichy gesammelt und anschließend an Vereine weitergegeben oder recycelt.

ABFALLRECYCLING

2020 und 2021 wurden zentrale Abfalltrennbehälter an allen französischen Standorten aufgestellt, damit die Abfälle recycelt werden können.

Auf französischer Seite stellt die Gruppe neue Kaffeemaschinen auf, die hochwertigen, erzeuger- und umweltfreundlichen Kaffee in ganzen Bohnen verwenden. In Frankreich und in Deutschland werden neue Wasserspender aufgestellt, um die Nutzung von Plastikflaschen zu beenden.



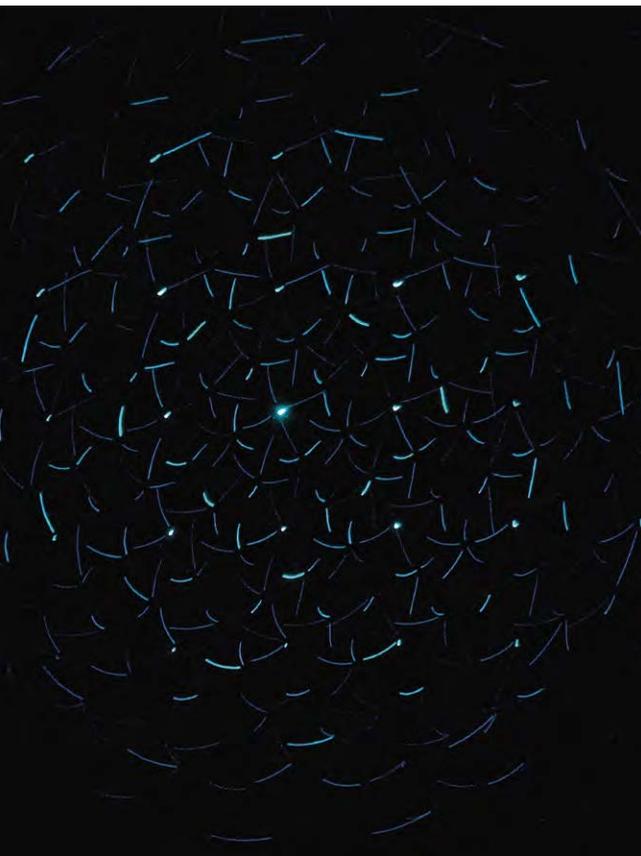
ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Seit einigen Jahren verfolgt ODDO BHF bestimmte Zielvorgaben, um die CO₂-Bilanz zu senken. Die Gruppe entwickelt ihr Energiemanagement weiter und setzt sich für die Digitalisierung ein, indem sie Arbeitsinstrumente und -methoden nutzt, mit denen der Papierverbrauch deutlich gesenkt werden kann. Zwischen diesem Digitalisierungsansatz und dem Ansatz für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Hardware ist ein Gleichgewicht zu finden. Die Anstrengungen der Gruppe haben insbesondere folgende Ziele:

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

- Reduzierung des Papierverbrauchs pro VZÄ

- Einführung einer anspruchsvollen Umweltzertifizierung an den Standorten der Gruppe



PERFORMANCE

2.499

Blatt* Papierverbrauch pro VZÄ im Jahr 2020 (gegenüber 4.888 im Jahr 2019)

* Frankreich: Madeleine, Millénaire, Haussmann, Lyon, Straßburg / Deutschland: Frankfurt, Offenbach, Düsseldorf, Niederlassungen / Tunis

6.253 KWH**

Verbrauch pro VZÄ im Jahr 2020 (gegenüber 6.918 im Jahr 2019).

** Frankreich: Madeleine, Millénaire, Haussmann, Lyon, Strasbourg / Deutschland: Frankfurt und Offenbach / Tunis

ERGEBNISSE

ENERGIEVERBRAUCH

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

→ Frankreich

Unsere Stromverträge sind auf „grüne Energie“ umgestellt.

→ Deutschland

Der gesamte Strom, der an unseren beiden Hauptstandorten in Deutschland, Frankfurt und Offenbach, verbraucht wird, stammt aus erneuerbaren Energiequellen.

2020 wurden umweltfreundliche Autos bestellt.

ZERTIFIZIERUNGEN

- Die Standorte Madeleine und Millénaire in Paris befinden sich im Besitz der Allianz Real Estate France und der ICADE (Groupe Caisse des Dépôts). Sie sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar.
- Millénaire wurde mit dem HQE-Label für hohe Umweltqualität ausgezeichnet. Im Rahmen der Umweltzertifizierung der Aktivitäten von ODDO BHF Metals hat das Hauptgebäude am Boulevard de la Madeleine die Zertifizierung nach ISO 14001 erhalten.
- Das Gebäude „IKO“ in Clichy verfügt über ausgezeichnete Umweltzertifizierungen – BREEAM: sehr gut, HQE: ausgezeichnet.
- Das Hauptgebäude am 12 Boulevard de la Madeleine, das von Februar 2021 bis Juli 2022 in Zusammenarbeit mit der Allianz renoviert wird, wird ebenfalls die Zertifizierungen BREEAM: sehr gut und HQE: ausgezeichnet erreichen.



Entwicklung eines nachhaltigen Beschaffungswesens



Wir berücksichtigen die sozialen und ökologischen Auswirkungen in unseren Beziehungen mit Lieferanten und Unterauftragnehmern. Die Zusammenarbeit mit Anbietern, die mit wirtschaftlichen, ökologischen oder sozialen Risiken in Verbindung stehen, kann unsere Reputation und die erfolgreiche Durchführung unserer Geschäftstätigkeit gefährden. Wir verpflichten uns, das von EcoVadis erstellte CSR-Rating auf die gesamte Gruppe auszuweiten, indem wir auch

unsere deutschen Lieferanten einschließen. 2019 wurde aus der Silbermedaille, die ODDO BHF SCA 2017 erhalten hatte, die Goldmedaille, die 2020 erneut vergeben wurde. Die drei Bereiche, in denen wir Verbesserungen erzielt haben, sind Umwelt, Soziales und Ethik.



SAMIRA SALOOJEE
Group Purchasing, ODDO BHF

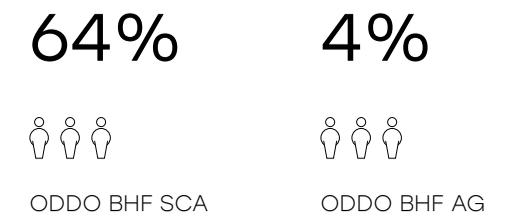
ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Wir haben eine verantwortungsbewusste Einkaufspolitik entwickelt, die mehrere Schlüsselbereiche umfasst:

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

PERFORMANCE

Durchschnittliche Anzahl der kontaktierten Lieferanten, die 2020 von EcoVadis bewertet wurden.



ERGEBNISSE

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

- Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften
- Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen

In die Ausschreibungen im Jahresverlauf nimmt der Einkauf systematisch eine CSR-Klausel auf. Ende 2014 trat die ODDO BHF 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 2020 durch die Bewertung von 55 Anbietern im Einkaufsbereich fortgesetzt. Kriterien für die Auswahl der zu bewertenden Anbieter sind die Höhe unserer Ausgaben

für den jeweiligen Dienstleister bzw. die Art und Beschaffenheit der erbrachten Dienstleistungen und Produkte. Die 2020 vom Einkauf durchgeführte Kampagne betraf 58 der Hauptlieferanten der ODDO BHF Gruppe (35 von ODDO BHF SCA, 23 von ODDO BHF AG), 28 von ihnen wurden bewertet.

Die von EcoVadis angewandte Methodik basiert auf der Analyse und Bewertung der von unseren Lieferanten umgesetzten Richtlinien, Maßnahmen und Ergebnisse in vier Bereichen:

Umwelt / Soziales / Ethik / Vergabe von Unteraufträgen

Diese Bewertung beruht auf entsprechenden Belegen und stellt sicher, dass wir mit Lieferanten zusammenarbeiten, die in diesen Bereichen eine gute Performance zeigen.



BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND STEUERHINTER- ZIEHUNG

Die ODDO BHF Gruppe und ihre Tochtergesellschaften unterliegen zahlreichen Verpflichtungen zur Verhinderung von Korruption, Marktmissbrauch, Geldwäsche und der Finanzierung des Terrorismus. 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 folgende Risiken im Zusammenhang mit ihren Aktivitäten so weit wie möglich zu begrenzen: Marktmissbrauch, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Korruption und mangelnder Schutz der Kundeninteressen.

Die Gruppe hat sich verpflichtet, 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 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 potenziell 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 durch Mapping ermittelt
 - die Überwachung von Interessenskonflikten 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 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.

Länderrisiko

Zur Steuerung von Länderrisiken, insbesondere von Korruptions- und Geldwäscherisiken, haben wir Listen erstellt, die es uns ermöglichen, unsere Sorgfaltspflicht bei der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden und bei der Durchführung von Kundentransaktionen noch besser zu erfüllen.

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

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

„Transparency international“

Dieses unabhängige Institut erstellt für jedes Land eine Bewertung anhand von Kriterien, die hauptsächlich auf Korruptionsindizes basieren.

www.transparency.org

„Know your Country“

Diese Datenbank erstellt ebenfalls für jedes Land ein Rating und einen Länderbericht, die hauptsächlich auf Kriterien zur Bekämpfung der Geldwäsche (einschließlich Steuerbetrug) basieren.

www.knowyourcountry.com

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.

Diese Listen werden regelmäßig aktualisiert, um die Entwicklung der offiziellen Listen und Ratings unabhängiger Agenturen abzubilden.

PERFORMANCE

86%

der Mitarbeiter, die AML-/CFT-Risiken ausgesetzt sind, wurden auf Konzernebene geschult.

BERICHTSRAHMEN

Nach dem für sie geltenden Recht muss die ODDO BHF Gruppe jährlich über die nichtfinanzielle Performance in ihrem Konsolidierungskreis berichten und diese in einer nichtfinanziellen Erklärung (*NFE*) offenlegen. In diesem Rahmen ist die Gruppe verpflichtet, ihre Daten zur sozialen Verantwortung als Unternehmen (*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

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

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

Berichtsumfang

Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht umfasst alle Unternehmen der ODDO BHF Gruppe. Es ist zu beachten, dass die in diesem Bericht aufgeführten Daten möglicherweise bestimmte Einheiten 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 in der Verordnung 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) reichen:

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 die Leistungen, die Geschäftsaktivitäten und die Qualität der Dienstleistungen

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

Nur Themen mit einer durchschnittlichen Bewertung von mehr als 3 werden als eines der wichtigsten nichtfinanziellen Risiken der Gruppe betrachtet. Die Bewertungen werden auf der Grundlage von Experteneinschätzungen vergeben.

Der Group Chief Risk Officer und das Group Executive Risk Committee sind für die finale Validierung dieses Identifikationsprozesses verantwortlich.

Für das Geschäftsjahr 2020 wurden 13 Themen als Hauptrisiken der Gruppe identifiziert. Die wesentlichen nichtfinanziellen Risiken stellen sich wie folgt dar:

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 36 UND 37 IM KAPITEL „PERSONALMANAGEMENT“.

RISIKO 2

Fehler bei der Einstellung, die zu einer Diskrepanz zwischen dem Profil der eingestellten Person und den Anforderungen der Position und/oder der Gruppe führen: Dies könnte auf einen Abgang (Entlassung oder Kündigung) hinauslaufen.

MEHR DAZU AUF DEN SEITEN 38 BIS 41 IM KAPITEL „ERFOLGREICHE PERSONALBESCHAFFUNG“.

RISIKO 3

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

MEHR DAZU AUF DEN SEITEN 42 BIS 45 IM KAPITEL „MITARBEITER FÜR DAS THEMA BEHINDERUNG SENSIBILISIEREN UND UNTERSTÜTZUNG LEISTEN“.

RISIKO 4

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 46 UND 47 IM KAPITEL „SCHULUNG DER MITARBEITER IM EINKLANG MIT IHREN AUFGABEN UND REGULATORISCHEN VORGABEN“.

RISIKO 5

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

MEHR DAZU AUF DEN SEITEN 52 BIS 55 IM KAPITEL „ODDO BHF ACTING FOR TOMORROW“.

RISIKO 6

Nichteinhaltung französischer und bald auch europäischer Umweltvorschriften; mangelnde Reaktion auf die wachsende Nachfrage seitens institutioneller SRI- und traditioneller Anleger nach langfristigem Research, das nicht nur finanzielle Faktoren, sondern auch

ESG-Kriterien (Social, Environmental, Governance) berücksichtigt; Verwendung unzuverlässiger ESG-Daten.

MEHR DAZU AUF DEN SEITEN 18 BIS 25 IM KAPITEL „ENTWICKLUNG EINES ANGEBOTS FÜR VERANTWORTUNGSBEWUSSTE ANLAGEN IN UNSEREM ASSET MANAGEMENT“.

RISIKO 7

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

MEHR DAZU AUF DEN SEITEN 68 BIS 71 IM KAPITEL „SUSTAINABLE DEVELOPMENT COMMITTEES“.

RISIKO 8

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

MEHR DAZU AUF DEN SEITEN 72 UND 73 IM KAPITEL „ENTWICKLUNG EINES NACHHALTIGEN BESCHAFFUNGSWESENS“.

RISIKO 9

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

- Marktmissbrauch
- Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Korruption
- Mangelnde Wahrung von Kundeninteressen

MEHR DAZU AUF DEN SEITEN 76 BIS 79 IM KAPITEL „BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND STEUERHINTERZIEHUNG“.

Die Experten haben die auf Gruppenebene geltenden Richtlinien sowie die Leistungsindikatoren zur Kontrolle der Umsetzung spezifiziert. Die wichtigsten Indikatoren und ihr Geltungsbereich sind nachfolgend 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 2020 bis einschließlich 31. Dezember 2020 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. 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 Gesamtbelegschaft	Geografischer Geltungsbereich: Gruppe Berücksichtigte Vertragsarten: Unbefristete Verträge
RISIKO 2	Validierungsquote der Probezeit	Geografischer Geltungsbereich: Unternehmenseinheiten, die das betreffende Einstellungsverfahren anwenden. Die Mitarbeiter von ODDO BHF Tunis werden bei diesem Leistungsindikator nicht berücksichtigt. Berücksichtigte Vertragsarten: Im Jahr 2020 geschlossene unbefristete Verträge, ohne interne Stellenwechsel, Vertragsumwandlung und externes Wachstum. Vertragsauflösungen während der Probezeit werden auf gleicher Grundlage erfasst.
RISIKO 3	Prozentsatz der erfüllten Anfragen nach einer Anpassung des Arbeitsplatzes	Geografischer Geltungsbereich: Frankreich und Deutschland
RISIKO 4	Prozentsatz der im Laufe des Jahres geschulten Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft	Geografischer Geltungsbereich: Frankreich und Deutschland ohne Seydler und OBAM GmbH Berücksichtigte Vertragsarten: Unbefristete Verträge

* Die Mitarbeiter- und VZÄ-Zahlen wurden zum 31.12.2020 berechnet, sofern in der Tabelle nichts anderes angegeben ist.

RISIKO	LEISTUNGSINDIKATOR	GELTUNGSBEREICH*
RISIKO 5	Prozentsatz der an den Aktivitäten des Stiftungsfonds beteiligten Mitarbeiter	<p>Geografischer Geltungsbereich: Die Mitarbeiter von ODDO BHF Tunis sowie die Mitarbeiter der ODDO BHF AG in Abu Dhabi, Vietnam und Hongkong sind in diesem Leistungsindikator nicht enthalten.</p> <p>Berücksichtigte Vertragsarten: Unbefristete, befristete und Ausbildungsverträge</p>
RISIKO 6	<p>Prozentsatz des verwalteten Vermögens, das nach ESG-Kriterien investiert ist</p> <p>Berücksichtigte Indikatoren (CO₂-Intensität, Nutzung fossiler Brennstoffe, grüner Anteil)</p>	<p>Geografischer Geltungsbereich: OBAM-Gruppe</p>
RISIKO 7	Entwicklung des Papierverbrauchs pro VZÄ (Anzahl der Papierbögen pro VZÄ)	<p>Geografischer Geltungsbereich: Frankreich (Madeleine, Millénaire, Haussmann, Lyon, Straßburg), Tunis und Deutschland (Frankfurt, Offenbach, Niederlassungen in Deutschland, ODDO BHF AM GmbH)</p> <p>Berücksichtigte Vertragsarten: Kein Ausschluss bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente für die berücksichtigten Standorte</p>
RISIKO 8	Anteil der kontaktierten Lieferanten, die im Rahmen der EcoVadis-Kampagne bewertet wurden	<p>Geografischer Geltungsbereich: Frankreich und Deutschland</p>
RISIKO 9	Prozentsatz der AML-/CFT-Risiken ausgesetzten Mitarbeiter, die geschult wurden	<p>Geltungsbereich Frankreich: Die Liste der Mitarbeiter, die AML-/CFT-Risiken ausgesetzt sind, wird durch Compliance erstellt.</p> <p>Geltungsbereich Deutschland: Mit Ausnahme der Vorstandsmitglieder und der Kantinenmitarbeiter gelten alle Beschäftigten als AML-/CFT-Risiken ausgesetzt.</p>

* Die Mitarbeiter- und VZÄ-Zahlen wurden zum 31.12.2020 berechnet, sofern in der Tabelle nichts anderes angegeben ist.

2020 NICHTFINANZIELLE
ERKLÄRUNG (NFE)

