

GESELLSCHAFTLICHES
UND ÖKOLOGISCHES
Engagement
2022



ODDO BHF

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

die gesellschaftliche und ökologische Verantwortung von Unternehmen ist ein zentrales Thema unserer Zeit. Für die ODDO BHF Gruppe beruht diese Verantwortung auf den drei Säulen: Engagement für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verringerung unserer Umweltauswirkungen und Einsatz für eine solidarische Gesellschaft. Indem wir diese drei Säulen stärken, wollen wir unsere europäische Identität schärfen und die Bank von morgen bauen.

Konkret bedeutet dies, dass wir der Diversität in unseren Teams besondere Beachtung schenken müssen. Dies betrifft insbesondere die Herausforderungen der Geschlechtervielfalt in Führungspositionen und die Integration von Behinderung in unserer täglichen Arbeit. Für eine Gruppe wie unsere ist Diversität, bestehend aus intergenerationaler Vielfalt, Geschlechtervielfalt und kultureller Vielfalt eine außerordentliche Bereicherung. Sie kommt in der einzigartigen französisch-deutschen und europäischen Dimension unseres Unternehmens zum Ausdruck. Indem wir zusätzlich unsere Tools und Prozesse harmonisieren, haben wir die Chance, ein Vorbild für das zu werden, was die europäische Integration am besten kann.

Die Europäische Union hat sich die Reduzierung der Treibhausgasemissionen auf die Fahnen geschrieben. Daher müssen wir unsere Auswirkungen auf die Umwelt begrenzen, indem wir den CO₂-Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeit ermitteln und auf dieser Grundlage einen Aktionsplan umsetzen. Wir wollen das Bewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Umweltthemen schärfen, indem wir sie einladen, sich für das Klima einzusetzen. Dies insbesondere innerhalb von Initiativen die wir in der Gruppe unterstützen.

Unsere Stiftung in Deutschland und unser Stiftungsfonds in Frankreich haben sich dieses Jahr zusammengeschlossen, um die Not der vom Ukrainekrieg betroffenen Menschen zu lindern. Der Ausbruch des Krieges markiert den Beginn

einer neuen Ära für Europa. Aber er darf uns nicht von den Themen ablenken, die für die Welt von morgen entscheidend sind. Dazu zählt insbesondere der Aufbau einer solidarischeren Gesellschaft. Wir reagieren nach wie vor auf humanitäre Notlagen und investieren gleichzeitig in langfristige medizinische Forschung. Wir unterstützen junge Menschen, vor allem wenn diese in Schwierigkeiten sind, damit sie jeden Tag als Chance begreifen können.

Unsere Gruppe ist seit vielen Jahren einem verantwortungsvollen Ansatz verpflichtet. Wir sind uns bewusst, dass die Antwort auf die Herausforderungen auf der regelmäßigen Anpassung unserer Angebote und Dienstleistungen, unserer Geschäftsbereiche, unserer Arbeitsumgebung sowie der Wahl unserer Partner an die neuen Marktstandards beruht. So wollen wir als Europäer die Bank von morgen aufbauen.

Auf den nächsten Seiten dieses Berichts werden wir Ihnen unsere Maßnahmen, Herausforderungen und Ziele ausführlich erläutern.



PHILIPPE ODDO
General Partner & CEO, ODDO BHF

März 2023

MAKE
every day
AN OPPORTUNITY

UNSERE GRUPPE

GESCHÄFTSMODELL 6

CSR-ROADMAP 10

ENGAGEMENT FÜR UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

BETEILIGUNG UNSERER MITARBEITER
AM KONZERNERFOLG 14

ERFOLGREICHES PERSONALMANAGEMENT 16

SCHULUNG DER MITARBEITERINNEN
UND MITARBEITER 20

SICHERSTELLUNG DER VIELFALT IN UNSEREN TEAMS 24

UNTERSTÜTZUNG UND BEWUSSTSEINSBILDUNG DER
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ZUM THEMA
BEHINDERUNG 26

DIVERSITÄT LEBEN INNERHALB DER GRUPPE 30

STÄRKUNG DES WOHLBEFINDENS UNSERER
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER 32

VERRINGERUNG UNSERER UMWELTAUSWIRKUNGEN

KONTROLLE DES CO₂-FUSSABDRUCKS UNSERER
AKTIVITÄTEN 36

ENTWICKLUNG EINES NACHHALTIGEN
BESCHAFFUNGSWESENS 40

EINSATZ FÜR EINE SOLIDARISCHE GESELLSCHAFT

ODDO BHF ACTING FOR TOMORROW 44

BHF BANK STIFTUNG 48

NACHHALTIGKEIT IN UNSEREN UNTERNEHMEN

EU-TAXONOMIE 54

ENTWICKLUNG EINES ANGEBOTS AN
VERANTWORTUNGSBEWUSSTEN ANLAGEN IN UNSEREM
ASSET MANagements 56

INTEGRIERTES FINANZ- UND NACHHALTIGKEITSRESEARCH
FÜR DIE ANLEGERKUNDEN UNSERES AKTIEN-RESEARCHS 60

QUALITÄTS- UND UMWELTMANAGEMENT IN UNSEREM
METALLHANDEL 62

BEREITSTELLUNG VON NACHHALTIGEN
INVESTMENTLÖSUNGEN FÜR UNSERE PRIVATKUNDEN 64

SCHUTZ UNSERER AKTIVITÄTEN UND UNSERER KUNDEN

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND
STEUERHINTERZIEHUNG 70

SCHUTZ DER UNS ANVERTRAUTEN DATEN 74

BERICHTSRAHMEN 76

Geschäftsmodell

- HAUPTSITZ
- STANDORTE



+ INTERNATIONAL



Wir freuen uns, mehr als **60.000 Kunden**, institutionelle Anleger, Unternehmen, Vertriebspartner und große Privatkunden zu betreuen, deren Finanzvermögen wir beraten, verwalten und für einen Gesamtbetrag von **128 Milliarden Euro** anlegen. Unsere Aufgabe ist es, dieses Vermögen durch **unsere vier Geschäftsbereiche zu vermehren**.

PRIVATE WEALTH MANAGEMENT

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

CORPORATES & MARKETS

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

ASSET MANAGEMENT

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

ASSET SERVICING

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

RESSOURCEN

2.700

MITARBEITERINNEN & MITARBEITER



1.103 M€



EIGENKAPITAL

3.232 KWH



ENERGIEVERBRAUCH PRO VZÄ 2022 IM RAHMEN UNSERER TÄTIGKEIT

1.287

BLATT PAPIERVERBRAUCH PRO VZÄ 2022 IM RAHMEN UNSERER TÄTIGKEIT



KENNZAHLEN

727 MIO.€



NETTOERTRÄGE AUS DEM BANKGESCHÄFT

1.856 KWH



DURCHSCHNITTLICHE ENERGIEERSPARNIS PRO VZÄ 2022 GGÜ. 2021

225



BLATT PAPIER DURCHSCHNITTLICHE ERSPARNIS PRO VZÄ 2022 GGÜ. 2021



Ecovadis-Medaille in Gold

DAS UNTERNEHMEN ODDO BHF SCA ERHÄLT DIE ECOVADIS-MEDAILLE IN GOLD

128 MRD.€

VERWALTETES VERMÖGEN



CSR-Roadmap

Uns langfristig zu engagieren ist einer unserer Schlüsselwerte. Wir möchten als verantwortungsbewusster Akteur handeln, indem wir die Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung in unseren Alltag integrieren.

Im Einklang mit unseren ESG-Expertisen engagieren wir uns für nachhaltige Initiativen, die auf drei großen Säulen beruhen.



ODILE JOURNEY
Head of HR Development
and Group CSR



CAROLINE D'HEROUVILLE
Group CSR Project Manager

1

Engagement für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir sind überzeugt, dass Diversität in Teams erheblich zur Leistungsverbesserung beiträgt. Daher haben wir eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt, um Talentvielfalt zu fördern, berufliche Chancen zu bieten und die Loyalität in unseren Teams auszubauen.

2

Verringerung unserer Umweltauswirkungen

Wir streben danach, unsere Umweltauswirkungen zu begrenzen, indem wir unseren CO₂-Fußabdruck genau verfolgen, eine Klimaneutralitätsstrategie und einen Aktionsplan zur Emissionsreduzierung umsetzen.

3

Einsatz für eine solidarische Gesellschaft

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

Um unsere CSR-Ambitionen umzusetzen, arbeitet ein engagiertes Team mit den entsprechenden ESG-Experten sowie Vertretern der Fachbereiche zusammen, die von jedem der Säulen unseres Engagements betroffen sind. Darüber hinaus möchten wir alle Mitarbeiter in unseren Ansatz einbinden. Zu diesem Zweck kommunizieren wir regelmäßig intern über unsere Initiativen, führen kollektive Projekte durch und stützen uns auf freiwillige Botschafter, die die zahlreichen von der Gruppe unternommenen Aktionen mit antreiben und umsetzen.

Engagement
FÜR UNSERE
MITARBEITERINNEN
UND MITARBEITER

Wir sind überzeugt, dass Diversität in Teams erheblich zur Leistungsverbesserung beiträgt. Daher haben wir eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt, um Talentvielfalt zu fördern, berufliche Chancen zu bieten und die Loyalität in unseren Teams auszubauen.

Beteiligung unserer Mitarbeiter AM KONZERNERFOLG

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

Wir legen Wert darauf, unsere Interessen und Werte mit denen unserer Kunden und Partner in Einklang zu bringen. Auf diese Weise profitieren sie von Experten, um innovative, verantwortungsvolle und maßgeschneiderte Finanzlösungen zu entwerfen. Gemeinsam wollen wir eine Welt vorantreiben, in der jeder Tag eine Chance ist.



AUORE VAN DER WERF
Global Head of Human Resources
& Corporate Real Estate Management

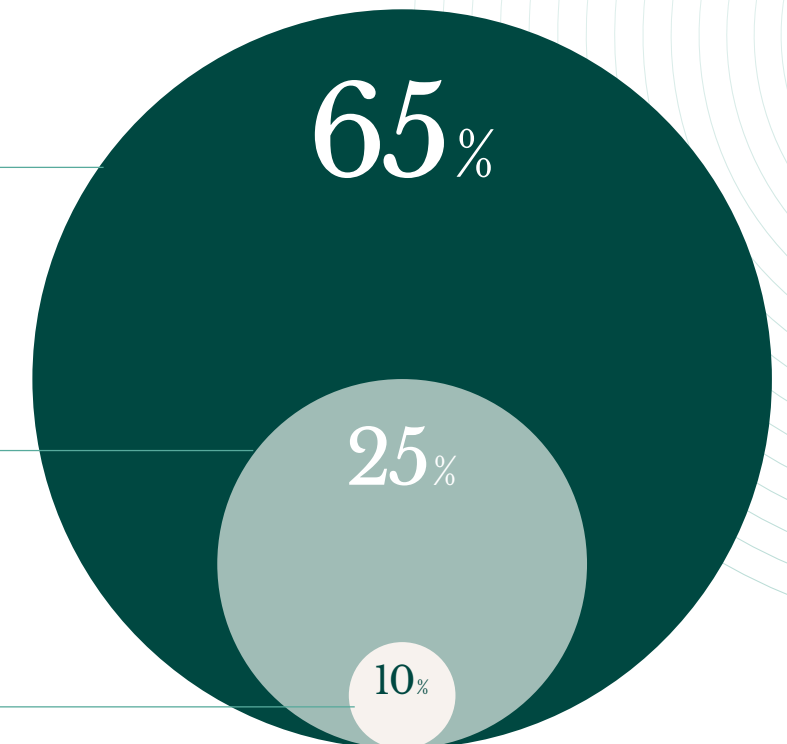
Im Recruitment-Prozess für eine Stelle bei uns achten wir vor allem auf das Potenzial der Kandidaten. Das „Wer“ kommt stets vor dem „Was“ – das ist ein Schlüsselement unseres Ansatzes im Personalbereich.

ODDO FAMILIE

MITARBEITER

ANDERE, DAVON

- › Bettencourt Meyers Familie (Téthys)
- › Thierry Lombard und Pierre Landolt
- › Natixis



Erfolgreiches PERSONALMANAGEMENT

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

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

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Die Gewinnung neuer Talente ist eine strategische Herausforderung für die Gruppe. Wir analysieren die HR-Kennzahlen anhand verschiedener Kriterien (Beruf, Vertragsart, Alter, Geschlecht, Betriebszugehörigkeit usw.), was uns ermöglicht, unsere Beschäftigten zu begleiten und unsere Recruiting-Strategie jederzeit anzupassen. Eines unserer Ziele ist es, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern zu schaffen, um die Aktivitäten der Gruppe langfristig zu entwickeln, indem wir den Schwerpunkt auf die Einstellung von Nachwuchskräften legen. Zusätzlich zu diesem Recruitment-Plan für die Einstellung von Nachwuchskräften bemühen wir uns durch Schulungen um eine bestmögliche Interaktion zwischen den verschiedenen Generationen, aus denen sich unsere Teams zusammensetzen, was eine Garantie für Weiterentwicklung und Leistung ist.



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

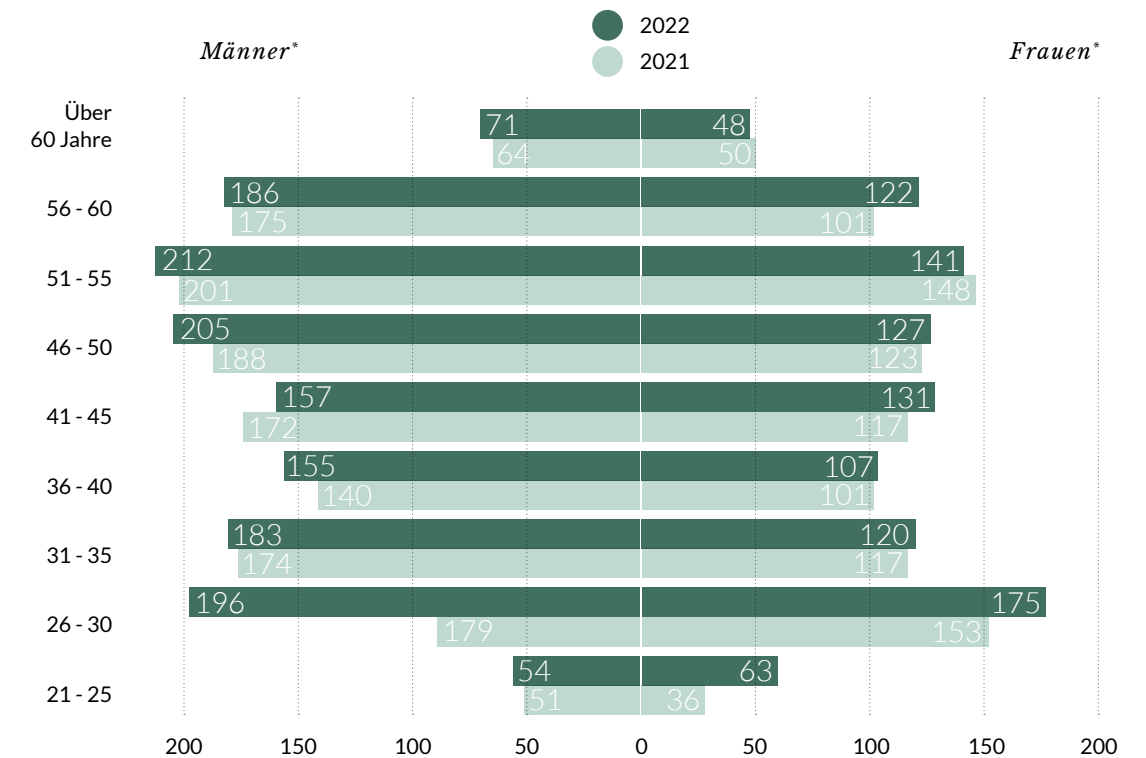
Wir achten insbesondere auf Talente, die ein starkes Interesse an der europäischen Dimension unserer Gruppe haben.

PERFORMANCE

▲ 19,9%

der Beschäftigten der Gruppe waren 2022 jünger als 30 (ggü. 18,3% im Jahr 2021)

VERTEILUNG DER MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND ALTER AUF GRUPPENEBENE



Umfang: Frankreich, Deutschland, Schweiz, Tunesien, andere Standorte / Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag



SOPHIA SCHNEEMANN
Graduate Program Private Wealth
Management & former working
student

Die Arbeit bei ODDO BHF als Werkstudent hat mir geholfen, die Identität der Gruppe zu verstehen - einschließlich ihres Zwecks, ihrer Werte und ihrer Kultur -, mich mit dieser zu identifizieren und diese Identität den Kunden gegenüber schneller zu vertreten.

Ein wichtiger Vorteil für meine jetzige Position als Teilnehmerin des Graduates Program ist auch das zuvor aufgebaute interne Netzwerk, das mir ermöglicht, mich integriert zu fühlen und wertvolle Einblicke in verschiedene Funktionen zu erhalten.

ERGEBNISSE

Die Campus-Management-Veranstaltungen tragen zur Sichtbarkeit der Gruppe und zur Rekrutierung von Hochschulabsolventen in Frankreich, Deutschland und in der Schweiz bei. Wir entwickeln Partnerschaften mit den besten Hochschulen und Universitäten in diesen drei Ländern und nehmen weiterhin an den von ihnen jährlich organisierten Foren teil. Die Rekrutierung von Praktikanten und Trainees ist eine zentrale strategische Herausforderung, da sie einen wichtigen Kandidatenpool bilden.

Die HR-Teams haben außerdem mehrere gezielte Entwicklungsprogramme entwickelt, um die Mitarbeiter in ihrer Karriere zu unterstützen. Unter anderem bieten wir mehrere hochselektive Graduate-Programme an, die Verantwortung, Mentoring und Mobilität im Ausland vereinen. Diese ein- bis zweijährigen Programme ermöglichen es jungen französisch- und deutschsprachigen Absolventen, mit einem unbefristeten Vertrag in die Gruppe einzusteigen, wobei sie während der gesamten Dauer des Programms gezielt unterstützt werden.

Als Ergebnis all dieser Maßnahmen konnten wir in diesem ganz besonderem Jahr in Deutschland, Frankreich und der Schweiz 160 Nachwuchskräfte unbefristet einstellen.



Schulung DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER



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

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

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

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Das Ziel der Gruppe ist es, die Kompetenzen der Mitarbeiter zu erhalten und auszubauen und dabei sowohl ihre aktuellen als auch ihre zukünftigen Bedürfnisse sowie die Strategie der Gruppe zu berücksichtigen. Zu diesem Zweck wird alljährlich ein eigenes Fortbildungsbudget bereitgestellt, mit dem der Schulungsbedarf der Mitarbeiter abgedeckt wird. Individuelle Bedürfnisse können in den am Jahresende geführten Mitarbeitergesprächen geäußert und zu Beginn des Folgejahres mit dem Management abgestimmt werden. Um die Ausrichtung an der Strategie der Gruppe zu gewährleisten, werden individuelle Anfragen zusätzlich von einer Fortbildungspolitik flankiert, die jedes Jahr neu definiert wird.

PERFORMANCE

▼ 57%

der Mitarbeiter in Frankreich wurden 2022 geschult (ggü. 65% im Jahr 2021)

▲ 70%

der Mitarbeiter in Deutschland wurden 2022 geschult (ggü. 66% im Jahr 2021)

▲ 93%

der Mitarbeiter in der Schweiz wurden 2022 geschult

ERGEBNISSE

4 Schwerpunkte in der Aus- und Weiterbildung 2022:

Neue Arbeits- und Managementmethoden im Hybridmodell

Nach der Einführung einer angepassten IT-Ausstattung für unsere Mitarbeiter veranstalten wir Schulungen für unsere Führungskräfte, um sie bei dieser neuen Arbeitsorganisation zu unterstützen und ihnen zu helfen, ihre Teams in diesem Hybridmodell zu beaufsichtigen und zu leiten.

Schulung unserer Teams zur Berücksichtigung der Diversitätsherausforderungen

Gender Diversity, Multikulturalismus, Behinderung, Intergenerationalität, Sprachtraining usw. Diese Themen sind für die Gruppe wichtig und im Kontext des europäischen Wachstums von besonderer Aktualität. Es werden regelmäßig Schulungen zu diesen Themen organisiert.

Coaching und Karriereunterstützung

Besondere Aufmerksamkeit wird der beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeiter gewidmet. Sie werden beispielsweise bei der Übernahme von Verantwortung oder in Hinblick auf die Herausforderungen, die sich ihnen stellen, gecoacht.

Projekt- und Change-Management

Im Rahmen unseres europäischen Umwandlungsprojekts «Europe Now!» haben wir unsere Teams und Führungskräfte dabei unterstützt, den Wandel erfolgreich umzusetzen.

Es werden weiterhin Einzel- und Gruppenschulungen zu folgenden Themen angeboten: Management, Gender Diversity, Fremdsprachen, Rhetorik, digitale Tools, soziale Netzwerke, Nachhaltigkeit / CSR, geschäftliche Expertise, Schulungen zu rechtlichen Änderungen usw.

Eine Reihe von Coffee & Learn und anderen digitalen Konferenzen wurden intern sowohl in englischer als auch in französischer und deutscher Sprache veranstaltet, um die Mitarbeiter über aktuelle Themen innerhalb der Gruppe zu schulen und zu informieren.

26%

unserer Mitarbeiter haben im Jahr 2022 an Sprachschulungen (Französisch, Deutsch, Englisch) teilgenommen



SICHERSTELLUNG *der Vielfalt* IN UNSEREN TEAMS

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



ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Unser Gender Balance Programm wurde 2022 verstärkt und stützt sich nun auf 6 Säulen:

01

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

02

Schulungen: für Führungsgremien, Frauen - je nach Dienstalter und Karriereweg -, Führungskräfte und Mitarbeiter unseres internen Development Program

03

Sensibilisierung: in den Teams, zur Förderung von Frauen und Männern bei Veranstaltungen und Reden, sowohl intern als auch extern

04

Anpassung der Personal- und Managementprozesse: Einstellung, Karrierebetreuung und -management, Nachfolgerplanung

05

Verfolgung von KPIs: Personaleingänge und -ausgänge, Gleichgewicht der Geschlechter innerhalb des Strategieforums (Topmanagement) und der Development Programs (High Potentials)

06

Kommunikation: besondere Aufmerksamkeit gegenüber unserem Employer Branding, für eine gemischte Vertretung von Männern und Frauen

ERGEBNISSE

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

Auch das Campus-Management wird an diesem Prozess beteiligt und arbeitet gezielt mit Hochschulen und Universitäten zusammen, um Absolventen zu gewinnen und einen vielfältigen Talente-Pool zu schaffen. Im Jahr 2022 haben wir eine Partnerschaft mit dem HEC Women in Business Club geschlossen. Diese, mit einem internationalen Netzwerk verbundene Studentenvereinigung, unterstützt und fördert die Karrieren von Frauen in der Finanz- und Consulting Branche.

2022 wurden in Deutschland neue Programme für Frauen ins Leben gerufen, um ihre Entwicklung weiter zu fördern und ihnen die Möglichkeit zu geben, voneinander zu lernen («Female Professional» und «Female Management Class»).

44%

der neu eingestellten Nachwuchskräfte im Jahr 2022 waren Frauen (in Frankreich, Deutschland, der Schweiz und in andere Niederlassungen in Europa)

PERFORMANCE

► 21%

Frauenanteil im Top-Management (ODDO BHF Strategic Forum program) (ebenso wie 2021)

Unterstützung und Bewusstseinsbildung DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ZUM THEMA BEHINDERUNG

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

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

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

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

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

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

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

Die in dieser Vereinbarung festgehaltenen Best Practices werden in der gesamten Gruppe in Frankreich umgesetzt und sollen auch in Deutschland eingeführt werden.



PERFORMANCE

100%

aller Anträge auf Anpassung des Arbeitsplatzes und begleitende Unterstützung von Mitarbeitern mit Behinderung wurden in Frankreich im Jahr 2022 genehmigt (ebenso wie 2021)

ERGEBNISSE

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

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

- › Organisation einer Coffee & Learn-Veranstaltung in Deutschland, bei der das Engagement der Gruppe vorgestellt und den betroffenen Mitarbeitern die notwendigen Informationen vermittelt wurden, um sie bei ihren Maßnahmen zu unterstützen
- › In Frankreich wurden mit Hilfe von spezialisierten Organismen Schulungs- und Sensibilisierungsworkshops in Form von Zusammenarbeitsspielen angeboten. Wir haben ebenfalls einen paralympischen Cecifoot-Champion empfangen, um durch Sport das Bewusstsein für Behinderung zu schärfen
- › Empfang junger Menschen mit Behinderungen während des DuoDay und einem speziellen HR-Coaching.
- › Wie in jedem Jahr wurden an unseren Pariser Standorten "solidarische Weihnachtsmärkte" organisiert, auf denen Handwerksprodukte angeboten wurden

2,7%

Mitarbeiter mit Behinderung in Frankreich 2022

3,4%

Mitarbeiter mit Behinderung in Deutschland 2022

Darüber hinaus wurden die seit der Unterzeichnung der Vereinbarung zum Thema Behinderung bestehenden Partnerschaften in Frankreich erneuert, um die interne und externe Sensibilisierung zu diesem Thema fortzusetzen und Bewerber mit Behinderungen zu rekrutieren:

- › **HEC Paris Handicap: Studentenvereinigung, die sich das Ziel gesetzt hat, Sensibilisierungsaktionen auf dem HEC-Campus zu organisieren**
- › **Arpejeh: Verein zur Förderung der Ausbildung, Qualifizierung und Einstellung von jungen Menschen mit Behinderungen**
- › Teilnahme an den speziellen Rekrutierungsforen Talents Handicap und Open Forum sowie Unterstützung durch eine auf die Einstellung von behinderten Bewerbern spezialisierte Personalagentur



MÉLANIE RUFINO
Training Manager & Handicap
Referent in France



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



Diversität leben innerhalb DER GRUPPE



EUGEN BILLER
Analyst & Portfolio Manager,
ODDO BHF Asset Management

Die persönlich bereicherndste Erfahrung, die ich in meinen sieben Jahren bei ODDO BHF machen konnte, war die Möglichkeit, einen Auslandsaufenthalt in Paris zu absolvieren. Diese Möglichkeit wurde mir für ein Jahr im Rahmen des Graduate Program und zuletzt für einen kürzeren Zeitraum geboten.

In dieser Zeit habe ich neue Freunde gefunden, wertvolle Beziehungen innerhalb des Unternehmens geknüpft und vor allem das Leben in Frankreich genossen. Ich denke, dass eine solche Erfahrung prägend ist, da sie die deutsch-französischen Verbindungen innerhalb des Konzerns fördert, was für den Aufbau der Kultur, die unsere Identität definiert, von entscheidender Bedeutung ist.

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

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

Wir entwickeln eine kohärente Inklusionskultur. Wir sind in allen Situationen fair und setzen unsere Maßnahmen konzernweit und in allen Bereichen um.

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

In Deutschland wird ein „Diversity Netzwerk“ von Mitarbeitern der Gruppe belebt. Im Jahr 2022 wurden Konferenzen zum Thema Kultur- und Generationenvielfalt organisiert, die bei den Mitarbeitern sehr positiv aufgenommen wurden. Regelmäßig werden auch Diversity-Workshops zur Sensibilisierung von Führungskräften organisiert.

VIELFÄLTIGE KULTUREN

Mit ihrer Entwicklung in Europa legt die Gruppe Wert darauf, interne und insbesondere internationale Mobilität zu fördern. Seit 2016 wurden bereits mehr als *50 Auslandsaufenthalte* in Deutschland, Frankreich und der Schweiz organisiert. Zusätzlich stellen wir regelmäßig Nachwuchskräfte in Frankfurt und Düsseldorf im Rahmen der VIE-Programme (Volontariat International en Entreprise) ein, die ihnen internationale Erfahrungen bieten und die Expansion der Gruppe sowie den Wunsch nach einer internationalen Zusammensetzung der Teams unterstützen.

Stärkung des Wohlbefindens UNSERER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER



Uns ist klar, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unser größtes Stärke sind. Ihr Wohlergehen liegt uns am Herzen, und daher bieten wir ihnen attraktive, komfortable Arbeitsplätze, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Dieses Ziel will die Gruppe durch zahlreiche Initiativen erreichen.

MEDIZINISCHER BETREUUNGSSERVICE IN FRANKREICH

Der medizinische Betreuungsservice Concilio unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich bei allen Gesundheitsfragen. Der Service ist vertraulich und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Familien kostenlos.



AKTION „PINK OCTOBER“ IN TUNESIEN

Die HR-Teams haben gemeinsam mit zwei Ärzten ein Event organisiert, um auf Brustkrebs aufmerksam zu machen und die Prävention zu fördern. Die Mitarbeiterinnen und die Frauen von Mitarbeitern hatten die Gelegenheit, an der interaktiven Konferenz teilzunehmen.



WORKSHOPS ZU „LEBENSQUALITÄT BEI DER ARBEIT“

Um die Lebensqualität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeit zu verbessern, bietet die Gruppe jeden Monat (Präsenz- oder Online-) Workshops zu verschiedenen Themen wie Stressmanagement, Schlaf, Arbeitshaltung, Ernährung etc. an.



HYBRIDE ARBEITSORGANISATION

Dank neuer Tools und Arbeitsräumen führten wir die Teams durch Mitarbeiter-Training und Unterstützung an eine hybride Organisation heran, bei der sie vor Ort und aus dem Home Office zusammenarbeiten können.



Verringerung
UNSERER
UMWELTAUSWIRKUNGEN

Wir streben danach, unsere Umweltauswirkungen zu begrenzen, indem wir unseren CO₂-Fußabdruck genau verfolgen, eine Klimaneutralitätsstrategie und einen Aktionsplan zur Emissionsreduzierung umsetzen.

KONTROLLE des CO₂-Fußabdrucks UNSERER AKTIVITÄTEN



Wir wissen, dass die Berücksichtigung des Klimawandels bei unserer Unternehmensführung, unserer Strategie, beim Risikomanagement und im Betrieb entscheidend ist, um die physischen und Übergangsrisiken der Gruppe angemessen zu steuern. Wir wollen ein verantwortungsbewusster Akteur sein und verpflichten uns daher, unsere eigenen Umweltauswirkungen zu begrenzen und sicherzustellen, dass unser CO₂-Fußabdruck unter Kontrolle ist.

Wir haben begonnen, unseren CO₂-Fußabdruck auf Gruppenebene zu berechnen, um herauszufinden, in welchen Bereichen wir unsere Emissionen verringern können. Diese Berechnung basiert noch auf den Scope 1-, 2- und 3-Emissionen. Die Kohlenstoffintensität unserer Investment- und Finanzierungsaktivitäten ist allerdings noch ausgeklammert. Wir wollen sie jedoch schrittweise integrieren, um uns ein vollständigeres Bild unseres CO₂-Fußabdrucks als Bankengruppe zu machen.

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

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

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

4%

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

96%

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

Im Jahr 2022 hat die Gruppe mit Hilfe eines spezialisierten Unternehmens ihre CO₂-Bilanz auf Grundlage ihrer Betriebsangaben aus 2021 erneut berechnet. Auf der Grundlage dieser Berechnungsergebnisse haben die Mitglieder des Low Carbon Committee ihren Aktionsplan aktualisiert, wobei die bereits in der Strategie der Dekarbonisierung festgelegten Maßnahmen auch weiterhin umgesetzt werden.

PERFORMANCE

▼ 3.232 KWH

Energieverbrauch pro VZÄ 2022
(ggü. 5.088 im Jahr 2021)

▼ 1.287

Blatt Papierverbrauch pro VZÄ 2022
(ggü. 1.512 im Jahr 2021)

1.105,8 Tonnen

CO₂-Emissionen im Rahmen von Dienstreisen
(Flugzeug, Bahn, Hotel) im Jahr 2021 – diese Zahl stieg
mit der Rückkehr des Geschäftsreiseverkehrs nach
der Covid19-Krise)

ERGEBNISSE

Die Mitglieder des internen Ausschusses für Klimaneutralität und dessen Teams konnten Maßnahmen umsetzen, um den CO₂-Fußabdruck der Gruppe zu verringern und diesen Parameter bei Diskussionen und Strategien zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang wurden 2022 Initiativen angestoßen oder verstärkt, um die Verpflichtung der Gruppe auf ihre interne Klimaneutralitätsstrategie zu unterstützen, unter anderem:

- › Aktualisierung unserer Reiserichtlinie, damit häufiger der Zug genutzt als geflogen wird
- › Einführung von „Forfaits Mobilités Durables“ in Frankreich, die aktive Mobilität für Pendler fördert. In Deutschland erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unterstützung für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und haben Zugang zu einem attraktiven Fahrradleasing-Service
- › Einführung eines Gebäudemanagementsystems an unseren Standorten in Paris, um den Energieverbrauch zu kontrollieren und zu verringern. Das System wird gerade an unserem Frankfurter Standort installiert
- › Austausch der Drucker an all unseren Standorten unter Berücksichtigung von Umweltkriterien
- › Verlängerung der Lebensdauer unserer IT-Geräte und nach deren Austausch Zusammenarbeit mit Organisationen, die die Wiederverwendung und das Recycling von Geräten unterstützen
- › Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Klimathemen und die interne Klimaneutralitätsstrategie der Gruppe durch Coffee & Learn, Einführung des Instruments Climate Fresk in Frankreich und spezielle globale und lokale Kommunikation in Frankreich, Deutschland, Schweiz und Tunesien



HERVÉ WALLERAND
Head of Group Corporate
Real Estate Management



ZINEB BENNANI
IT Project Manager

Entwicklung EINES NACHHALTIGEN BESCHAFFUNGSWESENS

Wir berücksichtigen die sozialen und ökologischen Auswirkungen in unseren Beziehungen mit Lieferanten und Subunternehmen, um unsere Reputation zu schützen und den Erfolg unserer Geschäftstätigkeit zu gewährleisten. Wir verpflichten uns, unsere strategisch wichtigsten Lieferanten sowohl in Frankreich als auch in Deutschland mit Hilfe von EcoVadis gemäß ihrer CSR-Leistung zu bewerten. 2022 errang ODDO BHF SCA erneut die EcoVadis-Goldmedaille, die das Unternehmen erstmals 2019 erhalten hatte. Die drei Bereiche, in denen wir Verbesserungen erzielt haben, sind Umwelt, Soziales und Ethik.



ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

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

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

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

PERFORMANCE

▼ 60%

Durchschnittliche Anzahl der kontaktierten Lieferanten, die 2022 von EcoVadis bewertet wurden (ggü. 80% im Jahr 2021)



SAMIRA SALOOJEE
Team Leader Procurement

ERGEBNISSE

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

- › Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften
- › Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen

Der Einkauf nimmt in die Ausschreibungen des gesamten Jahres systematisch eine CSR-Klausel auf. Ende 2014 trat die Gruppe EcoVadis bei, der ersten kollaborativen Plattform, die es Unternehmen ermöglicht, die Umwelt- und Sozialperformance ihrer Lieferanten weltweit zu bewerten. Die Partnerschaft mit EcoVadis wurde 2022 durch die Bewertung von 57 Anbietern durch den Einkauf fortgesetzt. Kriterien für die Auswahl der zu bewertenden Anbieter sind die Höhe unserer Ausgaben für den jeweiligen Dienstleister bzw. die Bedeutung der erbrachten Dienstleistungen und Produkte. Von diesen 57 Hauptlieferanten wurden 34 bewertet.

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

Die Einkaufsabteilung setzt ihre Bemühungen um eine verantwortungsvolle Auswahl fort und hat eine Partnerschaft mit AFB, einem in Frankreich, Deutschland und der Schweiz vertretenen Lieferanten, begonnen, um noch funktionstüchtige Computergeräte zu recyceln und diesen ein zweites Leben zu ermöglichen. Neben der verantwortungsvollen Dimension seiner Tätigkeit stellt dieser Dienstleister auch Mitarbeiter mit Behinderungen ein. Im Jahr 2022 konnte das Unternehmen dank dieser Partnerschaft drei behinderte Menschen weiterhin beschäftigen und dank der Wiederverwendung der ihm anvertrauten Geräte 348.903 kg Treibhausgase und 2.506.811 Liter Wasser sparen.

Dieses Beispiel veranschaulicht das konsequente Engagement unseres Einkaufs im Hinblick auf die soziale Verantwortung der Gruppe.

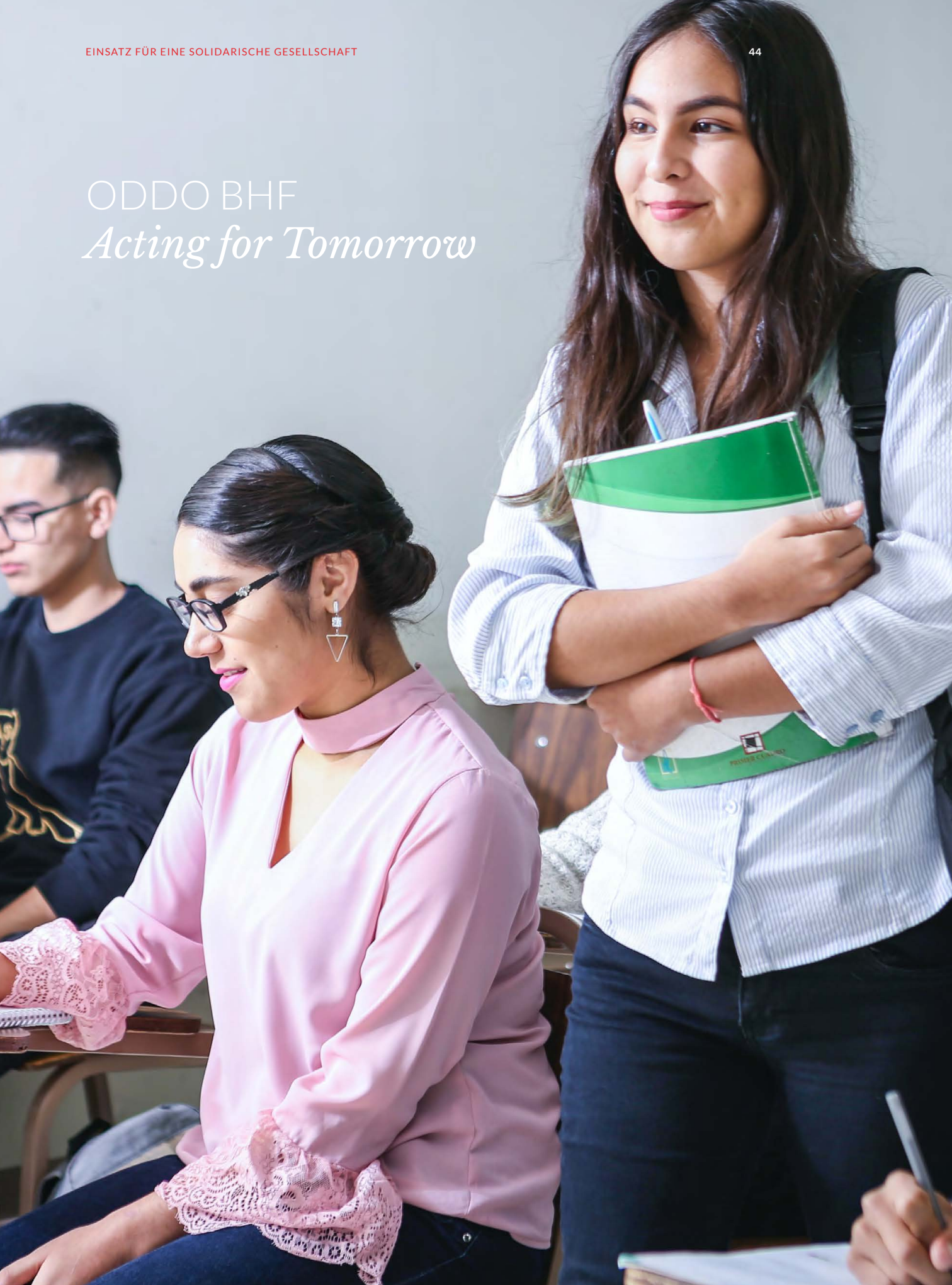
Einsatz
FÜR EINE SOLIDARISCHE
GESELLSCHAFT

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

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

ODDO BHF

Acting for Tomorrow



Wir beteiligen uns an philanthropischen Aktivitäten, an denen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Kunden über den Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow teilnehmen. Dadurch sollen die angestoßenen philanthropischen Aktivitäten der Gruppe entlang der beiden folgenden Hauptziele strukturiert und fortgesetzt werden:

- › Engagement in humanitären, ökologischen und sozialen Notsituationen
 - › Förderung von Forschung und Bildung: medizinische Forschung, Unterstützung von Schulen und Organisationen, die im Bereich Bildung tätig sind.
-

Die Gruppe will eine gemeinsame Dynamik fördern, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, an einem Strang zu ziehen. Zudem will sie zeigen, dass die zentralen Werte des Unternehmens und seiner Tätigkeiten auch bei ihrem Ansatz für das Leben in der Gesellschaft eine Rolle spielen. Die Einbindung und das Engagement von Mitarbeitern und Kunden ist der Schlüssel für den Erfolg der Maßnahmen im Rahmen des Stiftungsfonds ODDO BHF Acting for Tomorrow.

PARTNERSCHAFTEN

Stiftung zur Erforschung der Alzheimer-Krankheit

Wir unterstützen die Stiftung seit ihrer Gründung vor 18 Jahren. Auch 2022 haben wir die Forschungsarbeit von Dr. Nicolas Villain weiter unterstützt und mit ODDO BHF-Kunden an den Alzheimer-Galas in Paris und London teilgenommen.

Ärzte ohne Grenzen (MSF)

Wir sind seit 2014 Partner von Ärzten ohne Grenzen (MSF). 2022 haben wir in Frankreich und Deutschland mit einem Spendenaufruf um Unterstützung der Aktionen von MSF in der Ukraine gebeten. Fast 100 Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben am 20km-Benefizlauf in Paris zugunsten des Vereins teilgenommen. Außerdem haben wir zum ersten Mal einen eigenen Sportwettkampf mit 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern organisiert, die mit dem Fahrrad von Paris nach Frankfurt gefahren sind. Diese Initiative mit dem Namen „Bike Now!“ wurde von der Ficade Group mit dem „Grand Prix de la Philanthropie“ ausgezeichnet.

Cours Ozanam

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



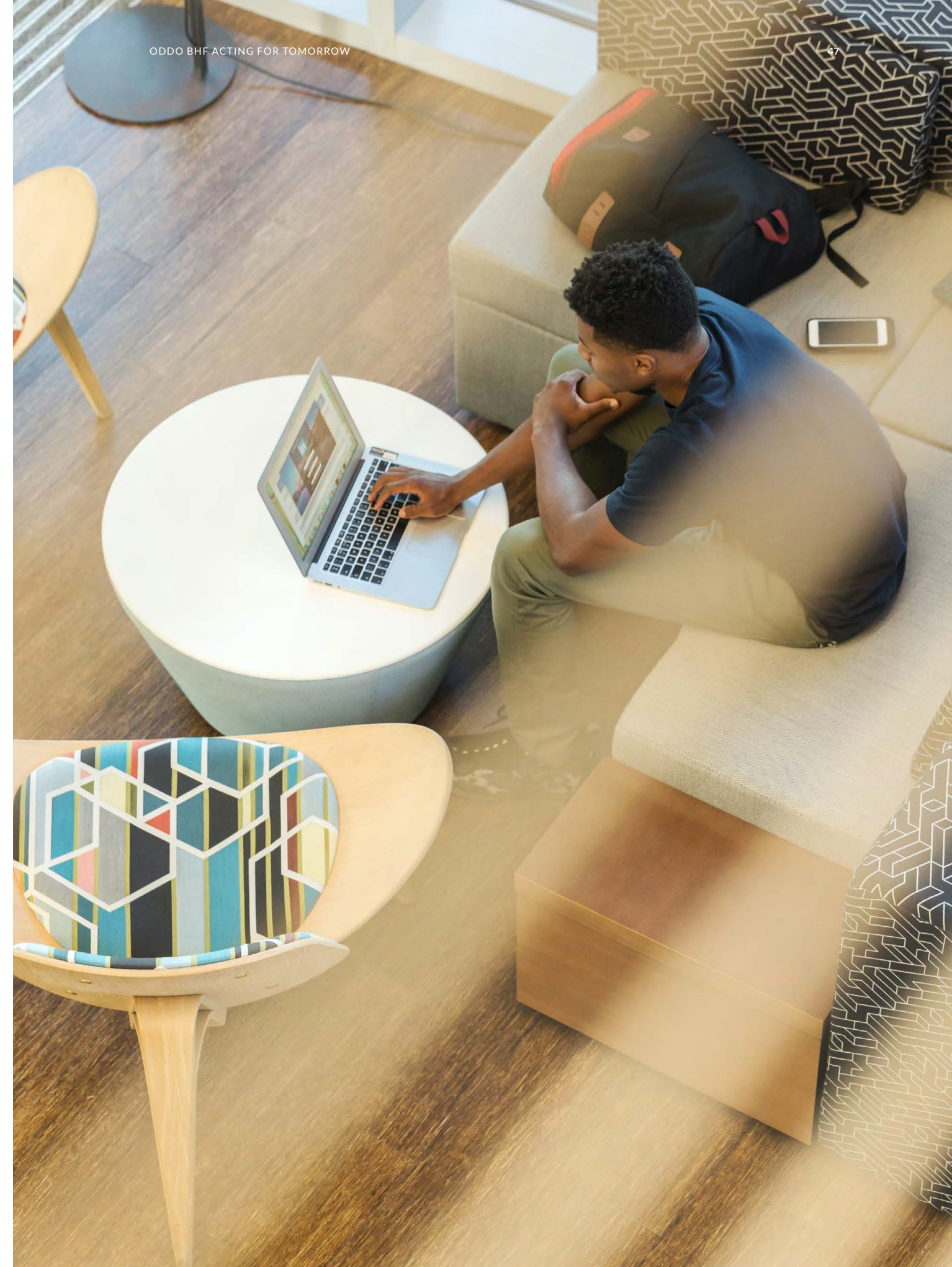
CHRISTOPHE ROUX
Head of Financial Control
CIB and ALM & Coordinator
of the ODDO BHF Acting for Tomorrow fund

Télémaque

Wir sind seit 2020 Partner von Télémaque. Der Verein setzt sich für die Chancengleichheit ein. Seit Beginn der Partnerschaft erhielten 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe in Frankreich die Gelegenheit, Sponsor junger Schüler weiterführender Schulen zu werden, um sie zu unterstützen und zu beraten. Ziel war es, das für ihre Projekte erforderliche Selbstvertrauen und ihre Ressourcen zu stärken.

Neben den langfristigen Partnerschaften unterstützt der Stiftungsfonds auch einmalig andere Organisationen. Im Oktober 2022 hat der Stiftungsfonds zum Beispiel eine gemeinsame Challenge zugunsten der ELA (European Leukodystrophy Association) organisiert. Der Verein unterstützt und verbindet Familien, die im täglichen Kampf gegen seltene genetische Erkrankungen wie Leukodystrophien verbunden sind. Sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, wurden aufgefordert, innerhalb von 24 Stunden so viele Schritte wie möglich für den Verein zu machen. Insgesamt legten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen über 5 Millionen Schritte zurück. Daneben machte der Stiftungsfonds eine Spende an den Verein und trug dazu bei, das Bewusstsein zu schärfen und für die Initiative zu werben.

Gelegentlich wurden daneben im Laufe des Jahres auch Verbände wie La Source, die Ecole de la Transition Ecologique und ALK France Cancer Poumon unterstützt. Generell werden diese Verbände von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe vorgeschlagen, die sich selbst in ihrer Freizeit häufig engagieren.



BHF BANK Stiftung



„Wir gehen über Grenzen“

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

UNTERSTÜTZTE PROJEKTE

Soziales & Wissenschaft

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

Eltern für Eltern (« Parents pour les parents »)

Nach dem Übergang des von der BHF BANK Stiftung initiierten, erfolgreichen Projekts „Sprachentdecker“ in öffentliche Finanzierung ermöglicht die Stiftung einen neuen Projektbaustein: „Eltern für Eltern“ soll Familien stärken. Eltern erhalten Beratung und Unterstützung zu Fragen der Bildung ihrer Kinder, etwa wie sie den Kontakt mit Kita und Schule gut gestalten und den Bildungsweg ihrer Kinder vorbereiten können. Dafür stehen ihnen ehrenamtliche Elternbegleiter auf Augenhöhe zur Seite.

Babylotse

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

lab.franco.allemand

Mit diesem Ideenlabor werden gemeinnützige deutsch-französische Projekte dabei unterstützt, innovative Ideen für und mit jungen Menschen umzusetzen. 2022 konnten sie an einem sechsmonatigen Weiterbildungsprogramm teilnehmen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ODDO BHF beteiligen sich ehrenamtlich an der Qualifizierung.

DigiGen

Das Projekt tritt für eine aktive Auseinandersetzung und Gestaltung der digitalen Zukunft im Austausch der Generationen in Frankfurt am Main ein. 2021 formierten sich generationenübergreifende Gruppen, die sich gemeinsam in das Thema Künstliche Intelligenz und Unterthemen wie Deep Learning eingearbeitet haben. 2022 veröffentlichten sie eine Podcastreihe über Künstliche Intelligenz; bei einem Symposium wurden erste Ergebnisse des partizipativen Forschungsprojekts vorgestellt und diskutiert. 2023 soll ein umfassender Ergebnisbericht erscheinen.

Gemeinsame Aktion mit dem Stiftungsfonds Acting for Tomorrow, den Mitarbeitern der ODDO BHF SE und Unterstützung der Bank: Hilfe für die Geschädigten des Kriegs in der Ukraine.

Innerhalb kurzer Zeit nach Beginn des Kriegs haben die Stiftung und der Stiftungsfonds einen Spendenaufruf organisiert. Die Gesamtsumme von ca. 220.000 Euro kam verschiedenen Hilfsprojekten in der Ukraine und in Frankfurt am Main zugute: Ärzte ohne Grenzen, SOS Kinderdörfer weltweit, Malteser Hilfsdienst e. V., Mädchenbüro Milena e. V. oder das Sozialunternehmen ZuBaKa.

Kunst & Kultur

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

Jugendperformance-Wettbewerb „UNART“

Bei „UNART“ können Jugendliche im Alter von 14 bis 20 Jahren ihre eigene Performance auf die Bühne eines renommierten Theaters bringen (2022: Schauspiel Frankfurt, Thalia Theater in Hamburg, Staatsschauspiel Dresden). Unterstützung bekommen sie von anerkannten Künstlerinnen und Künstlern der kooperierenden Theater, die sie während der Vorbereitungszeit coachen. Trotz der Pandemie konnten die regionalen Aufführungen und das BEST OF UNART in Dresden 2022 stattfinden.

„YOU PERFORM“

Für „YOU PERFORM“ hat die Stiftung ein europäisches Theaternetzwerk aufgebaut mit renommierten Bühnen in Deutschland, Amsterdam, Belgrad, Budapest und Vire in Nordfrankreich. 2022 trafen sich zum ersten Mal 40 Jugendliche aus sieben der beteiligten Theater in Hamburg am Thalia Theater und konnten eine Woche lang zusammen kreativ arbeiten und sich kennenlernen.

„Exploring Cinéma, cent ans de jeunesse“

Kino eröffnet einen sinnlichen Zugang zur Welt und ermöglicht so eine umfassende Persönlichkeitsentwicklung. Das ist eine der zentralen Annahmen des deutsch-französischen Kooperationsprojekts zur Filmbildung von Schülerinnen und Schülern im Alter von sechs bis 18 Jahren aus 15 Ländern. Ein Jahr lang lernen sie unter Anleitung eines Tandems aus Lehrkraft und Filmemacher anhand des Betrachtens von Filmausschnitten und eigenem Filmemachen die Kunst des Kinos näher kennen. Während des Jahres treten die Gruppen digital in Kontakt und treffen sich zum Abschluss live. 2022 fand das Treffen in Paris statt.

Frankfurt LAB

Das Frankfurt LAB am Frankfurter Stadtrand bietet Raum für wegweisende internationale Gastspiele, dient als Veranstaltungsort für große Festivals und als Basis außergewöhnlicher Kooperations- und Forschungsprojekte an der Schnittstelle von Kunst, Wissenschaft und Gesellschaft. 2022 waren die Probehallen erneut lückenlos genutzt und die durchschnittliche Zuschauerauslastung lag bei etwa 97%.

Tanzplattform Rhein-Main

Das „Tanzfestival Rhein-Main“ der „Tanzplattform“ fand im November 2022 zum siebten Mal erfolgreich in Frankfurt am Main und Umgebung statt. Zwei Wochen lang wurden Tanzdarbietungen von Profis und Laien auf großen Bühnen und in kleinerem Rahmen gezeigt.

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



SIGRID SCHERER
Director of the BHF BANK Stiftung



Nachhaltigkeit
IN UNSEREN
UNTERNEHMEN

Unsere Unternehmen beteiligen sich aktiv an der Integration von Nachhaltigkeit. Sie entwickeln gemäß den Erwartungen ihrer Kunden und Stakeholder nachhaltige Produkte und Dienstleistungen im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitszusagen und den geltenden Vorschriften.

EU-TAXONOMIE



VALENTIN PERNET
Group Head of Sustainability Policy

OFFENLEGUNGEN GEMÄSS ARTIKEL 8 DER EU-TAXONOMIE-VERORDNUNG

Seit Ende 2021 bilden Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung und der ergänzende Delegierte Rechtsakt zur Klimataxonomie die gesetzliche Grundlage für Finanzunternehmen, die verschiedene Schlüsselkennzahlen (KPIs), unter anderem die Quote zur Taxonomiefähigkeit, offenlegen müssen. Diese sogenannte Green Asset Ratio wird ermittelt, indem die taxonomiekonformen Vermögenswerte im Zähler zusammengefasst und ins Verhältnis zu den nachhaltigen Investitionen insgesamt gesetzt wird.

Die Europäische Kommission hat im Oktober 2022 in einem Dokument unter der Überschrift „Häufig gestellte Fragen“ zwei wesentliche Punkte genannt, die für die Offenlegung der taxonomiefähigen Aktivitäten relevant sind:

01 Finanzunternehmen müssen sich bei der Ermittlung der Taxonomiefähigkeit nur auf Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen konzentrieren, die unter Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung fallen. Die Bewertung erfolgt auf der Grundlage der aktuellen Informationen über die Taxonomiefähigkeit, die von den Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen selbst bereitgestellt werden.

02 Für den Zähler und den Nenner berücksichtigen die Finanzunternehmen die Definition der nachhaltigen Investitionen insgesamt gemäß der künftigen Green Asset Ratio. Dementsprechend wird das Exposure gegenüber Zentralbanken, supranationalen Emittenten und Zentralregierungen weder im Zähler noch im Nenner berücksichtigt. Das Handelsportfolio muss ebenfalls ausgeschlossen werden.

Ab 2023 müssen Nicht-Finanzunternehmen und ab 2024 Finanzunternehmen ihre Ausrichtung auf die EU-Taxonomie entlang vorgegebener Kennzahlen veröffentlichen. Derzeit sind die Daten zur Ausrichtung auf die EU-Taxonomie nicht verfügbar. Daher muss sich ODDO BHF für die aktuelle

Bewertung auf die veröffentlichten Daten für die taxonomiefähigen Geschäftstätigkeiten stützen, die von unseren Gegenparteien und Schuldern weniger häufig veröffentlicht werden. In Übereinstimmung mit Punkt a) haben wir uns auf offizielle Datenquellen und die neuesten verfügbaren Daten gestützt. Als kapitalmarktorientiert gelten nur Unternehmen, die einen Sitz in der Europäischen Union und mehr als 500 Mitarbeiter auf Gruppenebene haben. Denn nur diese Unternehmen müssen die Informationen gemäß der Richtlinie über nichtfinanzielle Berichterstattung (NFRD) veröffentlichen.

ODDO BHF hat ein äußerst breit gefächertes Produktportfolio und ist weltweit tätig. Dennoch handelt es sich bei den Gegenparteien und Schuldnern hauptsächlich um natürliche Personen. Daher reduziert sich natürlich der Umfang der Geschäftstätigkeit im Zähler, weil nur die Kunden berücksichtigt werden müssen, die unter die NFRD fallen. Aufgrund der Datenverfügbarkeit umfasst unser Reporting die Kredit- und Anleiheportfolios von ODDO BHF. Fondsanlagen und Privatvermögen haben wir von der Offenlegung gemäß der EU-Taxonomie wegen der eingeschränkten Datenverfügbarkeit ausgenommen. Wir haben die Taxonomiefähigkeit anhand der von den Unternehmen gemeldeten und von Bloomberg bereitgestellten Daten ermittelt.

VORGESCHRIEBENE OFFENLEGUNG GEMÄSS ARTIKEL 8 DER EU-TAXONOMIE-VERORDNUNG

31. DEZ. 2022	IN MIO.€	IN %
Bilanzsumme	12.743	
Anteil nachhaltiger Aktiva an der Bilanzsumme	6.851	54%
Anteil taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten an den nachhaltigen Investitionen insgesamt	113	2%
Anteil nicht-taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten an den nachhaltigen Investitionen insgesamt	6.738	98%
Anteil des Exposures in Zentralregierungen, Zentralbanken und supranationalen Gegenparteien an der Bilanzsumme	5.562	44%
Anteil des Exposures in Derivaten an der Bilanzsumme	261	2%
Anteil des Exposures in nach NFRD nicht berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen an der Bilanzsumme	1.445	11%
Anteil des Exposures im Handelsportfolio am Gesamtvermögen	341	3%
Anteil des Exposures in On-Demand-Interbankenkrediten an der Bilanzsumme	288	2%

Neben der vorgeschriebenen Offenlegung der Kennzahlen arbeitet ODDO BHF aktuell an der Einführung harmonisierter ESG-Standards innerhalb der Gruppe. Künftig wollen wir nachvollziehbare Kennzahlen veröffentlichen, die wir über ein gruppenweites Projekt ermitteln.

¹FAQs - Europäische Kommission, 06.10.2022
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC1006\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC1006(01)&from=EN), letzter Zugriff: 22.02.2023.

ODDO BHF Asset Management

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

Wir sind überzeugt, dass sich die Akteure des Finanzsektors aktiv an den Veränderungen unserer Gesellschaft beteiligen müssen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Klimawandel und der Digitalisierung. Daher wollen wir durch eine nachhaltige Anlageverwaltung, Dialog und Mitwirkung mit bzw. bei unseren Portfoliounternehmen und Einbindung von Nachhaltigkeitsfaktoren in unsere Abstimmungspolitik aktiv an den Veränderungen mitwirken.

UNSERE NACHHALTIGKEITSVISION UMFASST VIER ENTWICKLUNGSSCHWERPUNKTE UND PRIORITÄTEN:

01

Schwerpunkt Humankapital

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

02

Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in die treuhänderische Pflicht gegenüber unseren Kunden

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

03

Langfristige Vision

Wir verstärken kontinuierlich die Integration von Nachhaltigkeit in unseren Anlageprozess, um Systemrisiken besser zu bewältigen und Wertschöpfung zu erzielen. Dazu wählen wir Unternehmen aus, die auch wenn die Erde sich erwärmt und die Ressourcen begrenzt sind, weiter wachsen können. Durch die Stabilität unserer Management-Teams können wir zudem enge Beziehungen zu den Unternehmen pflegen, in die wir investieren, und einen vertrauensvollen, konstanten Dialog führen, um Fortschritte in Nachhaltigkeitsfragen zu erzielen.

04

Corporate Governance

Wir haben eine eigene Governance-Struktur mit 2 Nachhaltigkeitsausschüssen definiert, die unmittelbar dem ODDO BHF AM Global Management Committee unterstellt sind und aus Vertretern der wichtigsten Abteilungen bestehen. Der Nachhaltigkeitsansatz in den verschiedenen Aktivitäten der ODDO BHF Gruppe wird auch vom Executive Committee und vom Aufsichtsrat genau verfolgt.

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

- › **Definition einer Ausschlusspolitik**, durch die unsere Einschätzung von Nachhaltigkeitsrisiken in unsere Anlagestrategie übertragen wird. 2021 haben wir unsere Ausschlusspolitik aktualisiert, um Nachhaltigkeitsrisiken stärker einzubinden und unsere Position zu Biodiversität, unkonventionellem Öl und Gas sowie Aktivitäten im Bereich fossile Brennstoffe in der Arktis zu bestimmen.
- › **Integration von Nachhaltigkeit durch innovative und verantwortliche Anlagestrategien:** Aktien, Fixed Income, diversifiziertes Management, Private Equity und Private Debt. Sie ist inzwischen der Grundpfeiler für die meisten unserer Publikumsfonds. Über 70 % des verwalteten Vermögens ist in Investmentfonds investiert, die als Fonds nach Artikel 8 oder 9 der Offenlegungsverordnung (SFDR) eingestuft sind. Unsere Methodik basiert auf einem internen Modell mit 68 Kriterien, bei dem den wesentlichen Elementen der drei Bereiche Environment, Social und Governance Priorität eingeräumt wird. Kontroversen werden ebenfalls berücksichtigt, dementsprechend wirken sich diese Aspekte direkt auf die endgültige ESG-Bewertung der einzelnen Unternehmen aus. Indem das Durchführungsrisiko für die langfristige Strategie eines Unternehmens herausgestellt wird, wirken sich die Ergebnisse unserer Nachhaltigkeitsanalyse auf den Portfolioaufbau aus.
- › **Aktive Aktionärspolitik (Abstimmung, Dialog und Engagement):** Im Jahr 2010 haben wir die von den Vereinten Nationen aufgestellten Prinzipien für verantwortliches Investieren (PRI) und im Jahr 2006 das Carbon Disclosure Project (CDP) unterzeichnet. Vor diesem Hintergrund nehmen wir als Interessenvertreter an zahlreichen globalen Initiativen und Arbeitsgruppen in Deutschland und Frankreich teil, um einen nachhaltigen Investmentansatz zu fördern. Wir konzentrieren uns insbesondere auf Anlegervereinigungen, die den ökologischen und sozialen Wandel in den Unternehmen, in die wir investieren, unterstützen und fördern.

Wir sind der Ansicht, dass die Ausübung von Stimmrechten ein wesentlicher Bestandteil unserer

Verantwortung als Aktionäre ist. 2021 haben wir einen neuen Ansatz und ein neues Abstimmungsverfahren, die einheitlich für ODDO BHF AM gelten, eingeführt. Seit 2022 können wir dank einer von ISS-Analysen unterstützten neuen Klimaabstimmungspolitik fundierter über unsere Abstimmung entscheiden, da wir die klimabezogenen Risiken und Chancen der Unternehmen, in die wir investiert sind, klar abschätzen können („ISS Custom Climate Model“). Bei Fonds mit Nachhaltigkeitsiegel stimmen wir bei allen Hauptversammlungen (HV) ab. Bei allen anderen Fonds stimmen wir ab einer Beteiligung von 0,05 % am Kapital der betroffenen Unternehmen ab. Mehr Informationen zu unserer Stimmrechtspolitik finden Sie auf [unserer Website](#).



Unser Ansatz für den Klimawandel

Wir nutzen das Paris Agreement Capital Transition Assessment (PACTA) und das MSCI Implied Temperature Rise Tool, um die Ausrichtung unserer Fonds auf das 2-Grad-Ziel zu bewerten und potenzielle künftige Anpassungen zu antizipieren, um dieses Ziel zu erreichen.

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



SIMONA RIZZUTO
ESG Analyst, Active Ownership Lead,
ODDO BHF Asset Management

ODDO BHF Equity Research

Integriertes Finanz- und Nachhaltigkeitsresearch FÜR DIE ANLEGERKUNDEN UNSERES AKTIEN-RESEARCH

Die Nachhaltigkeitsexpertise wird schon seit 2005 im ODDO BHF Equity Research entwickelt. Das Team umfasst derzeit fünf Nachhaltigkeit-Analysten mit verschiedenen Profilen, die jeweils spezifisches Know-how zu Nachhaltigkeitsthemen einbringen.

Das Sustainability Team ist verantwortlich für die Nachhaltigkeitsanalyse einer großen Anzahl von Aktien (Small, Mid und Large Caps), die von den Analysten von ODDO BHF Equity Research betreut werden, d.h. über 600 Unternehmen.

Unsere Aufgabe besteht vor allem darin, Sektorenanalysen über wichtige Nachhaltigkeitsthemen für unsere Anlagekunden auszuarbeiten. Im Jahr 2022 setzten wir unsere eigene auf einer Risiko- und Chancenanalyse basierende Nachhaltigkeitsanalysemethode ein, die die wichtigsten sektorspezifischen Themen identifiziert und die Leistung von Unternehmen bewertet («ESG views»). Einbezogen haben wir die Sektoren Windkraftanlagen, Halbleiter und Umweltdienstleistungen. Zusätzlich haben wir zwei Studien über die Führung des CAC 40 und die Verwaltung des Humankapitals veröffentlicht.

Wir arbeiten mehr und mehr mit Finanzanalysten in gemeinsamen Studien zusammen. Auf diese

Weise tragen wir zur Integration finanzieller und nicht-finanzieller Analysen in die Finanzforschung der Research-Abteilung bei.

Außerdem erstellen wir für unsere Kunden eine «Sustainability Weekly», die die wichtigsten Nachhaltigkeitsnachrichten der Woche enthält: Innovationen, Kontroversen, Vorschriften usw. Diese Arbeit trägt auch dazu bei, unser Fachwissen über die fortschrittlichsten Nachhaltigkeitsthemen aufrechtzuerhalten.

Schließlich organisieren und veranstalten wir verschiedene Events, um Unternehmen mit der SRI-Gemeinschaft in den Dialog zu führen: Nachhaltigkeits-Corner des ODDO BHF-Forums, Nachhaltigkeitsforum in Paris, Nachhaltigkeits-Roadshows von Unternehmen, Beiträge von Experten, NROs oder Wissenschaftlern zu Nachhaltigkeitsthemen, usw.

Auf diesem Wege haben wir unser Angebot erheblich erweitert, um dem wachsenden Bedarf unserer Kunden an Fachwissen und der Integration von Nachhaltigkeit entgegenzukommen



JEAN-BAPTISTE ROUPHAEL
Head of Sustainability Research
ODDO BHF Equities



ODDO BHF Metals

Qualitäts- und Umweltmanagement IN UNSEREM METALLHANDEL

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

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

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

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



ANAÏS DESBONNETS
Chief Quality Officer

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

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



ODDO BHF Private Wealth Management

BEREITSTELLUNG VON *nachhaltigen Investmentlösungen* FÜR UNSERE PRIVATKUNDEN



Als Verwalter von Privatvermögen und Anlageberater handeln wir im besten Interesse unserer Kunden mit dem Ziel, ihre langfristigen Finanzergebnisse unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken zu verbessern.

2022 wurde der Beschluss gefasst, die zentralen Portfoliomanagement-Dienstleistungen von PWM Frankreich und PWM Deutschland in Bezug auf die ESG-Integration (Ausschlüsse, Nachhaltigkeitseinschränkungen und Nachhaltigkeitsziele) anzugleichen. Diese Harmonisierung wird 2023 abgeschlossen, um einen einheitlichen Ansatz zu gewährleisten.



DIANE NEUVILLE
Portfolio Manager,
ODDO BHF Private Wealth Management

FRANKREICH

ODDO BHF Private Wealth Management France handelt im besten Interesse seiner Kunden und berücksichtigt dabei deren Anlageziele und gleichzeitig die mit Nachhaltigkeitsfaktoren verbundenen Risiken und Chancen. Inzwischen binden unsere Anlageteams Ausschlussfilter in den gesamten Anlageprozess ein.

Bei der Verwaltung von Mandaten werden Nachhaltigkeitsrisiken durch Anwendung von Sektorausschlüssen berücksichtigt:

- › Unkonventionelle Waffen (Streubomben, chemische und biologische Waffen, Laserwaffen, Brandbomben, Landminen und/oder nicht erkennbare Splitter) gemäß den internationalen Vorschriften
- › Konventionelle Waffen
- › Tabak
- › Glücksspiel
- › Pornografie
- › Kohle (thermische Kohle und Kohleverstromung)



DEUTSCHLAND

Zentrale Vermögensverwaltung des ODDO BHF TRUST

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

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

*SFDR : Sustainable Financial Disclosure Regulation.

Die von uns berücksichtigten Nachhaltigkeitskriterien lassen sich wie folgt zusammenfassen:

01

Ausschlüsse

Unternehmen mit signifikanten Umsätzen in folgenden Branchen sind von Anlagen ausgeschlossen: Waffen/Rüstung, Glücksspiel, Pornografie, Tabak und Kohle. Ebenfalls ausgeschlossen werden Unternehmen, die gegen die Grundsätze des UN Global Compact im Bereich Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umwelt und Korruptionsbekämpfung verstoßen. Abschließend werden auch Unternehmen, die Verstöße im Bereich der Biodiversität vorweisen oder ein schlechtes Rating von MSCI ESG erhalten.

02

Portfolioziele

Für all unsere Strategien fordern wir ein durchschnittliches MSCI ESG-Rating von mindestens A. Für eine positive Klimawirkung müssen unsere Portfolios zudem im Vergleich zum Gesamtmarkt stets niedrigere CO2-Emissionen aufweisen. Darüber hinaus haben wir Mindestanteile nachhaltiger Investitionen nach der Offenlegungsverordnung sowie von Portfolioanteilen, die in Einklang mit der Taxonomie-Verordnung stehen, definiert.

03

Dialog und Engagement

Um unsere positive Wirkung weiter zu verstärken, ist uns der Dialog mit aktuellen und potenziellen Portfolio-Unternehmen mit Blick auf ihre Nachhaltigkeit sehr wichtig. Zusätzlich wird die Möglichkeit der Stimmrechtsausübung unter Nachhaltigkeitsaspekten im Asset Management mit Einbezug der Portfoliomanager bei den Publikumsfonds genutzt.

Für unseren ESG-Ansatz wurden wir mit dem ESG-Gütesiegel des Instituts für Vermögensaufbau ausgezeichnet. Einen weiteren Erfolg stellt für uns die Beurteilung der ODDO BHF Polarisfonds mit in der Summe 20 von 20 möglichen Nachhaltigkeits-Globen durch den Fondsresearch-Anbieter Morningstar dar. Weiterhin freuen wir uns, dass dem ODDO BHF Polaris Flexible Fonds das Towards Sustainability Label von Febelfin verliehen wurde. Denn die ODDO BHF Polarisfonds werden vom Portfoliomanagement des ODDO BHF TRUST mit derselben Investmentphilosophie wie die Vermögensverwaltungslösungen gemanagt.

Unser detailliertes ESG-Reporting reflektiert unseren ESG-Ansatz und bietet unseren Kunden zahlreiche wertvolle Einblicke in die Nachhaltigkeit ihrer Portfolios. Details zu unserem Nachhaltigkeitsansatz in der zentralen Vermögensverwaltung finden Sie in unseren Offenlegungsdokumenten, die auf unserer Website abrufbar sind.

Anlageberatung der ODDO BHF SE

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

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

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



PROF. JAN VIEBIG
Chief Investment Officer
ODDO BHF TRUST



BASTIAN HOFFMANN
Managing Director
ODDO BHF TRUST

Schutz
UNSERER AKTIVITÄTEN
UND UNSERER KUNDEN

Bekämpfung VON KORRUPTION UND STEUERHINTERZIEHUNG

Die ODDO BHF-Gruppe unterliegt zahlreichen nationalen, europäischen und internationalen Verpflichtungen und Vorschriften, um insbesondere Korruption, Marktmissbrauch, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu unterbinden. Um alle diese Vorschriften einzuhalten, wurden drei Kontrollebenen eingerichtet. Spezialteams haben daneben eine genaue Übersicht über die oben genannten Risiken, internen Verfahren und Kontrollinstrumente erstellt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig zu all diesen Themen geschult.

Die Aufrechterhaltung eines angemessenen und wirksamen Systems zur Bekämpfung von Korruption und Steuerhinterziehung (als Geldwäsche eingestuft) ist eine zentrale Herausforderung, um die Gefährdung der Gruppe durch Risiken im Zusammenhang mit ihren Aktivitäten so weit wie möglich einzudämmen. Selbstverständlich verpflichten wir uns, alle Vorschriften zur Bekämpfung von Korruption und Steuerhinterziehung einzuhalten, indem wir zahlreiche Maßnahmen ergreifen:

- › Erstellung von LCB FT-Risikokarten (und regelmäßige Aktualisierung)
- › Darauf aufbauend Umsetzung von Kontrollplänen, die größtenteils mit Hilfe zunehmend effektiver IT-Tools durchgeführt werden
- › Erstellung eines aktualisierten Verfahrenskatalogs, der all diese Risiken abdeckt, und Bereitstellung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- › Regelmäßige Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe zu all diesen Themen und etwaigen Änderungen
- › Überwachung aller Aktivitäten, um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Die größten Compliance-Risiken in Verbindung mit den Tätigkeiten eines auf Anlagendienstleistungen spezialisierten Bankinstituts sind insgesamt hinlänglich bekannt. Diese Risiken werden im Wesentlichen auf folgende Weise so weit wie möglich begrenzt:

- › Einhaltung der Regeln zur Marktintegrität durch Vermeidung potenzieller Situationen des Marktmissbrauchs (potenzielle Interessenkonflikte, privilegierte Informationen und Kursmanipulationen); Einführung komplexer Systeme, um die Einhaltung dieser Regeln sicherzustellen (insbesondere mit Hilfe von Computertools, die alle Transaktionen anhand vorher festgelegter Szenarien „analysieren“)
- › Bekämpfung von Geldwäsche (einschließlich Betrug und Steuerhinterziehung) und Terrorismusfinanzierung
- › Schutz der Interessen unserer Kunden, indem wir ihnen Anlagendienstleistungen und Finanzinstrumente anbieten, die ihrem

Risikoverständnis, dem von ihnen erwarteten Anlagehorizont und ihren Anlagezielen entsprechen

- › Einrichtung eines Korruptionsbekämpfungssystems, das insbesondere:
 - die kritischsten Situationen innerhalb des Unternehmens durch Mapping ermittelt
 - die Überwachung von Interessenkonflikten ermöglicht
 - ein klares Verfahren für die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden und unseren wichtigsten Dienstleistern definiert (durch ein System, das es ermöglicht, Länderrisiken, einschließlich Korruptionsrisiken, zu ermitteln)
 - ein Frühwarnsystem beinhaltet

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

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

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 (Geschäftsleitung und Aufsichtsrat der Gruppe) mitgeteilt, um unsere Praktiken zu verbessern und das Risiko von Verstößen weiter zu verringern.

Länderrisiko

Um Länderrisiken und insbesondere Korruptions- und Geldwäscherisiken zu steuern, haben wir Listen erstellt. Sie ermöglichen es uns, bei der Aufnahme und während der Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden oder bei der Durchführung ihrer Transaktionen unsere Sorgfaltsprüfung graduell anzupassen.

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

- › **Obligatorische Verwendung der so genannten offiziellen „Länderlisten“, die durch das Dekret vom 6. Januar 2021 festgelegt wurden: Liste der Länder, gegen die vom französischen und deutschen Finanzministerium Sanktionen verhängt wurden, Liste der Europäischen Union und der Vereinten Nationen usw.**
- › **Freiwillige Verwendung der Ratings der unabhängigen Institution „Transparency International“. Diese Institution erstellt für jedes Land ein Rating anhand von Kriterien, die im Wesentlichen auf Korruptionsindikatoren beruhen.**
- › **Internationale Sanktionen und Embargos sowie nationale und europäische Listen der Länder mit erhöhtem Risiko und unkooperativem Verhalten in Bezug auf Steuerangelegenheiten.**

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

der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung kann auch aus der Anwendung dieser Listen resultieren.

In den meisten Fällen ist sie an andere Kriterien gekoppelt, die in unseren Risikomatrizen verwendet werden (durchgeführte Tätigkeit, betroffener Betrag, Herkunft der Gelder, sanktionierte Personen, verwendetes Vertriebsnetz, politisch exponierte Personen). Diese Analyse wird für die risikoreichsten Fälle von den Compliance-Teams der Gruppe durchgeführt; die Kunden mit dem höchsten Risiko werden auf den speziellen Ausschusssitzungen mit der dortigen Expertise validiert. Diese Listen werden regelmäßig anhand der Änderungen der offiziellen Listen und Ratings unabhängiger Agenturen aktualisiert.

PERFORMANCE

▲ 90%

der Mitarbeiter, die AML-/CFT-Risiken ausgesetzt sind, wurden in Frankreich geschult (ggü 80% im Jahr 2021).

▶ 100%

der Mitarbeiter, die AML-/CFT-Risiken ausgesetzt sind, wurden in Deutschland geschult (wie im Jahr 2021).



SCHUTZ der uns anvertrauten Daten

ODDO BHF steht wie alle Finanzinstitute ganz besonders im Visier von Cyberkriminalität. Für böswillige Akteure ist das ein lukratives Geschäft, gegen das die Strafverfolgungsbehörden international recht machtlos sind. Der Ansatz von ODDO BHF zur Kontrolle des operationellen Risikos deckt auch das Risiko von Datenlecks und Cybersicherheitsvorfällen wie Hackerangriffen ab. Die Gruppe hält den Menschen für einen wesentlichen Faktor bei der Abwehr von Cyberangriffen, da sie auch ein häufiges Ziel von Phishing-Angriffen, Identitätsdiebstahl, CEO Fraud und Datenlecks ist. Der Kampf gegen Cyberkriminalität ist ein wichtiger Schwerpunkt unseres anvisierten Schutzes.

ANSATZ UND VORGEHENSWEISE

Die Umsetzung der allgemeinen Informationssicherheitspolitik erfolgt anhand von sieben Achsen, um die Daten und die Geschäftstätigkeit der Gruppe zu schützen.

01

Schulung und Sensibilisierung

Zur Bekämpfung von Angriffen, die auf menschliche Faktoren abzielen, konzentrieren sich die Informationssicherheitsteams auf die Schulung und Sensibilisierung der Teams. Dabei werden sie auf potenzielle Bedrohungen aufmerksam gemacht, lernen, wie sie diese erkennen und in ihren Zuständigkeitsbereichen verantwortungsvoll und wachsam handeln können.

02

Starke Risikosteuerung

ODDO BHF ist ein internationales Finanzinstitut und wird als solches von den nationalen Banken und Aufsichtsbehörden der Länder, in denen es tätig ist, reguliert und beaufsichtigt. Diese haben die Regulierungsvorschriften für unsere Tätigkeiten erlassen und verbessern sie regelmäßig. Wir legen besonderen Wert darauf, unsere Compliance zu demonstrieren. Daher haben wir strenge Risikokontrollen für die Sicherheit der Informationssysteme implementiert.

03

Sichere und nachhaltige digitale Umwandlung

Die Informationssicherheit wird als wichtiger Katalysator für die Unterstützung der sicheren und nachhaltigen digitalen Transformation der Gruppe betrachtet. Sie gewährleistet, dass der vom Unternehmen bei jeder Veränderung angestrebte Reifegrad der Informationssicherheit mit maximalem Nutzen für das Kundenerlebnis erreicht werden kann.

04

Die Verfügbarkeit von Informationen und Informationssystemen sichern

Dies ist entscheidend in Hinblick auf die Informationen und Informationssystemen, die für die Aktivitäten und Unterstützungsprozesse benötigt werden, um eine Kontinuität der funktionellen Tätigkeiten zu ermöglichen.

05

Vermeiden von wesentlichen Schäden

Finanzieller Gewinn ist nach wie vor das Hauptmotiv

bei Cyberkriminalität. Diese finanziellen Schäden können direkt sein (gesetzliche Strafen und Eintreibungskosten), können aber auch indirekt sein (Verlust des Markenwerts aufgrund einer Rufschädigung). Daher besteht das Ziel darin, wesentliche Schäden zu vermeiden, die durch Mangel beim Schutz der Geheimhaltung, Integrität oder Authentizität von Informationen entstehen.

06

Schutz der Geheimhaltung und Integrität von Daten

Der Schutz persönlicher Daten - sowohl des Unternehmens als auch der Mitarbeiter und Kunden - ist eine Priorität. Dazu werden entsprechende Richtlinien zum Umgang mit diesen Informationen befolgt.

07

Ständige Verbesserung der Informationssicherheit

Zu diesem Zweck und um den angestrebten Reifegrad zu erreichen, werden die Ziele der Informationssicherheit mindestens einmal jährlich im Hinblick auf die Gesamtheit der Bedrohungen und die Unternehmensziele überprüft.

ERGEBNISSE

Um uns vor diesen Bedrohungen zu schützen, diese Risiken zu steuern und unsere Ziele in Bezug auf unsere Geschäftspartner zu erreichen, stärken wir unsere Cybersicherheitsteams mit Ressourcen, IT-Tools und robusten Verfahren zur Erkennung und Reaktion auf Vorfälle.

PERFORMANCE

100%

der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe an Trainings teil in 2022.

*(Mitarbeiter, exkl. Externe, die zum Zeitpunkt des Abschlusses der Ausbildungskampagne am 9. Juni 2022 anwesend waren)

Das belegt den Erfolg unseres Programms und die Investition in den Erfolg.

BERICHTSRAHMEN

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

BERÜCKSICHTIGTE GESETZESTEXTE

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

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

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

Berichtsumfang

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

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

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

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

Image

Extern (Attraktivität) und intern (Wahrnehmung der Mitarbeiter)

Mensch

Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens

Finanziell

Auswirkungen auf die Ergebnisse und die Investitionskapazität des Unternehmens

Operativ

Auswirkungen auf unsere Leistungen, Geschäftsaktivitäten und die Qualität unserer Dienstleistungen

Umwelt

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

Themen mit einer durchschnittlichen Punktzahl von mehr als 3 werden als eines der wichtigsten nichtfinanziellen Risiken der Gruppe betrachtet. Die Bewertungen werden von Experten vergeben. Der Group Risk Director und das Group Operational Risk Committee sind für die abschließende Genehmigung dieses Identifizierungsprozesses verantwortlich. Für 2022, sind 11 Themen identifiziert worden, die in 9 nichtfinanziellen Risiken zusammengefasst wurden:

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 16 bis 19 im Kapitel „Erfolgreiches Personalmanagement“

RISIKO 2

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

Mehr dazu auf den Seiten 20 bis 23 im Kapitel „Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“

RISIKO 3

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

Mehr dazu auf den Seiten 24 bis 25 im Kapitel „Sicherstellung der Vielfalt in unseren Teams“

RISIKO 4

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

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

RISIKO 5

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

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

RISIKO 6

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

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

RISIKO 7

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

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

RISIKO 8

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

- › Marktmissbrauch
- › Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

- › Korruption
- › Mangelnder Schutz der Kundeninteressen

Mehr dazu auf den Seiten 70 bis 73 im Kapitel „Bekämpfung von Korruption und Steuerhinterziehung“

RISIKO 9

Ein Durchsickern vertraulicher Daten, die der Gruppe anvertraut wurden, könnte zu einem Verlust der Zuverlässigkeit und damit zu einem Rückgang der Tätigkeit der Gruppe führen.

Mehr dazu auf den Seiten 74 bis 75 im Kapitel „Schutz der uns anvertrauten Daten“

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

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

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

Nähere Einzelheiten zu den erfassten Daten

Die Daten im vorliegenden nichtfinanziellen Bericht decken den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis einschließlich 31. Dezember 2022 ab. Die an der Berichterstattung beteiligten Personen sind für die Zuverlässigkeit der für dieses Dokument erfassten Daten verantwortlich. Ihre Validierung obliegt den jeweiligen Abteilungs- oder Bereichsleitern. Für die Datenkonsolidierung ist das CSR-Team verantwortlich.

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

BILDNACHWEISE

Bildmaterial ODDO BHF ©Irene de Rosen ©François Rouzioux ©Alexis Sciard | Unsplash – 2. ©Red Zeppelin, 31. ©Kelly Sikkema, 32. ©Austin Distel, 33. ©Syda Productions (Adobe Stock), ©Christina Wocintechchat, ©Iyus Sugiharto, ©SewCream (Depositphotos), 39. ©Casey Horner, 44. ©Javier Trueba, 47. ©LinkedIn Sales Solutions, 48. ©EDEN De-Da Productions, 51. "I just wish to feel you" ©Domolky Daniel, 54. ©Christian Lue, 64. ©Andreas Guekhorn, 74. ©Markus Spiske.

Gedruckt auf FSC®-Papier (Sg.).

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG
2022



ODDO BHF