



Investing for better | Sommer 2021

Gleichstellung der Geschlechter

Inhalt

CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MANN UND FRAU	3
GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG FÖRdert NACHHALTIGKEIT	4
GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG – NOCH NICHT AM ZIEL	8
INVESTIEREN IN GLEICHBERECHTIGUNG ZAHLT SICH AUS	11
IDEEN FÜR NACHHALTIGE AKTIENANLAGEN	14
GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG BEI ABN AMRO UND BETHMANN BANK	18

Risiken und Erläuterungen

Die in dieser Publikation ausgeführten Einschätzungen des globalen Anlagekomitees (Global Investment Committee) und des globalen Investment Centers der ABN AMRO und Bethmann Bank spiegeln die Kapitalmarktmeinung des Anlagekomitees wider und sind richtungsgebend für die Wertpapierdienstleistungen unseres Hauses. Form und Zeitpunkt einer möglichen Umsetzung der Meinung kann sich in Abhängigkeit der von Kunden gewählten Wertpapierdienstleistung unterscheiden. In diesem Kontext weisen wir darauf hin, dass die mögliche Nutzung der Begriffe „Portfolio“ bzw. „Depot“ in dieser Publikation keinen direkten Bezug zu Ihrem Depot und den darin verwahrten Vermögenswerten aufweisen. Vielmehr beziehen sich die Ausführungen auf fiktive Portfolios, die Einschätzungen des Anlagekomitees repräsentieren und als Grundlage für die Wertpapierdienstleistungen herangezogen werden.

Einschätzungen zur Über- bzw. Untergewichtung einer Anlageklasse beziehen sich stets auf die langfristige (strategische) Anlageklassengewichtung im jeweiligen Risikoprofil des fiktiven Portfolios. Die tatsächliche Gewichtung der Anlageklassen in den Kundendepots kann, abhängig von den Vereinbarungen des Kunden mit der Bank, davon abweichen.

Im Kontext der Darstellung von Anlagechancen verweist die Bethmann Bank ausdrücklich auf die mit einer Kapitalanlage verbundenen Risiken. Die Anlage in Finanzinstrumente ist mit einer Vielzahl von Risiken verbunden, die dazu führen können, dass die beabsichtigten Anlageziele nicht erreicht werden. Neben Kursänderungs-, Bonitäts- und Liquiditätsrisiken können Anlagen in internationalen Märkten weiteren Risiken, insbesondere Fremdwährungs- und politischen Risiken, bis hin zum Totalverlust der Anlage unterliegen. Bei der besonderen Akzentuierung einzelner Branchen, Regionen oder Subanlageklassen im Portfolio können Konzentrationsrisiken entstehen, die Anlegern bewusst sein sollten.

Die in dieser Publikation geäußerten Einschätzungen des globalen Anlagekomitees können einer Fehleinschätzung unterliegen, deren Umsetzung zu Vermögensverlusten führen können. Die genannten Chancen unterliegen immer dem Risiko, dass das chancenbegründende Ereignis gar nicht eintritt.

Für eine vollständige Risikoaufklärung sollten Anleger auch die Broschüre „Basisinformationen über Wertpapiere und weitere Kapitalanlagen“ beachten, die bei der Bethmann Bank erhältlich ist.

Chancengleichheit zwischen Mann und Frau

Vorwort



Reinhard Pffingsten

Chief Investment Officer
Bethmann Bank

Juni 2021

Das Thema unserer aktuellen Ausgabe von Investing for better ist eines, das Sie möglicherweise nicht unmittelbar mit nachhaltigem Investieren in Verbindung bringen. Dieses Mal liegt unser Fokus auf der Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Die Geschlechtergleichstellung ist eines der UN Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs): Bis zum Jahr 2030 sollen Frauen die gleichen Möglichkeiten haben wie Männer, am politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben teilzunehmen. Bei den ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance) gehört dieses UN-Ziel zu dem „S“

Wenn wir an die ungleiche Behandlung von Frauen denken, kommt uns schnell die Situation in weit entfernten Ländern in den Sinn. Doch auch bei uns in der westlichen Welt muss echte Gleichberechtigung erst noch erreicht werden – obgleich die Entwicklung in die richtige Richtung geht. Tatsache ist, dass Geschlechtergleichstellung noch keine Selbstverständlichkeit ist. Dies spiegelt sich unter anderem in den lebendigen gesellschaftlichen Debatten wider, die es nach wie vor dazu gibt, unter anderem über die Frauenquote.

Keine Sorge, wir werden diese Debatte hier nicht führen. In diesem Magazin möchten wir die Tatsachen für sich sprechen lassen, wenn es um Antworten auf die folgenden Fragen geht: Wie sieht es aktuell mit der Geschlechtergleichstellung in der westlichen Welt aus? Welche Regelungen gibt es auf diesem Gebiet und was befindet sich in Vorbereitung? Gibt es Branchen und Unternehmen, die sich durch ihre Geschlechtergleichstellungspolitik hervortun und auf welche Weise spiegelt sich das in ihren Ergebnissen wider? Unserer Ansicht nach ergibt sich aus den Zahlen ein klares Bild.

Die Anleger erkennen langsam aber sicher auch, welche Auswirkungen die Geschlechtergleichstellung auf die Unternehmensergebnisse und Anlageportfolios hat. Judith Sanders, Investment Strategin bei der ABN AMRO, wird Ihnen auf Seite 11 die Zahlen vorstellen. Mehr über die Geschlechtergleichstellung im Zusammenhang mit Investitionen erfahren Sie im Interview mit Sandra Saïdi, Portfoliomanagerin für nachhaltige Aktien. Und auf Seite 18 zeigen wir Ihnen einige Beispiele, was ABN AMRO und Bethmann Bank unternehmen, um Frauen die gleichen Chancen zu geben wie Männern.

Wir hoffen, dass Sie sich von diesem Thema beim Lesen unseres Magazins inspirieren lassen. Wenn Sie nach der Lektüre mehr über nachhaltiges Investieren erfahren möchten, sprechen Sie Ihre Beraterin oder Ihren Berater gerne darauf an.



Geschlechtergleichstellung fördert Nachhaltigkeit

Eigentlich ist es selbstverständlich, dass Männer und Frauen die gleichen Rechte haben. Und doch werden Männer und Frauen nicht immer gleich behandelt. „Es ist wichtig, dass sich das ändert“, erklärt Judith Sanders, Investment Strategin bei ABN AMRO. „Eine nachhaltige Gesellschaft ist nur möglich, wenn alle daran teilnehmen können. Anlegerinnen und Anleger können durch gezielte Investitionen dazu beitragen.“

Wir alle erwarten die gleichen Chancen für Frauen und Männer, doch in der Praxis stellen wir fest, dass dies nach wie vor nicht der Fall ist. Judith Sanders, Investment Strategin bei ABNAMRO, weist darauf hin, dass Frauen in vielen Bereichen immer noch schlechter gestellt sind als Männer: „In einigen Teilen der Welt wird den Mädchen nicht gestattet, zur Schule zu gehen; aber auch in der westlichen Welt gibt es noch viel

zu tun. Beispielsweise werden Frauen mitunter noch immer für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt. Und nach wie vor werden viel weniger Frauen in führende Positionen berufen als Männer.“ Judith Sanders ist nicht die einzige, die denkt, dass sich etwas ändern muss: Geschlechtergleichstellung ist eines der siebzehn Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen (UN). Diese SDGs



zeigen, was sich bis 2030 hinsichtlich Armut, fehlender Gleichberechtigung und Klimawandel noch verändern muss. Das fünfte Entwicklungsziel „Geschlechtergerechtigkeit – Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“ fordert eine bessere Stellung von Frauen.

Eine bessere Welt; auch wirtschaftlich

Bis 2030 sollen Frauen weltweit in der Politik, Wirtschaft und im öffentlichen Leben die gleichen Chancen haben wie Männer. Dies wird die Welt Schritt für Schritt verbessern – auch in wirtschaftlicher Hinsicht: Das McKinsey Global Institute hat berechnet, dass globale Geschlechtergleichstellung bis 2025 das

Bruttoinlandsprodukt (BIP) der Welt um 28 Billionen US-Dollar erhöhen könnte: Dies entspricht der Wirtschaft der USA und Chinas zusammen.

Wichtige Rolle für Unternehmen

Neben Regierungen und internationalen Organisationen spielen auch Unternehmen eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Stellung der Frau. Judith Sanders ist überzeugt: „Einerseits durch gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit für Männer und Frauen und durch gleiche Karrierechancen. Aber auch durch Arbeitsbedingungen, die Raum für ein gutes Gleichgewicht von Arbeit und Privatleben lassen.“ Es sind nicht nur die Frauen, die von den Vorteilen profitieren, hebt Judith Sanders hervor. Es ist vielleicht nicht so offensichtlich, doch auch Männer kämpfen mit fehlender Gleichberechtigung. In den Niederlanden beispielsweise wurde die Elternzeit für den Partner (also auch für Männer) erst 2019 zum Gesetz.

Für die Unternehmen selbst hat der Schwerpunkt auf die Geschlechtergleichstellung ebenso große Vorteile. „Gleiche Chancen für Männer und Frauen tragen zur Attraktivität eines Arbeitgebers bei. Es ist nicht nur einfacher, gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Diese sind Studien zufolge auch zufriedener und loyaler, wenn das Unternehmen auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen achtet.“ L'Oréal, eines der globalen Unternehmen mit der größten Diversität, praktiziert dies schon seit Jahren. Der Vorstand des Unternehmens besteht zu 53 Prozent aus Frauen. Judith Sanders: „L'Oréal ist eines der Unternehmen, das die Geschlechtergleichstellung ausdrücklich in seine Geschäftsstrategie aufgenommen und sie auch umgesetzt hat. Beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten, die es vereinfachen, sich sowohl um Arbeit als auch um die Familie zu kümmern. Und durch gleiche Bezahlung für Männer und Frauen in allen Positionen sowie durch Investitionen in die Karriereentwicklung. Das niederländische Chemieunternehmen DSM ist ebenfalls ein positives Beispiel. Judith Sanders sagt: „Der DSM-Vorstand ist zu 50 Prozent und Managerstellen zu 43 Prozent mit Frauen besetzt.“ Die Zahl der Mitarbeiterinnen in Forschung und Entwicklung bei DSM beträgt 35 Prozent weltweit. Das ist erheblich mehr als der globale Sektordurchschnitt von 29 Prozent.

Ein Ende der „Bikinisicht“

Geschlechtergleichstellung wird nicht nur durch gute Arbeitsbedingungen gefördert. Die Unternehmenswelt trägt dazu auch durch das Angebot guter Produkte und Dienstleistungen für Frauen und Männer gleichermaßen bei, hebt Judith Sanders hervor. Sie sieht viele Chancen. „Laut Verbraucherbeforschung werden 80 Prozent der Kaufentscheidungen von Frauen gefällt. Trotzdem werden einige Produkte immer noch mit Fokus auf ausschließlich männliche Nutzer hergestellt.“ Auch die medizinische Forschung und Entwicklung hat bis vor wenigen Jahren die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Patienten vernachlässigt und wird jetzt wegen ihrer „Bikinisicht“ kritisiert: Sie war über lange Zeit der Meinung, dass die Körper von Frauen und Männern sich nur unter ihrer Schwimmkleidung unterscheiden. Beispielsweise hat man erst vor Kurzem festgestellt, dass Herzversagen sich bei Frauen anders manifestiert als bei Männern. Diese neuen Erkenntnisse zeigen, wie viel Aufholbedarf es gibt. Die Branche untersucht nun auf Frauen zugeschnittene Medikamente und Behandlungen.

Beitrag zu anderen Nachhaltigkeitszielen

Anleger können die Geschlechtergleichstellung durch die Auswahl der Unternehmen, in die sie investieren, vorantreiben – und auf diese Weise zu einer besseren Welt beitragen. „Auch weil die Geschlechtergleichstellung positive Auswirkungen auf die anderen Entwicklungsziele hat“, erklärt Judith Sanders. „Sie ist die Grundlage für viele der nachhaltigen Entwicklungsziele; beispielweise ‚Gesundheit und Wohlergehen‘ (SDG3), ‚Kein Hunger‘ (SDG2) und ‚Maßnahmen zum Klimaschutz‘ (SDG13).“

Der Fokus auf die Geschlechtergleichstellung kann für Anleger darüber hinaus langfristig auch bessere Renditen erwirtschaften. Eine diverse Belegschaft ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für Unternehmen. Studien zufolge führt eine ausgewogene Belegschaft im Hinblick auf das Geschlecht sowie die ethnische und kulturelle Herkunft zu besseren Ergebnissen bei Profitabilität, Risikominderung und Aktienkurs. Dazu kommt, dass Unternehmen, die ihren Kundinnen bessere Produkte und Dienstleistungen liefern, über einen großen Wettbewerbsvorteil verfügen. In Verbindung damit verweist Judith Sanders gerne auf eine Bemerkung von Jack Ma, dem Gründer der chinesischen Online-Plattform Alibaba. Ungefähr 49 Prozent der Alibaba-Belegschaft sind Frauen. „Jack Ma machte einmal eine Bemerkung, die in etwa so lautete: ‚Wenn Sie ein Unternehmen vergrößern wollen, brauchen Sie Männer. ‚Wenn Sie ein Unternehmen verbessern wollen, brauchen Sie Frauen. Wenn Sie mit Ihrem Unternehmen optimale Ergebnisse erreichen wollen, brauchen Sie beide.‘“



Judith Sanders ist Investment Strategin bei ABN AMRO. Sie ist eine erfahrene Anlagenspezialistin mit einem besonderen Fokus auf nachhaltige Investitionen.



28 Billionen US-Dollar

Die vollständige Gleichberechtigung könnte 28 Billionen US-Dollar zum globalen BIP bis 2025 beitragen.¹

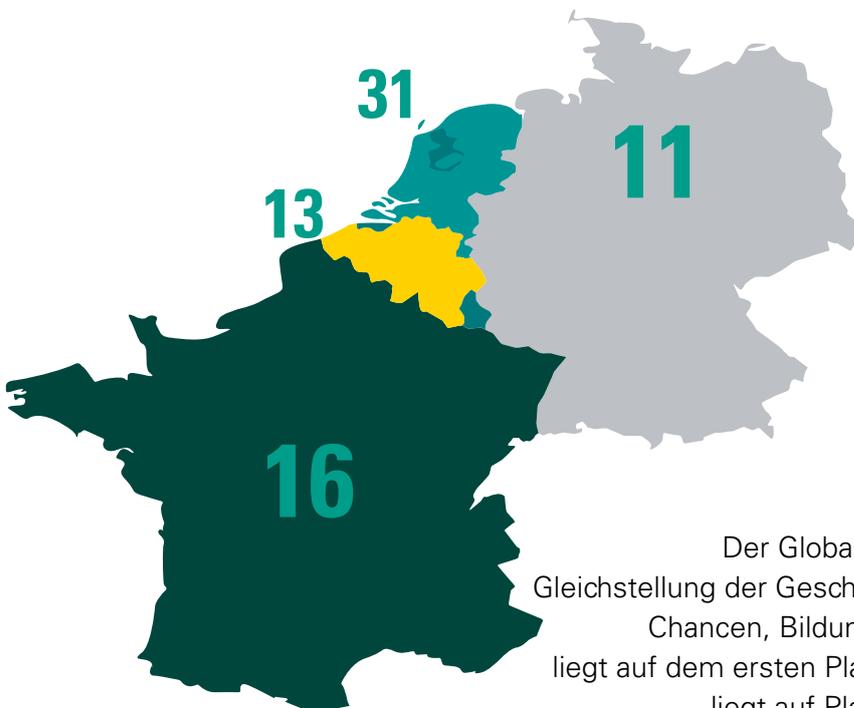


In der EU haben mehr Frauen als Männer ein hohes Bildungsniveau. Auf niedrigeren Bildungsniveaus gibt es kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern.⁴

Ein Rekord: Seit 2010 hat sich der Anteil von Frauen in den Vorständen der größten börsennotierten Unternehmen in der EU mehr als verdoppelt, von 11,9 % auf 28,8 % bis Ende 2019.²



Frauen in der EU verdienen durchschnittlich 15 % weniger pro Stunde als Männer. In Belgien beträgt der Lohnunterschied 6 %, in den Niederlanden 14,8 %, in Frankreich 15,5 % und in Deutschland 20,9 %.³



Der Global Gender Gap Index 2021 bewertet die Gleichstellung der Geschlechter in den Ländern nach wirtschaftlicher Teilhabe, Chancen, Bildung, Gesundheit und politischer Macht. Island liegt auf dem ersten Platz, Afghanistan auf dem letzten (156). Deutschland liegt auf Platz 11, Belgien auf 13, Frankreich auf 16 und die Niederlande auf Platz 31.⁵

¹ How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth | McKinsey

² Quotas to remedy gender inequality can bring big change in politics and business | European Institute for Gender Equality (europa.eu)

³ <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2a.html?lang=nl>

⁴ <https://www.europarl.europa.eu/news/nl/headlines/society/20200227ST073519/loonkloof-tussen-mannen-en-vrouwen-in-europa-feiten-en-cijfers-infografiek>

⁵ Global Gender Gap Report 2021 | World Economic Forum (weforum.org)



Geschlechtergleichstellung – noch nicht am Ziel

Geschlechtergleichstellung in Unternehmen ist auch heute noch nicht selbstverständlich. Sandra Saïdi, Portfoliomanagerin für Nachhaltigkeit, beobachtet, dass Unternehmen durch sozialen Druck und mehr Regulierung zu mehr Geschlechtergleichstellung angespornt werden. Dies führt zwar zu einer besseren Performance für Unternehmen, doch die Unterschiede zwischen den Regionen und Sektoren sind immer noch ganz erheblich.

Geschlechtergleichstellung ist eines der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN. Aber wie sieht die Situation aktuell bei den großen Unternehmen aus?

Die Geschlechtergleichstellung hat sich in den vergangenen zehn Jahren entwickelt – insbesondere beim Blick auf die Vorstandsebene großer Unternehmen. Dies erklärt sich vermutlich auch durch die zunehmende Regulierung auf diesem Gebiet. Wenn wir dies auf regionaler Basis betrachten, dann war Europa bedeutend aktiver als die USA. In Frankreich gibt es beispielsweise eine Quote, die fordert, dass mindestens 40 Prozent eines Vorstands weiblich sind. Derzeit liegt

die reelle Zahl sogar etwas über 40 Prozent. Wir haben beobachtet, dass überall in Europa Unternehmensvorstände sich stark entwickelt haben, von 15 auf ca. 34 Prozent Frauenanteil. Doch andere Regionen hinken noch hinterher. In den USA beispielsweise liegt die Frauenquote auf Vorstandsebene immer noch bei ca. 25 Prozent.

Warum ist Geschlechtergleichstellung notwendig?

Geschlechtergleichstellung ist für Unternehmen von Vorteil, da es die Unternehmen für talentierte Mitarbeiter attraktiver macht und Unternehmen mit großer Diversität in der Regel innovativer sind. Ein hoher Grad an Diversität wird auch

mit besseren finanziellen Ergebnissen in Zusammenhang gebracht. Eine McKinsey-Studie beispielsweise hat gezeigt, dass die 25 diversesten Unternehmen eine um 25 Prozent höhere Chance haben, finanziell besser abzuschneiden als ihre Vergleichsunternehmen. Eine weitere Studie der Bank of America¹ ist zu dem Schluss gelangt, dass der Gewinn pro Aktie bei Unternehmen mit mehr als 30 Prozent Frauen im Vorstand weniger volatil ist. Gibt es dafür eine Erklärung? Wenn es mehr Frauen im Vorstand gibt, werden weniger Risiken eingegangen, was zu besseren Ergebnissen führt. Trotzdem sind Frauen in Entscheiderrollen nach wie vor unterrepräsentiert. Wenn wir beispielsweise die Unternehmen im MSCI World Index betrachten, dann hat sich die Zahl der weiblichen CEOs in den vergangenen vier Jahren kaum erhöht: von 4 auf 5 Prozent. Es gibt also noch viel zu tun.

Wie berücksichtigen wir Geschlechtergleichstellung in der Anlageentscheidung?

Geschlechtergleichstellung ist Teil der ESG-Punktzahl². Sie bezieht sich primär auf das S in ESG (Environment, Social, Governance), wo wir zahlreiche Kriterien einschließlich Geschlechtergleichstellung und Diversität betrachten. Um die Geschlechtergleichstellung zu messen, konzentrieren wir uns nicht nur auf die Anzahl von Frauen auf Vorstandsebene. Wir prüfen auch, welche Unternehmen wirkungsvolle Antidiskriminierungsrichtlinien, ein Diversitätsprogramm und Offenlegungen hinsichtlich der Bezahlung von Männern und Frauen bzw. der Entwicklungsmöglichkeiten für die Angestellten des Unternehmens haben. Alle diese Kriterien sind für unsere ESG-Punktzahl wichtig, und wir wählen die besten 50 Prozent der Unternehmen innerhalb jeder Branche aus. Es gibt auch Ausschlusskriterien: Wir investieren nicht in kontroverse Branchen wie Pornographie.

Welche Sektoren schneiden dabei besser ab? Und welche Ursachen haben diese Unterschiede?

Wenn wir die im S&P 500 Index vertretenen Sektoren betrachten, sehen wir, dass die Business-to-Consumer-Sektoren bessere Statistiken hinsichtlich der Geschlechterdiversität vorweisen. Die Vorstände von Unternehmen in den Bereichen Basiskonsumgüter, zyklische Konsumgüter und Finanzwerte weisen mehr Diversität auf; vermutlich, weil es ihr Kundenstamm ebenfalls tut.

Nachzügler sind Industriewerte, IT- und Energieunternehmen. Ein Accenture-Bericht zeigt beispielsweise, dass es im IT-Sektor an Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichheit bzw. für ein inklusiveres Umfeld fehlt. Portfoliomanagerin Saïdi: „Ich war schockiert, als ich erfuhr, dass 50 Prozent der Frauen im Technologiesektor die Branche vor dem 35. Lebensjahr verlassen. Dies steht in starkem Kontrast zu anderen Branchen, wo diese Zahl ca. 20 Prozent beträgt.“

Veränderungen gibt es in der Regel entweder durch sozialen Druck oder durch Regulierungsmaßnahmen. Wie entwickelt sich Letzteres?

In Bezug auf Quoten sind wir in der EU ziemlich fortschrittlich. Auch in den USA sehen wir vermehrt Regulierungsmaßnahmen zur Diversität. So versucht man dort, aufzuholen. Die Nasdaq hat einen Vorschlag zur Erzielung von mehr Diversität gemacht. Demnach müssen Unternehmen mindestens eine Frau und eine Person einer unterrepräsentierten Gruppe, zum Beispiel einer ethnischen Minderheit oder der LGBT+-Gemeinschaft, auf Vorstandsebene aufnehmen. In Kalifornien muss jedes börsennotierte Unternehmen seit 2020 mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied haben. Bis Ende 2021 müssen Vorstände mit fünf oder mehr Mitgliedern mindestens zwei weibliche Vorstandsmitglieder aufweisen. In Europa warten wir auf die Sozialtaxonomie, die zum Ende dieses Jahres veröffentlicht werden dürfte.



Sandra Saïdi, Portfoliomanagerin Nachhaltigkeit: „Ein höheres Maß an Unternehmensvielfalt ist mit einer besseren finanziellen Performance verbunden.“

¹ Everybody Counts! Diversity & Inclusion Primer, 2021

² Die ESG-Kriterien werden dazu verwendet, Unternehmen auf ihre Leistungen hinsichtlich der Ökologie, Sozialem und guter Unternehmensführung zu analysieren.

Dieser Regulierungsrahmen müsste Geschlechtergleichstellung und eine Antidiskriminierungserklärung einschließen. Dies ist für Anleger hilfreich, da so mehr Informationen zu diesem Thema veröffentlicht werden.

Ist für Privatanleger Geschlechtergerechtigkeit relevant?

Es gibt einen wachsenden Fokus auf Geschlechtergleichstellung als Teil eines größeren Trends. Das Interesse an Investitionen auf ESG-Basis wächst, insbesondere unter Anlegern der Generation Z und den Millennials. Diese Generationen schauen zunehmend auf ESG-Faktoren. Sie wollen mehr soziale Gerechtigkeit und eine inklusivere Welt.

Welche Unternehmen im Portfolio schneiden hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit gut ab?

Erstaunlicherweise gibt es ein Unternehmen im Technologiesektor, das sich von den anderen abhebt: Accenture. Das IT-Unternehmen wird nicht nur von einer Vorstandsvorsitzenden – Julie Sweet – geleitet, der Vorstand besteht insgesamt zu 42 Prozent aus Frauen, einschließlich Chief Leadership & HR Officer.

L'Oréal ist ebenfalls interessant, da das französische Unternehmen im Sektor für zyklische Konsumgüter mehr

Geschlechtergleichheit aufweist, als gesetzlich gefordert ist. Frauen sind mit ca. 70 Prozent stark vertreten und es hat eine solide Antidiskriminierungspolitik sowie ein starkes Diversitätsprogramm. Die Luxusmarke hat sich auch zur Einhaltung der Women Empowerment Principles (UN-WEPS) verpflichtet.

Auch DSM schneidet gut ab. Das niederländische Chemieunternehmen will bis Ende 2021 auf der Führungsebene einen Frauenanteil von 25 Prozent erreichen. Und das Gehaltsgefälle bei DSM ist umgekehrt als erwartet: Im Durchschnitt verdienen Frauen 9 Prozent mehr als Männer. Und der Frauenanteil auf der Vorstandsebene beträgt 42 Prozent, ist also höher als die nach niederländischem Gesetz geforderten 30 Prozent.

Bei der Bank of America ist die Frauenquote auf Vorstands- und Managementebene höher als der US-Durchschnitt. Die Bank bietet mehrere Entwicklungsprogramme für Mitarbeiter mit Potenzial, zum Beispiel ein Entwicklungsprogramm für weibliche Führungskräfte in Zusammenarbeit mit der Columbia Business School und dem Women's Next Level Leadership Program.



Investieren in Gleichberechtigung zahlt sich aus

Vor fünf Jahren kam Diana van Maasdijk, CEO von Equileap, zu dem Schluss, dass frauenfreundliche Unternehmen besser abschneiden. Und zwar nicht nur sozial, sondern auch finanziell. Mit der Gründung von Equileap hat sie sich dem Kampf für mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern verpflichtet.

Equileap ist jetzt fünf Jahre alt, herzlichen Glückwunsch! Was gab für Sie den Anstoß zur Gründung?

Ich war immer an den Rechten von Frauen interessiert und habe für verschiedene gemeinnützige Organisationen in diesem Bereich gearbeitet. Als ich für ABN AMRO tätig war, habe ich Studien gesehen, die zeigten, dass Unternehmen, die ein besseres Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen aufwiesen, auch finanziell besser abschnitten. Ich sah darin eine Geschäftsgelegenheit. Ich wollte ein Portfolio von Unternehmen zusammenstellen, in denen Frauen gleiche Beförderungschancen haben, die Elternzeit angemessen

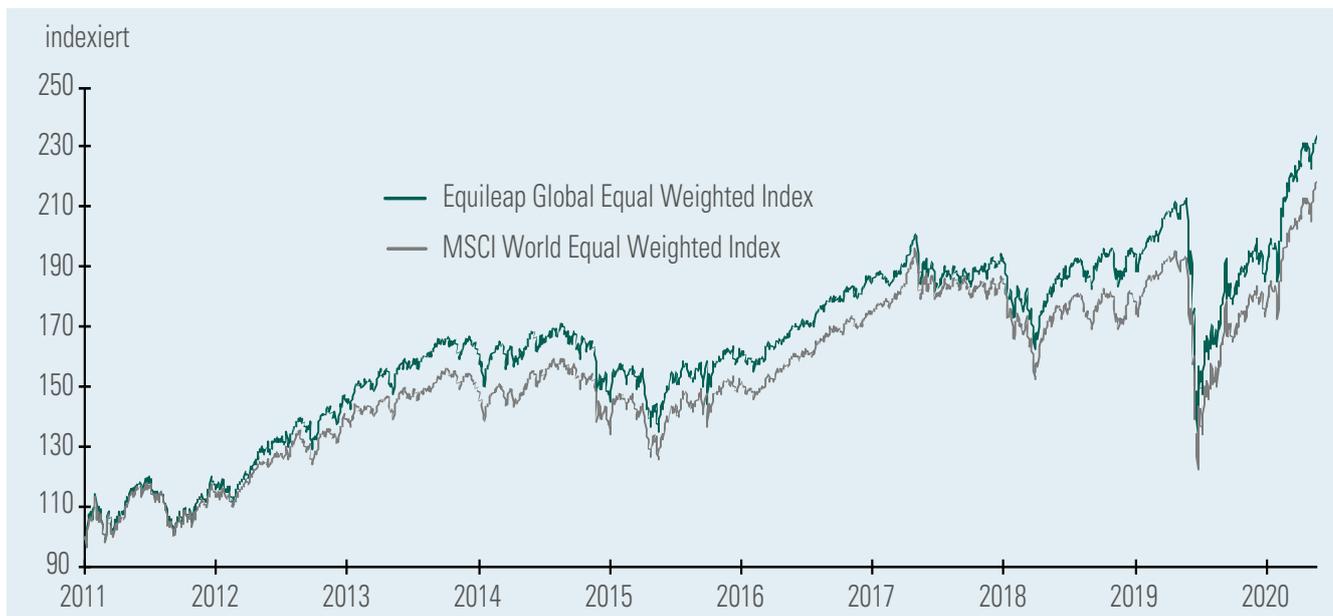
reguliert ist, wo es eine Richtlinie gegen Diskriminierung gibt usw. Doch es stellte sich heraus, dass es dazu gar keine Daten gab. Zu diesem Zeitpunkt lieferten die Anbieter Umweltdaten und Daten zu sozialen Sachverhalten, aber nichts zur Geschlechtergleichheit. Also lag es an mir, diese Daten zu sammeln und verfügbar zu machen.

Was haben Sie mit Equileap bisher erreicht?

Wir haben jetzt eine Datenbank mit knapp 4.000 Unternehmen, die wir auf Geschlechtergleichstellung untersuchen – das ist die größte Datenbank dieser Art überhaupt. Wir haben darauf aufbauend eine Reihe von



Wertentwicklung des Equileap Global Equal Weighted Index



*Es handelt sich um eine Wertentwicklung ohne Berücksichtigung von Kosten. Provisionen, Gebühren und andere Entgelte können die Anlagerendite für Investoren reduzieren; Wertentwicklungen in der Vergangenheit sind kein verlässlicher Indikator für künftige Wertentwicklungen. Zeitraum der Grafik: Dez. 2010 bis Dez. 2020; Quelle: Equileap

Unternehmensindizes zusammengestellt. Das sind Indizes genau wie der DAX oder der CAC 40. Es gibt inzwischen diverse Investmentfonds, die unsere Datenbank und Indizes nutzen. Kürzlich hat der größte Anleger der Welt, der japanische Rentenfonds GPIF, 2,4 Milliarden Euro in einen unserer Indizes investiert. Es gibt inzwischen auch Index-Tracker, die unsere Indizes verfolgen, beispielsweise den GENDER ETF. Auf diese Weise werden wir langsam zu einem Mainstream-Produkt.

Welche Kriterien nutzen Sie bei der Auswahl von Unternehmen?

Wir wählen die Unternehmen auf der Grundlage von 19 Kriterien in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit aus. Dazu gehören zum Beispiel eine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter in der Führungsetage wie auf allen Ebenen, sowie Entgeltgleichheit und eine gut verwaltete Elternzeit. Diese Kriterien beruhen auf den Women's Empowerment Principles, den WEPs. Unternehmen mit einer hohen Punktzahl sind hinsichtlich dieser Kriterien nicht nur besser aufgestellt, sie schneiden auch finanziell besser ab. Wir haben diejenigen Unternehmen in unsere Indizes aufgenommen, die bei diesen Kriterien am besten abschneiden. Und die Performance dieser Indizes war in den vergangenen Jahren besser als die des MSCI World Index, dem größten Aktienindex der Welt. Es lohnt sich also, in

Geschlechtergerechtigkeit zu investieren.

Warum ist die Geschlechtergleichstellung in Unternehmen so wichtig?

Gleichberechtigung für alle, für Frauen wie auch Männer, ist besser für die Gesellschaft und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn ein Unternehmen seine Angestellten gut behandelt, dann werden diese dem Unternehmen treu bleiben. Sie werden das Unternehmen nicht verlassen, weil sie bei Beförderungen übergangen wurden. Ein Unternehmen hat auch weniger Schwierigkeiten bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn es eine ordentliche Elternzeitregelung hat. Frauen machen nun einmal 50 Prozent der Weltbevölkerung aus. Die Gleichbehandlung gehört für einen guten Arbeitgeber dazu, und das spiegelt sich im finanziellen Ergebnis des Unternehmens wider. Ein Team mit großer Diversität, dessen Mitglieder unterschiedliche Hintergründe und Perspektiven haben, liefert einfach bessere Leistungen.

Wie trägt Equileap zur Geschlechtergleichstellung bei?

Bevor ich Equileap gründete, hatten Unternehmen bereits begonnen, sich beispielweise auf Nachhaltigkeit zu konzentrieren, weil die Gesellschaft und Anleger das forderten. Und ich dachte, wenn das für Nachhaltigkeit funktioniert,

warum nicht auch für Geschlechtergerechtigkeit? Wenn die Anleger die Geschlechtergerechtigkeit bei der Auswahl von Unternehmen für Investitionen in Betracht ziehen, dann lohnt sich die Anpassung und Entwicklung von Richtlinien zur Geschlechtergerechtigkeit für die Unternehmen. Je mehr Anleger sich für Unternehmen entscheiden, die eine hohe Punktzahl bei der Geschlechtergerechtigkeit erzielen, umso klarer wird es für Unternehmen, dass es sich nicht nur sozial, sondern auch finanziell lohnt, frauenfreundlicher zu werden.

Im vergangenen Jahr stiegen die auf Geschlechtergleichheit abzielenden Investitionen. Wie erklären Sie sich diesen Sprung?

Wir beobachten, dass nachhaltige Anleger professioneller geworden sind. Und neben der Umwelt sind den Anlegern auch soziale Fragen wie die Geschlechtergleichheit wichtig. Neue Regeln auf europäischer Ebene haben den sozialen Faktoren ebenfalls mehr Gewicht verliehen. Dadurch wurde auch der Business-Case von Equileaps immer wichtiger und offensichtlicher. Vor fünf Jahren konnte sich niemand vorstellen, dass Fragen der Geschlechtergerechtigkeit solch eine Wirkung haben könnten. Heutzutage ist die Überzeugungsarbeit viel einfacher – bzw. wir haben Zahlen, die überzeugen. Außerdem wollen wir ja nichts Abwegiges: Wir wollen die Gleichberechtigung von Männern und Frauen – nicht, dass Frauen die große Mehrheit der Belegschaft darstellen.

In der Vergangenheit hat Equileap große multinationale Unternehmen untersucht. Wie sieht die Zukunftsplanung in diesem Bereich aus?

Wir haben unsere Auswahl erweitert und beziehen nun die großen Indizes von inzwischen 23 Ländern ein. In Frankreich schauen wir uns beispielsweise den CAC 40 und in Belgien den BEL20 an. Somit berücksichtigen wir automatisch kleinere Unternehmen. Bei unserer weiteren Expansion konzentrieren wir uns derzeit auf zwei Richtungen: die Schwellenmärkte und kleine Unternehmen, die Small-Caps. In den USA wollen wir beispielweise vom Russell 1000 auf den Russell 3000 expandieren und vom MSCI World auf den MSCI All Country World Index.

Sie haben angedeutet, dass Sie sich auf Schwellenmärkte konzentrieren wollen. Wie betrachten Sie diese aus einer westlichen Perspektive?

Das ist eine sehr wichtige Frage. Gleichberechtigung für Männer und Frauen ist ein Menschenrecht, ungeachtet des Landes. Das ist kein westliches Konzept. Was für Westeuropa gilt, gilt auch für Südafrika und Asien. Alle – sowohl Frauen als auch Männer – haben das Recht, sich auf die gleiche Weise zu entwickeln und zu wachsen, um die besten Chancen im Arbeitsmarkt zu haben. Wir dürfen dabei auch nicht vergessen, dass es Schwellenländer gibt, die besser abschneiden als westliche Länder. Ruandas Parlament besteht zu einem Drittel aus Frauen und schneidet damit besser ab als viele europäische Länder. Die Unternehmen im Aktienindex Kenias haben mehr weibliche CEOs als die Unternehmen im niederländischen AEX-Index. Da bleibt auch in der westlichen Welt noch viel Luft nach oben.



Diana van Maasdijk, CEO Equileap (Photo: Graciela Rossetto)



Ideen für nachhaltige Investitionen

In der letzten Ausgabe von Investing for better hatten wir bereits angekündigt, dass wir eine Liste der besten nachhaltigen Ideen einführen würden. Diese Liste beinhaltet Aktien von Unternehmen, die vergleichsweise niedrige ESG-Risiken bergen, und von denen wir glauben, dass sie attraktive Renditen erwirtschaften können. Diese neue Liste wird von nun an in diesem Magazin veröffentlicht.

Zunächst werden wir die Anlagephilosophie und den Auswahlprozess, die dieser Liste zugrunde liegen, zusammenfassen. Der zweite Teil dieses Artikels beschäftigt sich mit den aktuellen Änderungen an der Liste. In der Publikation „Nachhaltige Anlageideen – Sustainable Best Ideas List“ vom Februar 2021 finden Sie eine vollständige Beschreibung und einen detaillierten Überblick aller Unternehmen auf der Liste.

Unser Ziel ist es, einzelne nachhaltige Unternehmen über Sektoren und Regionen hinweg hervorzuheben. Idealerweise können wir für jeden Sektor einen Titel pro Region vorstellen, doch wird dies sicherlich nicht jedes Mal möglich sein. Zuerst schauen wir uns das Anlageuniversum für Unternehmen an, die mit unserer nachhaltigen Anlagepolitik übereinstimmen. Das heißt, dass diese Unternehmen keinen kontroversen Aktivitäten wie Pelzherstellung oder Glücksspiel nachgehen

und dass sie sich zur Erfüllung des Global Compact der Vereinten Nationen verpflichtet haben. Innerhalb ihrer jeweiligen Branchen müssen diese Unternehmen auch zu den 50 % der Unternehmen mit der besten ESG-Punktzahl gehören.

Es gibt fünf Nachhaltigkeitsbewertungen, die von „ausgezeichnet“ bis „schlecht“ reichen, und wir wählen nur Unternehmen aus, die mit „ausgezeichnet“ oder „gut“ bewertet werden. In Ausnahmefällen beziehen wir auch „durchschnittliche“ Unternehmen mit ein – jedoch nur, wenn dies gut begründet werden kann.

In der nächsten Prüfrunde betrachten wir das ESG-Risiko. Im Ergebnis unserer ESG-Risiko-Überprüfung weisen wir den Unternehmen auf unserer Liste der besten nachhaltigen Ideen ein ESG-Risikorating zu. Dieses ESG-Risikorating



wird durch eine regelbasierte Methodik festgelegt, die das ESG-Risiko eines Unternehmens misst. Diese Methodik prüft die Positionierung und das Management eines Unternehmens in Bezug auf wesentliche ESG-Angelegenheiten. Zu den wesentlichen ESG-Angelegenheiten gehören beispielsweise Menschenrechte und Antikorruptionsmaßnahmen. Unsere ESG-Risikobewertungen werden auf einer Skala von 0 bis 100 angegeben. Die Risiken sind entweder zu vernachlässigen (0 – 10), gering (10 – 20), mittel (20 – 30), hoch (30 – 40) oder gravierend (über 40). Die durchschnittliche ESG-Risikobewertung der Unternehmen auf unserer Liste der besten nachhaltigen Ideen liegt bei 18,9. Alle Unternehmen fallen in die Kategorien mit geringen oder mittleren Risiken.

Wir untersuchen auch das Wertsteigerungspotenzial der Unternehmen. Die Liste der besten nachhaltigen Ideen kann Unternehmen mit sowohl einer Kaufempfehlung als auch einer Halteempfehlung enthalten. Dabei beschränken wir uns nicht auf ein bestimmtes Wertsteigerungspotenzial. In der Regel ersetzen wir Titel, wenn sie kein Wertsteigerungspotenzial mehr aufweisen. Die Vergangenheit hat aber gezeigt, dass wir von der Kursdynamik profitieren können, wenn der Kurs eines Titels steigt – selbst, wenn das theoretische Wertsteigerungspotenzial nicht mehr vorhanden ist.

Darüber hinaus kann die Verpflichtung eines Unternehmens zu nachhaltigen Zielen ein Grund für uns sein, das Unternehmen auf der Liste zu belassen, auch wenn es kein Wertsteigerungspotenzial mehr aufweist. Wenn die Bewertung eines Unternehmens auf „Verkaufen“ geändert wird, nehmen wir es von der Liste.

Der letzte „Filter“ ist die Aktienausswahl. Die Aktienausswahl basiert auf unserer Überzeugung, auf den Sektorfavoriten, auf der Sektorentwicklung insgesamt und der Bekenntnis des Unternehmens zur Nachhaltigkeit.

Seit wir Anfang Februar 2020 die Liste der besten nachhaltigen Ideen aufgestellt haben, haben wir einige Veränderungen an der Liste vorgenommen. Anfänglich stand Berkshire Hathaway auf der Liste. Doch kurz nach Einführung der Liste hat das Unternehmen seine Tochterunternehmen neu bewertet und seine Richtlinien in Bezug auf die Produktion militärischer Güter abgeschwächt. Der Grund dafür war Precision Castparts, eine 100 %ige Tochter von Berkshire Hathaway. Als Ergebnis dieser Anpassung ist Berkshire Hathaway mit unserer nachhaltigen Anlagerichtlinie nicht mehr konform.

Neu auf der Liste ist Danone – ein französisches Unternehmen für nichtzyklische Konsumgüter mit globaler Reichweite. Das Unternehmen hat sein Geschäft in drei Sparten eingeteilt: Essential Dairy & Plant-based (EDP), Specialized Nutrition und Bottled Water. Die EDP-Sparte macht ca. 50 % der Konzernumsätze aus. Pflanzenbasierte Produkte wie Soja-, Haselnuss- und Mandelprodukte sind Wachstumstreiber für Danone. Bei den Verbrauchern besteht ein großer Bedarf nach gesunden Bio-Lebensmitteln und -Getränkealternativen. Durch die Pandemie wurde dieser Trend vermutlich noch verstärkt. Danones Umsätze aus pflanzenbasierten Produkten sind in den letzten Quartalen zweistellig gewachsen. Das Unternehmen hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, im Jahr 2025 seinen Umsatz im Bereich pflanzenbasierte Produkte auf 5 Milliarden Euro zu steigern. Außerdem hat Danone kürzlich die Akquisition von Follow Your Heart angekündigt. Dies ist ein Hersteller pflanzenbasierter Käse- und Mayonnaiseprodukte in den USA.

Corona hatte erhebliche Auswirkungen auf das Geschäft von Danone. Der Geschäftsbereich Bottled Water macht ca. 20 % der Umsätze des Unternehmens aus und beruht stark auf dem „Außer-Haus“-Kanal. Die Lockdowns hatten den Verkauf von abgefülltem Wasser stark beeinflusst. Während sich in China das Umfeld für das Unternehmen aktuell verbessert, bleibt die Situation in Europa nach wie vor angespannt. Die Sparte für spezialisierte Ernährungsprodukte (Specialized Nutrition), die ca. 30 % von Danones Umsätzen ausmacht, umfasst Säuglings- und medizinische Spezialnahrung. In diesem Bereich hat Danone starke Markennamen in seinem Portfolio. Darüber hinaus ist das Unternehmen über seine Spezialnahrung stark in den Schwellenmärkten engagiert. Wir glauben daher, dass Danone gut für künftiges Wachstum positioniert ist. Danone hat die Anleger in den letzten Berichtszeiträumen mit unterdurchschnittlichem Wachstum und niedrigerer Profitabilität als erwartet enttäuscht. Dies



hat zu einem erheblichen Bewertungsabschlag für Danone im Vergleich zu seinen wichtigsten Wettbewerbern geführt. Weiterhin kritisierten Anleger die Governancestruktur des Unternehmens. Doch Danone ist diesen Bedenken mit der Umsetzung von Veränderungen an der Governancestruktur begegnet, einschließlich der Ankündigung, dass ein neuer CEO bestellt werden wird. Der neue CEO wird das Anlegervertrauen wieder herstellen müssen, indem er bzw. sie Danone wieder in den Wachstumsbereich holt und die finanziellen Ziele des Unternehmens erfüllt. Das starke Markenportfolio und Danones flexible Reaktion auf den sich schnell ändernden Verbraucherbedarf sollten das Unternehmen dazu befähigen.

Die Nachfrage der Verbraucher nach sozial verantwortlichen Produkten steigt. Das Bewusstsein in Bezug auf Gesundheit und Wohlergehen steigt, insbesondere unter den Millennials. Unternehmen, die diesen Trend erfolgreich ausnutzen und

sich entsprechend anpassen, können ihr Markenimage verbessern und sich einen Wettbewerbsvorsprung verschaffen. In diesem Sinne hat Danone sich an vorderster Front positioniert. Das Unternehmen hat sich verpflichtet, im Einklang mit dem Grünen Deal der EU bis 2050 CO₂-neutral zu werden. Ein weiteres Beispiel dafür ist, dass Danone die Waldrodung aus seiner Lieferkette eliminieren möchte. Weiterhin liegt der Schwerpunkt des Unternehmens auf der Verbesserung der ernährungsphysiologischen Qualität seines Produktportfolios durch Verringerung des Zuckergehaltes in seinen Milchprodukten. Zusätzlich hat sich Danone ein Ziel hinsichtlich der Verpackungen gesetzt: Bis 2025 sollen alle seine Verpackungen zu 100 % wiederverwertbar, recycelbar oder kompostierbar sein.

Anlageideen zu nachhaltig agierenden Unternehmen

Marketingmitteilung

Meinungen und Wertungen zu einzelnen Finanzinstrumenten sind als allgemeine Einschätzung und nicht als Anlageberatung zu verstehen. Sie berücksichtigen nicht die Geeignetheit für den einzelnen Anleger und können daher eine Anlageberatung nicht ersetzen.

Unternehmen	Nachhaltigkeitsindikator ¹	Sektor	Land
Aedifica	Gut	Immobilien	Belgien
Air Products & Chemicals	Ausgezeichnet	Grundstoffe	USA
AkzoNobel	Gut	Grundstoffe	Niederlande
AstraZeneca	Durchschnittlich	Gesundheitswesen	Großbritannien
CVS Health	Gut	Gesundheitswesen	USA
Danone	Gut	Konsumgüter	Frankreich
Deutsche Boerse	Ausgezeichnet	Finanzwerte	Deutschland
Enel Spa	Durchschnittlich	Versorger	Italien
Equity Residential	Ausgezeichnet	Immobilien	USA
Intertrust	Durchschnittlich	Industriewerte	Niederlande
Merck & Co	Gut	Gesundheitswesen	USA
Microsoft	Ausgezeichnet	IT	USA
NN Group	Gut	Finanzwerte	Niederlande
Salesforce.com	Ausgezeichnet	IT	USA
SBM Offshore	Gut	Energiewerte	Niederlande
Tapestry	Ausgezeichnet	Konsumgüter	USA
Veolia Environnement	Moderate	Versorger	Frankreich
Vopak	Gut	Energiewerte	Niederlande

¹ Informationen zum Nachhaltigkeitsindikator entnehmen Sie bitte dem Disclaimer dieser Broschüre

Quelle: ABN AMRO Private Banking, 12. April 2021

Diese Publikation enthält Anlageempfehlungen, die sich auf verschiedene Unternehmen beziehen. ABN AMRO Private Banking ist nicht der Ersteller dieser Anlageempfehlungen, sondern bezieht diese Empfehlungen von ABN AMRO-ODDO BHF, Morningstar und Independent Research (Deutschland). Weitere Informationen zu den in diesem Dokument genannten Finanzinstrumenten können Sie den Produktfactsheets entnehmen, welche wir Ihnen gerne zur Verfügung stellen.



Geschlechtergleichstellung bei ABN AMRO und Bethmann Bank

In dieser Ausgabe von Investing for better liegt unser Fokus auf der Geschlechterstellung – dem fünften der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung. Geschlechtergleichstellung ist auch ein wichtiger Faktor in der Zusammensetzung von nachhaltigen Anlageportfolios. Geschlechtergleichstellung und Diversität gehören zu den Nachhaltigkeitskriterien, die wir bewerten, bevor wir uns für eine Investition in das jeweilige Unternehmen entscheiden. Doch wir wollen uns nicht nur auf die Bewertung anderer Unternehmen beschränken. Wir wollen auch einen kritischen Blick auf uns selbst werfen. Welche Maßnahmen haben ABN AMRO und Bethmann Bank umgesetzt, um Geschlechtergerechtigkeit zu fördern?

Wir wollen eine Bank sein, in der Männer und Frauen gleichberechtigt behandelt werden; sowohl bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei Kundinnen und Kunden. 2020 unterzeichnete ABN AMRO die Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen – die Women's Empowerment Principles. Diese von den UN entwickelten Grundsätze sind eine wichtige Leitlinie, um die Stellung der Frau innerhalb der Bank, in den Märkten, in denen wir aktiv sind, und gesamtgesellschaftlich zu stärken.

Aber was tun wir als Bank konkret? Beispielsweise haben wir unser Ziel für 2020, den Prozentsatz der weiblichen Kollegen in Führungspositionen in der Bank auf 25 Prozent zu erhöhen, mit 30 Prozent sogar übertroffen. Das Ziel für die Ebenen direkt unter der Führungsebene von 35 Prozent Frauen haben wir 2020 noch nicht erfüllt; es gibt also noch Entwicklungspotenzial. Wir beobachten auch, dass sich weniger Frauen als Männer für Stellen auf den höheren Ebenen bewerben. Wir haben teilweise aus diesem Grund unsere Stellenausschreibungen im letzten Jahr geschlechtsneutral gestaltet. Dies ist vielleicht

nur ein kleiner Schritt – aber er geht in die richtige Richtung. Seitdem haben sich mehr Frauen für unsere offenen Stellen beworben.

Wir sehen auch Möglichkeiten, wie wir unseren Service für Kundinnen verbessern können. Die Welt verändert sich. Die Gesellschaft verändert sich. Wir als Bank verändern uns auch. Darum stellen wir uns kritische Fragen. Hören wir unseren Kundinnen gut genug zu? Sind unsere Dienstleistungen und Produkte auf den Bedarf von Frauen ausgerichtet? Schauen wir uns beispielsweise den Investitionsprozess an. Unter den Privatanlegern sind Frauen nach wie vor in der Minderheit. Darum wollen wir unsere Investmentdienstleistungen besser auf die Bedürfnisse von Frauen ausrichten. ABN AMRO hat vor Kurzem das Magazin „Frau & Vermögen“ veröffentlicht: ein Magazin für Frauen, die sich fragen, welche Rolle Investieren beim Erreichen ihrer finanziellen Ziele spielen kann. Wir arbeiten daran, dieses Magazin auch für unsere deutschen Kundinnen zu erstellen.

Disclaimer

Diese Ausarbeitung stellt weder ein Angebot noch eine Beratung oder Aufforderung zum Kauf oder Verkauf irgendeiner Finanzanlage noch eine offizielle Bestätigung einer Transaktion dar, sondern dient ausschließlich der Information des Kunden. Der Kunden, an den sich diese Ausarbeitung richtet, ist Kunde im Sinne des § 67 WpHG.

Sofern in dieser Ausarbeitung Meinungen und Wertungen zu einzelnen Finanzinstrumenten oder Gruppen von Finanzinstrumenten abgegeben werden, so sind diese als allgemeine Einschätzung und nicht als Anlageberatung zu verstehen. Die genannten Meinungen und Wertungen berücksichtigen nicht die Geeignetheit für den einzelnen Anleger und können daher eine Anlageberatung nicht ersetzen.

Die Beurteilung eines Unternehmens über den sogenannten „Nachhaltigkeitsindikator“ erfolgt in den fünf Ausprägungen Ausgezeichnet, Gut, Durchschnittlich, Schwach und Sehr Schwach. Sie erfolgt anhand der Einstufung von Umweltorientierung (Environment), Sozialverhalten (Social) und verantwortungsvoller Unternehmensführung (Government) eines Unternehmens unter Berücksichtigung negativer Vorfälle (Controversies).

Zur Analyse werden Daten des Analyseunternehmens Sustainalytics einbezogen. Die Nachhaltigkeitsstufe berücksichtigt die Einstufung des Unternehmens in Abhängigkeit von der Industriegruppe, der Größe und dem Standort des Unternehmens. Unternehmen der obersten 25 % im Ranking der Vergleichsgruppe erreichen die Beurteilungsstufe „Ausgezeichnet“. Im Ranking folgen anschließend in Schritten von 25 %, 20 % und 20 % die Beurteilungsstufen „gut“, „durchschnittlich“ und „schwach“. Unternehmen der niedrigsten 10 % im Ranking der Vergleichsgruppe werden mit der Nachhaltigkeitsstufe „sehr schwach“ beurteilt.

Diese Ausarbeitung ist keine Finanzanalyse und unterliegt daher weder den gesetzlichen Anforderungen zur Gewährleistung der Unvoreingenommenheit von Finanzanalysen noch dem Verbot des Handelns vor der Veröffentlichung von Finanzanalysen.

In der Vergangenheit erzielte Performance ist kein Indikator für zukünftige Entwicklungen. Diese Ausarbeitung gibt nur einen Überblick, bedarf der mündlichen Erläuterung und Ergänzung und ist nur in Verbindung mit dieser zu verwenden. Maßgeblich für die Abwägung von Chancen und Risiken und eine Entscheidung über ein Investment sind allein der jeweilige Verkaufsprospekt und die Berichte des Emittenten,

die dem Kunden bei der Bethmann Bank AG, Mainzer Landstraße 1, 60329 Frankfurt am Main, zur Verfügung gestellt werden können. Auch wenn die in dieser Ausarbeitung gegebenen Informationen aus Quellen stammen, die die Bethmann Bank AG für verlässlich hält, übernimmt die Bethmann Bank AG keine Gewähr für die Richtigkeit, Aktualität und/oder Vollständigkeit der Informationen und Schlussfolgerungen dieser Ausarbeitung. Da solche Informationen naturgemäß ständigen Veränderungen unterliegen, können durch die Bethmann Bank AG jederzeit und ohne vorherige Ankündigung Änderungen vorgenommen werden. Zur Mitteilung einer solchen Änderung ist die Bethmann Bank AG nicht verpflichtet. Alle genannten Preise und Kurse geben diejenigen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Ausarbeitung wieder und können sich jederzeit ändern.

Rechtliche und steuerliche Aussagen sind nicht als Zusage für den Eintritt einer bestimmten rechtlichen oder steuerlichen Folge zu verstehen. Insbesondere die steuerliche Behandlung ist abhängig von den persönlichen Verhältnissen des Kunden und kann künftigen Änderungen unterworfen sein, die auch rückwirkend gelten können. Anleger sollten sich vor dem Erwerb eines in diese Ausarbeitung genannten Finanzinstruments eine Beratung zur Kapitalanlage sowie zu ihrer steuerlichen und rechtlichen Situation einholen, um die individuelle Eignung des zu erwerbenden Finanzinstruments (insbesondere in Bezug auf die Risikohaltigkeit) zu prüfen.

Dieser Disclaimer gilt unabhängig vom Format der Ausarbeitung (online/Print).

Diese Ausarbeitung darf weder fotokopiert noch in anderer Art und Weise ohne die vorherige Zustimmung der Bethmann Bank AG vervielfältigt werden. Die Informationen in dieser Ausarbeitung richten sich ausschließlich an Anleger in Deutschland, die nicht US-Personen sind bzw. keinen Wohnsitz in den USA haben.

Verantwortlich: Reinhard Pfungsten
Herausgeber: Bethmann Bank AG, Frankfurt am Main
Stand: Juni 2021
Alle Rechte vorbehalten.

Alle Rechte vorbehalten.

Berlin

Nürnberger Straße 14–15
10789 Berlin
Telefon +49 30 88461-0

Bremen

Contrescarpe 75a
28195 Bremen
Telefon +49 421 64922-0

Dortmund

Hansastraße 59
44137 Dortmund
Telefon +49 231 5419-0

Düsseldorf

Königsallee 2c
40212 Düsseldorf
Telefon +49 211 8770-0

Frankfurt

Mainzer Landstraße 1
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 2177-0

Hamburg

Harvestehuder Weg 8
20148 Hamburg
Telefon +49 40 30808-0

Hannover

Aegidientorplatz 2a
30159 Hannover
Telefon +49 511 44988-0

Köln

Gereonstraße 15–23
50670 Köln
Telefon +49 221 1624-0

Mannheim

Friedrichsplatz 1
68165 Mannheim
Telefon +49 621 397245-0

München

Promenadeplatz 9
80333 München
Telefon +49 89 23699-0

Nürnberg

Karl-Grillenberger-Straße 3
90402 Nürnberg
Telefon +49 911 234248-0

Stuttgart

Richard-Wagner-Straße 44
70184 Stuttgart
Telefon +49 711 305 843-0

Wuppertal (ab Juli 2021)

c/o Regus Business Center
Laurentiusstraße 21
42103 Wuppertal

Würzburg

Landsteinerstraße 4
97074 Würzburg
Telefon +49 931 35944-0

Die Produktion unseres Magazins gestalten wir klimaneutral,
indem wir die durch den Druck entstehenden CO₂-Emissionen ausgleichen.

