

DIVERSITÄT ALS TREIBSTOFF FÜR DEN INKLUSIONSMOTOR

„Wenn du schnell gehen willst, geh alleine. Aber wenn du weit gehen willst, geh mit anderen.“

– Afrikanisches Sprichwort



Zak Smerczak, CFA®
Analyst / Portfolio Manager

Viele Kunden erwarten heute, dass ihre Anlagen nicht nur Rendite abwerfen, sondern auch eine echte, positive Wirkung entfalten.¹ Vermögensverwalter wissen das und setzen ökologische, soziale und Governance-Themen (ESG) bei Analysen und Kundengesprächen ganz oben auf ihre Agenda. Aber trotz aller Bekenntnisse von Asset Managern und Kunden zu höheren ESG-Standards lässt deren Umsetzung in zahlreichen Branchen immer noch zu wünschen übrig. Wie neueste Zahlen belegen, ist die Diversität dabei eine besonders hartnäckige Schwachstelle.

Comgest ist überzeugt, dass Vielfalt die Inklusion fördert und eine positive Wertentwicklung ermöglicht – sowohl in unseren eigenen Reihen² als auch in den Unternehmen, in die wir investieren. Zahlreiche Studien zeigen, dass Entscheidungsprozesse und Mitarbeiterteams von Diversität und Inklusion (D&I) profitieren, die Risiken mindern und zu besseren Entscheidungen führen können.

Wir betrachten es als unsere moralische Pflicht, Gleichberechtigung zu fördern, zu verteidigen und wo immer möglich durch konstruktive Schritte voranzubringen. Von Einzelnen oder Gruppen gehegte Überzeugungen sollten die Chancen und Möglichkeiten anderer nicht beeinträchtigen. Bei zwischenmenschlicher Interaktion kann es immer zu einer gewissen Spannung und Reibung kommen. Sie kann aber auch Energie freisetzen. Wir sehen sie als „Treibstoff“ für uns als Anleger. Physikalisch betrachtet wird Treibstoff durch technische Vorgänge in Bewegungsenergie umgewandelt. Im D&I-Kontext befeuert er den „Inklusionsmotor“.

Die Erzeugung und Nutzung dieses Treibstoffs erfordert einen gemeinsamen Zweck und eine Mission innerhalb einer Kultur, der sich alle Beteiligten zugehörig fühlen. Comgest gewinnt diesen Treibstoff aus seiner Mitarbeiterbeteiligung. In unserer Partnerschaftsstruktur können alle Mitarbeiter basierend auf ihrer Leistung und unabhängig von ihrer Rolle zu Teilhabern werden.³ Für uns bildet sie die Grundlage für einen ausgeprägten Teamgeist und das Gefühl einer gemeinsam getragenen Verantwortung, die wir als unheimlich wertvoll für die Nachhaltigkeit unserer Firmenkultur und -werte erachten. In mehr als 35 Jahren ist diese Partnerschaft – unser „Motor“ – von ursprünglich zwei Gründern auf über 200 Kollegen aus mehr als 30 Ländern angewachsen, die rund um den Globus tätig sind und die verschiedensten Hintergründe mitbringen. Als Partner teilen wir die Risiken, aber auch die Chancen, in der festen Überzeugung, dass Zugehörigkeit, Zusammenarbeit und Wachstum auf gleichberechtigter Teilhabe beruhen.



¹ Fabrizio Palmucci, CFA und K. Koldemir; „ESG Asset Managers: Define the Why.“ CFA Institute, 24. August 2021. (<https://bit.ly/3mV03h2>).

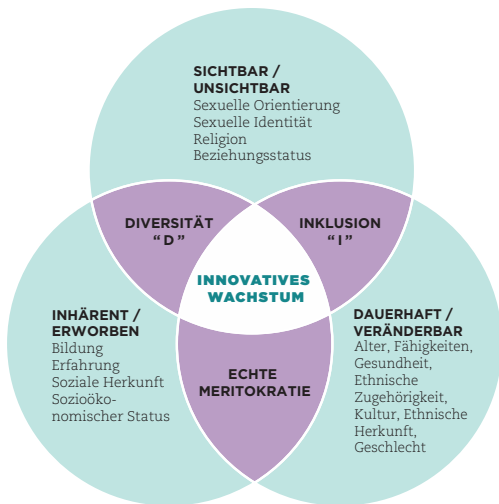
² Comgest Global Investors, S.A.S. ist die Holdinggesellschaft der Comgest-Gruppe, unter deren Dach sechs Vermögensverwaltungen zusammengefasst sind: Comgest, S.A. (Paris), Comgest Far East Ltd (Hongkong), Comgest Asset Management International Ltd (CAMIL) (Dublin), Comgest Asset Management Japan Ltd (Tokio), Comgest Singapore Pte Ltd (Singapur) und Comgest US LLC (Boston). Comgest unterhält zudem sechs Niederlassungen: Comgest Deutschland GmbH (Düsseldorf), Comgest Benelux B.V. (Amsterdam), Comgest Australia Pty Ltd (Sydney) sowie die Büros von CAMIL in London, Mailand und Brüssel.

³ Comgest-Mitarbeiter können üblicherweise nach zwei Jahren zu Aktionären des Unternehmens werden. Die Höhe der Beteiligung ist abhängig von der persönlichen Leistung, der Dauer der Firmenzugehörigkeit und dem individuellen Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Im vorliegenden Whitepaper legen wir dar, wie wir Diversität und Inklusion definieren und wie beides mit unserer Unternehmenskultur verknüpft ist. Wir erläutern, welche Vorurteile zu überwinden sind und wie D&I Investment-Teams hilft, Risiken zu mindern. Abschließend zeigen wir anhand von Beispielen, wie D&I zu besseren Entscheidungen führt. Trotz aller Fortschritte ist uns bewusst, dass die Investmentbranche, deren Teil wir sind, noch sehr viel mehr tun muss. Auch darum wird es in diesem Paper gehen.

ESG-Faktoren sind seit jeher Teil unserer Anlagephilosophie. Wir glauben, dass ihre Berücksichtigung einem Qualitätsunternehmen hilft, seinen Wettbewerbsvorteil zu behaupten bzw. auszubauen sowie seine Gewinne langfristig und stetig zu steigern. D&I dient uns daher als Instrument für Einblicke, die wir im Zuge unseres ESG-Research gewinnen. Darauf werden wir im Folgenden ebenso eingehen wie auf die Fortschritte einiger unserer Portfoliounternehmen und die Notwendigkeit, sie in ihren D&I-Anstrengungen weiter zu unterstützen. Der D&I-Bericht von Comgest gibt abschließend Auskunft über unsere Aktivitäten und Fortschritte in den Bereichen Diversität und Inklusion.

Abbildung 1. Faktoren für innovatives Wachstum



Quelle: Comgest

WORÜBER REDEN WIR?

Diversität ist ein Schlagwort, das Vermögensverwalter besonders gerne benutzen. Dabei ist es für sich genommen relativ nichtssagend. Wenn Diversität jedoch als „Treibstoff“ verstanden wird, kann sie unseres Erachtens enorme Kräfte entfalten. Allerdings muss sie mit einem **inklusiven „Motor“** und einer **nachweislich leistungsorientierten Kultur** verknüpft werden, in der die Beiträge aller Beteiligten wertgeschätzt werden. Wie *Abbildung 1* zeigt, führt jede strenge Definition von D&I dazu, den Begriff künstlich zu verengen. Es braucht also eine ganzheitliche Sichtweise, um die zahlreichen Dimensionen von D&I (z. B. sichtbar/unsichtbar, inhärent/erworben, dauerhaft/veränderbar) darzustellen. Zu diesen zählen Kriterien wie Geschlechteridentität, Alter, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Fähigkeiten einschließlich geistiger Gesundheit, Bildung, ethnische Zugehörigkeit, Religionszugehörigkeit, sozio-ökonomischer Status, Personenstand usw.

Vermutlich wird inklusives Denken uns Menschen nicht in die Wiege gelegt. Der Begriff der „natürlichen Selektion“, ob individuell oder innerhalb unserer „Gruppe“, scheint tief in der menschlichen Psyche verwurzelt und einer vollständigen Inklusion im Wege zu stehen. Die Versuchung ist groß, bevorzugt diejenigen sympathisch zu finden,

deren Denkweise, Kultur oder Sprache der eigenen ähnlich ist. Wird dieser Versuchung nachgegeben, können sich verstärkt homogene Strukturen herausbilden („Affinitäts-Bias“).⁴

Wenn sich Minderheiten abschotten, wird dies sofort kritisch kommentiert. Geschieht dies bei Mehrheiten oder Insidergruppen/Cliquen, gilt es als normal und wird oft gar nicht wahrgenommen.⁵ In einer Büroumgebung wird diese gesellschaftliche Dynamik noch komplizierter, da hier organisatorische und hierarchische Strukturen zum Tragen kommen. Erschwert wird das Problem durch „Büropolitik“, karrierehemmendes Verhalten (d. h. Aktivitäten, die sich negativ auf die berufliche Reputation auswirken), Spaltungstendenzen oder die Wahrnehmung, als typischer Vertreter einer Minderheit besonders behandelt zu werden. Selbst Freundschaften können an dieser Problematik zerbrechen.

Auch wenn Comgest seine Wurzeln in Frankreich hat, konnten wir in über 30 Jahren ein weltweites Netzwerk aus Partnern knüpfen, das sich über zwölf Länder und vier Kontinente erstreckt. Wie also halten wir den Inklusionsmotor geräuschlos am Laufen?

UNTERNEHMENSKULTUR UND -WERTE SIND DER SCHMIERSTOFF IM MOTOR

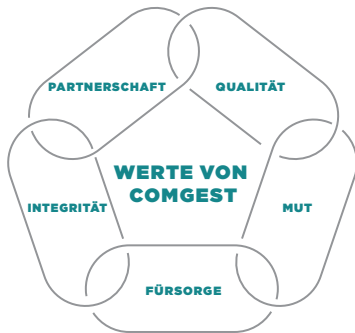
Als fundamentale Bottom-up-Stockpicker sind wir überzeugt, dass großartige Unternehmen überall entstehen können und dass keine Region oder Branche das Monopol auf transformative und innovative Ideen hat. Einfach ausgedrückt, ist Comgest genau das: ein Unternehmen, basierend auf Ideen, die von Mitarbeitern (unserem wichtigsten Gut) entwickelt werden. Je vielfältiger wir sind, desto weiter ist der Horizont der Möglichkeiten für unsere Kunden, deren Interessen wir weltweit vertreten. Dabei erfordert schon der demografische Wandel unseres Kundenstamms anhaltende Bemühungen um mehr Diversität und Inklusion.

Die auf Teilhabe beruhende Kultur von Comgest wurde über drei Generationen hinweg aufgebaut. Den Anfang machten unsere Firmengründer, die in hierarchischen Strukturen – unabhängig von Firmenzugehörigkeit, Alter oder Erfahrung – ein Hemmnis für ein offenes und kollaboratives Unternehmertum sahen. Statt auf Hierarchie und Erfolge Einzelner setzten sie auf Autonomie, Individualität und Teamarbeit. Als Miteigentümer von Comgest sind wir in unserem Denken und Handeln **fünf Grundwerten** verpflichtet, die in *Abbildung 2* dargestellt sind. Diese Werte motivieren uns, uns fortlaufend zu verbessern, gut zusammenzuarbeiten, unsere Ansichten frei zu äußern, Mut zu belohnen und verantwortungsvoll zu handeln – bei unserer täglichen Arbeit, im Umgang mit unseren Kunden, miteinander und mit der Gesellschaft als Ganzes.

⁴ „11 Harmful Types of Unconscious Bias and How to Interrupt Them“, Catalyst, 2020 (<https://bit.ly/3aDWypF>).

⁵ Kaplan, Mark. „The Inclusion Dividend: Why Investing in Diversity & Inclusion Pays Off“, Bibliomotion; 1. Auflage (21. Mai 2013).

Abbildung 2. Unsere Werte



Quelle: Comgest

Diese Werte sind insofern Ausdruck unseres Strebens nach Inklusion, als sie von unten nach oben entwickelt wurden. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass jeder von uns selbst dafür verantwortlich ist, seiner Aufgabe bei der Förderung der Diversität gerecht zu werden. Zunächst wurden sämtliche Comgest-Mitarbeiter gebeten, die wichtigsten Elemente ihrer persönlichen Überzeugungen zu benennen. Die Resultate dieses gemeinsamen Nachdenkens wurden gebündelt, schematisiert und zu den Säulen unseres unternehmerischen Selbstverständnisses geformt – den Werten von Comgest.

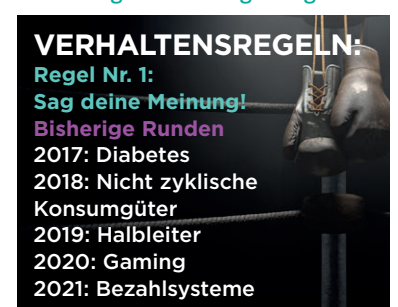
Wenn Edgar Schein, einer der Vordenker der „Unternehmenskultur“, recht hat, dann beruht Kultur auf Annahmen, die durch unbewusste Gedanken, Überzeugungen, Wahrnehmungen und Gefühle (z. B. zu Gleichheit oder Fairness) beeinflusst werden.⁶ Offenheit, Transparenz, Geduld, Zusammenarbeit, Unvoreingenommenheit, Versöhnungsbereitschaft, differenziertes Denken und Toleranz sind nur einige der „Annahmen“, für die sich Comgest einsetzt. Dies tun wir, indem wir unsere Mitarbeiter zu Diskussionen in gegenseitigem Respekt und ohne Angst vor Vorwürfen oder negativen Folgen ermutigen. Entsprechend lebhaft kann es bei

Debatten über unbequeme Themen zugehen. Unseres Erachtens sollte es möglich sein, jedes Thema in gegenseitigem Respekt zu besprechen – ohne Tabus und ohne dass schwierige Diskussionsthemen ausgeklammert werden müssen.

Zahlreiche Beispiele zeigen, wie Comgest dies in die Praxis umsetzt:

- Bei unseren unternehmensweiten **Online-Meetings**, die jeden Dienstag stattfinden, erhalten die Teilnehmer formelle wie informelle Updates zu einer Vielzahl von Themen. Zudem bieten die Meetings Gelegenheit zu diskutieren und Fragen zu stellen.
- Das **Board of Partners**, das als Vertretung aller Aktionäre, ungeachtet etwa von deren Geschlecht oder Nationalität, ein unabhängiges Gremium ist, zu dem auch langjährige Mitarbeiter aus den Portfoliomanagement- und operativen Teams gehören.
- Bei den unternehmensweiten Offsite-Meetings kommen Mitarbeiter der Investment- und operativen Teams aus unseren weltweiten Niederlassungen zusammen. Die Meetings dienen der Beziehungspflege, bieten Raum für offene Teambeurteilungen und ermöglichen Gespräche über laufende sowie künftige Aktivitäten und Prioritäten.
- Das **jährliche Offsite-Meeting des Portfoliomanagement-Teams** dient zur Beziehungspflege und als Plattform für die Selbsteinschätzung unserer Prozesse, Analysen, Instrumente und Performance. Eines der Instrumente ist unser interner Diagnosebericht, den wir alle drei Jahre erstellen. Bei der Präsentation der Ergebnisse des Meetings lädt das Team die übrigen Comgest-Partner zu Anregungen und Kommentaren ein. Die Offsite-Meetings finden zwar bevorzugt in Präsenz statt, wurden aber während der COVID-Pandemie auf ein Online-Format umgestellt.
- **Global Fight Club:** Bei diesem Format, an dem das gesamte Investment-Team teilnimmt, fordert jeder jeden heraus. In einer kollegialen Atmosphäre wird über Meinungen, Ansichten und Anlageempfehlungen debattiert. Bei der Fight-Club-Runde 2019 sollte beispielsweise jedes Regionalteam Argumente dafür vorbringen, warum ein bestimmter Abschnitt der Halbleiterlieferkette seiner Ansicht nach die attraktivsten Anlagechancen bot. Während die asiatischen und globalen Investment-Teams für die Herstellung plädierten, sprachen sich die japanischen Experten für das Rohstoffsegment aus. Für das europäische Team standen die Produktionsanlagen im Fokus. Debatten wie diese eignen sich hervorragend, um ein Gesamtbild der Anlagechancen und -risiken zu erhalten – auch in Zeiten anhaltender Lieferkettenprobleme, wie wir sie derzeit erleben. Bei unserem „Wettstreit“ punktet das Globale Team, da uns der Fight Club die Möglichkeit gibt, die besten Ideen aus allen Regionen mitzunehmen.

Abbildung 3. Der Comgest Fight Club



Quelle: Comgest

GAS GEBEN: BEWUSSTER UND UNBEWUSSTER TREIBSTOFF

Niemand möchte sich als jemand sehen, der voreingenommene Entscheidungen trifft, die zu „sich selbst erfüllenden Prophezeiungen“ führen könnten. Nach Einschätzung der Autoren Daniel Kahnemann und Malcolm Gladwell sind „90% unserer Entscheidungen entweder intuitiv (System 1) oder sogenannte Thin-Slice-Entscheidungen“.⁷ Konkret heißt das: Wir rufen innerhalb von Sekunden persönliche Stereotypen, Fehlinformationen, Vorurteile und Lebenserfahrung ab, um schnelle Urteile zu fällen und zu scheinbar „präzisen“ Entscheidungen zu gelangen.

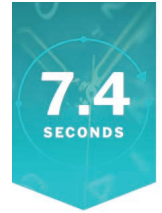
Für solche Entscheidungsprozesse lassen sich unzählige Beispiele wie die Folgenden anführen:

- Obwohl Personalverantwortliche angeben, dass sie für das Durchsehen eines Lebenslaufs fünf Minuten brauchen, sind es tatsächlich nur 7,4 Sekunden. Dabei gilt der erste Blick dem Namen. 6,4 Sekunden bleiben für die übrigen

⁶ Ausführliche Informationen zu Edgar Schein finden Sie unter <http://www.scheinocli.org/>.

⁷ Daniel Kahnemann, „Thinking Fast and Slow“ (Farrar, Straus und Giroux; 1. Auflage; 2011), S. 512 ff.; und Malcolm Gladwell, „Blink: The Power of Thinking without Thinking“ (Back Bay Books; 1. Auflage, 2007), S. 288 ff.

Informationen, wobei der Name als unbewusstes Kriterium für die weitere Beurteilung der Bewerbung dient. Einer US-Studie aus dem Jahr 2003 zufolge wird ein Bewerber mit einem als „weiß“ empfundenen Namen doppelt so häufig zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wie einer, dessen Name als „schwarz“ empfunden wird.⁸ In Frankreich ergab eine 2013 veröffentlichte Studie, dass Bewerber mit Migrationshintergrund rund 40% schlechtere Einstellungs-chancen haben. Besonders schwer hatten es Bewerber mit Namen, die auf eine nordafrikani-sche oder arabische Herkunft hindeuteten.⁹



Quelle: Ladders

- In westlichen Kulturen gelten junge Arbeitnehmer als „unerfahren, aber unternehmerisch denkend“ (besonders im Technologiesektor), ältere hingegen als „weniger flexibel und nicht am Puls der Zeit“. In manchen östlichen Kulturen wird das Alter dagegen mit Attributen wie „weise, kompetent und vertrauenswürdig“ versehen. Allerdings gibt es weder für die eine noch die andere Verallgemeinerung eine objektive Grundlage.¹⁰
- Eine weitere Studie stellte fest, dass bei mehr als 400 Präsentationen zu Investmentfonds mit einer durchschnittlichen Länge von 25 Folien die vortragenden Männer erst bei Folie 18, die Frauen jedoch schon bei Folie 3 unterbrochen wurden.¹¹

DEN MOTOR SCHÜTZEN, INDEM WARNLAMPEN NICHT IGNORIERT WERDEN

Viele Argumente werden ins Feld geführt, um einer Diversitätsdebatte aus dem Weg zu gehen. „Wir werden alle farbenblind geboren; verschiedenartiges Aussehen nehmen wir doch nur wahr, weil es als solches thematisiert wird.“ „Wer hart arbeitet, wird dafür belohnt. Warum sollten wir Unterschiede hervorheben, wenn wir doch ein Team sein wollen?“ „Sind Gemeinsamkeiten nicht wichtiger als Unterschiede?“ „Wir sind alle gleich wichtig.“ „Das Wichtigste ist doch die Vielfalt im Denken“ (d.h. die kognitive Diversität). Diese und ähnliche Aussagen gehen am eigentlichen Thema vorbei und tragen wenig zu einem konstruktiven Diskurs bei.

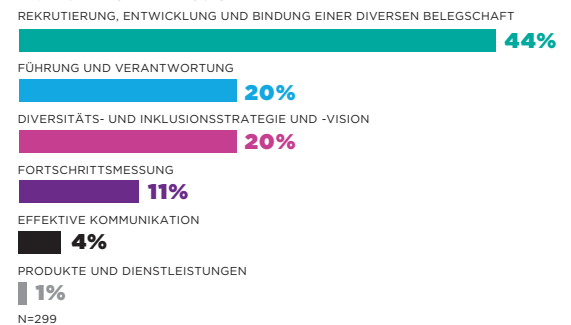
Kognitive Diversität bezeichnet die Einbeziehung von Menschen mit anderen Denk- und Sichtweisen sowie Kompetenzen in ein Team oder eine Gruppe innerhalb eines Unternehmens.¹² Natürlich kann es Teams geben, deren Mitglieder derselben ethnischen Gruppe entstammen, aber dennoch unterschiedlich denken. Genauso möglich sind Teams, deren Mitglieder aus unterschiedlichen Ethnien kommen, aber trotzdem gleich denken.¹³ **Wer kognitive Diversität anstrebt, ignoriert die vielen Möglichkeiten, in die sich ein Team entwickeln kann.**

Unserer Ansicht nach ist die kognitive Diversität ein zu bequemes Konzept, wenn es darum geht, die Ursachen eines differenzier-ten Denkens zu verstehen. Es hat seine Bedeutung, aber letztlich wird jeder einzelne Gedanke von unseren Genen, unserem sozia-len Umfeld, unserer Lebenserfahrung und Gruppenzugehörigkeit bestimmt. All das ist uns aus der Debatte „angeboren oder erworben“ nur zu bekannt.¹⁴ Basierten Gruppen („Stämme“) in der Vergangen-heit noch auf Homogenität und Ausschluss, sind sie heute in der Lage, Diversität für die Zusammenarbeit zu nutzen, sich mit anderen Gruppen zusammenschließen und vielschichtige, weit gespannte Netzwerke zu bilden. Ein Team mit einer hohen kognitiven Diversität ist um 66% produktiver, gerade weil es in der Regel zahlreiche diver-sitätsaffine Menschen in seinen Reihen hat.¹⁵ Gedankliche Diversität ist somit ein natürliches Resultat der Vielfalt an sich.

Indem wir unsere eigene Sichtweise hinterfragen, bauen wir ein Ver-trauensverhältnis zu Personen auf, mit denen wir üblicherweise nicht kooperieren würden. Das 1998 gestartete Project Implicit der Harvard University¹⁶ belegt: Eine unbewusste Voreingenommenheit lässt sich abbauen, wenn wiederholt Kontakt mit Mitglie-dern vermeintlicher Außenseitergruppen hergestellt wird, die „auf der eigenen oder einer höheren Ebene“ innerhalb des Unternehmens angesiedelt sind. Dazu müssen wir uns aber schlicht und ergreifend aus unserer Komfortzone begeben.

Abbildung 4. Beispielhafte Frage zur Diversität (PwC und CFA Institute)

IN WELCHEN BEREICHEN IN IHRER ORGANISATION SEHEN SIE DEN GRÖSSTEN BEDARF AN PROFESSIONALISIERUNG BEZÜGLICH DIVERSITÄT UND INKLUSION?



Quelle: CFA Institute (<https://bit.ly/3g9Tvb0>)

⁸ Marianne Bertrand und Sendhil Mullainathan, „Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination“, NBER Working Paper Nr. 9873, Juli 2003. (<https://www.nber.org/papers/w9873>).

⁹ Anthony Edo und Nicolas Jacquemet, „Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre: défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes?“ (DE: „Herkunfts- und geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Jobvergabe: nur Misstrauen oder ein Problem für bestimmte Bevölkerungsgruppen?“), Économie et Statistique, Nr 464-465-466, 2013 (<https://bit.ly/3aPsqrx>).

¹⁰ Christin-Melanie Vauclair et al., „Are Asian cultures really less ageist than Western ones?“ Int J Psychol., April 2017; 52(2):136-144. (Epub 4. Juli 2016; <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27374765/>).

¹¹ David Young, „Diversity in Investment Management January 2020“, River Partnership.

¹² Janine Schindler, „The Benefits of Cognitive Diversity“, Forbes, November 2018. (<https://bit.ly/3v5sxZ3>).

¹³ Michael Mauboussin und Dan Callahan, „Building an Effective Team“, Credit Suisse, (Januar 2014). (<https://bit.ly/3BAg2Y3>).

¹⁴ Paola Scommegna, „It's Nature and Nurture: How Our Genes and Our Friends Shape the Way We Live Our Lives“, PRB, 2019. (<https://bit.ly/3FieL3j>) sowie Celia de Anca und Salvador Aragón, „Diversity and Tribal Thinking in the Collaborative Organization“, Reinventing the Company in the Digital Age (BBVA), 2015. (<https://bit.ly/3FF5VU6>).

¹⁵ Karim Morgan Nehdi, „The Most Important Talent Management Idea in 2020“, Herrmann, 2020. (<https://bit.ly/3v9zsR1>).

¹⁶ <https://implicit.harvard.edu/implicit/aboutus.html>

DIVERSITÄT UND INKLUSION HALTEN DEN MOTOR AM LAUFEN

Homogenes Gruppendenken führt leicht dazu, dass wir dem „Herdentrieb“ erliegen.¹⁷ Dies hat nicht zuletzt die Finanzkrise von 2008 gezeigt, bei der Anleger „nicht die ganze Bandbreite der Risiken und Auswirkungen“ im Blick hatten und viele Insider zwar wiederholt warnten, damit jedoch auf taube Ohren stießen.¹⁸ Das machte sich Michael Burry zunutze, ein selbsterklärter „Außenseiter“ mit Asperger-Syndrom, der als Leerverkäufer von besicherten Schuldverschreibungen eine Wette in Höhe von rund 1 Milliarde US-Dollar gegen die Subprime-Hypothekenbranche abschloss.¹⁹ Tatsächlich gilt: „Preisblasen entstehen nicht nur durch individuelle Fehler oder das finanzielle Umfeld, sondern auch durch den sozialen Kontext von Entscheidungsfindungen.“ Dies belegt auch eine Studie, wonach ethnische Homogenität zu größeren Preisblasen und damit zu heftigeren Börsencrashes führt.²⁰



Quelle: Comgest; Stand: 31. Dezember 2021

Olivier Sibony²¹, Autor von „Réapprendre à décider“, entwickelt darin ein Bezugssystem für einen effektiven Dialog, das irreführendes Gruppendenken vermeidet und Diversität, Dezentralisierung, die Rolle eines „Advocatus Diaboli“ sowie eine Kultur der freien Meinungsäußerung fördert, in der vielversprechende Talente gehört werden.

Dieses Bezugssystem auf das **Partnernetzwerk von Comgest** anzuwenden, an dem wir alle teilhaben und transparent sowie dezentral für unsere Handlungen und Entscheidungen verantwortlich sind, bedeutet, dass wir Vertrauen aufbauen und uns frei sowie selbstbestimmt entfalten können. Als Comgest-Mitarbeiter streben wir unabhängig von unserer Position nach fortlaufender Verbesserung, indem wir uns Fehler eingestehen, aus ihnen lernen und die gewonnenen Erkenntnisse weitergeben. Auf diese Weise wollen wir das berühmte Motto von Nelson Mandela umsetzen: „Each one, teach one“ – jeder von uns ist Lernender und Lehrender zugleich.²²

Wir wissen, dass echter Dissens dazu anregt, nach mehr Informationen und alternativen Problemlösungen zu suchen, was wiederum zu besseren Resultaten führt.²³ Aus genau diesem Grund braucht jemand, der bewusst die Rolle

des „Advocatus Diaboli“ übernimmt, Mut (einer der fünf Comgest-Werte), um offen seine Meinung zu sagen. Eine solche Rolle ist nicht einfach,²⁴ auch wenn sie zu besseren und innovativeren Resultaten führt. Hierzu ein jüngstes Beispiel aus der Praxis: Einige Teammitglieder hatten die Idee, dass bestimmte China-Investments, die vom regulatorischen Gegenwind 2021 unbeeinflusst, aber von der Angst vor einer „Ansteckungsgefahr“ in Mitleidenschaft gezogen worden waren, auf lange Sicht attraktive Anlagechancen bieten könnten.

GESUCHT: BEIFAHRRER MIT NAVIGATIONSGESCHICK

Ein homogenes Team kann sich für effektiv halten, weil die Zusammenarbeit reibungslos verläuft. Ein **diverses Team**, in dem es widerstreitende und provokante Ansichten gibt, kann hingegen den Eindruck haben, nicht effektiv zu sein, obwohl Studien zeigen, dass solche Teams tendenziell **bessere Resultate erzielen**. Der Eindruck von Ineffektivität entsteht, weil die Entscheidungsprozesse deutlich schwieriger sind.

Die Summe der Einzelteile ist mehr als das Ganze – besonders mit Blick auf künftige Synergieeffekte.

Wissenschaftliche Studien belegen, dass ein Team als Kollektiv immer intelligenter agiert als die Summe seiner Einzelteile. Auch kollektiv begangene Fehler sind im Schnitt stets weniger gravierend als die einzelner Teammitglieder.²⁵ Portfoliomanagement(PM)-Teams mit mehr als drei Mitgliedern erzielen durchweg eine Überrendite (Alpha) von 18 bis 47 Basispunkten gegenüber einer PM-Strategie, für die nur ein Manager verantwortlich ist.²⁶ Hinzu kommt, dass die kollektive Teamintelligenz weder mit der durchschnittlichen Intelligenz der einzelnen Mitglieder noch mit der eines besonders smarten Star-Managers bzw. Teammitglieds stark korreliert. Zwar mögen solche herausgehobenen „Experten“ bei Teamsitzungen häufiger das Wort ergreifen; es gibt jedoch keinerlei Belege dafür, dass ihre Teams besser abschneiden als Teams ohne sie.²⁷

Mehr Vielfalt im Team führt zu besseren Entscheidungen und potenziell besseren Resultaten

Ein 2016 erschienener Bericht im Magazin Harvard Business Review stellt fest, dass die Aufnahme eines Außenseiters in ein Team zwar Spannungen verursachen kann, die statistische Wahrscheinlichkeit, dass das Team zu einer richtigen Antwort kommt, sich dadurch jedoch verdoppelt.²⁸ Diese Erkenntnis deckt sich mit der intuitiven Einschätzung,

¹⁷ Im Forschungsbereich Behavioural Finance bezeichnet Herdenmentalität die Tendenz der Anleger, anderen Anlegern blind zu folgen und deren Verhalten zu kopieren. (Investopedia; <https://bit.ly/3mGstLG>).

¹⁸ Robert J. Shiller, „Challenging the Crowd in Whispers, Not Shouts“, The New York Times, 2008. (<https://nyti.ms/3iYwcDd>)

¹⁹ CNBC (<https://cnb.cx/3lxJXdS>).

²⁰ Sheen S. Levine et al., „Ethnic Diversity Deflates Price Bubbles“, PNAS, 111(52):18524-18529; November 2014. (<https://bit.ly/3awOS8I>).

²¹ Olivier Sibony, „Réapprendre à décider: Et si choisir les stratégies gagnantes était un vrai sport d'équipe...“, Nouv Débats Pub., 2015. (<https://amzn.to/3lrA554>)

²² Mandela, Nelson. „Long Walk to Freedom: The Autobiography of Nelson Mandela.“ Boston: Back Bay Books, 1995.

²³ C.J. Nemeth, et al. „Improving decision making by means of dissent“, 2001. Journal of Applied Social Psychology, 31(1), 48-58; 2001. (<https://bit.ly/2YZIZ1x>)

²⁴ Levine, J.M. „Reaction to opinion deviance: Impact of a fence straddler's rationale on majority evaluation“, Social Psychology Quarterly, 43:73-81, 1980; Schachter, S. „Deviation, rejection, and communication“, Journal of Abnormal and Social Psychology, 46:190-207, 1951.

²⁵ Scott E. Page. „The Difference: How Diversity creates better groups, firms, schools and societies“, Princeton University Press; 1. Auflage, (2008).

²⁶ Saurin Patel und Sergei Sarkissian, „To Group or Not to Group: evidence from Mutual Funds“, McGill Univ., 2013. (<https://bit.ly/3DzWIKZ>).

²⁷ Timothy M. Franz und James R. Larson Jr., „The Impact of Experts on Information Sharing During Group Discussion“, Small Group Research, 33(4), August 2002. (<https://bit.ly/3DrSLIm>).

²⁸ David Rock et al., „Diverse teams feel less comfortable and that's why they perform better“, Harvard Business Review, 2016. (<https://bit.ly/3vabvSP>)

dass ein diverses Team dank seiner breiteren Wissensbasis vermutlich kreativere Problemlösungen findet. Wissenschaftliche und empirische Belege für dieses Phänomen gibt es mehr als genug. Und auch wenn Korrelation nicht mit Kausalität gleichzusetzen ist, lassen sich die Trends und Daten kaum ignorieren, wie die folgenden Beispiele zeigen.

Jahr	Trends	Quelle
2018	„Gemischtgeschlechtliche Teams generieren Drei-Jahres-Renditen, die im Schnitt um 4,3% über denen von reinen Frauenteamen liegen. Der Vorsprung gegenüber reinen Männerteams beträgt 0,5%.“	Citywire ²⁹
2019	Private-Equity- und Risikokapital-Fonds mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis (30 bis 70% Frauen in Führungspositionen) erzielten signifikant bessere (d.h. um 20% höhere) IRRs. ³⁰	Oliver Wyman ³¹
2020	„Diversität wirkt sich zumindest nicht negativ auf die Renditen aus. Vielmehr zeigen Ergebnisse von Studien zu Diversität und Performance, dass (besonders ethnisch) diverse Investment-Teams tendenziell bessere Überrenditen erzielen.“	Willis Towers Watson (WTW) ³²

Für Comgest sind Diversität und breit gefächerte Erfahrungen, Kompetenzen und Ideen einer der Schlüssel zu unserem Erfolg. Im Januar 2022 waren 50 Analysten und Portfoliomanager aus 15 Ländern für Comgest tätig. Aus diesem internationalen Investment-Team werden die globalen, regionalen und länderspezifischen Teams gebildet. 30% unserer Analysten und Portfoliomanager sind Frauen, deutlich mehr als der Branchendurchschnitt von 11,8%.³⁴

Unsere Anlageprofis sind durchweg Generalisten, die über das nötige Wissen zu sämtlichen Sektoren (und Regionen, im Falle des globalen Teams) verfügen. Wir halten dies für ausgesprochen wichtig, um Objektivität, Meinungsvielfalt und ein breites Wissen sicherzustellen und dadurch eine kritische Debatte zu ermöglichen. Unser Research- und teambasierter Investmentansatz bildet die Grundlage für Entscheidungen, die in einem gemeinsamen Prozess kollegial erarbeitet werden.

Das globale Investment-Team, zu dem ich gehöre, greift die besten Ideen auf, die von unseren 42 Spezialisten für regionale und länderspezifische Anlagechancen entwickelt werden (siehe Abbildung 5). Damit haben alle Comgest-Teams, auch das globale, optimale Voraussetzungen: Wir kooperieren, debattieren und nutzen Synergien aus unseren Analysen, die wir uns als Partner gegenseitig zur Verfügung stellen. Dabei bewahren wir uns die nötige Flexibilität und Effizienz innerhalb der Teams, um unsere Anlageportfolios und -prozesse angemessen zu steuern.

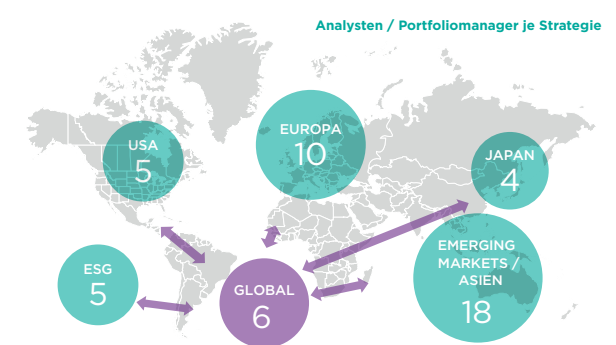
Comgest schätzt die Vielfalt an unabhängigen Meinungen von Einzelnen, Teams oder der gesamten Belegschaft als festen Bestandteil seiner auf Partnerschaft basierenden Firmenstruktur. Indem wir definierte Prozesse, Strukturen, Werte und unsere Firmenkultur in die Praxis umsetzen, gelangen wir vergleichsweise mühelos zu kollektiven Entscheidungen – die unserer Ansicht nach die besten sind. Bei unseren wöchentlichen Teamsitzungen verbringen wir rund 90% der Zeit mit Research-Beurteilungen, Diskussionen und Abwägungen, die schließlich in einer Entscheidung münden. Nur 10% entfallen auf konkrete Anlageschritte.

Obwohl Diversität gerade für das Entwickeln von Ideen extrem wichtig ist, darf auch die Stabilität des Teams nicht vergessen werden. Als Anleger mit unterschiedlichen Hintergründen und Erfahrungen versuchen wir, unsere jeweiligen Stärken und Schwächen kennenzulernen. Wir wollen herausfinden, wie wir besser zusammenarbeiten können, und sind unseren gemeinsamen Zielen verpflichtet. All dies führt auf lange Sicht zu besseren und einfacheren Entscheidungsprozessen. Wie oben erwähnt, findet unsere jährliche Portfoliobeurteilung nicht in unseren Räumen statt. Bei dieser Gelegenheit kommen alle Analysten und Portfoliomanager zusammen, um Erfolge und Niederlagen zu teilen und zugleich einen konsistenten Ansatz sicherzustellen. Wir analysieren Fehler und Fehlschläge, kritisieren und gratulieren uns gegenseitig. Alles im Geiste eines kollektiven Lernprozesses und mit dem Ziel, bloßes Glück von langfristiger harter Arbeit und Geschick zu unterscheiden.

DIE VERMÖGENSVERWALTUNGSBRANCHE BRAUCHT DRINGEND EIN UPDATE

Diversifizierung ist ein seit vielen Jahrzehnten bewährtes Anlageprinzip, das jedoch bei der Bildung von Teams oft nicht berücksichtigt wird. Dabei ist in Regulierungen wie der EU-Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente (MIFID II)³⁵ nachzulesen, welche Vorteile sie hat. Statistiken, Umfragen und Studien werfen ein Schlaglicht auf die mangelnde Gleichstellung von Frauen und Minderheiten:

Figura 5. Aktienanlageteam³³



Quelle: Comgest; Stand: 03. Januar 2022.

²⁹ „Alpha Female Report 2018“, Citywire, 2018. (<https://bit.ly/3FG0FQf>)

³⁰ Der IRR oder interne Zinsfuß ist die jährliche Wachstumsrate, die ein Investment voraussichtlich generieren wird. (<https://bit.ly/3DCI061>)

³¹ Julia Hobart, Samir Misra und Dominik Treek, „Moving Toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital“, Oliver Wyman, 2019. (<https://oww.mn/3mRhFKC>)

³² „Diversity in the asset management industry“, Willis Towers Watson, 2020. (<https://bit.ly/3awet1t>)

³³ Nicht enthalten sind zwei quantitative Analysten/Portfoliomanager.

³⁴ Angus Foote, „Alpha Female 2021: Just 11.8% of portfolio managers are women... and that's an improvement“, Citywire, 13. September 2021. (<https://bit.ly/3ARMMLh>)

³⁵ „Understanding the diversity requirements in CRD IV and MiFID II“, Linklaters, Juni 2018. (<https://bit.ly/31kNxR5>)

JAHR	FAKTEN	QUELLE
2016	„Afroamerikaner und Latinos haben nur 8,2% der gehobenen Führungspositionen inne, obwohl sie 28,4% der werktätigen Bevölkerung in den USA stellen.“	The Roosevelt Institute et al. (U.S.) ³⁶
2017	„Frauen und People of Color [in den USA] managen lediglich 1% der insgesamt verwalteten 71 Billionen US-Dollar.“	HBS, Knight Foundation, Bella Research Group (U.S.) ³⁷
2019	„Nur 14% der 25.000 Fondsmanager in 56 Ländern sind Frauen ... ein Wert, der sich seit dem Jahr 2000 kaum verändert hat.“	Morningstar ³⁸
2019	„Weniger als 1% der Vermögensverwalter sind Schwarze [bei einem Anteil von 3% an der britischen Bevölkerung und 13% an der Einwohnerschaft Londons].“	The Investment Association (U.K.) ³⁹
2020	52% von 44 globalen Fondsmanagern bestätigen, dass die ethnische Zugehörigkeit als der unwichtigste Diversitätsfaktor gilt, während das Geschlecht als deutlich wichtiger angesehen wird.	Redington (U.K.) ⁴⁰

In den vergangenen fünf Jahren ist der Anteil der Portfoliomanagerinnen um nicht einmal 1% auf nunmehr 11,8%⁴¹ gestiegen. Zugleich lag der Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern 2019 im Schnitt bei 31%.⁴² Bei diesem Entwicklungstempo dauert es noch 200 Jahre, bis ein Gleichgewicht der Geschlechter hergestellt ist (entsprechend der weltweiten Geschlechterverteilung).

Gehaltsunterschiede kann es auch jenseits der Geschlechter geben. So verdienen etwa in Großbritannien Menschen, die aus der Arbeiterklasse stammen, im Schnitt pro Jahr ein Viertel weniger als solche aus dem Angestelltenmilieu.⁴³ Zugleich leiden deutlich mehr „Außenseitergruppen“ wie Frauen, Schwarze, ethnische Minderheiten und sozial Schwächere unter finanzieller Unsicherheit.⁴⁴ Die daraus resultierenden Sorgen und mentalen Belastungen (eine weitere Diversitätsdimension) führen quasi zwangsläufig in eine Abwärtsspirale.

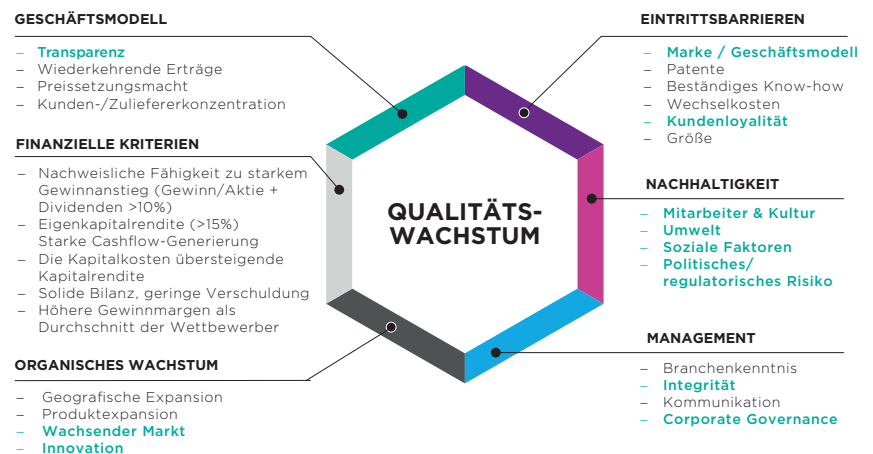
EINBLICKE AUS UNSEREM RESEARCH: BLINDE FLECKEN VERMEIDEN

Gewinne zu erwirtschaften ist nicht die einzige Aufgabe eines Unternehmens und in seiner Ausschließlichkeit womöglich ein überkommenes Paradigma. Der gesellschaftliche Blick geht heute über finanzielle Aspekte weit hinaus. Ganz besonders gilt dies für unsere künftigen Kunden – die Millennials und Mitglieder der Generation Z. Geprägt durch die digitale Revolution und politische Umbrüche blicken sie mit Unbehagen in die Zukunft.⁴⁵ Comgests Definition von Qualitätswachstum bezieht auch die nicht finanziellen Aspekte eines Geschäftsmodells mit ein. Auf diese Weise können wir feststellen, ob ein Unternehmen einen langfristigen und nachhaltigen **gesellschaftlichen Nutzen** hat.

Nach unserer Überzeugung wird das Fundament für **nachhaltiges** Wachstum unter anderem durch hohe Standards mit Blick auf Governance, Führungsqualität und Anreizsystem für das **Management** gelegt.

Humankapital, Diversität und Inklusion sind für jedes Unternehmen wesentlich,⁴⁶ insbesondere dann, wenn talentierte Fachkräfte ein zentraler Wettbewerbsvorteil und Innovationstreiber sind. Darüber geben simple Kennzahlen wie das F&E-Budget weit weniger Aufschluss. Dabei ist es ausgesprochen wichtig, nicht nur in guten, sondern auch in schlechten Zeiten in Mitarbeiter zu investieren. Aus diesem Grund galt unser Augenmerk während der Pandemie der Frage, welche Strategien unsere Portfoliounternehmen zur Mitarbeiterbindung und -unterstützung sowie bei Restruktur-

Abbildung 6. Unsere Auswahlkriterien - Nachhaltigkeit integriert, nicht aufgesetzt



Quelle: Comgest

³⁶ Talia L. Schank, „Casting the Wider Net: Increasing opportunities for minority and woman owned asset managers in institutional investments“, The Roosevelt Institute, The ReFund America Project und Service Employees International Union (SEIU), 2016. (<https://bit.ly/2YJH3KB>)

³⁷ Prof. J. Lerner et al., „Diverse Asset Management Project Assessment“, Harvard Business School (HBS) und Bella Research Group, 2017. (<https://bit.ly/3v7ReEe>)

³⁸ Laura Lallo, „Women in Investing: Morningstar’s View“, 2020. (<https://bit.ly/3mQmGDj>)

³⁹ „Black Voices: Building black representation in investment management“, The Investment Association (UK), 2019. (<https://bit.ly/3oWvJpQ>)

⁴⁰ Nick Samuels et al., „Investing Responsibly: Responsible Investment Survey 2020“, Redington (UK), 2020. (<https://bit.ly/3FivL9S>)

⁴¹ „Alpha Female Report 2021“, Citywire, 2021. (<https://bit.ly/3phhSKd>)

⁴² „Mind The Gap: Investment Management Community Needs To Apply More Than Just Lip Service To Pay Equality“, PwC und The Diversity Project, 2019. (<https://bit.ly/3j1nrhH>)

⁴³ „Tackling the Class Ceiling: Recognising Potential over Polish“, The Investment Association (UK), 2019. (<https://bit.ly/3oYqRzw>)

⁴⁴ „The Gig is Up: Trade unions tackling insecure work“, Trades Union Congress (UK), 2017. (<https://bit.ly/3j2p09g>)

⁴⁵ „The Deloitte Millennial Survey 2018“, Deloitte, 2018. (<https://bit.ly/3ADWXmp>)

⁴⁶ Sustainable Accounting Standards Board (<https://www.sasb.org/>)

turierungen verfolgt haben. Dank unserer Erfahrung wissen wir, dass eine langfristig angelegte, positive Führungs- und Personalstrategie in der Zukunft oft reiche Früchte trägt. Der Motorenhersteller **MTU** und **Amadeus**, ein Anbieter von IT-Lösungen für die Reisebranche, wurden von der COVID-Krise besonders hart getroffen. Obwohl auch sie um Kostensenkungen nicht herunkamen, versuchte ihr Management, Entlassungen zu vermeiden und die Belegschaft durch Frühverrentung oder freiwillige Firmenaustritte zu verkleinern. Auch **LVMH**, **Unilever** und **L'Oréal** sind Beispiele für Unternehmen, die unserer Ansicht nach vorbildlich auf die coronabedingten Verwerfungen reagiert haben.⁴⁷

Während der Pandemie traten die Merkmale bestimmter Geschäftsmodelle besonders deutlich zutage:

- Die Geschäftsmodelle von Familienunternehmen zeichnen sich zwar durch ausgeprägtes Unternehmertum aus, viele haben beim D&I-Bewusstsein jedoch Nachholbedarf. Gleichwohl sind einige von ihnen die D&I-Thematik beherzt angegangen. So zum Beispiel die familiengeführten multinationalen Konzerne **L'Oréal**, **Heineken**, **Walmart** und **Samsung**, die erfolgreich auf Lokalisierung gesetzt, ihre Produktpalette gezielt auf die demografischen Marktbedingungen abgestimmt und sich neue Wachstumschancen erschlossen haben.
- Geschäftsmodelle, die nach dem Motto „einmal entwickeln, global vermarkten“ funktionieren, sind nur deshalb erfolgreich, weil sie bei ihren Oberflächen, Modetrends und Netzwerken Erkenntnisse zum lokalen Markt berücksichtigen. Beispiele hierfür sind das iPhone von Apple, Fast Retailing mit seiner Marke Uniqlo, die Beratungsleistungen von Accenture oder die von Tencent verfolgte Internationalisierung von Gaming-Inhalten.

In unserem Anlageuniversum finden sich einige Unternehmen, die in die „nicht greifbaren“ Vorteile der Diversität investieren – Vorteile, die unseres Erachtens für direktes oder indirektes Wachstum sorgen werden.⁴⁸

AMADEUS



Microsoft

accenture

- **Amadeus:** Sein internationales Managementteam (im Gegensatz zu dem stärker US-orientierten Team bei Sabre) ist zweifellos einer der Faktoren, weshalb das Unternehmen seit fast einem Jahrzehnt immer mehr Marktanteile gewinnt.
- **Unilever:** Der führende Anbieter von Hygiene- und Körperpflegeprodukten in Schwellenländern hat die Notwendigkeit einer funktionsübergreifenden Lokalisierung früher erkannt und besser umgesetzt als seine Mitbewerber. Dabei setzt das Unternehmen konsequent auf D&I.
- **Microsoft:** Das Motto „Come as you are. Do what you love...“⁴⁹, das D&I in den Mittelpunkt der Unternehmenskultur stellt, hat innovative Designs für skalierbare Produkte hervorgebracht, die auf spezifische Anforderungen abgestimmt sind. Ein gutes Beispiel sind spezielle Softwareoberflächen für Benutzer mit Handicaps. Das verlorene Jahrzehnt, in dem Verkaufszahlen alles waren und Innovation sowie Kundenmehrwert auf der Strecke blieben, hat Microsoft erfolgreich hinter sich gelassen.
- **Accenture:** Dass eine Frau als CEO an der Spitze steht, ist unserer Ansicht nach auf die inklusive Unternehmenskultur von Accenture zurückzuführen, die schon früh mit der Förderung von Softwareentwicklerinnen begonnen und zu einem steten Ausbau der Kundenbasis geführt hat.

ESG-Integration bei Comgest

Beim ESG-Research konzentrieren sich unsere Investment-Teams auf die Vorteile, die mit Diversität und Inklusion einhergehen können. Im Mittelpunkt stehen die Kriterien Soziales („S“) und Unternehmensführung („G“, Governance), die wesentlicher Bestandteil unserer Due-Diligence-Prüfung sind.

- **Soziales:** Unser Augenmerk gilt dem Personalmanagement und insbesondere der Talentakquisition, der Mitarbeiterschulung, -bindung und -fluktuation (z. B. mithilfe des Informationsportals Glassdoor).⁵⁰ Zudem nehmen wir eine umfassende Beurteilung etwaiger Kontroversen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie gegebenenfalls der regulatorischen Entwicklungen vor.
- **Governance:** Diversität und Unabhängigkeit in allen Gremien sowie eine ausgewogene Geschlechterverteilung im Vorstand sind uns ein wichtiges Anliegen. Wir sind stolz auf unser aktives Engagement, das vor allem über die Stimmrechtsvertretung bei Hauptversammlungen erfolgt. Dabei nutzen wir die Informationen von Institutional Voting Information Service zur Vielfalt in Unternehmensvorständen rund um den Globus.

UNSERE STIMME ZÄHLT

Wir haben wiederholt aus Diversitäts- und Inklusionsgründen gegen die Wiederwahl von Vorstandsmitgliedern japanischer Unternehmen gestimmt.

Comgest unterstützt die Nominierung von Vorstandsmitgliedern und stimmt für sie, wenn sichergestellt ist, dass der Frauenanteil im Vorstand mindestens 30% beträgt.



⁴⁷ Sebastien Thevoux-Chabuel et al., „Shining a little more light: what companies' behaviour during the pandemic can tell us about their ESG risks and culture“, Comgest, April 2021 (<https://bit.ly/3rgTPKN>).

⁴⁸ Eine Erörterung oder Erwähnung bestimmter Unternehmen sollte nicht als Empfehlung zum Kauf oder Verkauf eines bestimmten Wertpapiers oder einer bestimmten Anlage angesehen werden. Die erörterten Unternehmen entsprechen nicht allen Anlagen, in die in der Vergangenheit investiert wurde. Es sollte nicht davon ausgegangen werden, dass eine der erörterten Anlagen profitabel war oder sein wird oder dass Empfehlungen oder Entscheidungen, die in der Zukunft getroffen werden, profitabel sein werden.

⁴⁹ „Come as you are. Do what you love...“, Microsoft, 2018. (<https://bit.ly/3FSwnty>)

⁵⁰ www.glassdoor.com

- Was die **Unternehmensführung** anbelangt, so bestätigen mehrere Studien unsere Einschätzung zur Diversität und Inklusion auf Vorstandsebene: Sie zeigen, dass Frauen in Vorständen die Wahrscheinlichkeit von Fehlern in der Finanzberichterstattung⁵¹, von Bestechung, Betrug oder Konflikten mit Aktionären verringern.⁵² Dies ist eine sehr aufschlussreiche Information, wenn man bedenkt, dass 2018 das Ausscheiden von CEOs in 39% der Fälle auf ethische Probleme zurückzuführen war.⁵³ Zudem wirkt sich eine stärkere Präsenz von Frauen in Vorständen messbar auf die Nachhaltigkeitsstrategien der Unternehmen aus und erhöht die Wahrscheinlichkeit einer freiwilligen Offenlegung von Daten mit Bezug zum Klimawandel.⁵⁴

Aktives Engagement zu ESG-Faktoren

Als Eigentümer von Comgest nehmen wir unsere unternehmerische Verantwortung ernst, die sich auch auf die Firmen erstreckt, in die wir investieren. Wir sind überzeugt, dass wir durch unseren ESG-Dialog positive Veränderungen bewirken können. Dies soll in einer Weise geschehen, die unsere Unternehmenswerte – Partnerschaft, Qualität, Integrität, Fürsorge und Mut – widerspiegelt und die Ergebnisse zutage fördert, die den Aktionären und der Gesellschaft aus unserer Sicht langfristig am besten dienen.

- Wir analysieren die Berichte unserer Portfoliounternehmen basierend auf den 17 Nachhaltigkeitszielen (SDGs)⁵⁵ der Vereinten Nationen, darunter auch jene, bei denen es konkret um Vielfalt geht wie bei Ziel 5 – Geschlechtergleichstellung, Ziel 10 – weniger Ungleichheiten und Ziel 16 – starke und transparente Institutionen.
- Aber wir belassen es nicht beim Studium dieser Berichte, denen selbst gemeldete Daten zugrunde liegen, mit denen man sich in punkto Diversität in ein günstiges Licht rücken kann.⁵⁶ Wir gehen einen Schritt weiter und beleuchten die Kultur sowie das konkrete Verhalten der Unternehmen statt nur ihre schönen Worte.
- Ein Beispiel dafür ist unsere Analyse der SDGs, bei der wir in unserer Due-Diligence-Prüfung die Angaben der Unternehmen bei Bedarf anpassen, was sich auf unsere interne ESG-Bewertung und unser Rating auswirkt.⁵⁷ Comgest hält nur die Auswirkungen auf die SDGs, die direkt aus den Geschäftsaktivitäten der Unternehmen resultieren, für wesentlich. Bei unserer internen Bewertung werden z.B. Sponsoringaktivitäten nicht berücksichtigt. Wie *Abbildung 7* zeigt, schätzten wir 2020 den Beitrag der Portfoliounternehmen unserer globalen Aktienstrategie⁵⁸ zu den SDGs als weitaus geringer ein als die Unternehmen selbst. Diese Analyse hilft uns, unsere interne ESG-Bewertung zu verfeinern und unsere Engagement-Aktivitäten zu fokussieren.

BEISPIEL ESG-ENGAGEMENT

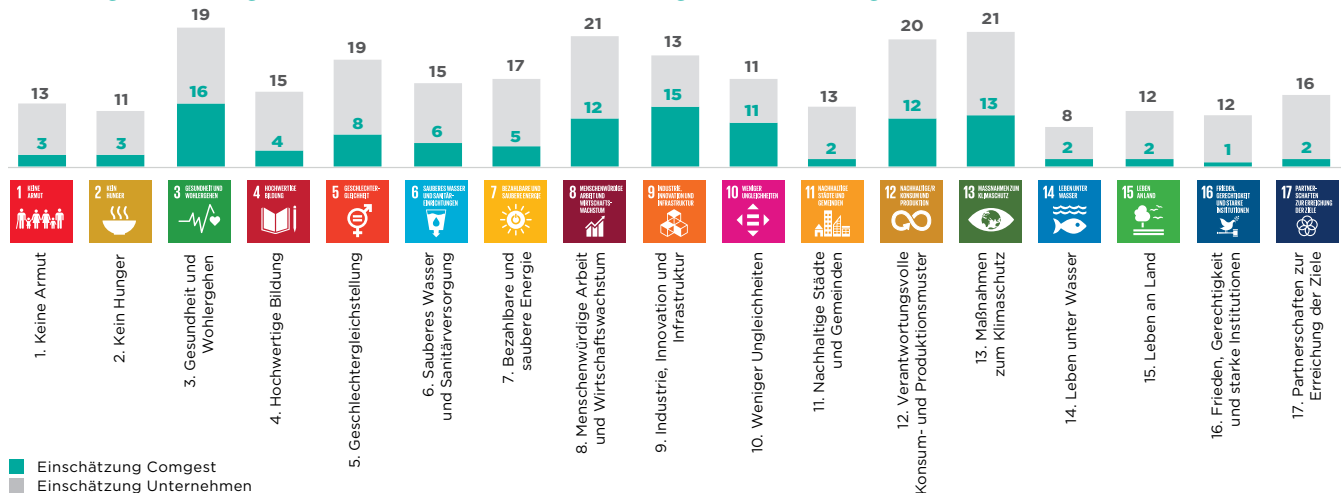
Pigeon

Als Hersteller von Babyartikeln war es nicht nachvollziehbar, dass im Vorstand keine Frau vertreten war. Die fehlende Geschlechtervielfalt bei einem Unternehmen, das auf Produkte für Mütter und Säuglinge spezialisiert ist, bot uns die Gelegenheit für einen Dialog mit dem Ziel, innovatives Denken zu fördern.

Nach mehreren Jahren aktiven Engagements bei Pigeon wurden zwischen 2018 und 2019 drei Frauen in den Vorstand aufgenommen. Bis heute ist dieser Anteil unverändert.



Abbildung 7. Wie Comgest die von den Portfoliounternehmen* gemeldeten Beiträge zu den SDGs einschätzt



Quelle: Comgest, Angaben vom 31.12.2020. *Die Angaben beziehen sich auf den Fonds Comgest Monde.

⁵¹ Aida Sijamic Wahid, „Effects & Mechanisms – Board Gender Diversity: Evidence in Financial Manipulation“, Journal of Business Ethics, 159:705–725 (2019). (<https://bit.ly/3aGXcCU>)
⁵² Linda-Eling Lee, „Women on Boards: Global trends in Gender Diversity“, MSCI, 2015 (<https://bit.ly/3pejCDE>) und Dina Medland, „Corporate Governance Must Not Be About Power“, Forbes, März 2015 (<https://bit.ly/3KFGzIz>).
⁵³ „CEO turnover at record high... Strategy & Global Study“, PWC, 2018. (<https://pwc.to/3rAFDh8>)
⁵⁴ Walid Ben Amar et al., „Board gender Diversity and Corporate Response to Sustainability Initiatives: Evidence from the Carbon Disclosure Project.“, Journal of Business Ethics, Band 142, Seiten 369-383 (2017). (<https://bit.ly/3lHUdAj>)
⁵⁵ <https://sdgs.un.org/goals>
⁵⁶ Michael Kinney, „Diversity dressing: The Hidden Figures“, Mercer, 2020. (<https://bit.ly/3viiq8dz>)
⁵⁷ Einzelheiten zu den Qualitätsniveaus von Comgest finden Sie in unserem Bericht zum verantwortlichen Investieren. (<https://www.comgest.com/-/media/comgest/esg-library/esg-en/responsible-investment-policy.pdf>)
⁵⁸ Die Angaben beziehen sich auf den Fonds Comgest Monde.

PORTFOLIUNTERNEHMEN MÜSSEN MEHR GAS GEBEN UND WENIGER BREMSEN

An allen wichtigen Märkten lässt die Berücksichtigung von D&I auf Vorstands- und Aufsichtsratsebene auf den ersten Blick betrachtet zu wünschen übrig. Auch wenn Verbesserungen erzielt wurden, macht die nachstehende Tabelle deutlich, dass noch viel zu tun bleibt:

Jahr	Fakten	Quelle
2018-2020	<p>Lediglich 6,6% der Fortune-500-CEOs sind Frauen, was jedoch gegenüber 4,8% im Jahr 2018 eine deutliche Verbesserung ist. Der Vergleichswert für die FTSE100-Unternehmen in Großbritannien liegt bei nur 5%, während an der Spitze der Firmen im französischen Börsenbarometer CAC 40 per Februar 2020 kein Frau zu finden war.</p> <p>Allerdings ist der Frauenanteil in den Vorständen französischer Unternehmen mit 40% relativ hoch, was in erster Linie der 2011 eingeführten Geschlechterquote* zu verdanken ist. Bei den britischen FTSE-350-Unternehmen gibt es inzwischen keine reinen Männervorstände mehr. Dies ist auf den Davies-Bericht von 2011 zurückzuführen, der freiwillige Quoten für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis empfahl.</p> <p>*Im Mai 2021 stimmte das französische Parlament für die Einführung von Geschlechterquoten in den Vorstands- und Führungsteams von Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern. Die Quoten schreiben einen Anteil für beide Geschlechter von mindestens 30 % bis 2027 und 40 % bis 2030 vor.</p>	<p>Fortune 500⁵⁹</p> <p>Women Count⁶⁰</p> <p>Eurofund⁶¹</p> <p>City University of London⁶²</p> <p>Forbes⁶³</p>
2018	Nur 16,1% der Vorstandsmitglieder der Fortune-500-Unternehmen sind nicht weiß/kaukasisch und 22,5% sind Frauen, was eine Verbesserung gegenüber 2010 mit einem Anteil von 12,8% bzw. 15,7% darstellt.	Deloitte ⁶⁴
2020	Nur 3 der Fortune-500-CEOs waren 2020 Schwarze, während der Anteil derjenigen, die sich selbst als schwarz bezeichnen, an der US-Bevölkerung bei 14% liegt. ⁶⁵ Dies stellt eine Verschlechterung gegenüber 2010 dar, als 8 CEOs in den S&P-100-Unternehmen nicht weiß waren. Zur gleichen Zeit betrug der Anteil der nicht Weißen an der US-Bevölkerung 2010 22%.	Business Insider ⁶⁶
2020	In Japan liegt der Frauenanteil in Vorständen bei 6%, und eine Reuters-Umfrage ergab, dass in 71% der japanischen Unternehmen weniger als 10% Frauen in Führungspositionen zu finden sind.	Asian Legal Business ⁶⁷

Auch wenn die Fortschritte langsam voranschreiten, können sie große Wirkung entfalten. So wurde etwa bei Facebook erst 2012 mit Sheryl Sandberg die erste Frau in den Vorstand gewählt, obwohl 50% der Nutzer weiblich sind. Sheryl Sandberg konnte zwar nicht alle ESG-Mängel abstellen, aber auf ihr Betreiben hin wurden Datenschutz und psychische Gesundheit der Nutzer weiter oben auf die Agenda von Facebook gesetzt. Sie nutzte ihre Plattform und schrieb mit „Lean In“⁶⁸ ein viel beachtetes Buch, das sie zur Mentorin von Frauen gemacht hat.

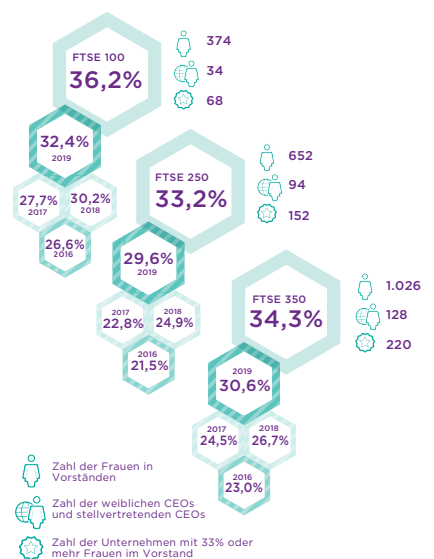
Das Problem beschränkt sich jedoch nicht auf Ungleichheit aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit. 90% der Führungspositionen im britischen Finanzdienstleistungssektor haben Angehörige wohlhabender Familien inne. Mitarbeiter aus weniger privilegierten Verhältnissen brauchen, unabhängig von ihrer Leistung, 25% länger, um auf der Karriereleiter nach oben zu klettern. Der Vergleichswert für Schwarze aus einkommensschwachen Haushalten liegt bei 32%.⁶⁹

UNTERNEHMEN KENNEN DIE VORTEILE EINES GUT EINGESTELLTEN MOTORS NUR ZU GUT

Obwohl sich über Korrelation und Kausalität streiten lässt, belegen Studien und Trends klar und deutlich, dass mit D&I nicht nur immaterielle, sondern auch messbare Vorteile einhergehen.

McKinsey ermittelte anhand einer Studie einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen einem diversen Vorstand und der Finanzlage eines Unternehmens.⁷⁰ Bei Unternehmen, die bezogen auf die Geschlechtervielfalt zum obersten Quartil gehören, ist eine überdurchschnittliche Rentabilität um 25% wahrscheinlicher als bei Unternehmen aus dem untersten Quartil. Bei der ethnischen/kulturellen Vielfalt lag die Wahrscheinlichkeit für eine überdurchschnittliche Rentabilität bezogen auf das oberste Quartil sogar bei 36%.

Abbildung 8 FTSE350: Frauen in Vorständen: Fortschritt der letzten fünf Jahre



Quelle: FTSE Women Leaders (<https://bit.ly/3jiOtLQ>)

⁵⁹ Walid Ben Amar et al., „Board gender Diversity and Corporate Response to Sustainability Initiatives: Evidence from the Carbon Disclosure Project“, Journal of Business Ethics, 2017.

⁶⁰ Women Count“, UN Women (<https://data.unwomen.org/women-count>)

⁶¹ Mongourdin-Denoix, Sarah „French law to increase number of women directors“, Eurofund, 2011. (<https://bit.ly/3vnhLOH>)

⁶² „Enforcing gender quotas increases boardroom diversity and quality“, City University of London, Juli 2020. (<https://bit.ly/3mWlQVG>)

⁶³ Wittenberg-Cox, Avivah. „France Unanimously Votes Gender Quotas For Executive Leadership“, Forbes, 2021. (<https://bit.ly/2YW980X>)

⁶⁴ „Missing Pieces: 2018 Board Diversity Census of Women & Minorities on Fortune 500 Boards“, Deloitte. (<https://bit.ly/3DbDyKX>)

⁶⁵ „Facts About the U.S. Black Population“, Pew Research, 2021. (<https://pewrsr.ch/3vtl6du>)

⁶⁶ Dominic-Madori Davis, „One of the only 4 Black Fortune 500 CEOs just stepped down — here are the 3 that remain“, Business Insider, 2020. (<https://bit.ly/3vjzdCY>)

⁶⁷ Beattie, Elizabeth. „Structural Change Required To Make Japan’s Boardrooms More Inclusive“, Asian Legal Business, 17. November 2020. (<https://bit.ly/3D88k7y>)

⁶⁸ Sandberg, Sheryl. „Lean In: Women, Work, and the Will to Lead.“ Knopf, 1. Auflage, 2013. (<https://amzn.to/3l54tf0>)

⁶⁹ Bridge Group (UK Treasury & UK Dept. for Business, City of London), 7.780 Unternehmen, November 2020.

⁷⁰ Dolan, et al., „Diversity Wins: How Inclusion Matters“, McKinsey, 2020. (<https://mck.co/3BY7smg>)

Auch die Boston Consulting Group stellte in allen untersuchten Ländern einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen Diversität und Innovation fest: In einer Studie mit 171 Unternehmen aus Deutschland, der Schweiz und Österreich wurde ein klarer Zusammenhang zwischen der Diversität der Managementteams und den Umsätzen aus innovativen Produkten und Dienstleistungen ermittelt.⁷¹ Die Studie belegt, dass der Zusammenhang umso stärker ist, je mehr Dimensionen von Diversität in der Unternehmensführung vertreten sind.

Noch wichtiger ist folgende Erkenntnis: Die diversesten Unternehmen waren auch die innovativsten, gemessen am Anteil des Umsatzes, der aus neuen Ideen stammt. Tatsächlich ist ihr Umsatz aus innovativen Produkten im Schnitt um 19 % und ihre EBIT-Marge⁷² um 9 % höher.⁷³

FAZIT: DEN MOTOR GERÄUSCHLOS AM LAUFEN HALTEN

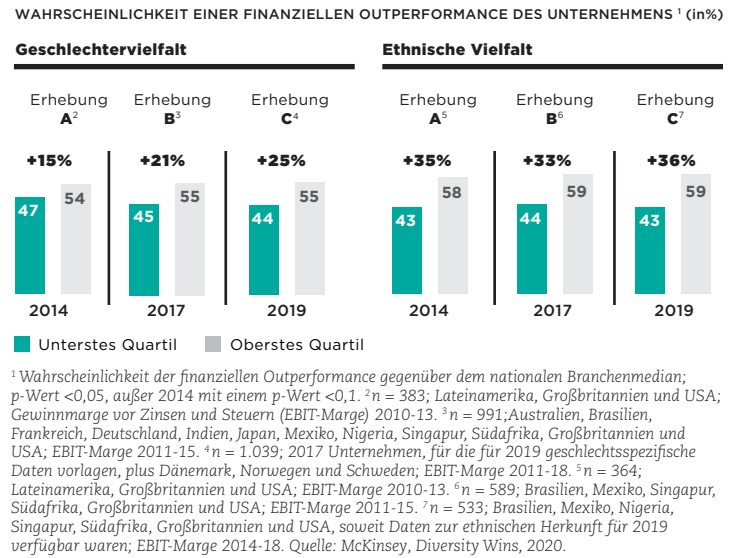
Comgest betreibt letztlich ein Geschäft mit Ideen, die wir unserem wichtigsten Vermögenswert verdanken – unseren Mitarbeitern. Seit unserer Gründung vor mehr als 30 Jahren messen wir der Diversität und Inklusion hohen Stellenwert bei. Dies spiegelt sich nicht zuletzt in unserer Partnerschaft wider, die Comgest-Mitarbeiter aus allen Unternehmensebenen einbezieht. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt mehr Inklusion und eine positive Wertentwicklung ermöglicht – und dies sowohl im eigenen Haus als auch in den Unternehmen, in die wir investieren. Je diverser unser Unternehmen, desto größer das Chancenuniversum, von dem unsere Kunden weltweit profitieren.

Viele unserer Kunden möchten, dass ihre Anlagen positive Wirkung entfalten, die ihnen und auch der Gesellschaft zugutekommt. Als Miteigentümer von Comgest werden wir durch unsere partnerschaftliche Kultur darin bestärkt, bei der Bewertung eines Unternehmens dessen Strategie, Nachhaltigkeit und Auswirkungen auf seine Interessengruppen zu berücksichtigen. Aus diesem Grund liegt unserer Investmentstrategie nicht nur eine Philosophie und ein Ansatz zugrunde, die auf ESG-Faktoren basieren, sondern auch unsere Vorstellung von Anlegerverantwortung.⁷⁴ Bei der Auswahl von Qualitätsunternehmen nutzt Comgest daher auch Einblicke, die wir im Rahmen des Research zu Diversität und Inklusion gewonnen haben. Wir sind überzeugt, dass es uns mithilfe eines aktiven ESG-Dialogs mit unseren Portfoliounternehmen gelingt, ihre Nachhaltigkeitspolitik positiv zu beeinflussen. Dies gilt vor allem für Unternehmen mit wesentlichen ESG-Risiken, die gemindert, und/oder ESG-Chancen, die verstärkt werden könnten. Diese Überzeugung leitet uns als Vermögensverwalter, aber auch unsere philanthropischen Initiativen wie die Comgest Foundation. Ziel unserer Stiftung ist es, das Leben von Bedürftigen durch Projekte zu verbessern, an denen unsere Mitarbeiter beteiligt sind.⁷⁵

Wie diese Publikation zeigt, ist die Diversität in zahlreichen Branchen eine besonders hartnäckige Schwachstelle. Wir betrachten es als moralische Pflicht, die Gleichberechtigung zu fördern, zu verteidigen und wo immer möglich durch konstruktive Schritte voranzubringen. Als Förderer von Diversität, Inklusion und Nachhaltigkeit wollen wir die Menschen aus ihrer Komfortzone herausholen, um positive Veränderungen zu bewirken – sei es durch die Teilnahme an Veranstaltungen oder den direkten Dialog mit Unternehmen. Das auf der nächsten Seite beschriebene D&I-Konzept gibt einen Überblick über die Bemühungen und Fortschritte von Comgest im Bereich Diversität und Inklusion.

Unsere Partnerschaftsstruktur ist unser „Motor“: Sie fördert einen starken Teamgeist und ein Gefühl der gemeinsamen Verantwortung, das fest in unserer Unternehmenskultur verankert ist. Unsere kollaborativen Entscheidungsprozesse und Mitarbeiterteams profitieren von einem diversen und inklusiven Verhalten, das Risiken mindern und zu besseren Entscheidungen führen kann. Für unsere Kunden und für uns können bessere Entscheidungen nachhaltige, langfristige Vorteile hervorbringen, die jenseits der finanziellen Rendite Positives bewirken können. Wir streben daher nach ständiger Verbesserung und scheuen uns nicht, Fehler einzugestehen, aus ihnen zu lernen und die daraus gezogenen Lehren weiterzugeben. Auch für uns haben Mandelas Worte Gültigkeit: „Each one, teach one“ – jeder von uns ist Lernender und Lehrender zugleich.⁷⁶

Abbildung 9. Die Argumente für Vielfalt in Führungsteams bleiben stark.



⁷¹ Rocio Lorenzo, et al. „The Mix Matters: Innovation through Diversity“, Boston Consulting Group & Technische Universität München, 2018. (<https://on.bcg.com/3pdpzRA>)

⁷² Der Gewinn vor Zinsen und Steuern ist ein Maß für die Rentabilität eines Unternehmens. (<https://bit.ly/3GPR7Cg>)

⁷³ Rocio Lorenzo und Martin Reeves. „How and Where Diversity Drives Financial Performance“, Harvard Business Review, Januar 2018 (<https://bit.ly/3AjhuOs>)

⁷⁴ <https://www.comgest.com/en/our-business/our-investment-strategy>

⁷⁵ <https://www.thecomgestfoundation.com/>

⁷⁶ Mandela, Nelson. „Long Walk to Freedom: The Autobiography of Nelson Mandela“. Boston: Back Bay Books, 1995.

COMGEST'S D&I SCORECARD: AUF UND ABSEITS DER RENNSTRECKE

Vielfalt und Inklusion sind seit der Gründung von Comgest fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Unser Partnerschaftsmodell ist die Grundlage einer dauerhaften symbiotischen Beziehung, die eine Kultur der Inklusion und Geschlechtergleichstellung mit vielfältigen Nationalitäten, Hintergründen und Qualifikationen fördert. Aber D&I ist ein Konzept, das sich ständig weiterentwickeln und den veränderten Gegebenheiten anpassen muss.

2021 haben wir daher die **D&I Working Group (WG)** ins Leben gerufen. Ihr gehören Mitarbeiter unserer Personalabteilung sowie sechs Vertreter aus dem operativen Geschäft und dem Portfoliomanagement an. Comgest beschäftigt über 200 Mitarbeiter in 12 Ländern. Deren Einblicke nutzt die D&I WG, um Verbesserungsmöglichkeiten und Chancen zu identifizieren, Projekte und Initiativen zu fördern und messbare Kennzahlen aus der gesamten Comgest-Gruppe zu ermitteln.

Einige wichtige Zahlen zur Comgest-Gruppe haben wir im Folgenden zusammengestellt:

UNTERNEHMENSGRUPPE

Viele Dimensionen von Diversität sind schwer messbar. In einigen Ländern ist es sogar verboten, Daten zu ihnen zu erheben. Comgest respektiert die Privatsphäre seiner Mitarbeiter. Da wir unseren Hauptsitz in Frankreich haben und französischen Gesetzen unterliegen, erheben wir von unseren Mitarbeitern weder Angaben zur Zugehörigkeit zu einer Ethnie oder Religion noch zur sexuellen Orientierung, zur Geschlechtsidentität oder geschlechtlichen Äußerung.

- ☑ **Nationalität:** Rund 30 verschiedene Nationalitäten sind in der Comgest-Gruppe vertreten und rund 15 innerhalb des Investment-Teams.⁷⁷
- ☑ **Geschlechtergleichstellung:** 48 % unserer über 200 Mitarbeiter sind Frauen.

INVESTMENT MANAGEMENT

Seit etwa fünf Jahren beobachten wir, dass institutionelle Kunden die Vorteile von D&I zunehmend zu schätzen wissen und für ihre Vermögensanlage Manager-Teams „Einzelkämpfern“ vorziehen.⁷⁸ Wir sind überzeugt, dass unser teamorientierter Entscheidungsprozess die Risiken mindert, die von vermeintlichen Star-Managern ausgehen.⁷⁹

- ☑ **Zum Investment-Team von Comgest gehören 50 Analysten/Portfoliomanager mit 15 Nationalitäten und durchschnittlich 16 Jahren Investmenterfahrung.**⁸⁰
- ☑ **30 % unseres Investment-Teams sind Frauen.**
*Das übertrifft deutlich den weltweiten Durchschnitt von 11,8 %⁸¹ und kann sich im Vergleich mit vielen der größten Vermögensverwalter der Welt sehen lassen, die im Durchschnitt 40 % Mitarbeiterinnen haben, aber nur 18 % Frauen im Portfoliomanagement.*⁸²
- ☑ **11 unserer 15 weiblichen Mitglieder des Investment-Teams sind als Co-Portfoliomanagerin** für Comgest Strategien zuständig.
- ☑ **3 unserer Co-Portfoliomanagerinnen** wurden kürzlich in die Liste **der 30 kontinuierlich besten Fondsmanagerinnen** der **letzten 5 Jahre von Citywire** aufgenommen.⁸³

UNTERNEHMENSFÜHRUNG (GOVERNANCE)

Comgest strukturierte seine Unternehmensführung auf Gruppenebene 2020 um, um eine ausgewogenere Vertretung aller Aktionäre z. B. in Bezug auf Geschlecht, Nationalität und Erfahrung zu gewährleisten:

- ☑ **Board of Partners:** Er ist verantwortlich für die langfristige strategische Ausrichtung der Gruppe, die Kapitalplanung und die Aufsicht. Zudem vertritt er die Interessen der Partner, also der Aktionäre von Comgest.
 - 12 Mitglieder (~ 6 Nationalitäten), davon 5 Frauen, 3 unabhängige Mitglieder und 2 pensionierte Gründer von Comgest.
- ☑ **Executive Committee:** Es unterstützt den CEO bei der Umsetzung von Strategieplänen und der Aufsicht über die Aktivitäten der Gruppe.
 - 11 Mitglieder (~ 7 Nationalitäten), davon 4 Frauen, aus verschiedenen Bereichen des Managements, des Portfoliomanagements und des operativen Geschäfts.

In den Ausschüssen von Comgest ist ein hoher Prozentsatz an Frauen, verschiedenen Nationalitäten und Hintergründen vertreten. Wir sind nach wie vor bestrebt, eine Vielfalt an Talenten, einen offenen Dialog und Führungsqualitäten bei Comgest zu fördern.

⁷⁷ Angaben von Ende September 2021, doppelte Staatsangehörigkeiten wurden nicht berücksichtigt

⁷⁸ „Alpha Female Report 2021“, Citywire, 2021. (<https://bit.ly/3phhSKd>); „The Aftermath of Fund Management Change“, Morningstar, 2017 (<https://bit.ly/3DNEDcw>).

⁷⁹ Loukia Gyftopoulou. „How to escape the star manager succession trap“, Wealth Manager, April 2019. (<https://bit.ly/3AWq7gH>)

⁸⁰ Angaben vom 31.12.2021.

⁸¹ „Alpha Female Report 2021“, Citywire, 2021. (<https://bit.ly/3phhSKd>)

⁸² Attracta Mooney. „Big Fund houses fail to promote female portfolio managers“, The Financial Times, März 2021. (<https://on.ft.com/3pcP4T5>)

⁸³ Wertentwicklungen in der Vergangenheit sind keine Indikatoren für die zukünftige Wertentwicklung. „Alpha Female Report 2021“, Citywire, 2021. (<https://bit.ly/3phhSKd>). S. 12 des Alpha Female Report 2021: „Aufgeführt sind die 30 besten Fondsmanagerinnen in der Datenbank von Citywire. Grundlage der Beurteilung war die Beständigkeit der Manager-Ratings in den letzten fünf Jahren. Die monatlichen Bewertungen der Fondsmanager wurden in Punkte umgerechnet - AAA = 6, AA = 5, A = 4, + = 3 - und diese über die fünf Jahre addiert. Die Datenbank von Citywire enthält Angaben zu 297 Sektoren und 16.353 Fondsmanagern. Dabei werden nicht alle Sektoren abgedeckt, und Manager rein institutioneller Fonds oder solche, die nur Spezialmandate verwalten, werden in der Analyse zum prozentualen Anteil der Fondsmanagerinnen nicht berücksichtigt. Eine detaillierte Beschreibung der Ratings und Methoden von Citywire findet sich im Bericht des unabhängigen Aktuars AKG auf dessen Website (www.bit.ly/cw-akg).“

COMGEST'S D&I SCORECARD: AUF UND ABSEITS DER RENNSTRECKE

VERGÜTUNG

Die Capital and Compensation Committee Working Group (Arbeitsgruppe des Kapital- und Vergütungsausschusses) setzt sich aus 4 Frauen und 2 Männern mit ~ 4 Nationalitäten aus den Investment- und operativen Teams zusammen. Ihre wichtigsten Aufgaben sind:

- ☑ **Lohnleichheit** und **jährliche Leistungsbeurteilung** der **Mitarbeiter** anhand des Feedbacks der Vorgesetzten, der Teamleistung und der Einzelgespräche zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem. Diese beinhalten natürlich auch D&I-Elemente wie Vertrauen und Kommunikationsfähigkeit.

Im Einklang mit dem britischen Pay Gender Gap Reporting⁸⁴ sowie den gesetzlichen Anforderungen für unser in Paris ansässiges Unternehmen **erstellt Comgest jährlich einen Bericht zur Geschlechtergleichstellung („Index Égalité Femmes/Hommes“)**. Zudem sind wir bestrebt, mithilfe interner Umfragen, Benchmarks und Maßnahmen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu ermitteln und zu beseitigen. Unterschiede bei der Vergütung von Männern und Frauen in gleicher Position gibt es bei Comgest nicht. Etwaige Gehaltsunterschiede ergeben sich aus der längeren Erfahrung, der besonderen Verantwortung, der Leistung oder der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen.

TALENTE GEWINNEN UND BINDEN, MENTORENPROGRAMM UND MANAGEMENT

Comgest legt großen Wert auf Vielfalt bei Bewerbern und formuliert dies als wichtiges Kriterium für unsere Personalagenturen. Wir sind überzeugt, dass unterschiedliche Hintergründe unserer Partner den Horizont erweitern, Diskussionen bereichern und somit letztlich zu besseren Entscheidungen führen.

- ☑ **Breite Partnerschaft:** Wir sind der Ansicht, dass unsere Partnerschaftsstruktur **langfristiges Handeln fördert und individuelle Beiträge** – abgesehen von kundenorientierten Anreizen – **honoriert**, indem sie sicherstellt, dass sich jeder einbringen kann und zum Erhalt stabiler und diverser Teams beiträgt. Wir sind der Überzeugung, dass unsere geringe Mitarbeiterfluktuation aus der partnerschaftlichen Kultur resultiert.
- ☑ **Praktika: 5 unserer derzeit 15 Portfoliomanagerinnen** absolvierten ein Praktikum bei Comgest, bevor sie zur Portfoliomanagerin ernannt wurden.
- ☑ **Elternzeit:** Comgest ist sich der Herausforderungen bewusst, **die die höhere Fluktuation bei Portfoliomanagerinnen (44 %) verglichen mit ihren männlichen Kollegen (31 %) mit sich bringt**. Aufgrund unseres langfristig orientierten und teambasierten Ansatzes achtet Comgest darauf, dass vorübergehende Abwesenheit wegen Elternzeit keine negativen Auswirkungen auf die Beurteilung (einschließlich der Erfolgsbilanz) und die Aufstiegschancen hat.
- ☑ **Homeoffice:** Comgest **verfolgt** eine **flexible Homeoffice-Politik**, die das unabhängige Consulting-Unternehmen Mercer als wichtigsten Faktor zur Förderung von D&I identifiziert hat.
- ☑ **Berufliche Weiterbildung:** Wir bieten gruppenweit Weiterbildungsmaßnahmen und Schulungen, bei denen es um das Erkennen unbewusster Vorurteile, um interkulturelle Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit geht.

EINFLUSS AUF BRANCHENEBENE

- ☑ **Diversity Project** (GB): Comgest trat dieser Initiative zur Förderung einer inklusiveren Kultur in der Investmentbranche⁸⁵ 2021 bei, um von den Diversitätsprojekten der Initiative zu lernen und einen Beitrag dazu zu leisten.
- ☑ **Fondsfrauen** (DE): Comgest wurde 2021 Mitglied in dem größten deutschsprachigen Frauennetzwerk für Karriereförderung,⁸⁶ Diversität und Geschlechtergleichstellung in der Finanzbranche.
- ☑ **Comgest Foundation** ist die philanthropische Stiftung der Comgest-Gruppe,⁸⁷ die verschiedene Projekte z. B. in der Bildung, in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen oder andere Programme, die das Leben von Menschen in Not verbessern sollen, unterstützt. Comgest-Mitarbeiter fungieren als „Botschafter“, indem sie Projekte nominieren und ihre Entwicklung begleiten.

⁸⁴ „Gender pay gap reporting“, (<https://bit.ly/3FWHfeY>)

⁸⁵ <https://diversityproject.com/>

⁸⁶ <https://fondsfrauen.de/en/>

⁸⁷ <https://www.thecomgestfoundation.com/>

Als gebürtiger Südafrikaner ist Vielfalt für mich ein hohes Gut und seit jeher ein wichtiger Teil meines Lebens. Die Inspiration für meine jetzige Arbeit in der Finanzbranche kam von meiner Mutter. Aus einer nicht eben wohlhabenden Familie stammend, ohne Universitätsabschluss und gutes Elternhaus in einem von Männern dominierten und von Apartheid unterdrückten Südafrika erklimmte meine Mutter die Karriereleiter von einer Bankkassiererin zu einer Marketingdirektorin bei der Prüfungsgesellschaft Deloitte. Dank ihrer Unterstützung und Hilfe bei der Bewerbung für ein Stipendium und der Einführung in ihr Netzwerk entdeckte ich die Welt der Finanzen für mich. Meine Mutter glaubt fest an die Möglichkeit positiver Veränderungen. In der Zeit des Umbruchs nach dem Ende der Apartheid leitete und organisierte sie 1994 in der ehemaligen südafrikanischen Provinz Nordtransvaal die ersten demokratischen Wahlen. Ihr Werdegang ließ in mir die Überzeugung reifen, dass es meine Aufgabe ist, etwas über die Herausforderungen zu lernen, die sie als Frau in Südafrika auf ihrem Weg bewältigen musste. Zu diesem Whitepaper motivierte mich die Möglichkeit, Neues zu lernen und dieses komplexe Thema besser zu verstehen.



Unabhängige Wahlkommission Südafrikas
(unter UN-Aufsicht), ehemalige Provinz Nordtransvaal / 1994



Zak Smerczak kam 2016 zu Comgest und hat sich als Analyst und Portfoliomanager auf globale Aktien spezialisiert. Er ist Mitglied im Investment Committee der Comgest-Gruppe. Zak Smerczak begann seine Karriere bei Deloitte in London, wo er zunächst im Bereich Assurance & Advisory Services tätig war. Später wechselte er in den Bereich Transaction Services und war zuständig für die operative und finanzielle Due Diligence. 2011 kam Zak Smerczak als Analyst für globale Aktien zu Mirabaud Asset Management. 2015 wechselte er zu Polar Capital Holdings. Dort war er für die globale Multi-Asset-Income-Strategie als Analyst und Portfoliomanager tätig. Zak Smerczak verfügt über einen Bachelor of Business Science mit Auszeichnung in Finanzwesen der University of Cape Town. Er ist CFA®-Charterholder und seit 2009 Mitglied des Institute of Chartered Accountants of Scotland.

WICHTIGE INFORMATIONEN

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf den 3. Januar 2022. Die hierin erwähnten Produktnamen, Firmennamen und Logos sind Handelsmarken oder eingetragene Marken ihrer jeweiligen Eigentümer.

Die in dieser Mitteilung enthaltenen Informationen sind keine „Finanzanalyse“ und werden gemäß MIFID II als „Marketing-Mitteilung“ klassifiziert. Diese Marketing-Mitteilung wurde demnach (a) nicht unter Einhaltung der Rechtsvorschriften zur Förderung der Unabhängigkeit von Finanzanalysen erstellt und unterliegt (b) nicht dem Verbot des Handels im Vorfeld der Verbreitung von Finanzanalysen.

Verwendete Indizes: MSCI AC World - Net Return. Indizes dienen lediglich zu Vergleichszwecken, und die Portfolios streben keine Nachbildung der Indizes an.

Die Anlageergebnisse der Vergangenheit sind kein Hinweis auf zukünftige Anlageergebnisse. Der Wert aller Anlagen und die Erträge daraus können sowohl steigen als auch fallen. Alle Kapitalanlagen beinhalten Risiken, einschließlich eines möglichen Kapitalverlusts.

Enthaltene Informationen und Meinungen stammen aus bzw. basieren auf Informationen aus Quellen, die als zuverlässig eingestuft werden; dennoch kann die Richtigkeit nicht garantiert werden. Comgest übernimmt keine Verantwortung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in diesem Dokument enthaltenen Informationen oder Meinungen. Die Informationen in diesem Dokument sind nicht erschöpfend und dienen ausschließlich Informationszwecken. Alle Meinungen und Schätzungen stellen unsere Einschätzung zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Dokuments dar und können sich ohne vorherige Ankündigung ändern. Zukunftsbezogene Aussagen, Daten oder Prognosen treten möglicherweise nicht ein bzw. werden nicht realisiert.

Comgest bietet seinen Kunden keine Steuer- oder Rechtsberatung; allen Anlegern wird dringend empfohlen, mit Blick auf potenzielle Anlagen ihre Steuer- oder Rechtsberater zurate zu ziehen. Anleger sollten vor jeder Anlage den Anlagehorizont sowie die Kategorie der Anlage / des Fonds im Hinblick auf ihre eigenen Ziele und Einschränkungen überprüfen.

Anlegern obliegt es, sich über die gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und berufsethischen Regelungen zur Bekämpfung von Geldwäsche sowie die einschlägigen Dokumente zu deren Anwendung auf dem Laufenden zu halten und diese in der jeweils aktuellen Fassung zu beachten.

Comgest S.A. untersteht der Autorité des Marchés Financiers (AMF, französische Finanzmarktaufsichtsbehörde). Comgest Far East Limited wird von der Hong Kong Securities and Futures Commission (Wertpapieraufsicht in Hongkong) beaufsichtigt. Comgest Asset Management International Limited untersteht der Aufsicht der Central Bank of Ireland (irische Notenbank) und ist bei der U.S. Securities and Exchange Commission (US-Börsenaufsicht) registriert. Comgest Asset Management Japan Ltd. untersteht der Aufsicht durch die Financial Service Agency of Japan (registriert bei Kanto Local Finance Bureau (Nr. Kinsho 1696)). Comgest US L.L.C. ist bei der U.S. Securities and Exchange Commission registriert. Comgest Singapore Pte Ltd hat den Status einer Licensed Fund Management Company & Exempt Financial Advisor (nur institutionelle und zugelassene Investoren) und untersteht der Monetary Authority of Singapore (Finanzaufsicht Singapur).

comgest.com

AMSTERDAM
BOSTON
BRÜSSEL
DUBLIN
DÜSSELDORF
HONGKONG
LONDON
MAILAND
PARIS
SINGAPUR
SYDNEY
TOKIO