

# Lampe Asset Management GmbH

Communication On Progress

Februar 2020

## Erklärung Geschäftsführer

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit Dezember 2015 ist die Lampe Asset Management GmbH (LAM) Mitglied des UN Global Compact.

Wir freuen uns Ihnen mitteilen zu können, dass wir auch in Zukunft die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung unterstützen werden.

Dieser Fortschrittsbericht gibt Auskunft über die bisher getroffenen und zukünftigen Maßnahmen der Lampe Asset Management GmbH zur Umsetzung der Prinzipien in allen Bereichen des Unternehmens.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Dirk Franz

Erwin Lochten

Dr. Bernhard Scherer

**Dr. Dirk Franz**

Geschäftsführer  
Lampe Asset Management GmbH



**Erwin Lochten**

Geschäftsführer  
Lampe Asset Management GmbH



**Dr. Bernhard Scherer**

Geschäftsführer  
Lampe Asset Management GmbH



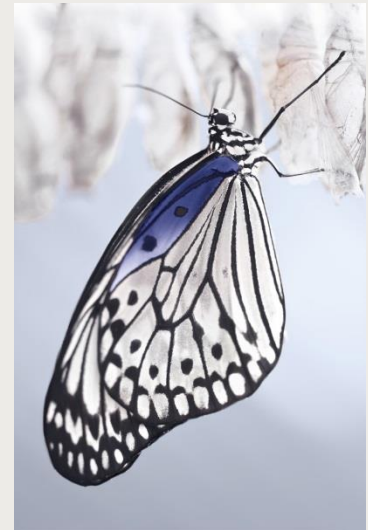
## Nachhaltigkeit – Kooperation mit oekom research

Die Lampe Asset Management GmbH kooperiert seit vielen Jahren erfolgreich mit oekom research, einer der größten Rating-Agenturen für die ökologische und ethische Performance globaler Unternehmen.

Dank dieser Kooperation können die Kunden der LAM leistungsfähige positive oder negative Nachhaltigkeitsfilter über ihre Portfolien legen und ihre Investments beispielsweise auf jene Unternehmen beschränken, die die Prinzipien des UN Global Compact befolgen.

Die Implementierung derartiger SRI-Filter wird von der LAM aktiv vermarktet, so dass mittlerweile ein substantieller Teil der durch die LAM verwalteten Portfolien entsprechend verschiedener SRI-Kriterien verwaltet wird.

Darüber hinaus freuen wir uns sehr, dass wir seit 2018 ein eigenes Nachhaltigkeitsportfoliomanagement –Team an unserem Standort in Frankfurt begrüßen dürfen.

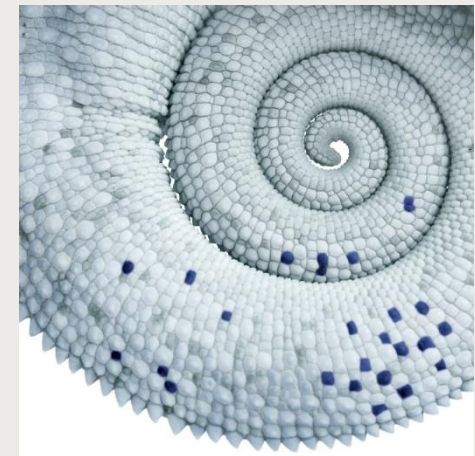


# Menschenrechte

Selbstredend duldet die LAM keinerlei Diskriminierung am Arbeitsplatz und fördert die Einstellung und Entwicklung von Mitarbeitern sämtlicher Religionsgruppen, verschiedener Nationalitäten, Hautfarben und Geschlechter.

Das gesetzlich garantierte Recht auf Mutterschutz und Elternzeit wird respektiert und sowohl Mütter als auch Väter werden dazu angehalten, Elternzeit zu nehmen, wobei jederzeit ein Wiedereinstieg bei der LAM garantiert wird. Dieses Vorgehen schlägt sich in einer hohen Quote an Mitarbeitern beiderlei Geschlechts und verschiedenster Hierarchieebenen nieder, die von dem Recht auf Elternzeit Gebrauch machen.

Regelmäßige Feedbackgespräche mit jedem einzelnen Mitarbeiter stellen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sicher und dienen der Identifikation von individualisierten Weiterbildungsmöglichkeiten.



## Arbeitsnormen

Ein Großteil der Mitarbeiter arbeitet entsprechend des Tarifvertrags der Privatbanken und verfügt über die damit verbundenen Urlaubsansprüche. Die Überstundenkonten der Tarifmitarbeiter werden automatisch überwacht und über flexible Gleitzeitmodelle reguliert.

Die Rekrutierung und Förderung von Mitarbeitern erfolgt zu jeder Zeit ohne Ansehung des Geschlechts, der Religion oder Nationalität der einzelnen Person.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen über die regulatorisch notwendigen Auflagen hinaus werden finanziell und durch flexible Arbeitszeitmodelle ebenso gefördert wie Teilzeitstellen und die Sicherung einer ausgewogenen Work-Life-Balance.

Um ihren Mitarbeitern objektive Kriterien zur Sicherung ihrer Work-Life-Balance und anonyme Beratung in verschiedenen Lebenslagen bieten zu können, kooperiert die LAM darüber hinaus mit PME Familienservice. Über diesen Dienstleister haben sämtliche Mitarbeiter kostenfreien Zugriff auf persönliche Beratungsgespräche im Bereich der Familienbetreuung, der Arbeitszeitmodelle und der individuellen Lebensführung.

Ebenso nimmt die LAM an den regelmäßigen Gesundheitstagen und Sportberatungen ihrer Muttergesellschaft Bankhaus Lampe KG teil und offeriert auf diesem Wege u.a. auch subventionierte Fitness- und Ernährungsprogramme.



## Umweltschutz

Sämtliche Mitarbeiter haben die Möglichkeit, subventionierte ÖPNV-Abonnements zu erwerben. Darüber hinaus können Mitarbeiter in der Kundenbetreuung zugunsten einer auch privat voll nutzbaren Bahncard auf Firmenwagen verzichten.

Bei Dienstreisen wird vornehmlich auf Bahnreisen zurückgegriffen, um die CO<sub>2</sub>-Bilanz der LAM zu optimieren.

Notwendige Ausdrücke erfolgen soweit wie möglich auf Recyclingpapier.



# Korruptionsbekämpfung

Um Korruption zu bekämpfen, ist jeder Mitarbeiter dazu angehalten, in regelmäßigen Abständen Web-Based-Trainings zu den Themen Compliance, Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität zu absolvieren. Art und Umfang der Trainings sind dabei individuell auf den jeweiligen Tätigkeitsbereich des Mitarbeiters zugeschnitten.

Vorhandene Kenntnisse werden auf diese Weise ebenso fortlaufend gefestigt wie die Wachsamkeit gegenüber meldepflichtigen Regelverstößen.

Sämtlichen Mitarbeitern stehen anonyme, schriftlich definierte Meldewege und -stellen zur Verfügung.

