

## Corporate Social Responsibility bei Golding



### Executive Committee

**Dr. Michael Braun**  
Chief Financial Officer  
Partner

**Dorothea Sztopko**  
Chief Operating Officer  
Partner

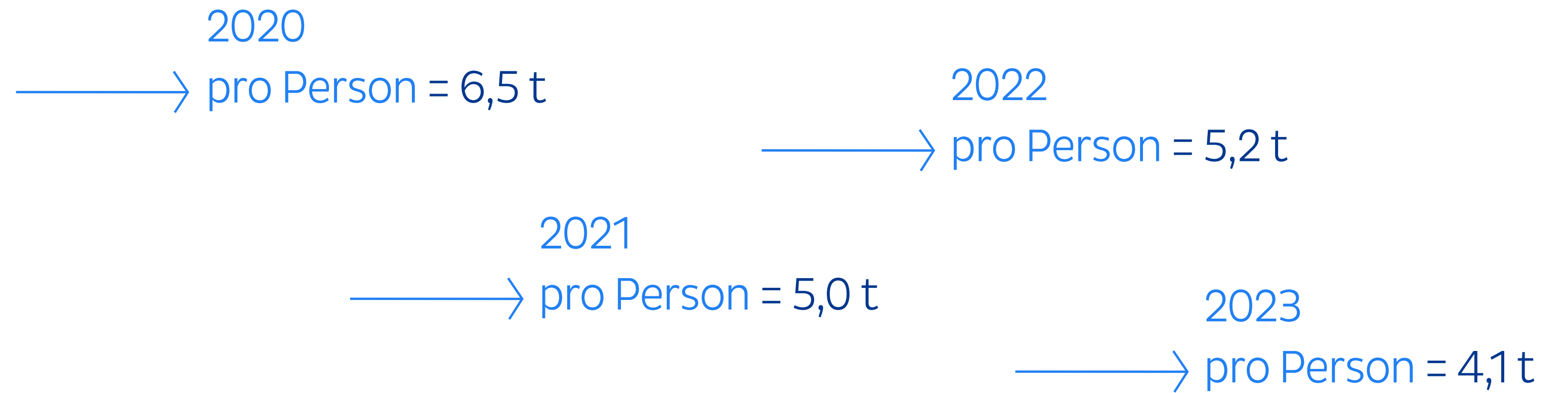
**Dr. Matthias Reicherter**  
Chief Investment Officer  
Managing Partner

**Jeremy Golding**  
Managing Partner

**Barbara Phélippeau**  
Chief People & Culture Officer  
Partner

**Hubertus Theile-Ochel**  
Managing Partner





## Der Golding CO<sub>2</sub>-Fußabdruck: Unsere Entwicklung seit 2020

Die Erhebung unseres operativen CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks ergab eine weitere Reduktion von Goldings Scope-1- und -2-Emissionen für das Jahr 2023 um 3,7%. Damit haben wir durch die seit 2020 eingeleiteten Maßnahmen die Scope-1- und -2-Emissionen unseres Unternehmens um insgesamt 46% verringern können.

Wie in den Vorjahren blieben die Scope-3-Emissionen durch Geschäftsreisen der größte Treiber unserer Treibhausgasemissionen. Für das Geschäftsjahr 2023 betragen Emissionen aus Reisetätigkeit circa 55% der gesamten operativen Treibhausgasemissionen von Golding. 2023 war von mehr Reiseaktivität geprägt, sowohl im Austausch mit Investoren als auch in der Due Diligence für neue Investments.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter regelmäßig, die negativen Auswirkungen von Flugreisen zu berücksichtigen, um möglicherweise vermeidbare Emissionen weiter zu reduzieren.

Zu diesem Zweck analysieren wir quartalsweise die getätigten Flüge. Wir schaffen damit Transparenz bezüglich der Höhe der CO<sub>2</sub>-Emissionen und erhöhen das Bewusstsein, auf Kurzstrecken präferiert mit dem Zug zu reisen.

Die Anzahl der Zugreisen stieg im Vergleich zum Vorjahr in 2023 um mehr als 70% an. Über 60% der Zugreisen unserer Kolleginnen und Kollegen entfielen im Jahr 2023 auf Strecken, die ebenso mit dem Flugzeug hätten zurückgelegt werden können.

Eine unternehmensweite Umfrage zum Pendelverhalten unter allen Mitarbeitern konnte für 2023 die Informationsqualität erhöhen. Wir konnten durch diese

Emissionsquellen	2020		2021		2022		2023	
	Tonnen CO <sub>2</sub>	%	Tonnen CO <sub>2</sub>	%	Tonnen CO <sub>2</sub>	%	Tonnen CO <sub>2</sub>	%
Scope 1	56,8	9,5	47,7	8,2	27,4	3,7	38,9	5,1
Scope 2	201,8	33,6	194,2	33,5	116,6	15,8	99,8	13,0
Scope 3 (ohne Kategorie 15, Investments)	341,6	56,9	338,1	58,3	594,3	80,5	625,7	81,9
<b>Summe</b>	<b>600,2</b>		<b>580,0</b>		<b>738,3</b>		<b>764,4</b>	

Die operativen CO<sub>2</sub>-Emissionen werden in Zusammenarbeit mit Climate Partner erhoben. Informationen zu Goldings finanziellem Klimabeitrag <https://fpm.climatepartner.com/tracking/details/17084-2202-1001/de>

Umfrage feststellen, dass das Pendeln unserer Mitarbeitenden vom Wohnort an den Arbeitsplatz weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen bedingt, als wir dies in den Vorjahren auf Basis der zugrunde liegenden Schätzungen erwartet hätten. Die Ermittlung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks sowie die Umfrage zum Pendelverhalten fand durch Climate Partner statt. Mit Fokus der Erhebung auf die Emissionen aus operativer Tätigkeit beinhaltet dieser CO<sub>2</sub>-Fußabdruck wie in den vorangegangenen Jahren nicht Emissionen aus Investition (Kategorie 15 der Scope-3-Emissionen).

**Für den Umfang unserer operativen CO<sub>2</sub>-Emissionen haben wir in der Vergangenheit durch zertifizierte Klimaschutzprojekte, vermittelt durch Climate Partner, einen finanziellen Klimabeitrag geleistet. Auch unsere Emissionen aus dem Jahr 2023 haben wir auf diese Weise finanziell abgedeckt. Das hierfür ausgewählte Projekt ist ein Kombiprojekt, das für jede gekaufte Tonne CO<sub>2</sub>-Zertifikate einen Baum pflanzt. Die Zertifikate stammen aus einem Windkraftprojekt in Mauretanien, das erneuerbare Energie in das mauretanische Netz einspeist und lokale Arbeitsplätze schafft.**

\* Zum vereinfachten Lesefluss verwenden wir CO<sub>2</sub> synonym für die Darstellung von Treibhausgasemissionen basierend auf deren CO<sub>2</sub>-Äquivalent.





Durch die Beteiligung an Klimaschutzprojekten, die als Kombiprojekte auch die Aufforstung in Deutschland unterstützen, hatten wir Gelegenheit, die Projekte auch direkt zu erleben und bei einer Baumpflanzaktion kennenzulernen.

**Tim Heimes**  
Senior Associate  
Reporting





## Goldings Gender-Pay-Gap 2023 und Fortschritt bei der Erreichung der Gender-Diversity-Ziele

**Diversität und Inklusion sind wichtige Ziele für Golding. 2022 haben wir unsere Ambitionen definiert, um insbesondere Mitarbeiterinnen zu fördern und den Anteil von Frauen bei Golding in der Zukunft zu stärken. Als nicht börsennotiertes Unternehmen zielen wir selbstbestimmt darauf, den Frauenanteil zu erhöhen.**

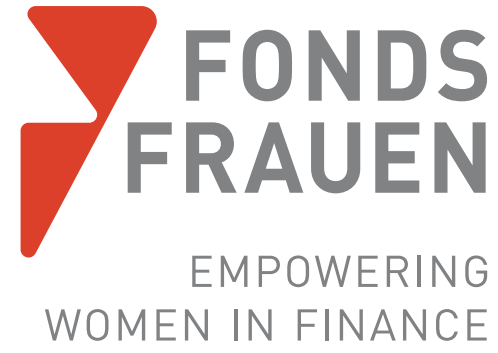
// In unserer Vision ‚We create impact for generations. Local. Regional. Global.‘ bringen wir zum Ausdruck, dass verantwortungsbewusstes Handeln im Kern unserer Aktivitäten steht. Dazu gehört nach unserem Verständnis auch, dass wir Diversity in unserer Arbeit in den Vordergrund stellen.

Chancengleichheit zu schaffen, diverse Sichtweisen zu fördern, Zusammenarbeit zu stärken und damit schlussendlich Leistung, aber auch Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, treibt uns an. Wir glauben daran, dass gemischte Teams erfolgreicher darin sind, diverse Perspektiven in Entscheidungen einfließen zu lassen. Und wir sehen großes Potenzial für weibliche Talente in dem von Männern dominierten Private-Markets-Umfeld.

Barbara Phélippeau, Partner und Chief  
People & Culture Officer (CPO)



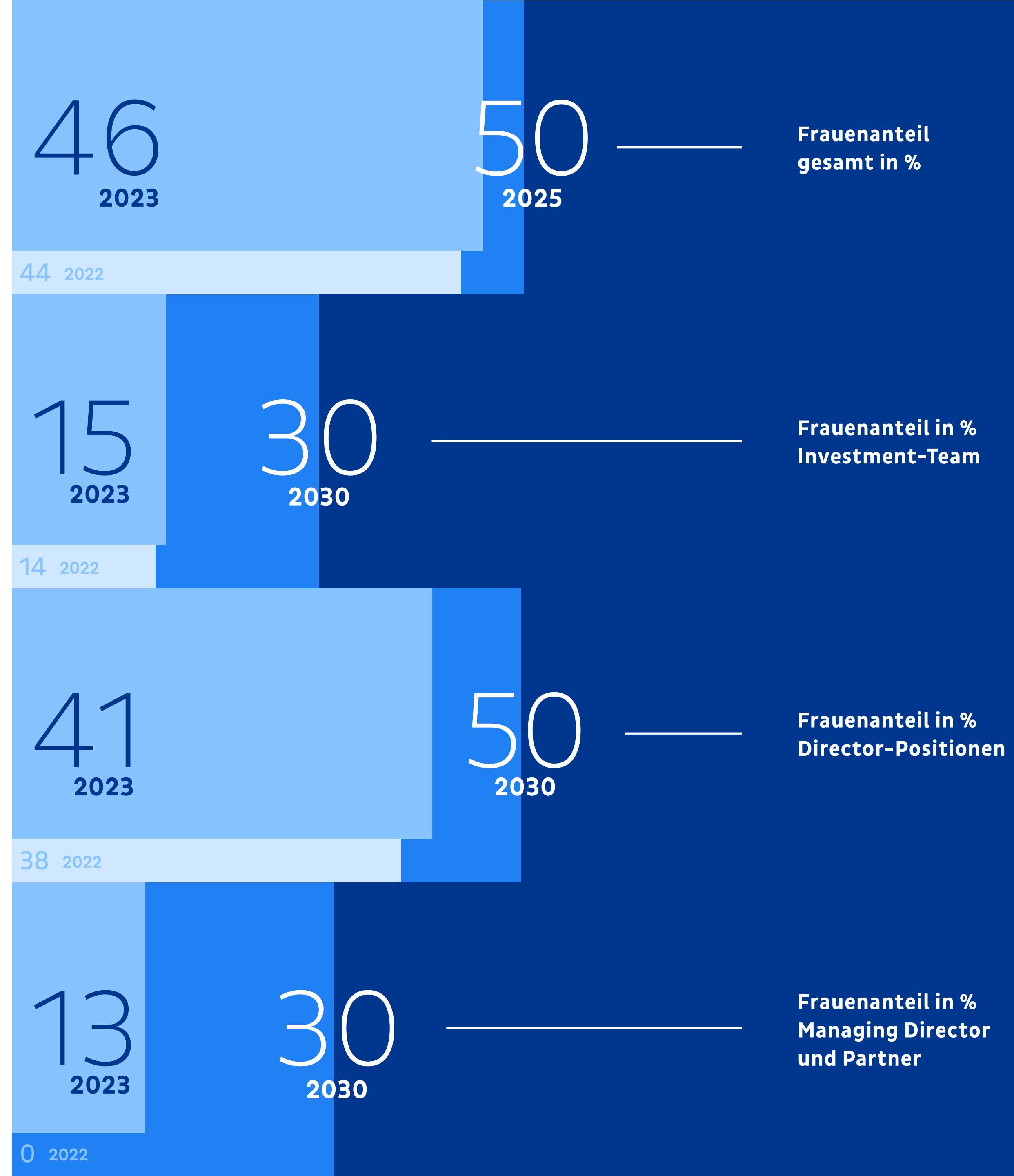
→ Zur Unterstützung von Frauen in der Karriere in Finanzmärkten und insbesondere in Private Markets engagieren wir uns als Förderer der Initiative Fonds Frauen.



→ Unternehmensintern haben wir die Initiative Women@Golding gestartet, die sich mit verschiedenen Projekten und Initiativen für die Unterstützung von Frauen bei Golding einsetzt. Durch Mentoringprogramme, Erfahrungsaustausch und weitere Angebote unterstützt Women@Golding unsere Ziele, Vielfalt und Inklusion in unserem Unternehmen zu stärken.



Wir möchten als Gesamtunternehmen 2025 eine hälftige Verteilung erreichen, immerhin beträgt der Frauenanteil bereits heute 46%. In den Führungsebenen streben wir an, bis 2030 den Frauenanteil auf Director-Ebene auf 50% zu steigern und den Frauenanteil der Managing Director und Partner auf mindestens 30% zu erhöhen.



## Golding Gender-Pay-Gap-Studie 2023

In der Fortsetzung der Analyse aus dem Vorjahr haben wir uns erneut mit dem Gender-Pay-Gap bei Golding befasst. Für das gesamte Unternehmen ging der unbereinigte Gender-Pay-Gap 2023 auf 26,1 % zurück, was insbesondere auf die wachsende Anzahl weiblicher Kolleginnen mit Leitungsfunktion zurückzuführen ist. Generell stellt der unbereinigte Gender-Pay-Gap im Wesentlichen die Geschlechterverteilung durch die Seniorität im Unternehmen dar, ein Aspekt, an dem wir seit der Formulierung der Gender-Diversity-Ziele arbeiten.

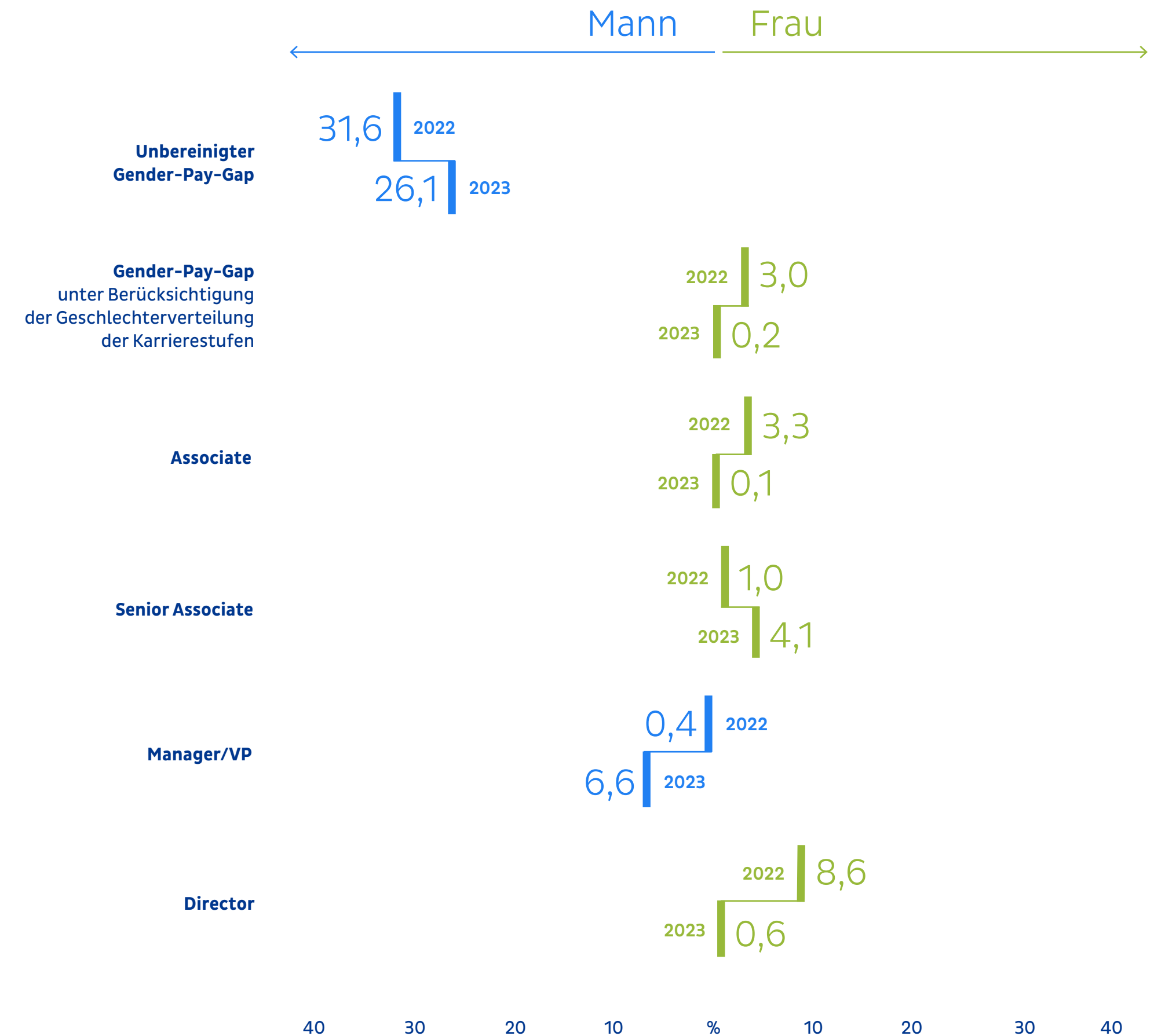
Unter Berücksichtigung der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Karrierestufen liegt im Jahr 2023 ein unwesentlicher Gender-Pay-Gap zugunsten der männlichen Mitarbeitenden vor, der bei 0,7 % lag.

Im Vergleich zum Vorjahr gab es leichte Verschiebungen in den Gender-Pay-Gaps innerhalb der verschiedenen Karrierestufen bei Golding. Diese Veränderungen sind in erster Linie durch die Zusammensetzung der Mitarbeitenden je Karrierestufe zu erklären. Mitunter sind die Effekte direkt daraus abzuleiten, dass sich die Zusammensetzung aus Mitarbeitenden in Vollzeit im Vergleich zu Mitarbeitenden in Teilzeit änderte. Auch die Komposition der Mitarbeitenden bezogen auf die Zugehörigkeitsdauer innerhalb der jeweiligen Karrierestufe ist eine Komponente, die die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr erklären.

“ Wir verstehen unsere Zielsetzungen als klares Bekenntnis der Richtung, in die wir uns als Unternehmen bewegen wollen. Wir verfolgen die numerischen Ziele jedoch nicht dogmatisch und setzen auf eine bewusste und natürliche Durchmischung der Teams.

**Barbara Phélippeau**

Partner und Chief People & Culture Officer (CPO)





## Die Impact Task Force soll Golding zu einem besseren, sozialeren, nachhaltigeren Unternehmen machen. Aus innerem Antrieb.

**Sechs Menschen, abteilungs- und standortübergreifend, in regelmäßigem Turnus durchwechselnd: Die Impact Task Force bringt von innen heraus frischen Wind ins Unternehmen, auch indem sie Ideen einbringt oder Ideen von Mitarbeitern zu umsetzbaren Projekten weiterentwickelt. Drei wesentliche Tätigkeitsfelder hat die Impact Task Force für ihre Arbeit definiert: Bekämpfung des Klimawandels, Employer of Choice und soziales Engagement.**

Mehrere handfeste Erfolge hat die Impact Task Force bereits vorzuweisen: Darunter das Ziel, dass die Führungsebene bis spätestens 2030 zu 30% aus Frauen bestehen soll. Zudem ist Golding zu einem modernen Arbeitgeber mit flexiblem Arbeiten nach individuellen Lebenssituationen geworden. Auch einen deutlich besseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, kontinuierliches soziales Engagement sowie Initiativen für Wellbeing & Mental Health hat die Impact Task Force mitbewirkt.

Weitere Meilensteine für die kommenden Monate sind bereits geplant. Unsere neue Community „Parents@Golding“ ist im Herbst gestartet – mit dem Ziel, eine Plattform für Eltern zu schaffen, um sich besser kennenzulernen, auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen.

Es ist uns eine Herzensangelegenheit, gemeinnützige, vor allem lokale Initiativen zu unterstützen, die sich sozial engagieren. Durch unternehmensweites Volunteering wollen wir Kolleginnen und Kollegen ermöglichen, Zeit für diese Initiativen im Rahmen unserer Corporate-Charity-Aktivitäten zu spenden.

Wir werden weiterhin zu sportlichen Challenges einladen. Diese Herausforderungen sollen nicht nur Spaß und fit machen, sondern in Kombination mit Spenden pro gelaufener oder mit dem Rad zurückgelegter Strecke auch einen finanziellen Beitrag für verschiedenste Projekte leisten.

// Mein Lieblingsprojekt ist Parents@Golding. Mit diesem internen Netzwerk möchten wir Eltern noch besser unterstützen – bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch bei punktuellen Problemen. Unsere gemeinsamen Events schaffen Austauschmöglichkeiten und Zusammengehörigkeitsgefühl.

**Andreas Breme**

Director  
Institutional Clients





// Ich war schon immer dafür, im Kleinen zu beginnen, um die Welt ein bisschen besser zu machen. Bei Golding kann ich über gemeinsame Projekte mehrere Wirkungsebenen verbinden. Zum Beispiel hat sich die Impact Task Force für Company Bikes eingesetzt. Wir motivieren Mitarbeiter, an Kilometer-Challenges teilzunehmen, fördern die Gesundheit, generieren Spendenbeträge an soziale Einrichtungen, sparen CO<sub>2</sub>, stärken die Gemeinschaft und machen unser Engagement im Unternehmen sichtbar.

**Sandy Thier**Senior Associate  
AIFM

// Werte aktiv vorleben. Das ist mein Antrieb, mich in der Impact Task Force zu engagieren. Ich finde es stark, dass Golding es uns ermöglicht, mit eigenen Initiativen etwas zu bewegen. Nicht von oben gesteuert, sondern mitten aus der Belegschaft. Wir können unsere Ideen ohne Einschränkungen entwickeln und vorstellen. Deswegen gehe ich gern voran und möchte zum Beispiel Kollegen dazu inspirieren, ihren Arbeitsweg CO<sub>2</sub>-frei zurückzulegen.

**Fränk Wolf**Manager  
Reporting



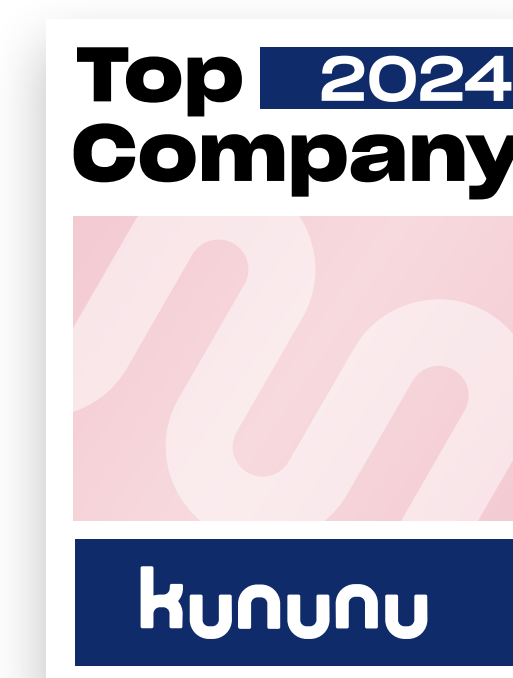
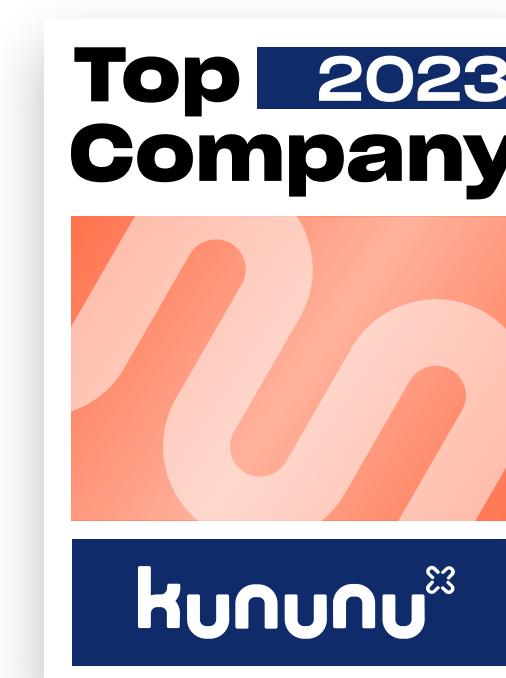
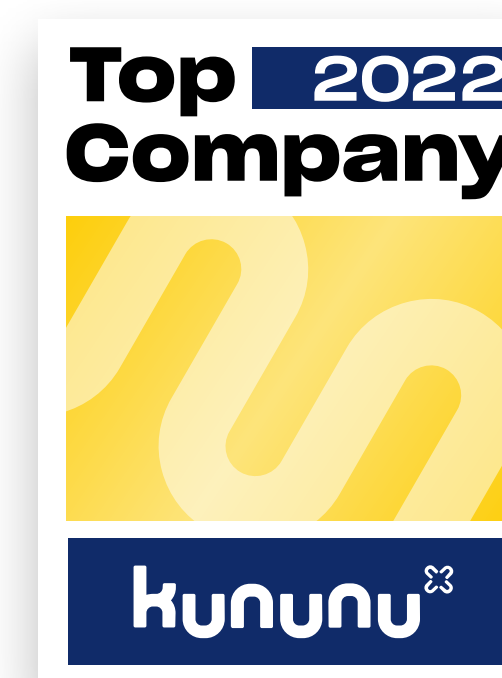
## Auszeichnung für Golding als Top Company

Die Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu hat Golding Capital Partners als Top Company 2022, 2023 und 2024 ausgezeichnet. Grundlage der Auszeichnungen bilden die unabhängigen Bewertungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Plattform.

Damit gehört Golding zu den Unternehmen mit dem besten Arbeitsumfeld in Deutschland. Nur knapp 5 %

aller Unternehmen werden jährlich als Top Company ausgezeichnet. Unsere tagesaktuellen Arbeitgeberbewertungen und weitere Informationen sind auf der Bewertungsplattform kununu zu finden.

Das SZ Institut hat in Zusammenarbeit mit kununu das „Top Gehaltszufriedenheit Ranking 2024“ ermittelt. Von insgesamt 6.550 untersuchten Unternehmen konnte Golding als einer von 800 ausgezeichneten Arbeitgebern mehrere quantitative Kriterien für dieses Ranking erfüllen. Die Studienmethodik basiert auf klaren quantitativen und qualitativen Selektionskriterien.





Unsere Kolleginnen  
und Kollegen sind  
der Antrieb, um  
'Impact for generations'  
bei Golding und  
darüber hinaus zu  
verwirklichen.

**Hubertus Theile-Ochel**  
Managing Partner





## Soziale Verantwortung zu übernehmen gehört zur Unternehmenskultur von Golding.

Seit jeher ist es uns eine Herzensangelegenheit, jenen Menschen etwas zurückzugeben, denen es nicht so gut geht. Golding unterstützt auch im aktuellen Berichtszeitraum gemeinnützige Initiativen, die sich lokal, regional oder global für eine bessere Welt einsetzen.



### Pure Water for Generations e.V.

Wasser ist elementar wichtig für unser Leben. Um die Verbindung zwischen Mensch und Wasser wiederherzustellen, haben Pascal Rösler, Gründer des gemeinnützigen Vereins Pure Water for Generations e.V., und sein Team es sich zur Aufgabe gemacht, bereits den Jüngsten die Bedeutsamkeit des Wassers begreiflich zu machen. In den Sommermonaten 2023 hat Pure Water for Generations an 101 Wassertagen rund 5.000 Schülern und Lehrern gezeigt, was sie für das Wasser tun können. Dabei haben sie sich mit Vereinsgründer und -vorstand Pascal Rösler und seinem vier- bis sechsköpfigen Team dem Thema Achtsamkeit für das Wasser, aber auch für sich selbst beschäftigt – ein Tag am, im und auf dem Wasser.



### LichtBlick Seniorenhilfe e.V.

Bei immer mehr älteren Menschen reicht die eigene Rente nicht, obwohl sie ihr Leben lang gearbeitet haben. Viele leben am Existenzminimum und durch die explodierenden Preise spitzt sich ihre Lage immer mehr zu. LichtBlick Seniorenhilfe e.V. unterstützt rund 27.000 bedürftige Rentner und Rentnerinnen – schnell, unbürokratisch und dauerhaft. Das Team von Lydia Staltner leistet den älteren Menschen in jeder Lage Beistand und ist sehr einfühlsam für sie da. Denn oft führt die finanzielle Armut auch zu einer sozialen Armut. Umso mehr ist die großartige Arbeit von LichtBlick zu würdigen und wir sind froh, wenn auch Golding etwas helfen kann.



### Bazar International de Luxembourg

Der Bazar International de Luxembourg ist die größte internationale Fundraising-Veranstaltung in Luxemburg mit dem Ziel, Wohltätigkeitsorganisationen in allen Teilen der Welt zu unterstützen und zu fördern. Er wird von Freiwilligen verschiedener Nationalitäten organisiert mit dem Ziel, Menschen in Not zu helfen. Der Bazar International verbindet das Sammeln von Spenden mit einem multikulturellen Fest mit Tausenden Besuchern jedes Jahr. Die Erlöse unserer Verkäufe gingen an die Initiative Hand in Hand – Verein für schwerst- und krebserkrankte Kinder e.V. in Altstadt/Hessen. Lukas Eckhardt und Christian Harz waren von Golding als ehrenamtliche Helfer dabei.





## Schweizer Berghilfe

Seit 80 Jahren ist die Schweizer Berghilfe der verlässliche Partner, wenn es darum geht, die Schweizer Bergbevölkerung zu unterstützen. Die Berghilfe wird vollständig aus Spenden finanziert und unterstützt Unternehmen in den Bergen bei Projektfinanzierungen, die Arbeitsplätze schaffen und erhalten und so das Leben und Arbeiten in den Bergen sichern. Für uns ist die Berghilfe eine wichtige und wertvolle Initiative für Menschen und Natur in der Schweiz.



## Lebenslinien e.V.

Seit 2005 hilft Lebenslinien e.V. Kindern in der Kapregion nach südafrikanischer Ubuntu-Philosophie. Sie drückt eine afrikanische Lebensart aus, die sich durch Geschwisterlichkeit, Solidarität und Zusammengehörigkeit auszeichnet. Lebenslinien möchte eine Brücke zwischen Wohlstandswelt und einem Südafrika schlagen, das die Folgen der Apartheid aufarbeitet. Projekte werden mit Partnern vor Ort durchgeführt. Mit unserer Spende unterstützen wir das wundervolle Projekt „Eagle's Nest Community Center“ in Grabouw, Südafrika. Ziel des Projekts ist ein Anlaufpunkt für Kinder und Erwachsene, speziell auch für Senioren, für die es bisher keine solche Einrichtung gibt.



## Verein Ghana-Hilfe Pfarrer Renner e.V.

Schule und Bildung sind die Schwerpunkte des Ghana-Hilfe Pfarrer Renner e.V. Mit Unterstützung des Vereins konnte beispielsweise das Bildungszentrum für Kinder und Jugendliche ausgebaut werden. Mittlerweile sind 55 Gebäude entstanden, in denen 800 Kinder und Jugendliche Unterricht oder eine Ausbildung finden. 2020 finanzierte der Verein zwei PV-Anlagen, die das Schulzentrum zu 90 % autark mit Strom versorgen. Unsere Kollegin Lisa Glaser engagiert sich mit Herzblut als ehrenamtliche Helferin für die Ghana-Hilfe.



## Pfennigparade

Die Initiative Pfennigparade ist eine gemeinnützige Organisation, die sich für Menschen mit Behinderungen einsetzt. Ihr Ziel ist es, Teilhabe und Selbstbestimmung durch Bildung, Arbeit und Wohnen zu fördern. Mit über 20 Einrichtungen in und um München bietet sie vielfältige Unterstützungsangebote. Die Pfennigparade verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der Inklusion und Integration in die Gesellschaft nachhaltig stärkt. In einem „Run for Charity“ erlief das Team von Golding gemeinsam über 4.500 Kilometer und damit eine Spende von 5.000 Euro. Dieser Betrag floss in ein spezielles Therapiegerät, einen „Stehtrainer mit Biofeedback“, für das Therapiezentrum ein. Das Gerät hilft den Patienten, ihre Rumpfstabilität, ihr Gleichgewicht und ihren Stoffwechsel zu verbessern.



## Spenden statt schenken

Bei den Golding Investor Days 2023 in München gab es für unsere Investoren wieder informative Vorträge und persönlichen Austausch vor Ort. Unterstützt wurden wir während der dreitägigen Konferenz von hochkarätigen Referenten, denen wir als Dank eine Spende an eine Organisation ihrer Wahl zukommen ließen. Folgende Organisationen erhielten eine Spende:



### Plant-for-the-Planet

Plant-for-the-Planet ist eine weltweite Bewegung, die sich für Klimagerechtigkeit und Aufforstung einsetzt. Gegründet im Jahr 2007 von dem damals 9-jährigen Felix Finkbeiner, hat die Initiative das Ziel, Bäume zu pflanzen, um CO<sub>2</sub> zu binden und das Bewusstsein für den Klimawandel zu stärken. Mittlerweile wurden über eine Milliarde Bäume gepflanzt, und die Organisation setzt sich durch Bildungsprogramme und Kampagnen für eine nachhaltigere Zukunft ein, in der Kinder und Jugendliche eine zentrale Rolle spielen.



### HÁWAR.help e.V.

HÁWAR.help e.V. ist eine gemeinnützige Organisation, die sich für den Schutz und die Förderung von Menschenrechten einsetzt, insbesondere für Frauen und Mädchen in Krisengebieten. Gegründet mit dem Ziel, Überlebenden von Gewalt und Verfolgung zu helfen, bietet HÁWAR.help Bildungsprogramme, Unterstützung für den Wiederaufbau und Schutz vor Menschenhandel. Die Organisation arbeitet sowohl in Krisengebieten wie dem Irak als auch in Europa, um langfristige Lösungen zu schaffen und ein Bewusstsein für soziale Gerechtigkeit und Menschenrechte zu fördern.



### Sportverein Rot-Weiß Ahrbergen von 1911 e.V.

Der Sportverein Rot-Weiß Ahrbergen von 1911 e.V. ist ein traditionsreicher Verein in Niedersachsen, der sich der Förderung von Sport und Gemeinschaft widmet. Mit einem breiten Angebot von Fußball über Tennis bis hin zu Breitensportarten bietet der Verein sportliche Aktivitäten für alle Altersgruppen an. Rot-Weiß Ahrbergen legt besonderen Wert auf den Teamgeist und die Integration von Jung und Alt, wodurch der Verein eine zentrale Rolle im sozialen und sportlichen Leben der Gemeinde Ahrbergen spielt.