



FOND
FRAUEN



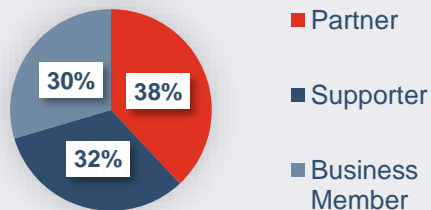
F
F

FONDSFRAUEN IMPACT REPORT 2024

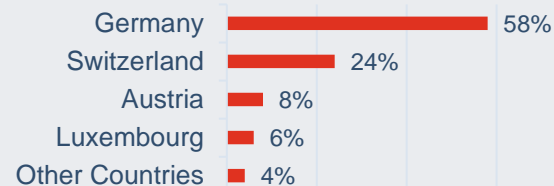


Fondsfrauen 2023 – Status Quo

Firmenmitglieder



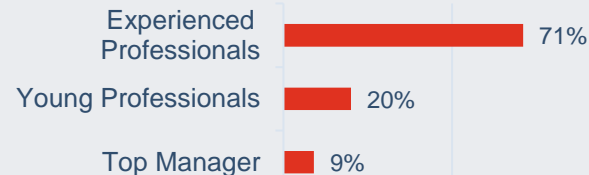
Engagement nach Land



4.000+

Frauen, die in der Finanzbranche und im Asset Management tätig sind, vernetzen sich und nutzen unsere Programme, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Sie besuchen unsere Veranstaltungen, lernen Vorbilder in unserem Netzwerk kennen und bilden sich mit unseren Formaten beruflich weiter.

Engagement nach Karrierelevel



Daten von Dezember 2023



Überblick Fondsfrauen

Warum?

Vor der Gründung der Fondsfrauen hatten die drei Initiatorinnen jeweils bereits mehr als 20 Jahre erfolgreiche Karrieren im Asset Management hinter sich.

Jede hatte unterschiedliche Karrierewege und Erfahrungen. Jede hat ihre eigene Persönlichkeit. Was ihnen fehlte, waren mehr Frauen in der Wirtschaft, mehr Frauen, die andere Frauen unterstützen, ein Umfeld, in dem Frauen sich wirklich entfalten und sie selbst sein können.

Ein Arbeitsumfeld, das für Frauen, Männer und Unternehmen gut ist. Die Fondsfrauen wurden gegründet, um genau das zu erreichen.

Wie?

Fondsfrauen ist das Karrierenetzwerk, das Frauen **aller Hierarchien, jeden Alters** und **jeder Persönlichkeit** zusammenbringt. Wir gehen aktiv auf **Studentinnen** zu, um sie für unsere Branche zu begeistern. Ebenso wichtig ist, dass die Fondsfrauen Unternehmen der Finanz- und Asset-Management-Branche zusammenbringen.

Wir sind der festen Überzeugung, dass wir nur dann etwas verändern können, wenn wir **alle Beteiligten an einen Tisch bringen**. Deshalb analysieren wir regelmäßig, wo die Branche steht, und haben eine Reihe von Initiativen entwickelt, um eine echte gender diversity zu erreichen.

Impact!

- **4.000+ Frauen**, die sich regelmäßig mit uns austauschen, unsere verschiedenen Angebote nutzen und ihre Karriere erfolgreich vorantreiben
- **60 Unternehmen**, die unsere Mission unterstützen und unsere Dienstleistungen nutzen, um die Vielfalt in ihren Unternehmen zu fördern
- **Erstes Benchmarking** zu Gender Diversity, Fondsmanagerinnen und Auszeichnungen
- **Erste Empowerment-Konferenz** für Frauen
- **"Pink Ghettos"** auf dem Rückzug
- **Mehr Frauen** streben eine Karriere in unserer Branche an



Fondsfrauen Events

Warum?

Frauen unterschätzen oft den Wert von Netzwerken. In einem frauenfreundlichen Umfeld können sie leicht mit anderen in Kontakt treten, voneinander lernen und sich gegenseitig bestärken. Es hilft ihnen, ihre Karriere voranzutreiben und wertvolle Geschäftsbeziehungen zu knüpfen. Unternehmen, die unsere Veranstaltungen sponsern, können ihre Attraktivität als potenzielle Arbeitgeber oder Geschäftspartner unter Beweis stellen.

Wie?

Bewährte Veranstaltungsformate: monatlich online, Get-Together in der Mittagspause oder nach Feierabend; jährlich auf dem größten Female-Empowerment-Event der Branche "Fondsfrauen Gipfel" :

- Panels, Keynotes für professionelles Lernen und persönliche Entwicklung
- Je nach Ort und Publikum in deutscher oder englischer Sprache
- In Deutschland, Österreich, Schweiz und Luxemburg

Impact!

- Unterschiedliche Frauen lernen, Networking auf natürliche Weise in ihr Geschäftsleben zu integrieren
- Viele Frauen fanden **neue Arbeitsplätze** oder knüpften **Geschäftskontakte** mit Personen, die sonst nur schwer zu erreichen waren
- Unternehmen **integrieren** unsere Veranstaltungen in ihre Diversity-Strategie
- Unternehmen gewinnen Talente, die sie sonst nicht als potenzielle Arbeitgeber in Betracht gezogen hätten



Fondsfrauen Awards

Warum?

Studien belegen, dass Vorbilder wichtig sind, um die Karriere von Frauen zu fördern. Aber Frauen sind keine homogene Gruppe. Unterschiedliche Persönlichkeiten mit unterschiedlichen Karrierewegen benötigen unterschiedliche Vorbilder. Darüber hinaus wollen Frauen in Unternehmen arbeiten, die die Geschlechtervielfalt ernst nehmen. Deshalb gibt es fünf Preiskategorien: eine für Unternehmen und vier Auszeichnungen für Vorbilder, Frauen des Jahres, Nachwuchstalente und Fondsmanagerin des Jahres.

Wie?

- Wir initiierten den ersten Frauen-Finanzpreis in Deutschland
- Start in 2019
- Jährliche Veranstaltung in Frankfurt
- Nominierungen werden von Einzelpersonen und Unternehmen eingereicht und von der Jury geprüft
- Nominierte und Gewinnerinnen der jeweiligen Kategorie werden geehrt.



Impact!

- **Bestätigt die großartige Arbeit von Unternehmen**
- Ist ein wichtiges Element des Employer-Branding
- Dient als Beispiel für andere Unternehmen
- Präsentiert weibliche und männliche Vorbilder
- **Belohnt Frauen** für ihre Arbeit und ihren Einsatz
- **Verleiht den Frauen Sichtbarkeit**
- Erhöht das Medienbewusstsein und die Aufmerksamkeit



Überblick – Berufliche Laufbahnen





Initiative: Anfang der Laufbahn

Berufseinsteigerin



Young Professionals

- Seit 2021 unterstützen wir junge Frauen aktiv bei ihrem Berufseinstieg
- 900 Studentinnen haben unsere Veranstaltungen an Hochschulen in ganz Deutschland besucht
- Die Veranstaltungen stellen Role Models vor und räumen mit Missverständnissen über die Branche auf
- 110 junge Talente nahmen an unserem jährlichen Fondsfrauen-Gipfel Workshop teil, um sich zu vernetzen und Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern zu knüpfen



Buddy Program

- Initiiert im Jahr 2022
- Einzigartiges Peer-Group-Mentoring über 12 Monate
- Die Gruppen werden nach Standort und beruflichen Anforderungen gebildet
- Persönliche Beratung und Vernetzungsmöglichkeiten, die sich von herkömmlichen Mentoring-Programmen abheben.
- 36 Buddies seit Gründung



Initiative: Mitte der Laufbahn



Karriere-Mitte



Mentoring Program

- In 2016 gestartet
- 12-monatiges Programm
- Umfassende Einzelgespräche, die von erfahrenen weiblichen Führungskräften aus dem Finanzsektor durchgeführt werden
- Jährlicher Anstieg der Mentee-Kapazitäten von 6 auf heute 37
- **147** erfolgreich vermittelte Mentee-Beziehungen seit Beginn
- Nachgewiesene Erfolgsgeschichten von ehemaligen Mentees



Networking

- Bei unseren Veranstaltungen werden regelmäßig Themen zur beruflichen Weiterentwicklung und zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben behandelt
- Wir bieten Gelegenheit zum Networking
- **Frauen werden ermutigt, auf unseren Veranstaltungen zu sprechen**, um Erfahrungen im öffentlichen Auftreten zu sammeln und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen
- Frauen werden motiviert, sich lokal zu vernetzen



Initiative: Spätere Laufbahn



Gegen Ende der
„klassischen Karriere“



Senior Professionals

- In 2023 gestartet
- Erkundung von Möglichkeiten für erfahrene Expertinnen, ihr Fachwissen über ihre formale Laufbahn hinaus unter Berücksichtigung der sich ändernden Bedürfnisse weiter einzubringen
- Regelmäßige Treffen, Input von Spezialisten zur beruflichen Entwicklung für eine Karriere nach der Karriere
- 30 Senior Professionals



Karriere nach der Karriere

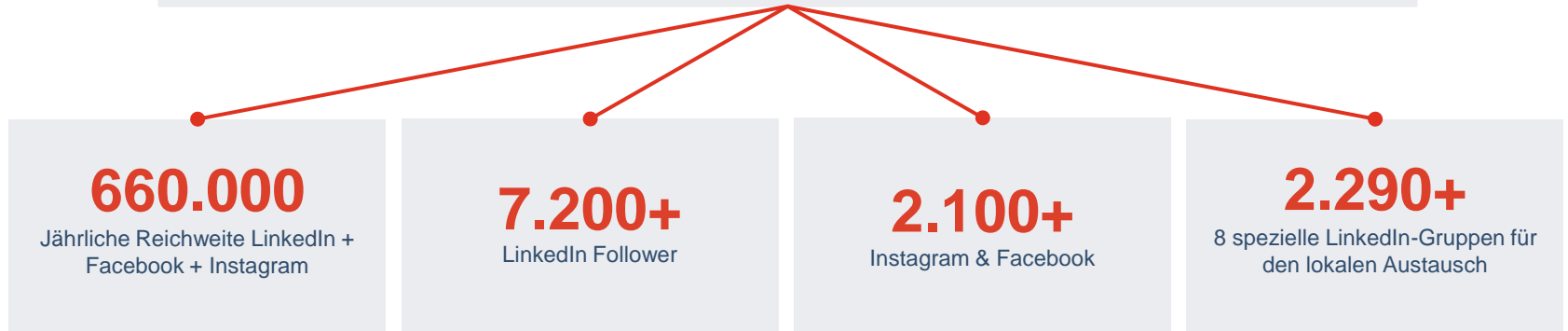
- Austausch von Ideen zur Nutzung des Potenzials in neuen Rollen wie z.B. Vorstandsmitglied oder in der Beratung
- Vernetzung und Austausch mit Gleichgesinnten
- Als Mentorin für jüngere Frauen fungieren
- Kontinuierliche Weiterbildung mit Fokus auf Senior Professionals



Social Media Reichweite

Learn | Empower | Share

Social Media Reichweite 2023: 14.590 Follower



Stand Dezember 2023



Medienreichweite

- Unsere Artikel, Recherchen und Studien finden auf den wichtigsten Finanzmedien Beachtung
- Diese erhöhte Sichtbarkeit verbreitet unsere Botschaft und verankert unsere Präsenz als seriöse und einflussreiche Instanz innerhalb der Branche, was zu mehr Engagement und Anerkennung bei den verschiedenen Akteuren führt.

Handelsblatt

FONDS
professionell

DAS INVESTMENT

FINANZ und
WIRTSCHAFT

CITYWIRE
DEUTSCHLAND

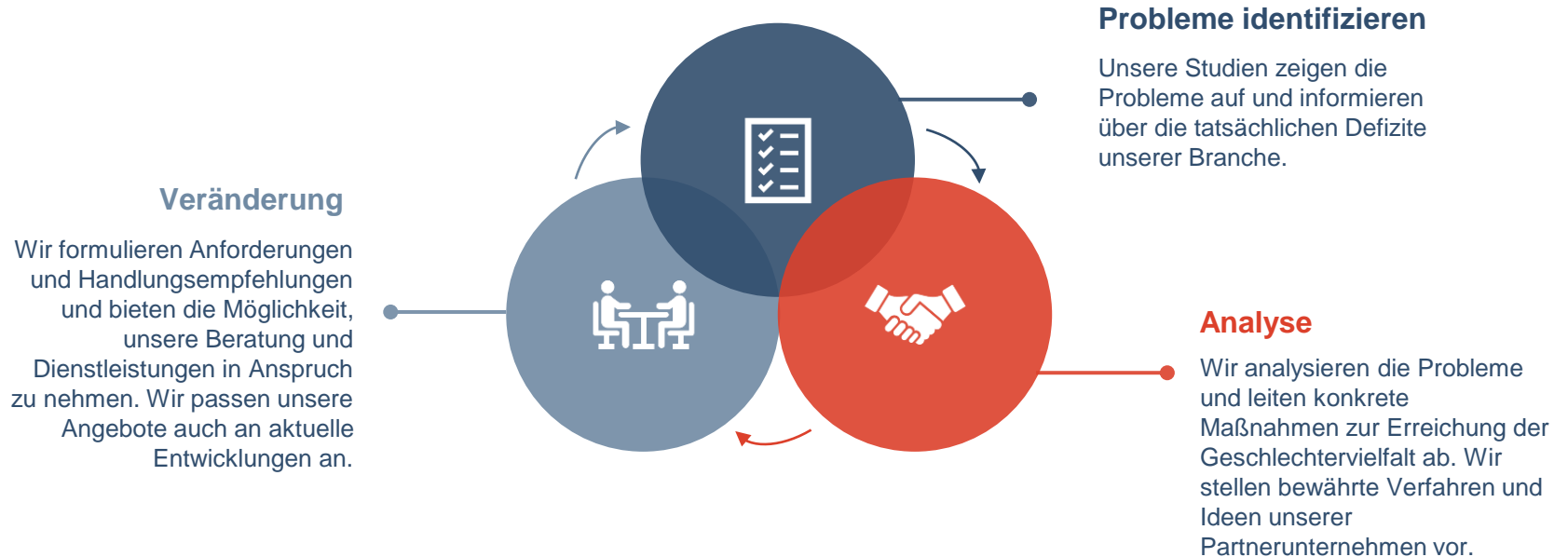
dpn
DEUTSCHE PENSIONS
& INVESTMENTNACHRICHTEN

DELANO



Fondsfrauen Research

“Fearless Girls”-Studie & KPMG Gender Diversity Report





4. Gender Diversity Report

Source: 4th Gender Diversity Report 2023
KPMG/Fondsfrauen/Uni Mannheim

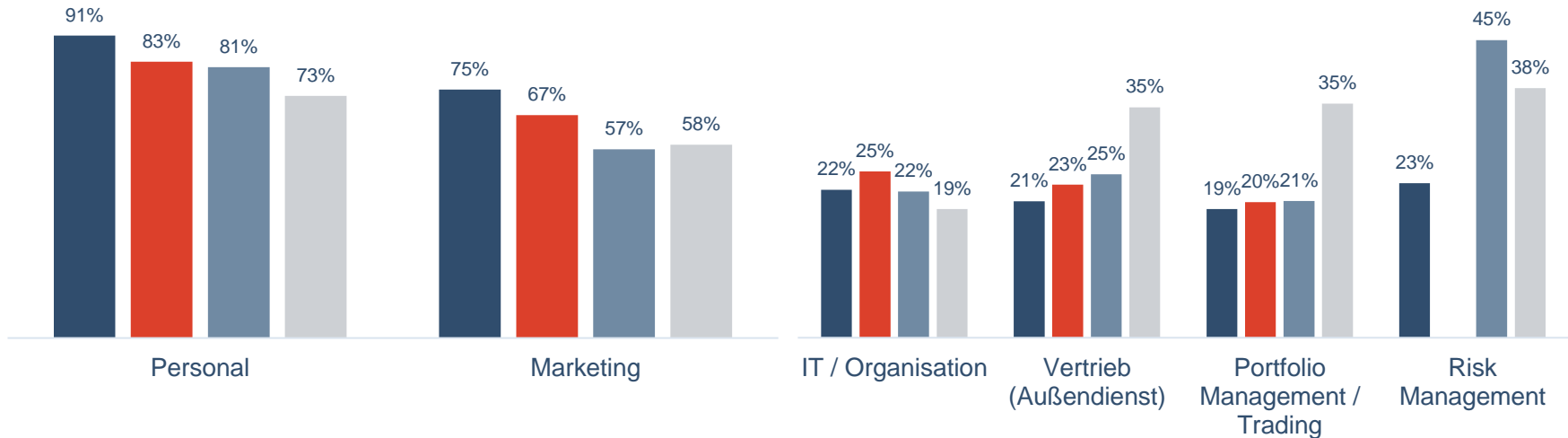
Die Popularität der „Pink Ghettos“ nimmt ab

Höchster Frauenanteil

■ 2015 ■ 2017 ■ 2020 ■ 2022

Niedrigster Frauenanteil

■ 2015 ■ 2017 ■ 2020 ■ 2022






4. Gender Diversity Report

Quelle: 4th Gender Diversity Report 2023
KMPG/Fondsfrauen/Uni Mannheim

CSRD – Harte Fakten



Frauenquote

- Nur 2 der befragten Unternehmen haben eine freiwillige Quote für den Aufsichtsrat und den Vorstand eingeführt



Lohntransparenz

- Kein Unternehmen berechnet die Differenz für den internen Gebrauch
- 3 Unternehmen planen eine Berechnung



Verhältnis zwischen CEO und Arbeitnehmergehalt

- 1 Unternehmen berechnet die Differenz für den internen Gebrauch
- 4 Unternehmen planen eine Berechnung

Keines der Unternehmen, die im Rahmen unserer Studie zu Gender Diversity befragt wurden, wollte das **Lohngefälle** zwischen männlichen und weiblichen Angestellten oder das **Gehaltsverhältnis zwischen CEO und Arbeitnehmern** für die Umfrage angeben oder berechnen.



Ergebnisse „Fearless Girls“- Studie



Problem

Die Finanzbranche leidet unter einem schlechten Image, insbesondere bei Studentinnen, die nicht von der moralischen Integrität der Branche überzeugt sind. Obwohl sie Jobs im Asset Management interessant finden, sind sie nicht bereit, dort zu arbeiten.



Die Finanzbranche zieht vor allem (übermäßig) selbstbewusste männliche Bewerber an.



Was können wir tun?

- Ein alternativer Kommunikationsansatz: Finanzen ermöglichen Vermögensbildung statt Ausbeutung
- Erfolgreiche Frauen öffentlich präsentieren
- Vorbilder für Studentinnen präsentieren
- Geben Sie weiblichen Nachwuchskräften häufig (wenn angemessen) positives Feedback
- Signalisieren, dass die Mitarbeiter im Unternehmen freundlich und kollegial sind und keine "Wolves of Wall Street".

Die Fondsfrauen unterstützen Unternehmen mit konkreten Handlungsempfehlungen & individueller Beratung. Wir zeigen Vorbilder und klären über das falsche Bild unserer Branche auf.

Quelle: „Fearless Girls“-Studie 2018

Unser Team



Anne
Co-Founder & CEO



Anke
Co-Founder



Manuela
Co-Founder



Juli
Executive Assistant



Simin
Editor & Social Media



Julian
IT



Rene
User Experience



Andrea
Design



Betty
Marketing

Advisory Board



Charlotte Bänninger

CEFA Global Head Fixed Income,
President of UBS Asset
Management Switzerland



Kerstin Gräfe

Managing Director
COO Amundi Deutschland



Dr. Anja Hochberg

Head Multi-Asset Solutions
Asset Management
Zürcher Kantonalbank



Michaela Krahwinkel

Consultant for Diversity &
Inclusion, Union Investment



Katja Lammert

CIO Alternative Investments MEAG



Anja Mikus

CEO/CIO Stiftung KENFO,
Fonds kerntechnischer
Entsorgung



Ilse Munnikhof

Product Area Lead App
ING Deutschland



Dr. Katharina Seiler

Senior Fund Manager,
Member of the Supervisory
Board, DWS Group



Madeleine Sander

Member of the Board
Hauck & Aufhäuser



Dr. Fleur Platow

Speaker, Author, Mentor



Corinna Valentine

COO Germany
Fidelity International



Evi Vogl

Board Member, Consultant

Firmenpartner

Partners



Supporters



Jan 2024



Förderung über sämtliche Karrierestufen hinweg

- Ausbau der Talent-Pipeline junger Frauen
- Vergrößerung des Mentee-Pools
- Weiterer Abbau von „Pink Ghettos“ und Ausbau von bedeutende Rollen für Frauen in Unternehmen

Branchen-Erweiterung

- Vermehrte Partnerschaften mit Unternehmen aus den Sektoren Private Markets, Real Estate oder Versicherungen
- Aufbau strategischer Partnerschaften mit Diversity-Initiativen wie dem 30%-Club

Firmen ermutigen, Gender Diversity zur Norm zu machen

- Leistungsvergleiche, um PR- und Marketinggerede von Fakten zu trennen

Machen wir die Finanzwelt zu einem Ort, der für Frauen, Männer und Unternehmen attraktiv ist. Die Reise geht weiter!