

# BayernInvest

## 2. Quartal 2025

Im Rahmen unseres **reo**<sup>®</sup> (Responsible Engagement Overlay) führen wir einen konstruktiven Dialog mit Portfoliounternehmen zu Praktiken in den Bereichen Umwelt, Sozial und Unternehmensführung (ESG), die einen materiellen Einfluss auf das finanzielle Unternehmensergebnis haben können. Ziel des **reo**<sup>®</sup>-Ansatzes ist eine bessere langfristige Investmentperformance. Dies soll die Unternehmen dabei unterstützen, die Kontinuität in ihrem Geschäftsbetrieb und den Lieferketten sicherzustellen und ihre Reputation und ihre gesellschaftliche Daseinsberechtigung zu erhalten.

### Schwerpunkte

Engagements	Unternehmen kontaktiert	Erreichte Meilensteine	Länder
249	189	42	27

### Engagement nach Regionen



### Engagement nach Themen\*



### Meilensteine nach Themen

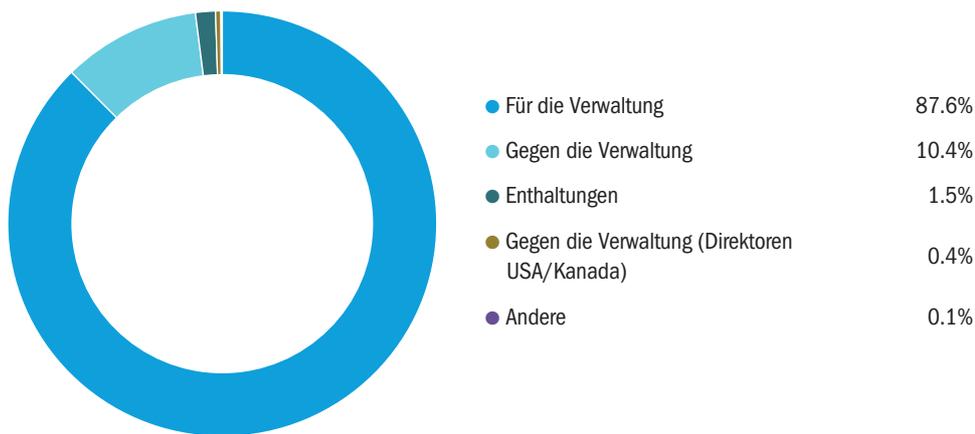


\*u.U. engagieren wir uns bei einem Unternehmen zu mehreren Themen.

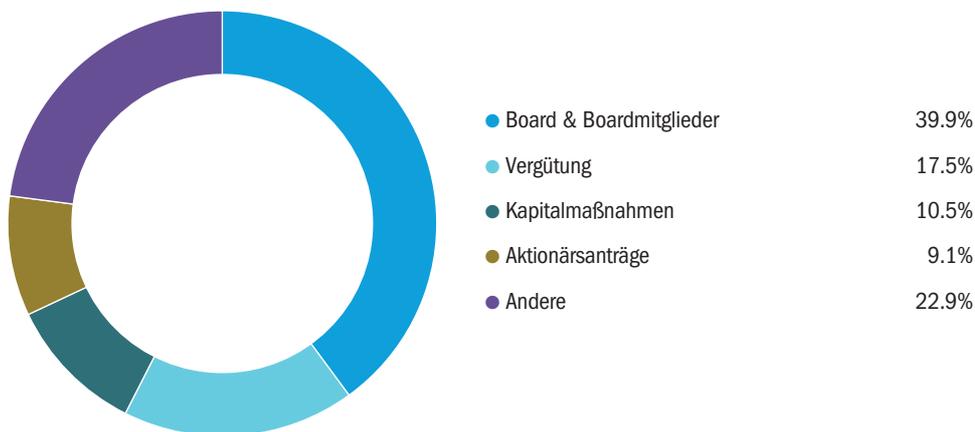
### Unser Abstimmungsverhalten \*\*\*

Zahl der Hauptversammlungen, auf denen wir abgestimmt haben	2.482
Zahl der Anträge, über die abgestimmt wurde	33.972

### Abstimmungen (% der Anträge, über die wir abgestimmt haben)



### Abstimmung gegen die Verwaltung und Enthaltungen nach Themen



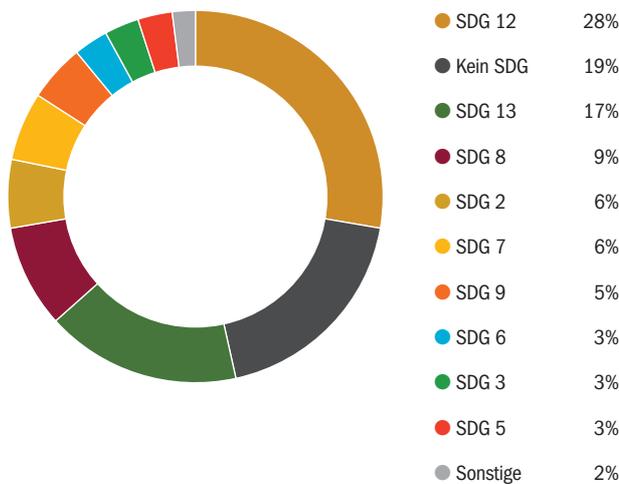
\*\*\*Für diesen Bericht haben wir Daten von einem Anbieter einer elektronischen Abstimmungsplattform genutzt. Die Statistiken schließen Stimmabgaben ohne Aktienbesitz und Hauptversammlungen mit erneuter Registrierung aus. Hauptversammlungen/Abstimmungen/Anträge wurden nicht berücksichtigt, wenn die Stimmabgabe von Abstimmungsplattformen abgelehnt wurde (z.B. weil notwendige Dokumente wie Vollmachten oder die Eigentumsbestätigung fehlten); wenn die Abstimmungsplattform beauftragt wurde, nicht abzustimmen (z.B. in Märkten mit Aktiensperren); oder wenn gar kein Auftrag zur Stimmabgabe vorlag. Dieses Dokument richtet sich ausschließlich an professionelle Berater und darf nicht an andere Investoren weitergegeben werden.

## Engagement und Anknüpfung an die Nachhaltigkeitsziele (SDGs)

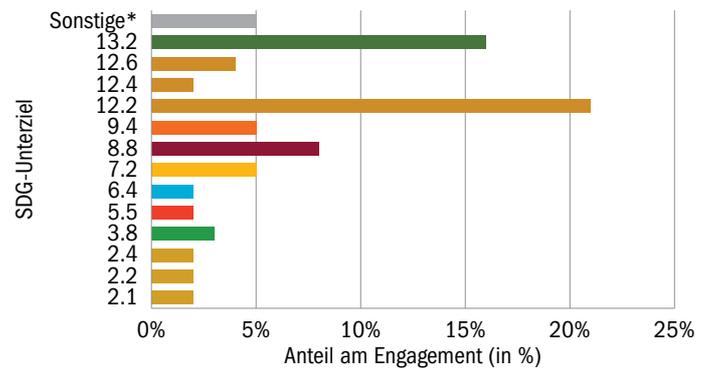
Die 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) wurden von den Vereinten Nationen und branchenübergreifenden Stakeholdern entwickelt. Sie sind strategische Wegweiser, um die Welt nachhaltiger zu machen.

Wir nutzen die detaillierten SDG-Unterziele um die positive soziale und ökologische Wirkung von Engagementaktivitäten zu zeigen. Unser Engagement ist systematisch an den Unterzielen ausgerichtet.

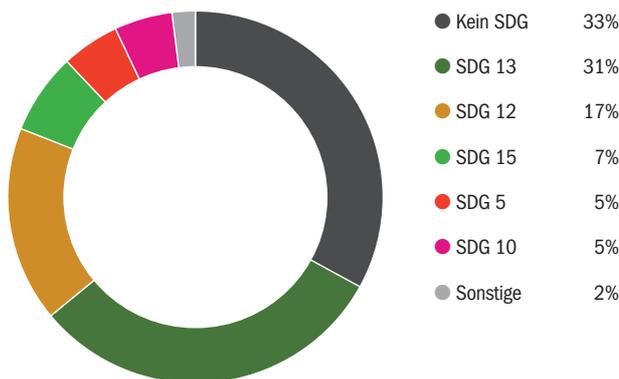
### Engagement nach SDGs



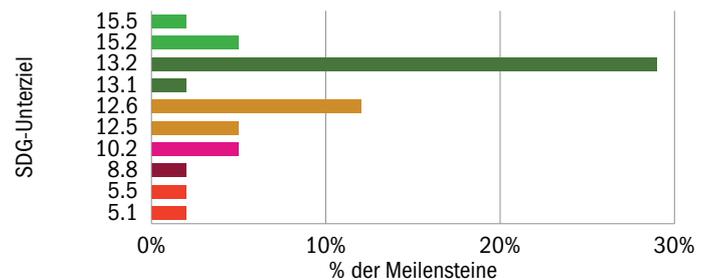
### Engagement nach SDG-Unterzielen



### Meilensteine nach SDGs



### Meilensteine nach SDG-Unterzielen



\*Sonstige: Stellen SDG-Unterziele dar, die weniger als 2% des jeweiligen SDGs ausmachen.



## Engagement-Fallstudien

**Unternehmen:** ASR Nederland NV

**Land:** Niederlande

**Sektor:** Finanzen

**Schwerpunktunternehmen:** ✓

**ESG-Risikobewertung:** 

**Reaktion:**

**Thema:** Arbeitsstandards

**Thema:** Schaffung von Wettbewerbsvorteilen durch Unternehmenskultur und Befähigung der Mitarbeitenden

**SDG:**  8.8

### Hintergrund

ASR Nederland ist eine der größten Versicherungsgesellschaften der Niederlande und bietet eine umfassende Palette von Lebens- und Sachversicherungsprodukten sowie Hypotheken- und Bankdienstleistungen an. Unter der Leitung von Jos Baeten hat sich die ASR von 17 zersplitterten „Reichen“ in eine einheitliche Organisation mit klarer Verantwortlichkeit gewandelt. Ihre Philosophie, „die beste, nicht die größte“ sein zu wollen, sorgt für konsequente Underwriting-Disziplin (92-94% Schaden-Kosten-Quote) bei gleichzeitigem Prämienwachstum von 3-5%. Ihr unverwechselbarer Ansatz, zu dem auch eine „Kein Bonus-Kultur“ gehört, hat ASR zur Nr. 1 unter den Arbeitgebern in den Niederlanden gemacht. Das Unternehmen hat sich für einen zugänglichen Führungsstil entschieden, bei dem die Führungskräfte in Großraumbüros sitzen, was ihr Engagement für Transparenz und flache Organisationsstrukturen unterstreicht. Ihr Schwerpunkt auf kontinuierlicher Kosteneffizienz schafft eine nachhaltige Leistung, die eine starke Grundlage für die laufende Integration von Aegon bildet.

### Engagement

Wir haben uns mit dem Unternehmen über seine Unternehmenskultur unterhalten. ASR ermöglicht die Entscheidungsfindung auf der niedrigstmöglichen Ebene und konzentriert sich auf intrinsische Motivation statt auf Boni, indem es eine wettbewerbsfähige Vergütung mit starken Zusatzleistungen und Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Das Unternehmen hat seine Kultur auf Transparenz aufgebaut, die die eigenen Werte widerspiegelt. Es misst regelmäßig das Mitarbeiterengagement und stellt sicher, dass die Mitarbeitenden ihre gemeinsame Mission verstehen. Sein Ansatz kombiniert zentrale Werte mit lokaler Umsetzung, wobei eine starke Kernkultur beibehalten wird, während den lokalen Managementteams große Autonomie eingeräumt wird. Dieses kulturelle Rahmenwerk hat sich bei der Integration von Aegon Netherlands als besonders wertvoll erwiesen, da diese von der klaren strategischen Ausrichtung von ASR profitierte.

### Einschätzung

Unserer Ansicht nach hat sich die Unternehmenskultur von ASR zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil auf dem Heimatmarkt des Unternehmens entwickelt, der dazu beiträgt, operative Spitzenleistungen zu erzielen. Ihr besonderer Ansatz in Bezug auf Mitarbeitermotivation und -engagement hat die Gewinnung von Talenten nicht behindert, während ihr Schwerpunkt auf kontinuierlicher Kosteneffizienz zu einer nachhaltigen Leistung führt. Diese kulturelle Grundlage ist bei der Integration von Aegon besonders wertvoll, da die klare strategische Ausrichtung von ASR die ähnlichen organisatorischen Werte ergänzt. Die Übereinstimmung von Unternehmenskultur und -strategie lässt vermuten, dass sie ihre finanziellen Ziele weiterhin erreichen und gleichzeitig ihren auf die Interessen der Aktionäre ausgerichteten Ansatz beibehalten können.

### Bewertung von ESG-Risiken:

Beurteilung des ESG-Risikos und Risikomanagements eines Unternehmens im Branchenvergleich. Quelle: MSCI ESG Research Inc.

Oberstes Quartil:  GRÜN    Zweites Quartil:  GELB    Drittes Quartil:  ORANGE    Unterstes Quartil:  ROT

## Engagement-Fallstudien

**Unternehmen:** Chevron Corp

**Land:** USA

**Sektor:** Energie

**Schwerpunktunternehmen:** ✓

**ESG-Risikobewertung:** 

**Reaktion:** Gut

**Thema:** Klimawandel, Corporate Governance

**Thema:** Berücksichtigung von Bedenken durch verbesserte Governance und Nachhaltigkeitsaufsicht

**SDG:**  13.2

### Hintergrund

Chevron ist eines der weltweit größten integrierten Energieunternehmen, das die gesamte Öl- und Gas-Wertschöpfungskette von der Exploration und Produktion bis hin zur Raffination und zum Einzelhandelsvertrieb abdeckt. Das Unternehmen sah sich mit drei bedeutenden Aktionärsanträgen konfrontiert, die die Menschenrechte, die Planung von Szenarien gegen Netto-Null-Emissionen (NZE) und besondere Schwellenwerte für Versammlungen betrafen. Die Herangehensweise des Unternehmens an diese Vorschläge spiegelte die allgemeinen Herausforderungen wider, die sich aus der Absicht ergeben, das traditionelle Energiegeschäft mit den sich verändernden ökologischen und sozialen Erwartungen in Einklang zu bringen. Der Vorschlag zu den Menschenrechten verdeutlichte die Notwendigkeit einer verstärkten Aufsicht und Offenlegung, während der Vorschlag zum Anti-NZE-Szenario die anhaltenden Spannungen zwischen Klimaverpflichtungen und operativer Strategie aufzeigte. Der Vorschlag bezüglich der Schwellenwerte für außerordentliche Versammlungen spiegelte das anhaltende Interesse der Aktionäre an einer Stärkung der Rechenschaftsmechanismen wider.

### Engagement

Wir haben diese Vorschläge mit dem Management diskutiert und jeweils systematisch geprüft. In Bezug auf die Menschenrechte hat das Unternehmen gezeigt, dass es die Aufsicht durch das Board festgeschrieben und eine strenge Menschenrechtspolitik eingeführt hat, die in den Risikomanagementprozess des Unternehmens integriert ist. In Bezug auf den Vorschlag für ein Anti-NZE-Szenario ergab unsere Analyse, dass der Antragsteller die Verwendung der Szenarioplanung durch das Unternehmen bei der Strategieentwicklung falsch verstanden hatte. Der Schwellenwert von 15 % für außerordentliche Versammlungen wurde als gleichwertig oder besser als bei strategischen Mitbewerbern eingestuft. Die Geschäftsleitung ging auch auf Vergütungsfragen ein und erläuterte die gestiegenen Sonderzulagen mit den Sicherheitsanforderungen von Führungskräften, insbesondere nach bestimmten Vorfällen wie den Protesten am Standort Oakland im Januar 2024. Das Unternehmen behielt ein gutes Verhältnis zwischen Vergütung und Leistung bei.

### Einschätzung

Im Dialog zeigte sich, dass Chevron methodisch vorgeht, um den Bedenken der Aktionäre durch verbesserte Governance-Frameworks und operative Aufsicht zu begegnen. Die Integration der Menschenrechtspolitik und die Aufsicht auf Board-Ebene zeigen das Engagement für ein systematisches Risikomanagement. Auch wenn sich einige Aktionäre aggressivere Klimaschutzmaßnahmen wünschen, scheint der Ansatz des Unternehmens zur Szenarioplanung im betrieblichen Kontext gut durchdacht zu sein. Die starke Abstimmung von Vergütung und Leistung und die gerechtfertigten sicherheitsbezogenen Vergütungsanpassungen zeigen, dass das Board die Vergütung der Führungskräfte angemessen überwacht.

### Bewertung von ESG-Risiken:

Beurteilung des ESG-Risikos und Risikomanagements eines Unternehmens im Branchenvergleich. Quelle: MSCI ESG Research Inc.

Oberstes Quartil:  GRÜN    Zweites Quartil:  GELB    Drittes Quartil:  ORANGE    Unterstes Quartil:  ROT

## Engagement-Fallstudien

**Unternehmen:** Entegris Inc

**Land:** USA

**Sektor:** Informationstechnologie

**Schwerpunktunternehmen:** -

**ESG-  
Risikobewertung:** 

**Reaktion:**

**Thema:** Corporate Governance

**Thema:** Berücksichtigung von Vergütungsfragen durch proaktives Engagement und Analyse

### Hintergrund

Entegris ist ein weltweit führendes Unternehmen in der Materialwissenschaft für Halbleiter und Elektronik. Es liefert spezialisierte Chemikalien, Filter und Lösungen für das Material-Handling, die für die Herstellung von Mikrochips und andere Hightech-Branchen von entscheidender Bedeutung sind. Das Unternehmen erhielt eine negative Abstimmungsempfehlung von ISS zu seinem Say-on-Pay-Vorschlag, da Bedenken hinsichtlich einer mangelnden Übereinstimmung zwischen Vergütung und Leistung geäußert wurden. Dies machte deutlich, dass eine sorgfältige Prüfung der Vergütungsstruktur für Führungskräfte und deren Ausrichtung an der Unternehmensleistung erforderlich ist. Die Vergütungspraktiken des Unternehmens mussten nicht nur im Hinblick auf unmittelbare Belange bewertet werden, sondern auch im Kontext der Branchenposition und der langfristigen strategischen Ziele.

### Engagement

Wir haben uns mit dem Unternehmen zusammengesetzt, um die Bedenken von ISS zu erörtern und unsere eigene detaillierte Analyse der Vergütungsstruktur des Unternehmens durchzuführen. Unsere Governance-Analysten führten eine umfassende Prüfung durch, bei der auch das langfristige (5-Jahres-)Verhältnis zwischen Vergütung und Leistung untersucht wurde, das weniger besorgniserregend erschien, als eine kurzfristige Analyse vermuten ließe. Wir haben auch die Schwellenwerte der Auszahlungsziele der langfristigen Anreizpläne des Unternehmens unter Berücksichtigung von Branchenstandards und Best Practices bewertet. Das Unternehmen zeigte sich offen für einen Dialog und bot an, außerhalb der Saison mit einem Board-Mitglied über Vergütungsfragen zu sprechen. Dieser proaktive Ansatz beim Umgang mit von Aktionärsanliegen zeigt sein Engagement für die Aufrechterhaltung einer starken Unternehmensführung.

### Einschätzung

Nach unserer detaillierten Analyse und unserem Dialog kamen wir zu dem Schluss, dass es trotz der gegenteiligen Empfehlung von ISS angemessen ist, den Vorschlag für die Vergütungserhöhung zu unterstützen. Die langfristige Ausrichtung der Vergütung an der Leistung und die Bereitschaft des Unternehmens, einen kontinuierlichen Dialog über die Vergütungspraktiken zu führen, zeugen von einem ausgewogenen Ansatz bei den Anreizen für Führungskräfte. Ihr Angebot, sich außerhalb der Saison mit einem Board-Mitglied zu treffen, zeigt, dass sie sich bemühen, Kommunikationskanäle mit den Aktionären offen zu halten. Dieser Dialog hat gezeigt, wie wichtig es ist, bei der Bewertung von Governance-Angelegenheiten eine unabhängige Analyse durchzuführen, die über die Empfehlungen von Stimmrechtsberatern hinausgeht.

### Bewertung von ESG-Risiken:

Beurteilung des ESG-Risikos und Risikomanagements eines Unternehmens im Branchenvergleich. Quelle: MSCI ESG Research Inc.

Oberstes Quartil:

 GRÜN

Zweites Quartil:

 GELB

Drittes Quartil:

 ORANGE

Unterstes Quartil:

 ROT

## Engagement-Fallstudien

**Unternehmen:** Microsoft Corp

**Land:** USA

**Sektor:** Informationstechnologie

**Schwerpunktunternehmen:** ✓

**ESG-Risikobewertung:** 

**Reaktion:** Gut

**Thema:** Menschenrechte

**Thema:** Ausgewogenheit zwischen KI-Innovation und verantwortungsbewusster Aufsicht, Transformation des Gesundheitswesens

**SDG:**  3.8

### Hintergrund

Microsoft widmet sich zwei entscheidenden Prioritäten in der KI-Landschaft des Gesundheitswesens: der Implementierung einer robusten KI-Governance und der Förderung von Innovationen im Gesundheitswesen durch seine kommerzielle Cloud-Plattform. Was die Governance betrifft, so verfügt das Unternehmen über ein umfassendes Aufsichtsrahmenwerk für sensible Technologien, wobei die Rechenschaftspflicht auf der Führungsebene unter Präsident Brad Smith liegt. Der verantwortungsvolle KI-Ansatz des Unternehmens wurde vor Kurzem validiert, als ein unabhängiger Menschenrechtsexperte bestätigte, dass die interne Untersuchung keine Beweise für die Verwendung von Microsoft-Cloud-Angeboten bei Überwachungsmaßnahmen im Gazastreifen ergab. Gleichzeitig geht das Unternehmen die Herausforderung der Wissensexpllosion im Gesundheitswesen an – alle 73 Tage verdoppelt sich die Zahl der medizinischen Informationen, was die kognitiven Fähigkeiten des Menschen übersteigt –, indem es seine kommerzielle Cloud-Plattform mit spezialisierten KI-Lösungen ausstattet, um die Effizienz von Arbeitsabläufen und die Unterstützung klinischer Entscheidungen zu verbessern.

### Engagement

Unser Engagement konzentrierte sich auf Microsofts Ansatz für KI-Innovation und Aufsicht im Gesundheitswesen. Das Unternehmen unterhält strenge Kontrollen beim Einsatz von KI, insbesondere in sensiblen Kontexten, mit obligatorischen Folgenabschätzungen und verstärkter Kontrolle für sensible Anwendungsfälle. Speziell im Gesundheitswesen erweitert das Unternehmen seine Cloud-Plattform durch spezialisierte Lösungen, vor allem durch die Übernahme von Dragon für die klinische Dokumentation von Gesprächen. Diese Technologie ist eine direkte Antwort auf Produktivitätsherausforderungen der medizinischen Fachkräfte vor Ort, da sie die Erstellung klinischer Notizen und die Zusammenfassung von Fakten automatisiert, so dass das Personal mehr Zeit für die Patienten hat. Der differenzierte Ansatz des Unternehmens kombiniert umfassende Cloud-Fähigkeiten mit branchenspezifischen Lösungen und positioniert es innerhalb unserer Anlagekategorien „KI im Gesundheitsbereich: Arbeitsablauf-Effizienz“ und „Unterstützung klinischer Entscheidungen“. Das Unternehmen setzt sich weiterhin für einen verantwortungsvollen Einsatz von KI ein und berücksichtigt dabei sowohl klinische Ergebnisse als Nachhaltigkeitsziele.

**Einschätzung**

Microsoft bringt KI-Innovationen im Gesundheitswesen mit verantwortungsvoller Aufsicht in Einklang. Die Investitionen des Unternehmens in Ambient Clinical Intelligence und Arbeitsablauf-Automatisierung decken sich mit unserer Einschätzung, dass KI das Gesundheitswesen zunehmend unterstützen wird, indem sie die Diagnostik verbessert und den Verwaltungsaufwand reduziert. Die Dragon Copilot-Lösung passt zu unserem kurzfristigen Fokus auf Arbeitsablauf-Effizienz. Die proaktiven Aufsichtsrahmenbedingungen des Unternehmens und der transparente Umgang mit sensiblen Themen deuten auf ein effektives Management von Chancen und Risiken beim Einsatz von KI hin. Der Ansatz des Unternehmens passt zu unserem Investitions-Rahmenwerk, das den Schwerpunkt auf Lösungen legt, die validierte KI in bestehende Arbeitsabläufe im Gesundheitswesen zu integrieren und gleichzeitig die Einhaltung von aufsichtsrechtlichen Vorschriften und messbare Ergebnisse zu gewährleisten.

### Bewertung von ESG-Risiken:

Beurteilung des ESG-Risikos und Risikomanagements eines Unternehmens im Branchenvergleich. Quelle: MSCI ESG Research Inc.

Oberstes Quartil:  GRÜN    Zweites Quartil:  GELB    Drittes Quartil:  ORANGE    Unterstes Quartil:  ROT

## Engagement-Fallstudien

**Unternehmen:** Nomura Holdings Inc

**Land:** Japan

**Sektor:** Finanzen

**Schwerpunktunternehmen:** ✓

**ESG-Risikobewertung:** 

**Reaktion:** Angemessen

**Thema:** Arbeitsstandards

**Thema:** Ausgewogenheit zwischen unternehmerischer Kultur und soliden Risikomanagement-Frameworks

**SDG:**



8.8



8.7

### Hintergrund

Nomura ist ein globaler Finanzdienstleistungskonzern mit Hauptsitz in Tokio und einer bedeutenden Präsenz in Asien, Europa sowie Nord- und Südamerika. Unserer Ansicht nach ist die Unternehmenskultur von Nomura von zentraler Bedeutung für das Erreichen der Geschäftsziele, aber der Ansatz des Unternehmens für das Risikomanagement und die kulturelle Anpassung scheint eher reaktiv als strategisch zu sein. Es hat zwar umfassende Kontroll-Frameworks etabliert – einschließlich dualer Mitarbeiterbewertungssysteme, Verhaltensausschüssen und verstärkter Überwachung –, aber es gibt weniger Anzeichen für einen grundlegenden kulturellen Wandel, der zukünftige Probleme verhindern würde. Die Schwerpunkt auf Überwachung und Compliance ist zwar notwendig, deutet aber darauf hin, dass das Unternehmen immer noch daran arbeitet, die richtige Balance zwischen seiner unternehmerischen DNA und einem robusten Risikomanagement zu finden, insbesondere nach den jüngsten Vorfällen im Bereich der Cybersicherheit. Wir haben uns mit dem Unternehmen getroffen, um über seine Kultur und sein Risikomanagement zu sprechen.

### Engagement

Das Unternehmen hat ein duales Bewertungssystem für Mitarbeitende eingeführt, bei dem Leistung und ELCC-Bewertungen (Ethics, Leadership, Conduct and Compliance – Ethik, Führung, Verhalten und Compliance) von A-E kombiniert werden, wobei sich niedrige Bewertungen negativ auf Vergütung und Beförderung auswirken. Das Unternehmen hat seine Einstellungspraktiken mit speziellen Fragebögen zu Verhalten und Compliance verbessert und die Aufsicht durch direkte Vorgesetzte nach früheren Vorfällen von Fehlverhalten verstärkt. Was den jüngsten Vorfall im Bereich der Cybersicherheit betrifft, so wurden die Online-Brokerage-Konten von Nomura durch ausgeklügelte Phishing-Angriffe kompromittiert (das Unternehmen hat inzwischen eine Zwei-Faktor-Authentifizierung vorgeschrieben). Nachdem es sich zunächst gegen eine Entschädigung für Kundenverluste gewehrt hatte, arbeitet es nun mit dem japanischen Wertpapierhändler-Verband zusammen, um angemessene Abhilfemaßnahmen zu finden.

### Einschätzung

Nomura hat sein Risikomanagement zwar erheblich verbessert, wir würden jedoch konkretere Belege dafür begrüßen, dass sich seine Kultur der Risikominderung geändert hat. Zwar gibt es strukturelle Elemente (z.B. Kanäle für Whistleblower oder Verhaltensüberprüfungen), doch gibt es nur begrenzte Hinweise darauf, dass diese eine dauerhafte Verhaltensänderung bewirken, insbesondere in Hochrisikobereichen wie der Vermögensverwaltung, in denen es in der Vergangenheit Probleme gab. Die größte Herausforderung des Unternehmens besteht nach wie vor darin, Risiko- und Compliance-Rahmenwerke so in seine Unternehmenskultur zu integrieren, dass sie authentisch und nicht auferlegt wirken. Wenn es weiterhin Einheitlichkeit beweist, keine weiteren Zwischenfälle im Betrieb auftreten und das Unternehmen gleichzeitig zeigt, dass es sich nachhaltig an seine verbesserten Risiko-rahmenwerk hält, können wir unsere Meinung überdenken.

### Bewertung von ESG-Risiken:

Beurteilung des ESG-Risikos und Risikomanagements eines Unternehmens im Branchenvergleich. Quelle: MSCI ESG Research Inc.

Oberstes Quartil:

**GRÜN**

Zweites Quartil:

**GELB**

Drittes Quartil:

**ORANGE**

Unterstes Quartil:

**ROT**

## Engagement-Fallstudien

**Unternehmen:** Pfizer Inc

**Land:** USA

**Sektor:** Gesundheit

**Schwerpunktunternehmen:** ✓

**ESG-Risikobewertung:** 

**Reaktion:** Angemessen

**Thema:** Corporate Governance

**Thema:** Kluge Handhabung von Kompensation und Diversität im Board während des strategischen Übergangs

**SDG:**



5.5



12.2

### Hintergrund

Pfizer ist eines der größten Pharmaunternehmen der Welt und in über 125 Ländern vertreten. Der Vergütungsausschuss des Unternehmens nahm im Juli 2024 wesentliche Änderungen an den zyklusinternen Long-Term Incentive (LTI)-Zuteilungen vor und verlängerte die Sperrfristen und Leistungszeiträume für Performance Share Awards (PSA) und 5-Jahres-Total Shareholder Return Units (TSRU) um zwei Jahre. Diese Änderungen betrafen etwa 9.000 Mitarbeitende und wurden umgesetzt, nachdem die Auszahlung der Performanceaktien für 2021 und der TSRU für 2019 auf null gesetzt worden waren. Die Veränderungen waren besonders bemerkenswert, da sie vor dem Hintergrund eines schwierigen Marktumfelds und einer strategischen Neupositionierung stattfanden. Darüber hinaus sank die Geschlechterdiversität im Board des Unternehmens nach dem Ausscheiden von Helen Hobbs von 30% auf 18%, was Bedenken hinsichtlich der Zusammensetzung des Boards und der Nachfolgeplanung weckte.

### Engagement

Wir haben mit Pfizer gesprochen, um mehr zu erfahren. Das Unternehmen erklärte, dass die Vergütungsänderungen notwendig waren, um Probleme mit der Mitarbeiterbindung zu lösen, da es Nullauszahlungen über mehrere Prämienzyklen hinweg als problematisch ansah. Die Änderungen wurden vorgenommen, nachdem es bei zwei Zuteilungen zu einer Null-Auszahlung gekommen war und erwartet wurde, dass sich auch die Zuteilungen für 2022 und 2023 ohne Eingreifen auf null belaufen würden. Um die Zusammensetzung des Boards zu stärken, wurden zwei männliche Mitglieder mit Finanzexpertise aufgenommen, wobei das Unternehmen die durch diese Ernennungen entstandene Geschlechterungleichheit einräumt.

### Einschätzung

Die von Pfizer vorgenommenen Vergütungsänderungen stellen zwar einen ungewöhnlichen Schritt bei der Anpassung zyklusinterner Vergütungen dar, aber das Unternehmen lieferte eine klare Begründung, die mit den Herausforderungen der Mitarbeiterbindung und den geschäftlichen Umständen zusammenhängt. Der Rückgang der Geschlechterdiversität des Boards ist jedoch nach wie vor besorgniserregend und muss bei künftigen Ernennungen berücksichtigt werden, wobei der erforderliche Qualifikationsmix im Auge behalten werden muss. Eine kontinuierliche Überwachung der Vergütungspraktiken und der Diversität des Boards ist wichtig, um die langfristige Effektivität der Unternehmensführung zu gewährleisten.

### Bewertung von ESG-Risiken:

Beurteilung des ESG-Risikos und Risikomanagements eines Unternehmens im Branchenvergleich. Quelle: MSCI ESG Research Inc.

Oberstes Quartil:

**GRÜN**

Zweites Quartil:

**GELB**

Drittes Quartil:

**ORANGE**

Unterstes Quartil:

**ROT**

## Engagement-Fallstudien

**Unternehmen:** Smurfit WestRock PLC

**Land:** Irland

**Sektor:** Rohstoffe

**Schwerpunktunternehmen:** ✓

**ESG-Risikobewertung:** 

**Reaktion:**

**Thema:** Klimawandel, Umweltschutz

**Thema:** Fortschritte bei der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten nach dem Zusammenschluss und bei der Offenlegung

**SDG:**  15.5  13.2

### Hintergrund

Smurfit Westrock ist einer der weltweit größten Hersteller papierbasierter Verpackungen. Das Unternehmen zeigt weiterhin Anzeichen für eine Verbesserung der Qualität alter Westrock-Assets. Die Rationalisierung des Portfolios ist sowohl aus finanzieller als auch aus Nachhaltigkeitsperspektive positiv, da weniger effiziente, ältere und emissionsintensivere Assets veräußert werden. Das Unternehmen verzeichnet weiterhin eine gute interne Rendite aus Dekarbonisierungsprojekten, und die Kundennachfrage nach nachhaltigen Verpackungen zeigt keine Anzeichen einer Verlangsamung. Das Unternehmen konzentriert sich auf Dekarbonisierungsprojekte mit einem klaren Geschäftsmodell. Zu den wichtigsten strukturellen Veränderungen zählen die Schließung von Anlagen in den USA (Kapazitätsabbau um 500.000 Tonnen Wellpappenrohpaper), Mexiko und den Niederlanden (insgesamt ca. 600.000 Tonnen). Dies trägt dazu bei, die Emissionen auf absoluter Basis zu senken, und dürfte die Verringerung der CO<sub>2</sub>-Intensität im Verhältnis zum Unternehmenswert inklusive liquider Mittel (EVIC) unterstützen.

### Engagement

Wir haben uns mit der Leiter der Abteilung für Nachhaltigkeit ausgetauscht, um den Fortschritt bei der Integration von Nachhaltigkeit in beide bestehenden Geschäftsbereiche zu besprechen. Das Unternehmen wird voraussichtlich bis Ende 2024 neue Nachhaltigkeitsziele veröffentlichen, darunter auch ein neues, von der SBTi verifiziertes Klimaziel. Die Integration von Nachhaltigkeitsdatensystemen ist noch nicht abgeschlossen, wobei die unterschiedlichen Kennzahlen der bestehenden Unternehmen eine Herausforderung darstellen. Das unternehmenseigene Projekt zur Analyse von Klimaszenarien begann 2024 an allen Standorten, und weitere Klimarisikomodelle werden für 2025 erwartet. Smurfit arbeitet mit einem Beratungsunternehmen zusammen, um physische Risiken mit einer Übersicht über Naturkatastrophen zu kombinieren, um den Risikoanstieg zu quantifizieren und die Amortisationsdauer von Anpassungsmaßnahmen zu ermitteln. Smurfit arbeitet auch an der Bewertung des Wasserrisikos unter Verwendung des Aqueduct-Tools in Kombination mit Wetterforschungs- und Vorhersagemodellen und plant, dies auf alle Westrock-Werke auszuweiten. Das Unternehmen strebt die Entwicklung von TNFD-Offenlegungen im Jahr 2026 an, um 2027 darüber Bericht zu erstatten, wobei der Schwerpunkt 2025 auf der Kombination von Datensystemen und der Entwicklung unternehmensweiter Nachhaltigkeitsziele liegt.

### Einschätzung

Obwohl Smurfit bei der Integration von Nachhaltigkeit Fortschritte macht, müssen einige Bereiche weiterhin überwacht werden. Das Unternehmen hat bedeutende Fortschritte bei der Bewältigung der Herausforderungen in den Bereichen Produktsicherheit und Lieferkette erzielt, obwohl wirtschaftliche Zwänge das Tempo der Dekarbonisierung auf dem US-Markt weiterhin beeinflussen. Der Ansatz des Unternehmens für die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist vielversprechend, denn es plant eine kombinierte TCFD/TNFD-Berichterstattung. Wir werden die Entwicklung seiner TNFD-Offenlegungen und die Umsetzung seiner kombinierten Nachhaltigkeitsziele weiter verfolgen.

### Bewertung von ESG-Risiken:

Beurteilung des ESG-Risikos und Risikomanagements eines Unternehmens im Branchenvergleich. Quelle: MSCI ESG Research Inc.

Oberstes Quartil:  GRÜN    Zweites Quartil:  GELB    Drittes Quartil:  ORANGE    Unterstes Quartil:  ROT

## Engagement-Fallstudien

**Unternehmen:** Yadea Group Holdings Ltd

**Land:** China

**Sektor:** Konsumgebrauchsgüter

**Schwerpunktunternehmen:** -

**ESG-Risikobewertung:** 

**Reaktion:** Gut

**Thema:** Klimawandel

**Thema:** Strategische Differenzierung in Bezug auf Batterietechnologie und Nachhaltigkeitsinnovation

**SDG:** 13.2



### Hintergrund

Yadea ist Chinas größter Hersteller von elektrischen Zweirädern und einer der weltweit führenden Produzenten von Elektromotorrädern, Elektrorollern und E-Bikes. Das Unternehmen setzt produktlinienübergreifend eine ausgefeilte, differenzierte Batteriestrategie um, die der sich verändernden Marktnachfrage und Nachhaltigkeitsüberlegungen Rechnung trägt. Der Ansatz des Unternehmens kombiniert den gezielten Einsatz von Technologien mit spezifischen demografischen Überlegungen. So wird die Graphen-Technologie aufgrund ihrer Leistungsstärke für männerorientierte Produkte eingesetzt, während für die weibliche Zielgruppe neue Natrium-Ionen-Batterien eingeführt werden, bei denen ein geringeres Gewicht und verbesserte Sicherheitsmerkmale im Vordergrund stehen. Ihre innovative Entwicklung des Unternehmens im Bereich der Blei-Säure-Batterie-Technologie erhält die vorhandene Kapazität bei gleichzeitiger deutlicher Reduzierung des Bleigehalts und der Größe, was das Engagement für ökologische Nachhaltigkeit ohne Abstriche bei der Leistung unterstreicht.

### Engagement

Wir haben uns im Mai mit dem Unternehmen getroffen. Das Unternehmen hat bei Batterien einen Selbstversorgungsgrad von 40% erreicht, was etwa 1% zur Gewinnspanne beiträgt. Das ehrgeizige Ziel ist es, einen Selbstversorgungsgrad von 60% zu erreichen, was die Bruttomarge um weitere 0.5% steigern könnte. Die Produktionskapazitäten des Unternehmens sind beträchtlich: Die Graphen-Batterieproduktion erreicht 24 Mio. Einheiten für Neufahrzeuge bei einem Gesamtbatterievolumen von etwa 40 Mio. Einheiten. Es hat eine strategische Partnerschaft mit Xiamen ATL – dem Joint Venture zwischen Amperex Technology Limited und Contemporary Amperex Technology Co. Limited – geschlossen, das an einer Steigerung der Produktionskapazität auf 10 Mio. Einheiten arbeitet. Das Unternehmen verfolgt bewusst die Strategie, die Produktion von Blei-Säure- und Natriumbatterien auszulagern, da diese mit erheblichen Investitionskosten und einem hohen Energieaufwand verbunden ist. Sein hybrider Produktionsansatz ermöglicht Kosteneinsparungen von 12-15%, wobei die Bruttomargen in diesem Jahr 18% erreichen.

### Einschätzung

Yadea zeigt eine starke strategische Positionierung im Bereich nachhaltiger Transporttechnologie, insbesondere durch seine differenzierte Batteriestrategie und seinen Produktionsansatz. Die Konzentration des Unternehmens auf die Verringerung der Umweltauswirkungen und auf marktspezifische Lösungen zeugt von einem ausgeprägten Verständnis für Nachhaltigkeit und wirtschaftliche Anforderungen. Die Einführung des Recyclingprogramms des Unternehmens, das sich derzeit noch in der Pilotphase befindet, und das Erreichen eines Anteils von 80% recyceltem Blei in der Produktion sind ein deutlicher Fortschritt in Richtung Kreislaufwirtschaft. Die wirtschaftlichen Bedingungen und steuerliche Auswirkungen haben die sofortige Umsetzung in großem Maßstab jedoch erschwert.

### Bewertung von ESG-Risiken:

Beurteilung des ESG-Risikos und Risikomanagements eines Unternehmens im Branchenvergleich. Quelle: MSCI ESG Research Inc.

Oberstes Quartil:  GRÜN    Zweites Quartil:  GELB    Drittes Quartil:  ORANGE    Unterstes Quartil:  ROT

## Anhang



SDG-Ziel	Unterziel	Ziel im Überblick
SDG2	2.1	Beendigung von Hunger und ständiger Zugang zu sicherer und nährstoffreicher Nahrung
SDG2	2.2	Beendigung aller Formen von Mangelernährung, insbesondere bei Kindern und Frauen
SDG2	2.4	Umstellung auf eine klimaresistente und nachhaltige Nahrungsmittelherstellung
SDG3	3.8	Zugang zu Arzneimitteln und Gesundheitsleistungen
SDG5	5.1	Beendigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen
SDG5	5.5	Vollständige Gleichberechtigung für Frauen auch auf der Führungsebene
SDG6	6.3	Bessere Wasserqualität durch weniger Verschmutzung
SDG6	6.4	Effizientere Wassernutzung, um der Wasserknappheit entgegenzuwirken
SDG7	7.2	Weltweit erhebliche Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien
SDG7	7.3	Verdoppelung der globalen Verbesserungsrate der Energieeffizienz
SDG8	8.2	Erreichen von höherer Produktivität durch Innovation
SDG8	8.5	Vernünftig bezahlte Vollzeitbeschäftigung für alle
SDG8	8.7	Beendigung von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel
SDG8	8.8	Sicheres Arbeitsumfeld für alle Arbeiter
SDG9	9.4	Modernisierung und Nachrüstung von Fabriken zur Steigerung der Nachhaltigkeit
SDG10	10.2	Ermöglichung und Förderung von Inklusion
SDG11	11.5	Weniger Opfer und weniger wirtschaftliche Verluste durch Naturkatastrophen
SDG12	12.2	Nachhaltiges Management und effizienter Einsatz von Rohstoffen
SDG12	12.4	Chemikalien- und Abfallmanagement über den gesamten Lebenszyklus
SDG12	12.5	Weniger Abfall durch Vermeidung, Verringerung, Recycling und Wiederverwendung
SDG12	12.6	Unternehmen anhalten, nachhaltige Prozesse einzuführen und über ESG-Themen zu berichten
SDG13	13.1	Stärkung der Anpassungsfähigkeit an klimabezogene Ereignisse
SDG13	13.2	Integration von Klimastrategien in die Geschäftsstrategie und -politik
SDG15	15.2	Förderung einer nachhaltigen Wald- und Forstwirtschaft
SDG15	15.5	Dringende Maßnahmen, um die Verschlechterung der natürlichen Lebensräume zu verringern
SDG16	16.6	Förderung effizienter, verlässlicher und transparenter Institutionen