

ALH Gruppe

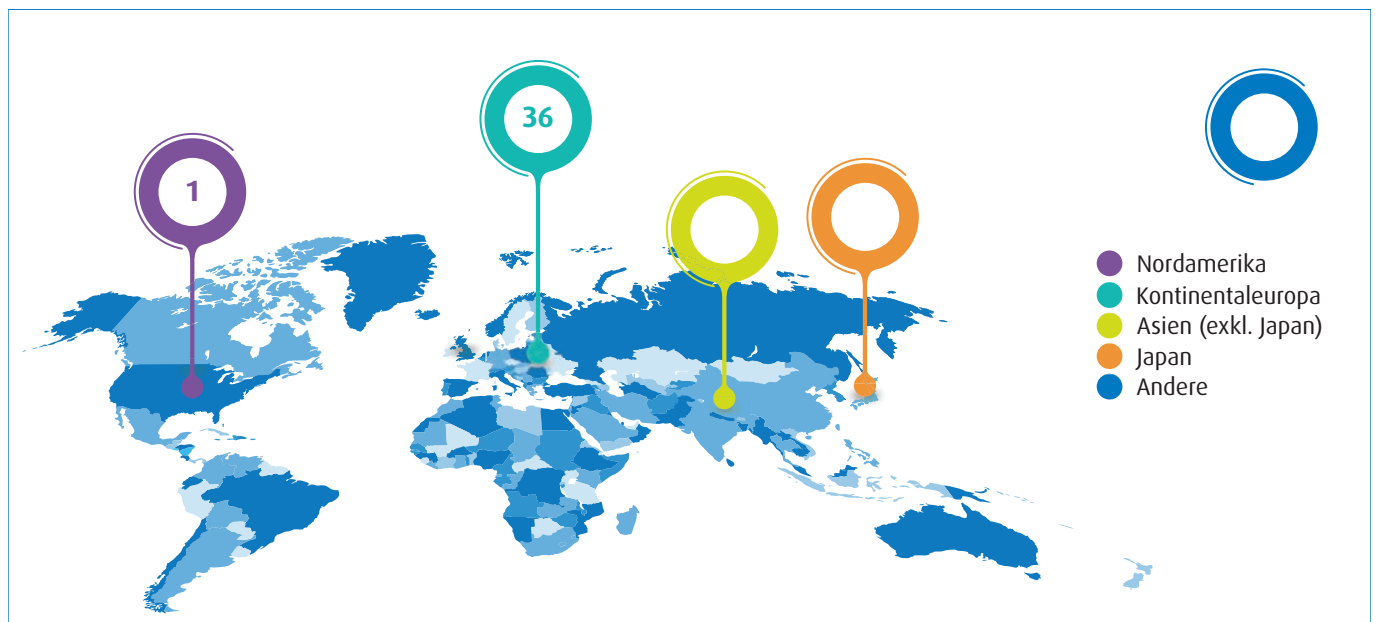
2. Quartal 2021

Im vorliegenden Responsible Ownership Activity Report erhalten Sie Informationen zu den wesentlichen Kapitalanlagen der ALH-Gruppe. Der Bericht beinhaltet konsolidierte Daten zu den von der Alte Leipziger Trust Investment-Gesellschaft mbH gemanagten Spezialfonds, OGAW-Aktien- und Rentenfonds sowie Dachfonds. Im Rahmen des **reo**[®] Programms (Responsible Engagement Overlay) engagiert sich BMO Global Asset Management bei den von uns gehaltenen Unternehmen, um sie zu einem besseren Umgang mit ESG-Themen anzuhalten. Ziel des **reo**[®]-Ansatzes ist es, damit eine bessere langfristige Investmentperformance zu erzielen.

Schwerpunkte

Unternehmen	Erreichte Meilensteine	Länder
37	9	12

Engagement nach Regionen



Engagement nach Themen^{***}



Meilensteine nach Themen



*Zurzeit wird das **reo**[®]-Overlay auf 269 Mrd. GBP (370 Mrd. USD/316 Mrd. EUR) Vermögen angewandt (Stand 31. März 2021)

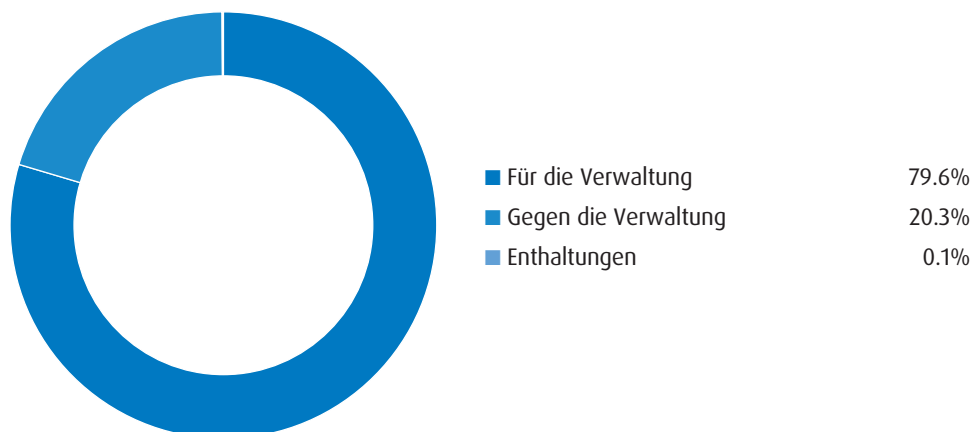
**ESG= Environmental, Social and Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung)

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

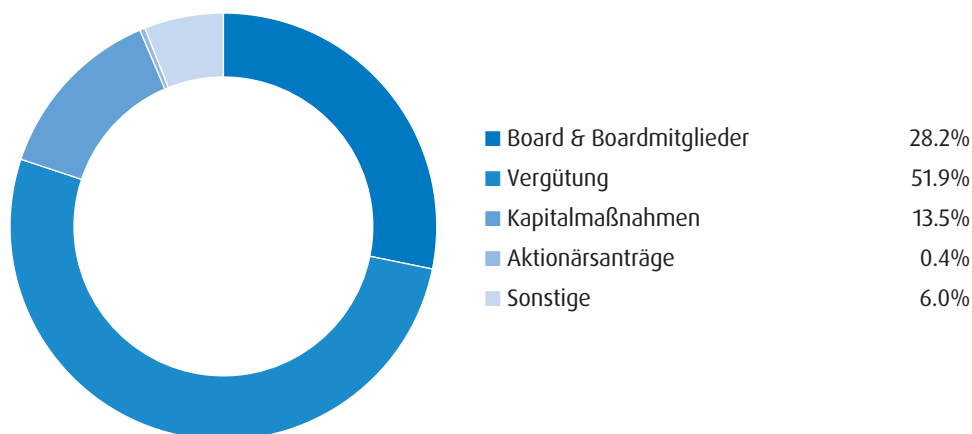
Unser Abstimmungsverhalten ^{****}

Zahl der Hauptversammlungen, auf denen wir abgestimmt haben	183
Zahl der Anträge, über die abgestimmt wurde	2.734

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



Abstimmung gegen die Verwaltung und Enthaltungen nach Themen



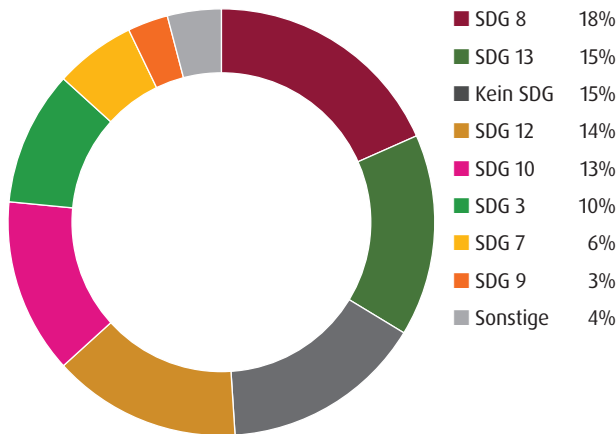
****Für diesen Bericht haben wir Daten von einem Anbieter einer elektronischen Abstimmungsplattform genutzt. Die Statistiken schließen Stimmabgaben ohne Aktienbesitz und Hauptversammlungen mit erneuter Registrierung aus. Hauptversammlungen/Abstimmungen/Anträge wurden nicht berücksichtigt, wenn die Stimmabgabe 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. Die Performance der Vergangenheit darf nicht als Hinweise auf die künftige Performance betrachtet werden. Aktien und Währungen sind volatil. Deshalb ist der Wert von Anlagen in den Fonds und ihre Erträge nicht garantiert. Sie können steigen oder fallen und möglicherweise erhalten Sie ihr angelegtes Kapital nicht zurück.

Engagement und Anknüpfung an die Nachhaltigkeitsziele (SDGs)

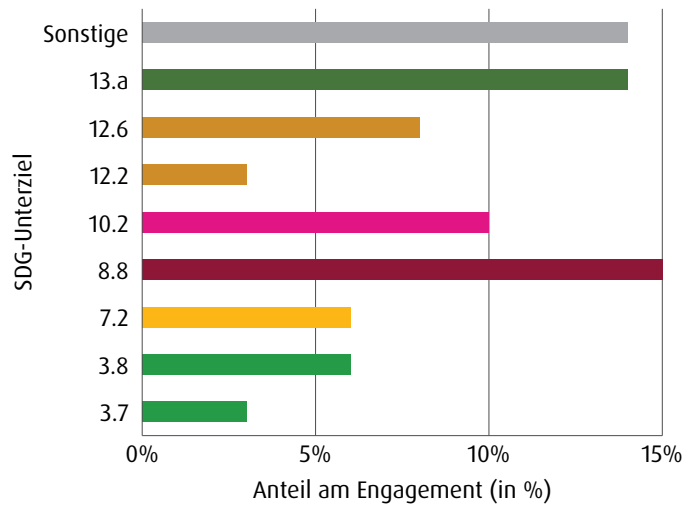
Die 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) wurden von den Vereinten Nationen und branchenübergreifenden Stakeholdern entwickelt. Sie sind strategische Wegweiser, um die Welt nachhaltiger zu machen.

Wir nutzen die detaillierten SDG-Unterziele als Orientierungshilfe für unser Unternehmensengagement (sofern möglich) und um die positive soziale und ökologische Wirkung von Engagementaktivitäten zu zeigen. Unser Engagement ist systematisch an den Unterzielen ausgerichtet. So erzielen wir treffsicher eine hohe Wirkung.

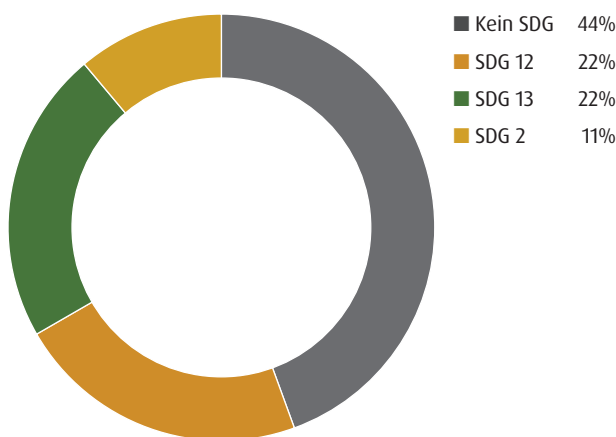
Engagement nach SDGs



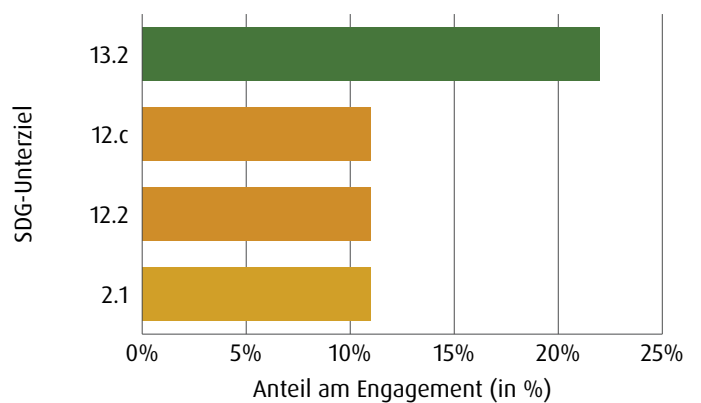
Engagement nach SDG-Unterzielen



Meilensteine nach SDGs



Meilensteine nach SDG-Unterzielen



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

Engagement-Fallstudien

Unternehmen: Ubisoft Entertainment SA

Land: Frankreich

Sektor: Informationstechnologie

Schwerpunktunternehmen: ✓

ESG-Risikobewertung:

Reaktion: Gut

Thema: Arbeitsstandards

Thema: Diversität und Diskriminierung

SDG:  5.1

Hintergrund

Letztes Jahr gab es bei dem französischen Anbieter von Videospiele eine eigene #MeToo-Bewegung, da mehreren hochrangigen Mitarbeitern Fehlverhalten vorgeworfen wurde. Berichte deuteten auf eine Unternehmenskultur hin, bei der sich langjährige Mitarbeiter mit Verbindung zu den Gründern der Verantwortung entziehen konnten und die Personalabteilung Beschwerden systematisch ignorierte. Wir konfrontierten das Unternehmen bereits früh mit den Vorwürfen. Man legte einen genauen Plan vor, wie alle Beanstandungen, die Personalabteilung und die Abläufe bei Mitarbeiterbefragungen von Dritten geprüft werden sollen, und stellte in Aussicht, Verantwortliche für Diversität und Führungskultur zu benennen. Wir regten regelmäßige Berichte für Investoren an und betonten, dass Reformen unbedingt von unabhängigen Boardmitgliedern – nicht nur leitenden Führungskräften – kontrolliert werden sollten.

Engagement

Nach unserem ersten Treffen hat uns das Unternehmen regelmäßig auf dem Laufenden gehalten. Die beiden Betroffenen wurden entlassen und neue Kontrollinstanzen für die Unternehmenskultur eingeführt. Knapp ein Jahr später erörterten wir mit dem CFO im letzten Quartal die Fortschritte und waren erfreut über neue Positionen: Es wurde ein neuer Chief People Officer eingesetzt, der auch Mitglied des Exekutivausschusses ist, sowie ein eigener Diversity Officer und ein neuer Leiter Arbeitsplatzkultur. Darüber hinaus wurden die Personal-Berichtslinien reformiert und anonyme Beschwerdemechanismen eingeführt, die von Dritten organisiert werden. Außerdem werden alle Mitarbeiter laufend Schulungen zum Schutz vor Schikanie erhalten, und es soll bald ein neuer Verhaltenskodex eingeführt werden, um die Null-Toleranz-Politik bei Fehlverhalten zu stärken.

Einschätzung

Insgesamt sind die Fortschritte des letzten Jahres zwar erfreulich. Es wurden frühere Übergriffe untersucht und Disziplinarmaßnahmen ergriffen. Außerdem will man die internen Governanceprozesse dauerhaft verbessern, um Fehlverhalten künftig zu verhindern. Dennoch dürfte man sich noch nicht im Klaren sein, wie ein normaler Geschäftsbetrieb aussehen soll. Wir haben um Kennzahlen gebeten, die Aufschluss über die Ergebnisse dieser Anstrengungen und Veränderungen der Unternehmenskultur geben. Dem wurde entgegnet, man müsse als Videospieleanbieter vorsichtig sein, welche Informationen man öffentlich preisgibt und wie diese am Ende interpretiert werden. Das ist nachvollziehbar.

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: Volkswagen AG

Land: Deutschland

Sektor: Konsumgüter

Schwerpunktunternehmen: -

ESG-
Risikobewertung: 

Reaktion: Gut

Thema: Klimawandel

Thema: Energiewende

SDG:  13.2

Hintergrund

Seit dem Abgasskandal 2015 hat Volkswagen mehrere Reformen auf den Weg gebracht, die Führungsriege ausgetauscht sowie die Aufgaben und Zuständigkeiten von leitenden Führungskräften und die mittelfristige Unternehmensausrichtung neu definiert. Die Reformen konzentrierten sich vor allem auf die Governance und Abhilfemaßnahmen nach dem Skandal. Dadurch gewann die Ausrichtung der Strategie von Volkswagen auf Elektrofahrzeuge zusätzliche Dynamik. Von 2017 bis 2019 wurden Möglichkeiten für ein kohlenstoffarmes Geschäftsmodell untersucht, erste Elektrofahrzeugmodelle eingeführt und entsprechende Produktionskapazitäten aufgebaut. 2019 folgte dann eine ehrgeizigere Dekarbonisierungszusage bis 2050. Doch erst im März 2021 gab das Unternehmen eine ganzheitlichere Strategie für Elektrofahrzeuge bekannt. Volkswagen wird über alle Marken 70 vollelektrische Modelle und 60 Hybridmodelle einführen. Sie sollen bis 2030 einen Umsatzanteil von 20-25% erreichen. Darüber hinaus wurde ein umfangreicher Investitionsplan für Akkus bekannt gegeben: Bis 2030 will das Unternehmen sechs „Gigafabriken“ errichten.

Engagement

Seit 2015 stehen bei unserem Engagement zwei Themen im Vordergrund: 1) Corporate-Governance-Belange wie Boardverantwortung, Vergütung, interne Kontrollen und Unternehmenskultur sowie 2) Klimaziele und Managementqualität. Zum Thema Governance haben wir uns auf mehrere Arten eingebracht, unter anderem in Einzeltreffen mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden und Aufsichtsräten, durch Ablehnung von Managementanträgen und eine Stellungnahme bei der Jahreshauptversammlung im Nachgang des Abgasskandals. Zu Klimathemen gab es mehrere Treffen, sowohl einzeln als auch als leitender Investor der Initiative CA100+, um auf eine Dekarbonisierungszusage zu drängen. Im Mai 2021 folgte ein intensiver Austausch zur Elektrofahrzeug-Strategie. Dabei forderten wir Zwischenziele für Emissionssenkungen und stärkere Maßnahmen gegen mögliche Folgen des Übergangs für die Belegschaft und die Lieferkette.

Einschätzung

Das Unternehmen hat in der Corporate Governance und im Klimawandelmanagement Fortschritte gemacht. Besonders beim zweiten Thema hebt man sich von anderen Autoherstellern ab. Darüber hinaus stellen wir eine zunehmende Offenheit gegenüber Investorenengagement fest, sodass wir einen konstruktiveren Dialog führen konnten. Wir wollen uns weiter einbringen, um in mehreren Bereichen auf Verbesserungen zu drängen. So könnte man bei der Führungskräftevergütung Meilensteine/ Leistungsindikatoren zur Elektrofahrzeug-Strategie berücksichtigen, bei Investitionen auf ein ausgewogeneres Verhältnis von Diesel- zu Elektrofahrzeugen achten und besser über Elektrofahrzeug-Umsätze berichten. Zudem haben wir vereinbart, eingehender zu erörtern, wie man der Belegschaft und Zulieferern den Übergang zu Elektrofahrzeugen erleichtern kann. Dies ist nach Aussage von Volkswagen ein wesentliches Anliegen.

Bewertung von ESG-Risiken:

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

Oberstes Quartil: Zweites Quartil: Drittes Quartil: Unterstes Quartil: 

Anhang



SDG-Ziel	Unterziel	Ziel im Überblick
■ SDG1	1.1	Beendigung der Armut und existenzsichernde Löhne für alle
■ SDG2	2.1	Beendigung von Hunger und ständiger Zugang zu sicherer und nährstoffreicher Nahrung
■ SDG3	3.3	Ausrottung von AIDS, TB, Malaria sowie anderen durch Wasser übertragene und übertragbare Krankheiten
■ SDG3	3.7	Gewährleistung eines weltweiten Zugangs zur sexuellen und Reproduktionsgesundheitsversorgung
■ SDG3	3.8	Zugang zu Arzneimitteln und Gesundheitsleistungen
■ SDG5	5.1	Beendigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen
■ SDG6	6.3	Bessere Wasserqualität durch weniger Verschmutzung
■ SDG7	7.2	Weltweit erhebliche Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien
■ 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	9.1	Entwicklung einer stabilen und nachhaltigen Infrastruktur
■ SDG9	9.4	Modernisierung und Nachrüstung von Fabriken zur Steigerung der Nachhaltigkeit
■ SDG10	10.2	Ermöglichung und Förderung von Inklusion
■ SDG10	10.4	Einhaltung von Richtlinien, um die Gleichberechtigung aktiv zu fördern
■ SDG10	10.7	Erleichterung der sicheren Migration durch verwaltete Richtlinien
■ SDG12	12.2	Nachhaltiges Management und effizienter Einsatz von Rohstoffen
■ SDG12	12.4	Chemikalien- und Abfallmanagement über den gesamten Lebenszyklus
■ SDG12	12.6	Unternehmen anhalten, nachhaltige Prozesse einzuführen und über ESG-Themen zu berichten
■ SDG12	12.c	Beseitigung von Marktverzerrungen wie Subventionen für fossile Brennstoffe
■ SDG13	13.2	Integration von Klimastrategien in die Geschäftsstrategie und -politik
■ SDG13	13.a	Bekämpfung des Klimawandels in Schwellenländern
■ SDG15	15.1	Nachhaltige Nutzung des terrestrischen Wasser-Ökosystems