

ALH Gruppe

2. Quartal 2025

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 Columbia Threadneedle Investments 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.

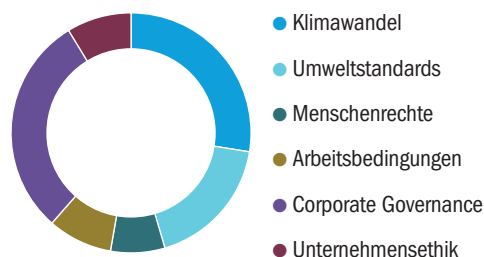
Schwerpunkte

Engagements	Unternehmen kontaktiert	Erreichte Meilensteine	Länder
133	102	23	15

Engagement nach Regionen



Engagement nach Themen*



Meilensteine nach Themen

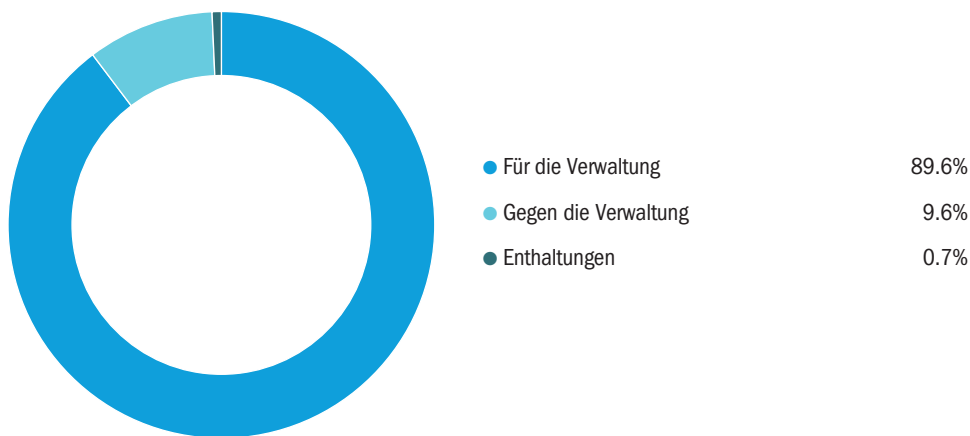


*u.U. engagieren wir uns bei einem Unternehmen zu mehreren Themen.

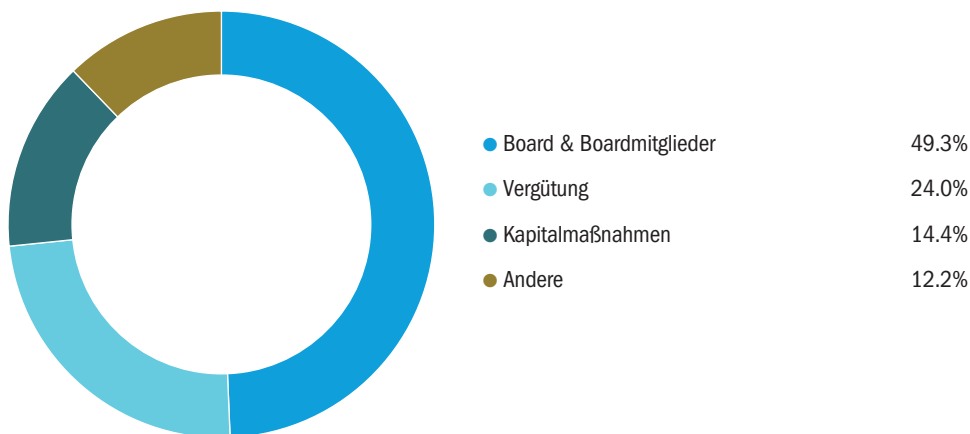
Unser Abstimmungsverhalten ***

Zahl der Hauptversammlungen, auf denen wir abgestimmt haben	138
Zahl der Anträge, über die abgestimmt wurde	2.509

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



Abstimmung gegen die Verwaltung und Enthaltungen nach Themen



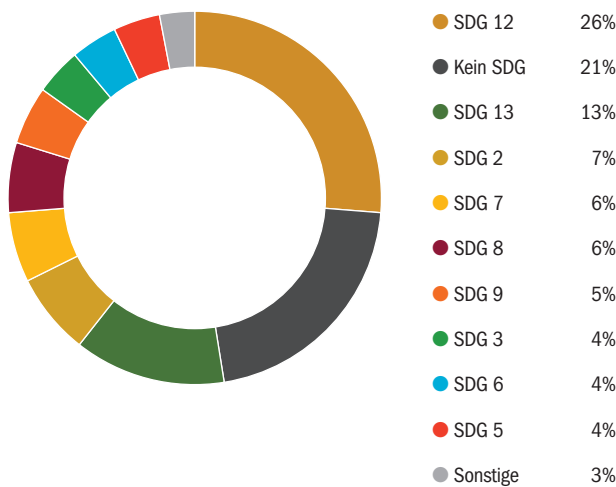
***Für diesen Bericht haben wir Daten von einem Anbieter einer elektronischen Abstimmungsplattform genutzt. Die Statistiken schließen Stimmabgaben ohne Aktienbesitz und Hauptversammlungen mit erneuter Registrierung aus. Hauptversammlungen/Abstimmungen/Anträge wurden nicht berücksichtigt, wenn die Stimmabgabe 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)

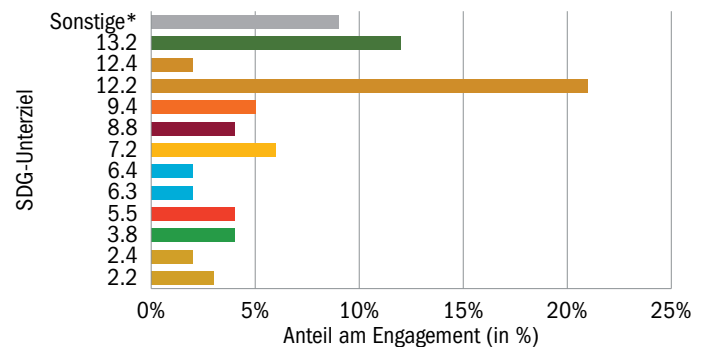
Die 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) wurden von den Vereinten Nationen und branchenübergreifenden Stakeholdern entwickelt. Sie sind strategische Wegweiser, um die Welt nachhaltiger zu machen.

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.

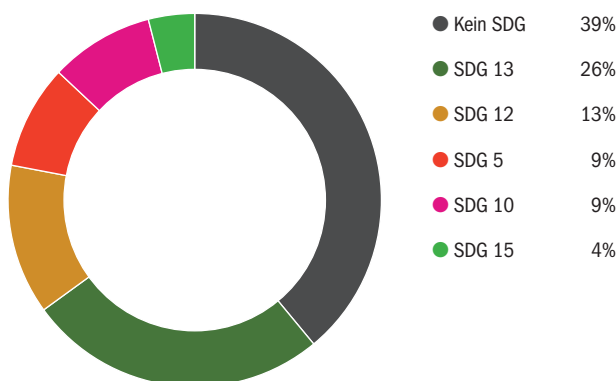
Engagement nach SDGs



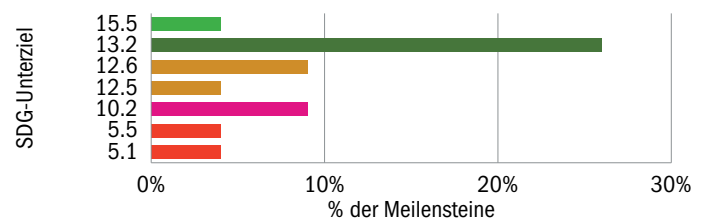
Engagement nach SDG-Unterzielen



Meilensteine nach SDGs



Meilensteine nach SDG-Unterzielen



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



Engagement-Fallstudien

Unternehmen: 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 CO₂-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

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
SDG8	8.2	Erreichen von höherer Produktivität durch Innovation
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