

ESG:update

Ausgabe 1/2025



**Mensch vs. Maschine:
Wer gewinnt das Rennen?**

- **Unternehmen müssen zukünftig das Spannungsfeld aus Fachkräftemangel und Künstlicher Intelligenz richtig ausbalancieren**
- **Unternehmen, die in das Leistungspotenzial des Personals investieren, haben in den vergangenen fünf Jahren eine überdurchschnittliche Performance erzielt.**
- **Nur Investitionen in Personal und Künstliche Intelligenz – also die gezielte Zusammenführung – werden den langfristigen Erfolg sichern.**

Von Kosten zu Chancen: Der wahre Wert von Weiterbildung

Das Institut der deutschen Wirtschaft hat in seinem Kurzbericht vom Mai 2024 veröffentlicht, dass Deutschland durch den Fachkräftemangel im Jahr 2024 ein Produktionspotenzial von 49 Mrd. EUR verloren gehen werde, das bis 2027 auf 74 Mrd. EUR p. a. anwachsen könnte.¹

Neben der Lücke an fehlenden Fachkräften zeigt sich aber auch ein großes Wachstumspotenzial bei Investitionen in die Aus- und Weiterbildung von vorhandenen Fachkräften: Ein weiteres Gutachten des Instituts vom August 2024 zeigt, dass sich staatliche Investitionen in das Bildungssystem mit einer bis zu fünffachen Rendite bezahlt machen.² Auch die Bildungsinvestitionen der Privatwirtschaft rechnen sich: So berichtet der Softwarehersteller SAP im Jahr 2022 von einer Bildungsrendite zwischen 30 Prozent und 50 Prozent für seine Mitarbeiter.

Grundsätzlich umfasst das Leistungspotenzial des Personals eines Unternehmens („Humankapital“) hierbei die Summe aller Investitionen in die Mitarbeitenden, vor allem in Aus- und Weiterbildung.

Der Begriff „Humankapital“ ist in den Wirtschaftswissenschaften seit Jahren ein feststehender Begriff, gleichwohl er 2004 zum Unwort des Jahres benannt wurde.

Die Humankapitaltheorie, die dem Bereich der Arbeitsmarktökonomie zuzuordnen ist, geht davon aus, dass eine höhere Bildung mit einer erhöhten Produktivität und höherer Entlohnung einhergeht.

Auf Unternehmen übertragen, bedeutet dies, dass diese von der erhöhten Produktivität ihrer Mitarbeiter profitieren können. Ziel von Unternehmen sollte es daher sein, den Erfolgsbeitrag („Humankapitalwert“) durch den Mitarbeiter (G_M) zu maximieren, indem dessen Erträge (PE_M) langfristig die Aufwendungen (PA_M) übersteigen.³

Humankapitalwert (HK_M)

$$G_M = PE_M - PA_M$$

¹ Vgl. Burstedde/ Kolev-Schaefer: Die Kosten des Fachkräftemangels, IW-Kurzbericht Nr. 27/2024 (12.05.2024).

² Vgl. Geis-Thöne/ Plünnecke: Investitionen in Kinder wirkungsvoll gestalten, IW Gutachten (29.08.2024).

³ Vgl. Wöhe: Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, S. 125.

Humankapital-Score: Die verborgene Kennzahl für nachhaltigen Börsenerfolg

Für die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Humankapital und Aktienmarktperformance betrachteten wir die Kennzahl **Humankapitalentwicklung** von MSCI. Analysiert werden globale Unternehmen im MSCI All Country World Index (MSCI ACWI) und europäische Unternehmen im MSCI Europa Index. Dabei konzentrieren wir uns auf die Top-20-Prozent der Unternehmen.

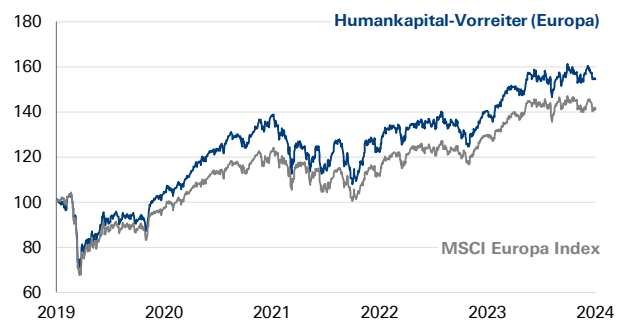
Die Kennzahl **Humankapitalentwicklung** bewertet einerseits, wie ein Unternehmen beispielsweise das Risiko der Fluktuation von Arbeitnehmern und dem damit einhergehenden Wettbewerbsnachteil managt. Andererseits bewertet die Kennzahl, in welchem Ausmaß das Unternehmen diesen Risiken ausgesetzt ist. Daher müssen Unternehmen mit hohen Humankapitalrisiken eine bessere Managementleistung zeigen als solche mit niedrigen Risiken. Die Bewertungsskala der Kennzahl erstreckt sich von 0 bis 10, wobei 10 die beste Bewertung ist.

Die Humankapitalentwicklung ist Bestandteil des **S-Rating-Score**. Dieser setzt sich zusammen aus den folgenden vier Unterkategorien:

- Humankapital
- Produkthaftung
- Vereinbarkeit von Stakeholderinteressen
- Soziale Chancen

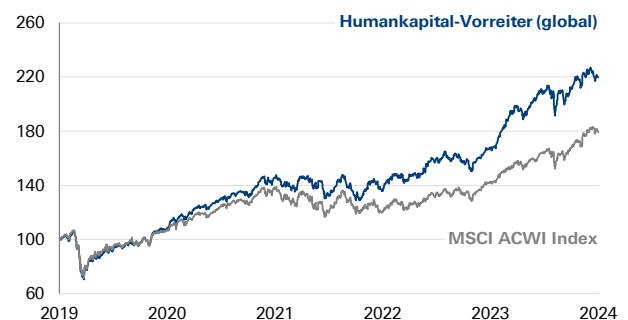
Den vier Kategorien sind 14 Kennzahlen zugeordnet, die zusammen das „S“ im ESG-Rating von MSCI darstellen. Auch hier bewertet die Kennzahl bestehende Humankapitalrisiken vor dem Hintergrund der vorhandenen Managementqualitäten.

Abb. 1: Wertentwicklung des MSCI Europa und der Top-20-Prozent-Unternehmen, indiziert, 31.12.2019 = 100



Quellen: MSCI, Metzler; Stand: 31.12.2024; indiziert: 31.12.2019 = 100

Abb. 2: Wertentwicklung des MSCI ACWI und der Top-20-Prozent-Unternehmen, indiziert, 31.12.2019 = 100



Quellen: MSCI, Metzler; Stand: 31.12.2024; indiziert: 31.12.2019 = 100

Investitionen in Mitarbeiter zahlen sich aus – und das messbar

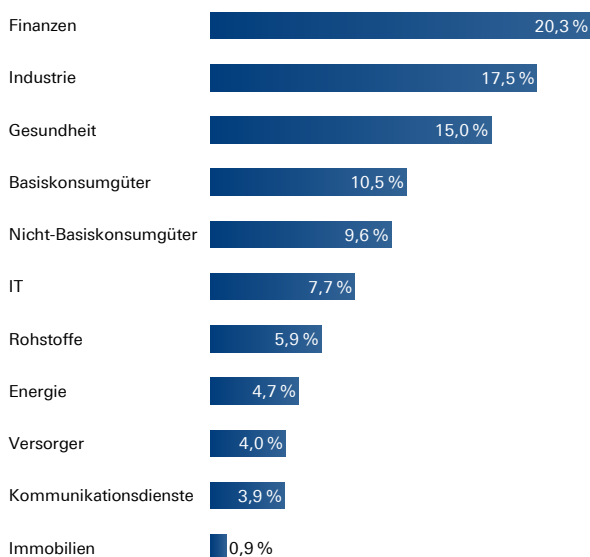
In unserer Auswertung zeigt sich, dass vor allem Unternehmen, die in ihre Mitarbeiter investieren, in den vergangenen fünf Jahren eine deutlich bessere Entwicklung erzielten als der Markt. Diese Beobachtung konnten wir sowohl in Europa als auch global feststellen. In unserer Analyse wählten wir die 20 Prozent der Top-Unternehmen mit der besten Beurteilung im Bereich Humankapitalentwicklung. Zusätzlich bereinigten wir die Performance um Sektoreffekte, um zu verhindern, dass ausgeprägte Unterschiede in der Sektorenperformance, die Ergebnisse beeinflussen.

Eine gute Performance im Scoring zeichnet sich beispielsweise durch eine niedrige Mitarbeiterfluktuation, hohe Stundenzahl für Weiterbildung der Arbeitnehmer oder auch über eine Erfolgsbeteiligung aus. Das Portfolio der Unternehmen mit dem besten Humankapital-Score konnte dabei die beste Rendite erzielen. Ihre Wertentwicklung fiel in den vergangenen fünf Jahren im Durchschnitt 2,6 Prozent p. a. besser aus als der MSCI Europa. Auf globaler Ebene (MSCI ACWI) wurden im Vergleich sogar 8,1 Prozent p. a. erzielt.

Champions: Diese Unternehmen setzen Maßstäbe

Zusätzlich schauten wir uns die Humankapital-Champions und deren Branchen detaillierter an. Insbesondere Unternehmen der Finanzbranche und der Industrie schnitten in unserer Analyse gut ab. Stellvertretend blicken wir auf Schneider Electric SE und Zurich Insurance Group.

Abb. 2: Sektorenzugehörigkeit Humankapital-Champions



Quellen: MSCI, Metzler, Stand: 31.12.2024

Bereits im Jahr 2005 veröffentlichte **Schneider Electric SE** erste Nachhaltigkeitskennzahlen, um eigene Fortschritte transparent machen zu können. Regelmäßig publiziert das Unternehmen einen „Human Resources Report“. Darin wird anhand des Basisjahrs aus 2020 die aktuelle Entwicklung einzelner Kennzahlen im sozialen Bereich aufgeschlüsselt. Die Ziele für 2025 orientieren sich jeweils an den UN SDGs.

Das Unternehmen erzielt hierbei ein Gesamt-ESG-Rating von AAA. Die Rating-Methodik belohnt dabei die sehr gute Datenabdeckung der sozialen Kennzahlen und die Weiterentwicklung von Arbeitnehmern. Auch ein hohes Transparenzlevel, beispielsweise bezüglich der Zufriedenheit der Mitarbeiter geht positiv ein. Zusätzlich wurde das Unternehmen in den vergangenen Jahren immer wieder als einer der besten globalen Arbeitgeber ausgezeichnet.

Die **Zurich Insurance Group** erzielt ebenfalls ein MSCI ESG Rating von AAA. Einer der wesentlichen Treiber für das sehr gute ESG-Rating ist dabei insbesondere der Bereich Humankapital-Entwicklung. Er zeichnet sich einerseits mit einer hohen Mitarbeiterbindung aus und lässt andererseits auf ein hohes Interesse des Unternehmens schließen, Mitarbeiter in Schulungen weiterzuentwickeln.

Die Zurich Insurance Group ist in der Versicherungsbranche das Unternehmen mit der niedrigsten Fluktuationsrate. Dies könnte beispielsweise auch an der Fokussierung auf interne Bewerbungen liegen. In 71,2 Prozent der Fälle wurden im vergangenen Jahr freie Stellen intern neu besetzt.⁴ Zudem durchliefen die Arbeitnehmer 2024 im Schnitt 20,2 Stunden an Trainingsprogrammen. Darüber hinaus zählte das Unternehmen in den Jahren 2021 und 2022 zu den Forbes – „World’s Best Employers“⁵.

⁴ Vgl. Zurich Insurance Group, Sustainability report (2023).

⁵ Vgl. Forbes befragte – in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsunternehmen Statista – mehr als 300.000 Mitarbeiter in über 50 Ländern, die für multinationale Unternehmensgruppen arbeiten, die mehr als 1.000 Mitarbeiter beschäftigen und in mindestens zwei der sechs Kontinentalregionen der Welt tätig sind.

Blick auf die Einzeltitel



Boris Anbinder, CESGA, ist verantwortlich für die europäischen Dividenden- und Nachhaltigkeitsstrategien. Er blickt auf **Schneider Electric SE** und **Zurich Insurance Group**, diese zählen zu den größten Unternehmen im Humankapital-Vorreiter-Portfolio (siehe Abb. 1 und Abb. 2).

Schneider Electric SE

Schneider Electric ist ein globaler Champion im Industriesektor, dessen Produkte wesentlicher Bestandteil für die Automatisierung, Digitalisierung und Elektrifizierung der Wirtschaft sind. Das Produktportfolio umfasst Energieverteilungs-, Installations- und Steuerungstechnik sowie Software, die in Fabriken, Datenzentren, Smart Home oder IoT-Anwendungen zum Tragen kommen. Der Megatrend der Digitalisierung, der aktuell vom Boom der künstlichen Intelligenz nochmal an Fahrt gewinnt, treibt die Nachfrage und stärkt die Preissetzungsmacht von Schneider Electric. Zudem hat Schneider in der Vergangenheit mit einer sehr wertgenerierenden Kapitalallokation für Aktionäre überzeugt. Und auch künftig ist mit einer ausgewogenen und aktionärsfreundlichen Mischung aus Investitionen, Übernahmen, Dividenden und Aktienrückkäufen zu rechnen.

Zurich Insurance Group

Zurich gehört zu den Top 10 der größten Versicherungskonzerne weltweit und ist auf dem Gebiet der Primärversicherer für Privat- und Unternehmenskunden tätig. Ein besonderer Bereich besteht durch den Besitz der Farmers Insurance in den USA, die Versicherungspolizen verwaltet und dafür eine Gebühr erhält. Dieser Geschäftsbereich ist dadurch risikoarm und nicht kapitalintensiv, was hohe ausschüttungsfähige Erträge für Aktionäre generiert.

Wie im Versicherungsbereich üblich bietet auch Zurich eine attraktive Dividendenrendite (aktuell > 5 Prozent), die noch mit Aktienrückkäufen aufgestockt wird. Dazu konnte Zurich mit überdurchschnittlichem Dividendenwachstum (ca. 7 Prozent p. a.) in den vergangenen drei Jahren überzeugen und auch für die kommenden drei Jahre wird ein Dividendenwachstum von fast 8 Prozent p. a. erwartet.

Das Spannungsfeld KI und Humankapital – ein Ausblick

Neben den eingangs beschriebenen Herausforderungen im Zuge des Fachkräftemangels sind die Folgen des KI-Einsatzes in Unternehmen künftig eine weitere wesentliche Veränderung. Beispielsweise könnten in der Buchhaltung oder im Marketing über zwei Drittel der Jobs durch künstliche Intelligenz langfristig ersetzt werden.⁶ Auch der Bericht „Human Capital Trend 2024“ von Deloitte, in dem über 14.000 Führungskräften rund um den Globus befragt wurden, kommt zu einem ähnlichen Ergebnis und spricht von einem „tiefgreifenden Wandel in der Art und Weise, wie die Organisationen und die Menschen ihre Arbeit und ihren Arbeitsplatz wahrnehmen.“

⁶ Vgl. FAZ, Oktober 2024, abgerufen unter: <https://www.faz.net/pro/digitalwirtschaft/kuenstliche-intelligenz/die-jobs-die-von-der-ki-getroffen-werden-110062161.html>, am 7.11.2024.

Hierbei sollte aber weniger die Frage nach dem „entweder – oder“ gestellt, sondern ein integrativer Prozess vorangetrieben werden. Nach aktuellen Umfragen erhält das Thema KI in den Aufsichtsräten noch nicht die nötige Aufmerksamkeit. Demnach hat die Hälfte der Unternehmen das Thema Künstliche Intelligenz noch nicht auf der Agenda. Beispielsweise gibt es unter Asset-Managern lediglich vorsichtige Testläufe – nur 27 Prozent der Befragten nutzten im Sommer 2024 KI.⁷

AI Agent als neue Herausforderung?

Künstliche Intelligenz wurde in der jüngeren Vergangenheit immer wieder als Gefahr für Arbeitsplätze vehement diskutiert. Der aktuelle Einsatz von KI in Unternehmen, beispielsweise über Chatbots oder auch Copilots, spiegelt diese Sorge bisher allerdings nicht wider.

Dennoch werden in Prognosen für das Jahr 2025 deutliche Fortschritte bei den sogenannten „AI Agents“ erwartet und damit einhergehend radikale Veränderungen in der Automatisierung.

Ein AI Agent ist – anders als die bisherigen KI-Anwendungstools und -Programme – in der Lage, Aufgaben selbstständig und autonom auszuführen und auch Entscheidungen zu treffen. Ein AI Agent entscheidet beispielsweise selbst über seine Arbeitsweise und über die anzuwendenden Quellen. Er trifft personalisierte Entscheidungen, „lernt“ hinzu und ist mit der Zeit weniger abhängig von Eingaben durch den Anwender. Dies liegt insbesondere daran, dass der AI Agent eine Entität, also eine Form von „Gedächtnis“ hat. Durch seine Arbeitsweise schließt er beispielsweise selbstständig Informationslücken. AI Agents lernen, Erwartungen zu erfüllen und können so individueller eingesetzt werden.

Unternehmen könnten somit Aufgaben gänzlich an einen AI Agenten übertragen. Dennoch ist auch in diesem KI-Anwendungsfall weiterhin der Mensch die wichtige Kontrollinstanz, um beispielsweise Reputationsschäden zu vermeiden. Daher erscheint eine Verknüpfung aus künstlicher und menschlicher Intelligenz auch hier langfristig erfolgsversprechend – sozusagen eine „hybride Intelligenz“.

Unternehmen, die Künstliche Intelligenz (KI) gemeinsam mit ihren Mitarbeitern nutzen, sind langfristig erfolgreicher. Laut Destatis⁸ setzen bereits 20 Prozent der deutschen Unternehmen KI ein, mit starkem Wachstum bei Großunternehmen (35 Prozent) im Vergleich zu kleinen Betrieben (10 Prozent). Eine Studie von PWC⁹ zeigt, dass 85 Prozent der Berufstätigen durch KI effizienter arbeiten und kreativer werden. Der Erfolg hängt jedoch maßgeblich von der Einbindung der Beschäftigten ab. Flexible Handlungsspielräume sind entscheidend, um Akzeptanz und Produktivität zu steigern. Unternehmen sollten frühzeitig prüfen, wo KI sinnvoll ist, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.



⁷ Vgl. Börsen Zeitung, Juni 2024, abgerufen auf: <https://www.boersen-zeitung.de/meinung-analyse/blickfeld-kuenstliche-intelligenz-assetmanager-ein-fehler-und-es-ist-vorbei>, am 07.11.2024.

⁸ Vgl. Destatis, Februar 2025, abgerufen auf: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/11/PD24_444_52911.html

⁹ Vgl. PWC, Februar 2024, abgerufen auf: PwC-Umfrage zum Umgang mit KI im beruflichen Alltag

Fazit

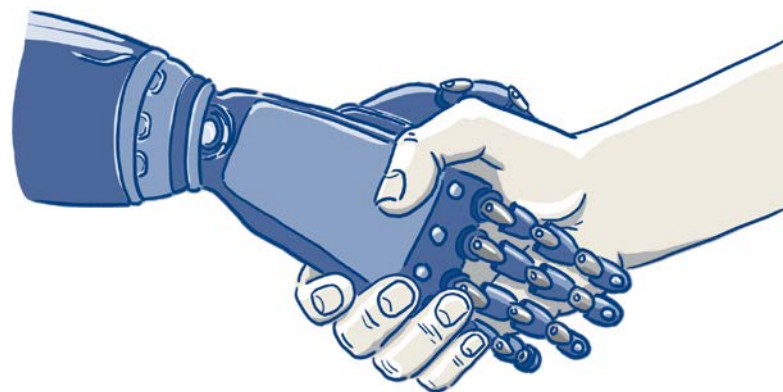
Zukünftig wird es für Unternehmen von wesentlicher Bedeutung sein, das Spannungsfeld aus Fachkräftemangel und dem Einsatz von KI richtig auszubalancieren. Hierbei erscheint eine „entweder – oder“-Diskussion über den Einsatz von KI oder Arbeitnehmern nicht zielführend. Vielversprechend könnten hingegen Offenheit und Testbereitschaft gegenüber der KI in Unternehmen sein – kombiniert mit gezielten Schulungen der Arbeitnehmer.

Grundsätzlich zeigen auch die Untersuchungen der Performance, dass sich die Fokussierung auf die Entwicklung der Mitarbeiter auszahlen kann.

Insbesondere Investitionen in das Personal können helfen, die „hybride Intelligenz“

umzusetzen: Die KI übernimmt Routine-, und Administrationsaufgaben oder generiert zum Beispiel (Standard-)Texte und Bilder. Der Mensch ist für die Überprüfung der KI-Ergebnisse zuständig und trägt die Verantwortung.

Manche Technologien sind zwar im Lauf der Zeit wieder verschwunden. Jedoch scheint es, als habe sich die KI bereits soweit etabliert, dass sie nicht mehr verdrängt werden kann. Daher sollten die Risiken der Technologie mit einem sorgfältigen Risikomanagement im Unternehmen schrittweise implementiert werden, um langfristig Effizienzen zu erzielen. Denn das größere Risiko könnte langfristig darin bestehen, sich der Technologie zu versperren und dann durch sie ersetzt zu werden.



Ihre Ansprechpartner

Sustainable Investment Office



Daniel Sailer

Leiter Sustainable Investment Office

Daniel.Sailer@metzler.com

+49 69 2104-1627



Dr. Philipp Finter

ESG-Integration & Research

Philipp.Finter@metzler.com

+49 69 2104-1632



Philipp Linke

ESG-Reporting & Regulation

Philipp.Linke@metzler.com

+49 69 2104-1105



Julian Trageser

ESG-Analytics

Julian.Trageser@metzler.com

+49 69 2104-1612



Metzler Asset Management

Metzler Asset Management GmbH
Sustainable Investment Office
Untermainanlage 1
60329 Frankfurt am Main
sustainableinvestments@metzler.com
www.metzler.com/esg

Weitere Informationen
auf unserer Webseite:



**Werbeinformation der Metzler Asset Management GmbH.
Information für professionelle Kunden – keine Weitergabe an Privatkunden.**

Rechtliche Hinweise

Diese Unterlage der Metzler Asset Management GmbH (nachfolgend zusammen mit den verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. AktG „Metzler“ genannt) enthält Informationen, die aus öffentlichen Quellen stammen, die wir für verlässlich halten. Metzler übernimmt jedoch keine Garantie für die Richtigkeit oder Vollständigkeit dieser Informationen. Metzler behält sich unangekündigte Änderungen der in dieser Unterlage zum Ausdruck gebrachten Meinungen, Vorhersagen, Schätzungen und Prognosen vor und unterliegt keiner Verpflichtung, diese Unterlage zu aktualisieren oder den Empfänger in anderer Weise zu informieren, falls sich eine dieser Aussagen verändert hat oder unrichtig, unvollständig oder irreführend wird.

Diese Unterlage dient ausschließlich der Information und ist nicht auf die speziellen Investmentziele, Finanzsituationen oder Bedürfnisse individueller Empfänger ausgerichtet. Bevor ein Empfänger auf Grundlage der in dieser Unterlage enthaltenen Informationen oder Empfehlungen handelt, sollte er abwägen, ob diese Entscheidung für seine persönlichen Umstände passend ist, und sollte folglich seine eigenständigen Investmententscheidungen, wenn nötig mithilfe eines Anlagevermittlers, gemäß seiner persönlichen Finanzsituation und seinen Investmentzielen treffen.

Vergangenheitswerte sind keine Garantie für zukünftige Wertentwicklung. Es kann daher nicht garantiert, zugesichert oder gewährleistet werden, dass ein Portfolio die in der Vergangenheit erzielte Wertentwicklung auch in Zukunft erreichen wird. Eventuelle Erträge aus Investitionen unterliegen Schwankungen; der Preis oder Wert von Finanzinstrumenten, die in dieser Unterlage beschrieben werden, kann steigen oder fallen. Im Übrigen hängt die tatsächliche Wertentwicklung eines Portfolios vom Volumen des Portfolios und von den vereinbarten Gebühren und fremden Kosten ab.

Bei den in dieser Unterlage eventuell enthaltenen Modellrechnungen handelt es sich um beispielhafte Berechnungen der möglichen Wertentwicklungen eines Portfolios, die auf verschiedenen Annahmen (z. B. Ertrags- und Volatilitätsannahmen) beruhen. Die tatsächliche Wertentwicklung kann höher oder niedriger ausfallen – je nach Marktentwicklung und dem Eintreffen der den Modellrechnungen zugrunde liegenden Annahmen. Daher kann die tatsächliche Wertentwicklung nicht gewährleistet, garantiert oder zugesichert werden.

Metzler kann keine rechtliche Garantie oder Gewähr abgeben, dass eine Wertuntergrenze gehalten oder eine Zielrendite erreicht wird. Daher sollten sich Anleger bewusst sein, dass möglicherweise in dieser Unterlage genannte Wertsicherungskonzepte keinen vollständigen Vermögensschutz bieten können. Metzler kann somit nicht garantieren, zusichern oder gewährleisten, dass das Portfolio die vom Anleger angestrebte Entwicklung erreicht, da ein Portfolio stets Risiken ausgesetzt ist, welche die Wertentwicklung des Portfolios negativ beeinträchtigen können und auf welche Metzler nur begrenzte Einflussmöglichkeit hat.

Insbesondere kann nicht garantiert, zugesichert oder gewährleistet werden, dass durch ESG-Investments tatsächlich die Rendite gesteigert und/oder das Portfoliorisiko reduziert wird. Ebenso kann aus dem Ziel des „verantwortlichen Investierens“ (Definition entsprechend den BVI-Wohlverhaltensregeln) keine zivilrechtliche Haftung seitens Metzler abgeleitet werden. Die Nachhaltigkeitsberichte und weitere Informationen zur CSR-Strategie der Metzler-Gruppe sind einsehbar unter www.metzler.com/konzern-nachhaltigkeit. Informationen zu Nachhaltigkeit bei Metzler Asset Management unter www.metzler.com/esg.

Diese Unterlage ist kein Angebot oder Teil eines Angebots zum Kauf oder Verkauf von Finanzinstrumenten, noch stellt diese Unterlage eine Grundlage für irgendeinen Vertrag oder irgendeine Verpflichtung dar. Weder Metzler noch der Autor haften für diese Unterlage oder die Verwendung ihrer Inhalte. Kaufaufträge können nur angenommen werden auf der Grundlage des geltenden

Verkaufsprospektes, der eine ausführliche Darstellung der mit diesem Investment verbundenen Risiken enthält, des geltenden Basisinformationsblatts (PRIIPs) sowie des geltenden Jahres- und Halbjahresberichts. Diese und alle anderen relevanten Pflichtunterlagen, einschließlich des Prozesses zur Beilegung von Beschwerden über den Fonds sind auf www.metzler.com/download-fonds und www.universal-investment.com/en/Corporate/Compliance/Ireland/ verfügbar.

Dem Anleger steht das Recht auf eine Musterfeststellungsklage nach § 606 ZPO und auf Durchführung eines Ombudsverfahrens vor dem BVI zu. Es gilt das Kapitalanleger-Musterverfahrensgesetz (KapMuG).

Es kann jederzeit beschlossen werden, die Vereinbarungen über den grenzüberschreitenden Vertrieb zu beenden. In einem solchen Fall werden die Anleger über diese Entscheidung informiert und erhalten die Möglichkeit, ihre Anteile zurückzugeben. Die Verwaltung der irischen OGAW-Sondervermögen obliegt der Universal-Investment Ireland Fund Management Limited in Dublin. Die Verwaltungsgesellschaft hat bei der Erstellung der Werbeunterlage nicht mitgewirkt und ist für deren Inhalte auch nicht verantwortlich, vorbehaltlich aller anwendbaren Gesetze und aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

Ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Metzler darf/dürfen diese Unterlage, davon gefertigte Kopien oder Teile davon nicht verändert, kopiert, vervielfältigt oder verteilt werden. Mit der Entgegennahme dieser Unterlage erklärt sich der Empfänger mit den vorangegangenen Bestimmungen einverstanden.

Sonstige Hinweise zu verwendeten Indizes, Ratings und sonstigen Kennzeichnungen

Die Fondskennzahlen und -ratings („die Informationen“) von MSCI ESG Research LLC („MSCI ESG“) liefern Umwelt-, Sozial- und Governance-Daten in Bezug auf die zugrunde liegenden Wertpapiere in mehr als 31.000 Multi-Asset-Klassen-Publikumsfonds und ETFs weltweit. MSCI ESG ist ein eingetragener Anlageberater gemäß dem US Investment Advisers Act von 1940. Die Materialien von MSCI ESG wurden weder bei der US-amerikanischen SEC noch bei einer anderen Aufsichtsbehörde eingereicht oder von diesen genehmigt. Keine der Informationen stellt ein Angebot dar zum Kauf oder Verkauf oder eine Werbung oder Empfehlung eines Wertpapiers, eines Finanzinstruments oder eines Produkts oder einer Handelsstrategie, noch sollten sie als Hinweis oder Garantie für eine zukünftige Wertentwicklung, Analyse, Prognose oder Vorhersage angesehen werden. Keine der Informationen kann dazu verwendet werden, um zu bestimmen, welche Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen sind oder wann sie zu kaufen oder zu verkaufen sind. Die Informationen werden in der vorliegenden Form zur Verfügung gestellt, und der Nutzer der Informationen übernimmt das volle Risiko, das mit der Nutzung der Informationen oder der Erlaubnis hierzu verbunden ist.