



Engagement Report 2022

Responsible Shareholder Group

Imprint

Herausgeber	Inrate AG
Autoren	Tilman Jundt, Christophe Volonté
Bezugsquelle	Inrate AG, www.inrate.com

© 2022 Inrate AG



Dieser Bericht von Inrate AG stellt weder ein Angebot noch eine Empfehlung dar. Die Informationen stehen unter dem Vorbehalt jederzeitiger Änderung. Für allfällige fehlerhafte Angaben wird keinerlei Haftung übernommen. Die vollständige oder teilweise Reproduktion, Änderung, Verwendung oder Weiterverbreitung sämtlicher Inhalte, Grafiken und Informationen ist ohne vorherige Zustimmung von Inrate AG untersagt.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Executive Summary	5
3	Engagement-Ansatz und Prozess	6
4	Engagement Aktivitäten	7
5	Themenschwerpunkte	9
5.1	Scope 3	10
5.2	Nachhaltige Produkte und Services	11
5.3	Biodiversität	12
5.4	Menschenrechtliche Sorgfalt.....	13
5.5	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	14
5.6	Kompetenzen im Verwaltungsrat	15
5.7	ESG-Kriterium im Vergütungssystem	16
5.8	Corporate Governance Assessment («zRating»).....	17
6	Kontroversen	18
7	Abgelehnte Traktanden	18
8	Ausblick	18
Anhang: Fokusfirmen Universum		19
Anhang: Leitfaden Berichterstattung		20
Anhang: Übersicht Einbettung Engagement-Themenschwerpunkte in Inrate Produktportfolio		20

1 Einleitung

Engagement Saison 2022

Die Engagement Saison 2022 stand ganz im Sinne von Veränderung und Weiterentwicklung. Den Anfang machte die Neuaufstellung des Engagement-Teams von Inrate. Das gestiegene Interesse von Marktseite sowie das interne Bekenntnis diesen Bereich weiterzuentwickeln, spiegelt sich nun in der Schaffung der Position des Head of Engagement wieder. Er wird von einem Kernteam zu den drei Themenfeldern Umwelt («E»), Soziales («S») und Governance («G») unterstützt.

Mit dem Ziel unser Engagement-Angebot auszuweiten, um besser auf die Bedürfnisse der bestehenden Mitglieder des Engagement-Pools – der «Responsible Shareholder Group» (RSG) – sowie weitere Kundengruppen eingehen zu können, wurde u.a. die Überarbeitung des Online-Tools in Angriff genommen. Dieses soll insbesondere eine höhere Interaktivität zu unseren Engagement-Aktivitäten erlauben. Das neue Engagement-Angebot soll im ersten Quartal 2023 stehen und kommuniziert werden. Ebenso sollen die Reportingmöglichkeiten erhöht werden. Transparenz ist ein zentraler Pfeiler unseres Engagement Angebots. Bereits im vorliegenden Report wollen wir möglichst belastbare Informationen zur Wirkung unseres Engagements liefern. Diese werden die Kennzahlen zu unseren Aktivitäten ergänzen.

Während der jährliche Engagement Report unsere Aktivitäten und Erfolge möglichst akkurat abbilden soll, wurde eine Engagement Policy verfasst (auf der Website aufrufbar). In dieser sollen unser Engagement Ansatz und die Prozesse dargelegt werden. Diese werden nicht mehr im Engagement Reports abgebildet.

Der Fokus der «Full Engagements», bei denen alle acht von der RSG verabschiedeten Engagement-Themen angesprochen werden, war die Erhöhung der Reichweite. So wurden neun der fünfzehn Treffen mit Unternehmen durchgeführt, mit denen wir bisher keinen solchen Austausch gepflegt haben. So konnte unser «Fokusfirmen-Universum» von 35 auf 44 Unternehmen erhöht werden und soll weiter erhöht werden.

Inrate

Inrate AG ist die unabhängige Schweizer Nachhaltigkeits-Ratingagentur. Inrate ist durch keine grosse Finanzinstitution kontrolliert, verwaltet keine Vermögen oder unterhält Fonds und berät keine Unternehmen zur Nachhaltigkeit oder Corporate Governance. Unsere Ratings messen die Auswirkungen, die ein Unternehmen mit seinem Verhalten und seinen Produkten auf die Gesellschaft und Umwelt hat, sowie die Bereitschaft und Fähigkeit, entsprechende Herausforderungen anzugehen.

Inrate bietet auch Aktionärsdienstleistungen an. Seit 2011 werden institutionelle Investoren bei der

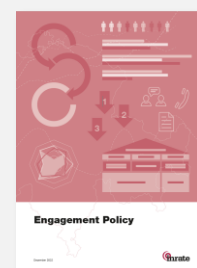
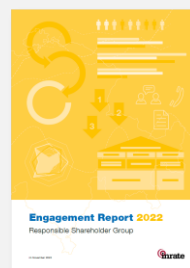
Wahrnehmung der Aktionärsrechte mit detailliertem Corporate Governance-Research («zRating») und Stimmempfehlungen unterstützt. Die RSG führt seit 2006 Engagement-Gespräche, wobei es vor der «Abzocker»-Initiative grösstenteils um heute selbstverständliche Themen wie Offenlegung von Vergütungen oder elektronische Fernabstimmung ging. Im Jahr 2013 wurde die Tagung der RSG ins Leben gerufen. Seit 2019 wird die RSG von Inrate geführt. Individuelle Engagement-Anfragen ausserhalb der RSG werden ebenfalls angenommen und durchgeführt.

Erfolgsfaktoren unseres Engagements

- **Verantwortung** – Förderung nachhaltiger Geschäftspraktiken in Schweizer Unternehmen und Steigerung des langfristigen Werts
- **Dialog** – Effiziente und umfassende Möglichkeit, sich mit den Unternehmen, in die investiert wird, über Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen auszutauschen
- **Agenda Setting** – Asset Owner können eigene Vorschläge für neue Engagement-Themen innerhalb der Responsible Shareholder Group einbringen
- **Berichterstattung** – Engagement-Aktivitäten und -Fortschritte werden gemessen und online sowie im Jahresbericht und an der Jahrestagung nachvollziehbar dargestellt
- **Reputation** – Aufgrund unseres faktenbasierten Ansatzes ist eine hohe Akzeptanz im Schweizer Markt erreicht worden
- **Abdeckung** – Rund 200 börsennotierte Unternehmen mit Hauptsitz in der Schweiz
- **Methoden** – Meetings, Video- und Telefonkonferenzen sowie Emails

Über diesen Report

- Zeitraum: Engagement Saison 2022: 23.11.21 – 22.11.2022
- Komplementäre Dokumente: Engagement Report 2022 & Engagement Policy

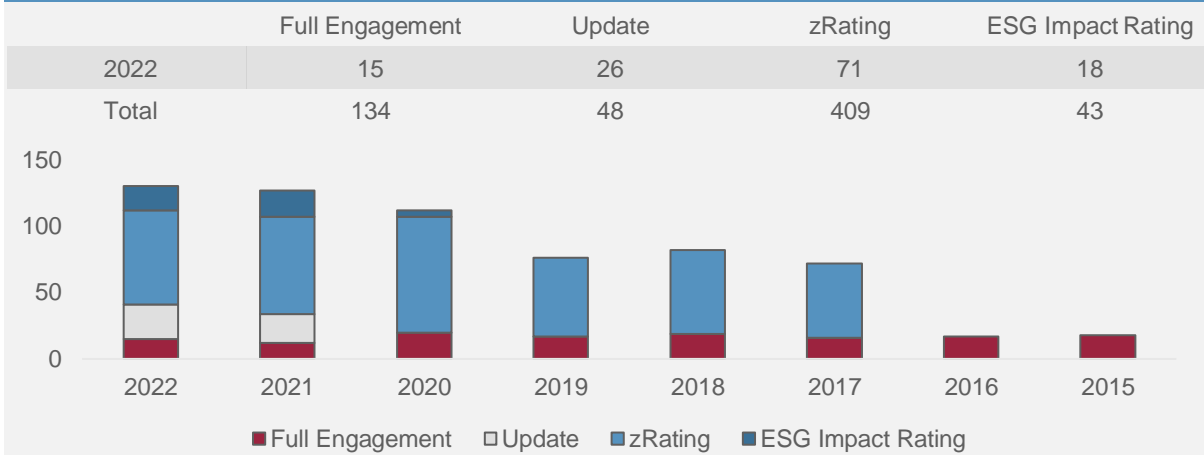


- Leitfaden: UK Stewardship Code 2020

2 Executive Summary

Kontakte

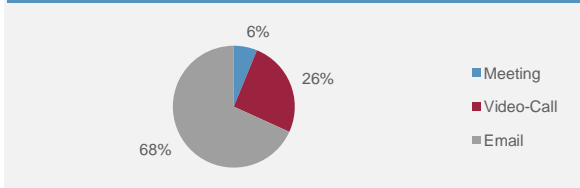
Kontaktübersicht



Kernaussagen

- Die Anzahl der Engagements stagniert insgesamt auf einem sehr hohen Niveau. Von 171 Unternehmen in unserem zRating-Universum fand 2022 mit 115 Unternehmen ein Austausch statt. Seit 2019 mit 149.
- Die Qualität und der Umfang der Engagements steigen. Wurden 2020 25 Unternehmen mit Themen angesprochen, die über Governance hinausgehen (Full + Update + ESG), waren es 2022 schon 59.

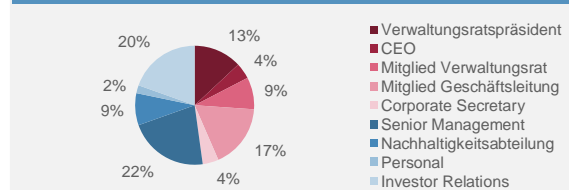
Aktivitätsübersicht



Kernaussagen

- Die hohe Zahl an Engagements die per Email ausgeführt werden, spiegeln den hohen Anteil an zRating Engagements wieder.

Funktionsübersicht



Kernaussagen

- Von den 46 getroffenen Personen im Rahmen eines Full Engagements, waren 48 % Mitglieder aus der obersten Führungsebene. 87% der Treffen fand unter Beteiligung mindestens einer dieser Personen statt.

Wirkung

Meilensteinstatus

	Vor 2022 erreichte Meilensteine	Neu erreichte Meilensteine	Zusätzlich Verbesserte KPIs	Stagnierende KPIs	Verschlechterte KPIs
2022	56	20	10	63	1

Kernaussagen

- Von den wiederholt angesprochenen Themen, konnten wir bei 30 KPIs Verbesserungen feststellen, wovon 20 zur Erreichung eines Meilensteins führten. Den grössten Sprung nach vorne hat die Swatch Group zu verbuchen.
- Bei 5 Themen, führten die Verbesserungen zu dem Erreichen der Engagement-Ziele. Novartis ist hier zu erwähnen, die gleich zwei Ziele erreichen konnten.

Erklärung

Für jedes Thema wird ein Ziel und Meilensteine definiert. Die Erreichung wird durch Key Performance Indicators, KPIs beurteilt. Die Themen werden von unseren AnalystInnen anhand dieser KPIs bei jedem Full Engagement beleuchtet und bewertet. Ein Meilenstein ist erreicht, wenn ein KPI als grün eingestuft wurde. Ein Ziel, sobald der Gesamtscore eines Themas dunkelgrün ist. Für weitere Infos, siehe Engagement Policy.

3 Engagement-Ansatz und Prozess

Engagement Ansatz und Philosophie

Mit unserem Engagement-Ansatz wird versucht, durch einen Austausch mit Unternehmen einen bestimmten Sachverhalt hervorzuheben und eine Veränderung herbeizuführen. Unser Ziel ist es, dass Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben und langfristig Wert schaffen. Das heisst, dass die heutige Wertschöpfung nicht auf Kosten zukünftiger Generationen gehen soll.

Während Effizienzsteigerungen, Reduktion von Ressourcenverbrauch, Innovationen und das Erkennen von Chancen dem künftigen Wachstum zuträglich sind, können durch die Senkung von Risiken (z. B. Reputationsrisiken aufgrund von Menschenrechtsverletzungen) die Finanzierungskosten reduziert werden.

Abbildung 1: Unternehmensbewertung nach Discounted Cash Flow Methode (vereinfacht)

$$Firm\ value\uparrow = \frac{Future\ free\ cash\ flows\uparrow}{Cost\ of\ capital\downarrow}$$

Deshalb ist es der Anspruch von Inrate bei der Themenauswahl marktweite und systemische Risiken zu identifizieren. Dabei richten wir uns nach dem Prinzip der «Doppelten Materialität». Diese Sichtweise beinhaltet eine sogenannte Outside In-Perspektive. Es wird unter dem Gesichtspunkt der finanziellen Materialität beurteilt, welche Auswirkungen Veränderungen in Umwelt und Gesellschaft auf den Unternehmenswert haben. Wie verändern sich also Risikoprofil (Kapitalkosten) und Ertragslage (Cash Flows), wenn es an einem Standort zu soziale Unruhen kommt oder eine wirkungsvolle CO2-Steuer eingeführt würde. Daneben wird in einer Inside Out-Perspektive die Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf Umwelt und Gesellschaft (Impact Materialität) berücksichtigt. Dadurch soll eine einseitige Betrachtung der Themen auf meist kurzfristig orientierte finanzielle Auswirkungen vermieden und eine langfristige Perspektive eingenommen werden. Die Themenauswahl der Engagement Saison 2022, die von den Mitgliedern der RSG verabschiedet wurde, findet sich auf Tabelle 1.

Tabelle 1: Themenschwerpunkte

Environment	Social	Governance
Scope 3 – indirekte CO2-Emissionen	Menschenrechtliche Sorgfalt	Kompetenzen im Verwaltungsrat
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	ESG-Kriterium im Vergütungssystem

Biodiversität	Corporate Governance Assessment
---------------	---------------------------------

Prozess

Engagement-Prozesse können lange dauern und sich über mehrere Stufen entwickeln. Der persönliche wiederkehrende Austausch mit ausgewählten Unternehmen des Swiss Performance Index (SPI) ist für die Erfolgsaussichten genauso wichtig wie ein gemeinsamer Kulturraum und die Langfristigkeit des Austausches mit gegenseitigem Vertrauen.

Unser Ziel ist es, alle drei Jahre mit den Fokusfirmen ein «Full Engagement» durchzuführen. Dabei trifft sich die Delegation von Inrate mit Unternehmensvertretern vor

Auswahlkriterien Fokusfirmen
1. Verbesserungspotenzial (z. B. Inrate's ESG Impact Rating tiefer als B, Skala von A+ bis D-)
2. Präferenz von RSG-Mitgliedern
3. Relevanz bzw. Wirkungspotenzial von Unternehmen (z. B. Anhand Umsatz)

Ort, um die Fortschritte in allen Themenschwerpunkten zu diskutieren (siehe Abbildung 2). Dazwischen finden regelmässige Follow-Ups zu den Themen statt (Update Engagement). Darüber hinaus werden alle übrigen Unternehmen im SPI im Zuge unseres Corporate Governance Ratings auf Defizite in den Governance Themenschwerpunkten hingewiesen (zRating Engagement). Abschliessend besteht auch ein Austausch mit Unternehmen zu Inrate's «ESG Impact Rating» (ESG Impact Rating Engagement). Ziel dabei ist es, die Corporate Governance respektive Nachhaltigkeitsperformance zu verbessern.

Abbildung 2: Engagement Zyklen

SPI	zRating ESG	zRating ESG	zRating ESG	zRating ESG
Fokus firmen	Full	Update	Update	Full
Jahr	0	1	2	3

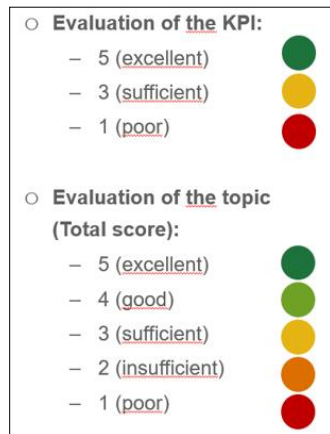
Themenbewertung und Zieldefinition

Für jeden Themenschwerpunkt wird ein Ziel und Meilensteine definiert. Die Meilensteinerreichung wird durch die Key Performance Indicators (KPI) beurteilt. Die Themen werden von unseren Analytinnen und Analysten anhand dieser KPIs bei jedem Full Engagement beleuchtet und bewertet («Assessment»). Für jeden KPI sind Kriterien definiert, nach denen eine dreistufige Bewertung (rot, gelb, grün) vorgenommen wird.

Diese Bewertung fließt sodann in einen fünfstufigen Gesamtscore pro Themenschwerpunkt (rot, orange, gelb, hellgrün, grün) (siehe Abbildung 3).

Das Ziel unseres Engagements ist es, bei jedem kontaktierten Unternehmen für jedes angesprochene Thema fünf Punkte im Gesamtscore zu erreichen. Ein Meilenstein ist erreicht, wenn ein KPI als grün eingestuft wird. Die Neubewertung erfolgt alle drei Jahre im Rahmen des «Full Engagements».

Abbildung 3: Bewertungsschema



4 Engagement Aktivitäten

Inrate Beteiligte

Wir fungieren als Vertreter der RSG-Mitglieder. 2022 waren insgesamt 10 Personen von Inrate im Engagement-Prozess involviert. 50 % der Beteiligten waren Frauen und 50 % Männer. Dabei sind unterschiedliche Bildungshintergründe vorhanden: Von Betriebswissenschaftler und Ökonomen über Juristen zu Geografinnen oder Umweltwissenschaftlerinnen. Damit gewährleisten wir auch intern eine Diversität an Meinungen, die hilft, verschiedene Aspekte abzudecken und zu diskutieren.

Abbildung 5: Engagement seit 2015 nach Typ

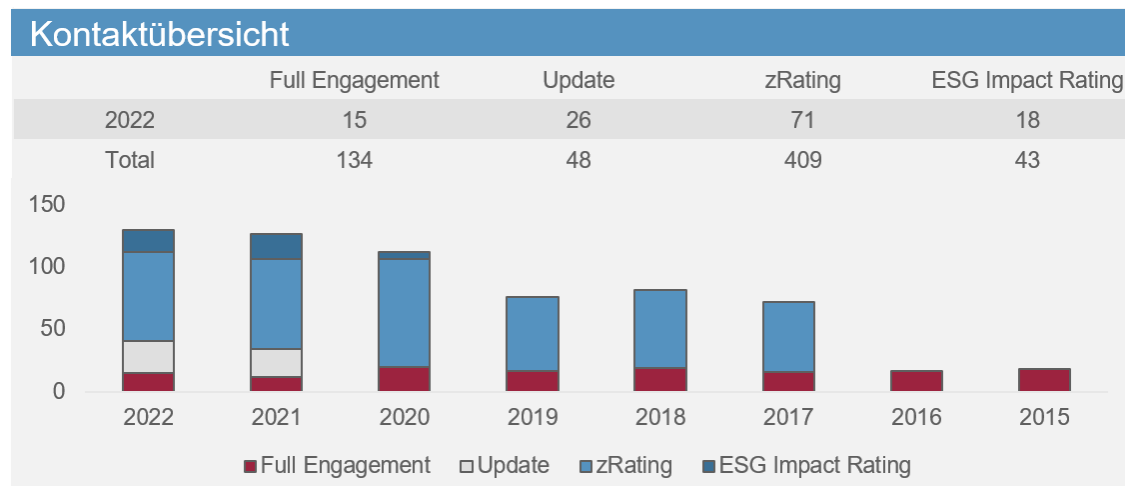
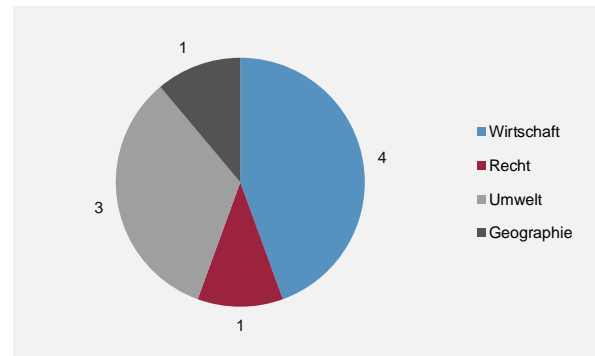


Abbildung 4: Hintergründe Inrate Team



Historische Einordnung

In den letzten Jahren haben sich die Engagementaktivitäten sichtlich erhöht (siehe Abbildung 5). **Insgesamt gab es in diesem Jahr mit 115 von 171 Unternehmen unseres Universums Austausch.** Dieses entspricht den Unternehmen, welche wir anhand der Corporate Governance Analysen («zRating») bewerten. Seit 2019 hatten wir mit 149 und seit 2015 mit 155 Unternehmen Kontakt, wobei es seit 2019 448 Austausche gab. Dabei werden mehrfache Kontakte innerhalb einer Engagement Art nur einmal gezählt. Dies steht im Gegensatz zu anderen Engagement-Anbietern, die jeden einzelnen Kontakt mitzählen.

Die Qualität und der Umfang der Engagements steigen ebenso. 2020 wurden bei 25 Unternehmen Themenschwerpunkte angesprochen, die ausser Governance, auch umwelt- und soziale Themenschwerpunkte umfassen (Full-, Update- und ESG Impact Rating Engagements). Dieses Jahr waren es bereits 59.

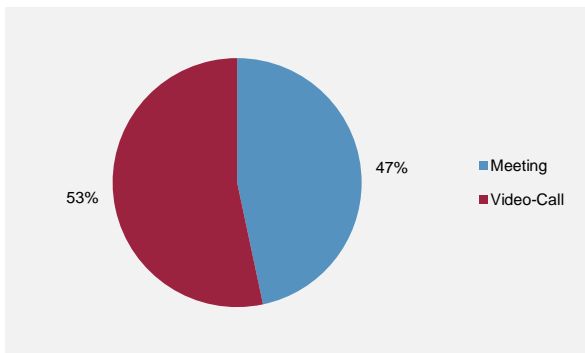
Full Engagements

Beim «Full Engagement» handelt es sich in der Regel um einen Besuch vor Ort, bei welchem alle oder die meisten Themenschwerpunkte anhand von Analysen und Präsentationen diskutiert werden. Ebenso werden Kontroversen und ablehnende Stimmempfehlungen thematisiert. Die Analysen erfolgen auf Basis von

öffentlich verfügbaren Informationen durch unsere qualifizierten Inrate Mitarbeitenden.

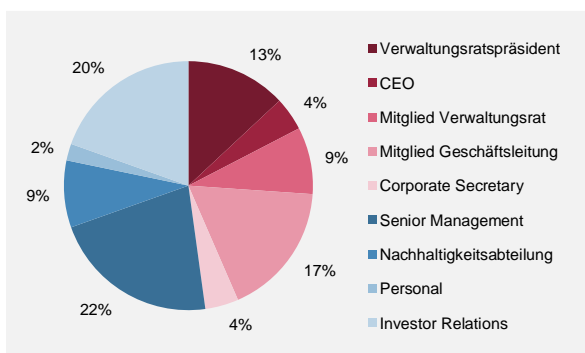
An den Treffen nehmen üblicherweise drei Vertreter von Inrate mit Schwerpunkten in Umwelt, Soziales und Governance teil. **Mit 15 Unternehmen gab es 2022 ein «Full Engagement», wovon neun Unternehmen zum ersten Mal in dem Setting angesprochen worden sind. So wurde die Anzahl Fokusfirmen von 35 auf 44 Unternehmen erhöht** (siehe Tabelle 3). Nach zwei Jahren mit vorwiegend virtuellen Meetings, konnten dieses Jahr wieder vermehrt physische Treffen stattfinden (Abbildung 6).

Abbildung 6: Dialog «Full Engagement»



Das Auftreten als Pool von Anteilseignern scheint sich ebenso wie der hohe Bekanntheitsgrad von Inrate im Schweizer Finanzmarkt auszuzahlen. **So waren dieses Jahr von den 46 beteiligten Personen auf Unternehmensseite, 48 % Mitglieder aus der obersten Führungsebene** (Abbildung 7). In sieben der 15 Treffen war der CEO und/oder der/die Verwaltungsratspräsident oder -präsidentin anwesend.

Abbildung 7: Übersicht Gesprächspartner



Von den sechs Unternehmen, die dieses Jahr wiederholt angesprochen wurden, konnten wir die Veränderung bei den Themen feststellen, die wiederholt angesprochen wurden. Dabei handelt es sich um die fünf Themenschwerpunkte «Kompetenzen im Verwaltungsrat», «ESG-Kriterium im Vergütungssystem», «Sorgfaltspflicht für Menschenrechte», «Scope 3 Emissionen» sowie in leicht veränderter Form «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen».

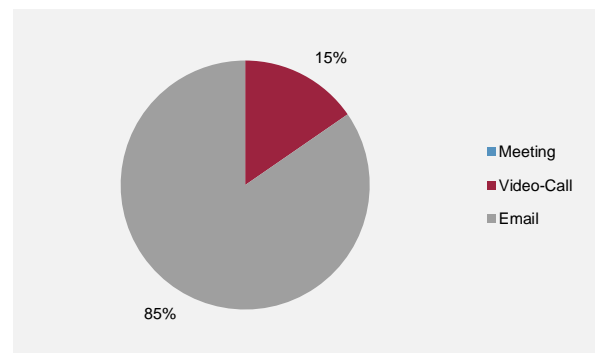
Da pro Themenschwerpunkt fünf KPIs bewertet werden, konnten somit 150 KPIs insgesamt verglichen werden. **Erfreulicherweise konnten wir bei 30 KPIs eine Verbesserung feststellen. Bei 20 davon wurde der Meilenstein erreicht (grüne Bewertung eines KPIs).** Bei 56 KPIs wurde der Meilenstein bereits beim letzten Kontakt erreicht, bei 63 KPIs konnten wir keine Veränderung feststellen und bei einem musste gar eine Verschlechterung konstatiert werden.

Update Engagement

Unternehmen, die mit Inrate bereits im Rahmen des Full Engagement im Austausch standen, werden jährlich zu den RSG-definierten Themenschwerpunkten kontaktiert, um hier auf eine Verbesserung hinzuarbeiten. Die Auswahl der adressierten Themen richtet sich nach der Dringlichkeit und dem Verbesserungspotential. Inrate spricht dabei auch kontroverse Geschäftspraktiken und abgelehnte Anträge an der Generalversammlung an.

In diesem Jahr konnte die Anzahl der Kontakte von 22 auf 26 gesteigert werden, wovon die meisten via Email stattfanden.

Abbildung 8: Dialog «Update»



zRating Engagement

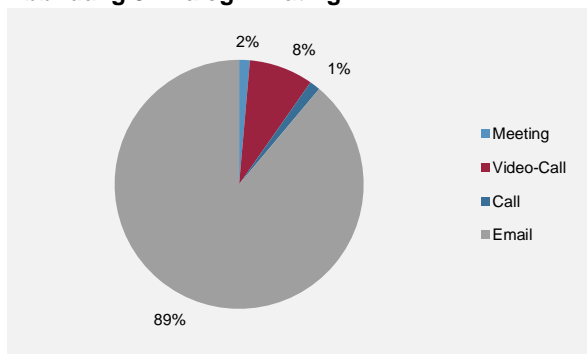
Im Rahmen der Corporate Governance Ratings führt Inrate einen Dialog mit den Unternehmen zur Sicherstellung der Qualität und zur Erreichung einer Verbesserung der Corporate Governance.

Alle Unternehmen des Swiss Performance Index (SPI), die nicht bereits in einem regulären Dialog mit uns stehen (Full Engagement oder Update) werden über ihre Corporate Governance Bewertung informiert und auf Verbesserungspotenzial bei den zwei «RSG» Governance Themen «Kompetenzen im Verwaltungsrat» und «ESG Kriterium im Vergütungssystem» angesprochen. Ebenso werden die abgelehnten Anträge an den Generalversammlungen aufgeführt. Die 66 übrigen Themen aus dem umfassenden Kriterienkatalog (z. B. «Whistleblower-Meldestellen») werden dann im Dialog ebenfalls adressiert.

Inrate hat 2022 insgesamt 129 Unternehmen über die Bewertung ihrer Corporate Governance informiert. Dies mündete in 71 Dialoge (Abbildung 9), die

zumeist schriftlich durchgeführt wurden. Es gab ebenfalls acht Austausche in physischen Meetings, Video- oder Telefonkonferenzen. Dabei haben wir unsere Sichtweise dargelegt, für Veränderungen geworben und Unklarheiten ausgeräumt.

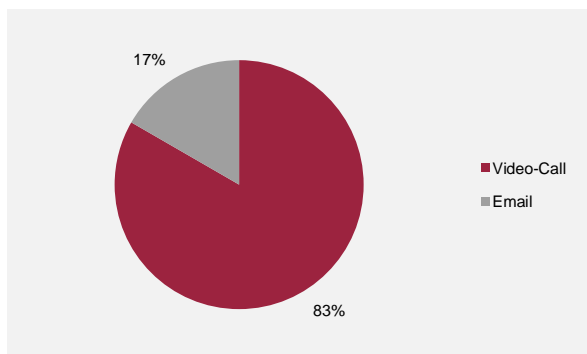
Abbildung 9: Dialog «zRating»



ESG Impact Rating Engagement

Daneben besteht auch ein Austausch mit Unternehmen in denen unser «ESG Impact Rating» erklärt wird. Das Rating misst die Auswirkungen, die ein Unternehmen mit seinem Verhalten und seinen Produkten auf die Gesellschaft und Umwelt hat, sowie die Bereitschaft und Fähigkeit, entsprechende Herausforderungen anzugehen. **Diese Art des Austausches hat mit der Einführung des SIX ESG Indices an Bedeutung gewonnen und führte zu weiteren 18 Austauschen zumeist mittels Video-Call** (Abbildung 10).

Abbildung 10: Dialog «ESG Impact Rating»



5 Themenschwerpunkte

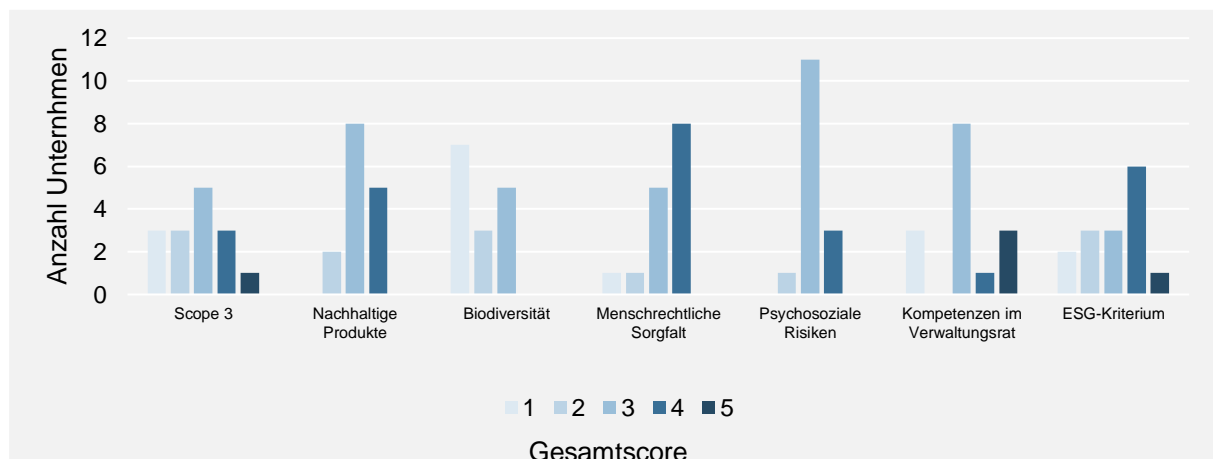
Im Folgenden werden wir das Ergebnis der Themenschwerpunkte darlegen, die wir dieses Jahr bewertet haben. Tabelle 2 zeigt die durchschnittlichen Gesamtscores der einzelnen Themenschwerpunkte an. Dabei ist die menschenrechtliche Sorgfalt am besten bewertet (3.3 von 5 Punkten). Vermutlich ist dies neben den Engagement-Bemühungen ein Resultat einer strikter werdenden Gesetzgebung weltweit. In der Schweiz sei hier die Umsetzung des Gegenvorschlags der Konzernverantwortungsinitiative zum Anfang des Jahres 2022 zu erwähnen. Die tiefste Punktzahl wird wie letztes Jahr beim Thema «Biodiversität» erreicht (durchschnittlich 1.9 von 5 Punkten). Biodiversität wurde erst im Jahr 2021 neu als Thema aufgenommen.

Tabelle 2: Durchschnittlicher Gesamtscore 2022

Thema	Ø Gesamtscore 2022
Menschenrechtliche Sorgfalt	3.3
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	3.2
Kompetenzen im Verwaltungsrat	3.1
ESG-Kriterium im Vergütungssystem	3.1
Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	3.1
Scope 3 Emissionen	2.7
Biodiversität	1.9

Erfreut konnten wir feststellen, dass dieses Jahr fünf Engagement-Ziele erreicht wurden. Novartis erreichte beim Themenschwerpunkt «Scope 3» die maximale Punktzahl von fünf (Dunkelblau in Abbildung 11). Sika erreichte den Maximalwert beim Thema «ESG Kriterium im Vergütungssystem». Bei den «Kompetenzen im Verwaltungsrat» schafften es dieses Jahr zum ersten Mal die Unternehmen Novartis, UBS und Swisscom das Ziel zu erreichen.

Abbildung 11: Gesamtscore Anzahl Unternehmen



5.1 Scope 3

Kurzbeschreibung

Scope 3-Emissionen umfassen alle Emissionen, die in der Wertschöpfungskette eines Unternehmens entstehen und nicht unter Scope 1 (direkte Verursachung durch Verbrennung) oder Scope 2 (Bezug von Energie, wobei jemand anderes die eigentlichen Emissionen verursacht) fallen. Scope 3-Emissionen sind sehr weitreichend. Dazu zählen unter anderem: Zugekaufte Güter und Dienstleistungen, Vorleistungen, Transport von Drittanbietern, Abfall und Halbfertigprodukte, Emissionen während der Verwendungsphase und die Entsorgung der Produkte. In den meisten Sektoren sind die Emissionen von Scope 3 bei weitem grösser als die Emissionen von Scope 1 und 2. Beispielsweise sind im Fall von Gebäuden (zu denen der Bausektor, Immobilien und Wohnungen gehören) die Scope 3-Emissionen doppelt so hoch wie die Scope 1-Emissionen.

Materialität

Der Klimawandel ist momentan das beherrschende Nachhaltigkeitsthema und stellt ein systemisches Risiko für die Wirtschaft und Gesellschaft dar. 2015 wurde in dem Übereinkommen von Paris die Begrenzung der menschengemachten Erwärmung auf deutlich unter 2° C beschlossen. Die Privatwirtschaft wird hier ihren Beitrag leisten müssen. 2021 verabschiedeten erst 23% der Schweizer Unternehmen ein quantitatives Reduktionsziel für Scope 3 Emissionen (Inrate Universum).

Ein schonenderer Umgang mit Ressourcen reduziert in der langen Frist die Kosten, insbesondere auch dann, wenn einmal flächendeckende Steuern auf CO₂ erhoben würden. Damit werden durch eine Kontrolle der Scope 3-Emissionen die Erträge gestärkt. Auf der Finanzierungsseite können Risiken, die aus Lieferketten mit hohen Scope 3-Emissionen entstehen, abgebaut werden. Die Kontrolle der Scope 3-Emissionen sollte sich demnach in der langen Frist im Unternehmenswert niederschlagen.

Entwicklung 2022

Im Jahr 2022 wurde mit 15 Unternehmen Gespräche zu Scope 3 geführt. Die Datenlage zu Scope 3 Emissionen ist auch in diesem Jahr sehr unterschiedlich. 9 von 15 Firmen haben bereits spezifische Scope 3 KPIs oder immerhin einen globalen KPI (Scope 1+2+3) definiert. Vor allem bei den neun zum ersten Mal kontaktierten Unternehmen besteht noch grosses Verbesserungspotential. Eine knappe Mehrheit, 8 von 15 Firmen, hat noch keine Scope 3 Reduktionsziele definiert. Insgesamt kann jedoch festgehalten werden, dass das Thema von fast allen Unternehmen ernst genommen wurde. Nur drei der 15 Unternehmen haben das Thema momentan als nicht relevant eingestuft bzw. verhalten sich wenig oder nicht hierzu. Als die grösste Herausforderung wird die mangelnde Verfügbarkeit von Daten angesehen.

Übersicht

Statusübersicht

Ø Gesamtscore 2022	2.7 von 5
Meilensteine erreicht 2022	4
Ziele erreicht 2022	1
Ziele erreicht insgesamt	5
Ziele offen	39

Meilensteindefinition

Positionierung des Managements

Scope 3 ist ein wesentliches Thema für das Unternehmen detaillierte Offenlegung von Informationen

Richtlinien und Programme

Das Unternehmen präsentiert Richtlinien zu Scope 3-Emissionen und effektive Programme, die zur Reduzierung von Scope 3-Emissionen beitragen

Berichterstattung über KPIs

Relevante Scope 3 KPIs mit einigen zusätzlichen Informationen

Ziele und Follow-up

Relevante Scope-3-Reduktionsziele mit einigen zusätzlichen Informationen

Externe Verifizierung

Scope 3-Emissionen werden von einem externen Prüfer verifiziert

Beispiel 2022

Novartis

Wir haben diesen Themenschwerpunkt bereits viermal mit Novartis besprochen. 2018, 2019 und 2022 während eines Full Engagements, 2020 via Mailnachfrage (Update). In den ersten beiden Jahren fokussierte sich Novartis noch auf die Scope 3 Emissionen bezüglich Geschäftsreisen, obwohl dies 2018 nur 4% der gesamten Scope 3 Emissionen ausmachte.

Dieses Jahr konnten wir erfreut feststellen, dass Novartis mittlerweile Programme zur Reduktion der wichtigsten Emissionskategorie «Gekaufte Waren und Dienstleistungen» implementierte, über 90% der Emissionen offenlegte und sich zu einem Scope 3 Reduktionsziel von 35% bis 2030 verpflichtete. Damit schaffte es Novartis unser Ziel zu erreichen, indem im Gesamtscore 5 Punkte erreicht wurden.

5.2 Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Kurzbeschreibung

Die Handlungsmöglichkeiten und Verbesserungspotenziale von «nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen» sind vielfältig. Denn um ein Produkt oder eine Dienstleistung nachhaltiger zu gestalten, kann – von der Wiege bis zur Bahre – entlang des gesamten Lebenszyklus angesetzt werden. So unterschiedlich Produkte und Dienstleistungen sind, so divers sind auch die Möglichkeiten zur nachhaltigeren Gestaltung. Wo möglich können so beispielsweise vermehrt recycelte Materialien für Produkte zum Einsatz kommen. Die Toxizität und Abbaubarkeit sowie die fachgerechte Entsorgung der Produkte spielen in der Pharmabranche eine besonders grosse Rolle. Aufgrund gesetzlicher Auflagen besteht jedoch in diesem Sektor vergleichsweise wenig Handlungsspielraum, wenn es um die Neugestaltung von Verpackungen geht. In anderen Branchen, wo Verpackungen deutlich weniger Anforderungen erfüllen müssen, bestehen für Unternehmen mehr Alternativen um Verpackungsmaterialien nachhaltiger einzusetzen.

Materialität

Das Thema Wirkung («Impact») der Geschäftstätigkeiten spielt im Bereich Sustainable Finance eine immer grösser werdende Rolle. Investoren, Konsumenten und Gesetzgeber fordern eine transparente Bewertung und Kommunikation zu den Einflüssen der Unternehmen auf Umwelt und Gesellschaft.

Durch nachhaltige Dienstleistungen und Produkte können neue klimabewusste Käufergruppen angesprochen werden und es können sich durch die Weiterentwicklung der Produkte interessante und vielversprechende Geschäftsfelder und Einsparungspotenziale aufbauen. Es handelt sich im weiteren Sinne um eine Anpassung des Geschäftsmodells sowie eine nachhaltigere Gestaltung des Angebots. Den ökologischen Fussabdruck der Produkte heutzutage nicht mitzudenken, birgt nicht nur ökologische und finanzielle Risiken in sich, auch die Reputation des Unternehmens wird dadurch langfristig gefährdet.

Entwicklung 2022

Im Jahr 2022 wurde mit 15 Unternehmen Gespräche zum Themenschwerpunkt geführt. Ähnlich wie im letzten Jahr haben die allermeisten Unternehmen das Thema als materiell eingestuft und verfügen über nennenswerte Richtlinien und Programme. Beim Setzen von KPIs konnten nur drei Unternehmen mit kompletten Leistungskennzahlen für ihre relevante Programme punkten. Das Definieren von Zielen und transparente Kommunizieren der Umsetzung bietet das grösste Verbesserungspotential. Hier hebt sich die Swisscom positiv ab. Generell konnten wir eine hohe Akzeptanz gegenüber unseren Anliegen feststellen.

Übersicht

Statusübersicht

Ø Gesamtscore 2022	3.2 von 5
Meilensteine erreicht 2022	3
Ziele erreicht 2022	-
Ziele erreicht insgesamt	6
Ziele offen	38

Meilensteindefinition

Positionierung des Managements

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen sind ein wesentliches Thema für das Unternehmen. Detaillierte Informationen werden veröffentlicht

Richtlinien und Programme

Das Unternehmen hat Richtlinien und überzeugenden Programme für nachhaltige Produkte und Dienstleistungen mit detaillierten Informationen

Berichterstattung über KPIs

Unternehmensweite KPIs für nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Ziele und Follow-up

Unternehmensweite quantitative Ziele und Follow-up bezüglich nachhaltiger Produkte und Services

Externe Verifizierung

Die Berichterstattung wird von einem externen Prüfer verifiziert

Beispiel 2022

Swatch Group

Die Swatch Group stand bereits dreimal in Kontakt mit uns zu diesem Thema. 2018, 2019 und dieses Jahr im Zuge von Full Engagements. Relevante Themen neben ethischem Einkauf sind negative Umweltauswirkungen in der Gewinnung und Entsorgung von Rohstoffen wie Metallen und Plastik.

Während sich die Swatch Gruppe in den ersten beiden Jahren noch auf das recyceln von Batterien konzentrierte, konnten wir dieses Jahr eine strategischere Herangehensweise an die Thematik feststellen.

So wurde «Produktgestaltung und Handhabung von Materialien» als materielles Thema definiert. Konsequenterweise startete das Unternehmen «Life Cycle Assessments (LCA)» in die Produktentwicklung zu integrieren. Ein Fokus liegt nun auf der Verwendung von kreislauffähigen Materialien. So wurden 2021 beispielsweise 70% recycelter Stahl und 80% recyceltes Gold verwendet.

5.3 Biodiversität

Kurzbeschreibung

Biodiversität umfasst Lebensformen, Lebensräume und die genetische Vielfalt von Flora und Fauna. Menschliche Aktivitäten haben die natürliche Umwelt so verändert, dass eine Million Tier- und Pflanzenarten in den nächsten Jahrzehnten vom Aussterben bedroht sind. Mögliche Massnahmen um den Verlust an biologischer Vielfalt zu verhindern, bestehen indem Unternehmen beispielsweise die Verschlechterung der Bodenqualität vermeiden und die negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten minimieren. Ausserdem können sie in die Wiederherstellung bereits degradiertes Flächen oder den Einkauf von schonender gewonnenen Rohstoffen investieren.

Materialität

Unternehmen können durch ihre Geschäftsaktivitäten direkten Einfluss auf die Biodiversität haben. Die Umwandlung von Wäldern in hauptsächlich landwirtschaftliche Flächen trägt beispielsweise zu etwa 25 % der globalen Treibhausgasemissionen bei und verringert die Fähigkeit der Ökosysteme, auf durch den Klimawandel verursachte Extremereignisse zu reagieren. Ein Thema, welches oft unterschätzt wird, sind die Auswirkungen der Gewinnung von Rohstoffen, die in vielen Produkten vorkommen, die später weiterverarbeitet werden. Hier besteht bei den meisten nicht im Primärsektor tätigen Unternehmen erhebliches Verbesserungspotential.

Im Jahr 2020 definierte das Weltwirtschaftsforum (WEF) Verlust der biologischen Vielfalt als eines der fünf grössten Risiken, da mehr als die Hälfte der Weltwirtschaft von den natürlichen Ressourcen und Dienstleistungen der Natur abhängen und mehr als 80% der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) mit der biologischen Vielfalt verbunden sind. Daher ist der Erhalt der Biodiversität für Unternehmen zunehmend geschäftsrelevant. Konsequenzen des Verlusts an biologischer Vielfalt sind zum Beispiel steigende Kosten für Rohstoffe und mangelnde Stabilität der Lieferketten.

Entwicklung 2022

Im Jahr 2022 wurde mit 15 Unternehmen Gespräche zum Themenschwerpunkt geführt. Da wir das Thema erst seit 2020 engagiert, konnten keine Vergleiche durchgeführt werden. Die Relevanz des Themas wurde insgesamt als gering eingestuft. So haben sieben Unternehmen einen Gesamtscore von 1 (von 5). Die Herausforderung ist es, den Unternehmen ihren jeweiligen Einfluss auf das Thema zu vermitteln, wenn sie keine offensichtlichen, direkten Verbindungen zum Primärsektor haben. Immerhin haben die Unternehmen HIAG Immobilien, UBS, Swatch Group und die BKW das Thema als materiell eingestuft und Programme oder Richtlinien in Kraft. Neben unserem Bemühen werden unterschiedliche Initiativen wie z.B. die «Taskforce on Nature-related Financial Disclosure» dazu führen, dass sich die Bedeutung des Themas erhöht.

Übersicht

Statusübersicht

Ø Gesamtscore 2022	1.9 von 5
Meilensteine erreicht 2022	-
Ziele erreicht 2022	-
Ziele erreicht insgesamt	-
Ziele offen	26

Meilensteindefinition

Positionierung des Managements

Biodiversität ist ein wesentliches Thema für das Unternehmen, detaillierte Informationen vorhanden

Richtlinien und Programme

Das Unternehmen legt eine Richtlinie in Bezug auf die biologische Vielfalt und/oder Programme vor, die dazu beitragen, den Verlust der biologischen Vielfalt zu vermeiden und geschädigte Gebiete aktiv in eine natürliche Umgebung zurückzusetzen

Berichterstattung über KPIs

Definition relevanter KPIs zur biologischen Vielfalt gemäss GRI 304

Ziele und Follow-up

Quantitative Ziele und Follow-up in Bezug auf die biologische Vielfalt

Externe Verifizierung

Die Berichterstattung wird von einem externen Prüfer verifiziert

Beispiel 2022

Da das Thema erst seit 2021 engagiert wird, konnten wir noch keine Entwicklung analysieren.

5.4 Menschenrechtliche Sorgfalt

Kurzbeschreibung

Unter menschenrechtlicher Sorgfalt («Human Rights Due Diligence») verstehen wir das Ziel, negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu vermeiden, die durch ein Unternehmen selbst oder durch Akteure der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette verursacht werden. Auf internationaler Ebene wurden einheitliche Rahmenbedingungen seitens der Vereinten Nationen und der OECD für Unternehmen geschaffen, welche von führenden Unternehmen bereits umgesetzt werden. Einige Länder, wie etwa Frankreich oder Deutschland, haben das Thema in der nationalen Gesetzgebung verankert. Mit der Annahme des Gegenvorschlags zur Konzernverantwortungsinitiative zog die Schweiz 2022 teilweise nach. Trotz dessen sehen wir bei 54% der Schweizer Unternehmen (Inrate Universum) keine veröffentlichte Richtlinie, nur 18% berichten ein Impact Assessment durchgeführt zu haben und 39 Ziele bei den Unternehmen des Full Engagement-Universums sind noch offen.

Materialität

Nicht erst seit dem Einsturz des Rana Plaza Fabrikgebäudes 2013 in Bangladesch, bei dem 1134 Arbeiterinnen und Arbeiter zu Tode kamen, wissen wir, dass die Art des Wirtschaftens, innerhalb eines Unternehmens, aber im Besonderen in der Zusammenarbeit in einer Wertschöpfungskette, massiven Einfluss auf die Wahrung von Menschenrechten weltweit hat.

Durch das Thema «Menschenrechtliche Sorgfalt» können Risiken, etwa dass über Medienberichte Reputationsschäden entstehen oder gar durch Gerichtsbeschlüsse Strafzahlungen ausgelöst werden, eingedämmt werden. Dieses Risikomanagement reduziert tendenziell die Kapitalkosten. Damit werden Unternehmen den Anforderungen aller Stakeholder gerecht, ohne dass die Aktionärsinteressen vernachlässigt werden.

Entwicklung 2022

Im Jahr 2022 wurde mit 15 Unternehmen Gespräche zum Themenschwerpunkt geführt. Mit einem Durchschnitt von 3.3 von 5 Punkten, haben Unternehmen bei diesem Thema am besten abgeschnitten. Es konnte festgestellt werden, dass bei den sechs Unternehmen, die wir wiederholt zu dem Thema kontaktierten, sechs Meilensteine erreicht wurden. Interessant ist ebenfalls der Vergleich dieser mit den neun zum ersten Mal kontaktierten Unternehmen. Sie sind mit einem durchschnittlichen Gesamtscore von 3.8 schon bedeutend weiter als die «neuen» Unternehmen mit einem Score von 3.0. Acht Unternehmen erreichten einen Gesamtscore von 4 und stehen kurz vor der Zielerreichung. Generell ist es eine Herausforderung für Unternehmen, konsistent und umfassend zur Effektivität von Massnahmen und Abhilfemechanismen zu identifizierten Hochrisikothemen zu berichten.

Übersicht

Statusübersicht

Ø Gesamtscore 2022	3.3 von 5
Meilensteine erreicht 2022	6
Ziele erreicht 2022	-
Ziele erreicht insgesamt	5
Ziele offen	39

Meilensteindefinition

Strategisches Commitment und Governance

Menschenrechte sind ein wesentliches Thema, die Zuständigkeiten sind klar und es gibt eine Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechten

Human Rights Impact Assessment

Das Unternehmen gibt an, dass es ein Human Rights Impact Assessment durchführt und legt weitere Informationen offen

Massnahmen zur Milderung und Vermeidung

Das Unternehmen verfolgt einen systematischen Ansatz, um die Auswirkungen abzuschwächen und zu vermeiden, und setzt verschiedene Massnahmen um

Monitoring & Reporting

Das Unternehmen führt interne/externe Audits zum Thema Menschenrechte in den Betrieben oder in der Lieferkette durch, es gibt ein Monitoring mit regelmäßigen Status-Updates

Beschwerde und Abhilfe

Ein Beschwerdesystem ist vorhanden. Die Ergebnisse von Beschwerden werden mit Massnahmen offengelegt. Ein Abhilfeverfahren ist vorhanden

Beispiel 2022

Swatch Group

Wir kontaktierten die Swatch Group bereits zweimal zu diesem Themenschwerpunkt. 2019 und 2022 im Rahmen von Full Engagements. Bereits 2019 umschrieb Swatch oberflächlich einen unabhängig durchgeführten Audit Prozess der südostasiatischen Zulieferer. 2022 konnten wir feststellen, dass das Thema nun von zentraler Stelle als materiell bewertet wurde. Ausserdem wurde die Methodik und die Ergebnisse dieser Audits offengelegt, inklusive Beschreibung der Hauptprobleme und nächster Schritte.

Zur Zielerreichung fehlt neben der Durchführung eines globalen Impact Assessments die Implementierung eines Beschwerdemechanismus.

5.5 Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz

Kurzbeschreibung

In diesem Themenschwerpunkt fokussieren wir uns auf das mentale Wohlbefinden der Mitarbeitenden, welches durch psychische Belastungen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann. Das Thema hat nicht nur gesellschaftliche Ursachen und Folgen, sondern betrifft gleichfalls das Miteinander am Arbeitsplatz. Psychische- oder auch personenbezogene Risiken beziehen sich auf Phänomene wie Stress, Monotonie, Burn-out, Bore-out und Präsentismus. Die soziale Komponente umfasst die gruppenbezogenen Risiken, die sich durch Mobbing, Bossing, sexuelle Belästigung oder Gewalt manifestieren können. Während ersteres eher mit der individuellen Persönlichkeitsstruktur des Menschen zusammenhängt, müssten bei letzterem mindestens zwei Personen beteiligt sein. Bis 2019 wurde der Fokus in dem Themenschwerpunkt nur auf das Phänomen des Präsentismus gelegt. Seit 2020 wird das Thema ganzheitlicher engaged.

Materialität

Die Depressionsquote (leicht, mittel, schwer) hat gemäss dem Bundesamt für Statistik aus der schweizerischen Gesundheitsbefragung 2017 einen beunruhigenden durchschnittlichen Wert von 34.6 % (bei 15-24-jährigen sogar 46.4 %). Das BAG hält fest, dass ca. 43 % der IV-Renten aus psychischen Gründen erfolgen und die häufigste Invaliditätsursache darstellen.

Nicht adressierte psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz können dazu führen, dass Beschäftigte ihre Motivation verlieren, sich sozial zurückziehen oder ihren Konsum von Alkohol und/oder psychoaktiven Substanzen erhöhen. Für Unternehmen kann dies zu Produktivitätsverlusten und höheren Krankheitskosten führen. Menschen, die mit Depressionen zur Arbeit gehen, sind über eine längere Zeit unauffällig reduziert leistungsfähig sind. In der Schweiz liegen zwischen dem Beginn der Erkrankung und einer adäquaten Behandlung durchschnittlich 10 Jahre.

Entwicklung 2022

Im Jahr 2022 wurde mit 15 Unternehmen Gespräche zum Themenschwerpunkt geführt. Ausserdem wurde es in vier Update Engagements adressiert. Im Allgemeinen scheint das Thema bei den Unternehmen präsent zu sein. Nur ein Unternehmen hat einen Gesamtscore von 1 oder 2. Absentismus (Ø Score: 3.7) wird bedeutend häufiger und besser angegangen als Präsentismus (Ø Score: 1.3), obwohl letzteres zu erheblich höheren langfristigen Kosten für Unternehmen führt. Immerhin konnten wir bei der UBS und Swisscom ein Bewusstsein für das Thema feststellen. Des Weiteren führte die Erwähnung des Themas bei einigen der neun neu angesprochenen Unternehmen zu Interesse an unserer Vorlage zur Mitarbeiterbefragung zum Thema.

Übersicht

Statusübersicht

Ø Gesamtscore 2022	3.1 von 5
Meilensteine erreicht 2022	-
Ziele erreicht 2022	-
Ziele erreicht insgesamt	-
Ziele offen	44

Meilensteindefinition

Strategisches Commitment und Governance

Der Umgang mit psychosozialen Risiken wird explizit in einer Guideline erwähnt und eine Instanz ist verantwortlich für das Thema

Absentismus

Externe Verifizierung und/oder Zertifizierung des Monitorings der KPIs

Präsentismus

Externe Verifizierung und/oder Zertifizierung des Monitorings der KPIs

Personalfluktuationsrate

Externe Verifizierung und/oder Zertifizierung des Monitorings der KPIs

Gruppenbezogene Risiken (Mobbing, Bossing, sexuelle Belästigung, Gewalt)

Externe Verifizierung und/oder Zertifizierung des Monitorings der KPIs

Beispiel 2022

Da das Thema in dem Umfang erst seit 2020 engaged wird, konnten wir noch keine Entwicklung analysieren. Wir rechnen im kommenden Report mit interessanten Beispielen.

5.6 Kompetenzen im Verwaltungsrat

Kurzbeschreibung

Investoren wählen den Verwaltungsrat und haben somit einen direkten und indirekten Einfluss auf die Corporate Governance und Strategie eines Unternehmens. In diesem Themenschwerpunkt fokussieren wir uns daher auf die Zusammensetzung dieses Gremiums in Bezug auf die Kompetenzen und erweitern dadurch die Perspektive über die Unabhängigkeit und Geschlechterdiversität hinaus. Investoren haben ernsthaftes Interesse an einem Verwaltungsrat, der aus kompetenten und erfahrenen Mitgliedern, besteht. Ebenso ist die Vielfalt an Kompetenzen wichtig, damit die Herausforderungen des Unternehmens mit den Erkenntnissen aus verschiedenen Perspektiven angegangen werden können. Inrate hat neun messbare Kompetenzen zur Beurteilung von Verwaltungsräten und deren potenziellen Know-how-Lücken identifiziert, die für die allermeisten Gremien Gültigkeit besitzen:

- 1) Industrieerfahrung
- 2) CEO-Erfahrung
- 3) Internationale Erfahrung
- 4) Erfahrung in Schwellenländern
- 5) Finanzwissen
- 6) M&A-Erfahrung
- 7) Juristische Ausbildung
- 8) Erfahrung mit der Digitalisierung
- 9) Erfahrung mit börsennotierten Unternehmen

Materialität

Der Verwaltungsrat spielt eine entscheidende Rolle für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. Der Verwaltungsrat fungiert als Sparringspartner der Geschäftsleitung, legt die Strategie fest und überwacht diese und die langfristigen Prioritäten des Unternehmens. Er hat damit einen entscheidenden Einfluss auf die Ausrichtung des Unternehmens in Bezug auf das Risikoprofil, die Wettbewerbsfähigkeit, aber auch auf deren Geschäftsaktivitäten und Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft.

Entwicklung 2022

Im Jahr 2022 wurde mit 15 Unternehmen Gespräche zum Themenschwerpunkt geführt. Wir haben es explizit auch bei neun Updates erwähnt.

Kompetenzlücken werden weiterhin geschlossen. Oftmals fehlen noch Erfahrung in Digitalisierung, in Schwellenländern und juristisches Wissen. Vermehrt wird im Geschäftsbericht offengelegt, welche Kompetenzen für die Unternehmensstrategie wichtig sind und welche Kompetenzen die einzelnen Mitglieder mitbringen (teilweise auch als Matrix).

Bei Novartis, Swisscom und UBS wurde das Ziel mit 5 Punkten erreicht, womit alle Meilensteine erreicht wurden.

Übersicht

Statusübersicht

Ø Gesamtscore 2022	3.1 von 5
Meilensteine erreicht 2022	3
Ziele erreicht 2022	3
Ziele erreicht insgesamt	5
Ziele offen	39

Meilensteindefinition

Kompetenzen

Alle Kompetenzen vorhanden

Ausrichtung an Strategie

Erwähnung wichtiger Kompetenzen in Einladung/CV & individuelle Kompetenzen/Matrix vorhanden

Ausgeglichenheit der Kompetenzen

Unter 0.5 gemäss Herfindahl-Index

Selbstevaluation

Erwähnung & Beschreibung

Erneuerungsprozess

Erwähnung & Amtszeitbeschränkung

Beispiel 2022

UBS

Wir waren vor 2022 mit UBS zuletzt 2019 zu diesem Thema im Austausch. Damals war UBS schon gut unterwegs, jedoch wurden die individuellen Kompetenzen der Mitglieder nicht offengelegt. Ebenso war das Gremium nicht ausgeglichen, weil es einen grossen Überhang an Finanzexperten vorzuweisen hatte im Vergleich zu CEO-Erfahrung, Erfahrung in Schwellenländern, juristische Ausbildung oder Erfahrung in Digitalisierung.

Dieses Jahr wurden die Kompetenzen individuell ausgewiesen. Die Ausgeglichenheit hat sich ebenso verbessert, wenngleich sie nicht die höchste Bewertung erreicht. Nichtsdestotrotz kann das Ziel beim Themenschwerpunkt als erreicht angesehen werden, da die Bewertung nun 5 beträgt.

5.7 ESG-Kriterium im Vergütungssystem

Kurzbeschreibung

Anreize können das Verhalten von Mitarbeitenden und Führungskräften beeinflussen. Unternehmensentscheidungen sollten Auswirkungen in Bezug auf Ökologie, Sozialem und Governance mitberücksichtigen. Boni sollten daher nicht nur an das Erreichen von finanziellen Kennzahlen geknüpft werden, sondern auch an Nachhaltigkeitszielen.

Immer mehr Investoren achten bei ihren Anlageentscheiden auf die Nachhaltigkeit und immer mehr Unternehmen verankern Nachhaltigkeitsthemen in ihrer Strategie. Ein wirksames Instrument zur Umsetzung von solchen Strategien ist die Gestaltung der Vergütungssysteme. Ebenso können die Nachhaltigkeitsbemühungen damit öffentlich unterstrichen werden. Die Berücksichtigung von ESG-Kriterien für Boni in Vergütungssystemen kann eine Hebelwirkung auf die Integration von Nachhaltigkeit in Unternehmen haben. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass ESG-Ziele für das Unternehmen relevant und die Ziele und Zielerreichung messbar, transparent und verständlich an der Unternehmensstrategie angeglichen sind.

Materialität

Für Führungskräfte können durch ESG-Kriterien im Vergütungssystem Anreize geschaffen werden, um Nachhaltigkeitsprioritäten zu verfolgen. Diese sollten der langfristigen Wertschöpfung des Unternehmens zuträglich sein. Andererseits können die Auswirkungen der Unternehmen auf Umwelt und Gesellschaft beeinflusst werden. Beispiele sind die Einhaltung von Zielen im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen, die Förderung der Mitarbeitergesundheit oder Weiterbildungsmöglichkeiten in der Belegschaft.

Entwicklung 2022

Im Jahr 2022 wurde mit 15 Unternehmen Gespräche zum Themenschwerpunkt geführt. Ausserdem wurden ESG-Kriterien im Vergütungssystem bei fünf Updates angesprochen.

ESG-Kriterien werden vermehrt eingesetzt und bei allen SMI-Unternehmen ist die Nachhaltigkeit bonusrelevant. Leider ist es so, dass das Ziel oftmals noch vage ist (z. B. Mitarbeiterführung) und die Messbarkeit und Offenlegung der Zielerreichung zu wünschen übrig lässt.

Bei Sika wurde ein ESG-Kriterium eingeführt, womit sie das einzige Unternehmen ist, bei welchem das Ziel als erreicht gilt.

Übersicht

Statusübersicht

Ø Gesamtscore 2022	3.1 von 5
Meilensteine erreicht 2022	4
Ziele erreicht 2022	1
Ziele erreicht insgesamt	1
Ziele offen	43

Meilensteindefinition

Implementierung

Erwähnung und Messbarkeit

Relevanz

Alle wesentlichen Themen sind oder das Kriterium betrifft ein Kernanliegen der nachhaltigen Geschäftstätigkeit

Langfristige Orientierung

Langfristig & Mindestaktienbesitz

Transparenz

Bewertung nach tief, mittel oder hoch

Verständlichkeit

Bewertung nach tief, mittel oder hoch

Beispiel 2022

Sika

Mit Sika haben wir zuletzt 2019 ein «Full Engagement» durchgeführt. Während damals die langfristige Orientierung, die Transparenz und die Verständlichkeit gegeben waren, fehlte noch das ESG-Kriterium im Vergütungssystem.

Sika hat auf dem kurzfristigen Leistungsbonus (STI) ein messbares ESG-Kriterium eingeführt. Das Ziel einer Verringerung der CO₂eq-Emissionen pro verkaufte Tonne ist relevant. Die Gewichtung beträgt dabei 10 %.

Sika ist damit das einzige Unternehmen, bei welchem das Ziel als erreicht gilt.

5.8 Corporate Governance Assessment («zRating»)

Kurzbeschreibung

Zur ganzheitlichen Beurteilung der Corporate Governance hat Inrate ein Bewertungsmodell erstellt. Das Modell umfasst 68 quantitative und qualitative Kriterien mit Gewichtungen zwischen 1 und 6 Punkten, die in einem Kriterienkatalog aufgeführt, definiert und interpretiert werden. Die Kriterien sind in fünf Kategorien eingeteilt. Der Kriterienkatalog orientiert sich an den Grundsätzen einer korrekten Unternehmensführung, gesetzlichen Grundlagen und Selbstregulierungsinstrumenten. Jedes Kriterium stellt einen stichhaltigen Indikator dar, mit dem eine gegebene Situation direkt und möglichst transparent beurteilt werden kann. Die Qualität der Corporate Governance kann mit einer Skala zwischen 0 und 100 Punkten gemessen werden. Datenquellen sind die aktuellen Statuten, Geschäftsberichte und GV-Entscheidungen.

Materialität

Die Qualität der Corporate Governance ist für die langfristige Wertschöpfung eines Unternehmens ein Erfolgsfaktor. Das Mitbestimmungsrecht von Aktionären, die Zusammensetzung des Verwaltungsrats oder die Ausgestaltung des Vergütungssystems können ebenso einen Einfluss auf den ökologischen oder sozialen Fussabdruck eines Unternehmens haben.

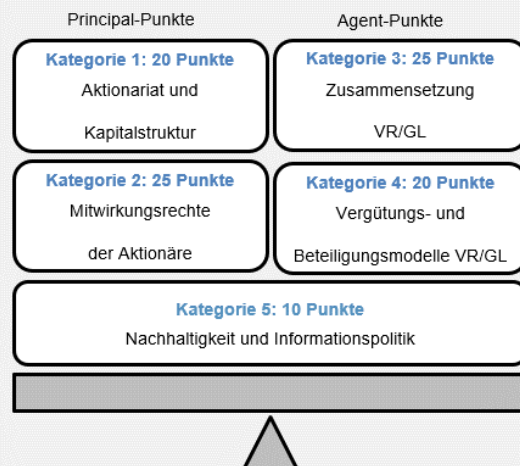
Entwicklung 2022

Im Jahr 2022 wurde mit insgesamt 112 Unternehmen Gespräche zu diesem Themenschwerpunkt geführt (davon 15 im Rahmen des Full Engagement und 26 im Rahmen eines Updates).

In diesem Jahr haben 7 Unternehmen alle Kompetenzlücken im Verwaltungsrat geschlossen (Allreal, Burkhalter, Cicor, Georg Fischer, Hypothekbank Lenzburg, Jungfraubahn und Zehnder) und 40 % der Gremien verfügen nun über alle Kompetenzen (2018 waren es lediglich 22 %). Auch das ESG-Kriterium im Vergütungssystem hat sich stark ausgebreitet. Bei 46 % Unternehmen ist ESG nun bonusrelevant (17.2 % waren es im Jahr der Einführung 2019)

Insgesamt haben sich Gurit (+18 Punkte) und Zur Rose (+ 15 Punkte) am meisten verbessert. Gurit mit einer umfassenden Statutenrevision und Zur Rose mit Praxisverbesserungen im Bereich Verwaltungsrat und Vergütungssystemen sind positiv aufgefallen.

Übersicht



Meilensteindefinition

Durch die jährlichen Anpassungen im Kriterienkatalog, die durch unseren Fachrat abgesegnet werden, können die Punktezahlen zu den Vorjahren nicht unmittelbar verglichen werden. Dennoch bieten die Zahlen im Quervergleich eine gute Übersicht der aktuell implementierten Corporate Governance Standards bei kotierten Schweizer Unternehmen.

Beispiel 2022

Gurit

In diesem Jahr sticht vor allem Gurit hervor, die die Corporate Governance anhand einer umfassenden Statutenrevision markant verbessert hat.

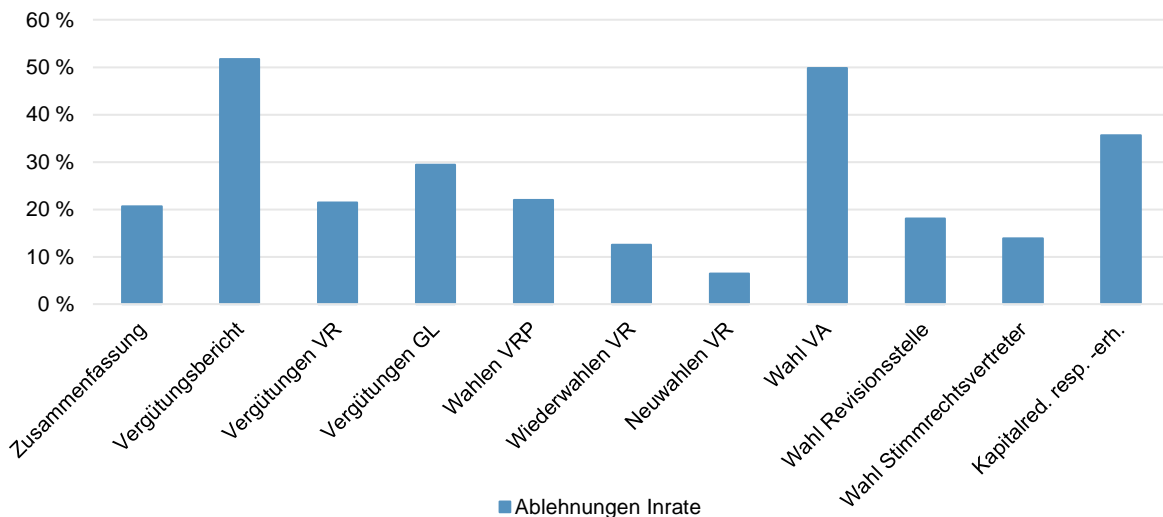
Der Verbundwerkstoffspezialist hat die Einheitsnamenaktie eingeführt (+6 Punkte) und das Opting-Up aufgehoben (+3 Punkte). Durch die neue Aktienstruktur wird die Familie Huber (bisher 33 % der Stimmrechte mit 9.4 % der Kapitalrechte) durch Martin Bisang mit 23 % der Stimmrechte als neuer grösster Aktionär abgelöst (+2).

Desweiteren werden Nominees mit Aktienrechten eingetragen (+2 Punkte), Traktandierungsbegehren können nach Publikation des Geschäftsberichts eingereicht werden (+1 Punkt) und die Gremiumsgrösse wurde auf 7 Mitglieder limitiert (+1 Punkt). Gurit hat insgesamt 68 Punkte erzielt und damit 18 Punkte mehr als im Vorjahr.

6 Kontroversen

Inrate verfügt über eine Methodik, kontroverse Geschäftspraktiken systematisch und konsistent zu erfassen (Mehr Infos siehe Engagement Policy). Nachdem in der letztjährigen Engagement-Saison ein ausgiebiger Austausch mit Lonza bezüglich der Lachgas-Affäre stattfand, gab es diese Saison keine neuen aussergewöhnlich grosse Fälle. Insgesamt wurden bei sechs Unternehmen Kontroversen thematisiert. Jeweils drei im Zuge von Full bzw. Update Engagements. Es ist zu erwähnen, dass Novartis positiv auf die Vorfälle bezüglich wettbewerbswidriger Praktiken und Korruptionsfällen reagierte. Diese internen Verbesserungen werden hoffentlich dazu führen keine weiteren derartige Fälle ansprechen zu müssen. Ebenfalls positiv zu erwähnen, ist wie die BKW auf menschenrechtliche Vorfälle eines Norwegischen Windkraft-Projektes reagierte.

Abbildung 12: Ablehnungen von Inrate nach Traktandenkategorien



8 Ausblick

Bei der Themenauswahl wird es in der kommenden Engagement-Saison keine grundlegenden Veränderungen geben. Wie bei der Themenübersicht ersichtlich ist, erscheint in allen Themenschwerpunkten noch erhebliches Verbesserungspotential vorhanden. Des Weiteren braucht die Umsetzung der geforderten Themen Zeit. Ein längerfristig anhaltender Kontakt zu denselben Themen erhöht die Wahrscheinlichkeit, bei Entscheidungsträgern durchzudringen.

Im Themenschwerpunkt Scope 3 Emissionen wird den Mitgliedern der RSG eine Verschärfung der KPI-Kriterien vorgeschlagen. So soll darauf hingearbeitet werden, dass Unternehmen ein GHG-Emissionsreduktionsziel haben, welches von der «Science-Based Targets Initiative (SBTi)» als «Net-zero» verifiziert wurde. Dies

7 Abgelehnte Traktanden

Inrate als Stimmrechtsberater hat 2022 insgesamt 3'348 Stimmempfehlungen abgegeben. Dabei wurden 20.7% der Anträge abgelehnt. Dies ist ein ähnlicher Wert wie in den Vorjahren. Am häufigsten werden die Vergütungsberichte abgelehnt. Seit 2020 tun wir dies beispielsweise dann, wenn die Bewertung der Kategorie 4 «Entschädigungs- und Beteiligungsmodelle VR/GL» unter 10 Punkten liegt. Seit 2019 lehnen wir auch Mitglieder der Vergütungsausschüsse ab, wenn sich die Unternehmen über Jahre in Vergütungsfragen nicht verbessert haben.

Wir haben Unternehmen auf diese abgelehnten Anträge bei 14 Full Engagements, 21 Updates und 107 zRating Engagements aufmerksam gemacht. Bei 29 von insgesamt 171 Unternehmen haben wir keinen Antrag abgelehnt (z. B. Swisscom).

umschliesst Scope 1,2 und 3 Emissionen. Mit der Veränderung verschärften wir die Anforderungen an die Ziele, erweiterten diese auf Scope 1 und Scope 2 Emissionen und erfüllten somit das Mindestkriterium des «Swiss Climate Score» an eine «Engagement Strategie, die mit dem 2050-Netto-Null-Ziel vereinbar sein soll». Dieser Vorschlag wurde angenommen.

Anhang: Fokusfirmen Universum

In den letzten vier Jahren wurde mit 44 Unternehmen ein «Full Engagement» betrieben (siehe Tabelle 3). Die Mitglieder der Responsible Shareholder Group können den Fortschritt des Engagements in ihrem elektronischen Kundenaccount unter zrating.inrate.com detailliert betrachten.

Tabelle 3: Fokusfirmen Universum

Firma	Index	2022	Firma	Index	2022	Firma	Index	2022
ABB	SMI	Update Engagement	Georg Fischer	SMIM	Update	SGS	SMI	Update
Adecco	SMIM		Givaudan	SMI	Update	Siegfried	Ex SMI Expanded	Full (Neu)
Alcon	SMI	Update	HIAG Immobilien	Ex SMI Expanded	Full (Neu)	Sika	SMI	Full
Arbonia	Ex SMI Expanded	Update	Holcim	SMI	Update	Stadler Rail	Ex SMI Expanded	
Bachem	Ex SMI Expanded	Full Engagement (Neu)	Implenia	Ex SMI Expanded	Update	Sunrise	Dekotiert	
Bâloise	SMIM	Update	Interroll	Ex SMI Expanded	Update	Swatch Group	SMI	Full
Belimo	Ex SMI Expanded	Update	Julius Bär	SMIM	Update	Swiss Life	SMI	Update
BKW	Ex SMI Expanded	Full (Neu)	Komax	Ex SMI Expanded	Full (Neu)	Swiss Re	SMI	Update
Bossard	Ex SMI Expanded	Full (Neu)	Landis & Gyr	Ex SMI Expanded	Update	Swisscom	SMI	Full
Calida	Ex SMI Expanded	Update	Lonza Group	SMI		u-blox	Ex SMI Expanded	Full (Neu)
Clariant	SMIM	Full (Neu)	Nestlé	SMI	Update	UBS	SMI	Full
Credit Suisse	SMI	Update	Novartis	SMI	Full	Vontobel	Ex SMI Expanded	Update
Emmi	Ex SMI Expanded	Update	Partners Group	SMI	Update	VZ Holding	Ex SMI Expanded	Full (Neu)
Galenica	SMIM	Update	PSP Swiss Property	SMIM	Update	Zurich Insurance Group	SMI	Update
Geberit	SMI	Full, Update	Roche	SMI	Update			

Anhang: Leitfaden Berichterstattung

Tabelle 4: Referenz zum UK Stewardship Code 2020, Grundsätze für Dienstleister

Grundsatz und Beschreibung	Referenz Inrate
Grundsatz 1: Der Zweck, die Strategie und die Kultur der Dienstleister ermöglicht es ihnen, ein effektives Stewardship zu betreiben.	Inrate, Erfolgsfaktoren unseres Engagements, Seite 2 Engagement Ansatz und Philosophie, Seite 4 Inrate AG, Engagement Ansatz, Engagement Policy Seite 1-2
Grundsatz 2: Die Governance, die Mitarbeitenden, die Ressourcen und die Anreize der Dienstleister ermöglicht es ihnen, ein wirksames Stewardship zu betreiben.	Inrate Beteiligte, Seite 5 Team & Governance, Engagement Policy Seite 2
Grundsatz 3: Die Dienstleister erkennen und handhaben Interessenkonflikte und stellen die Interessen der Kunden in den Vordergrund.	Inrate, Seite 2 Interessenkonflikt, Engagement Policy Seite 2
Grundsatz 4: Die Unterzeichner identifizieren marktweite und systemische Risiken und reagieren darauf, um ein gut funktionierendes Finanzsystem zu fördern.	Engagement Ansatz und Philosophie, Seite 4 Themen Auswahlkriterien, Engagement Policy Seite 4
Grundsatz 5: Die Dienstleister unterstützen ihre Kunden bei der Integration von Stewardship und Investitionen, indem sie wesentliche ökologische, soziale und Governance-Themen berücksichtigen und kommunizieren, welche Aktivitäten sie unternommen haben.	Responsible Shareholder Group «RSG», Seiten 2 + 5, Engagement Policy Seiten 2-3 Mitspracherecht, Transparenz und Reporting, Engagement Policy Seite 3 Verbesserungsprozess, Engagement Policy Seite 4
Grundsatz 6: Dienstleister überprüfen ihre Richtlinien und kontrollieren ihre Verfahren.	Überprüfung und Kontrolle, Engagement Policy Seite 4

Anhang: Übersicht Einbettung Engagement-Themenschwerpunkte in Inrate Produktportfolio

Tabelle 5: Verknüpfungen zwischen Themenschwerpunkten und Referenzen zu weiteren Inrate Dienstleistungen

Referenz Themenschwerpunkt	ESG Impact Rating	zRating Kriterium	SDG Ziel
Scope 3 Emissionen	8 Indikatoren	3.24 ESG-Rating 4.12 ESG-Kriterium im Vergütungssystem	Ziel 13: Massnahmen zum Klimaschutz Ziel 14: Leben unter Wasser Ziel 15: Leben an Land
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	14 Indikatoren	3.24 ESG-Rating 4.12 ESG-Kriterium im Vergütungssystem	Ziel 6: Sauberes Wasser und Sanitär-Einrichtungen Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

			Ziel 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion Ziel 14: Leben unter Wasser Ziel 15: Leben an Land
Biodiversität	5 Indikatoren	3.24 ESG Impact Rating	Ziel 14: Leben unter Wasser Ziel 15: Leben an Land
Menschenrechtliche Sorgfalt	17 Indikatoren	3.24 ESG Impact Rating 4.12 ESG-Kriterium im Vergütungssystem 5.3 Richtlinie zu Menschenrechten (1) Neu ab 2022	Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen Ziel 4: Hochwertige Bildung Ziel 5: Geschlechtergleichheit Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum Ziel 10: Weniger Ungleichheiten Ziel 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	13 Indikatoren	3.19 Whistle-Blower Meldestelle 3.24 ESG Impact Rating 4.12 ESG-Kriterium im Vergütungssystem	Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen Ziel 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
Kompetenzen im Verwaltungsrat	-	3.2 Kompetenzen im Verwaltungsrat	Ziel 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele
ESG-Kriterium im Vergütungssystem	1 Indikator	4.12 ESG-Kriterium im Vergütungssystem 4.13 Mindestaktienbesitz 4.14 Langfristige Ausrichtung 4.16 Transparenz 4.17 Verständlichkeit	Ziel 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion



Inrate AG
Binzstrasse 23
8045 Zürich
+41 58 344 00 00
zrating@inrate.com