



Engagement Report 2021

Responsible Shareholder Group

Vorwort

Regulatoren fordern von Aktionären mehr Engagement – die Einflussnahme auf börsenkotierte Firmen durch Dialog (z. B. EU Shareholder Rights Directive II). Immer mehr Investoren und Finanzdienstleister unterzeichnen die UNO Principles for Responsible Investment (UN PRI). Inrate hatte diese beispielsweise am 13. November 2008 unterzeichnet. Die Unterzeichner verpflichten sich damit zu «Active Ownership». Dabei soll neben der Wahrnehmung der Stimmrechte ein Austausch mit Unternehmen in Bezug auf Environment, Social und Governance (ESG) stattfinden. Mitglieder der «Responsible Shareholder Group» folgen diesem Engagement-Ansatz.

Bei den meisten Akteuren – Unternehmensführer, Investoren oder Regulatoren – hat das Thema Diversität auf Ebene Verwaltungsrat einen hohen Stellenwert. Es ist ein zentrales Thema beim «Shareholder Engagement» vieler Investoren. Oftmals wird es in Zusammenhang mit dem Ziel 5 «Gender Equality» der «Sustainable Development Goals» (SDG) genannt. Auch Inrate unterstützt dieses wichtige gesellschaftspolitische Anliegen. Die meisten westlichen Regierungen haben dazu in den letzten Jahren Quoten eingeführt. In der Schweiz müssen börsenkotierte Unternehmen mindestens 30 Prozent Frauen im Verwaltungsrat vertreten haben (20 % in der Geschäftsleitung). Werden diese Geschlechterrichtwerte bis 2026 nicht erreicht, müssen Gründe angeführt werden und Fördermassnahmen müssen ergriffen werden.

Gleichzeitig gehen die gesellschaftliche Trends dahingehend, dass immer mehr Frauen eine Karriere anstreben und Frauen in den Universitäten mittlerweile die Mehrheit bilden. Eine erfolgreiche Karriere ist in der Regel Voraussetzung für eine Position in einem Verwaltungsrat. Aufgrund dieser Entwicklungen ist davon auszugehen, dass immer mehr Frauen in Führungspositionen vertreten sein werden. Tatsächlich hat sich der Frauenanteil bei SMI-Unternehmen seit Einführung des Index 1988 alle zehn Jahre beinahe verdoppelt (1988: 3 %; 1998: 6 %; 2008: 13 %; 2018: 25 %) und liegt heute bei 30 %.

Einige werden das Verdienst nun für sich in Anspruch nehmen, wenn beispielsweise bei Novartis 4 von 13 Mitgliedern weiblich sind. Dabei könnte diese Konstellation möglicherweise auch ohne Regulationen oder Engagement eingetreten sein. Damit wird auch die Messung eines Engagementerfolgs schwierig.

Goldman Sachs hat 2020 beispielsweise angekündigt, dass sie nur Unternehmen mit mindestens einem «diverse board member» bei einem Börsengang begleiten werden. Dies gilt jedoch nur in den USA und Westeuropa. Einerseits wird auf diese Verpflichtung in Asien, Lateinamerika oder dem Mittleren Westen verzichtet, wo reine Männergremien die Regel sind. Andererseits fokussiert Goldman Sachs in ihrer Definition auf das

Geschlecht. Es darf vermutet werden, dass im Westen sowieso immer mehr Firmen eine Frau im Verwaltungsrat haben werden, wodurch dann dieser «mutige» Schritt eher als Marketing angesehen werden könnte.

Glaubwürdiges Engagement und Transparenz

Ein Themenschwerpunkt der «Responsible Shareholder Group» sind die Kompetenzen im Verwaltungsrat. Neben der Geschlechterdiversität sollten auch die Hintergründe der Mitglieder verschieden sein. Eine Ökonomin und ein Ökonom haben eher dieselbe Meinung, wie eine Ökonomin und eine Naturwissenschaftlerin oder Juristin. Wir achten daher auch auf den Kompetenzen Mix und haben 2017 erstmals mehr Digitalisierungskompetenzen im VR gefordert. Nicht damit bei einer IT-Frage alle Blicke auf das Mitglied mit dieser Erfahrung geworfen werden, sondern weil die Veranlagung, der Hintergrund und die Mentalität dieser Mitglieder unterschiedlich sein dürfte.

Gegenüber Geschlechterdiversität ist dieses Thema beim Engagement weniger verbreitet. Aber auch ohne Regulationen diesbezüglich hat sich die Digitalisierungskompetenz in wenigen Jahren merklich erhöht. Während diese Kompetenz 2018 noch in 60 % der Gremien fehlte, ist dies heute nur noch in 43 % der Fälle so. Diesen Herbst haben Bossard, Georg Fischer und Zehnder in Medienmitteilungen darauf hingewiesen, dass neue Verwaltungsratsmitglieder mit Digitalisierungskompetenzen nominiert worden sind.

Greenwashing

Es gibt unzählige Beispiele wie sowohl auf Unternehmens- wie auch auf Investorensseite das Gebaren als «nachhaltiger» dargestellt wird als es eigentlich ist. Dieses sogenannte «Greenwashing» untergräbt die Glaubwürdigkeit in der Gesellschaft. Der Vertrauensverlust ist insbesondere in der Schweiz greifbar, wo die Bevölkerung über konkrete Massnahmen abstimmen konnte (z. B. «Abzocker»-Initiative, Konzernverantwortungsinitiative).

Transparenz soll «Greenwashing» verhindern. Der Überblick über alle neuen Gesetze und Verordnungen kann jedoch schnell verloren gehen (z. B. EU Taxonomy, Corporate Social Responsibility Directive, Non-Financial Reporting Directive oder Sustainable Finance Disclosure Regulation). Erfreulicherweise gerät mit dem Konzept der «Doppelten Materialität» jedoch der Einfluss der unternehmerischen Tätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft zunehmend in den Fokus. Damit nähern sich die Regulationen dem «ESG Impact Rating» von Inrate an, das gerade auch die Geschäftsaktivitäten bei der Nachhaltigkeitsbewertung mitberücksichtigt und eine wichtige Grundlage unseres Engagements darstellt.

Der immer grössere Aktivismus in immer schnellerer Kadenz von Behörden und verschiedenen Aktivisten (mit ganz unterschiedlichen Interessen) machen ein fokussiertes Engagement umso wichtiger. Dies zumal zwischen der Unternehmensführung und dem Destinatär mehrfache Prinzipal-Agent Probleme bestehen. Asymmetrische Informationen und Interessenkonflikte sind da vorprogrammiert. Aufgrund der langjährigen Erfahrung in der Nachhaltigkeit (seit 1991), den ausgewiesenen Analysten und Experten, unserer Unabhängigkeit (keine Unternehmensberatung und keine eigenen Fonds), leisten wir unseren Beitrag zu einer sachlichen Berücksichtigung des nachhaltigen Wirtschaften auch

im Bereich «Active Ownership». Im Engagement können wir unsere Erwartungen in Bezug auf die ESG Chancen und Risiken den Unternehmen erklären. Unternehmen ihrerseits können aufzeigen, wie ihre Nachhaltigkeitsthemen in der Strategie verankert sind. In Namen unserer Mitglieder nehmen wir damit mit der nötigen Bescheidenheit Einfluss zur Lösung von Herausforderungen in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance.

Dr. Christophe Volonté

Head Active Ownership Inrate AG

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Engagement-Ansatz und Aktivitäten	3
2.1	Engagement Ansatz von Inrate.....	3
2.2	Engagement-Aktivitäten seit 2015	3
3	Kontroverse: Illustriert am Fall Lonza	5
4	Themenschwerpunkte	7
4.1	Scope 3 – indirekte Emissionen.....	7
4.2	Sustainable Products and Services	9
4.3	Biodiversität	10
4.4	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz.....	11
4.5	Sorgfaltspflicht für Menschenrechte.....	12
4.6	Kompetenzen im Verwaltungsrat	13
4.7	ESG-Kriterium im Vergütungssystem	15
4.8	Corporate Governance Assessment («zRating»)	16
5	Engagement Übersicht	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Themenschwerpunkte.....	3
Tabelle 2: Chronologie des Dialogs mit Lonza zum Lachgasaustritt	6
Tabelle 3: Durchschnittliche Punktzahl pro Thema.....	7
Tabelle 4: zRating-Punktzahlen nach Indizes und Industriezugehörigkeit.....	17
Tabelle 5: Punkteverteilung in den vier Kategorien	17
Tabelle 6: Full Engagement (2019-2021)	18

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Unternehmensbewertung nach Discounted Cash Flow Methode (vereinfacht)	2
Abbildung 2: Inrate Beteiligte Engagement.....	3
Abbildung 3: Engagement seit 2015 nach Typ	4
Abbildung 4: Dialog «Full Engagement»	4
Abbildung 5: Dialog «Update»	5
Abbildung 6: Dialog «zRating»	5
Abbildung 7: Dialog «ESG Impact Rating»	5
Abbildung 8: Overall Scores nach Anzahl Unternehmen.....	7
Abbildung 9: Durchschnittliche Bewertung Scope 3 Emissionen.....	9
Abbildung 10: Durchschnittliche Bewertung Sustainable Products and Services	10
Abbildung 11: Durchschnittliche Bewertung Biodiversität.....	11
Abbildung 12: Durchschnittliche Bewertung Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	12
Abbildung 13: Durchschnittliche Bewertung Sorgfaltspflicht für Menschenrechte	13
Abbildung 14: Entwicklung fehlender Kompetenzen in den letzten 4 Jahren	14
Abbildung 15: Durchschnittliche Bewertung Kompetenzen im Verwaltungsrat.....	15
Abbildung 16: ESG-Kriterien nach Indizes.....	16
Abbildung 17: Durchschnittliche Bewertung ESG-Kriterium im Vergütungssystem	16

1 Einleitung

Über uns

Inrate AG ist die unabhängige Schweizer Nachhaltigkeits-Ratingagentur. Sie setzt sich seit 1991 nach dem Massstab des Brundtland Berichts (1987) für eine Entwicklung ein, «die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können».

Inrate hilft Kunden mit profunden Nachhaltigkeitskenntnissen und Research-Lösungen, innovative Nachhaltigkeitslösungen zu entwickeln und erfolgreich umzusetzen. Die «ESG Impact Ratings» (Environmental, Social, Governance) messen die Auswirkungen, die ein Unternehmen mit seinem Verhalten sowie seinen Produkten und Dienstleistungen auf die Gesellschaft und Umwelt hat, sowie die Bereitschaft und Fähigkeit, entsprechende Herausforderungen anzugehen.

Seit 2011 wurden unter dem Label «zRating» umfassende Aktionärsdienstleistungen für Schweizer Aktien angeboten. Institutionelle Investoren werden dabei bei der Wahrnehmung der Aktionärsrechte mit detailliertem Corporate Governance-Research und Stimmempfehlungen unterstützt.

Seit 2006 führt die von Inrate 2017 übernommene Corporate Governance Agentur Schweiz AG (CGAS) Dialoge mit Schweizer Unternehmen. Damit bietet Inrate die Möglichkeit, durch die Mitgliedschaft in der «Responsible Shareholder Group» (RSG) am Engagement-Prozess zu Nachhaltigkeitsthemen teilzunehmen. Die RSG engagiert sich in den Bereichen Environmental, Social und Governance (ESG) mit börsenkotierten Unternehmen in der Schweiz in einem wiederkehrenden Austausch.

Mit dem Zusammenschluss in einer Gruppe wie der RSG («Pooling») wird die Schlagkraft erhöht und der Ressourcenaufwand reduziert. Dabei hat das Mitglied innerhalb der Gruppe ein Antrags-, Debattier- und Stimmrecht. Auch dadurch können die «grossen» Themen der Gesellschaft und deren allgemein akzeptierten Normen und Werte thematisiert und damit nachhaltige Geschäftspraktiken und langfristige Wertsteigerung in Schweizer Unternehmen gefördert werden.

Engagement

Engagement wird als Austausch zwischen Aktionären und der Unternehmensleitung verstanden, um diese auf wichtige Themen aufmerksam zu machen. Noch immer betrifft dieser Dialog in erster Linie die Corporate Governance. Unternehmen werden beispielsweise dazu angehalten, die Zusammensetzung des Verwaltungsrats zu überdenken. Vermehrt beschäftigen sich Unternehmer und Aktionäre mit Fragen, welche konkrete Geschäftstätigkeiten und deren Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft betreffen im Sinne der «Doppelten

Materialität». Nachhaltigkeitsaspekte werden trotz vermehrten Bekenntnissen aber noch immer ungenügend in den Geschäftsaktivitäten berücksichtigt.

Dabei führt deren Berücksichtigung auf lange Frist zu Mehrwert. Während Effizienzsteigerungen, Reduktion von Ressourcenbrauch, 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. Die Kundenzufriedenheit ist ebenso unerlässlich für die Erhaltung der Wettbewerbsposition wie die Berücksichtigung der Mitarbeiterinteressen (z. B. Weiterbildung, Krippenplätze) oder das Verhältnis mit Lieferanten (z. B. Reduzierung der Transaktionskosten durch die Schaffung von Vertrauen). Die Erhöhung der erwarteten Zahlungsüberschüsse («free cash flows») oder die Reduktion der Kapitalkosten («cost of capital») haben einen Einfluss auf die Unternehmensbewertung und damit auf den Wert im Portfolio (siehe Abbildung 1). Unsere Themenschwerpunkte haben nicht nur einen Einfluss auf die Nachhaltigkeitsperformance (resp. «ESG Impact Rating») oder die Unternehmensbewertung. Wir haben auch verschiedene Faktoren identifiziert, wie Unternehmen dadurch einen Beitrag zur Erreichung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung leisten (SDG).

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

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

Unternehmen können mit ihren Produkten, Dienstleistungen, Produktionsprozessen oder dem allgemeinen Firmen-Know-how dazu beitragen, die künftigen Bedürfnisse der Gesellschaft zu befriedigen, die Herausforderungen in der Umwelt zu meistern und gleichzeitig Wettbewerbsvorteile zu schaffen. Banken können beispielsweise jungen Leuten den Umgang mit Geld näherbringen oder Industrieunternehmen mit innovativen Produkten zur Bewältigung von Umweltproblemen beitragen. Eine funktionierende Corporate Governance ist nötig, um zu verhindern, dass Manager Nachhaltigkeitsziele verfolgen, die ihnen persönlich nützen (z. B. Prestige), aber dem Unternehmen schaden. Auch auf diese Aspekte richten wir unser Engagement.

Mitspracherecht: Mitglieder bestimmen über Themensetzung

Innerhalb der RSG hat jedes Mitglied das Recht, Vorschläge zu machen, zu debattieren und darüber abzustimmen, welche Themen angegangen werden sollen. Aktuell wurden folgenden Themenschwerpunkte festgelegt (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Themenschwerpunkte

Environment	Social	Governance
- Scope 3 – indirekte CO2-Emissionen	- Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	- Kompetenzen im Verwaltungsrat
- Sustainable Products and Services	- Sorgfaltspflicht für Menschenrechte	- ESG-Kriterium im Vergütungssystem
- Biodiversität		- Corporate Governance Assessment

2 Engagement-Ansatz und Aktivitäten

2.1 Engagement Ansatz von Inrate

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, indem wir sie aus Aktionärsicht auf ihre positiven und negativen Wirkungen auf Umwelt und Gesellschaft und die Wichtigkeit der Governance aufmerksam machen.

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.

Die acht Themenschwerpunkte werden von unseren Analysten anhand von jeweils fünf Aspekten (sog. Key Performance Indicators, KPI) beleuchtet und bewertet («Assessment»). Diese sind für eine erfolgreiche Umsetzung entscheidend. Dies ermöglicht es uns auch, den Unternehmen unsere Schwerpunkte zu definieren, den aktuellen Stand zu bewerten und Fortschritte zu dokumentieren. Die Mitglieder der RSG erhalten so zudem nicht nur einen Einblick in unsere Herangehensweise. Auch werden die KPI bewertet (1 bis 3 Punkte) und in einem Gesamtscore gebündelt (1 bis 5 Punkte). Durch den Online-Zugriff (Tracking), den Engagement Report und die Jahresversammlung ist jedes Mitglied über die Bewertung und den Fortschritt jederzeit informiert. Die Transparenz, Messbarkeit und Kontrolle erlauben es, unsere Aktivität zu prüfen.

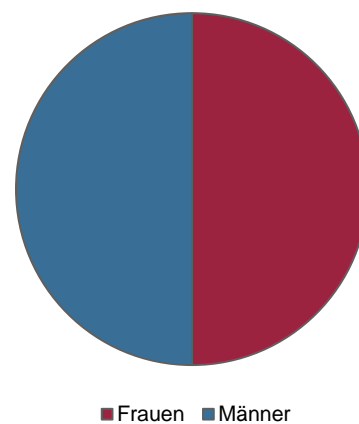
Der gute Ruf als fairer Vertreter der Interessen unserer Gruppe mit dem Ziel die Überlebensfähigkeit der Unternehmen zu stärken und Reputationsrisiken zu reduzieren sowie der respektvolle Austausch auf Augenhöhe hilft die Sinnhaftigkeit der Themen glaubhaft zu machen. Wir fungieren als Vertreter der RSG-Mitglieder mit dem Fokus auf die lange Frist.

Inrate Beteiligte

2021 waren insgesamt 14 Personen von Inrate im Engagement-Prozess involviert. 50 % der Beteiligten waren Frauen und 50 % Männer (siehe Abbildung 2). Dabei sind unterschiedliche Bildungshintergründe vorhanden: Von Betriebswissenschaftler und Ökonomen über Juristen oder Absolventen von internationalen

Beziehungen zu Geografinnen oder Umweltwissenschaftlerinnen. Damit gewährleisten wir auch intern eine Diversität an Meinungen, die hilft verschiedene Aspekte abzudecken und zu diskutieren.

Abbildung 2: Inrate Beteiligte Engagement



Fokus Firmen

Jedes Jahr werden von uns Unternehmen identifiziert, die sich für einen intensiveren Austausch eignen. Dabei wird auch auf den Einfluss der Firmen auf die Realwirtschaft geachtet. Grössere Firmen sind daher eher im Fokus. Ebenso identifizieren wir Unternehmen mit Verbesserungspotenzial oder gehen auf Präferenzen von Mitgliedern ein.

2.2 Engagement-Aktivitäten seit 2015

Die RSG führt seit 2006 Engagement-Gespräche, wobei es vor «Minder» grösstenteils um heute selbstverständliche Themen wie Offenlegung von Vergütungen oder elektronische Fernabstimmung ging. Im Jahr 2013 wurde die Tagung der RSG ins Leben gerufen und innerhalb dieser Gruppe entschieden mit dem Umweltthema «Energieeffizienz» das Spektrum zu erweitern. Im Jahr 2014 wurde sodann das Thema «Präsentismus» eingeführt.

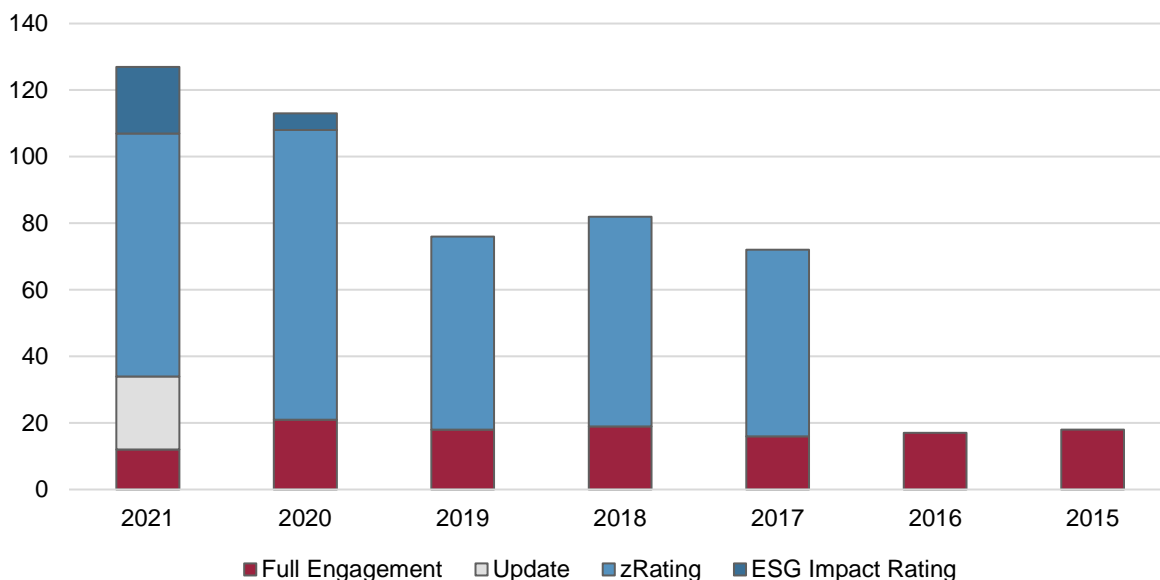
Vor allem in den letzten Jahren hat sich der Austausch mit Unternehmensvertretern kontinuierlich intensiviert (siehe Abbildung 3). Insgesamt gab es in diesem Jahr 127 Austausche. Seit 2019 hatten wir mit 137 und seit 2015 mit 147 Unternehmen Kontakt. Während wir persönliche Treffen mit ausgewählten Unternehmen anstreben, informierten wir jeweils auch alle rund 200

börsenkotierten Schweizer Unternehmen über unsere Corporate-Governance-Ratings («zRating»).

Wir verfolgen dabei unterschiedliche Typen des Engagements (Full Engagement, Update, zRating und ESG

Impact Rating), was in den letzten drei Jahren zu insgesamt über 300 Austauschen führte. Dabei werden mehrfache Kontakte innerhalb einer Engagement Art nur einmal gezählt.

Abbildung 3: Engagement seit 2015 nach Typ

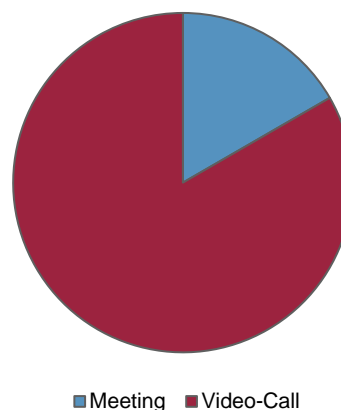


a.) Full Engagement

Beim «Full Engagement» handelt es sich in der Regel um einen Besuch von Unternehmensverantwortlichen 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 Inrate Mitarbeitende.

An den Treffen nehmen üblicherweise drei Vertreter von Inrate teil mit Schwerpunkten in Environment, Social und Governance. Diese Treffen werden typischerweise nach jeweils drei Jahren wiederholt, um die Entwicklungen zu diskutieren. Mit 12 Unternehmen gab es 2021 ein «Full Engagement», die Corona geschuldet meistens virtuell durchgeführt wurden (Abbildung 4).

Abbildung 4: Dialog «Full Engagement»



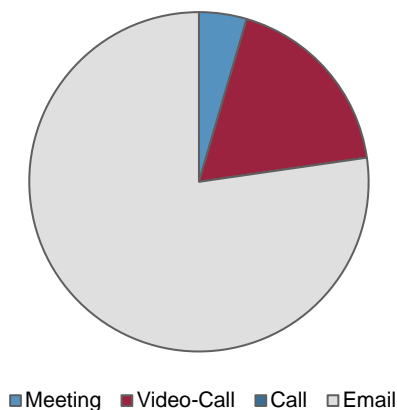
b.) Update

Unternehmen mit denen Inrate bereits im Rahmen des Full Engagement im Austausch gestanden sind, werden jährlich zu spezifischen Themen, Kontroversen oder sonstigen Fragen kontaktiert. Inrate reagiert dabei auch auf kontroverse Geschäftspraktiken. So war im Jahr 2021 der Lachgasaustritt bei Lonza ein Thema, dass wir aktiv mit dem Unternehmen angesprochen haben.

Inrate speist die Kontroversen aus einem täglichen Newsfeed aus der Pressedatenbank (Factiva) sowie Fachberichte von NGOs, Thinktanks usw. Die einzelnen Artikel werden zu den jeweiligen Kontroversen zugeordnet. Die Bewertung der Kontroversen erfolgt nach Ausmass, Schwere und Dauerhaftigkeit der Folgen,

Ursache des Ereignisses sowie den ergriffenen Korrekturmaßnahmen und hat entsprechend eine Herabstufung des Ratings zur Folge. Ergriffene Korrekturmaßnahmen, die öffentlich verfügbar gemacht werden, können entsprechend wieder zu einer Aufwertung führen. 2021 haben 22 solcher «Updates» in der Regel anhand von Email-Austausch schriftlich stattgefunden (Abbildung 5).

Abbildung 5: Dialog «Update»



c.) zRating

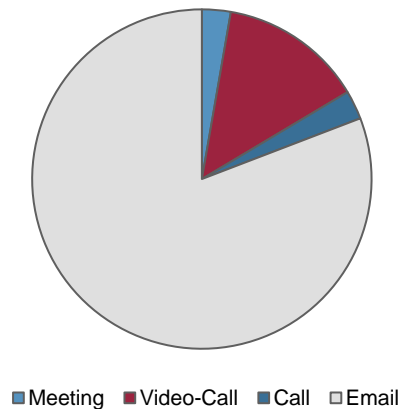
Im Rahmen der Corporate Governance Ratings führt Inrate einen Dialog mit den Unternehmen zur Sicherstellung der Qualität und zur Erreichung einer Verbesserung der Corporate Governance.

Alle Unternehmen des Swiss Performance Index (SPI), die nicht bereits in einem regulären Dialog mit uns stehen (Full Engagement oder Update) werden über die Corporate Governance Bewertung im Rahmen unserer zRating-Studie informiert. Dabei werden explizit Defizite bei den zwei Governance-Schwerpunkthemen «Kompetenzen im Verwaltungsrat» und «ESG Kriterium im Vergütungssystem» hervorgehoben. Die 63 übrigen Kriterien wie «Whistleblower-Meldestellen» werden dann im Dialog natürlich ebenfalls angesprochen.

Inrate hat 2021 über 130 weitere Unternehmen aktiv über die Bewertung ihrer Corporate Governance informiert. Dies mündete in 73 Austauschen (Abbildung 6), die zumeist schriftlich per Email durchgeführt wurden. Es gab ebenfalls 14 Austausche in physischen

Meetings, Video- oder Telefonkonferenzen. Dabei haben wir unsere Sichtweise dargelegt, für Veränderungen geworben und Unklarheiten ausgeräumt.

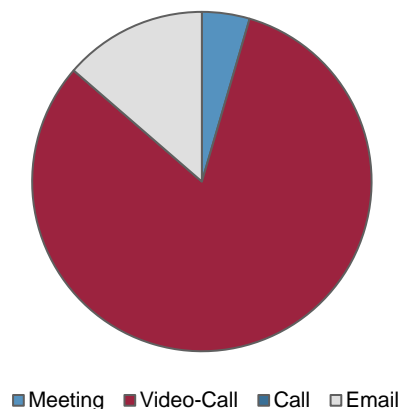
Abbildung 6: Dialog «zRating»



d.) ESG Impact Rating

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 22 Austauschen zumeist mittels Video-Call (Abbildung 7).

Abbildung 7: Dialog «ESG Impact Rating»



3 Kontroverse: Illustriert am Fall Lonza

Der von Inrate geführte Update-Austausch mit Lonza lässt sich beispielhaft am Thema Scope 3 Emissionen illustrieren. Dabei handelt es sich um indirekte Treibhausgasemissionen, welche entlang der Wertschöpfungskette eines Unternehmens anfallen. Beispiele dafür sind eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Abfallentsorgung, Transport von Bestandteilen sowie fertigen Produkten oder Geschäftsreisen der

Mitarbeitenden. Durch die Verminderung von Scope 3 Emissionen wird ein positiver Beitrag zur Reduzierung von Klimarisiken erreicht, denn durch den Klimawandel verursachte Ereignisse können sich negativ auf die Produkte von Lonza auswirken. Die Reduktion von Scope 3 Emissionen führt nicht nur zu einem geringeren Ressourcenverbrauch, sondern reduziert auch die Kosten von hohen CO2-Steuern oder das Karbon-Risiko. Es

lassen sich dadurch finanzielle Risiken, verbunden mit der Beschaffung notwendiger Emissionszertifikate, vermindern. Die steigenden Emissionskosten werden entlang der Lieferkette weitergegeben und somit kann die Reduktion der Scope 3 Emissionen dabei helfen, in Zukunft die Beschaffungskosten zu senken.

Bereits im Jahr 2018 begann Lonza ihre, durch Geschäftsreisen verursachten, Scope 3 Emissionen zu verfolgen und in ihrem Nachhaltigkeitsbericht 2018 offenzulegen. Bei der Abfallintensität wurde des Weiteren ein Reduktionsziel bis 2030 genannt, jedoch ohne Bezug zu den damit verbundenen Emissionen. Inrate hatte in ihrem Engagement vom Jahr 2019 vermisst, dass sich Lonza noch kein Ziel für die Scope 3 Emissionen gesetzt hatte und dass die Erfassung von Scope 3 Emissionen um weitere materielle Kategorien erweitert werden könnte.

Im Nachhaltigkeitsbericht 2020 findet sich die Feststellung, dass die Scope 3 Emissionen von Lonza weitgehend von eingekauften Produkten und Dienstleistungen stammen und dass Geschäftsreisen einen kleineren Beitrag leisten. Weiterhin wird die Absicht formuliert, verschiedene Scope 3 Kategorien zu quantifizieren. Diese sind im Nachhaltigkeitsbericht 2020 jedoch noch nicht ausgewiesen. Das Ziel für die Abfallintensität bis

2030 bleibt bestehen, für das Jahr 2020 wurde es jedoch nicht erreicht. Leider stehen weitere konkrete Reduktionsziele und -programme für die einzelnen Scope 3 Kategorien aus.

Engagement zu Kontroversen

Im Dialog sprechen wir auch aussergewöhnliche Situationen oder sogenannte Kontroversen an. Ein Fall, der uns im Jahr 2020 intensiv beschäftigt hat, war der Lachgasaustritt bei der Niacin-Produktion in Visp, von dem im *Magazin* des Tagesanzeigers berichtet wurde. Wir standen deswegen mit Lonza im Dialog (siehe Tabelle 2). Bei den unvorhergesehenen Lachgasemissionen handelt es sich um Scope 1 Emissionen. Während das Treibhauspotenzial von Lachgas etwa 300-mal so hoch ist wie das von CO₂, ist es in dieser Konzentration für Lebewesen gesundheitlich unbedenklich. Aus diesem Grund ist es im Schweizer Luftreinhaltegesetz bis heute nicht geregelt. Der Lachgasaustritt der Produktionsanlage ist aber laut Medienberichten für etwa 1 % des gesamten jährlichen Treibhausgas-Ausstosses der Schweiz verantwortlich. Ein Katalysator, der vermutlich Ende des Jahres 2021 in Betrieb genommen wird, kann die Emissionen voraussichtlich um über 98 % verringern.

Tabelle 2: Chronologie des Dialogs mit Lonza zum Lachgasaustritt

6. November 2020	Kontaktnahme per Email zur Timeline des Lachgasaustritts und der Berichterstattung der Lachgasemissionen
1. Februar 2021	Einstündiger Videocall zwischen drei Personen von Seiten Inrate und sechs Personen von Seiten Lonza aus Fachbereichen und Investor Relations. Dabei ging es um den Hintergrund zur Niacin-Produktion, «Lessons Learned», Zusammenarbeit mit den Stakeholdern, insbesondere dem Bund.
2. März 2021	Halbstündiger Videocall zwischen zwei Personen von Seite Inrate und zwei Personen von Seiten Lonza zum Einfluss der Kontroverse auf das Inrate ESG Impact Rating
15. Juni 2021	Teilnahme von Inrate als externer Stakeholder an der online Umfrage zur Lonza Sustainability Materiality Review

In den Medien kam es zu Vorwürfen, dass es mit Bezug auf den Bau des Katalysators zu Verzögerungen gekommen sein soll. Infolgedessen hat Inrate das Gespräch mit Lonza gesucht. Lonza zeigte sich sehr offen und gesprächsbereit.

Lonza gibt an, dass unmittelbar nach dem bestätigten Befund der externen Prüfstelle über den Lachgasaustritt an einer technischen Lösung zur Reduzierung der Emissionen gearbeitet wurde. Beim Bauprojekt handelt es sich jedoch um ein kompliziertes Vorhaben; der Katalysator ist eine grosse Anlage von knapp 18 Metern Höhe bei einer Grundfläche von ungefähr 95 m². Für diesen Bau musste eine Baubewilligung eingeholt werden. Zudem kam es zu Lieferproblemen.

Aufgrund der Grössenordnung der Lachgasemissionen ist dieser Fall als gravierend zu werten. Der

Lachgasaustritt scheint jedoch keine systematischen Mängel in den Prozessen offengelegt zu haben, sondern ein ernstzunehmender Sonderfall zu sein. Im Jahr 2020 ist das ESG Impact Rating von Lonza aufgrund des Lachgasaustritts von einem B auf ein C+ gefallen. Die Verschlechterung des Ratings wird durch zwei Faktoren bedingt: Einerseits ist die Lachgasproduktion ohne Katalysator bedeutend emissionsintensiver als angenommen. Andererseits werden Kontroversen durch Inrate aufgrund verschiedener Dimensionen beurteilt (Schwere und Ausmass, Dauerhaftigkeit, Reaktion der Firma auf das Ereignis) und führen zu einem dementsprechenden negativen Einfluss auf das Rating.

Ausblick Engagement mit Lonza

Inrate wird den Lachgasaustritt auch weiterhin verfolgen. Gemäss Angaben des Unternehmens wird der Katalysator per Ende 2021 in Betrieb genommen, was zu einer Verringerung der Lachgasemissionen um 98 % führt. Die Inbetriebnahme wird voraussichtlich auch

einen positiven Einfluss auf das ESG Impact Rating haben. Inrate wird ebenso die Entwicklungen von Lonza mit Bezug auf die bestehenden Themenschwerpunkte, insbesondere Scope 3 Emissionen, eng weiterverfolgen. Es ist wichtig, dass Scope 3 Emissionen als materiell gesehen werden und regelmässig konsistent darüber berichtet wird.

4 Themenschwerpunkte

Im Folgenden werden wir den Stand der Themenschwerpunkte darlegen. Die meisten Unternehmen erzielen ein gutes Resultat bei «Sustainable Products and Services». Dort liegt auch die höchste Punktzahl mit durchschnittlich 3.6 von 5 Punkten (siehe Tabelle 3). Die tiefste Punktzahl wird im Thema «Biodiversität» erreicht (durchschnittlich 2.0 von 5 Punkten). Biodiversität wurde im Jahr 2021 neu als Thema aufgenommen.

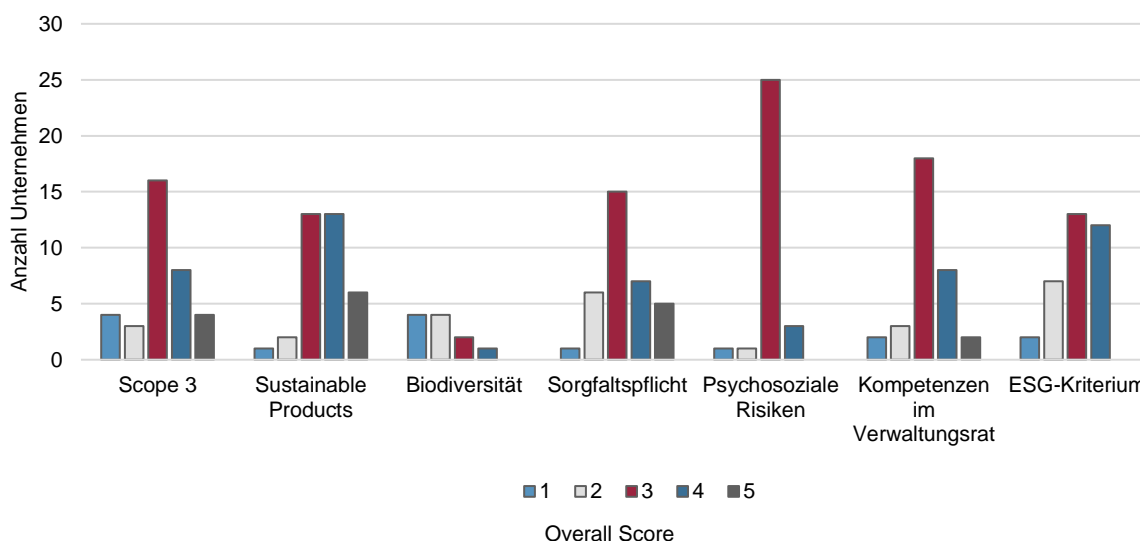
Bei den Themen «Sorgfaltspflicht für Menschenrechte», «Kompetenzen im Verwaltungsrat», «Scope 3», «ESG Kriterium im Vergütungssystem» sowie «Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz» werden im Durchschnitt ca. 3 Punkte erzielt. Das Thema «Psychosoziale Risiken am

Arbeitsplatz» wird seit 2020 breiter diskutiert. Davor wurde auf den Teilbereich «Präsentismus» fokussiert.

Tabelle 3: Durchschnittliche Punktzahl pro Thema

Thema	Punktzahl
Sustainable Products and Services	3.6
Sorgfaltspflicht für Menschenrechte	3.2
Kompetenzen im Verwaltungsrat	3.2
Scope 3	3.1
ESG-Kriterium im Vergütungssystem	3.0
Psychosoziale Risiken	2.8
Biodiversität	2.0

Abbildung 8: Overall Scores nach Anzahl Unternehmen



4.1 Scope 3 – indirekte Emissionen

Der Klimawandel ist momentan das beherrschende Nachhaltigkeitsthema. Initiativen wie «Net Zero Emissions» oder «Climate Action 100+» bezeugen dies. Insbesondere global breit diversifizierte Anleger (sog. «Universal Owners») haben ein Interesse, dass Unternehmen entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette die Treibhausgas-Emissionen im Griff haben. Der Effekt auf die Realwirtschaft bei einer Auslagerung der Produktion von «brauner» Energie ist begrenzt. Systemische Risiken wie Klimarisiken lassen sich nicht diversifizieren. Ganz abgesehen davon, dass das gesamte Wirtschaftssystem in ein Problem läuft, falls der Klimawandel Lieferketten gefährdet. Ohne vollständige

Offenlegung der Treibhausgas-Emissionen, die Scope 3 umfasst, können Investoren in die Irre geführt werden.

Der Themenschwerpunkt «Scope 3» nimmt diesen Aspekt auf: Wir machen Unternehmen auf die Wichtigkeit der Treibhausgas-Emissionen, die indirekt während des Lebenszyklus eines Produkts ausgestossen werden, aufmerksam. Es handelt sich im Gegensatz zu Scope 1-Emissionen (direkte Verursachung durch Verbrennung) oder Scope 2-Emissionen (Bezug von Energie, wobei jemand anderes die eigentlichen Emissionen verursacht), bei Scope 3-Emissionen nicht unmittelbar einem Unternehmen zuordenbar und schwieriger quantifizierbare Emissionen.

Zu den Scope 3-Emissionen gehören alle Emissionen, um ein Produkt überhaupt herstellen zu können – und das ist 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 einigen 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 (Hertwich und Wood, 2018). Der Sektor mit den höchsten Scope-3-Emissionen ist die verarbeitende Industrie.

Sie sind in einer gesamtheitlichen Perspektive umso wichtiger. In der Schweiz stellt die Verfolgung der Emissionen von Scope 1 und Scope 2 in aller Regel für die Unternehmen keine grosse Herausforderung mehr dar. Die meisten von ihnen verfolgen, überwachen und dokumentieren diese Emissionen im Detail. Die Berichterstattung über Scope 3-Emissionen erfolgt dagegen seltener. Ebenso haben nur 16 % der Unternehmen in der Schweiz Reduktionsziele zu Scope 3-Emissionen bekannt gegeben.

Unternehmungen können insbesondere beim Bezug von Vorleistungen Scope 3-Emissionen reduzieren. Durch einen Wechsel des Lieferanten mit einer besseren Öko-Bilanz lassen sich längerfristig Kosten sparen und damit die Rentabilität erhöhen sowie Risiken senken und damit die Finanzierungskosten reduzieren. Dies ermöglicht Unternehmen die bessere Verwaltung von emissionsbedingten Chancen und Risiken, den Fokus auf Bemühungen, mit welchen sie die grösste Wirkung erzielen können und die effiziente Reduktion von Treibhausgasemissionen in der Wertschöpfungskette.

Die Erfassung und Berichterstattung über Scope 3-Emissionen ist anspruchsvoll und die Bedeutung nimmt immer mehr zu. Daneben wird immer mehr von Scope 4 gesprochen, bei dem es um die vermiedenen Emissionen oder Emissionen aus Home-Office Arbeit handelt. Die üblichen Reporting Initiativen verlangen jedoch noch keine Berichterstattung darüber.

Ein schonenderer Umgang mit Ressourcen reduziert in der langen Frist die Kosten, insbesondere auch dann,

wenn einmal höhere 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.

Wir haben fünf Aspekte identifiziert, um das Thema zu beurteilen:

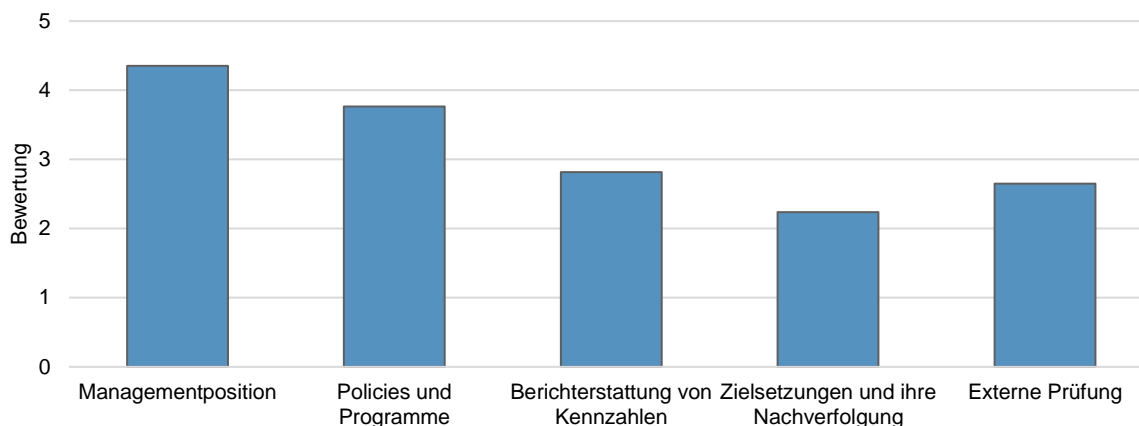
1. Managementposition
2. Policies und Programme
3. Berichterstattung von Kennzahlen
4. Zielsetzungen und ihre Nachverfolgung
5. Externe Prüfung

Im Jahr 2021 wurden mit 9 Unternehmen Gespräche zu Scope 3 geführt. Die Datenlage zu Scope 3 Emissionen ist auch in diesem Jahr sehr unterschiedlich. Im diesjährigen Dialog waren auch die Offenlegung von klimabezogener Finanzinformation gemäss Empfehlung der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD) und die Festsetzung von wissenschaftsbasierten Emissionsreduktionszielen und deren Anerkennung durch die «Science Based Targets initiative» (SBTi) die Themen mit dem grössten Verbesserungspotenzial. 6 von 9 Firmen haben bereits spezifische Scope 3 KPIs oder immerhin einen globalen KPI (Scope 1+2+3) definiert. Bei den meisten besteht jedoch noch Verbesserungspotenzial. Die Mehrheit, 7 von 9 Firmen, hat noch keine Scope 3 Ziele definiert. Es haben sich allerdings alle offen gezeigt, sich zu überlegen, inwiefern sie dies zukünftig vermehrt tun und auch über den Verlauf der Zielerreichung berichten wollen.

ABB arbeitet weiterhin und intensiv daran, ihre Produkte energieeffizient zu gestalten, da diese in der Nutzungsphase CO₂-Emissionen verursachen. So hat ABB im Jahr 2020 vorbildlich zum ersten Mal eine Evaluation von sämtlichen relevanten Kategorien der Scope 3 Emissionen gemacht und Reduktionsziele gesetzt.

Es scheint ein eindeutiger Trend zu geben, dass sich die Unternehmen dem Handlungsbedarf bewusst sind und das Thema in Zukunft noch besser angehen werden.

Abbildung 9: Durchschnittliche Bewertung Scope 3 Emissionen



4.2 Sustainable Products and Services

Durch unser Thema «Sustainable Products and Services» 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 der angebotenen Produkte und Dienstleistungen. 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.

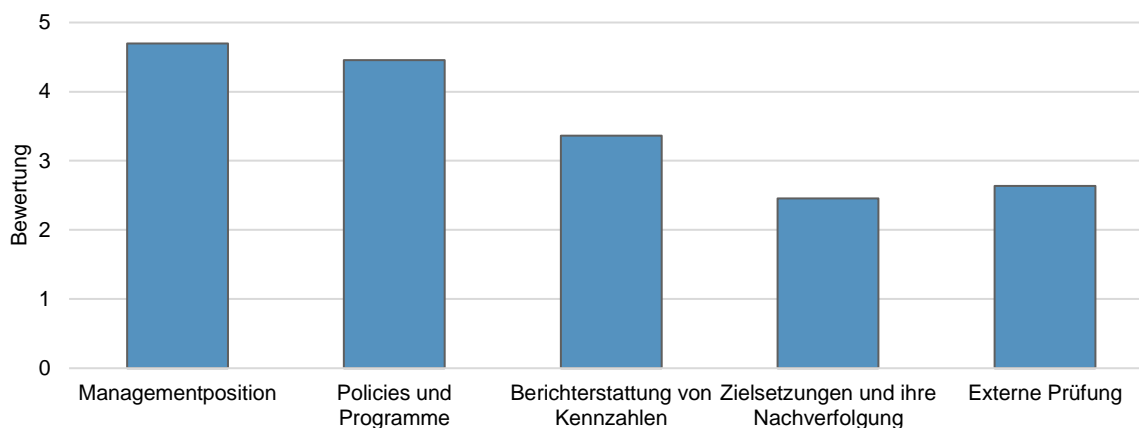
Die Handlungsmöglichkeiten und Verbesserungspotenziale von «Sustainable Products and Services» sind vielfältig. Denn um ein Produkt oder eine Dienstleistung nachhaltiger zu gestalten, kann – von der Wiege bis zur Bahre – entlang des gesamten Lebenszyklus angesetzt werden. So unterschiedlich Produkte 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 effizienter, ressourcenschonender und umweltfreundlicher einzusetzen.

Für eine solide Umsetzung des Themas im Unternehmen ist es unerlässlich, dass dieses sowohl auf strategischer Ebene verankert ist, als auch in der Umsetzung gelebt wird. Um dies bewerten und mit den Unternehmen besprechen zu können, werden fünf hierarchisch aufbauende Kategorien herangezogen:

1. Managementposition
2. Policies und Programme
3. Berichterstattung von Kennzahlen
4. Zielsetzungen und ihre Nachverfolgung
5. Externe Prüfung

Im Jahr 2021 wurde mit 9 Unternehmen Gespräche zu «Sustainable Products and Services» geführt. Erfreulicherweise ist das Thema bei allen Firmen vorbildlich auf strategischer Ebene implementiert. Ebenso sind Policies vorhanden sowie bei fast allen effektive Programme implementiert. In Bezug auf die Berichterstattung von Kennzahlen stellen wir auch in diesem Jahr fest, dass die Unternehmen im Durchschnitt die Öffentlichkeit genügend informieren, jedoch bei einigen Unternehmen noch grosses Verbesserungspotenzial vorhanden ist. Am meisten Verbesserungspotenzial ist beim Setzen von Zielen und deren Nachverfolgung über einen längeren Zeithorizont vorhanden. Es gilt hier anzumerken, dass die Unternehmen selber definieren, was für sie «Sustainable Products and Services» sind. Somit können die Unternehmen und Industrien nur bedingt miteinander verglichen werden. Gleichwohl möchten wir die Immobiliengesellschaft PSP Swiss Property herausheben, bei welcher gemäss unserem Assessment kein relevantes Verbesserungspotenzial mehr vorhanden ist.

Abbildung 10: Durchschnittliche Bewertung Sustainable Products and Services



4.3 Biodiversität

Menschliche Aktivitäten haben die natürliche Umwelt so verändert, dass eine Million Tiere und Pflanzen in den nächsten Jahrzehnten vom Aussterben bedroht sind. Dieser Verlust an biologischer Vielfalt hat direkte Auswirkungen auf unsere Lebensgrundlage und auf die Widerstandsfähigkeit der Ökosysteme. 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. Ausserdem könnte der Lebensmittelsektor, der in hohem Masse von Bestäubern abhängt, mit einem drastischen Rückgang der Produktionsmengen konfrontiert sein, wenn die Bestäuber abnehmen.

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.

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 degradierter Flächen und die Entwicklung anderer Produktionsansätze investieren. Die Landwirtschaft ist eine der Hauptursachen für die Verschlechterung der Bodenqualität. Dem kann mit der Einführung von Agroforstsystemen als Alternative zu Monokulturen entgegengewirkt werden.

Am Beispiel von Kakao haben mehrere Studien gezeigt, dass Agroforstsysteme zu einer höheren Artenvielfalt in der Landschaft im Vergleich zu Offenlandsystemen führen und die Regeneration der umliegenden Wälder verbessern. Darüber hinaus tragen Agroforstsysteme auch zur Ernährungssicherheit der örtlichen Landwirte bei, und die Unternehmen profitieren von den höheren Erträgen und der grösseren Widerstandsfähigkeit dieser Kakaofarmen gegenüber Dürreperioden und Schädlingen im Vergleich zu Monokulturen.

Das Thema Biodiversität wurde an der Jahresversammlung 2020 der RSG als Engagement-Thema definiert. Die Bemühungen der Unternehmen mit Bezug auf Biodiversität werden in fünf Kategorien evaluiert und umfassen sowohl strategische wie auch operative Komponenten:

1. Managementposition
2. Policies und Programme
3. Berichterstattung von Kennzahlen
4. Zielsetzungen und ihre Nachverfolgung
5. Externe Prüfung

Im Jahr 2021 wurden mit 11 Unternehmen Gespräche zu Biodiversität geführt. Das Thema Biodiversität steckt bei Schweizer Unternehmen noch in den Kinderschuhen. Bei 3 von 11 Firmen findet Biodiversität noch keinen Eingang ins Reporting. Bei 8 Unternehmen wird das Thema Biodiversität erwähnt in Policies oder Programmen. Bei den Zielen ist bis jetzt wenig vorzufinden.

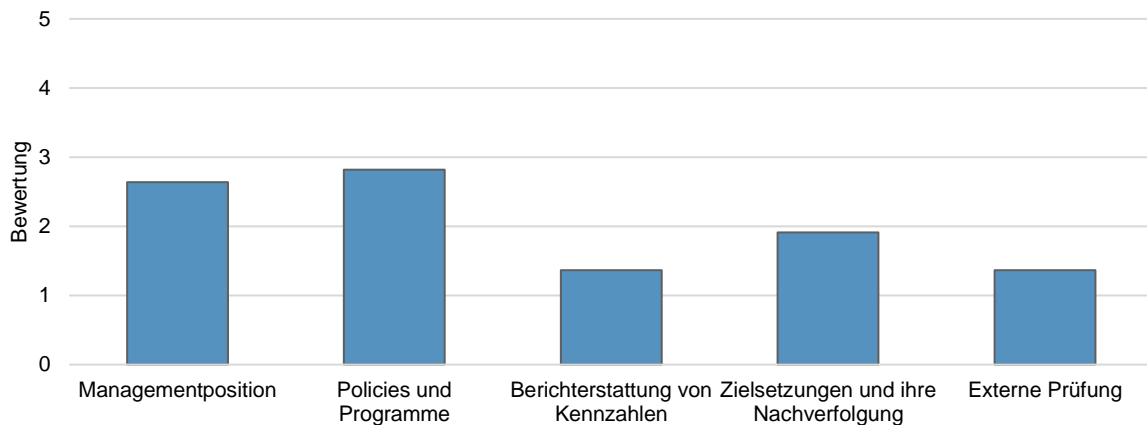
Unternehmen gehen unterschiedlich mit dem Thema Biodiversität um. Für den Hersteller von Aromen und Duftstoffen Givaudan hat das Thema einen direkten und spürbaren Einfluss auf das Geschäft. Es erstaunt deswegen nicht, dass Givaudan sich in diesem Bereich sowohl auf strategischer, als auch auf operativer Ebene stark engagiert. Biodiversität wird im Code of Conduct

und in der Responsible Sourcing Policy thematisiert. Weiter verfügt Givaudan über verschiedene Programme im Bereich Biodiversität. Beispielsweise unterstützt Givaudan die wilde Waldernte von Tonkabohnen in Venezuela und führt Schulung durch zum Thema gute landwirtschaftliche Praxis bei der Beschaffung von Patchouli und Kurkuma.

Auch der Zementhersteller Holcim setzt sich seit Jahren mit Biodiversität auseinander; unter anderem gibt es

viel Potential bei der Sanierung von Steinbrüchen. Im Jahr 2021 hat Holcim die Nature Positive Strategie mit messbaren Biodiversitätsziele lanciert. Biodiversität tangiert Pharma-Unternehmen im Hinblick auf die Entwicklung neuer Medikamente und Behandlungen, sowie um Problemen wie zum Beispiel der Antibiotikaresistenz entgegenzuwirken. Weiter können potenziell negative Auswirkungen entstehen aufgrund von Medikamentenrückständen im Abwasser.

Abbildung 11: Durchschnittliche Bewertung Biodiversität



4.4 Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz

Psychosoziale Risiken kommen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft vor. Aufgrund der ökonomischen Relevanz dieses Themas für die Firmen und der Entwicklung der psychischen Gesundheit in der Schweizer Bevölkerung ist es ein wichtiges Thema in unserem Engagement-Prozess.

Die psychischen Krankheiten verursachen in der Schweiz laut einem 2014 publizierten OECD-Forschungsbericht Kosten von rund 19 Milliarden Franken pro Jahr. Das BAG hält fest, dass ca. 43 % der IV-Renten aus psychischen Gründen erfolgen und die häufigste Invaliditätsursache darstellen.

Depressionen sind beispielsweise ein klassisches gesellschaftliches psychosoziales Risiko. Dieses Risiko kommt jedoch auch am Arbeitsplatz vor, da Menschen mit Depressionen zur Arbeit gehen und über eine längere Zeit unauffällig reduziert leistungsfähig sind. In der Schweiz liegen zwischen dem Beginn der Erkrankung und einer adäquaten Behandlung durchschnittlich 10 Jahre (Baer et al. 2013). 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 %). Gemäss der «Swiss Corona Stress Study» und «Die Dargebotene Hand» haben psychosoziale Probleme durch die Coronapandemie in der Schweiz deutlich zugenommen. Gemäss «Tagesspiegel» ist dieser Trend auch international zu beobachten.

Psychosoziale Risiken treten wie bereits oben erklärt bei der Arbeit und in der Gesellschaft auf. Währenddem bei sozialen Risiken am Arbeitsplatz immer mindestens zwei Personen beteiligt sind (z. B. Mobbing, Bossing, sexuelle Belästigung, Gewalt), hängen psychische Risiken am Arbeitsplatz mit der individuellen Persönlichkeitsstruktur des Menschen zusammen (z. B. Stress, Monotonie, Burnout, Bore-out, Präsentismus).

Psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz können dazu führen, dass Beschäftigte ihre Motivation verlieren, sich sozial zurückziehen, ihren Konsum von Alkohol und/oder psychoaktiven Substanzen erhöhen. Für Unternehmen kann dies zu Produktivitätsverlusten und höheren Krankheitskosten führen. Es wurden fünf KPI zur Evaluierung der psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz definiert:

1. Governance und Policy
2. Absentismus
3. Präsentismus
4. Fluktuationsrate
5. Gruppenbezogene psychosoziale Risiken

Absenzen können beispielsweise durch präventive Programme (Sport, Ernährung, Ergonomie, Massage, medizinische Behandlungen vor Ort) im Rahmen der Gesundheitsförderung reduziert werden und die Absentismusrate sollte überwacht und publiziert werden. Als Gegenstück sollte auch die Präsentismusrate veröffentlicht werden, da Präsentismus eine grössere Kostenfolge als Absentismus hat. Periodische Mitarbeiterbefragungen

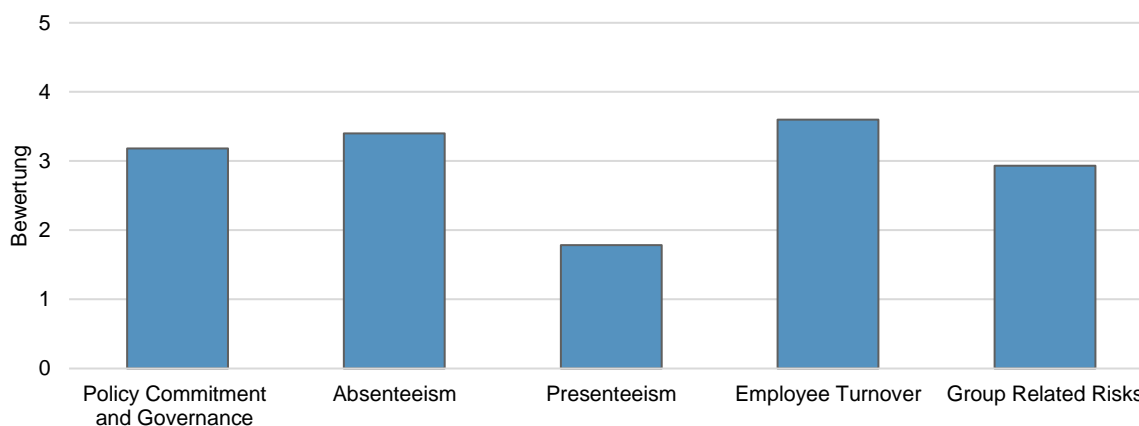
und Talent Management können sodann die Fluktuationsrate in einem Unternehmen senken, die ebenfalls als wichtiger Indikator für die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz dienen kann.

Ebenfalls wichtig ist es, im Rahmen der gruppenbezogenen psychosozialen Risiken Programme einzuführen (z. B. Mitarbeiterschulung bzgl. Umgang mit Mobbing, anonyme Whistleblower Stelle). Auch hier ist das Monitoring sowie die Verifizierung und/oder Zertifizierung der KPIs hilfreich, da es gegenüber internen und externen Anspruchsgruppen die Verbindlichkeit unterstreicht.

Im Jahr 2021 wurden mit 11 Unternehmen Gespräche zu «psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz» geführt. Die Firmen scheinen sich den psychosozialen Risiken

bewusst zu sein und haben zielführende Präventionsmassnahmen in die Wege geleitet und kommuniziert. Es bestehen jedoch grosse Unterschiede und grosses Verbesserungspotenzial beim Umsetzen von Massnahmen zur Reduzierung von Präsentismus. Die grosse Mehrheit, 8 von 11, haben Präsentismus nicht auf dem Radar und somit keine KPIs definiert, was sich in Produktivitätseinbussen und später in höheren Krankheitskosten niederschlagen kann. Umso wichtiger und erfreulicher ist, dass die Zurich Insurance Group zusammen mit der Smith School der University of Oxford in ihrer Publikation «Shaping a brighter future of work – Global and local market insights» Empfehlungen zur Prävention von Präsentismus publiziert haben.

Abbildung 12: Durchschnittliche Bewertung Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz



4.5 Sorgfaltspflicht für Menschenrechte

Durch das Thema «Sorgfaltspflicht für Menschenrechte» 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.

In den letzten Jahren hat das Thema Sorgfaltspflicht für Menschenrechte oder «Human Rights Due Diligence» (HRDD) bei Unternehmen und Anlegern zusehends an Bedeutung gewonnen. Viele Unternehmen sind in ihrer Wertschöpfungskette einem solchen Risiko ausgesetzt. Dieses kann sich in der Beschaffung, im Unternehmen selbst, bei Investitionen oder je nach Produkt auch im Absatz wiederfinden. Sowohl Unternehmen als auch Investoren gehen bei Missachtung der Menschenrechte erhebliche Risiken ein. Das Reputationsrisiko erhöht sich. Es kann zu kurzfristigen Umsatzeinbussen, langfristigen finanziellen Schäden oder sogar strafrechtlichen Ahndungen kommen.

Auf internationaler Ebene wurden einheitliche Rahmenbedingungen seitens der Vereinten Nationen und der OECD für Unternehmen geschaffen, welche von führenden Betrieben bereits umgesetzt werden. Einige Länder, wie etwa Frankreich, haben das Thema in der nationalen Gesetzgebung verankert. Die Umsetzung einer adäquaten menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ist somit rechtlich bindend.

Unternehmen können sich mit dem international anerkannten Standard SA8000 zudem zertifizieren lassen, um ihre soziale Verantwortung und Ethik bezüglich der Arbeitsverhältnisse zu untermauern.

In der Schweiz wurde am 29. November 2020 die Volksinitiative «Für verantwortungsvolle Unternehmen – zum Schutz von Mensch und Umwelt» abgelehnt. Der indirekte Gegenvorschlag zur Konzernverantwortungsinitiative verlangt für Schweizer Unternehmen die Offenlegungen zum Thema Menschenrechte. In der Schweiz haben bisher rund 40 % der börsenkotierten Unternehmen eine Richtlinie zu den Menschenrechten veröffentlicht. Insofern erscheint es sinnvoll, dieses Thema weiterhin zu diskutieren.

Aufbauend auf den UN Guiding Principles on Business & Human Rights ist eine «Human Rights Due Diligence» ein Instrument, um proaktiv Risiken zu managen. Dabei sind fünf Komponenten wesentlich:

1. Policy Commitment und Governance
2. Human Rights Impact Assessment (HRIA):
3. Präventive Massnahmen und Programme
4. Kontrolle, Weiterverfolgung und Berichterstattung
5. Beschwerde und Abhilfe

Insbesondere für international tätige Unternehmen ist die Einhaltung der Menschenrechte ein relevantes Geschäftsrisiko.

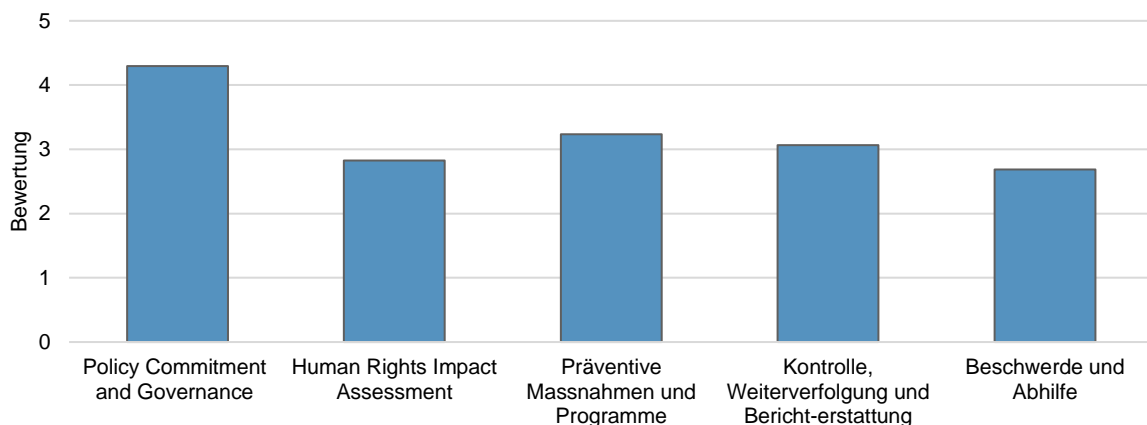
Nicht alle Sektoren sind gleichermassen menschenrechtlichen Risiken ausgesetzt. Dies hängt wesentlich vom Produkt ab. Aber auch aus welchen Weltregionen, unter welchen Bedingungen, welche Rohstoffe beschafft werden müssten, definiert das Risiko mit. Einige Risiken können auch absatzseitig oder etwa durch regulative Auflagen, wie etwa bei klinischen Studien, entstehen. Absatzseitig sind menschenrechtliche Risiken nicht in jeder Branche gleichermassen von Bedeutung. In der Konsumgüterindustrie ist der Schaden, der beim oder nach dem Verkauf entstehen kann relativ gering. Bei Infrastrukturprojekten oder dem Bau von Industrieanlagen ist das Risiko erheblich höher. In der Pharmabranche ist der sorgfältige Umgang mit Teilnehmern an klinischen Studien ein Schlüsselthema.

Im Jahr 2021 wurden mit 11 Unternehmen Gespräche zu «Sorgfaltspflicht für Menschenrechte» geführt. Die meisten Unternehmen haben Menschenrechte sehr gut in die Unternehmenspolitik integriert und bekennen sich sehr stark dazu.

Bei der Bewertung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte (engl. HRIA) besteht bei vier Unternehmen Nachholbedarf, da keine Informationen über ein HRIA vorhanden sind. Jedoch haben lediglich zwei Unternehmen ungenügende Präventionsmassnahmen implementiert. Eines davon ist allerdings hauptsächlich in der Schweiz tätig und die meisten Unternehmen haben eine genügende Kontrolle, Weiterverfolgung und Berichterstattung. Bei fast allen Unternehmen ist zudem der Beschwerde- und Abhilfemechanismus genügend.

Bestnoten erhält Roche, da vulnerable Gruppen systematisch bzgl. Auswirkungen auf Menschenrechte (engl. HRIA) identifiziert und priorisiert werden. Ebenfalls ist ein Human Right Risk Mapping und eine risikobasierte Identifizierung von Lieferanten vorhanden. Alle Lieferanten werden jährlich bewertet. Darüber hinaus sind sinnvolle KPIs vorhanden und werden überwacht.

Abbildung 13: Durchschnittliche Bewertung Sorgfaltspflicht für Menschenrechte



4.6 Kompetenzen im Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Corporate Governance. Unternehmenskrisen haben ihren Ursprung oft in mangelhaften Corporate Governance Strukturen. Der Verwaltungsrat definiert ebenso die langfristigen strategischen Prioritäten, hält die mit der Strategie zusammenhängenden Risiken im Griff, überwacht und evaluiert die operative Umsetzung der

strategischen Vorgaben und leitet daraus die Vergütung ab. Er fungiert als Sparringpartner der Geschäftsleitung.

Obwohl dem Bereich Corporate Governance in der Nachhaltigkeitsdebatte weniger Raum eingeräumt wird, ist die persönlichen Verantwortung von Verwaltungsratsmitgliedern essenziell. Aktionäre haben deshalb ein Interesse, dass das oberste Gremium mit Personen

besetzt ist, die am besten geeignet sind, diese Aufgaben zu meistern.

Inrate definiert neun messbare Kompetenzen, um den Verwaltungsrat zu bewerten und mögliche Wissenslücken zu identifizieren: (1) Industrie- resp. Branchenerfahrung, (2) CEO-Erfahrung, (3) internationale Erfahrung, (4) Erfahrung in Schwellenländern, (5) Finanzwissen, (6) M&A-Erfahrung, (7) juristische Ausbildung, (8) Erfahrung in der Digitalisierung und (9) Erfahrung bei börsenkotierte Unternehmen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass wir neben dem Know-how, das eine Kompetenz mit sich bringt, ebenso die zusätzliche Diversität der Meinungen und Perspektiven im Gremium als wichtig erachten. Ein Mitglied mit Erfahrung in Digitalisierung muss bei allgemeinen Diskussionen zur strategischen Ausrichtung einen Beitrag leisten, weil es vermutlich eine andere persönliche Laufbahn hat wie beispielsweise ein Wirtschaftsjurist und vice versa.

In unserem Assessment zum Themenkomplex «Kompetenzen im Verwaltungsrat» evaluieren wir folgende KPI:

1. Alle Kompetenzen verfügbar
2. Ausrichtung an Strategie

3. Ausgewogene Zusammensetzung
4. VR-Selbstevaluierung
5. Erneuerungsprozess

Julius Bär schneidet beim Thema Kompetenzen im Verwaltungsrat sehr gut ab. Alle essentiellen Kompetenzen sind im Verwaltungsrat vorhanden (1). Die verlangten Kompetenzen werden ausführlich beschrieben und es gibt einen umfassenden Überblick über die Kompetenzen der einzelnen Mitglieder (2). Lediglich bei der Ausgewogenheit der Zusammensetzung gab es Punktabzüge (3). Der Verwaltungsrat führt regelmässig eine externe Selbstevaluation durch, welche auch beschrieben wird (4). Der Erneuerungsprozess wird durch eine Amtszeitlimitierung sichergestellt und die Amtszeiten sind ausgewogen (5).

Wir stellen erfreut fest, dass die Anzahl der fehlenden Kompetenzen kontinuierlich abnimmt (siehe Abbildung 14). Generell lässt sich festhalten, dass zumeist die Kompetenzen Erfahrung in Digitalisierung, Erfahrung in Schwellenländern und eine juristische Ausbildung in den Gremien fehlen. Verbesserungen gab es insbesondere bei Erfahrung in Schwellenländern und Digitalisierungskompetenzen. In allen Gremien ist Finanzwissen, Industrieerfahrung und Erfahrung in einem börsenkotierten Unternehmen vertreten.

Abbildung 14: Entwicklung fehlender Kompetenzen in den letzten 4 Jahren

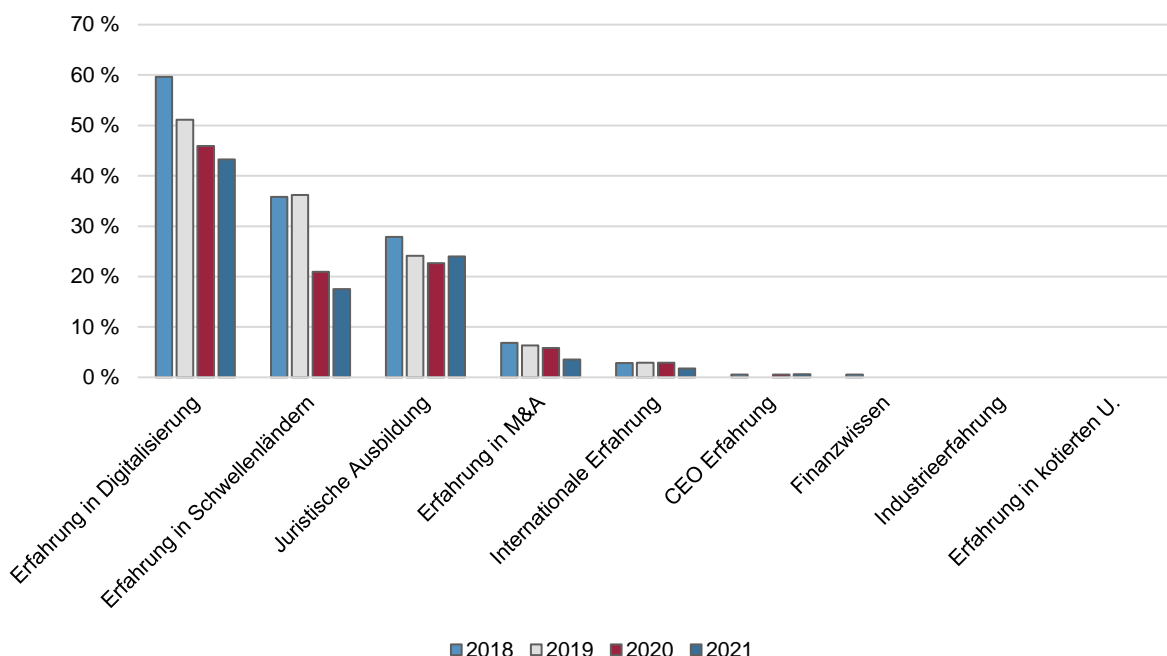
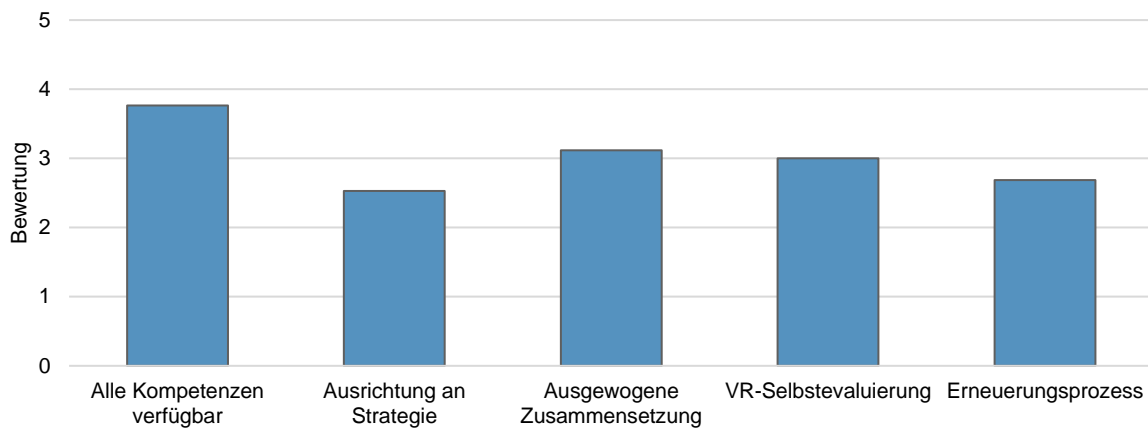


Abbildung 15: Durchschnittliche Bewertung Kompetenzen im Verwaltungsrat



4.7 ESG-Kriterium im Vergütungssystem

Für Investoren wird Nachhaltigkeit bei ihren Anlageentscheidungen immer wichtiger. Gleichzeitig setzen Unternehmen umfassende Nachhaltigkeitsstrategien um (z. B. Reduzierung des CO₂-Fussabdrucks, Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter, Steigerung der Vielfalt auf Führungsebene). Ein wirksames Instrument zur Umsetzung solcher Strategien ist die Gestaltung von Vergütungssystemen. Anreize können das Verhalten von Mitarbeitern und insbesondere von Führungskräften beeinflussen. Die Berücksichtigung von ESG-Kriterien für Boni in Vergütungssystemen kann eine potenzielle Hebelwirkung auf die Integration von Nachhaltigkeit in Unternehmen haben.

Nachhaltigkeitskriterien in den Vergütungssystemen erleben momentan einen regelrechten Boom. Sie sind nun bei 33.3 % aller Firmen relevant für die Boni (2020: 22.1 %; 2019: 17.2 %). Bei den SMI-Firmen bilden Alcon, Geberit und Lonza die Ausnahme und haben keines. Lonza hat jedoch die Einführung eines ESG-Kriteriums im Vergütungssystem ab Berichtsjahr 2022 in Aussicht gestellt. Bei SMI Mid und Ex SMI Expanded Unternehmen wuchs der Anteil der Unternehmen, die ein ESG-Kriterium im Vergütungssystem vorweisen um über 50 % (siehe Abbildung 16). Meistens beziehen sich diese Kriterien noch auf den kurzfristigen Bonus. Wenn schnelle Änderungen vorangetrieben werden müssen, kann das durchaus sinnvoll sein. Die Stossrichtung von ESG auf die nachhaltige Entwicklung würde jedoch auch die Verwendung im langfristigen Anreizprogramm als sinnvoll erachten lassen.

Oftmals ist die Offenlegung der ESG-Kriterien noch ungenügend. So schreiben viele Unternehmen ohne weitere Ausführung, dass sie ESG-Kriterien (z. B. DKSH, Lindt & Sprüngli), Nachhaltigkeitsinitiativen (z. B. Swiss Prime Site) oder Diversität (z. B. Roche, Vontobel) berücksichtigen.

Leider beziehen sich ESG-Kriterien jedoch auch auf vage Zielgrössen. ESG-Kriterien müssen relevant und messbar sein, ansonsten kann der Verdacht aufkommen, dass sie dafür missbraucht werden, um ungenügende Managementleistungen zu verschleiern und nicht leistungsgerechte Boni zu rechtfertigen. Insbesondere dann, wenn der Verwaltungsrat einen grossen Ermessensspielraum hat. Da sich viele Unternehmen ambitionierte Ziele setzen, z. B. den CO₂-Ausstoss markant zu reduzieren, wäre eine Verknüpfung des Bonus damit naheliegend.

Neben der Transparenz steht auch die Verständlichkeit im Fokus. Komplexe Vergütungssysteme zeichnen sich durch eine Vielzahl von Zielgrössen und unterschiedlichen Beteiligungsmodellen aus. Bei einigen Modellen werden jährlich die Zielgrössen geändert, die Ergebnisse adjustiert oder die Gewichtung der Leistungskriterien angepasst. Auch die Wahl der Unternehmensgruppe, mit welcher die Löhne verglichen wird, bleibt oft unklar. Wir gehen diese Probleme an und haben deshalb folgende fünf Bereiche zur Beurteilung des Vergütungssystems mit dem Fokus des Einbezugs von ESG-Kriterien in das Vergütungssystem definiert.

1. Implementierung
2. Relevanz
3. Langfristige Orientierung
4. Transparenz
5. Verständlichkeit

Holcim hat im Berichtsjahr zusätzlich zum bestehenden messbaren ESG-Kriterium im kurzfristigen Anreizplan ein Nachhaltigkeits-Ziel im langfristigen Anreizplan eingeführt. Das ESG-Kriterium im langfristigen Anreizplan ist auf die Nachhaltigkeitsstrategie von Holcim abgestimmt und umfasst die Ziele CO₂-Emissionen, Abfallrecycling und Frischwasserentnahme. Auch Givaudan oder Siegfried haben materielle und quantifizierbare Ziele definiert. Bei Givaudan z. B.

Treibhausgasreduktionen in Scope 1, 2 und 3 und bei Siegfried die Anzahl meldepflichtiger Sicherheits-Ereignisse gemäss internationalen OSHA Standards.

Bei Barry Callebaut hat man im Vergütungsbericht 2021 erstmals die Nachhaltigkeits-Ziele konkret offengelegt. Sie basieren auf dem Prozentsatz der verkauften Kakao- und Schokoladenprodukte, die 100 % nachhaltigen

Kakao oder Schokolade enthalten, sowie dem Prozentsatz der Beschaffung nachhaltiger Nicht-Kakao-Zutaten. Im Geschäftsjahr 2021 enthielten 43 % der verkauften Produkte 100 % nachhaltigen Kakao oder Schokolade, und 66 % der Nicht-Kakao-Zutaten stammten aus nachhaltiger Beschaffung.

Abbildung 16: ESG-Kriterien nach Indizes

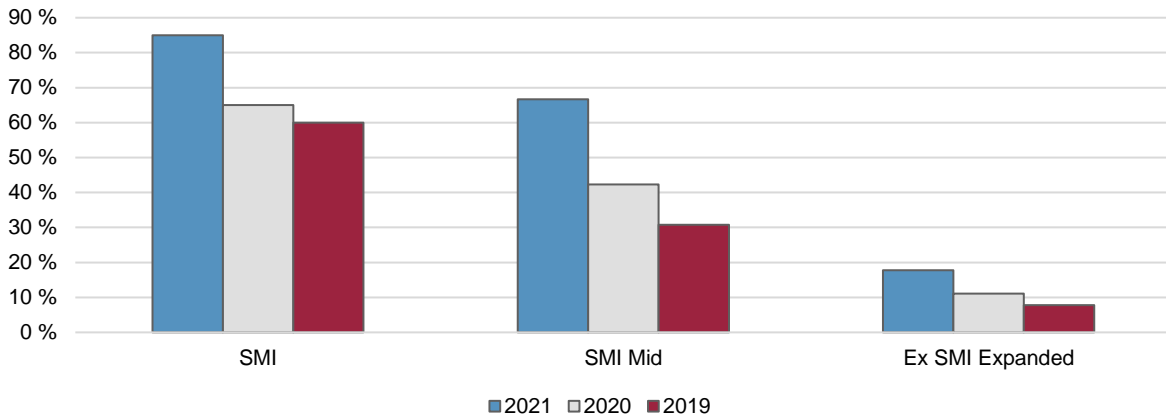
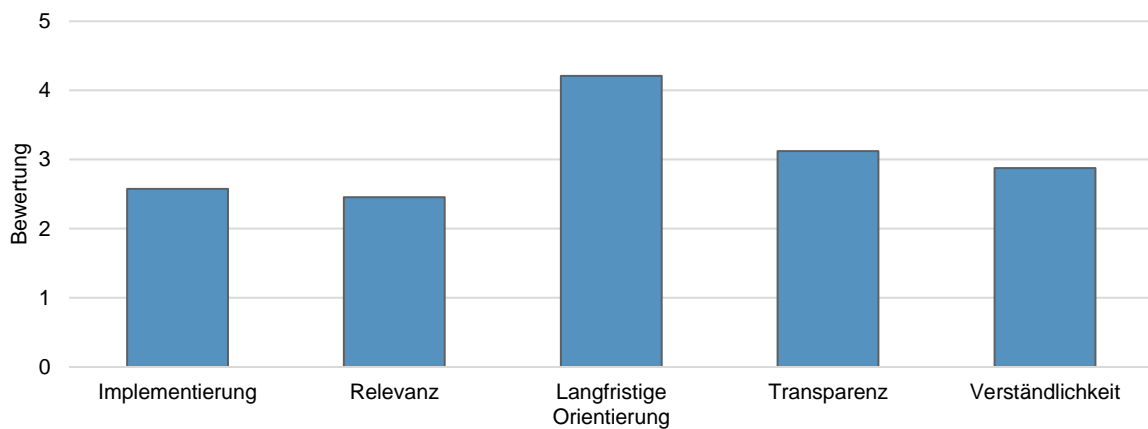


Abbildung 17: Durchschnittliche Bewertung ESG-Kriterium im Vergütungssystem



4.8 Corporate Governance Assessment («zRating»)

Inrate zeigt mit dem Corporate Governance Assessment («zRating») zusammenfassend auf, wie es um die Rechte der Aktionäre in einem Unternehmen steht und macht auf mögliche Konflikte zwischen Principal (Aktionär) und Agent (Manager) aufmerksam. Dazu werden rund 170 börsenkotierten Schweizer Gesellschaften anhand von 65 Kriterien analysiert. Die Kriterien werden in einem Scoring-Modell gewichtet und mit Punkten bewertet. Die Summe der Punkte beträgt maximal 100.

Das Rating gibt Hinweise dazu, ob Partikularinteressen im Vordergrund stehen könnten. Das Rating hat sich als

Informations- und Frühwarnsystem etabliert und wird laufend an die aktuellen Entwicklungen und Regulationen angepasst. Ein tiefes zRating muss noch kein Ausschlusskriterium beim Investieren sein. Es zeigt aber allfällige Risiken auf, denen sich der Anleger bewusst sein sollte. Genauso garantiert ein hohes zRating nicht den wirtschaftlichen Erfolg.

Aus Corporate Governance Sicht ist es wichtig, ob es sich bei Problemen oder Skandalen um unvorhersehbare Einzelfälle handelt oder die Unternehmensstrukturen und/oder die Unternehmenskultur solche Fehler begünstigen. Im zweiten und dritten Fall wären diese

Fehler systemisch und der Verwaltungsrat dafür verantwortlich. Eine gute Corporate Governance ist auch das Fundament auf welchem eine gute Nachhaltigkeitsstrategie umgesetzt werden kann.

Jedes Jahr gibt es Anpassungen in den Statuten oder in der Unternehmenspraxis, welche sich in einer besseren Bewertung in unserem Rating niederschlagen. 2021 haben Coltene, Meier Tobler, Poenina und Swissquote ihre Statuten gründlich überarbeitet. Allerdings gab es insgesamt eher wenige Statutenänderungen, was mit dem baldigen Inkrafttreten der Aktienrechtsreform zu tun haben könnte. Viele Unternehmen scheinen noch abzuwarten. Drei Unternehmen – Coltene, Meier Tobler, Swissquote – haben neu die Dekotierungskompetenz an die GV delegiert. Dies wird mit der Aktienrechtsrevision für alle Unternehmen eingeführt.

Coltene ändert das Genehmigungsverfahren der variablen Vergütungen von einer prospektiven Genehmigung mit nachträglicher Konsultativabstimmung auf eine retrospektive Abstimmung der variablen Vergütungen. Mit der Aktienrechtsrevision sind prospektive Abstimmungen über variable Vergütungen ohne Konsultativabstimmung nicht mehr zulässig.

Wie jedes Jahr gab es einige Anpassungen der Traktandierungshürde (Coltene, Meier Tobler, Poenina, Swissquote), der Einberufungshürde einer ausserordentlichen GV (Coltene, Meier Tobler, Poenina,

Swissquote), Gremiumsgrösse (Coltene, Meier Tobler, Swissquote), sowie der Limitierung der Drittmandate von Geschäftsleitung und/oder VR (Coltene, Meier Tobler, Partners Group, Swissquote).

Ausserdem gab es einige Praxisanpassungen. Hier sind insbesondere Mobimo, Belimo und Orior zu nennen. Mobimo hat Informationen zur individuellen Sitzungsteilnahme, zur Selbstevaluation, zu Whistleblower-Meldestellen und zu den Austrittsregeln beim langfristigen Aktienprogramm veröffentlicht. Belimo hat ebenfalls Angaben zur Selbstevaluation und zur Whistleblower-Meldestelle gemacht. Ausserdem gibt es nur noch drei Ausschüsse, weil die Vergütungs- und Nominationsausschüsse kombiniert wurden. Ebenso wurde ein «Employee Share Purchase Plan» eingeführt, wonach das Vergütungssystem neu langfristig ausgerichtet ist. Orior hat sich vor allem im Bereich Informationspolitik und Vergütungspolitik deutlich verbessert.

Tabelle 4 zeigt die Bewertungen anhand unseres Ratings gemäss Index und Industrien. Dabei erreichen SMI-Firmen und Unternehmen aus dem Verbraucherservice die höchsten Scores. In Tabelle 5 ist ersichtlich, dass insbesondere in Kategorie 4 «Entschädigungs- und Beteiligungsmodelle VR/GL» noch am meisten Verbesserungspotenzial besteht. Im Durchschnitt werden nur 49 % der maximalen Punktzahl von 20 erreicht. Diese Maximalpunktzahl erreicht kein einziges Unternehmen.

Tabelle 4: zRating-Punktzahlen nach Indizes und Industriezugehörigkeit

Index/Industrie	Mittelwert	Median	Kat. 1	Kat. 2	Kat. 3	Kat. 4
Alle	60.5	61.0	18.2	14.0	18.5	9.8
SMI	66.7	67.5	16.8	14.9	23.5	11.6
SMIM	65.0	67.0	18.5	13.5	21.3	11.7
Ex SMI Expanded	58.5	58.5	18.4	13.9	17.0	9.1
Industrieunternehmen	61.2	61.0	18.8	14.1	18.2	10.2
Finanzdienstleistungen	59.9	61.5	17.6	13.6	19.2	9.6
Gesundheitswesen	61.6	61.0	17.9	14.4	19.2	10.0
Verbrauchsgüter	58.2	61.0	17.5	13.4	18.9	8.3
Immobilien	60.0	59.0	18.2	14.7	17.0	10.1
Verbraucherservice	63.2	62.5	19.3	14.9	18.5	10.5
Grundstoffe	60.7	59.0	20.1	13.0	17.1	10.4
Technologie	56.4	62.0	16.0	13.9	18.4	8.1
Versorger	57.5	57.5	20.0	12.8	15.8	9.0
Andere	68.5	68.5	17.0	14.5	23.5	13.5

Tabelle 5: Punkteverteilung in den vier Kategorien

Kategorie	Punkte	Erreichungsgrad	Max.	Min.	Max. Pkt.
Aktionariat und Kapitalstruktur	18	73 %	25	6	25
Mitwirkungsrechte der Aktionäre	14	56 %	23	4	25
Zusammensetzung VR/GL und Informationspolitik	18	62 %	29	7	30
Entschädigungs- und Beteiligungsmodelle VR/GL	10	49 %	18	3	20

5 Engagement Übersicht

In den letzten drei Jahren wurde mit 34 Unternehmen ein «Full Engagement» betrieben (siehe Tabelle 6). Die Mitglieder der Responsible Shareholder Group können den Fortschritt des Engagements in ihrem elektronischen Kundenaccount unter zrating.inrate.com detailliert betrachten.

Tabelle 6: Full Engagement (2019-2021)

Firma	Index	Firma	Index	Firma	Index
ABB	SMI	Givaudan	SMI	SGS	SMI
Adecco	SMIM	Holcim	SMI	Sika	SMI
Alcon	SMI	Implenia	Ex SMI Expanded	Stadler Rail	Ex SMI Expanded
Arbonia	Ex SMI Expanded	Interroll	Ex SMI Expanded	Sunrise	SMIM
Bâloise	SMIM	Julius Bär	SMIM	Swatch Group	SMI
Belimo	Ex SMI Expanded	Landis & Gyr	Ex SMI Expanded	Swiss Life	SMI
Calida	Ex SMI Expanded	Lonza Group	SMI	Swiss Re	SMI
Credit Suisse	SMI	Nestlé	SMI	Swisscom	SMI
Emmi	Ex SMI Expanded	Novartis	SMI	UBS	SMI
Galenica	SMIM	Partners Group	SMI	Zurich Ins. Group	SMI
Geberit	SMI	PSP Swiss P.	SMIM		
Georg Fischer	SMIM	Roche	SMI		



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