Claudio Bartesaghi,
Group Vice President Corporate HRM
and Communications,
Sonova Group

1 **Wo steht Ihr Unternehmen in Sachen ESG?**	Im November 2020 wurde Sonova aufgrund der kontinuierlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Verbesserungen zum siebten Mal in Folge in den Dow Jones Sustainability Index (DJSI) aufgenommen. Dieser gilt international als wichtige Referenz für eine nachhaltige Unternehmensführung und zeichnet die Besten der Branchen aus. Global belegen wir den dritten Platz innerhalb der Health Care Equipment and Supplies Peer-Gruppe. Sonova ist zudem Unterzeichner des UN Global Compact (Vereinbarung zwischen der UNO und weltweit tätigen Unternehmen, um die Globalisierung ökologischer und sozialer zu gestalten), und unterstützt dessen zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir unterstützen auch die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.
2 **Welche ESG-Ziele haben Sie sich gesetzt?**	Wir beurteilen regelmässig die Erwartungen unserer wichtigsten Anspruchsgruppen sowie die ESG-Themen, welche die grössten Chancen und Risiken bergen. Im letzten Geschäftsjahr haben wir die wichtigsten ESG-Themen identifiziert und priorisiert. Das sind: Zugang zu audiologischer Versorgung, Investitionen in Menschen, verantwortungsvolle Produkte und Dienstleistungen, Ethik, Risiko und Compliance, Schutz der Umwelt. Für jeden dieser Punkte haben wir uns Ziele gesetzt und berichten darüber in unserem jährlichen Corporate-Responsibility-Bericht.
3 **Welchen Bezug hat das HR zu den ESG-Zielen?**	HR kann vor allem beim ESG-Schwerpunkt «Investment in people» einen Beitrag leisten. Wir fördern einen Mindset, bei dem gemeinsames Engagement und persönliche Verantwortung treibende Kräfte für Innovationen sind. Durch unsere Nachfolgeregelung können wir Schlüsselpositionen intern besetzen und qualifizierte Mitarbeitende halten. Dadurch bleibt das Fachwissen im Unternehmen und wir sichern unseren Wettbewerbsvorteil. 2019 haben wir zwei von drei offenen Führungspositionen mit Sonova-Mitarbeitenden besetzt. Damit sind wir unserem langfristigen Ziel von 70 Prozent internen Stellenbesetzungen nähergekommen. Weitere ESG-Themen sind die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Diversität und Inklusion.
4 **Inwiefern können Investoren ein Unternehmen zur ESG-Exzellenz erzwingen?**	Gemäss einer UBS-Umfrage haben 2019 bereits 78 Prozent aller institutionellen Investoren Nachhaltigkeitsfaktoren in ihren Anlageprozess integriert. Auch Blackrock, Sonova-Grossaktionär und weltweit grösster Vermögensverwalter, verfolgt diese Zielrichtung. Nachhaltigkeit soll künftig zu dessen Anlageschwerpunkt werden.

Rasmus Oertel,
HR Director,
Schneider Electric

Thomas Bösch,
Head People and Organisation,
Switzerland Novartis

Schneider Electric setzt sich seit 15 Jahren mit ESG auseinander. Als globaler Spezialist für Lösungen der Energieverteilung, der Automation und des Energiemanagements beraten wir unsere Kunden, ihre Ressourcen effizienter zu nutzen und ihre $C0_2$-Emissionen zu senken. Wir selbst, so auch die Schweizer Schneider-Electric-Tochter Feller mit Sitz in Horgen, bündeln unsere ESG-Ziele intern unter dem sogenannten Schneider Sustainability Impact (SSI). Dieser enthält Kennzahlen, mit denen wir unsere Fortschritte verfolgen. Dabei orientieren wir uns eng an den Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals – SDGs) der Vereinten Nationen. Ausserdem ist Jean-Pascal Tricoire, CEO und Vorsitzender von Schneider Electric, Vorstandsmitglied des UN Global Compact.

Seit Novartis 1996 gegründet wurde, haben wir verschiedene Entwicklungen vom Corporate Citizenship bis hin zu ESG durchgemacht und unsere ESG-Richtlinien im Laufe der Jahre erweitert. Das Governance, Nomination and Corporate Responsibilities Committee des Verwaltungsrats überwacht unsere Strategien und Vorschriften zur globalen Gesundheit, zur Unternehmensverantwortung und zu weiteren ESG-Themen auf Verwaltungsratsebene. Zudem haben wir ein Trust and Reputation Committee, das unter dem Vorsitz des CEO unsere ESG-Fortschritte prüft und Entscheidungen beschleunigt. 2020 haben wir in unserer Corporate-Strategy-Gruppe ein ESG Management Office eingerichtet, um ESG-Aktivitäten weltweit zu institutionalisieren. Führende Ratingagenturen wie Sustainalytics, FTSE4Good, MSCI und der Dow Jones Sustainability World Index würdigen unsere Bemühungen.

Innerhalb des SSI haben wir unsere Ziele in fünf Bereiche unterteilt: Climate, Circular Economy, Health and Equity, Ethics and Development. Einige unserer konkreten Vorhaben: Bis 2030 möchten wir $C0_2$-neutral sein. Wir überprüfen seit mehreren Jahren jährlich unser Lohnsystem auf Lohngleichheit und an 200 unserer Standorte soll kein Müll mehr auf Deponien gelangen. Bis 2030 werden wir zudem unsere Dienstwagenflotte mit Elektroautos ersetzen. In der Schweiz wollen wir dieses Ziel schon deutlich früher erreichen.

Kennzahlen festzulegen und zu überprüfen, ist eine normale Geschäftstätigkeit. 2020 sind wir einen Schritt weitergegangen. Im September hat Novartis eine Anleihe von 1,85 Milliarden Euro herausgegeben, die an Nachhaltigkeitsziele geknüpft ist. Beispielsweise eine 200-prozentige Steigerung der Medikamentenverfügbarkeit in Ländern mit tiefen und mittleren Einkommen bis 2025 und die Behandlung von mindestens 50 Prozent mehr Patienten mit Lepra, Malaria, Sichelzellanämien und der Chagas-Krankheit. Verfehlen wir diese Ziele, erhalten die Investoren eine höhere Verzinsung. Bis 2030 soll unsere Wertschöpfungskette zudem $C0_2$-neutral sein.

ESG ist für mich ein Thema, das übergreifend betrachtet werden muss. So fängt Nachhaltigkeit bei der Beschaffung an, geht über das Betreiben einer Fabrik, deren Energienutzung, die verwendeten Rohstoffen bei der Produktion, setzt sich im Lehrlingswesen fort und hat Auswirkungen auf die Gebäudebewirtschaftung. Grundsätzlich hat das HR bei ESG eine Vermittlerfunktion. HR muss innerhalb und ausserhalb des Unternehmens verschiedene Perspektiven und Akteure zusammenbringen. Es bildet nicht nur eine Brücke zwischen Management und Mitarbeitenden, sondern auch zwischen den Abteilungen. So kann HR wichtige ESG-Themen über die Organisation hinweg voranbringen.

HR-Themen sind wesentliche Elemente von ESG. Das HR spielt jedoch auch eine grosse Rolle bei der Organisation von HR-Aktivitäten, welche die Mitarbeitenden betreffen. Zudem ist ESG ein Aspekt bei der Leistungs- und Verhaltensbesprechung sowie bei Anerkennungen. Ausserdem erstattet HR jährlich Bericht über eine grosse Bandbreite von Kennzahlen. Etwa im Zusammenhang mit Lernen, Wohlbefinden, Arbeitsbedingungen, Bonusprogrammen, dem Verhaltenskodex, Diversity and Inclusion. Um die Wirksamkeit unserer HR-Massnahmen besser zu beurteilen, uns mit anderen zu messen und Inklusionshemmnisse zu bestimmen, sind wir weltweit in Diversity-and-Inclusion-Indexen vertreten.

ESG wird bei der Bewertung eines Unternehmens immer wichtiger. Darüber sind sich die Analysten weltweit einig. Insofern ist es im Interesse der Firmen, diese Entwicklung aufzugreifen. Schneider Electric beschäftigt sich aus einer Selbstverpflichtung damit. Zudem gehört die Digitalisierung als unsere Basistechnologie zu den Treibern der Nachhaltigkeit.

In den letzten Jahren sind die Erwartungen der Anleger im Zusammenhang mit ESG gestiegen. Durch Roadshows und Präsentationen stehen wir mit vielen Anlegern im Austausch. Dadurch erfahren wir beispielsweise, wenn Nichtregierungsorganisationen Investoren aufrufen, Risiken aus ihren Anlageportfolios zu beseitigen.