

TRANSPARENTA

SAMMELSTIFTUNG FÜR BERUFLICHE VORSORGE



# «Klare Perspektiven persönlich»

## Weiterbildung für Vorsorgekommissionen

8. Juni 2018



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

Hauptstrasse 105 Tel. 061 756 60 80 info@transparenta.ch  
CH-4147 Aesch Fax 061 756 60 10 www.transparenta.ch

TRANSPARENTA

SAMMELSTIFTUNG FÜR BERUFLICHE VORSORGE



# Erfolgreicher Rückblick – spannender Ausblick

**Dr. Martin Wechsler**

Gründervertreter und Fachbeirat des Stiftungsrats  
Eidg. dipl. Pensionsversicherungsexperte

**Fabian Thommen**

Geschäftsführer  
Eidg. dipl. Pensionskassenleiter



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

Hauptstrasse 105 Tel. 061 756 60 80 info@transparenta.ch  
CH-4147 Aesch Fax 061 756 60 10 www.transparenta.ch

# Teamvorstellung

TRANSPARENTA

SAMMELSTIFTUNG FÜR BERUFLICHE VORSORGE



Fabian Thommen



Sylvie Armas



Annjka Kamber



Jasmina Damnjanovic



Cynthia Schwyzer



Sonja Walliser



Andreas Schöne



Rosaria Caruso



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

08.06.2018

3

Hauptstrasse 105  
CH-4147 Aesch

Tel. 061 756 60 80  
Fax 061 756 60 10

info@transparenta.ch  
www.transparenta.ch

# Stiftungsrat

## Arbeitnehmerstiftungsrat



**Christoph Meier, Präsident**  
Dr. iur., Advokat, vormals Leiter der  
BVG-Aufsichtsbehörde Basel-Stadt



**Sara Ugalde**  
Kauffrau  
Drossapharm AG



**René Lüthi**  
Bankkaufmann  
Sallfort Privatbank AG

## Arbeitgeberstiftungsrat



**Urs Steiner**  
Dipl. Energie-Ing. HTL  
EBL (Genossenschaft Elektra)



**Roger Dettwiler**  
Buchhalter mit eidg. Fachausweis  
Halter Unternehmungen



**Andreas Lampert**  
Eidg. dipl. Wirtschaftsprüfer  
Conwood-Gruppe

TRANSPARENTA

SAMMELSTIFTUNG FÜR BERUFLICHE VORSORGE



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

08.06.2018

4

Hauptstrasse 105  
CH-4147 Aesch

Tel. 061 756 60 80  
Fax 061 756 60 10

info@transparenta.ch  
www.transparenta.ch

# Anlagekommission

## Anlagekommission



**Urs Ernst, Präsident**  
Dr. rer. pol.  
Ernst Wirtschaftsberatung GmbH



**Beat C. Philipp**  
lic. rer. pol.  
Consultant



**Wilhelm Hansen**  
lic. rer. pol.  
Wirtschaftsberatung



**Walter Geiser, CFA**  
lic. rer. pol., lic. iur.  
Selbständiger Projektleiter

TRANSPARENTA

SAMMELSTIFTUNG FÜR BERUFLICHE VORSORGE



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

08.06.2018

5

Hauptstrasse 105  
CH-4147 Aesch

Tel. 061 756 60 80  
Fax 061 756 60 10

info@transparenta.ch  
www.transparenta.ch

# Erfolgreicher Rückblick (1)

## Kennzahlen per 31. Dezember 2017

▶ <b>Angeschlossene Vorsorgewerke</b>	166	▶ <b>Deckungsgrad der Stiftung</b>	110.3 % (Vorjahr: 110.6 %)
▶ <b>Anzahl aktive Versicherte</b>	3'983		Für jedes Vorsorgewerk gilt der individuelle Deckungsgrad
▶ <b>Anzahl Rentner</b>	743	▶ <b>Technischer Zins Rentner</b>	2.5 %
▶ <b>Verwaltetes Kapital</b>	971 Mio.	▶ <b>Technische Grundlagen Rentner</b>	BVG 2015, PT 2012
▶ <b>Beiträge gesamt 2017</b>	44.7 Mio.		verstärkt um 1.5 %



**1. Preis**  
Für die beste Servicequalität (Brokerumfrage)  
**Kategorie:**  
Teilautonome Gemeinschafts- und Sammelstiftungen  
**TRANSPARENTA Sammelstiftung**  
für berufliche Vorsorge

SonntagsZeitung  
gründet

- ▶ Per Anfang 2018 sind rund 5'100 Personen versichert
- ▶ Das Vorsorgevermögen beträgt über 1 Milliarde Franken



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

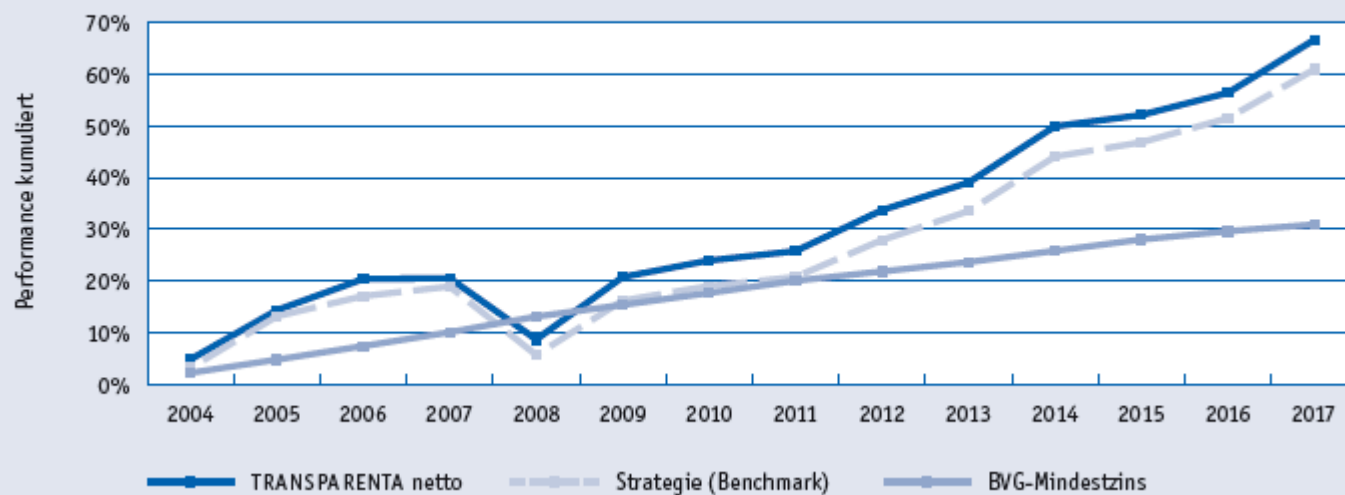
08.06.2018

6

Hauptstrasse 105 Tel. 061 756 60 80 info@transparenta.ch  
CH-4147 Aesch Fax 061 756 60 10 www.transparenta.ch

## Erfolgreicher Rückblick (2)

### Performance im Vergleich zu Benchmark und BVG-Mindestzins



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

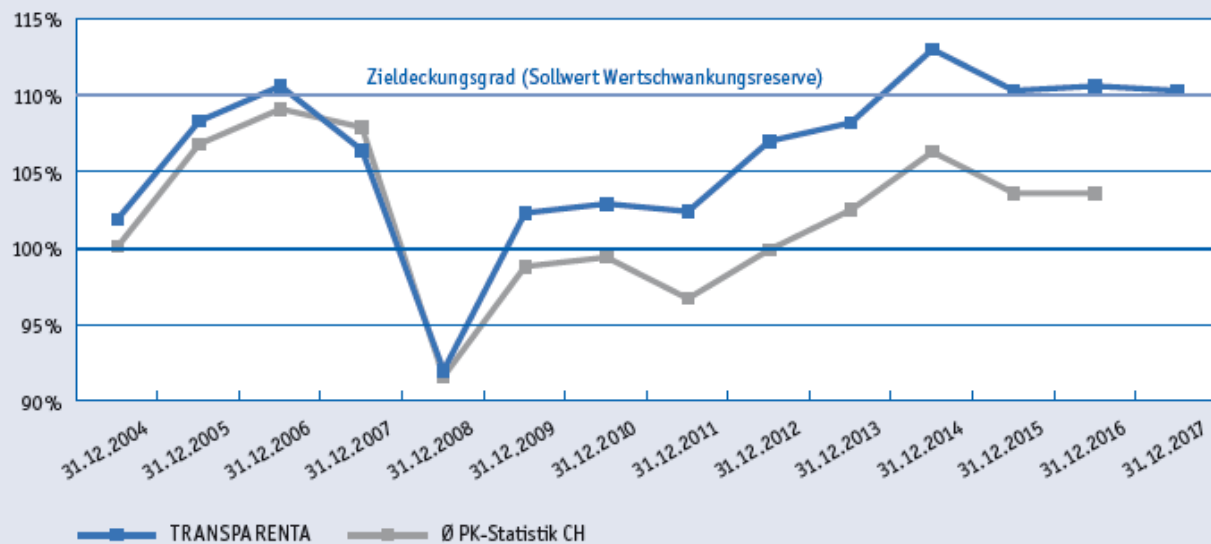
08.06.2018

7

Hauptstrasse 105 Tel. 061 756 60 80 info@transparenta.ch  
CH-4147 Aesch Fax 061 756 60 10 www.transparenta.ch

# Erfolgreicher Rückblick (3)

Entwicklung des Deckungsgrads der Stiftung seit Gründung in %



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

08.06.2018

8

Hauptstrasse 105  
CH-4147 Aesch

Tel. 061 756 60 80  
Fax 061 756 60 10

info@transparenta.ch  
www.transparenta.ch

# Massnahmen zur Vorsorgesicherung

## Ausgangslage

- ▶ Volk lehnt Reform «Altersvorsorge 2020» am 24.09.2017 ab
- ▶ Steigende Lebenserwartung mit anhaltendem Trend
- ▶ Steigende Pensionierungsverluste in Zukunft (2017: CHF 2.76 Mio.)
- ▶ TRANSPARENTA erzielte im 2017 Anlagerendite von 6.56 %, seit 2004 im Schnitt 3.72 % pro Jahr



# Massnahmen zur Vorsorgesicherung

## Die Massnahmen im Überblick

- ▶ Senkung der überobligatorischen Umwandlungssätze ab 2020
- ▶ Bildung Rückstellung für Pensionierungsverluste
- ▶ Einheitliche Risikobeiträge für Versicherte ab Alter 60



# Was ist der Umwandlungssatz? (1)

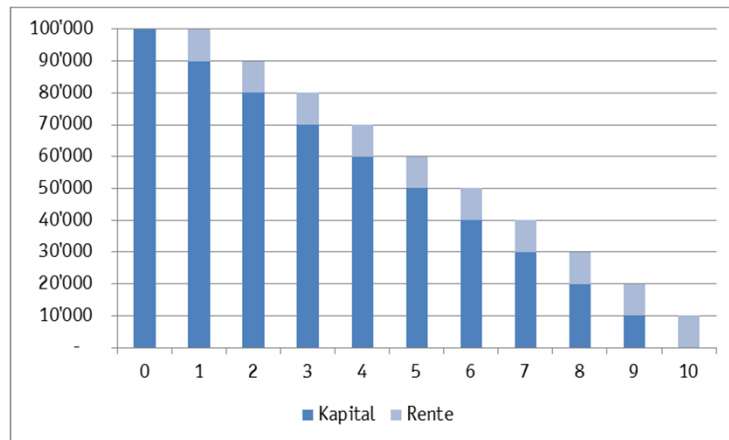
## Umwandlungssatz – kurz erklärt

Pensionskassensicht - «wie teile ich das vorhandene Kapital bei der Pensionierung auf, damit es bis zum Tod exakt aufgebraucht ist?»

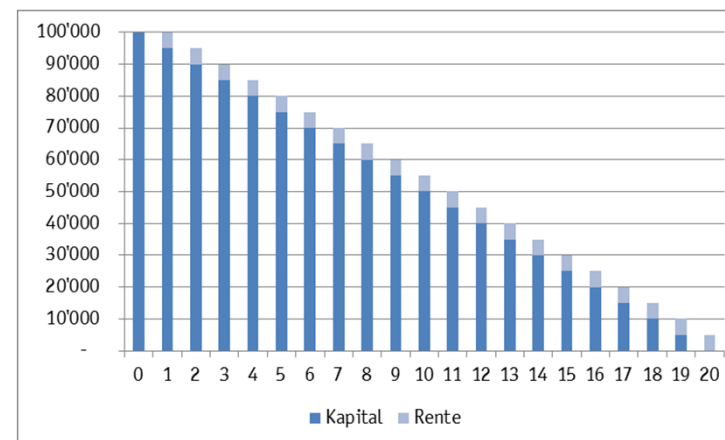


## Was ist der Umwandlungssatz? (2)

Rente fix 10 Jahre (0 % Zins)  
UWS = 10 %



Rente fix 20 Jahre (0 % Zins)  
UWS = 5 %



## Was ist der Umwandlungssatz? (3)

### Zwei Grössen sind relevant

- ▶ Durchschnittliche Lebenserwartung von Pensionierung bis Tod (zusätzlich Anwartschaft auf Partnerrente)
- ▶ Jährliche Verzinsung des (noch) vorhandenen Kapitals
- ▶ Daraus resultierend:  
Prozentsatz für die Umwandlung Kapital → Jahresrente
  - Beispiel:  $100'000 * 6.8 \% = 6'800$

# Wir Menschen werden älter

## Steigende Lebenserwartung



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

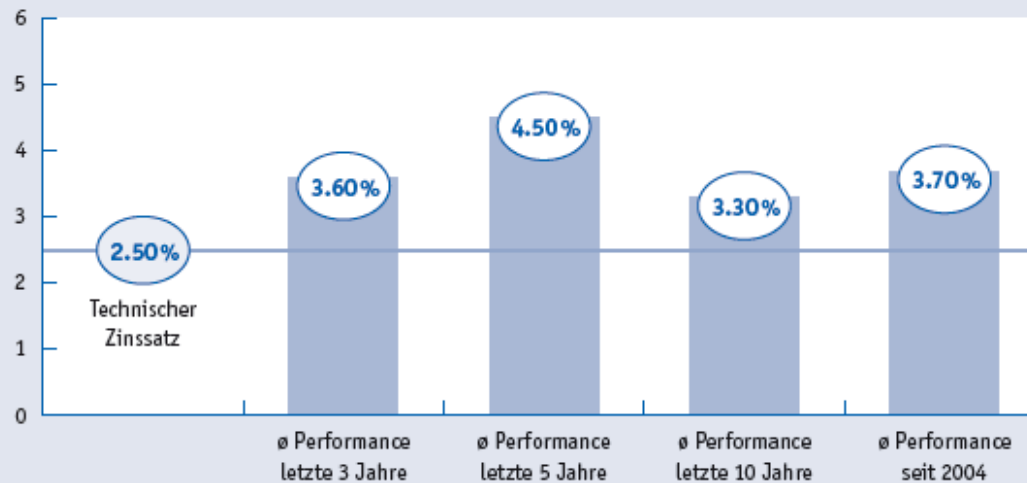
08.06.2018

14

Hauptstrasse 105 Tel. 061 756 60 80 info@transparenta.ch  
CH-4147 Aesch Fax 061 756 60 10 www.transparenta.ch

# TRANSPARENTA bleibt bei technischem Zinssatz von 2.5 %

Erzielte Performance versus technischer Zinssatz



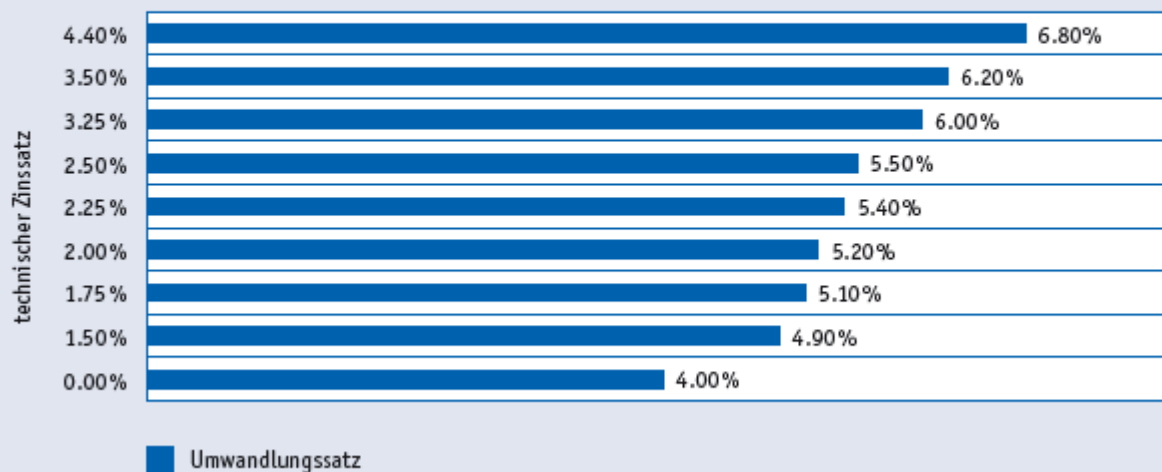
# Technischer Zinssatz bestimmt Umwandlungssatz

TRANSPARENTA

SAMMELSTIFTUNG FÜR BERUFLICHE VORSORGE

## Versicherungstechnischer Umwandlungssatz im Alter 65

Mischsatz bei Verteilung 50:50 von Frauen und Männern/ technische Grundlagen BVG 2015/ PT 2019



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

08.06.2018

16

Hauptstrasse 105  
CH-4147 Aesch

Tel. 061 756 60 80  
Fax 061 756 60 10

info@transparenta.ch  
www.transparenta.ch

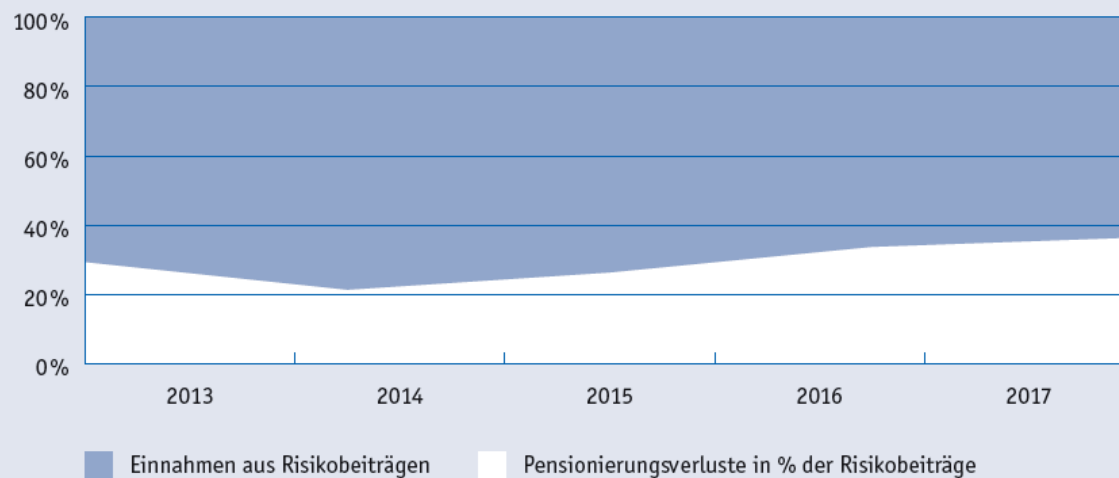
## Zu hoher Umwandlungssatz führt zu Pensionierungsverlusten

Vorhandenes Altersguthaben	100'000
Anwendbarer Umwandlungssatz	6.8%
Versicherungstechnischer Umwandlungssatz TRANSPARENTA	5.5%
Prozentuale Differenz	$(\frac{6.8}{5.5} - 1) \times 100 = 23.6\%$
Pensionierungsverlust	$100'000 \times 23.6\% = 23'600$



# Pensionierungsverluste in der Vergangenheit finanzierbar

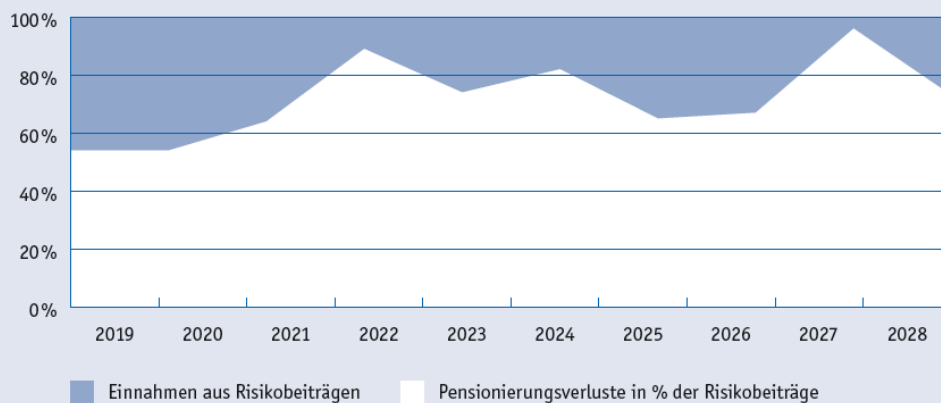
## Pensionierungsverluste letzte 5 Jahre im Verhältnis zu den Risikobeiträgen



# Pensionierungsverluste werden stark ansteigen: «Baby-Boomer»

## Voraussichtliche Pensionierungsverluste 2019–2028 (UWS Ü0 6.2%) im Verhältnis zu den Risikobeiträgen

Annahme: Kapitalbezugsquote 15%.



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

08.06.2018

19

Hauptstrasse 105 Tel. 061 756 60 80 info@transparenta.ch  
CH-4147 Aesch Fax 061 756 60 10 www.transparenta.ch

# Massnahme «Senkung überobligat. Umwandlungssätze ab 2020»

## Umwandlungssätze

▶ Obligatorium (BVG)	6.80 %
▶ <b>Überobligatorium</b>	
▶ Ordentliche Pensionierung bis 2019	6.20 %
▶ Ordentliche Pensionierung im 2020	6.00 %
▶ Ordentliche Pensionierung im 2021	5.75 %
▶ Ordentliche Pensionierung ab 2022	5.50 %

- ▶ Versicherungstechnisch korrekter Umwandlungssatz = 5.5 %



# Massnahme «Bildung Rückstellung für Pensionierungsverluste» (1)

Effektive Rückstellung per 31.12.2017 = 23.9 Mio. Franken

- ▶ 2.5 % des Vermögens
- ▶ Ø 3.4 Mio. bzw. 0.6 % des AGH pro Jahr (bis Ende 2024)

Annahme Altersreform 2020 hätte um 8.8 Mio. Franken entlastet

- ▶ Ø 1.25 Mio. bzw. 0.23 % des AGH pro Jahr (bis Ende 2024)



# Massnahme «Bildung Rückstellung für Pensionierungsverluste» (2)



## Massnahme «Einheitliche Risikobeiträge ab Alter 60»

- ▶ Normalerweise sinken die Risikobeiträge versicherungstechnisch je nach Vorsorgeplan um das Alter 60
- ▶ Seit 1. Januar 2018 wird der Risikobeitrag im Alter 60 bis zur ordentlichen Pensionierung «eingefroren»  
= Solidaritätsbeitrag für Pensionierungsverluste
- ▶ Dafür senkt TRANSPARENTA Verwaltungskosten ab 1. Januar 2019 für alle um über 10 % bzw. 30 Franken pro Jahr



# Wem gehören die Gewinne bei TRANSPARENTA?

- ▶ Gewinne bleiben in der Stiftung und gehören den **Versicherten!**
- ▶ Jedes Jahr anteilmässige und damit gerechte Zuteilung der Ergebnisse der Kapitalanlage pro Vorsorgewerk
- ▶ Jede Firma hat ein Vorsorgewerk mit eigenem Reservetopf
  - **individueller Deckungsgrad**
  - keine Verwässerung mit Reserven anderer Vorsorgewerke



## Wie können Gewinne verteilt werden? (1)

- ▶ Liegt der Deckungsgrad über 110 %, kann Vorsorgekommission die Verteilung freier Mittel oder eine Höherverzinsung prüfen.



# Wie können Gewinne verteilt werden? (2)

## Verteilplan

- ▶ Stichtag wählen für Datenstand, in der Regel 1. Januar
- ▶ Anteilsmässige Verteilung auf die Versicherten nach objektiven Kriterien wie Versicherungsjahre + Altersguthaben
- ▶ Verwaltung erstellt Vorsorgekommissions-Beschluss



# Wie können Gewinne verteilt werden? (3)

## Höherverzinsung

- ▶ Stiftungsrat legt jährlich einen «Standard-Zinssatz» fest
  - 2018: 2.5 % für Vorsorgewerke mit DG > 110 %, übrige 1.0 %
- ▶ Zinsentscheid durch Vorsorgekommission jeweils spätestens Ende Dezember für Folgejahr, z. B. im Dezember 2018 für das Jahr 2019
- ▶ Verwaltung erstellt Vorsorgekommissions-Beschluss



# Wird der Kapitalbezug abgeschafft?

- ▶ Massnahme EL-Reform / Botschaft des Bundesrats vom September 2016 sah in Bezug auf 2. Säule folgenden Vorschlag vor:
  - BVG-Teil bei Pensionierung nur noch als Rente beziehen
  - Kein Kapitalbezug bei Aufnahme Selbständigkeit
- ▶ Politisch behandelt im Parlament zwischen Mai 2017 und Mai 2018:
  - Voller Kapitalbezug bei Pensionierung soll weiterhin möglich sein
  - Regelung bei Aufnahme Selbständigkeit noch offen, eventuell Einschränkung (50 % des BVG-Altersguthabens im Alter 50 gesperrt)



# Häufige Fragen der Versicherten

- ▶ Nachfolgend wichtige Infos zur Pensionierung, Leistungen im Todesfall und zur Wohneigentumsförderung
- ▶ Wünschen Sie in Ihrem Betrieb eine Mitarbeiterinfo? Kontaktieren Sie uns oder Ihren Versicherungsbroker!



# Pensionierung – Rente oder Kapital?

## Vorteile Rente

- ▶ Garantierte Rente lebenslänglich
- ▶ Hohe Sicherheit (bei Konkurs der PK deckt Eidg. SIFO)
- ▶ Kapitalanlage: Keine Erfahrung nötig, keine Verantwortung
- ▶ Im Todesfall Hinterlassenenrenten
- ▶ Allfälliger Teuerungsausgleich
- ▶ Keine Vermögens- und Ertragssteuer auf dem Alterskapital



# Pensionierung – Rente oder Kapital?

## Nachteile Rente

- ▶ Einkommenssteuer auf die ganze Rente
- ▶ Nicht vererbbar



# Pensionierung – Rente oder Kapital?

## Vorteile Kapital

- ▶ Flexibilität, selbständige Vermögensanlage möglich
- ▶ Schulden können abgebaut werden (z. B. Hypothek)
- ▶ Gesamtes Kapital vererbbar



# Pensionierung – Rente oder Kapital?

## Nachteile Kapital

- ▶ Besteuerung bei Bezug (Höhe unterschiedlich je nach Kanton)
- ▶ Kapitalanlage muss getätigt werden
- ▶ Keine Garantie auf Vermögensertrag
- ▶ Hohe Verluste bei Geldanlage möglich
- ▶ Vermögens- und Ertragssteuer
- ▶ Höhere Anlagekosten als Pensionskasse



# Pensionierung – Rente oder Kapital?

## Vorteilhafte Bedingungen bei TRANSPARENTA

- ▶ Beliebiger Mix zwischen Kapital und Rente möglich mit Meldefrist von **3 Monaten**
- ▶ Meldeformular stellen wir der versicherten Person rechtzeitig vor der ordentlichen Pensionierung zu
- ▶ **Empfehlung**  
PK-Rente sollte zusammen mit der AHV die mtl. Ausgaben für Miete, Essen, Steuern, Auto, Arzt etc. decken



# Pensionierung – weitere Optionen?

## Vorteilhafte Bedingungen bei TRANSPARENTA

- ▶ Flexible Teil-Pensionierung in bis zu 3 Schritten (mind. 20 % BG-Reduktion pro Schritt) zwischen Alter 58 und 70 möglich
- ▶ Höhere Anwartschaft für Partnerrente wählbar (Standard 60 %)
  - → 80 % = Kürzung Altersrente um 10 %
  - → 100 % = Kürzung Altersrente um 20 %
- ▶ Bei vorzeitiger Pensionierung ist Bezug einer monatlichen AHV-Überbrückungsrente bis Erreichen AHV-Rücktrittsalter möglich (wird selber finanziert)



# Todesfallrente für den unverheirateten Lebenspartner?

## Grundsätze

- ▶ Keine gesetzlichen Ansprüche für unverheiratete Partner
- ▶ PK darf freiwillig **überobligatorische** Leistungen vorsehen, Gesetz bestimmt Anspruchsvoraussetzungen (Art. 20a BVG)
- ▶ Hinterbliebener Lebenspartner hat Anspruch, wenn:
  - massgebliche Unterstützung; **oder**
  - eheähnliche Lebensgemeinschaft  $\geq 5$  Jahre; **oder**
  - Unterhalt gemeinsame Kinder

# Todesfallrente für den unverheirateten Lebenspartner?

## Vorteilhafte Bedingungen bei TRANSPARENTA

- ▶ Anspruchsvoraussetzungen **alternativ** (nicht kumulativ)
- ▶ **Gleichgeschlechtliche** Partnerschaften anerkannt
- ▶ Lebenspartnerrente auch für **Pensionierte**, wenn Voraussetzungen bei Pensionierung bereits erfüllt.
- ▶ Volle Lebenspartnerrente auch bei Tod durch **Unfall**
- ▶ **Wichtig:** Schriftlicher Antrag zu Lebzeiten **erforderlich**



# Was passiert im Todesfall mit meinem vorhandenen Altersguthaben?

## Grundsätze

- ▶ Altersguthaben wird für Finanzierung des notwendigen Deckungskapitals der Hinterlassenenrenten verwendet
- ▶ Diese Finanzierungs Komponente wird in der Festlegung der Risikotarife berücksichtigt → günstigere Risikoprämien
- ▶ Gesetz (BVG) sieht keine obligatorische Rückerstattung des Altersguthabens (Todesfallkapital) an die Hinterlassenen vor



# Was passiert im Todesfall mit meinem vorhandenen Altersguthaben?

## Vorteilhafte Bedingungen bei TRANSPARENTA

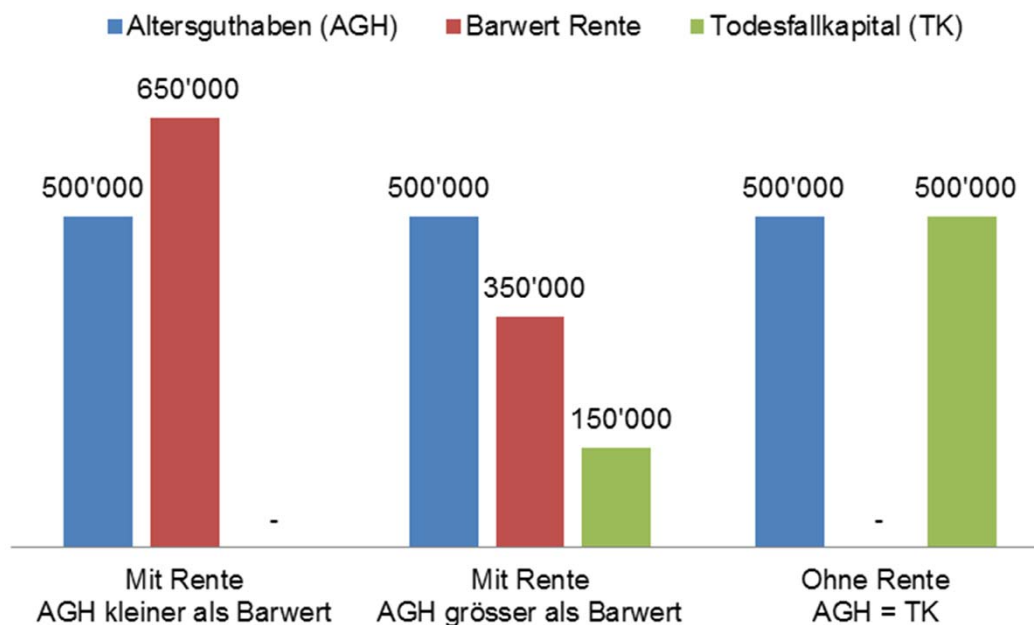
- ▶ Ist vorhandenes Altersguthaben höher als notwendiges Rentendeckungskapital, wird **Restguthaben** als **Todesfallkapital** an den Partner (oder die Waisen) ausbezahlt



# Was passiert im Todesfall mit meinem vorhandenen Altersguthaben?

TRANSPARENTA

SAMMELSTIFTUNG FÜR BERUFLICHE VORSORGE



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

08.06.2018

40

Hauptstrasse 105  
CH-4147 Aesch

Tel. 061 756 60 80  
Fax 061 756 60 10

info@transparenta.ch  
www.transparenta.ch

# Was passiert im Todesfall mit meinem vorhandenen Altersguthaben?

## Vorteilhafte Bedingungen bei TRANSPARENTA:

- ▶ Sind keine Hinterlassenenrenten fällig, wird das gesamte Altersguthaben an die **übrigen Begünstigten** ausbezahlt:
  - Nicht rentenberechtigende Kinder
  - Eltern
  - Geschwister
- ▶ Reihenfolge und Anteile der Begünstigten können schriftlich näher bezeichnet werden, sonst Aufteilung zu gleichen Teilen



# Wohneigentum finanzieren mittels Pensionskasse – Was muss ich wissen?

## Grundsätze

- ▶ Wahl zwischen Vorbezug und Verpfändung
- ▶ Nur Vorbezug gilt als Eigenkapital (FINMA-Vorschriften: grundsätzlich nur 10 % mit Vorbezug für Finanzierung via Bank)
- ▶ Auszahlung eines Vorbezugs bei TRANSPARENTA in der Regel innerhalb einer Woche, wenn alle Dokumente vorhanden



# Wohneigentum finanzieren mittels Pensionskasse – Was muss ich wissen?

## Grundsätze

- ▶ Verpfändung als Sicherstellung für Hypothekengeber, dadurch evtl. tiefere Zinsen oder Amortisationsaufschub
- ▶ Verpfändung hat keine direkten Auswirkungen auf die Vorsorgesituation (nur bei effektiver Pfandverwertung)



# Wohneigentum finanzieren mittels Pensionskasse – Was muss ich wissen?

## Besonderheiten des Vorbezugs

- ▶ Alle 5 Jahre, spätestens 3 Jahre vor Pensionierung
- ▶ Mindestbetrag CHF 20'000
- ▶ Bis Alter 50 gesamtes Altersguthaben beziehbar, danach eingeschränkt
- ▶ Zustimmung Ehegatte erforderlich
- ▶ Selbstnutzung erforderlich (keine Zweit-/Ferienwohnung)



# Wohneigentum finanzieren mittels Pensionskasse – Was muss ich wissen?

## Besonderheiten des Vorbezugs

- ▶ Veräusserungsbeschränkung im Grundbuch
- ▶ Reduktion Altersrente
- ▶ Steuern müssen bezahlt werden (Auszahlungszeitpunkt)
- ▶ Keine Einkäufe mehr möglich, ausser nach Rückzahlung



# Wie spare ich Steuern mittels Pensionskasse?

- ▶ Beiträge + Vermögen steuerfrei, Leistungen werden besteuert
- ▶ **Freiwillige Einkäufe** von Einkommenssteuer abziehbar
- ▶ Freiwillige Einkäufe sind möglich bei **Beitragslücken** (z. B. infolge Lohnerhöhungen, fehlenden Beitragsjahren, Scheidung) oder bei einer **vorzeitigen Pensionierung**
- ▶ Nach Einkauf Sperrfrist von 3 Jahren für Kapitalbezug
- ▶ Mögliche Einschränkungen: WEF-Vorbezug, CH-Neuzuzüger, weitere Freizügigkeitsguthaben, hohe Säule 3a-Guthaben



TRANSPARENTA

SAMMELSTIFTUNG FÜR BERUFLICHE VORSORGE



# Sichere Kapitalanlagen

**Dr. Urs Ernst**

Präsident Anlagekommission



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

Hauptstrasse 105 Tel. 061 756 60 80 info@transparenta.ch  
CH-4147 Aesch Fax 061 756 60 10 www.transparenta.ch

# Agenda

- ▶ Anlagephilosophie
- ▶ Umsetzung der Anlagephilosophie in der Praxis im Jahr 2017
- ▶ Einschätzung der aktuellen Situation / Positionierung



# Grundsätze der Anlagephilosophie

- ▶ Sicherheit
- ▶ Kosteneffizienz
- ▶ Transparenz



# Umsetzung Anlagephilosophie 2017 (1)

## Taktische Positionierung nach Anlagekategorien in %

	Strategie	Ist 01.01.	Ist 31.03.	Ist 30.06.	Ist 30.09.	Ist 31.12.
Cash CHF	3	10	10	10	9	8
Aktien CH	12	13	15	15	16	16
Aktien FW	17	18	20	20	21	19
Obligationen CHF	37	29	26	26	25	24
Obligationen FW	10	4	5	5	5	9
Immobilien CH	21	21	21	21	21	21
Rohstoffe	0	4	4	4	4	4
Absicherungen	0	0.00	0.58	0.40	0.11	0.50
Total	100	100	100	100	100	100
Aktienabsicherung	0	0	45	50	50	54

# Umsetzung Anlagephilosophie 2017 (2)

## Selektion der Anlageinstrumente in den Anlagekategorien

	Strategie / Benchmark	Ist
<b>Cash CHF</b>	Libor CHF 3 Monate	Konto-/Call- und Festgelder bei verschiedenen Gross- und Kantonalbanken
<b>Aktien CH</b>	Swiss Performance Index	Kostengünstige Replikation
<b>Aktien FW</b>	Morgan Stanley Welt ex CH	Kostengünstige Replikation plus Emerging Markets Aktien (10%)
<b>Obligationen CHF</b>	Swiss Bond Index AAA-A	Kostengünstige Replikation mit 2 Fonds
<b>Obligationen FW</b>	Welt Government Bonds ex CH	Inflationsgeschützte Anleihen Welt, kostengünstig repliziert
<b>Immobilien CH</b>	Immobilienanlagestiftungen	Immobilienanlagestiftungen (61%) und Immobilienfonds (39%)
<b>Rohstoffe</b>	Rohstoffe weltweit	Gold

# Umsetzung Anlagephilosophie 2017 (3)

## Erzielte Renditen

	Rendite TRANSPARENTA	Rendite Anlagestrategie	Unter-/ Überperformance
<b>Cash CHF</b>	-1.72	-0.73	-0.99
<b>Aktien CH</b>	19.61	19.92	-0.31
<b>Aktien FW</b>	17.68	15.17	2.51
<b>Obligationen CHF</b>	0.06	0.00	0.06
<b>Obligationen FW</b>	3.75	3.07	0.68
<b>Immobilien CH</b>	5.99	5.43	0.56
<b>Rohstoffe</b>	8.24	-2.48	10.17
<b>Absicherungen</b>	-1.23	0.00	-1.23
<b>Total</b>	6.56	6.23	0.33



## Umsetzung Anlagephilosophie 2017 (3)

### Zerlegung der Outperformance in %

	Out-/ Underperformance	Über-/ Untergewichtung	Selektion der Instrumente
Cash CHF	-0.49	-0.45	-0.05
Aktien CH	0.26	0.29	-0.03
Aktien FW	0.69	0.22	0.44
Obligationen CHF	0.69	0.67	0.02
Obligationen FW	0.20	0.14	0.06
Immobilien CH	0.13	0.00	0.12
Rohstoffe	0.06	-0.32	0.38
Absicherungen	-1.17	-1.17	0.00
Total	0.33	-0.62	0.95

# Umsetzung Anlagephilosophie 2017 (4)

## Eingegangene Risiken

	TRANSPARENTA	Anlagestrategie
Standardabweichung, statistisch gemessenes Risiko	3.52	3.82
Approximativer Verlust bei einem Aktien-Crash von 40% auf dem Gesamtvermögen	-7.0%	-14%
Approximativer Verlust bei Zinsanstieg von 2 Prozentpunkten auf dem Gesamtvermögen	-5.0%	-7.1%



# Umsetzung Anlagephilosophie 2017 (5)

## Kosten

	Kosten in % des Gesamtvermögens
Cash CHF	0.03
Aktien CH	0.01
Aktien FW	0.02
Obligationen CHF	0.01
Obligationen FW	0.01
Immobilien CH	0.15
Rohstoffe	0.00
Übrige Gebühren*	0.16
<b>Total</b>	<b>0.39</b>

\* Vermögensverwaltungsgebühren, Courtagen, Kommissionen, Börsengebühren, Stempelsteuern, nicht rückforderbare Quellensteuern, Global Custody, Spesen, Honorare AK

Quelle: Kostentransparenzreport 2017, UBS



# Einschätzung der aktuellen Situation

- ▶ Hohe Aktienmarktrisiken
- ▶ Steigende Zinsrisiken



# Positionierung

1. Neutrale Positionierung und Absicherung von 100% der Aktienanlagen  
gegen Kursverluste grösser 10%



Maximaler Verlust auf dem Gesamtvermögen 3.0%

2. Untergewichtete Positionierung bei den Obligationen und hoher Cash-Anteil



Limitierte Verluste bei Zinsanstieg



TRANSPARENTA

SAMMELSTIFTUNG FÜR BERUFLICHE VORSORGE



# Ganzheitliches Care-Management

**Anne-Lise Viquerat**  
Care-Managerin



gegründet und verwaltet von der  
DR. MARTIN WECHSLER AG, Experten für berufliche Vorsorge

Hauptstrasse 105 Tel. 061 756 60 80 info@transparenta.ch  
CH-4147 Aesch Fax 061 756 60 10 www.transparenta.ch

# Soziale Verantwortung in der beruflichen Vorsorge und Einsparung von Kosten durch erfolgreiche Betreuung von Versicherten



## Das Care-Team



**Alexandra Weinmann**  
Geschäftsführerin  
Zertifizierte Care-Managerin OA



**Anne-Lise Viquerat**  
Care-Managerin

# Aufgabe des Care-Managements



## Was zeichnet ein individuelles Care-Management aus?

- ▶ Zeit – kostbarstes Gut für Klienten und Arbeitgeber
- ▶ Qualifiziertes Personal – lösungsfokussiert
- ▶ Kurze Entscheidungswege und eigene Budgetverantwortung
- ▶ Freiwillige Zusammenarbeit mit den Klienten
- ▶ Persönliche Kontakte zu Klienten und ihrem Umfeld
- ▶ Umfassendes Netzwerk
- ▶ Aktive Unterstützung der Klienten mit Coaching / Alternativ-Medizin / Überbrückungsleistungen / Outplacement

## Beantwortung von Fragen und Diskussion

-

## Pause mit kleiner Stärkung



# **Corporate Governance Agentur Schweiz AG (CGAS)**

8. Juni 2018, Basel

# Übersicht



1. CGAS, Inrate, zRating
  2. Grundlagen Engagement-Prozess
  3. Vorgehen Engagement-Prozess
  4. Kontakte Engagement 2016/2017
  5. Themen Engagement **G**overnance, **E**nv., **S**oz.
  6. Themen Engagement Environment
  7. Themen Engagement Soziales, Präsentismus
- Fragen, Bemerkungen, Diskussion

# 1. CGAS, Inrate, zRating

## Corporate Governance Agentur Schweiz AG

- **Geschäftstätigkeit seit Januar 2006**
- **Seit 1.1. 2018 eine Tochtergesellschaft von Inrate AG**



**Inrate** ist eine unabhängige Beratungs- und Nachhaltigkeits-ratingagentur mit Sitz in Zürich. Mit mehr als 25 Jahren Erfahrung und einem Research- und Analyse-Team von 45 Mitarbeitern verfügt sie über profunde Kenntnisse Nachhaltigkeit mit Finanzmärkten zu verknüpfen. Zu ihrer Angebotspalette zählen ESG-Analysen, Nachhaltigkeitsbewertungen und Aktionärs-dienstleistungen.



Unter **zRating** bietet Inrate Aktionärsdienstleistungen an. zRating engagiert sich seit 2011 aktiv für die weitere Verbesserung der Corporate Governance. Institutionelle Investoren werden dabei bei der Wahrnehmung der Aktionärsrechte mit detailliertem Corporate Governance-Research und Stimmempfehlungen unterstützt.

## 2. Grundlagen Engagement-Prozess

Environment, Social, Governance	
 1	Research Festlegung von Schwerpunkten (gemeinsam mit den Mitgliedern der Responsible Shareholder Group)
 2	Engagement Kontakt mit den Firmen basierend auf den Schwerpunkten der Responsible Shareholder Group
 3	Umsetzungsgrad und Berichterstattung Beurteilung des Umsetzungsgrades der festgelegten Ziele und jährliche Berichterstattung
 4	Festlegung weiterer Massnahmen bzw. neuer Ziele Falls Zielsetzung erfüllt, Festlegung neuer Zielsetzungen. Ansonsten weitere Firmenkontakte und eventuell Einbezug weiterer Stakeholder

### 3. Vorgehen Engagement

Themen: «Energieeffizienz», «Abfallmanagement», «Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz» mit Schwerpunktthema «Präsentismus»



Strategische Verankerung (Vision, Leitbild, Strategie)?



Organisatorische Verankerung?



Umsetzung?  
- Massnahmen definieren



Reporting/ Monitoring?



Transparenz gegenüber Aktionären?

## 4. Kontakte Engagement 02.11.2016 – 2017 (1)

Firma	Kontakt	Themen
Swiss RE	<b>Treffen durchgeführt am 03.11.2016 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Head Share Register</li> <li>• Consultant Aktienregister</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Governance</li> </ul>
	<b>Treffen durchgeführt am 17.11.2016 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Head Share Register</li> <li>• Consultant Aktienregister</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Governance</li> </ul>
	<b>Treffen durchgeführt am 02.12.2016 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Head Share Register</li> <li>• Consultant Aktienregister</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Governance</li> </ul>
	<b>Treffen durchgeführt am 06.12.2016 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HR Manager (CH + HR Partner CF + EU EMEA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Social</li> </ul>
	<b>Treffen durchgeführt am 22.12.2016 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporate Secretary</li> <li>• Corporate Finance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Governance</li> </ul>

## 4. Kontakte Engagement 02.11.2016 – 2017 (2)

Firma	Kontakt	Themen
Swiss Life	<b>Telefonischer Austausch durchgeführt am 07.11.2016 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Head Investor Relations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Social</li> </ul>
Julius Bär	<b>Treffen durchgeführt am 11.11.2016 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsident des Verwaltungsrates</li> <li>• Company Secretary/ Chairman's Office</li> <li>• Global Head HR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
Roche	<b>Folgemeeting am 14.11.2016 durchgeführt mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chief Safety Health + Environment Officer</li> <li>• Head of HR Basel</li> <li>• Head Employee Counseling</li> <li>• Benefits Manager Schweiz</li> <li>• Expert Counselor</li> <li>• Consultant Employee Counseling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Social</li> </ul>
Zurich	<b>Treffen durchgeführt am 22.11.2016 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Senior Investor Relations</li> <li>• Investor Relations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>

## 4. Kontakte Engagement 02.11.2016 – 2017 (3)

Firma	Kontakt	Themen
Givaudan	<p><b>Treffen am 05.12.2016 durchgeführt mit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Head of Global Human Resources</li> <li>• Secretary to the Board of Directors, Corporate Compliance Officer</li> <li>• Human Resources Director Zürich</li> <li>• Head Compensation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
Swisscom	<p><b>Treffen am 08.12.2016 durchgeführt mit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leiter Group Strategy &amp; Board Services</li> <li>• Leiter Corporate Responsibility</li> <li>• Head of Health &amp; Employability / CEO WORKLINK AG</li> <li>• Swisscom Environmental Management, Energy Efficiency, Green Power, CO2 Topics, Reporting &amp; Ratings</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
SGS	<p><b>Treffen am 13.12.2016 durchgeführt mit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporate Development, Investor Relations und Communications, Mitglied der Geschäftsleitung</li> <li>• Head Legal and Compliance, Mitglied der Geschäftsleitung,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>

## 4. Kontakte Engagement 02.11.2016 – 2017 (4)

Firma	Kontakt	Themen
Richemont	Treffen durchgeführt am 13.12.2016 mit: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Company Secretary</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
Swiss RE	Treffen am 03.03.2017 durchgeführt mit: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalsekretär von Swiss RE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Governance</li> </ul>
ABB	Treffen durchgeführt am 13.3.2017 mit: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsident des Verwaltungsrates</li> <li>• Head Investor Relations</li> <li>• Head of Executive Remuneration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Governance</li> </ul>
Nestlé	Treffen am 20.03.2017 durchgeführt mit: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Member of the Executive Board und Sekretär des Verwaltungsrates (Corporate Governance, Compliance and Corporate Services)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>

## 4. Kontakte Engagement 02.11.2016 – 2017 (5)

Firma	Kontakt	Themen
Roche	<p><b>Treffen am 11. April 2017 durchgeführt mit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Member of the Corporate Executive Committee and General Counsel</li> <li>• Chief Compliance Officer and Head of Corporate Sustainability (Mitglied der erweiterten Konzernleitung)</li> <li>• Chief Safety Health + Environment Office</li> <li>• Head of HR Basel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
Geberit	<p><b>Schriftlicher Kontakt vom 19.09.2017 mit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsident des Verwaltungsrates</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
Julius Bär	<p><b>Telefonkonferenz durchgeführt am 20.09.2017 mit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Company Secretary/ Chairman's Office</li> <li>• Global Head HR</li> <li>• Head Corporate Social Responsibility</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
Novartis	<p><b>Telefonkonferenz durchgeführt am 26.09.2017 mit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekretär Executive Committee (Mitglied der Geschäftsleitung)</li> <li>• Head HR Switzerland &amp; Country HR Coordin.</li> <li>• Global Head HSE &amp; BCM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
Roche	<p><b>Telefongespräch durchgeführt am 26.09.2017 mit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Head of HR Basel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Social</li> </ul>

## 4. Kontakte Engagement 02.11.2016 – 2017 (6)

Firma	Kontakt	Themen
Swatch	<b>Schriftlicher Kontakt vom 03.10.2017 mit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Head Corporate Finanzen / Reporting, Investor Relations/ Mitglied der Geschäftsleitung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
Credit Suisse	<b>Telefonkonferenz durchgeführt am 06.10.2017 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leiter HR Advisory Service Switzerland</li> <li>• Investor Relations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
Swiss Life	<b>Telefonkonferenz durchgeführt am 12.10.2017 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Senior Investor Relations Manager</li> <li>• Investor Relations Manager</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
Richemont	<b>Telefonkonferenz durchgeführt am 13.10.2017 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Company Secretary</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
Zurich	<b>Schriftlicher Kontakt vom 24.10.2017 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investor Relations Officer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>

## 4. Kontakte Engagement 02.11.2016 – 2017 (7)

Firma	Kontakt	Themen
Swisscom	<b>Telefonkonferenz durchgeführt am 27.10.2017 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leiter Group Strategy &amp; Board Services</li> <li>• Leiter Corporate Responsibility</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
Givaudan	<b>Telefonkonferenz durchgeführt am 03.11.2017 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Company Secretary</li> <li>• Head Compensation</li> <li>• Director Human Resources Zürich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
UBS	<b>Treffen am 08.11.2017 durchgeführt mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Company Secretary</li> <li>• Head Corporate Responsibility Management</li> <li>• Human Resources, Talent Partner UBS Switzerland</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
LafargeHolcim	<b>Telefonkonferenz durchgeführt am 09.11.2017 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Company Secretary</li> <li>• Head Sustainable Development Department</li> <li>• Employee Sustainable Development Department</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
ABB	<b>Telefonkonferenz durchgeführt am 10.11.2017 mit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Head Investor Relation</li> <li>• Employee Investor Relation</li> <li>• Head of Sustainability</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>

## 4. Kontakte Engagement 02.11.2016 – 2017 (8)

Firma	Kontakt	Themen
Lonza	<b>Telefonkonferenz am 05.12.2017:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Group Legal Counsel and Secretary of the Board of Directors</li> <li>• Corporate EHS</li> <li>• HR / Compensation + Benefits</li> <li>• Investor Relations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environment</li> <li>• Social</li> <li>• Governance</li> </ul>
	<div style="background-color: #002060; color: white; padding: 5px; display: inline-block;"> <b>Weitere Treffen geplant</b> </div>	

## 5. Themen Engagement mit 20 SMI-Firmen 2017 (1)

Firma	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	Thema 6	Thema 7	Thema 8	Thema 9	Thema 10
ABB (SMI)	Betrugsfall in Südkorea und Selbstanzeige bei 3 Behörden wegen Bestechung und Korruption im Zusammenhang mit Unaoil	Prozess briefliche Abstimmung	Rotation Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement				
Adecco (SMI)	Limitierung der max. Anzahl Mitglieder im Verwaltungsrat in den Statuten	Sitzungsteilnahme Didier Lamouche	Rotation Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement				
CS Group (SMI)	Vergütungen (zweistellige Millionengehälter)	Vergütung an VR (trotz weniger Mitglieder auf gleichem Niveau)	Entlastung	Potenzielle Kapitalverwässerung bedingtes und genehmigtes Aktienkapital unter Ausschluss des Bezugsrechts ist grösser als 20%.	Ausweis individuelle Sitzungsteilnahme	Neu 12 Mitglieder im VR statt 13	Rotation Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement

## 5. Themen Engagement mit 20 SMI-Firmen 2017 (2)

Firma	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	Thema 6	Thema 7	Thema 8	Thema 9
Geberit (SMI)	Rotations der Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement					
Givaudan (SMI)	Fixgehalt und langfristige variable Vergütung; Anträge Vergütungen aufgrund Zielwerten v.s. Anträge Vergütungen aufgrund maximalen Beträgen	Rotation Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement				
LafargeHolcim (SMI)	Halteprämien (fusionsbezogenes Programm) zur Bindung bestimmter Mitglieder der Konzern- und der sonstigen Geschäftsleitung im Zusammenhang mit der Fusion	Entlastung	Unabhängigkeit vom Vorsitzenden des Vergütungsausschusses	Ausweis individuelle Sitzungsteilnahme	Rotation Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement	Abfallmanagement

## 5. Themen Engagement mit 20 SMI-Firmen 2017 (3)

Firma	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	Thema 6	Thema 7	Thema 8
Lonza Group (SMI)	Individuelle Sitzungsteilnahme	Rotation Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement			
Julius Bär (SMI)	Aktuelle grössere Rechtsfälle	Rotation Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement			
Nestlé (SMI)	Grösse Verwaltungsrat: 14 Mitglieder statt max. 12 Mitglieder	Zweistellige Millionenvergütung	Situation in Indien "Magie-Fall"	Rotation Revisionsstelle	Nachfolge Präsident des Verwaltungsrates	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz - Erhebung Präsentismus lanciert - Dialog und Präsentation RSG-Event sowie Start Umfrage	Energieeffizienz	Abfallmanagement

## 5. Themen Engagement mit 20 SMI-Firmen 2017 (4)

Firma	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	Thema 6	Thema 7	Thema 8	Thema 9
Novartis (SMI)	Gehälter im zweistelligen Millionenbereich	Grösse Verwaltungsrat: 13 Mitglieder statt max. 12 Mitglieder	Rotations der Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement			
Richemont (SMI)	Unabhängigkeit des Verwaltungsrates (Unabhängigkeitsgrad 31.6 % unabhängig)	Grösse Verwaltungsrat: 19 Mitglieder statt max. 12 Mitglieder	Ausweis Individuelle Sitzungsteilnahme für exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates	Offenlegung der Zahlungen an den neuen Beirat (International Advisory Council)	Rotation Revisionsstelle	Elektronische Abstimmung an der GV	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement
Roche (SMI)	Gehälter im zweistelligen Millionenbereich	Variable Vergütungen für nicht-exekutive Verwaltungsräte	Abstimmungsmodus variable Vergütungen	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz - Umfrage gemacht		Abfallmanagement			

## 5. Themen Engagement mit 20 SMI-Firmen 2017 (5)

Firma	Thema 1	Thema 2	Thema 3	Thema 4	Thema 5	Thema 6	Thema 7	Thema 8
SGS (SMI)	Unabhängigkeit des Verwaltungsrates	Potenzielle Kapitalverwässerung bedingtes und genehmigtes Aktienkapital unter Ausschluss des Bezugsrechts ist grösser als 20%.	Ausweis Individuelle Sitzungsteilnahme	Rotation Revisionsstelle	Anzahl Mandate des Verwaltungsratspräsidenten	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement
SIKA (SMI)	Ausweis individuelle Sitzungsteilnahme	Rotation Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement			
Swatch Group (SMI)	Unabhängigkeit des Verwaltungsrates	neu elektronische Abstimmung an der GV	Mitglieder der Geschäftsleitung im Vergütungsausschuss	Rotation Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement	
Swiss Life (SMI)	Ausweis individuelle Sitzungsteilnahme	Rotation Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement			
Swiss Re (SMI)	Grösse Verwaltungsrat: 13 Mitglieder statt max. 12 Mitglieder	Höhe Vergütung an den Verwaltungsratspräsidenten	Rotation Revisionsstelle	Ausweis Individuelle Sitzungsteilnahme	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement	

## 5. Themen Engagement mit 20 SMI-Firmen 2017 (6)

Swisscom (SMI)	Rotation Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement						
UBS (SMI)	Individuelle Sitzungsteilnahme wird neu ausgewiesen	Sitzungsteilnahme Dieter Wemmer	Gehälter im zweistelligen Millionenbereich	Vergütungshöhe des Verwaltungsratspräsidenten	Antrittszahlungen und Abfindungszahlungen.	Entlastung	Rotation Revisionsstelle	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz. - Thema Präsentismus im Verwaltungsrat thematisiert	Energieeffizienz	Abfallmanagement
ZFS (SMI)	Vergütung im zweistelligen Millionenbereich	Differenzierung im Vergütungsbericht: Vergütungen im Voraus v.s. Antrittsprämien	Vergütungen Beiräte	Rotations der Revisionsstelle - PwC ist seit 1983 (35 Jahre) Revisionsstelle. Leitende Revisor Mark Humphrey ist seit 2014 im Amt	Genehmigte und bedingtes Aktienkapital - Potenzielle Kapitalverwässerung max. 20 %	Ausweis individuelle Sitzungsteilnahme wird mit dem Geschäftsbericht 2017 individuell ausgewiesen.	Statutenänderung Beschlussfassung und Wahlen	Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Energieeffizienz	Abfallmanagement

## 6. Engagement Environment (1)

### Zusammenfassung Energieeffizienz und Abfallmanagement:

- **7 von 20 SMI-Firmen** haben das Thema **Nachhaltigkeit** einem **VR-Ausschuss** zugeteilt
- **18 von 20 SMI-Firmen** veröffentlichen einen Nachhaltigkeitsbericht nach **GRI-Standard**
- **14 von 20 SMI-Firmen** erfüllen Management-System nach **Umweltstandards ISO-Norm 14001**
- **Alle SMI-Firmen** haben **Ziele für Energieeffizienz** festgelegt
- **13 von 20 SMI-Firmen** haben **Ziele für Abfallmanagement** festgelegt

## 6. Engagement Environment (2)

### Zusammenfassung Energieeffizienz und Abfallmanagement:

- **19 von 20 SMI-Firmen** nehmen am CDP (ehem. Carbon Disclosure Project) teil
- **18 von 19 SMI-Firmen** veröffentlichen die Scorings des CDP (ehem. Carbon Disclosure Project)
- **16 von 20 SMI-Firmen** arbeiten mit der Energieagentur der Wirtschaft (EnAW) zusammen
- **6 von 16 SMI-Firmen** haben den Monitorbericht der Energieagentur der Wirtschaft (EnAW) offengelegt

#### Fazit:

**SMI Firmen sind weiterhin daran, das Potenzial auszuschöpfen und erhöhen die Transparenz gegenüber Aktionären.**

## 7. Engagement Soziales (1)

### **Thema: Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz mit Schwerpunktthema Präsentismus?:**

- Neueste Forschungen zeigen signifikante Korrelationen zwischen psychosozialen Risiken und der Entwicklung von Unternehmenskennzahlen.
- Psychische Krankheiten verursachen alleine in der Schweiz laut einem 2014 publizierten OECD-Forschungsbericht Kosten von 19 Milliarden Franken pro Jahr.
- 40 Prozent der Neurenten in der Invalidenversicherung sind durch psychische Beeinträchtigungen verursacht – mit steigender Tendenz.

## 7. Engagement Soziales (2)

### Schwerpunktthema Präsentismus:

- <sup>1</sup>Definition Präsentismus
  - Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz gesundheitlicher oder anderweitiger Beeinträchtigung, die eine Abwesenheit legitimiert hätte (Ulich, 2013)
- Verbreitung Präsentismus
  - Zwischen 71% (Schmidt & Schröder, 2010) und 78% (DGB, 2009) der Beschäftigten gaben in Umfragen an, in den vergangenen 12 Monaten mind. einmal krank zur Arbeit gegangen zu sein
- Kosten Absentismus vs. Präsentismus
  - 3x – 10x höhere Kosten für Präsentismus als für Absentismus

<sup>1</sup>Seit Aronsson, Gustafsson und Dallner (2000) wird in den häufigsten Fällen erst dann von Präsentismus gesprochen, wenn ein Mitarbeiter mindestens zweimal im Jahr krank zur Arbeit geht (vgl. Steinke/ Badura 2011: 27).

## 7. Engagement Soziales (3)

### Schwerpunktthema Präsentismus:

- Warum die Kosten für Präsentismus höher sind als für Absentismus
  - Verminderte Leistungsfähigkeit durch gesundheitliche Beeinträchtigung
  - Zusätzliche Ausfalltage durch Chronifizierung gesundheitlicher Beschwerden
  - Risiken für Unternehmen durch höhere Fehleranfälligkeit und höhere Unfallgefahr der erkrankten Mitarbeiter
  - Weitere Produktivitätsverluste durch die Ansteckung von Arbeitskollegen bei infektiösen Krankheiten

## 7. Engagement Soziales (4)

### Schwerpunktthema Präsentismus:

- Interessante Kennzahlen
  - Kosten Absentismus vs. Präsentismus
    - Die Bandbreite des Kostenverhältnisses zwischen Absentismus und Präsentismus bewegt sich zwischen 1:1 bis zu 1:54 (Henneberger & Gämperli, 2014)
  - Verbreitung Präsentismus
    - Zwischen 71% (Schmidt & Schröder, 2010) und 78% (DGB, 2009) der Beschäftigten gaben in Umfragen an, in den vergangenen 12 Monaten mind. einmal krank zur Arbeit gegangen zu sein
    - 46% der Beschäftigten gaben an, zweimal oder öfters krank zur Arbeit gegangen zu sein (Vogt et al. 2009)
    - Zwischen 29.9% (Schmidt & Schröder, 2010) und 36% (DGB, 2009) der Beschäftigten gaben an, gegen ärztlichen Rat zur Arbeit gegangen zu sein
    - 12.8% der Beschäftigten gaben an, zur Genesung Urlaub genommen zu haben (Schmidt & Schröder, 2010)

## 7. Engagement Soziales (5)

### Schwerpunktthema Präsentismus:

- Interessante Kennzahlen
  - Verbreitung
    - Beschäftigte gehen häufiger krank zu Arbeit als sie krankheitsbedingt abwesend sind, sie tun dies jedoch für eine geringere Anzahl an Arbeitstagen (Lohmann, 2012)
      - Im Durchschnitt gingen die Beschäftigten 3,7 Mal krank zur Arbeit und waren 11,5 Arbeitstage krank am Arbeitsplatz pro Jahr (Präsentismus)
      - Im Durchschnitt blieben die Beschäftigten 1,8 Mal krank zu Hause mit 17,4 Arbeitstagen pro Jahr (Absentismus)

## 7. Engagement Soziales (6)

### Schwerpunktthema Präsentismus:

- Gründe für Präsentismus (Ulich/ Nido, 2014)
  - Grosse Arbeitsvolumen
  - Pflichtgefühl
  - Rücksichtnahme auf Kollegen
  - Angst vor beruflichen Nachteilen
  - Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber
  - Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes
  - Bewertung der Krankheit als Bagatellerkrankung
  - Nichtvorhandenseins eines Vertreters
  - «Individual Boundarylessness»
  - Persönliche finanzielle Schwierigkeiten
  - Arbeitsbezogener Stress
  - Aufgrund Druck von: Teammitgliedern, Vorgesetzten, Bereichsleitern

## 7. Engagement Soziales (7)

### Schwerpunktthema Präsentismus:

- Interessante Kennzahlen
  - Risiken für die Gesundheit
    - Beschäftigte die mehr als sechsmal pro Jahr trotz eingeschränkter Gesundheit zur Arbeit gingen, wiesen ein gegenüber anderen Beschäftigte um 74% höheres Risiko auf, später länger als zwei Monate infolge Krankheit auszufallen (Hansen & Andersen, 2009)
    - Männliche Beamte mit eingeschränkter Gesundheit die über 3 Jahre keine Fehlzeiten aufwiesen, hatten ein doppelt so hohes Risiko einen Infarkt zu erleiden, wie die Beamten mit vergleichbaren gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die während dieser Zeit moderate Fehlzeiten aufwiesen (Kivimäki et al. 2005)

## 7. Engagement Soziales (8)

### Schwerpunktthema Präsentismus:

- Interessante Kennzahlen
  - Depressionen in der Schweiz
    - 6.5 % der Befragten gemäss SGB 2012 litten an einer mittleren bis schweren Depression, 22.2% an einer schwachen Depression.
  - Zwischen Erkrankungs- und Behandlungsbeginn liegen im Durchschnitt 10 Jahre und ca. die Hälfte lässt sich behandeln (Baer et al. 2013)

## 7. Engagement Soziales (9)

### Mitarbeiterbefragung:

#### Präsentismus (Male und Arbeitstage)

1. Ist es in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie das Gefühl hatten, dass Sie auf jeden Fall aufgrund Ihres Gesundheitszustandes zur Erholung hätten zu Hause bleiben sollen?

- Nein, nie.....   
Ja, einmal.....   
Ja, zwei- bis fünfmal.....   
Ja, öfters als fünfmal.....

2. Wie viele Arbeitstage sind Sie in den letzten 12 Monaten arbeiten gegangen, obwohl Sie das Gefühl hatten, dass Sie auf jeden Fall aufgrund Ihres Gesundheitszustandes zur Erholung hätten zu Hause bleiben sollen?

\_\_\_\_\_ ARBEITSTAGE

# 7. Engagement Soziales (10)

## Mitarbeiterbefragung:

**Präsentismus (Gründe)**

3. Wenn Sie trotz gesundheitlicher Beschwerden zur Arbeit gegangen sind: Geschah dies... (Bitte alles Zutreffende ankreuzen)

...Trifft nicht zu, ich bin in den letzten 12 Monaten nicht mit Beschwerden zur Arbeit gegangen.....	<input type="checkbox"/>	...Weil Sie Ihre Vorgesetzten nicht enttäuschen wollten.....	<input type="checkbox"/>
...Weil es sich nur um eine Bagatellerkrankung handelte.....	<input type="checkbox"/>	...Weil Vorgesetzte automatisch ein Rückkehrgespräch führen, sobald krankgeschriebene Mitarbeiter wieder zur Arbeit erscheinen.....	<input type="checkbox"/>
...Weil Sie nicht gem den ganzen Tag zu Hause sind.....	<input type="checkbox"/>	...Aufgrund von anderen Gründen.....	<input type="checkbox"/>
...Weil Sie es bevorzugten, zur Arbeit zugehen, als woanders hinzugehen.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie der Meinung waren, dass die Krankheit Ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz nicht beeinflusst.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie der Meinung sind, dass ein Gefühl von Unwohlsein Ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz nicht beeinflusst.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie Ihre Arbeit erledigen wollten.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie Ihre Verantwortung gegenüber Kunden wahrnehmen wollten.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie der Anerkennung gerecht werden wollten, die Ihnen entgegengebracht wurde.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie keinen schlechten Eindruck machen wollten.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie sich selber beweisen wollten, dass Sie trotzdem die volle Leistung erbringen können.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie das Gefühl hatten, es wird von Ihnen erwartet.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie sonst keinen oder deutlich weniger Lohn erhalten hätten.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie bereits in der Vergangenheit aufgrund Ihres Gesundheitszustandes für längere Zeit mit Arbeiten pausiert hatten.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie nicht schon wieder von der Arbeit fern bleiben wollten.....	<input type="checkbox"/>		
...Aufgrund persönlicher finanzieller Schwierigkeiten.....	<input type="checkbox"/>		
...Um keine beruflichen Nachteile zu haben.....	<input type="checkbox"/>		
...Um Ihren Arbeitsplatz nicht zu verlieren.....	<input type="checkbox"/>		
...Aufgrund von zu viel Arbeit.....	<input type="checkbox"/>		
...Aufgrund von Problemen mit dem Arbeitgeber.....	<input type="checkbox"/>		
...Aufgrund von Personalmangel.....	<input type="checkbox"/>		
...Aufgrund von arbeitsbezogenem Stress durch Zeitdruck.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil krank sein bei Ihnen am Arbeitsplatz als Schwäche angesehen wird.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie sich nicht sicher waren, dass Sie aus diesem Grund hätten zu Hause bleiben dürfen.....	<input type="checkbox"/>		
...Um Ärger mit Kollegen zu vermeiden.....	<input type="checkbox"/>		
...Aus Rücksicht auf Kolleginnen und Kollegen.....	<input type="checkbox"/>		
...Aufgrund von Druck von Teammitgliedern.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie damit gegenüber Ihren Kollegen und Vorgesetzten Einsatzwille zeigen können.....	<input type="checkbox"/>		
...Weil Sie vor Ihren Kollegen nicht als arbeitsscheu dastehen möchten.....	<input type="checkbox"/>		
...Aufgrund von Druck von Bereichsleitern.....	<input type="checkbox"/>		
...Aufgrund von Druck von direkten Vorgesetzten.....	<input type="checkbox"/>		

## 7. Engagement Soziales (11)

### Mitarbeiterbefragung:

#### Präsentismus (Einschätzung der Produktivität)

4. Wie stark haben sich Ihre gesundheitlichen Probleme in den letzten 12 Monaten auf Ihre Produktivität bei der Arbeit ausgewirkt? Denken Sie an diejenigen Tage, an denen Sie zu Hause hätten bleiben sollen.

Ich war  
eingeschränkt  
leistungsfähig

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Ich war  
voll  
leistungsfähig

EINE PROZENTZAHL EINKREISEN

## 7. Engagement Soziales (12) Zusammenfassung

### Schwerpunktthema Präsentismus:

- <sup>1</sup>Definition Präsentismus
  - Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz gesundheitlicher oder anderweitiger Beeinträchtigung, die eine Abwesenheit legitimiert hätte (Ulich, 2013)
- Verbreitung Präsentismus
  - Zwischen 71% (Schmidt & Schröder, 2010) und 78% (DGB, 2009) der Beschäftigten gaben in Umfragen an, in den vergangenen 12 Monaten mind. einmal krank zur Arbeit gegangen zu sein
- Kosten Absentismus vs. Präsentismus
  - 3x – 10x höhere Kosten für Präsentismus als für Absentismus

<sup>1</sup>Seit Aronsson, Gustafsson und Dallner (2000) wird in den häufigsten Fällen erst dann von Präsentismus gesprochen, wenn ein Mitarbeiter mindestens zweimal im Jahr krank zur Arbeit geht (vgl. Steinke/ Badura 2011: 27).

- Fragen
- Bemerkungen
- Diskussion

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und Ihre Teilnahme an unserer  
Weiterbildung «Klare Perspektiven persönlich».

*Wir wünschen Ihnen eine gute Heimreise und ein  
erholsames Wochenende!*

