



Universität St. Gallen

Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften,
Internationale Beziehungen und Informatik (HSG)

Integrated Reporting und Corporate Communication (7,128)

Angaben zum „Human Capital“ und Schlussfolgerungen für den Integrationsgrad der Geschäftsberichte der SMI-Unternehmen der Geschäftsjahre 2015, 2017 und 2019

Vorgelegt von

Nick Kelm: 20-620-860

Jan Willi: 20-620-886

Rico Rageth: 20-621-009

Manuel Hug: 20-621-033

E-Mail-Adressen:

nick.kelm@student.unisg.ch,

jan.willi@student.unisg.ch,

rico.rageth@student.unisg.ch,

manuel.hug@student.unisg.ch

Bearbeitungszeitraum: 02.10.2020 - 12.12.2020

Datum der Einreichung: 12.12.2020

Kursleiter/Betreuer: Prof. Dr. Thomas Berndt

Kursleiter: PD Dr. Markus Alfons Will

Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	1
Tabellenverzeichnis.....	2
Abkürzungsverzeichnis.....	3
1 Einleitung.....	1
1.1 Forschungsvorhaben	2
1.2 Methodik	2
2 Integrierte Berichterstattung und Humankapital	4
2.1 Begriff: Integrierte Berichterstattung	4
2.2 Begriff: Human Capital	5
2.3 Handlungsdruck: Humankapital Reporting unausweichlich?	6
3 Ergebnisse.....	8
3.1 Auswertungen.....	8
3.1.1 Input- und Output-Kriterien	10
3.1.2 Branchenvergleiche.....	13
3.1.3 Vergleich Geschäftsberichte-Rating	15
3.2 Schlussfolgerungen & Diskussion	16
3.3 Best Practice	17
4 Fazit.....	18
Literaturverzeichnis	19

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Total erreichte Punktezahl in % pro Unternehmen.....	8
Abbildung 2 - Min/Durchschnitt/Max Punktezahl	9
Abbildung 3 - Total erreichte Punktezahl in % pro Input-Kriterium	10
Abbildung 4 - Total erreichte Punktezahl in % pro Output-Kriterium	11
Abbildung 5 - Ampelsystem Input- / Output-Kriterien	12
Abbildung 6 - Durchschnittlich erreichte Punktezahl pro Branche.....	13
Abbildung 7 - Durchschnittliche erreichte Punktezahl Banken und Versicherungen.....	14
Abbildung 8 - Vergleich Geschäftsberichte-Rating vs. Human Capital Rating	15

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Humankapital Bewertungssystem.....	2
Tabelle 2: SMI Unternehmen	3
Tabelle 3: Auswertungssystem Humankapital	3

Abkürzungsverzeichnis

CIPD	Chartered Institute of Personnel and Development
CSR	Corporate Social Responsibility
GB-Rating	Geschäftsbericht-Rating
GRI	Global Reporting Initiative
IIRC	International Integrated Reporting Council
IR	Integrated Reporting
SMI	Swiss Market Index

1 Einleitung

Die Art und Weise wie Unternehmen berichten, hat sich im vergangenen Jahrzehnt stark verändert. Dieser Wandel in der Unternehmensberichterstattung ist gemäss Berndt auf neue Geschäfts- und Finanzierungsmodelle, auf eine wachsende Regulierungsdichte und auf das Bedürfnis nach Nachhaltigkeit zurückzuführen (Berndt, 2016, S. 3). Grundsätzlich zeigt sich der Wandel in der Unternehmensberichterstattung insbesondere darin, dass vermehrt nichtfinanzielle Informationen in den Fokus der Berichterstattung rücken. So führte unter anderem die Corporate Social Responsibility (CSR) Richtlinie 2014/95/EU dazu, dass Unternehmen über ihre Nachhaltigkeitsleistungen berichten müssen (Baumüller, Mühlenberger-Schmitz & Zöbeli, 2018, S. 981). Jedoch heben Landgraf und Maier (2019) hervor, dass diese einzelnen Berichte (Finanz-, Corporate Governance und Nachhaltigkeitsbericht) mehrheitlich getrennt voneinander dargestellt werden, wodurch die einzelnen Berichte, sowie die finanziellen und nichtfinanziellen Informationen, mangelhaft miteinander verknüpft sind. Diese mangelnden Verknüpfungen sollen durch eine integrierte Berichterstattung (Integrated Reporting) besser gewährleistet werden (KPMG, 2015).

Der Ursprung des Integrated Reporting geht auf die Gründung des International Integrated Reporting Council (IIRC) im Jahre 2010 zurück (Klauser, 2019; KPMG, 2015). Im Jahr 2013 veröffentlichte der IIRC ein Rahmenkonzept, welches als Grundlage für die Erstellung eines integrierten Berichtes dient. Dieses Rahmenkonzept ist weltweit auf eine grosse Resonanz gestossen, was sich unter anderem darin zeigt, dass Unternehmen heutzutage integrierte Berichte publizieren. In Südafrika und Brasilien beispielsweise ist eine integrierte Berichterstattung eine Voraussetzung, um an der Börse kotiert zu werden (PwC, o.J.; Landgraf & Maier, 2019). Ein integrierter Bericht zielt darauf ab, die klassische Finanzberichterstattung und die nichtfinanzielle Berichterstattung zu verbinden. Dabei steht das Geschäftsmodell und die Strategie des Unternehmens im Mittelpunkt, wobei auch aufgezeigt wird, welche Ressourcen bzw. welche Kapitalien ein Unternehmen einsetzt, um kurz-, mittel- und langfristig Wert zu generieren (IIRC, 2013, S. 7; KPMG, 2015; PwC, o.J.). Eine verwendete Ressource stellt das Humankapital dar, welches gemäss Gamerschlag und Möller (2011, S. 145), gerade in einer wissensbasierten Ökonomie, einen elementar wichtigen immateriellen Vermögenswert für ein Unternehmen darstellt. Jedoch berichten die wenigsten Unternehmen über ihr Humankapital. Ein integrierter Bericht hingegen zielt, wie bereits erwähnt, darauf ab, nichtfinanzielle Informationen in einen Geschäftsbericht einzubinden und mit finanziellen Informationen zu verbinden.

1.1 Forschungsvorhaben

Das Forschungsvorhaben dieses Seminarpapers liegt darin zu evaluieren, inwiefern die Unternehmen des Swiss Market Index (SMI) über ihr Humankapital, in den Geschäftsjahren 2015, 2017 und 2019, berichtet haben. Grundlegend wird analysiert, wie umfangreich die SMI Unternehmen über ihr Humankapital berichten. Des Weiteren gibt die Analyse Aufschluss, wie sich die Humankapital Berichterstattung über den Zeitraum von 2015 bis 2019 verändert hat. Dabei wird auf der einen Seite untersucht, ob die Berichterstattung intensiver bzw. umfangreicher in Bezug auf das Humankapital geworden ist. Auf der anderen Seite wird evaluiert, ob die SMI Unternehmen integriert über ihr Humankapital berichten.

1.2 Methodik

Die zugrundeliegende Methodik dieses Seminarpapers ist ein eigens erstelltes Bewertungssystem. Dieses Bewertungssystem basiert auf den verschiedenen In- und Output-Kriterien der Humankapitalberichterstattung, welche auf den Humankapitalkriterien des International Integrated Reporting Councils basieren, welche in Tabelle 1 ersichtlich sind.

		Berichtsjahr					Berichtsjahr		
		2015	2017	2019			2015	2017	2019
		Bewertung (0/1)					Bewertung (0/1)		
Input	Mitarbeiteranzahl				Output	Mitarbeitermotivation			
	Geschlechterstruktur					natürliche Fluktuationsrate			
	Altersstruktur					Fluktuationsrate (gesamt)			
	Voll-/Teilzeit MA					interne Anstellungsrate			
	Personalvergütung					Unfallrate			
	Ausgaben für Weiterbildung					Verlorene Tage durch Verletzungen			
	Rekrutierungskosten					arbeitsbedingte Todesfälle			
	Weiterbildungstunden pro MA					Umsatz/Gewinn pro Mitarbeiter			
	Weiterbildungsstunden Management					Produktivitätssteigerungen			
Gesamt				Gesamt					

Tabelle 1: Humankapital Bewertungssystem

(Quelle: eigene Darstellung)

In den zwei Kategorien (In- und Output) können die zu untersuchenden Unternehmen jeweils neun Punkte erreichen, wodurch auf Gesamtebene total 18 Punkte erzielt werden können. In den einzelnen Kriterien kann ein Unternehmen entweder «1» oder «0» Punkte erzielen. Sobald ein Unternehmen über einen Inputfaktor berichtet, erhält das entsprechende Unternehmen eine «1». Je höher die daraus resultierende Gesamtpunktzahl pro Berichtsjahr ist, desto vollständiger und detaillierter ist die Berichterstattung über das Humankapital. Um die Berichterstattung über das Humankapital bewerten zu können, werden die Geschäftsberichte und die Nachhaltigkeitsberichte der SMI-Unternehmen der Jahre 2015, 2017 und 2019 analysiert. Die SMI-Unternehmen sind in der nachfolgenden Tabelle 2 ersichtlich. Hierbei muss jedoch erwähnt werden, dass sich im Zeitraum von 2015 bis 2019 Veränderungen der SMI Unternehmen ergeben haben. Daraus resultiert, dass nur die 20 Unternehmen analysiert wurden, welche bereits 2015 Teil des SMI waren.

SMI Unternehmen		
ABB Ltd	Compagnie Financière Richemont SA	Credit Suisse Group AG
Geberit AG	Givaudan SA	Julius Bär Gruppe AG
LafrageHolcim Ltd	Lonza Group AG	Nestlé S.A.
Novartis AG	Roche Holding AG	SGS AG
Sika AG	Swiss Life Holding AG	Swiss Re Ltd
Swisscom AG	The Adecco Group AG	The Swatch Group SA
UBS Group AG	Zurich Insurance Group Ltd.	

Tabelle 2: SMI Unternehmen

(Quelle: eigene Darstellung)

Die einzelnen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte werden anhand von Stichworten, nach den jeweiligen Kriterien durchsucht, wobei auch Synonyme der einzelnen Kriterien berücksichtigt werden.

Anschliessend wird der prozentuale Wert zwischen der erreichten und der maximal erreichbaren Punktzahl ermittelt, welcher aussagt, wie detailliert bzw. vollständig ein Unternehmen im jeweiligen Berichtsjahr über das Humankapital berichtet hat. Je nachdem welchen Wert ein Unternehmen erzielt, wird das Unternehmen in den verschiedenen Berichtsjahren in eine von vier Kategorien eingeteilt. Die einzelnen Kategorien und die dazugehörigen Prädikate sind in Tabelle 3 einsehbar.

Auswertung / Prädikate	erreichte Punktzahl	maximale Punktzahl	relative Werte
No standards	0-4.5	18	● 0%
Low standards	4.5-9	18	● 25%
Medium standards	9-13.5	18	● 50%
Full standards	13.5-18	18	● 75%

Tabelle 3: Auswertungssystem Humankapital

(Quelle: eigene Darstellung)

2 Integrierte Berichterstattung und Humankapital

In dieser Arbeit sind die Begriffe Integrierte Berichterstattung (=Integrated Reporting) und Humankapital (=Human Capital) von zentraler Bedeutung. Aufgrund ihrer hohen Bedeutsamkeit und um das Verständnis der vorliegenden Arbeit gewährleisten zu können, werden nachfolgend die genannten Begriffe definiert und erläutert.

2.1 Begriff: Integrierte Berichterstattung

Unter integrierter Berichterstattung versteht KPMG eine ganzheitliche Konzeption, welche darauf abzielt, die klassische Finanzberichterstattung mit nichtfinanziellen Berichtselementen zu verknüpfen, wobei die Strategie und das Geschäftsmodell eines Unternehmens im Mittelpunkt stehen (KPMG, 2015). Jedoch handelt es sich bei einem integrierten Bericht nicht um einen Zusammenschluss von verschiedenen bestehenden Berichten, wie des Finanz-, Nachhaltigkeits- oder Governanceberichtes, zu einem Bericht, vielmehr soll dabei die Verbindung von finanziellen und nichtfinanziellen Elementen gelingen, die für eine nachhaltige Wertschöpfung eines Unternehmens bedeutsam sind (IIRC, 2013, S.8). Die integrierte Berichterstattung soll gemäss PwC darüber hinaus auch für die berichtenden Unternehmen von Nutzen sein, da die integrierte Berichterstattung den Unternehmen helfen soll, das Fundament ihrer eigenen Wertschöpfung zu verstehen (PwC, o.J.). Gemäss Gibassier, Adams und Jérôme wird Integrated Reporting heutzutage von der International Integrated Reporting Council (IIRC) und deren Integrated Reporting Framework definiert (Gibassier, Adams & Jérôme, 2019, S. 3). Der IIRC definiert Integrated Reporting folgendermassen:

An integrated report is a concise communication about how an organization's strategy, governance, performance and prospects, in the context of its external environment, lead to the creation of value over the short, medium and long term. (IIRC, 2013, S. 7)

Gemäss dem IIRC ist für die Wertschöpfung bzw. die Wertgenerierung ein Unternehmen nicht alleine verantwortlich, sondern wird durch die externe Umwelt beeinflusst, entsteht durch Beziehungen zu den verschiedenen Stakeholdern und ist abhängig von verschiedenen eingesetzten Ressourcen, welche als Kapitalien bezeichnet werden (IIRC, 2013, S. 10). Ein integrierter Bericht zielt darauf ab, aufzuzeigen, wie ein Unternehmen durch die externe Umwelt beeinflusst wird und welche Ressourcen und Beziehungen zu den verschiedenen Stakeholdern eingesetzt werden. Das IR-Framework fasst Ressourcen und Beziehungen zu verschiedenen Kapitalien zusammen. Insgesamt unterscheidet das IR-Framework zwischen sechs Kapitalien. Dazu zählen das Finanz-, Intellektuelle-, Produktions-, Human-, Sozial- und Beziehungs- und Naturkapital (IIRC, 2013, S. 10-12). Darüber hinaus soll ein integrierter Bericht darlegen, wie ein Unternehmen mit der Umwelt und den verschiedenen Kapitalien interagiert, um Wert zu generieren.

2.2 Begriff: Human Capital

Das Human Capital ist nach dem IR-Framework eines von sechs Kapitalien, die das Unternehmen einsetzt, um Wert zu generieren (IIRC, 2013, S. 10). Der IIRC definiert das Human Capital wie folgt:

People's competencies, capabilities and experience, and their motivations to innovate, including their:

- alignment with support for an organization's governance framework, risk management approach, and ethical values
- ability to understand, develop and implement an organization's strategy
- loyalties and motivations for improving processes, goods and services, including their ability to lead, manage and collaborate. (IIRC, 2013, S. 12)

Das Human Capital ist gemäss dem IIRC essenziell für die strategische Leistung und stellt einen Haupttreiber für den Unternehmenserfolg dar. Das IIRC stellt klar, dass Investitionen in das Humankapital einen wichtigen Bestandteil für das Wirtschafts- und Unternehmenswachstum darstellen und dass besonders die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sowie die gesamte Volkswirtschaft von den Investitionen in das Humankapital profitieren (IIRC, 2015, S. 4-6). Ein Grund für die steigende Bedeutsamkeit des Humankapitals, welches gemäss dem Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) einen immateriellen Vermögenswert darstellt, ist, dass die Ökonomie in den letzten Jahren verstärkt wissensbasiert geworden ist (CIPD, 2015, S. 2; Gamerschlag & Möller, 2011, S. 145). Die Bedeutsamkeit des Humankapitals wird dem IIRC zufolge auch von den Unternehmen verstanden. Die eigentlichen Herausforderungen, die sich auf das Human Capital beziehen, sind die Messbarkeit der Investitionen, sowie die Berichterstattung über das Humankapital (IIRC, 2015, S. 4-6).

Betreffend der Berichterstattung über das Humankapital liegt die Herausforderung gemäss dem IIRC darin, dass sich die Berichterstattung zum Humankapital in der Anfangsphase befindet und somit auch keine finalen, eindeutigen Standards bzw. Kriterien vorliegen, wie oder über welche Informationen berichtet werden soll (IIRC, 2015, S. 5). Die vorherrschende Berichterstattung hinsichtlich dem Human Capital fokussiert sich aktuell auf die verschiedenen Inputs und Aktivitäten. Gemäss dem IIRC sind dies die Mitarbeiteranzahl, die Zusammensetzung der Belegschaft (Geschlechter- und Altersstruktur, Voll- und Teilzeit), die Personalvergütung, Ausgaben für Weiterbildungen, Rekrutierungskosten und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter. (IIRC, 2015, S. 17):

Den Inputfaktoren bzw. den Aktivitäten stehen die Outputs bzw. Ergebnisse gegenüber. Über die Outputs wird gemäss dem IIRC nicht exorbitant berichtet, da es für Unternehmen eine Herausforderung darstellt, wie das Humankapital zur Wertschöpfung beiträgt. Unter Outputs bzw. Ereignissen versteht

das IIRC die Elemente Mitarbeitermotivation/ -zufriedenheit (Evaluation durch Umfragen), die Stabilität der Belegschaft (Fluktuationsraten), Interne Anstellungsrate, Unfallrate, Umsatz pro Mitarbeiter und Produktivitätssteigerung (IIRC, 2015, S. 17).

In der nachfolgenden Analyse wird aufgezeigt, wie und in welchem Umfang die Unternehmen des SMIs über ihr Humankapital berichten.

2.3 Handlungsdruck: Humankapital Reporting unausweichlich?

Die Umstellung auf IFRS im Zuge der europaweiten Internationalisierung der Rechnungslegung führt zu einem Trend bei der Veröffentlichung von immateriellen Werten. Humankapital in Form von Wissen, Motivation und der Art und Weise, wie die Menschen zusammenarbeiten ist einer der wichtigsten Faktoren in der neuen Form des Reporting. Die Veränderung und Entwicklung der wirtschaftlichen Wertrelevanz des individuell geistigen Potenzials lässt sich aus der Makro- (Gesellschaft) und der Mikroperspektive (Unternehmen) erkennen. Dieser Wandel zeigt auf, dass sich weder die Gesellschaft noch das individuelle Unternehmen als Teilbestandteile der Ökonomie entziehen können.

Mikroperspektive – Druck von innen

Mayo schreibt, dass die Veränderungen der Arbeitswelt Unternehmen dazu zwingen, Themen wie Humankapital und People Analytics als Erfolgsfaktor aufzunehmen. Aus diesem Grund müssen die Unternehmen zunehmend mehr Daten und Kennzahlen über die Personalbewirtschaftung erheben. Die Weiterverarbeitung hilft ihnen, die Zusammenhänge besser zu verstehen, um daraus Optimierungsmassnahmen abzuleiten. Der Inputfaktor Wissen hat sich über die vergangenen Jahrzehnte zu einer primären Ressource in der Wertschöpfungskette entwickelt, wobei der Mensch zur Kernressource eines Unternehmens wurde (Mayo, 2005, S. 33). Wie Mayo berichtet, sind heute Geld, Menschen und Wissen die wichtigsten Ressourcen für ein modernes Unternehmen (Mayo, S. 32-35).

In der handlungstheoretischen Perspektive fällt die Entwicklung des individuellen Wissenspotenzials zunehmend in die Verantwortung der Mitarbeitenden. Dabei steht das Individuum als Akteur und seine Beziehung zu anderen Personen im Fokus der Betrachtung. Als Schwierigkeit für ein Unternehmen stellt die Identifikation der Humankapitalbedürfnisse der Mitarbeitenden dar, um dessen Ausbildungsportfolio daran auszurichten. Dadurch steigt der individuelle Wert für das Unternehmen (Carbery & Garavan, 2005, S. 488-490). In diesem Rahmen kann das „Human resource accounting“ als Informationsmedium fungieren (Frederiksen & Westphalen, 1998, S. 33). Der zunehmende Konkurrenzdruck der Unternehmen steigert auch den Kampf um die Personalbewirtschaftung. Um die optimale Qualität der Besetzung der Arbeitskräfte zu erreichen, ist ein Unternehmen dazu gezwungen junge Talente gezielt

anzusprechen. Dabei gilt es für Unternehmen nicht nur die Positionierung in der Gesellschaft zu stärken, sondern auch die eigene Präsentation als attraktiver Arbeitgeber hochzuhalten (Carbery & Garavan, S. 488-490).

Zudem zeigt die aktuelle Entwicklung, dass sich Mitarbeitende heutzutage immer weniger vom Gehalt und der Flexibilität beeindrucken lassen, sondern vielmehr Wert auf ein attraktives Arbeitsumfeld oder ein gutes Betriebsklima setzen. Dies zwingt HR-Abteilungen dazu, Mitarbeiter individuell durch eine verstärkte Mitarbeiterbindung (Retention Management) zu fördern. Dieses hat das Ziel mithilfe geeigneter Mittel ein Arbeitsumfeld zu schaffen, dass es unmöglich macht, die innere Kündigung einzureichen, und die Mitarbeitenden stattdessen langfristig an das Unternehmen zu binden (Jankowski, 2018; Kyndt, et al., 2009, S. 195-197).

Makroperspektive – Druck von aussen

Das Voranschreiten der Globalisierung, der zunehmende Wettbewerb, und der Innovationsdruck auf den Arbeitsmärkten unterliegen einem ständigen Wandel der Vorgaben (Kaplan & Norton, 1997, S. 2 ff)). Durch gesetzliche Vorgaben sowie dem Druck von Investoren, Rating-Agenturen, potenziellen Mitarbeitenden und der breiten Öffentlichkeit werden die Unternehmen dazu verpflichtet, die vorgeschriebenen Informationen offenzulegen. Die wahrgenommene Bedeutung des Menschen im Wertschöpfungsprozess spielt dabei eine wichtige Rolle. Wissen zählt als der Outputfaktor des Menschen. Deshalb verkörpert nicht der Mensch selbst, sondern sein geistiges Potenzial die Ressource (Edvinsson & Brünig, 2013, S. 28-30). Um das Humankapital in Unternehmen zu integrieren, wird ein höherer Grad an der individuellen Verantwortungsübertragung benötigt. Dies führt dazu, dass durch die mitarbeiterbezogene Berichterstattung neue Formen des Reporting entstehen. Die internationalen Forcierungen des Humankapital-Reporting verhelfen dabei die Berichterstattung zu standardisieren.

Aus makroökonomischer Perspektive ist eine sozial-wirtschaftliche Veränderung absehbar. Dabei ist die verantwortliche Beziehung zwischen Unternehmen, staatlichen Einrichtungen und dem Individuum selbst unausweichlich (Frederiksen & Westphalen, 1998, S. 7). In der heutigen Welt soll durch die Verschiebung der Verantwortung vom Staat zum Unternehmen, das Sozialsystem des Staates nicht mehr als Auffangbecken für Unternehmen einspringen. Unternehmen werden daher gezwungen, den Mensch als Ressource durch mehr Transparenz, adäquat und würdig zu bewerten. Somit ist das Ziel der Humankapital Berichterstattung, Mitarbeitenden sowohl nach innen als nach aussen durch ausreichend Transparenz gerecht zu werden.

3 Ergebnisse

Im nachfolgenden Kapitel wird die Auswertung der Geschäftsberichte bezüglich des Humankapitals näher beschrieben. Dabei wird die Methodik angewendet, welche im Abschnitt 1.2 beschrieben wird. Insgesamt werden 20 Unternehmen analysiert, welche alle im SMI aufgelistet sind. Als Erstes werden verschiedene Auswertungen kommentiert, analysiert und Rückschlüsse getroffen. Anschliessend wird das Kapital mit verschiedenen Ansichten und einer Diskussion abgeschlossen.

3.1 Auswertungen

In diesem Unterkapitel wird zuerst ein Vergleich über alle Unternehmen bezüglich des Humankapitals aufgeführt. Dabei wird nach Input- und Output-Kriterien unterschieden. Anschliessend wird nach Branchen differenziert, um aufzudecken, ob Unterschiede vorhanden sind. Zuletzt werden die Ratings dieser Arbeit mit jenen von den «Schweizer Geschäftsberichte-Ratings» verglichen und analysiert.

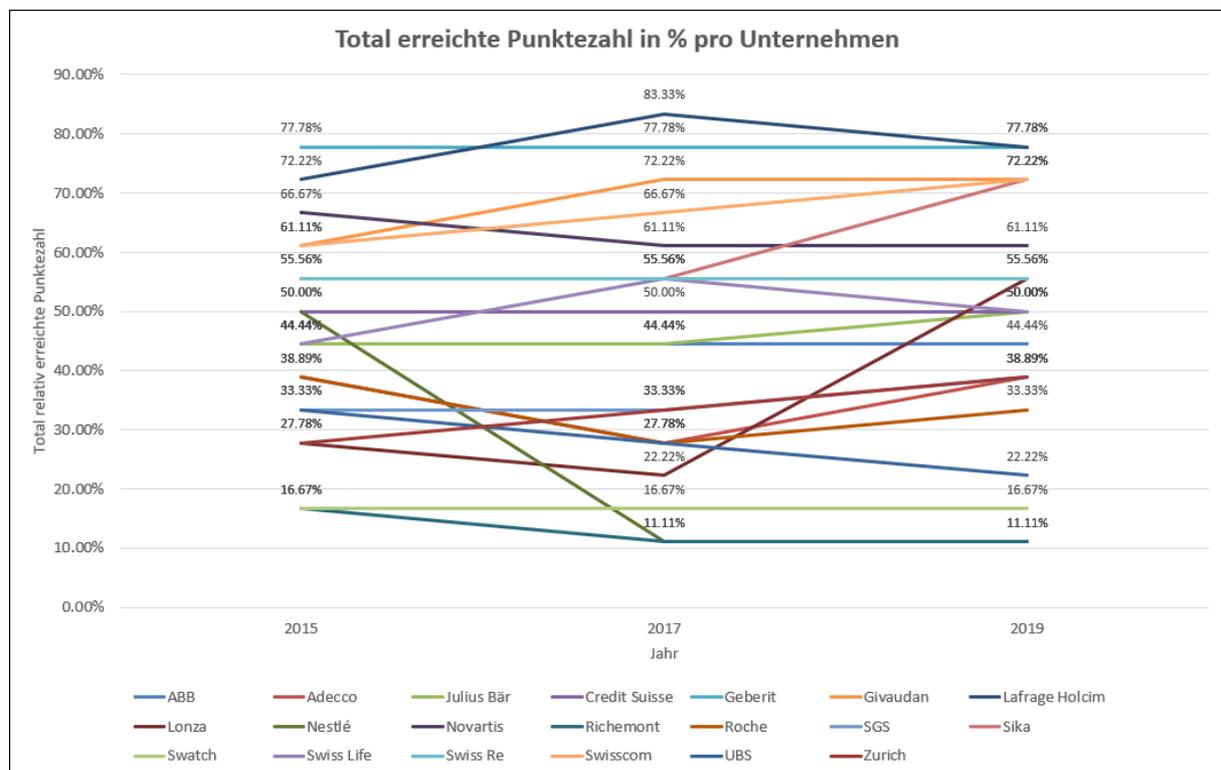


Abbildung 1 - Total erreichte Punktezahl in % pro Unternehmen

(Quelle: eigene Darstellung)

In der ersten Abbildung sind die totalen relativen Werte aller Unternehmen dargestellt. Es ist ersichtlich, dass einzig das Unternehmen Geberit über alle Jahre hinweg das Prädikat «Full Standard» erreicht hat. Allerdings sind immerhin sechs der 20 SMI-Unternehmen in der Lage einen «Medium Standard» zu erzielen. Hierzu ist weiter anzuführen, dass es drei Unternehmen innerhalb von 2015 bis 2019 geschafft haben ihr Rating auf «Medium Standard» zu verbessern. Einzig das Unternehmen Nestlé hat sich vom Rating «Medium Standard» hin zu «No Standard» verschlechtert.

Fünf der SMI-Unternehmen weisen von 2015 bis 2019 durchgehend das Prädikat «Low Standard» auf. Dies deutet darauf hin, dass sich diese Unternehmen nur minimal um Humankapital Angaben in ihrem Geschäftsbericht bemühen.

Zuletzt ergibt die Analyse, dass zwei SMI-Unternehmen durchgehend ein Rating von unter 25 % aufweisen. Im Jahr 2019 sind es sogar vier Unternehmen, welche ein solches Rating erzielt haben. Dieser Abwärtstrend ist ein Indiz dafür, dass Unternehmen, welche ein tiefes Humankapital Rating haben, auch nicht bemüht sind, dieses Rating zu verbessern.

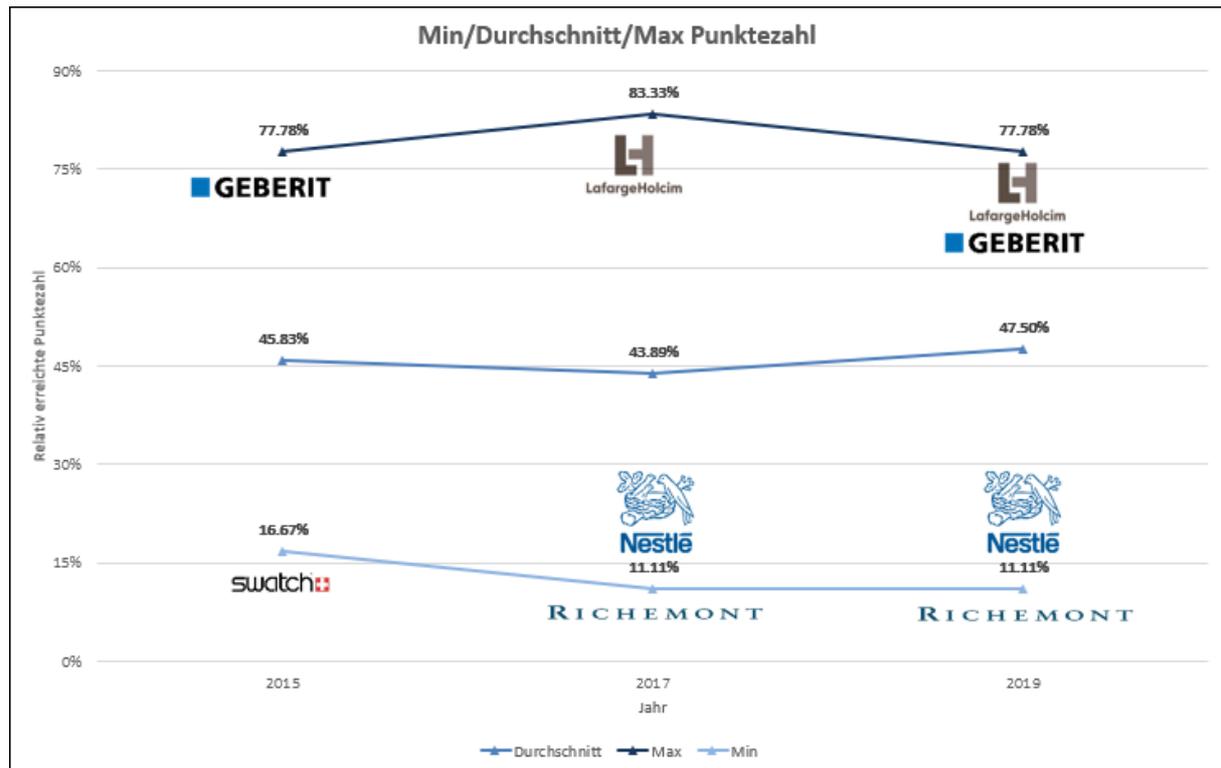


Abbildung 2 - Min/Durchschnitt/Max Punktezahl

(Quelle: eigene Darstellung)

Weiter verdeutlicht werden die getroffenen Aussagen in der Abbildung 2, welche die Unternehmen mit minimalen und maximalen Werten und den Durchschnittswerten aller Unternehmen veranschaulicht. Die höchsten Ergebnisse erzielen die Unternehmen Geberit und Lafarge-Holcim. Des Weiteren liegen die durchschnittlichen Ratings der einzelnen Unternehmen zwischen 43.89 % und 47.50 %. Dies deutet darauf hin, dass sich kein Aufwärtstrend abzeichnet. Insbesondere zeigt sich dies, da der Durchschnitt von 2017 tiefer ist als jener aus dem Jahr 2015. Zuletzt ist in Abbildung 2 erkennbar, dass die Unternehmen Richemont und Swatch im Jahr 2015 die tiefsten Ratings erzielt haben. In den Jahren 2017 und 2019 sind es die Unternehmen Richemont und Nestlé.

3.1.1 Input- und Output-Kriterien

In diesem Unterkapitel werden die erreichten Punktezahlen in Prozent für Input- und Output-Kriterien analysiert. Wie schon in der Methodik (vgl. Kapitel 1.2) definiert, werden 18 Kriterien analysiert, wobei jeweils neun Input- beziehungsweise Output-Kriterien dargestellt werden. Welche Unternehmen dabei, welche Prädikate und Ratings erhalten, wird anhand der Methodik in Abschnitt 1.2 festgelegt.

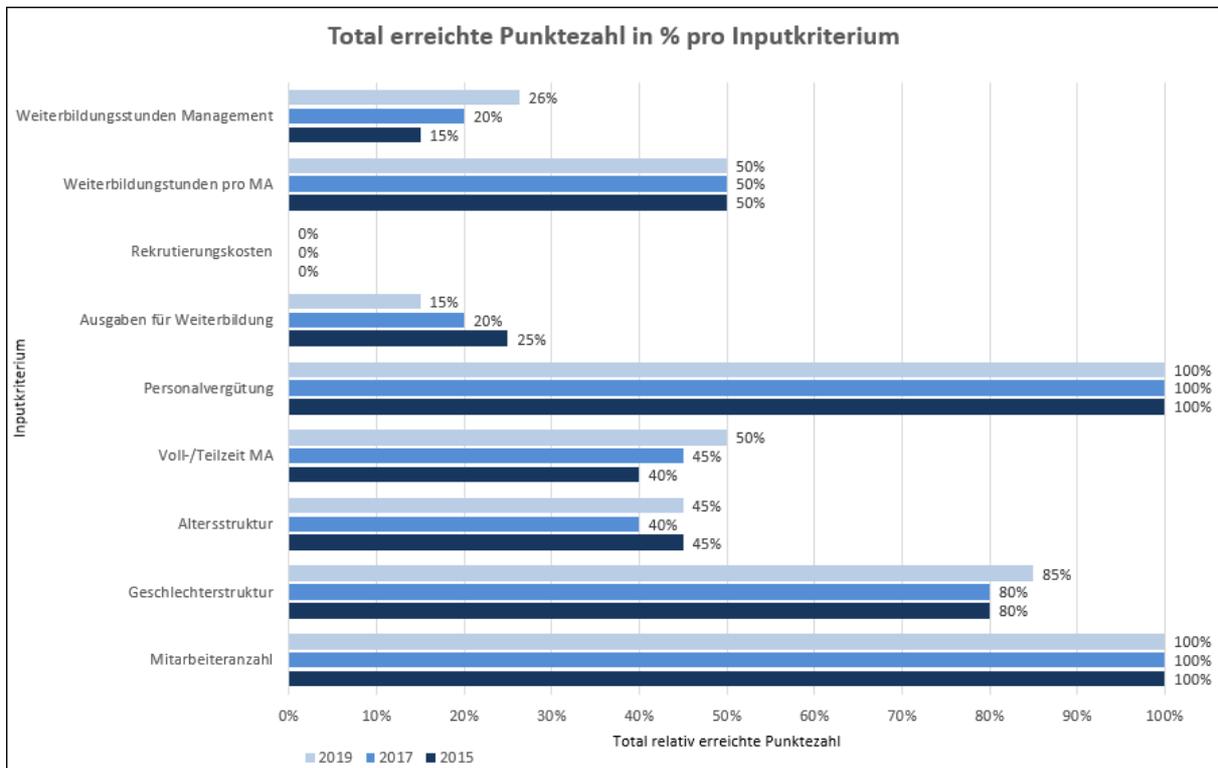


Abbildung 3 - Total erreichte Punktezahl in % pro Input-Kriterium

(Quelle: eigene Darstellung)

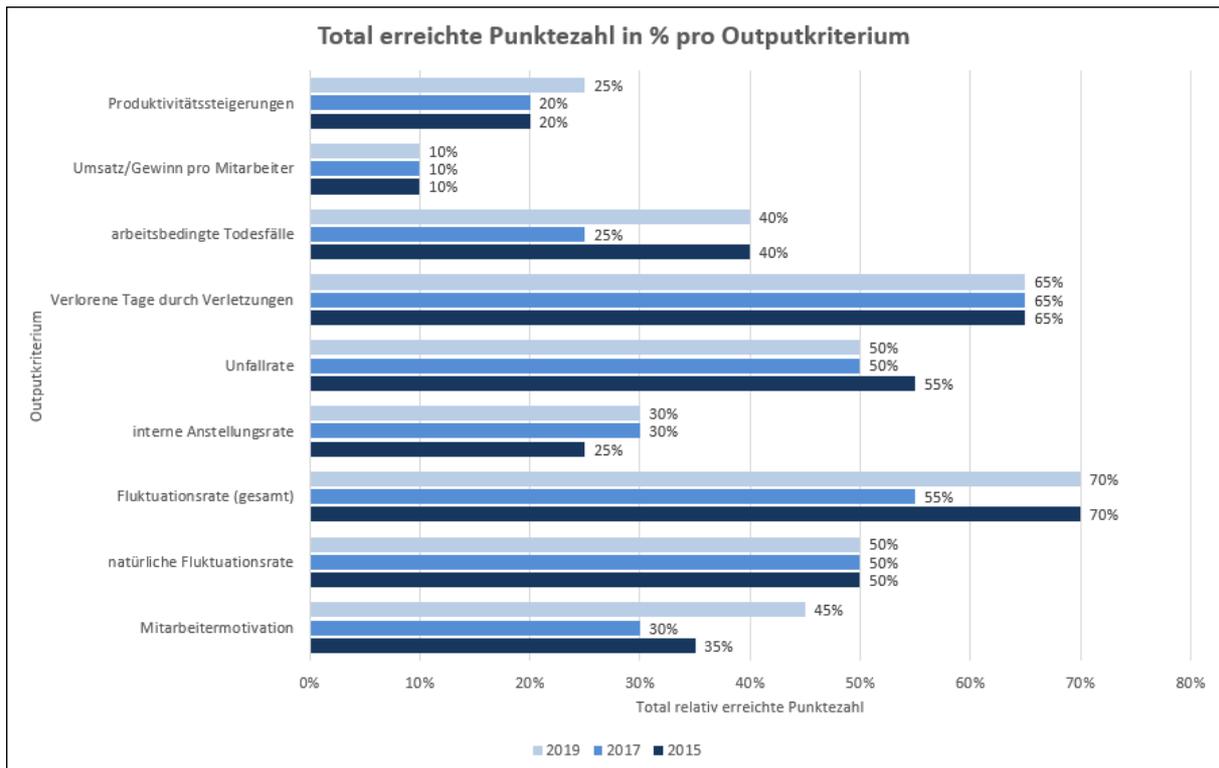


Abbildung 4 - Total erreichte Punktezahl in % pro Output-Kriterium

(Quelle: eigene Darstellung)

Werden die einzelnen Input- und Output-Kriterien (vgl. Abbildung 3 & 4) betrachtet, dann präsentiert sich, dass zwei Kriterien von allen Unternehmen über alle Jahre hinweg erfüllt werden. Dies ist damit zu erklären, dass die Personalvergütung und die Mitarbeiteranzahl gemäss Obligationenrecht immer im Geschäftsbericht angegeben werden muss. Das Kriterium Rekrutierungskosten wird von keinem Unternehmen in keinem Jahr angegeben. Ein Grund hierfür ist die aufwendige Berechnung und Messung. Insbesondere bei den grossen SMI-Unternehmen stellt es sich schwierig dar diese Kosten korrekt zu messen. Des Weiteren ist zu erkennen, dass kein Aufwärtstrend von 2015 zu 2019 vorhanden ist. Einzig beim Kriterium Ausgaben für Weiterbildung können sich die Unternehmen in 5 % Schritten von 15 % auf 25 % verbessern.

	2015	2017	2019	
Input				● 75%
Mitarbeiteranzahl	● 100%	● 100%	● 100%	● 50%
Geschlechterstruktur	● 80%	● 80%	● 85%	● 25%
Altersstruktur	● 45%	● 40%	● 45%	● 0%
Voll-/Teilzeit MA	● 40%	● 45%	● 50%	
Personalvergütung	● 100%	● 100%	● 100%	
Ausgaben für Weiterbildung	● 25%	● 20%	● 15%	
Rekrutierungskosten	● 0%	● 0%	● 0%	
Weiterbildungstunden pro MA	● 50%	● 50%	● 50%	
Weiterbildungsstunden Management	● 15%	● 20%	● 26%	
Durchschnitt Input	50.56%	50.56%	52.37%	
Output				
Mitarbeitermotivation	● 35%	● 30%	● 45%	
natürliche Fluktuationsrate	● 50%	● 50%	● 50%	
Fluktuationsrate (gesamt)	● 70%	● 55%	● 70%	
interne Anstellungsrate	● 25%	● 30%	● 30%	
Unfallrate	● 55%	● 50%	● 50%	
Verlorene Tage durch Verletzungen	● 65%	● 65%	● 65%	
arbeitsbedingte Todesfälle	● 40%	● 25%	● 40%	
Umsatz/Gewinn pro Mitarbeiter	● 10%	● 10%	● 10%	
Produktivitätssteigerungen	● 20%	● 20%	● 25%	
Durchschnitt Output	41.11%	37.22%	42.78%	
Durchschnitt Input/Output	45.83%	43.89%	47.57%	

Abbildung 5 - Ampelsystem Input- / Output-Kriterien

(Quelle: eigene Darstellung)

Bei genauerer Betrachtung der Input- und Output-Kriterien veranschaulicht Abbildung 5, dass die durchschnittlichen Input-Ratings aller Unternehmen über die Jahre hinweg höher ausfallen als jene der Output-Ratings. Demnach bewegen sich die durchschnittlichen Input-Ratings zwischen 50.56 % und 52.37 % und diejenigen des Outputs zwischen 37.22 % und 42.78 %. Dies bedeutet, dass die Input-Kriterien zwischen 9.59 % und 13.34 % häufiger in Geschäftsberichten der SMI-Unternehmen anzutreffen sind als Output-Kriterien. Diese Tatsache kann damit erklärt werden, dass es einfacher ist, Input-Kriterien als Output-Kriterien anzuführen, da diese einfacher berechnet und festgelegt werden können. Des Weiteren liegt eine Herausforderung des Humankapital-Reporting darin, dass es keine Vorgaben dazu gibt, wie gemessen werden soll.

Zusätzlich ist ersichtlich, dass drei Kriterien von mehr als 75 % aller Unternehmen über alle Jahre hinweg erfüllt werden und somit einen «Full standard» darstellen. Auffallend hierzu ist, dass dies alles Input-Kriterien sind. Fünf der 18 Kriterien werden von 50 % bis 75 % Prozent aller Unternehmen erfüllt, was somit einem «Medium Standard» entspricht. Vier Kriterien stellen weiter einen «Low Standard» dar, da diese von 25 % bis 50 % aller Unternehmen im SMI erfüllt werden. Auch befinden sich zwei Kriterien durchgehend im «No Standard» Bereich, weil diese von maximal 25 % der SMI-Unternehmen erfüllt werden. Verbessert haben sich in den Jahren von 2015 bis 2019 drei Kriterien, wobei der Anstieg aber maximal 6 % über vier Jahre beträgt. Negativ ist die Entwicklung des Input-Kriteriums «Ausgaben für Weiterbildung». Dieses hat sich von einem «Low Standard» hin zu einem «No Standard» entwickelt.

3.1.2 Branchenvergleiche

In diesem Abschnitt werden anhand der Abbildung 6, die einzelnen Branchen bezüglich Humankapital Angaben in den Geschäftsberichten untersucht. Dafür werden die 20 SMI-Unternehmen in die sechs Branchen Finanzen, Gesundheitswesen, Konsumgüter, Industrie, Rohstoffe und Telekommunikation eingeteilt. Hier ist allerdings hervorzuheben, dass in den Branchen Rohstoffe und Telekommunikation nur ein Unternehmen vorhanden ist und dadurch keine repräsentativen Aussagen für diese Branchen getroffen werden können.

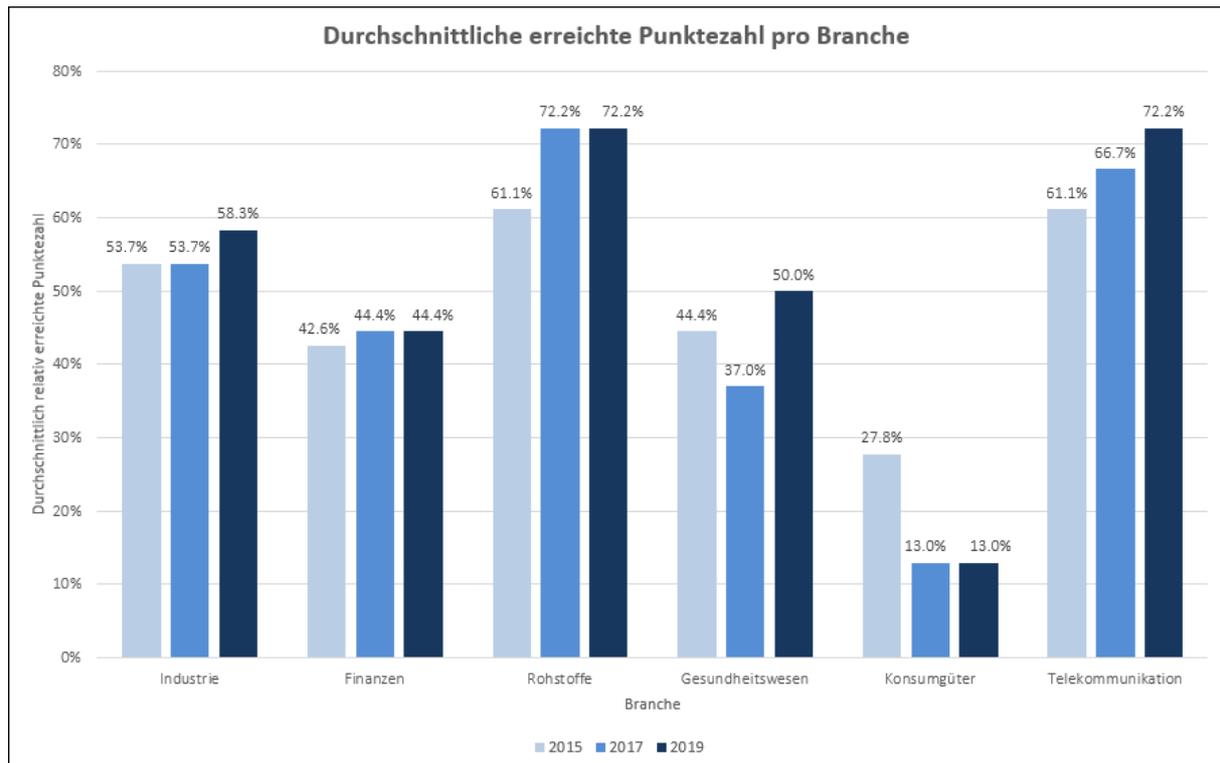


Abbildung 6 - Durchschnittlich erreichte Punktezah pro Branche

(Quelle: eigene Darstellung)

Die höchsten Punktezahlen haben die beiden Branchen Rohstoffe und Telekommunikation erzielt. Ebenfalls sind diese Branchen in der Lage, ihre Angaben bezüglich des Humankapitals in ihren Geschäftsberichten zu verbessern. Im Jahr 2019 können die beiden Branchen mit 72.2 % fast einen «Full Standard» erreichen. Wie bereits erwähnt, werden diese Branchen aber nur durch ein SMI-Unternehmen vertreten, weshalb diese Aussage mit Bedacht interpretiert werden muss.

Unternehmen aus der Industrie haben durchschnittliche Punktezahlen erreicht. Diese waren in der Lage, sich zu steigern und erzielten über alle Jahre hinweg einen «Medium Standard». Der Finanzsektor und das Gesundheitswesen können hingegen nur moderat überzeugen. Kumuliert erreichen jene Unternehmen der beiden Branchen einen «Low Standard».

Insbesondere im Finanzsektor wurden höhere Werte erwartet, da diese in dem Schweizer Geschäftsbericht Rating weit oben stehen (Wagner, Behnk & Künzli, 2020). Erklärt wird dies durch die Tatsache, dass solche Unternehmen vielmehr auf Risiken eingehen und Humankapital Angaben zugunsten dieser Analysen vernachlässigen. Näher darauf eingegangen wird anschliessend im Kapitel 3.1.3.

Die Branche Konsumgüter hat die tiefste Punktezahl erreicht. Jene haben einen «No Standard» erreicht. Eine mögliche Erklärung dieser Tatsache kann die Art der jeweiligen Geschäftsmodelle darstellen. Mitarbeitende dieser Unternehmen sind im Vergleich weniger hohen Arbeitsrisiken ausgesetzt, weshalb solche Kriterien im Geschäftsbericht vernachlässigt werden. Des Weiteren bieten diese Unternehmen insbesondere Produkte und keine Dienstleistungen an. Dies widerspiegelt sich auch im Geschäftsbericht, da der Fokus klar auf den Produkten liegt.

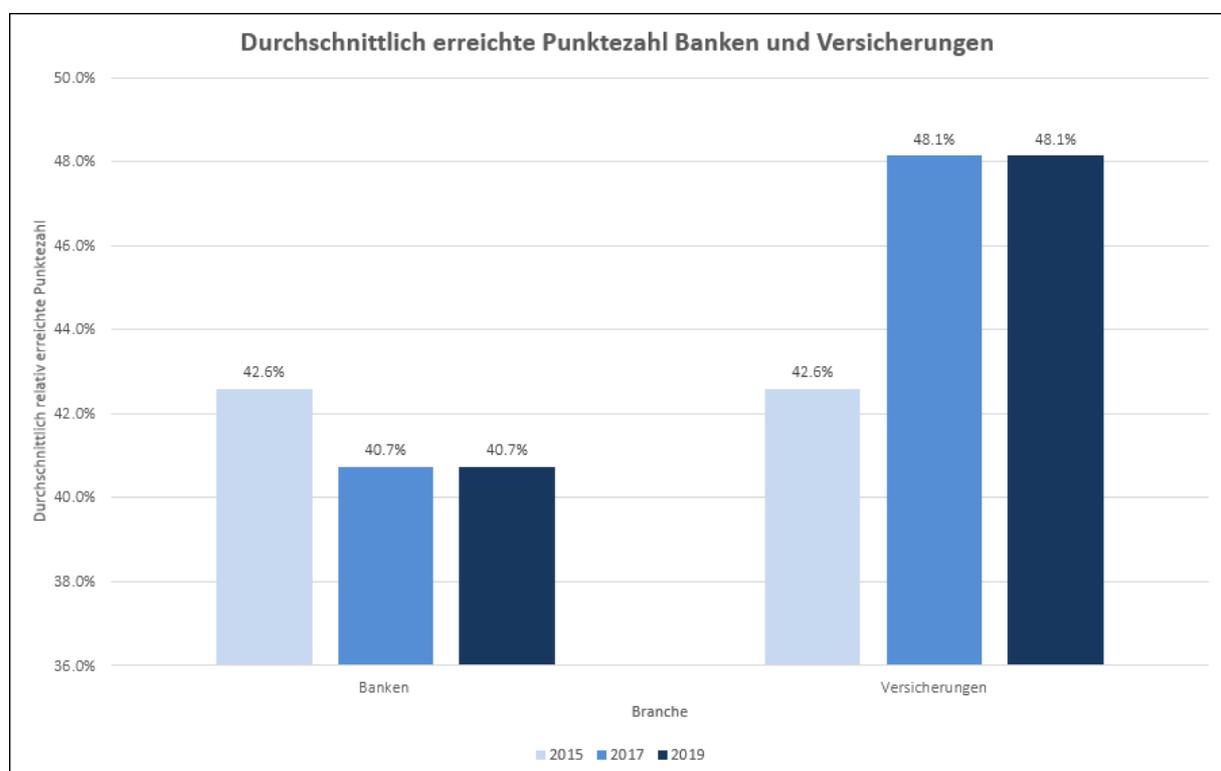


Abbildung 7 - Durchschnittliche erreichte Punktezahl Banken und Versicherungen

(Quelle: eigene Darstellung)

Wird die Finanzbranche aufgeteilt in die beiden Sparten Banken und Versicherungen, wie in Abbildung 7 verbildlicht, ergeben sich folgende Resultate. Es präsentiert sich, dass Versicherungen im Gegensatz zu Banken deutlich mehr Angaben zum Humankapital in ihren Geschäftsberichten anführen. Ebenfalls ist bei den Versicherungen eine Erhöhung der Angaben von 2015 zu 2019 zu erkennen. Hingegen werden bei Banken im Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2019 immer weniger Anführungen zum Humankapital in Geschäftsberichten getätigt.

3.1.3 Vergleich Geschäftsberichte-Rating

Im Schweizer Geschäftsberichte-Rating werden alle Geschäftsberichte der Unternehmen im Swiss Market Index (SMI) bewertet. Insgesamt umfasst das Geschäftsberichte-Rating 2020 über 241 Unternehmen aus allen Branchen. Dabei werden die Geschäftsberichte nach dem Prinzip des schweizerischen Schulnotensystems von 1 - 6 über 9 Kriterien-Blöcke bewertet: Allgemeiner Eindruck, Hintergrundinformationen, Wichtige Non-Financials, Trendanalyse, Risiko-Information, Wertorientierte Vergütungspolitik, Management-Diskussion und Analyse des Jahresabschlusses, Zieldaten und Glaubwürdigkeit sowie Nachhaltigkeit (Sustainability) bewertet (Wagner, Behnk & Künzli, 2020).

2015				2017				2019			
GB-Rating		Human Capital		GB-Rating		Human Capital		GB-Rating		Human Capital	
Geberit	87.7%	Geberit	77.8%	Lafrage Holcim	87.9%	Lafrage Holcim	83.3%	Lafrage Holcim	87.9%	Geberit	77.8%
Swisscom	85.6%	Lafrage Holcim	72.2%	Swisscom	86.8%	Geberit	77.8%	Swisscom	84.7%	Lafrage Holcim	77.8%
Lafrage Holcim	84.8%	Novartis	66.7%	Geberit	85.1%	Givaudan	72.2%	Geberit	84.3%	Givaudan	72.2%
Nestlé	80.4%	Givaudan	61.1%	UBS	82.0%	Swisscom	66.7%	UBS	82.8%	Sika	72.2%
Sika	80.0%	Swisscom	61.1%	SGS	81.1%	Novartis	61.1%	Credit Suisse	82.0%	Swisscom	72.2%
Credit Suisse	80.0%	Swiss Re	55.6%	Sika	79.8%	Swiss Life	55.6%	Roche	80.4%	Novartis	61.1%
Swiss Re	79.0%	Sika	55.6%	Givaudan	79.5%	Swiss Re	55.6%	Lonza	80.3%	Lonza	55.6%
Givaudan	78.1%	Nestlé	50.0%	Roche	76.2%	Sika	55.6%	SGS	80.2%	Swiss Re	55.6%
Roche	76.4%	Credit Suisse	50.0%	Nestlé	74.6%	Credit Suisse	50.0%	Zurich	78.8%	Swiss Life	50.0%
UBS	76.3%	Julius Bär	44.4%	Credit Suisse	79.0%	ABB	44.4%	Novartis	78.3%	Julius Bär	50.0%
SGS	74.4%	ABB	44.4%	Adecco	77.9%	Julius Bär	44.4%	Givaudan	77.8%	Credit Suisse	50.0%
Lonza	70.4%	Swiss Life	44.4%	Swiss Re	76.8%	Zurich	33.3%	Swiss Re	76.4%	ABB	44.4%
Zurich	70.3%	Adecco	38.9%	Novartis	76.3%	SGS	33.3%	Nestlé	75.9%	Zurich	38.9%
Novartis	69.2%	Roche	38.9%	Zurich	75.9%	Roche	27.8%	Swiss Life	75.4%	Adecco	38.9%
Swiss Life	68.2%	UBS	33.3%	Swiss Life	74.6%	UBS	27.8%	Sika	73.9%	SGS	38.9%
Richemont	67.8%	SGS	33.3%	Lonza	74.0%	Adecco	27.8%	Adecco	72.8%	Roche	33.3%
Adecco	66.4%	Zurich	27.8%	ABB	70.1%	Lonza	22.2%	Richemont	70.0%	UBS	22.2%
ABB	65.7%	Lonza	27.8%	Richemont	66.2%	Swatch	16.7%	ABB	69.0%	Swatch	16.7%
Swatch	60.9%	Swatch	16.7%	Julius Bär	63.6%	Nestlé	11.1%	Julius Bär	67.8%	Richemont	11.1%
Julius Bär	55.3%	Richemont	16.7%	Swatch	62.8%	Richemont	11.1%	Swatch	55.8%	Nestlé	11.1%
Median	75.4%		44.4%		76.6%		44.4%		78.1%		50.0%

Abbildung 8 - Vergleich Geschäftsberichte-Rating vs. Human Capital Rating

(Quelle: eigene Darstellung)

Um die Plausibilität der Auswertung über das Humankapital in dieser Arbeit zu garantieren werden die Daten mit dem Schweizer Geschäftsberichte-Rating (GB-Rating) verglichen. Obwohl beim GB-Rating mehrere Kriterien, unter anderem auch das Humankapital abgedeckt werden, kann es als optimales Vergleichsrating angesehen werden. Durch den Vergleich in Abbildung 8 ist zu erkennen, dass die Top 3 (Geberit, Lafrage Holcim und Swisscom) im GB-Rating über die Jahre verteilt auch in der Auswertung des Human Capital die vorderen Plätze einnehmen. Dies bedeutet, dass die Geschäftsberichte der Top 3 nicht nur im Human Capital eine Vorreiterstellung einnehmen, sondern auch bei weiteren Kriterien zu den Top-Performern im SMI zählen. Zu den Unternehmen, welche beim Geschäftsberichte-Rating die tiefsten Ratings erzielt haben, zählen unter anderem die Unternehmen Swatch und Richemont. Um zwei Kontraste aus dem Vergleich hervorzuheben, werden die Unternehmen Nestlé und UBS in der Abbildung 8 detaillierter betrachtet. Im GB-Rating ist zu erkennen, dass Nestlé im Jahr 2015 noch eine vordere Position einnimmt und über die Jahre immer mehr Ränge verliert. Diese Veränderung wird auch in der Auswertung des Human Capital festgestellt. Nestlé weist im Geschäftsbericht 2015 noch

eine solide Human Capital Auswertung von 50 % auf. In den folgenden Jahren verliert das Unternehmen auch in der Human Capital Auswertung an Wert (11.1 %). In einer Divergenz steht die Auswertung bei der UBS. Hierbei wird in der Abbildung erkannt, dass der Geschäftsbericht der UBS im GB-Rating über den Zeithorizont an Wert gewinnt. Dennoch ist in der Human Capital Auswertung kein Fortschritt zuerkennen. Dies kann daran liegen, dass die UBS einen anderen Fokus bei der Berichterstattung hat und deshalb die Steigerung im Human Capital nicht zu sehen ist. Abschliessend wird festgestellt, dass über die 5 Jahre hinweg eine leichte Verbesserung in beiden Auswertungen zu erkennen ist. Sowohl im GB-Rating als auch in der Human Capital Auswertung hat sich der Median verbessert.

3.2 Schlussfolgerungen & Diskussion

Über die quantitative und deskriptive Analyse der Geschäftsberichte konnte festgestellt werden, dass die Unternehmen zu einem unterschiedlichen Grad über das Humankapital berichten. Jedoch wird beobachtet, dass die Bedeutung der integrierten Berichterstattung der SMI-Unternehmen moderat ausfiel. Aus der qualitativen Begutachtung der Auswertung wird abgeleitet, dass viele Unternehmen die vorgegebenen Kennzahlen zwar auflisten, sie jedoch weniger in einen genauen Zusammenhang zur Unternehmensstrategie stellen. Demnach werden die Kennzahlen mehrfach in Bezug auf die Global Reporting Initiative (GRI) - Standards zwar erwähnt, eine genaue Verknüpfung der Input- und Output-Faktoren im Rahmen einer integrierten Humankapitalberichterstattung fehlt jedoch. Allerdings lässt sich zumindest eine standardisierte Dokumentation über das Humankapital, grundsätzlich bei allen Unternehmen finden.

Auch können, wie im vorherigen Kapitel beschrieben, branchenspezifische Unterschiede festgestellt werden. Beispielsweise sind im Banken- und Versicherungssektor keine Angaben über arbeitsbedingte Todesfälle oder die Unfallrate enthalten, da die vergebenen In- und Output-Kriterien des IR-Framework verstärkt auf industrielle Unternehmen ausgelegt sind. Diese Tatsache kann eine Erklärung für die auftretenden Divergenzen von einzelnen Unternehmen zwischen den allgemeinen Geschäftsberichte-Ratings und der durchgeführten Analyse zum Humankapital in Abbildung 8 darstellen. In Bezug auf die Geschäftsberichte stellt sich hierbei die Frage, ob eine standardisierte Berichterstattung zum Humankapital in einem allgemeinen Kontext für Unternehmen überhaupt sinnvoll scheint, oder ob branchenspezifische Auslegungsstandards die bessere Option darstellen. Wie auch schon im Rahmen der G3 GRI Standards von Sridhar und Jones (2013, S. 95) diskutiert, stellt ein „one size fits all approach“ nicht die beste Option dar. Gerade in diesem Aspekt bietet eine integrierte Berichtserstattung viele Vorteile. Die Zusammenstellung eines für das Unternehmen zugeschnittenen „IR-Rahmen“ führt demnach zu einer flexibleren Berichterstattung, um einige Elemente detaillierter darzustellen (Gutt & Will, 2020, S. 2-4). Durch diesen Ansatz würde sich auch der Umfang der Berichterstattung kürzen und

das allgemeine Verständnis über die Bedeutung des Humankapitals zur Wertsteigerung des Unternehmens erhöhen. Denn gerade in einem immer komplexeren Umfeld ist es für Unternehmen und Stakeholder wichtig den Wert des wichtigsten Assets, dem Humankapital, zu erläutern und zu verstehen (McCracken, McIvor, Treacy & Wall, 2017). Auf der anderen Seite kritisiert Flower (2015, S. 15-17), dass durch den IR-Rahmen und durch die damit individuellere Berichterstattung nicht alle Interessen der jeweiligen Stakeholder befriedigt werden.

3.3 Best Practice

Beispiele für eine erfolgreiche Berichterstattung lassen sich aus der vorherigen Analyse oder auch aus dem Geschäftsbericht-Rating von Abbildung 8 ableiten, wobei die vorherige Analyse gezielt auf das Humankapital eingeht. Wie bereits beschrieben werden Kennzahlen häufig nur erwähnt und nicht als integraler Bestandteil des Geschäftsberichts mit Bezug auf den Unternehmenswert oder -strategie verstanden. Für einen hohen Grad an Integration des Humankapitals im Geschäftsbericht lässt sich beispielsweise Geberit nennen. Hier werden Kennzahlen angegeben und auch ein separater Bezug zur Unternehmensstrategie genommen, und aufgezeigt, wie diese Werte beeinflusst werden. Eine klare Definition zu den Input- und Output-Faktoren fehlt jedoch. Auch beim Chemie-Unternehmen SIKA wird die Wertgenerierung der Mitarbeitenden und der Zusammenhang zur Unternehmensstrategie gut in den Geschäftsbericht integriert. Beispielsweise werden durch die Nettowertschöpfung pro Mitarbeiter oder Mitarbeiterbefragungen Beiträge für verschiedene Stakeholder geleistet. Auch bei der Swisscom oder LafargeHolcim stellt das Humankapital einen grossen Bestandteil der Geschäftsberichte dar und wichtige Kennzahlen werden beschrieben, jedoch sind auch hier keine detaillierten Erklärungen zu den einzelnen In- und Output-Faktoren vorhanden. Eine auf dem IR-Framework ausgerichtete integrierte Berichterstattung zeigte sich aber beispielsweise im „Integrated Annual Report“ von Givaudan. Hier werden verschiedene Kapitalien sowie Input- und Output-Kriterien festgelegt und beschrieben. Als Input-Faktoren werden die Anzahl Mitarbeitenden oder der prozentuale Anteil weiblicher Führungskräfte im Senior Management benannt und als mögliche Output Faktoren der „Employee Engagement Score“ oder die Anzahl Führungskräfte, die spezielle Weiterbildungen im Bereich Leadership vollzogen haben, eingerechnet. Zwar werden hier diese Input- und Output-Faktoren im Rahmen der IR-Standards definiert, sonst lassen sich jedoch keine weiteren Abweichungen zu den genannten „Best Practice“-Unternehmen feststellen.

4 Fazit

Ziel dieser Arbeit war es zu evaluieren, inwiefern die Unternehmen des SMI über ihr Humankapital, in den Geschäftsjahren 2015, 2017 und 2019, berichtet haben. Auf Basis der Auswertungen der Geschäftsberichte der 20 SMI Unternehmen ergibt sich die Schlussfolgerung, dass ein schwacher Trend vorhanden ist in Richtung verstärkter Berichterstattung bezüglich des Humankapitals. Allerdings ist die Berichterstattung noch ausbaufähig. Dies hat sich insbesondere bei der Auswertung der einzelnen Input- und Output-Kriterien verdeutlicht (vgl. Abbildung 5). Obwohl die SMI Unternehmen im Verlauf der Geschäftsjahre marginal detaillierter über das Humankapital berichten, findet eine mangelhafte integrierte Berichterstattung über das Humankapital statt. Bei einzelnen Unternehmen ist jedoch ein klares Bemühen ersichtlich, sich intensiv mit dem Humankapital auseinanderzusetzen und dies anschließend in den Geschäftsberichten zu erläutern.

Wie die Literatur aufzeigt, ist das Humankapital eines der wichtigsten Kapitalien für ein Unternehmen in einer wissensbasierten Ökonomie. Aus diesen Gründen ist es zu empfehlen, dass Unternehmen sich mit Humankapital tiefgründig auseinandersetzen und der Öffentlichkeit im Rahmen eines Geschäftsberichts veranschaulicht. Wie die Best-Practice Analyse zeigt, sind sich Unternehmen der Wichtigkeit von Humankapital durchaus bewusst, was sich in der Berichterstattung widerspiegelt. Der Integrationsgrad und die Ausgestaltung der Berichte im IR-Rahmen für das Humankapital sind allerdings ausbaufähig.

Wie sich die Berichterstattung über das Humankapital in den nächsten Jahren weiterentwickeln wird, ist aber schwer vorzusagen. Es ist erkennbar, dass die integrierte Berichterstattung internationale Aufmerksamkeit erreicht hat, jedoch nur in wenigen Ländern (z.B. Brasilien oder Südafrika) etabliert hat. Allerdings ist es vorstellbar, dass sich das Framework über die Humankapitalberichterstattung mit steigender Anwendung weiterentwickeln wird, sodass sich branchenspezifische Standards, wie beispielsweise individuelle Normen für Input- und Output-Kriterien, ergeben.

Literaturverzeichnis

- Baumüller, J., Mühlenberger-Schmitz, D., & Zöbeli, D. (2018). Die Umsetzung der EU-CSR-Richtlinie und ihre Bedeutung für die Schweiz. *Expert Focus 12/2018*, 981-986. Verfügbar unter <https://www.swissauditmonitor.ch/wp-content/uploads/2019/04/Die-Umsetzung-der-EU-CSR-Richtlinie-und-ihre-Bedeutung-fuer-die-Schweiz.pdf>.
- Berndt, T. (2016). Nicht nur Mehraufwand, sondern auch Mehrwert. *KMU-Magazin 2016(5)*, 3-5. Verfügbar unter <https://www.kmu-magazin.ch/strategie-management/nicht-nur-mehraufwand-sondern-auch-mehrwert>.
- Carbery, R., & Garavan, T. N. (2005). Organisational restructuring and downsizing: Issues related to learning, training and employability of survivors. *Journal of European industrial training*, 29(6), 488-508.
- CIPD. (2015). *Human Capital Reporting – Investing for sustainable growth*. Verfügbar unter https://www.cipd.co.uk/Images/human-capital-reporting_2015-sustainable-growth_tcm18-9178.pdf.
- Edvinsson, L., & Brünig, G. (2013). Aktivposten Wissenskapital: unsichtbare Werte bilanzierbar machen. Springer-Verlag.
- Flower, J. (2015). The international integrated reporting council: a story of failure. *Critical Perspectives on Accounting*, 27, 1-17.
- Frederiksen J. V.; Westphalen S.-A. (1998): Human Resource Accounting: Interests and Conflicts, in: CEDEFOP (Hrsg.), Discussion Paper, Thessalonoiki 1998, S. 1-55.
- Gamerschlag, R., & Moeller, K. (2011). The positive effects of human capital reporting. *Corporate Reputation Review*, 14(2), 145-155.
- Gibassier, D., Adams, C., & Jérôme, T. (2019). Integrated Reporting and the Capitals' Diffusion. *SSRN: 3429709*. Verfügbar unter https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3429709.
- Gutt, C. & Will, M. (2020). *Sollte man integriert berichten? Es kommt drauf an!* Goodwill communications.
- IIRC. (2013). *The international <IR> Framework*. Verfügbar unter <https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf>.
- IIRC. (2015). *Creating Value – The value of human capital reporting*. Verfügbar unter https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2015/12/CreatingValueHumanCapitalReporting_IIRC06_16.pdf.

- Jankowski, S. (2018). Die „Innere Kündigung“ vermeiden – Führungsaufgabe Motivation. Abgerufen am 1. Dezember 2020. Verfügbar unter zfm-bonn.de/blog/die-innere-kuendung-vermeiden-fuehrungsaufgabe-motivation/.
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (1997). *Balanced Scorecard: Strategien erfolgreich umsetzen* (1. Auflage). Stuttgart, Deutschland: Schäffer-Poeschel.
- Klauser, M. (2017, 9. Februar). Navigation für stürmische Zeiten. *Handelszeitung*, 36.
- KPMG. (2015, 19 März). *Integrated Reporting*. Abgerufen am 26. Oktober 2020. Verfügbar unter <https://home.kpmg/de/de/home/themen/uebersicht/integrated-reporting.html>.
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee retention: Organisational and personal perspectives. *Vocations and Learning*, 2(3), 195-215.
- Landgraf, C., & Maier, C. (2019, 4. September). *Integrated Reporting: Der neue Standard für die Unternehmensberichterstattung?*. Abgerufen am 16. November 2020. Verfügbar unter <https://www.roedl.de/themen/rechnungslegung/integrated-reporting>.
- Mayo, A. (2005). Helping HR to understand the strategic value chain. *Strategic HR review*.
- McCracken, M., McIvor, R., Treacy, R., & Wall, T. (2018, March). A study of human capital reporting in the United Kingdom. In *Accounting Forum* (Vol. 42, No. 1, pp. 130-141).
- PwC. (o.J.). *Integrated Reporting: besser als reine Compliance*. Abgerufen am 27. Oktober 2020. Verfügbar unter <https://disclose.pwc.ch/23/integrated-reporting-besser-als-reine-compliance/>.
- Sridhar, K., & Jones, G. (2013). The three fundamental criticisms of the Triple Bottom Line approach: An empirical study to link sustainability reports in companies based in the Asia-Pacific region and TBL shortcomings. *Asian Journal of Business Ethics*, 2(1), 91-111.
- Wagner, A., Behnk, S. & Künzli, L. (2020). Institut für Banking und Finance. Geschäftsbericht Rating. Verfügbar unter <https://www.bf.uzh.ch/de/research/studies/value-reporting.html>.

Angabe der Zeichenzahl

Zeichen (exkl. Titelblatt und Verzeichnisse): 35'767

Eigenständigkeitserklärung und Zustimmung

«Wir erklären hiermit,

- dass wir die vorliegende Arbeit selbstständig, ohne fremde Hilfe und ohne Verwendung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst haben;
- dass wir sämtliche verwendete Quellen erwähnt und gemäss gängigen wissenschaftlichen Zitierregeln korrekt zitiert haben;
- dass wir sämtliche immateriellen Rechte an von mir allfällig verwendeten Materialien wie Bilder oder Grafiken erworben haben oder dass diese Materialien von mir selbst erstellt wurden;
- dass das Thema, die Arbeit oder Teile davon nicht bereits Gegenstand eines Leistungsnachweises einer anderen Veranstaltung oder Kurse waren, sofern dies nicht ausdrücklich mit dem Referenten /der Referentin im Voraus vereinbart wurde und in der Arbeit ausgewiesen wird;
- dass wir ohne schriftliche Zustimmung der Universität keine Kopien dieser Arbeit an Dritte aushändigen oder veröffentlichen werden, wenn ein direkter Bezug zur Universität St.Gallen oder ihrer Dozierenden hergestellt werden kann;
- dass wir uns bewusst sind, dass unsere Arbeit elektronisch auf Plagiate überprüft werden kann und wir hiermit der Universität St.Gallen laut Prüfungsordnung das Urheberrecht soweit einräumen, wie es für die Verwaltungshandlungen notwendig ist;
- dass wir uns bewusst sind, dass die Universität einen Verstoss gegen diese Eigenständigkeitserklärung sowie insbesondere die Inanspruchnahme eines Ghostwriter-Service verfolgt und dass daraus disziplinarische wie auch strafrechtliche Folgen resultieren können, welche zum Ausschluss von der Universität resp. zur Titelaberkennung führen können.»

«Mit Hochladen der schriftlichen Arbeit stimmen wir mit konkludentem Handeln zu, die Eigenständigkeitserklärung abzugeben, diese gelesen sowie verstanden zu haben und, dass sie der Wahrheit entspricht.»

St.Gallen, 12.12.2019

Ort und Datum

Unterschriften



Jan Willi



Nick Kelm



Rico Rageth



Manuel Hug