

Wirkungs- und Engagementbericht

Credit Suisse (Lux)
Edutainment Equity Fund



Inhalt



Einführung	5
Vorwort	7
Unsere Portfoliounternehmen beeinflussen die Bildung weltweit	8
Was ist neu in diesem Bericht?	10
Unsere Edutainment-Strategie	12
ROI im Bildungswesen	14
Ausblick	26
Thematische Ausrichtung auf die SDGs	36
Auswirkung	40
Active Ownership	50
Credit Suisse Asset Management Sustainable Investing Policy	60
Berichterstattung und Transparenz	72
Investment Team	73

Einführung



Dr. Kirill Pyshkin
Portfoliomanager
des Credit Suisse (Lux)
Edutainment Equity Fund



Angus Muirhead
Head of Equity
bei Credit Suisse
Asset Management



Jeroen Bos
Global Head of Sustainable
Investing bei Credit Suisse
Asset Management



Filippo Rima
Head of Investment und
Head of Asset Management
Schweiz

Wir sind sehr dankbar für die Unterstützung unserer Kunden weltweit, die uns ihr Kapital anvertraut haben. Mit dem Credit Suisse (Lux) Edutainment Equity Fund haben wir ein Portfolio von Disruptoren und Innovatoren aufgebaut, welche die Effizienz und Effektivität von Bildung, lebenslangem Lernen und beruflicher Mobilität verbessern.

Wir streben Engagements in Unternehmen an, die dazu beitragen, die steigenden Kosten im Bildungswesen zu reduzieren, eine leichter zugängliche, flexiblere und attraktivere Bildung zu ermöglichen und den Zugang zu Arbeitsplätzen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten zu fördern. Die Anlagestrategie ist daher auf zwei der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) und deren Unterziele ausgerichtet: hochwertige Bildung (SDG 4, Unterziele 4.1, 4.3 und 4.4) sowie menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8, Unterziele 8.2 und 8.5). In diesem Bericht quantifizieren wir erstmals das Engagement unseres Portfolios in Bezug auf diese SDGs und ihre Unterziele.

Viele unserer Portfoliounternehmen agieren vorwiegend digital, da Technologie in zahlreichen Branchen ein entscheidender Faktor für geringere Kosten und Zugangserleichterung ist. Diese Unternehmen profitieren beispielsweise von zunehmender Rechnerleistung und sinkenden Preisen digitaler Geräte, was ihren Lösungen und Dienstleistungen einen günstigen preisdeflationären Rückenwind verleiht. Im Gegensatz dazu ist die geringe Akzeptanz technologischer Innovationen im breiteren Bildungssektor einer der Gründe,

warum die Kosten für traditionelle Aus- und Weiterbildung in den letzten Jahren ausser Kontrolle geraten sind. Deshalb liegt unser Anlagefokus auf Technologieunternehmen.

Unsere Pure-Play-Anlagephilosophie ist nach wie vor ein Grundprinzip, das unseren thematischen Ansatz bestimmt und uns massgeblich von unseren Wettbewerbern unterscheidet. Einerseits bedeutet dies, dass wir in der Regel auf Small Caps ausgerichtet sind und ein engeres Anlageuniversum haben als unsere Wettbewerber. Andererseits tätigen wir im Rahmen unseres benchmarkunabhängigen globalen Ansatzes Investitionen überall dort, wo wir die besten Chancen sehen. Eine solche Ausrichtung auf Small Caps, Wachstum und Internationalität kann jedoch auch – wie in jüngster Zeit – zu erhöhter Volatilität führen.

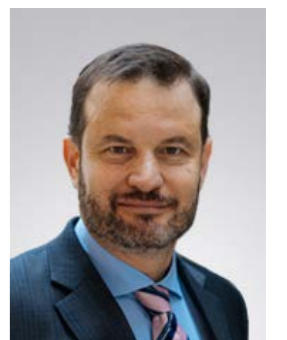
Dieser Bericht beschreibt unseren integrierten Ansatz für thematische Anlagen, Active Ownership sowie unsere Auffassung von Wirkung. Er befasst sich mit dem Engagement des Fonds in Unternehmen, die unserer Meinung nach dringend benötigte Lösungen für die heutigen Herausforderungen in den Bereichen Bildung, Qualifikation und Karriere bieten. Ausserdem enthält der Bericht eine Aufstellung unserer Aktivitäten als Active Owner dieser Unternehmen. Schliesslich präsentieren wir Fallstudien zu ausgewählten Beteiligungen und legen wie bisher auch offen, wie jedes Unternehmen in unserem Portfolio gemäss einem entsprechenden quantitativen Messwert zum jeweiligen SDG beiträgt.



Vorwort

Im Jahr 2020 wurde der Schul- und Universitätsbetrieb erheblich beeinträchtigt, da die Pandemie Schüler und Lehrkräfte zu monatelangem – teilweise jahrelangem – Fernunterricht zwang. Dies hat in beispiellosem Mass zu Experimenten mit Online-Technologien geführt. Dabei wurden beträchtliche Mittel eingesetzt, um digitalen Unterricht und hybrides Lernen so effektiv wie möglich zu gestalten. Mit dem Abklingen der Pandemie und der Rückkehr der meisten Schüler und Studenten in die Klassenzimmer und Hörsäle wurde deutlich, dass die technologiegestützte Bildung auch weiterhin bestehen bleibt. Viele Pädagogen sind inzwischen mit diesen Technologien vertraut und setzen hybride Lernkonzepte in nie da gewesenen Ausmass um. Bildungstechnologie spielt jedoch nicht nur an Schulen und Universitäten eine Rolle. Als die Pandemie einen Wirtschaftszweig nach dem anderen in Mitleidenschaft zog, wurde vielen Arbeitnehmern klar, dass sie nicht an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren wollten. Die Folge war eine grosse Kündigungswelle, die «Great Resignation». Viele dieser Arbeitnehmer haben weder die Zeit noch das Geld für ein jahrelanges Studium. Online-Unterricht und Berufsbildungstechnologien («Voctech») wurden ausgebaut und ermöglichten durch schnelle, günstige und responsive Lerninhalte sowie eine unterstützenden Infrastruktur eine rasche Weiterentwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten und damit den Vorstoss in neue Beschäftigungsbereiche.

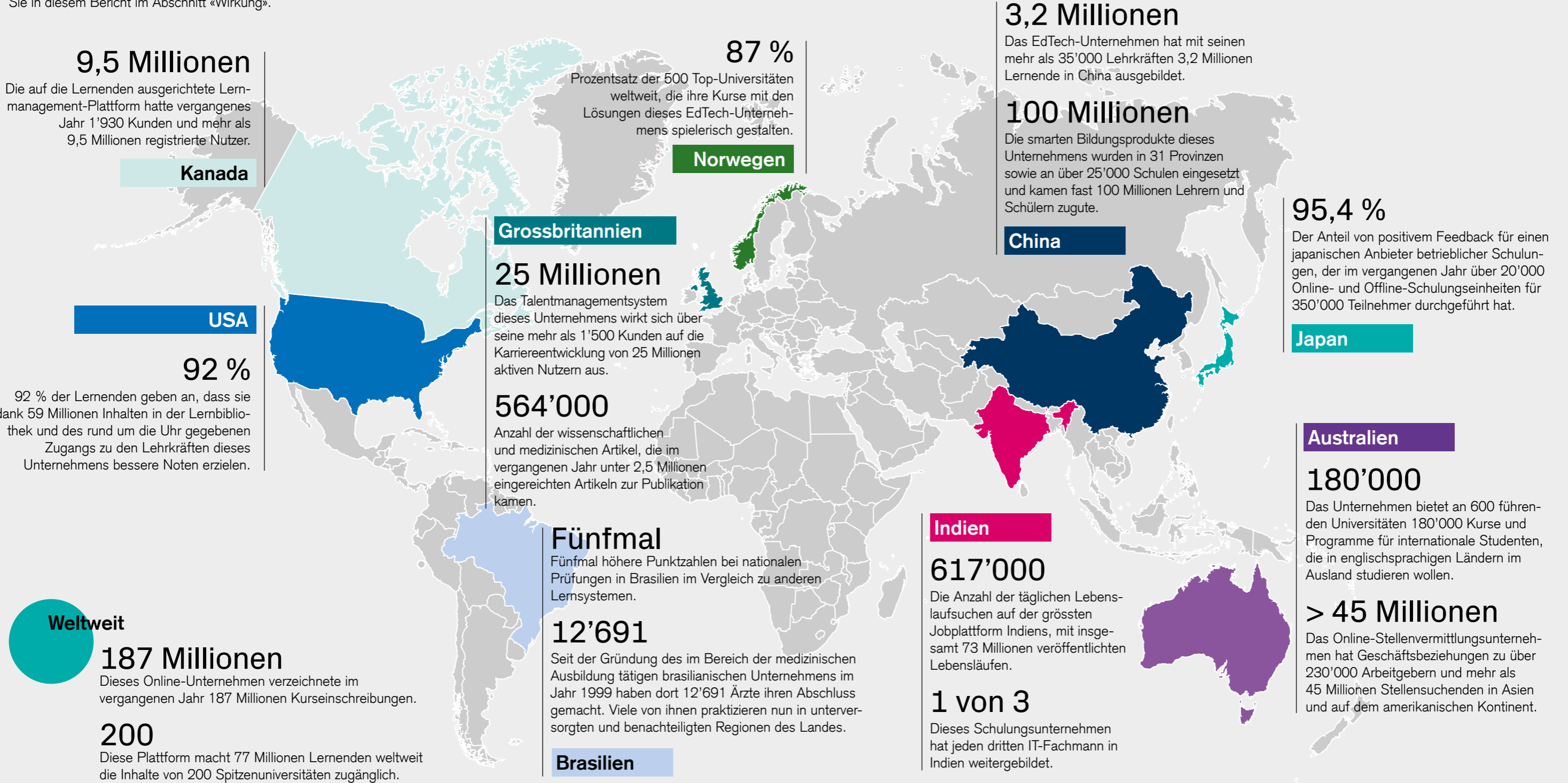
Die Welt verändert sich rasant, und komplett neue Branchen entstehen in Windeseile. Viele Wirtschaftszweige werden – im guten wie im schlechten Sinn – flexibler, und die Arbeitsplätze werden unsicherer. Zudem ist die Anzahl der Freiberufler deutlich gestiegen. Menschen müssen in der Lage sein, sich schnell weiterzubilden. Sie werden kürzere, kostengünstigere und responsivere Bildungsoptionen wählen, die fast immer online angeboten werden. Zudem brauchen sie Plattformen, um ihre neu erworbenen Fähigkeiten über Beschäftigungsangebote in der globalen Wirtschaft einzubringen. Während Präsenzunterricht (der seinerseits zunehmend auf Technologien zurückgreift) auch in Zukunft unverzichtbar sein wird, sehen wir ein enormes Wachstum bei den Online-Plattformen für Aus- und Fortbildung, über die Erwachsene ihre Karriere neu orientieren und dieser sich schnell verändernden Welt anpassen können. Wir bei der Credit Suisse sind stolz darauf, dass der Credit Suisse (Lux) Edutainment Equity Fund bei Anlagen in diese innovativen Unternehmen eine Pionierrolle spielt und diese Unternehmen bei der Entwicklung von Lösungen unterstützt, welche Menschen die Ausschöpfung ihres Potenzials ermöglichen.



Dr. James Gifford
Leiter Sustainable & Impact Investing und Thought Leadership

Unsere Portfoliounternehmen beeinflussen die Bildung weltweit

Wir investieren weltweit in Unternehmen, deren Aktivitäten quantifizierbare positive Auswirkungen auf die Gesellschaft haben, in der sie tätig sind. Diese Abbildung zeigt einige dieser Auswirkungen. Weitere Informationen zum Einfluss unserer Portfoliounternehmen finden Sie in diesem Bericht im Abschnitt «Wirkung».



Quelle Credit Suisse. Daten per 31.12.2021.
Für weitere Einzelheiten kontaktieren Sie bitte Ihren Relationship-Manager.
Nur zur Veranschaulichung. Sofern dieses Material Aussagen zur Zukunft enthält, sind diese Aussagen zukunftsgerichtet und bergen daher diverse Risiken und Ungewissheiten. Sie sind keine Garantie für die zukünftige Wertentwicklung.

Was ist neu in diesem Bericht?



Risiken

- Der Fonds bietet keinen Kapitalschutz: Anleger können den in dieses Produkt investierten Betrag ganz oder teilweise verlieren.
- Politische Entwicklungen, die den Bildungssektor betreffen, könnten sich in erheblichem Masse negativ auf den Edutainment-Bereich auswirken.
- Das Engagement in kleineren Unternehmen kann zu einer erhöhten kurzfristigen Volatilität führen und Liquiditätsrisiken bergen.
- Eine stärkere Konzentration in bestimmten Sektoren birgt das Risiko, dass diese von Zeit zu Zeit in der Anlegergunst zurückfallen.
- Risiken bestehen aufgrund der Faktorverzerrung hin zu einem wachstumsorientierten Anlagestil mit einer Übergewichtung von Small- und Mid-Cap-Aktien.
- Da der Fondsschwerpunkt auf hoch innovativen Unternehmen liegt, kann die Volatilität signifikant erhöht sein. Das Engagement in Schwellenländern kann die Volatilität weiter erhöhen.

Diese Ausgabe des Wirkungs- und Engagementberichts des Credit Suisse (Lux) Edutainment Equity Fund ist eine Aktualisierung und Erweiterung des vorherigen Berichts. Insbesondere haben wir dieses Jahr folgende wichtige Elemente aufgenommen:

- die Quantifizierung der Ausrichtung unseres Portfolios auf die SDGs nach Unterzielen;
- eine erweiterte Diskussion über das Bildungsziel und die Rendite von Investitionen (ROI) im Bildungsbereich;
- eine Aktualisierung unserer Engagementaktivitäten.

Ausrichtung auf die SDGs

Bildung ist der Grundpfeiler der sozioökonomischen Entwicklung und trägt zur Beseitigung von Armut und Ungleichheit bei. Darum ist der Zugang zu hochwertiger Bildung im vierten UN-SDG verankert, und die Förderung dieses Ziels trägt auch zur Erreichung anderer SDGs bei. In diesem aktualisierten Bericht versuchen wir zum ersten Mal, den gesamten Ertragsbezug unseres Portfolios zu den jeweiligen SDGs sowie deren Unterzielen direkt darzustellen. Unsere hausinterne Methodik und unsere Ergebnisse werden in diesem Bericht im Abschnitt «Wirkung» vorgestellt.

Fokus auf Ergebnisse

Einen Grossteil dieses Berichts widmen wir der Diskussion über den Zweck des Lernens und stellen das ROI-Konzept im Bildungswesen vor. Da das endgültige Bildungsziel ein auskömmliches Beschäftigungsverhältnis ist, heben wir die jüngsten Trends hervor, die wir sowohl im Bildungswesen als auch in der Arbeitswelt beobachten und die den ROI im Bildungsbereich verbessern: Future of Learning (FoL) und Future of Work (FoW). Wie in unserem

vorherigen Bericht geben wir für jedes Portfoliounternehmen den relevantesten quantitativen Messwert an, der zeigt, inwieweit das Unternehmen das jeweilige SDG vorantreibt.

Kontinuierliches Engagement in ESG-Themen

Da wir den Fokus auf Small Caps legen, gehören wir bei vielen unserer Portfoliounternehmen zu den grössten institutionellen Anlegern. Dadurch haben wir direkten Zugang zur Geschäftsleitung und üben grossen Einfluss aus, wenn kritische Aspekte diskutiert und gegebenenfalls zusätzliche ESG-Initiativen vorgeschlagen werden sollen. Von diesen Möglichkeiten machen wir auch weiterhin umfassend Gebrauch, und wir stehen mit den meisten unserer Portfoliounternehmen zu einem ganzen Spektrum von Themen im Gespräch. Wir streben einen kontinuierlichen Dialog an. In diesem Bericht stellen wir zum ersten Mal mehrere Fallstudien zu Unternehmen vor, bei denen wir davon ausgehen, dass ihnen unser Engagement geholfen hat. Wie schon im vorherigen Bericht führen wir auch hier alle unsere Engagementaktivitäten auf.

SFDR-Klassifizierung, interne und externe Nachhaltigkeitsanerkennung

Der Credit Suisse (Lux) Edutainment Equity Fund ist gemäss Art. 9 der Verordnung (EU) 2019/2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (Offenlegungsverordnung, SFDR) klassifiziert, da er nachhaltige Anlagen als vorrangiges Ziel hat. Im Jahr 2021 wurde der Fonds extern mit den Labels Towards Sustainability und LuxFlag ESG ausgezeichnet und intern von der Credit Suisse als Fonds mit Nachhaltigkeitsthematik kategorisiert.



Weitere Informationen zur Methodik finden Sie unter towardsustainability.be sowie luxflag.org. ESG steht für Environmental, Social and Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung). Weitere Informationen über nachhaltige Anlagen sind unter credit-suisse.com/am/esg verfügbar. Weitere Informationen über unsere nachhaltige Anlagepolitik finden Sie unter credit-suisse.com/esg. Dieses Produkt tätigt Anlagen, die über einen thematischen Ansatz die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (z. B. Bildung oder saubere Energie) umsetzen sollen.

Unsere Edutainment-Strategie

Unser Portfolio ist gut diversifiziert und umfasst 40 internationale Unternehmen, die den Lern- und Qualifikationssektor in zwei grossen Bereichen revolutionieren: FoW und FoL. Diese Unternehmen lassen sich ausserdem den drei folgenden Unterthemen zuordnen: innovative Dienstleistungen, digitale Inhalte sowie Systeme und Lehrmittel. Wir bevorzugen nach wie vor die profitableren Unternehmen in unserem Sektor. Daher ist die überwiegende Mehrheit der Unternehmen im Fonds bereits heute rentabel, und wir gehen davon aus, dass dies bei den übrigen in den nächsten Jahren der Fall sein wird.

Sofern dieses Material Aussagen zur Zukunft enthält, sind diese Aussagen zukunftsgerichtet und bergen daher diverse Risiken und Ungewissheiten. Sie sind keine Garantie für zukünftige Ergebnisse.

Die zehn grössten Positionen per 28. Februar 2022	Gewichtung in %	Unterthema	Bereich
Chegg Inc.	4,4	Digitale Inhalte	Future of Learning
Learning Technologies Group plc	4,3	Systeme und Lehrmittel	Future of Work
Stride Inc.	4,0	Innovative Dienstleistungen	Future of Learning
Docebo Inc.	4,0	Systeme und Lehrmittel	Future of Work
Iflytek	3,8	Systeme und Lehrmittel	Future of Learning
Coursera Inc.	3,7	Digitale Inhalte	Future of Learning
Upwork Inc.	3,5	Innovative Dienstleistungen	Future of Work
Workday Inc	3,5	Systeme und Lehrmittel	Future of Work
Fiverr International Ltd.	3,4	Systeme und Lehrmittel	Future of Work
Relx Plc	3,3	Digitale Inhalte	Future of Work

Prozyklische und antizyklische Engagements

Sowohl der FoW- als auch der FoL-Bereich verzeichnen ein strukturelles Wachstum und haben von der weltweiten Pandemie profitiert. Zurzeit sind wir in FoW etwas stärker engagiert als in FoL. Der FoW-Bereich ist prozyklisch, da er von der Rückkehr zum Arbeitsplatz und den Ausgaben der Unternehmen profitiert. FoL ist hingegen antizyklisch und würde von einem schwächeren Arbeitsmarkt profitieren.

Die Pandemie als starker Katalysator

Die spezifischen Vorteile für FoL, die ihre Einführung um fünf bis zehn Jahre beschleunigten, waren die Beseitigung von Hindernissen (insbesondere die Weigerung der Lehrer, neue Technologien einzusetzen, und die skeptische Einstellung von Eltern gegenüber dem Online-Unterricht) sowie der Zufluss von neuem Kapital. Beim FoW-Bereich lagen die Vorteile

unter anderem im Wandel zum Homeoffice und in veränderten Beschäftigungsmustern, was Bedarf an neuen Qualifikationen und Kurzlehrgängen generierte.

Pure-Play-Ansatz und Fokus auf Small Caps

Wir verfolgen eine Pure-Play-Anlagephilosophie und legen den Fokus auf Innovatoren, weshalb wir vorrangig in kleinere Unternehmen investieren. Dabei handelt es sich häufig um die Start-ups von gestern, die gerade erst ihren Börsengang vollzogen haben. Mit unserem Portfolio sind wir zu mehr als 80 % in Unternehmen mit einer Marktkapitalisierung von weniger als USD 10 Mia. engagiert. Bei fast 38 % der Unternehmen beträgt die Marktkapitalisierung weniger als USD 2,5 Mia. Für unsere Kunden heisst das, dass wir ein Portfolio von bisher weitgehend unentdeckten Unternehmen anbieten, bei denen es normalerweise kaum zu Überschneidungen mit vorhandenen Positionen der Anleger kommt.

Marktkapitalisierung in %

Marktkapitalisierung in %	Fonds
Super Large Caps (> USD 50 Mia.)	9,0
Large Caps (> USD 10 Mia. < USD 50 Mia.)	7,6
Mid Caps (> USD 2,5 Mia. < USD 10 Mia.)	38,4
Small Caps (< USD 2,5 Mia.)	44,6
Liquide Mittel	0,3

Daten per 28.02.2022

Dies ist eine indikative Asset-Allokation, die sich im Verlauf der Zeit verändern kann. Das oben erwähnte Unternehmen dient lediglich zur Veranschaulichung und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Anteilen oder Anlagen dar.

ROI im Bildungssektor

Warum verbringen Menschen so viel Zeit mit Bildung? Lohnt sich der Aufwand? Die meisten möchten so schnell wie möglich einen Job finden, Geld verdienen und die während des Studiums angehäuften Schulden abbezahlen.

Diese Schulden sind in der Tat beträchtlich, bedenkt man, dass einer Schätzung zufolge die Bildungskosten zum Beispiel in den USA in den letzten 50 Jahren um das 4,6-Fache der Inflationsrate gestiegen sind.¹ Infolgedessen haben Hochschulabsolventen in den USA im Durchschnitt USD 30'000 Schulden. Besonders beunruhigend ist die Tatsache, dass 41 % von ihnen unterbeschäftigt sind.²

Das alte Modell des Frontalunterrichts in der Kindheit und Jugend weicht dem lebenslangen Lernen

Einer der Gründe für die hohe Unterbeschäftigung von Hochschulabsolventen in den USA ist, dass sie die für spezifische Anstellungen erforderlichen Fähigkeiten nicht erworben haben. In McKinseys Bericht über FoW in den USA heisst es: «Die Qualifikation der Arbeitskräfte ist in den Vereinigten Staaten seit vielen Jahren ein wachsendes Problem. Jetzt verlangt die Technologie neue und höherwertige Fähigkeiten, darunter mehr kritisches Denken, Kreativität und sozio-emotionale Kompetenz. Die Fähigkeiten, die insbesondere in den schnell wachsenden MINT³-Berufen gefragt sind, entwickeln sich ständig weiter. Das alte Modell des Frontalunterrichts in der Kindheit und Jugend muss dem Modell des lebenslangen Lernens weichen. Eine mit dem Erreichen des 20. Lebensjahrs beendete Aus- und Weiterbildung kann nicht mehr über Jahrzehnte hinweg genügen.»⁴

Die Notwendigkeit der Entwicklung von Fähigkeiten, die für ein Beschäftigungsverhältnis relevant sind, ist allgemein bekannt. Daher ist sie auch Teil von SDG 4. In Unterziel 4.4 heisst es: «Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschliesslich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen.» Konkret heisst es: «Über die Beherrschung arbeitsspezifischer Fertigkeiten hinaus muss auch ein Schwerpunkt auf die Entwicklung komplexer kognitiver und nichtkognitiver Fähigkeiten/Schlüsselkompetenzen gelegt werden, wie Problemlösung, kritisches Denken, Kreativität, Teamwork, Kommunikations- und Konfliktlösungskompetenzen, die in einer grossen Bandbreite an Berufsfeldern genutzt werden können.»⁵

Nicht nur die Art der Fähigkeiten, sondern auch das Profil des Arbeitsmarkts und die Nachfrage nach bestimmten Berufen entwickeln sich ständig weiter. Einerseits werden durch die Automatisierung Arbeitsplätze in den Bereichen Büro, Produktion, Gastronomie und Einzelhandel abgebaut.⁶ Andererseits erhöhen demografische Aspekte, insbesondere die alternde Bevölkerung, die Nachfrage nach qualifizierten Gesundheitsfachkräften – einem der am schnellsten wachsenden Berufsfelder in den USA.

McKinseys Prognose für das potenzielle Beschäftigungswachstum in den USA, 2017 bis 2030



Quelle McKinsey Global Institute. Daten per 28.02.2022

¹ Fox Business. 2021. College costs have risen at nearly 5x the rate of inflation, report finds.

² Chegg. 2020. Q2-20 Investor Presentation. 7.

³ MINT: Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik.

⁴ McKinsey. 2020. America's Future of Work.

⁵ SDG4education2030.org. 2020.

⁶ Frey, C. 2019. Pressemitteilung zur Übernahme von Thinkful.

Qualifikationen, lebenslanges Lernen und Berufsbildung werden das nächste Schlachtfeld sein

Unseres Erachtens stellen die Vermittlung von beschäftigungsrelevanteren Fähigkeiten sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung in den meistvermittelbaren Berufen das nächste Schlachtfeld für Unternehmen im Bereich Bildungstechnologie (EdTech) dar.

So hat beispielsweise Chegg Inc., einer der führenden Anbieter im EdTech-Sektor in den USA, kürzlich die Online-Lernplattform Thinkful übernommen. Der CEO von Chegg wies darauf hin, dass 85 % der Thinkful-Absolventen innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss ihres Programms eine Stelle in ihrem Fachgebiet finden, und erklärte: «Schüler und Studenten suchen zunehmend nach Möglichkeiten, ihre beruflichen Chancen zu verbessern, indem sie während oder kurz nach ihrem Abschluss die wichtigsten beruflichen Fähigkeiten erlernen. Durch die Aufnahme von Thinkful-Kursen in unser Angebot der Chegg Learning Services können Schüler und Studenten gefragte, hochwertige berufliche Qualifikationen für die wachstumsstärksten Berufskategorien erwerben, und dies zu günstigen Preisen. Thinkful hat ein starkes Umsatzwachstum von mehr als 30 % gegenüber dem Vorjahr erzielt. Grund dafür ist, dass sich die Plattform darauf konzentriert hat, die Schüler und Studenten direkt anzusprechen und ihnen beim Erwerb der wertvollsten Fähigkeiten für die heutige Arbeitswelt zu helfen.»⁷

Ein anderes Unternehmen, 2U Inc., macht seine strategische Entwicklungsrichtung noch deutlicher. Mit der Übernahme des Kurzlehrgang-anbieters GetSmarter im Jahr 2017, des Bootcamp-Unternehmens Trilogy im Jahr 2019 sowie von edX im Jahr 2021 bietet das Unternehmen nun ein komplettes Kursspektrum an. Das Angebot reicht von Kursen und Programmen zum Preis von USD 1'000 bis 5'000 und einer Dauer von ein bis zwei Monaten über Bootcamps zum Preis von USD 10'000 bis 20'000 und einer Dauer von etwa sechs Monaten bis hin zu vollständigen Abschlüssen, die bis zu drei Jahre dauern und USD 200'000 oder mehr kosten können.

Interessanterweise werden jetzt die Vorteile dieser Strategie deutlich: Im Jahr nach der Übernahme sind bis zum ersten Quartal 2021 die Einnahmen aus Kurzlehrgängen mehr als doppelt so schnell gestiegen wie die Einnahmen aus traditionellen Abschlüssen.⁸

Ist dies der Anfang vom Ende unseres traditionellen Bildungssystems? Unserer Meinung nach wird der traditionelle Frontalunterricht nicht gänzlich verschwinden, da diese Ausprägung der formalen Bildung die Fähigkeit vermittelt, später im Leben zu lernen und relevante Kurse auszuwählen. Langfristig sehen wir jedoch in Kurzlehrgängen, der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie anderen Arten des lebenslangen Lernens eine interessante Möglichkeit.

Flexible Arbeit hilft, die Qualifikationslücke zu schliessen

Dank flexibler Beschäftigungsmöglichkeiten kann bereits während der Ausbildung ein Einkommen erzielt werden, was zur Amortisation der anfänglichen Investitionen beiträgt. Dies gilt insbesondere für ältere Studenten, die oft noch familiäre Pflichten und eine Teilzeitbeschäftigung unter einen Hut bringen müssen. Ebenso wichtig ist es, die Kluft zwischen den Fähigkeiten der Bewerber und den von Personalvermittlern angebotenen Stellen zu überbrücken. Mit anderen Worten, es geht um einen besonderen Schwachpunkt, der in Unternehmensumfragen immer wieder auftaucht: die «Qualifikationslücke». Dieser Begriff beschreibt die Fähigkeiten, die im vorhandenen Talentpool eines Unternehmens fehlen und die zur Erreichung eines bestimmten Ziels notwendig wären. In einer aktuellen Umfrage von McKinsey gaben 87 % der weltweit Befragten an, dass sie bereits jetzt von Qualifikationslücken betroffen sind oder in einigen Jahren mit solchen Lücken rechnen.⁹

Besonders im technischen Bereich mangelt es an Qualifikationen: Datenanalyse (43 % der Befragten) und IT/Mobilfunk/Webdesign (26 %). Da diese Tätigkeiten auch im Homeoffice ausgeübt werden können, setzen Unternehmen zunehmend Vertragsarbeiter und Freiberufler ein, um die Qualifikationslücken zu schliessen und leisten so einen Beitrag zur Gig-Economy.

Viele von uns denken bei Gigs vielleicht instinktiv an Uber, Etsy und Deliveroo (oder einfach an jemanden, der im örtlichen Lebensmittelgeschäft einen Zettel aushängt und Dienstleistungen wie Hilfe beim Umzug anbietet). Daten der Boston Consulting Group (BCG) zeigen jedoch, dass ein Grossteil der Gig-Economy-Teilnehmer in qualifizierten technischen und personenbezogenen Dienstleistungsberufen tätig ist¹⁰ und in einigen Ländern die Zahl der weniger qualifizierten Arbeitnehmer übersteigt. In Indien beispielsweise sind 42 % der Erwerbstätigen hochqualifizierte Freiberufler und 31 % weniger qualifizierte Arbeitskräfte.¹¹ Es ist wahrscheinlich, dass hochqualifizierte Freiberufler den Grossteil des Schätzwerts der Gig-Economy in Höhe von USD 297 Mia. weltweit erwirtschaften. Diese Zahl wächst jährlich zweistellig.¹²

An der Spitze der Gig-Economy sehen wir eine neue Art hybrider Positionen. Diese Stellen verbinden begehrte technische Fachkenntnisse mit einer Kombination gefragter anderer Qualifikationen wie kritischem Denken, Führungsqualitäten, Problemlösung und Teamfähigkeit. Obwohl es sich um datengestützte Berufe handelt, sind sie in gewisser Weise auch menschlicher, denn sie erfordern mehr Urteilsvermögen und Kreativität. Es handelt sich nur selten um routinemässige Fließbandaufgaben, weshalb diese Berufe allgemein und besonders bei den jüngeren Generationen beliebt sind.

Beispiele für hybride Positionen

Digitale Sicherheit

Da das Fachgebiet zunehmend komplex und spartenübergreifend wird, genügt es nicht mehr, wenn sich Analysten für digitale Sicherheit bei der Ausübung ihrer Arbeit auf technisches Wissen verlassen. Sie müssen über Kompetenzen wie Datenanalyse, Interpretation, Geschäftssinn und Kommunikationsfähigkeit verfügen, um Bedrohungen effektiv zu bewerten und Management sowie Mitarbeitende von der Anwendung bewährter Protokolle zu überzeugen.

Grafikdesign

Für die Gestaltung aussagekräftiger Designs müssen Grafikdesigner neben ihrem künstlerischen Talent zunehmend auch Programmierkenntnisse besitzen. Für den effektiven Einsatz digitaler Designsysteme und -tools sind profunde technische Kenntnisse erforderlich, und bei der Unterstützung von Schlüsselfunktionen wie dem digitalen Marketing sind Kenntnisse zu digitalen Kampagnen und Daten gefragt.

Technische Rekrutierung

Personalwesen und Rekrutierung entwickeln sich zu einer stärker technologiebasierten Tätigkeit. Ein Personalvermittler mit traditionell starken kommunikativen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten muss nun auch über Kenntnisse in den jeweiligen technischen Bereichen verfügen, in denen er tätig ist. Mit der zunehmenden Automatisierung von Rekrutierungsprozessen und der Verbreitung von HR-Technologien sind Kenntnisse zu Datenanalyse und HR-Systemen von entscheidender Bedeutung.

Quellen Credit Suisse, GetSmarter

⁹ McKinsey. 2020. Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gaps.

¹⁰ BCG Henderson Institute. 2019. The New Freelancers: Tapping Talent in the Gig Economy.

¹¹ Ibid.

¹² MasterCard. 2019. Opportunity Honks: How to Keep the Gig Economy Growing.

⁷ Chegg. 2019. Pressemitteilung zur Übernahme von Thinkful.

⁸ 2U. 2021. Gewinnpräsentation für das dritte Quartal 2021.

Das oben erwähnte Unternehmen dient lediglich zur Veranschaulichung und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Anteilen oder Anlagen dar.



Coursera war Wegbereiter für MOOCs (Massive Open Online Courses). Das 2012 von zwei Professoren der Stanford University gegründete Unternehmen hat es sich zur Aufgabe gemacht, allen, die dies wünschen, die beste Bildung der Welt zugänglich zu machen. Dieses erklärte Ziel verfolgt Coursera auch zehn Jahre später als mittlerweile börsennotiertes Unternehmen mit einem Umsatz von USD 415 Mio.

Das Plattformmodell von Coursera basiert auf einem breiten Zugang zu Kursen weltweit führender Universitäten und wird von 97 Millionen Lernenden genutzt. In diesem Ökosystem konnten Geschäftsziele entwickelt werden, die Diplomkurse, Zugang zu Inhalten für Unternehmen und sogar komplette akademische Abschlüsse auf der Plattform vertreiben. Diese branchenführende Nutzer- und Inhaltsbasis hat einen Sogeffekt ausgelöst: Qualitativ hochwertige Inhalte ziehen Nutzer an, die durch Nutzungsdaten und Feedback dazu beitragen, die wirklich besten Inhalte in der Bibliothek zu fördern, diese Inhalte weiter zu verbessern und wiederum mehr Nutzer anzuziehen.

Diese Eigendynamik zeigt konkrete Ergebnisse: 92 % der Nutzer, die sich beruflich weiterbilden, berichten über Karrierevorteile wie eine Beförderung oder die Möglichkeit, eine neue Laufbahn einzuschlagen.

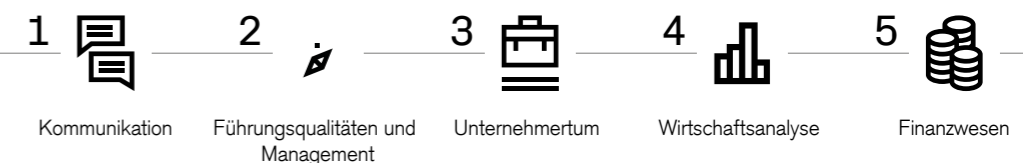
Bei den einzelnen Lernenden geschieht dies vor allem auf zwei Arten. Erstens bietet die Coursera-Bibliothek mit akademischen Kursen, deren Abschlüsse von Spitzenuniversitäten akkreditiert sind, enorme Möglichkeiten zur Förderung der beruflichen Entwicklung. Zweitens werden derzeit über 300 kompetenzbasierte Kurse angeboten. Die von Unternehmen wie Google und IBM entwickelten Programme, die hochgradig anwendbare, praktische Fähigkeiten fördern und den direkten Einstieg in diese Unternehmen ermöglichen sollen, sind ein äusserst effizienter ROI im Bildungswesen.

Coursera bietet auch seinen 6'500 institutionellen Kunden – deren Zahl rapide wächst – unbezahlbare Möglichkeiten. Die Kunden des Unternehmens verzeichnen ein 94%iges Mitarbeiterengagement bei 40 % weniger Schulungsressourcen und 46 % weniger Zeitaufwand. Coursera verfügt über ein umfangreiches Ökosystem für die Bereitstellung bewährter und hochwertiger Inhalte. Auf diese Weise hilft es seinen Kunden, durchschnittlich USD 1,1 Mio. an Rekrutierungskosten einzusparen, indem es Mitarbeitende an das Unternehmen bindet, ihnen Weiterbildungsmaßnahmen anbietet und bestehenden Mitarbeitenden neue Karrierewege eröffnet.

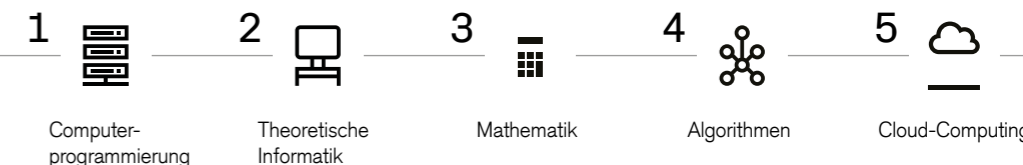
Die wichtigsten beruflichen Fähigkeiten der Lernenden

Die Lernenden investieren in wichtige berufliche Fähigkeiten, um sich auf den Arbeitseinstieg vorzubereiten und ihre Aussichten in einem schwierigen Arbeitsmarkt zu verbessern.

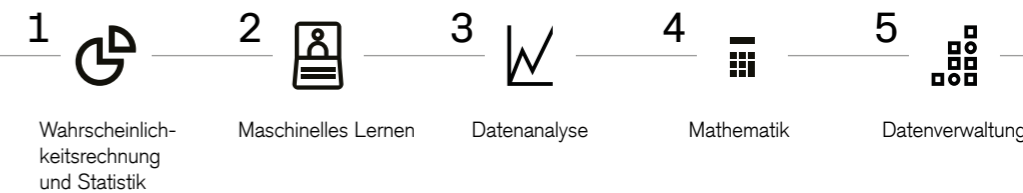
Wirtschaft



Technologie



Datenwissenschaft



Quelle: Coursera 2021 Impact Report; Daten per 31.12.2022

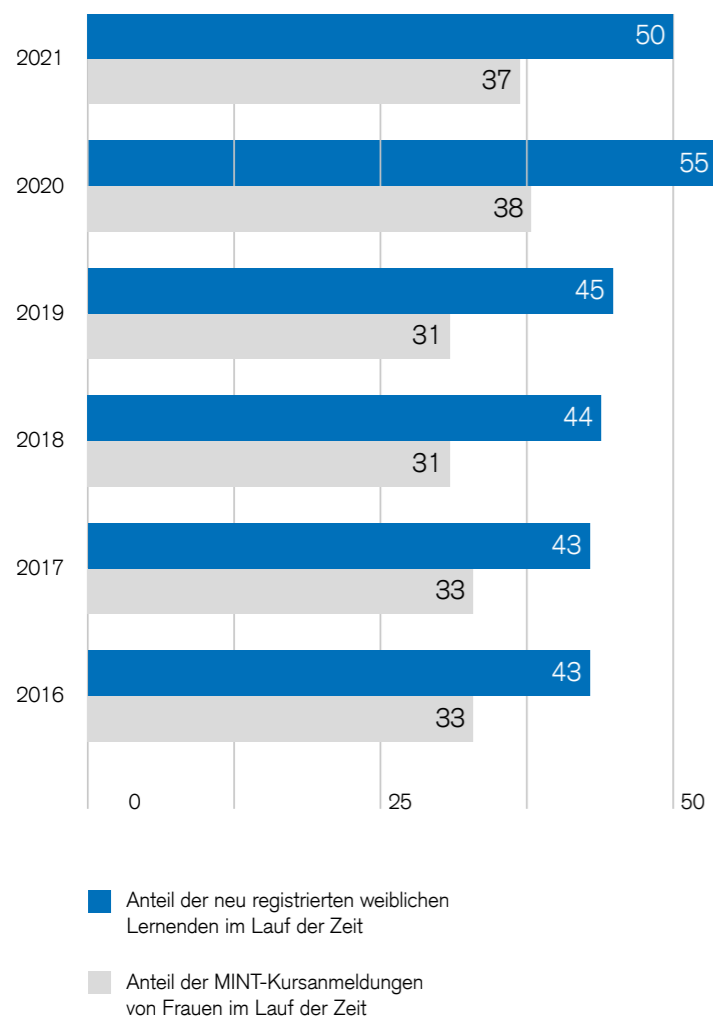
Das oben erwähnte Unternehmen dient lediglich zur Veranschaulichung und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Anteilen oder Anlagen dar.

Die wichtigsten Qualifikationen bei Frauen

- 1  Kommunikation
- 2  Führungsqualitäten und Management
- 3  Wahrscheinlichkeitsrechnung und Statistik
- 4  Unternehmertum
- 5  Computerprogrammierung
- 6  Wirtschaftspsychologie
- 7  Wirtschaftsanalyse
- 8  Datenanalyse
- 9  Maschinelles Lernen
- 10  Marketing

Verringerung der geschlechterspezifischen Unterschiede bei MINT- und digitalen Kompetenzen

Frauen nehmen in höherem Masse als vor der Pandemie an Online-Bildungsmassnahmen einschliesslich MINT-Kursen teil.



Quelle Coursera 2021 Impact Report; Daten per 31.12.2022

Menschlicher Fortschritt durch Lernen

92 Millionen Lernende Über 250 Partner

2'900 Unternehmen 230 Regierungsbehörden

3'600 Hochschulen USD 460 Mio. an Stipendien*

* Die Stipendien entsprechen den Kosten, die durch den kostenlosen Zugang zu den Inhalten auf Coursera eingespart werden.

Lernergebnisse auf Coursera

Unterstützung der Lernenden bei der Erreichung ihrer Ziele

81 %

der Lernenden in Schwellenländern berichten von beruflichen Vorteilen



71 %

der Lernenden berichten von beruflichen Vorteilen



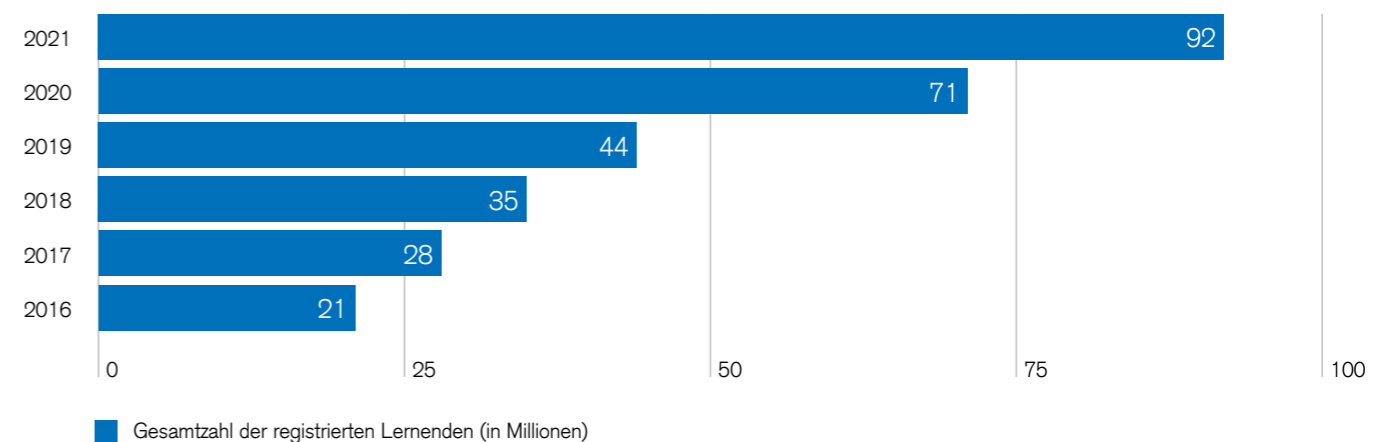
64 %

der Lernenden ohne Bachelorabschluss berichten von beruflichen Vorteilen



Mehr Lernende nutzen das Online-Bildungsangebot

Die Nachfrage nach Online-Unterricht auf Coursera ist weiterhin höher als vor der Pandemie.



Quelle Coursera 2021 Impact Report; Daten per 31.12.2022

Das oben erwähnte Unternehmen dient lediglich zur Veranschaulichung und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Anteilen oder Anlagen dar.

COVID-19 war ein wichtiger Katalysator für die freiberufliche Tätigkeit

Die anhaltenden Herausforderungen von COVID-19 werden den Übergang zu einer Gig- bzw. Freelance Economy aller Wahrscheinlichkeit nach weiter vorantreiben. Laut Professor Nicholas Bloom von der Stanford University hatten vor der Pandemie 85 % der Beschäftigten noch nie von zu Hause aus gearbeitet, während heutzutage schätzungsweise 30 % bis 40 % weltweit regelmässig im Homeoffice arbeiten (diese Zahl schwankt natürlich stark, je nach Lockdowns bzw. gelockerten Beschränkungen).¹³ Vor der Pandemie wurde lediglich an 5 % der bezahlten Arbeitstage im Homeoffice gearbeitet. Bis Mai 2020 war diese Zahl auf über 60 % gestiegen. Der Anteil der Tage im Homeoffice steigt mit dem Bildungsniveau. Sie liegt bei etwa 10,5 % für Menschen ohne höheren Bildungsabschluss und bei 53 % für Menschen mit Hochschulabschluss. Hybride Arbeitsformen, und in einigen Fällen auch Homeoffice, sind nicht die Zukunft, sondern die Gegenwart. Dank dieses Vorstosses ist es sowohl in technischer als auch in kultureller Hinsicht wesentlich einfacher, freiberufliche Talente in den Arbeitsalltag einzubinden, da wir alle auf derselben Ebene kommunizieren und zusammenarbeiten und die Aufgaben digital übermittleit werden.

Besonders ausgeprägt ist dieser Wandel im IT-Bereich. Nach dem anfänglichen Schock war Mitte 2020 sowohl der Freiberufler- als auch der allgemeine Personalmarkt rückläufig. Beide erholten sich jedoch sehr schnell. Dabei blieb die IT-Nachfrage durchweg robust.¹⁴

Wer kauft bzw. verkauft also diese qualifizierten Dienstleistungen, und über welche Kanäle geschieht dies? Die wachsende Nachfrage nach Freiberuflern lässt sich bereits seit mehreren Jahren beobachten. Im Jahr 2018 griffen schätzungsweise 70 % der kleinen und mittleren Unternehmen in den USA auf Freiberufler zurück, um von spezifischen Erfahrungen und Fähigkeiten zu profitieren.¹⁵ Im selben Jahr beabsichtigten 57 % der von Deloitte befragten Unternehmen in der Schweiz, ihr Outsourcing an Freiberufler auszuweiten.¹⁶ Und in Indien gibt es Anzeichen dafür, dass grosse Unternehmen und professionelle Dienstleister zunehmend Freiberufler einsetzen. Noch vor wenigen Jahren war dies eher typisch für Start-ups.¹⁷ Grosse Technologiekonzerne wie Cisco, Microsoft und Google sind dem Trend voraus: 54 % der Google-Mitarbeitenden sind Freiberufler und Subunternehmer.¹⁸ Laut einer Umfrage des «Harvard Business Review» sind 90 % der Führungskräfte der Meinung, dass diese Plattformen von zentraler Bedeutung für ihre künftige Wettbewerbsfähigkeit sein werden.¹⁹

Auf der Angebotsseite ist die Freiberuflichkeit in den Industrieländern überwiegend eine Frage des Lebensstils (etwa 70 %). Die Menschen geniessen es, zusätzlich Geld zu verdienen und unabhängig zu sein.²⁰ Eine freiberufliche Tätigkeit in hochqualifizierten Bereichen scheint sicherlich die Wahl der Zukunft zu sein, da nur 1,1 % der Freiberufler im IT-Bereich in Deutsch-

land eine Festanstellung bevorzugen würden und nur 22 % sich durch einen Mehrverdienst überzeugen liessen.²¹ In den Schwellenländern eröffnet die Ausübung einer freiberuflichen Tätigkeit Chancen, da die Freiberufler weltweit jung sind²² und ihre Fähigkeiten im Wesentlichen als Dienstleistung nach Nordamerika und Europa exportieren.^{23, 24}

Unterschiede zwischen traditionellen und freiberuflichen bzw. hybriden Tätigkeiten

Traditioneller Arbeitsplatz

Langfristiges Beschäftigungsverhältnis

Arbeiten im **Büro**

Lokale Teams

Offline-Arbeiten

Vollzeitbeschäftigung, **monatliches Gehalt**

In jungen Jahren studieren, **Standardberuf**

Stabilität

Future of work

Erfahrungsaufbau und **Freiberuflichkeit**

Arbeiten von **überall** aus (Nomaden, Coworking)

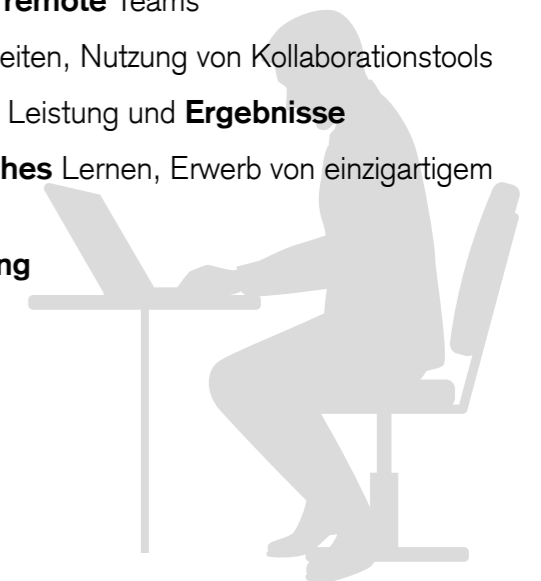
Globale und **remote** Teams

Digitales Arbeiten, Nutzung von Kollaborationstools

Bezahlung für Leistung und **Ergebnisse**

Kontinuierliches Lernen, Erwerb von einzigartigem Fachwissen

Verwirklichung



Quellen Credit Suisse, Fiverr

²⁰ VOX EU. 2016. Exploding myths about the gig economy.

²¹ Freelancer Map. 2020. The IT freelance market in Germany – Market Insights.

²² CNBC. 2019. The 10 countries with the fastest-growing earnings for freelancers.

²³ The iLabour Project (University of Oxford). 2017. Where are online workers located? The international division of digital gig work.

²⁴ The iLabour Project (University of Oxford). Which countries and occupations are embracing the online gig economy?

Das oben erwähnte Unternehmen dient lediglich zur Veranschaulichung und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Anteilen oder Anlagen dar.

¹³ Princeton University. 2020. Nick Bloom on working from home ... Will it persist?

¹⁴ Stephany F., et al. 2020. Distancing Bonus or Downscaling Loss? The Changing Livelihood of US Online Workers in Times of COVID-19.

¹⁵ LinkedIn. 2018. LinkedIn reveals: 70% of small businesses in the U.S. have hired a freelancer in the past.

¹⁶ Deloitte. 2018. Deloitte report: Nine out of ten Swiss business and HR leaders see artificial intelligence, people data and connected workplace as top trends.

¹⁷ The Economic Times. 2019. How gig economy is becoming a key part of India Inc's strategy.

¹⁸ Bloomberg. 2018. Inside Google's Shadow Workforce.

¹⁹ Harvard Business Review. 2020. Rethinking the On-Demand Workforce.

In einer aktuellen Umfrage von 2U zum Thema Future of Work heisst es: «Vorbei sind die Zeiten, in denen wir eine Traumkarriere vor Augen hatten, den Weg dorthin pflanzen und diesen umsetzen. In nur zehn Jahren werden die meisten Menschen aller Wahrscheinlichkeit nach in mehreren Jobs tätig sein, einschliesslich Selbstständigkeit, Engagement in der kollaborativen Wirtschaft und Zusammenarbeit mit anderen individuell Arbeitenden. Durch hybride Arbeitsplätze könnte sich auch der Verlauf bestimmter Karrierewege in nicht allzu ferner Zukunft ändern.»²⁵

Qualifikationsdefizite und die freiberufliche Wirtschaft sowie erschwingliche und zugängliche Online-Bildungsangebote haben den Menschen die Möglichkeit eröffnet, relevante, gefragte Qualifikationen zu erwerben und sie in einer sehr schlanken Wertschöpfungskette einzusetzen. Beispielsweise werden 20 der meistgefragten Fähigkeiten auf dem Freiberuflermarkt durch Online-Kurse von innovativen Anbietern wie Pluralsight, Udemy, edX und Coursera vermittelt.²⁶ Die Verlagerung der Gig-Economy ins Internet fördert auch die Transparenz und gibt den Teilnehmern die Gewissheit, dass ihre Fähigkeiten gefragt sind und fair entlohnt werden. Die Prämisse transparenter, effizienter und offener Rekrutierungs- und Personalvermittlungspraktiken trägt nicht nur zum nachhaltigen Entwicklungsziel einer qualitativ hochwertigen Bildung bei. Sie steht auch in Zusammenhang mit der

Armutsbekämpfung, dem Streben nach der Gleichstellung der Geschlechter, der Förderung von menschenwürdiger Arbeit und dem Wirtschaftswachstum.

Wir erleben jetzt den Aufstieg einer neuen Art schnell wachsender Unternehmen, die sich mit der Qualifikationslücke befassen und somit eine weitere Kluft zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz schliessen. Freiberuflichkeit, Entsendung von Mitarbeitenden und befristete Beschäftigung werden ein wichtiger Teil der Lösung sein, da sowohl die Nachfrage- als auch die Angebotsseite eine für beide Seiten profitable Regelung zu finden scheint. Laut einer kürzlich durchgeführten Umfrage der Adecco Group ist «die Welt bereit für »hybrides Arbeiten«, da sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte mehr langfristige Flexibilität fordern».²⁷ Zugängliche Lernangebote, Möglichkeiten zur Umschulung, hybride Arbeitsplätze und Märkte für die Anpassung des Qualifikationsangebots werden alle Teil eines Ökosystems sein, das die Basis einer effizienten Arbeitswirtschaft bildet. Insbesondere Online-Talentmärkte werden mehr Transparenz dahingehend schaffen, in welche Fähigkeiten und Bildungsbereiche wir investieren sollten. Zudem stellen sie eine klare Brücke vom Lernen zum Geldverdienen dar, da sie lebenslanges Lernen fördern und gleichzeitig das SDG 4 vorantreiben.



Die Online-Talentmärkte Fiverr und Upwork widmen wir uns nun den Unternehmen, die in der freiberuflichen Wirtschaft eine Vorreiterrolle einnehmen. Sowohl Upwork als auch Fiverr betreiben Online-Talentmärkte, die sich auf eine rein digitale Bereitstellung konzentrieren und sich die grössten Qualifikationslücken bzw. die am meisten nachgefragten Dienstleistungen, insbesondere im Technologiebereich, zunutze machen. Es handelt sich hierbei jedoch nicht um Personalvermittler mit Online-Jobbörse. Das wesentliche Geschäftsmodell dieser Unternehmen besteht nicht nur in der vollständigen Erbringung ihrer Remoteleistungen, sondern auch darin, im Rahmen der Freiberuflichkeit kontinuierliches Lernen und den Aufbau von Erfahrung zu ermöglichen, statt eine zuvor erworbene Fähigkeit zu übernehmen und in einer Funktion zu nutzen.

Da die Freiberuflichkeit online immer präsenter wird, bedienen beide Unternehmen einen zwar neuen, aber dennoch grossen und vielfältigen adressierbaren Gesamtmarkt. Upwork hat 161 Millionen Dienstleistungsjobs im Visier, die im Homeoffice ausgeübt werden können. Dies entspricht einem Gesamtvolumen von USD 560 Mia.²⁸ Fiverr konzentriert sich auf ein USD 115 Mia. schweres Segment des riesigen US-Markts für Selbstständige im Umfang von USD 815 Mia.²⁹

Um diese Chance zu nutzen, wendet Fiverr beim Einsatz von Freiberuflern einen E-Commerce-Ansatz an. Es gibt weder ein Einstellungsverfahren noch eine langfristige Verpflichtung (alles ist On Demand), und die Dienstleistungen werden aus einem umfassenden Katalog gekauft. Anders als herkömmliche Personalvermittler profitiert Fiverr von seiner klaren Preisgestaltung und einem transparenten Zeitplan und hat damit 3,1 Millionen aktive Käufer auf seine Plattform gelockt.

Das Geschäftsmodell von Upwork ist auf grössere Unternehmenskunden ausgerichtet, wobei über 30 % der Fortune-100-Unternehmen zum

Kundenstamm gehören. Auf diese Weise kann das Unternehmen profitablere Managed Services anbieten, die über die Bereitstellung einer Plattform zur Einstellung von Freiberuflern und den Einbehalt einer kleinen Provision hinausgehen. Upwork selbst agiert als Manager im Namen seiner Kunden, übernimmt die Verantwortung für die Projektleistungen und engagiert die Freiberufler nach Bedarf. Upwork versucht, sich die langfristigen Trends hin zur Freiberuflichkeit und zu Netzwerkeffekten zunutze zu machen. Das Unternehmen hat 80 % seiner Kunden ohne Werbung durch unbezahlte Suchtreffer, kostenlose Empfehlungen und Mundpropaganda gewonnen, was das organische Interesse an diesem Dienst verdeutlicht.

Ein wichtiger Bestandteil des Prozesses sowohl bei Upwork als auch bei Fiverr ist die Anpassung des Qualifikationsangebots, die im Vergleich zu jener des traditionellen Personalvermittlungsprozesses viel schneller vorstättengeht. Durch die Transparenz der Plattformen können Verkäufer Lücken in ihren Fähigkeiten schliessen, aus Arbeitserfahrungen mit einem vielfältigeren, üblicherweise nicht erschlossenen Kundenkreis lernen und ihr Portfolio aufbauen. Die Modelle von Fiverr und Upwork blieben auch angesichts der Widrigkeiten von COVID-19 stabil und konnten den Verkauf digitaler Dienstleistungen uneingeschränkt gewährleisten. Trotz der Ungewissheit während der Pandemie konnten viele Unternehmen weiterhin relevante Fähigkeiten erwerben, ohne sich langfristig binden zu müssen. Vor diesem Hintergrund erzielte Upwork im Jahr 2020 ein Umsatzwachstum von 24 %³⁰, während Fiverr ein Umsatzwachstum von unglaublichen 88 % verzeichnete.³¹ Da sich die Unternehmens- und Gesellschaftsstrukturen hin zu hybrideren Arbeitsmodellen und zum Homeoffice verschieben, konnten beide Unternehmen einen Kundenstamm aufbauen, der eher zu einer flexiblen Arbeit und zur ausschliesslichen Online-Nutzung von Dienstleistungen bereit ist.

²⁵ GetSmarter. Future of Work Blog.

²⁶ Upwork. 2021. The 30 Most In-Demand Jobs and Skills [2019–2022].

²⁷ Adecco Group. 2020. Resetting normal: Defining the new era of work.

²⁸ Fiverr. 2020. Unternehmenspräsentation, S. 9.

²⁹ Upwork. 2020. Unternehmenspräsentation.

³⁰ Upwork. 2020. Upwork Reports Third Quarter 2020 Financial Results.

³¹ Fiverr. 2020. Fiverr Announces Third Quarter 2020 Results.

Das oben erwähnte Unternehmen dient lediglich zur Veranschaulichung und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Anteilen oder Anlagen dar.

Ausblick

Wir erwarten, dass der Druck auf die Immatrikulationen im Jahr 2022 etwas nachlassen wird, da der Höhepunkt des starken Beschäftigungszyklus erreicht sein könnte. Staatliche Subventionen sorgen aller Voraussicht nach für Rückenwind, und Indien könnte sich zu einem grossen Markt entwickeln. Gleichzeitig gehen wir davon aus, dass weiterhin weltweit um Talente gekämpft wird, wovon Menschen mit fortgeschrittenen Fähigkeiten profitieren. Auch jenseits dieser kurzfristigen Aspekte sind die Bereiche FoW und FoL vielversprechend und hybrid. Edutainment wird wahrscheinlich eine noch grössere Rolle spielen, während sich das Metaverse als neues Schlachtfeld herauskristallisieren könnte. Wir blicken optimistisch auf das Jahr 2022 und sind bereit, in Technologiedisruptoren zu investieren.

Geistige Ermüdung und Online-Erschöpfung werden nach den Lockdowns hoffentlich ein Ende haben

Mit der Wiedereröffnung nach den Ausgangsbeschränkungen manifestierten sich neue Probleme wie geistige Ermüdung und Online-Erschöpfung. Im August 2021 beschrieb der CEO von Fiverr erstmals den Online-Entzug: «Die Mehrheit der Menschen hat sich in den vergangenen 18 Monaten zu Hause aufgehalten. Nach der Aufhebung der COVID[-19]-Beschränkungen in den USA und Europa in der zweiten Maihälfte hatten die Menschen das dringende Bedürfnis, das Haus zu verlassen und etwas Zeit offline zu verbringen. Zeitgleich mit den Sommer- und Schulferien machen die Menschen Urlaub, was wirklich gesund ist. Und das bedeutet, dass weniger Zeit online verbracht wird.»³²

Das darauffolgende Quartal hat gezeigt, dass dies ein echtes Problem mit Auswirkungen auf das Bildungswesen ist und dass Studenten, die unter geistiger Ermüdung leiden, einfachere oder gar keine Kurse wählen, was zu weniger Immatrikulationen führt. Chegg veröffentlichte diese Feststellung am 1. November 2021, woraufhin der Aktienkurs um über 50 % fiel. Der CEO des Unternehmens erwähnte auch den starken Arbeitsmarkt und erklärte: «Starbucks verdreifacht die Löhne.»³³ Infolgedessen entscheiden sich viele potenzielle Studenten, insbesondere an Community-Colleges (in der Regel ältere, berufstätige Erwachsene), für den direkten Weg in die Beschäftigung.

Diese Situation, die wir als zweifellos ungünstig sehen, wird möglicherweise bis zur nächsten akademischen Zulassungssaison im Juli/August 2022 andauern. Sie ist jedoch vorübergehend und auf lange Sicht nicht tragbar. Wir befinden uns in der Anpassungsphase nach COVID-19. Mit anderen Worten: Irgendwann wird es eine Rückkehr an die Hochschulen geben. Wir gehen davon aus, dass sich im Sommer 2022 wieder mehr Studenten einschreiben werden, die Unternehmen wahrscheinlich bereits im Quartal davor diese Verbesserung prognostizieren und einige vorausschauende Anleger eventuell schon vorher mit dem Aufbau von Positionen beginnen. Die Frage ist, wie lange vor den Fundamentaldaten die Anleger handlungsbereit sind. Unserer Erfahrung nach sind drei bis sechs Monate im Voraus durchaus realistisch.

³² Mitschrift der Gewinnkonferenz von Fiverr für das zweite Quartal, abgerufen über Bloomberg am 13.12.2021.

³³ Mitschrift der Gewinnkonferenz von Chegg für das dritte Quartal, abgerufen über Bloomberg am 13.12.2021.

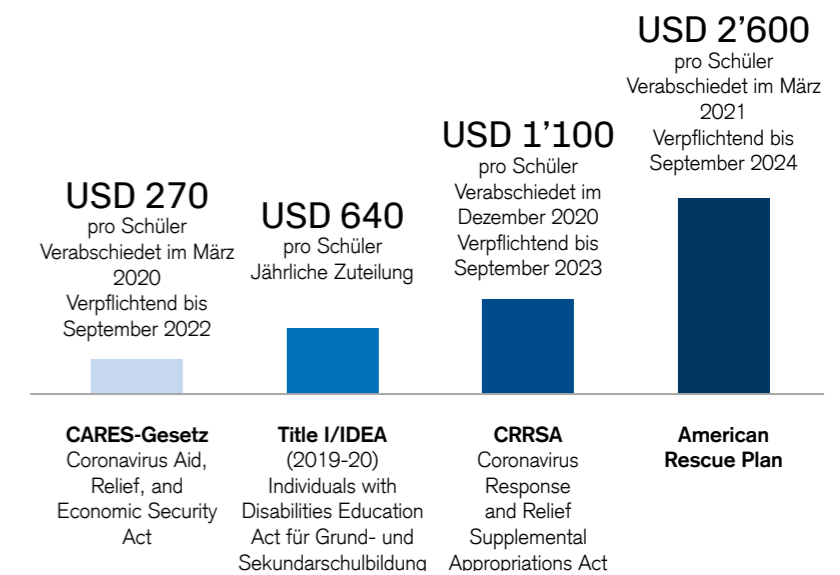


Staatliche Subventionen bieten Rückenwind für EdTech im Jahr 2022

Es gibt nicht nur schlechte Nachrichten aus der EdTech-Welt. Während B2C-Unternehmen unter der Müdigkeit infolge der Ausgangsbeschränkungen leiden, leisten die politischen Entscheidungsträger Hilfe. Im Rahmen der US-Pandemihilfe sind speziell für den Bildungsbereich USD 271 Mia., d. h. USD 2'600 pro Schüler, vorgesehen. Der Betrag soll über einen Zeitraum von drei Jahren ausgegeben werden³⁴ und entspricht etwa 20 % der jährlichen Bundesausgaben für das Bildungswesen. Berichten zufolge wurden bisher nur etwa 3 % davon investiert, und die Subventionen werden im Jahr 2022 für starken Rückenwind sorgen.

Mittel pro Schüler aus COVID-19-Entlastungspaketen

Die drei COVID-19-Entlastungspakete, die seit März 2020 verabschiedet wurden, stellen weit mehr US-Bundesmittel zur Verfügung als normalerweise aus dem Bundesbudget an die K-12-Schulen fliessen (alle Zahlen in USD).



Quellen Credit Suisse, FutureEd, William Blair Equity Research
Daten per 28.02.2022

³⁴ William Blair. 2020. PowerSchool Holding Initiation Note. 18.

Wir glauben, dass die Einführung von speziell für den Bildungsbereich entwickelten Lernmanagementsystemen, wie sie von Instructure oder PowerSchool angeboten werden, ganz oben auf der Wunschliste der Schulen ohne ein derartiges System stehen wird. Viele Schulen haben kein Lernmanagementsystem, da während der COVID-19-Pandemie Notfallmanagement im Vordergrund stand – die Schulen nutzten die Systeme, die ihnen zur Verfügung standen und die nicht unbedingt speziell für den Bildungsbereich konzipiert waren. Die Einführung eines neuen IT-Systems ist eine Ablenkung. Daher werden erst jetzt, da sich die Dinge wieder normalisieren, viele 2020 und 2021 zunächst aufgeschobene Projekte umgesetzt.

Potenzieller Aufstieg Indiens

Unseres Erachtens bietet Indien – jedenfalls im Moment – eine interessante Diversifizierungsmöglichkeit mit einem grossen potenziellen Markt und begrenzten staatlichen Eingriffen. Das Online-Bildungsunternehmen BYJU'S hat sich zum grössten indischen Start-up entwickelt: Es wurde mit USD 21 Mia. bewertet und belegt weltweit Rang 13.³⁵

Indien gehört, nach China und den USA, zu den drei Ländern, die das meiste Risikokapital für den EdTech-Sektor bereitstellen, und hat in den letzten fünf Jahren USD 5 Mia. in Private Equity investiert. In Indien gibt es derzeit mehr als 4'500 Start-ups im EdTech-Bereich – einer Branche, die einem Bericht von RBSA Advisors zufolge in den nächsten zehn Jahren von ihrem derzeitigen Marktvolumen von etwa USD 800 Mio. auf USD 30 Mia. anwachsen soll.³⁶

Edutainment wird eine immer wichtigere Rolle spielen – Vielleicht auch im Metaverse

Während Schüler und Studenten an geistiger Ermüdung leiden, sehen wir keine Anzeichen für eine rückläufige Nachfrage nach Edutainment. Eine Woche, nachdem Chegg die schockierende Nachricht über sinkende Studentenzahlen bekannt gab, erlebte Roblox, ein anderes Unternehmen in unserem Universum, einen Aufschwung. Roblox meldete für das dritte Quartal 2021 einen Anstieg der Nutzerzahlen um 31 % und einen Anstieg der von diesen Nutzern auf der Plattform verbrachten Stunden um 28 % im Vergleich zum Vorjahresquartal, das von Lockdowns geprägt war.³⁷ Hier waren keine Anzeichen von Online-Ermüdung zu erkennen, da die Jugendlichen offensichtlich immer noch gerne ihre Zeit mit dieser ansprechenderen Art des Lernens verbringen.

Roblox hostet zahlreiche Spiele, die von Kindern entwickelt wurden, und etwa die Hälfte der täglichen Nutzer ist unter 13 Jahre alt. Die Plattform wird häufig in Schulen genutzt, um das Programmieren zu lehren. Vor Kurzem kündigte Roblox Zuschüsse in Höhe von USD 10 Mio. an, die Pädagogen die Einführung von Roblox Studios in ihren Klassenzimmern erleichtern sollen.³⁸

Die vielleicht aufregendste Neuigkeit verkündete das Unternehmen anlässlich eines Analystentags im November, als es seine Bemühungen zur Schaffung eines Metaverse vorstellte. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um einen gemeinsamen digitalen Raum und eine Wirtschaft. Die Plattform erfreut sich nicht nur grossen Zulaufs, sondern verfügt auch über benutzerfreundliche Tools zur Schaffung virtueller Räume sowie eine Gemeinschaft von Entwicklern, die bereits an digitalen Welten arbeiten.

Der boomende Arbeitsmarkt nährt den Bedarf der Unternehmen an Personalbeschaffung und Talententwicklung

Während sich der boomende Arbeitsmarkt negativ auf die antizyklische Bildung auswirkt, beeinflusst er die prozyklische Nachfrage der Unternehmen nach Talenten und Weiterbildungsmaßnahmen stark positiv.

Die betriebliche Weiterbildung ist zyklisch, da die Weiterbildungsbudgets an die Unternehmensgewinne gekoppelt sind. Angesichts der geringen Arbeitslosigkeit, jedenfalls in den USA, besteht ein ständiges Ringen um Talente. In diesem Zusammenhang werden Schulungen immer mehr zu einer Personalbindungsmassnahme und weniger zu einer Kostenstelle und stellen damit eine geschäftskritische Ausgabe dar. Interessanterweise nannten talentierte junge Arbeitskräfte schon vor der Pandemie den Umstand, dass sie nicht genug lernten, als vorrangigen Kündigungsgrund.³⁹

Jetzt, da es viele Jobangebote gibt, gewinnen die Ausbildung und Motivation von Talenten besonders an Bedeutung. Deshalb boomt die Nachfrage nach Lösungen zur Rekrutierung von Talenten und zur Weiterbildung, wie sie beispielsweise von Workday oder der Learning Technology Group angeboten werden. Schulungen wie jene auf der Plattform von Docebo, die auf eine innovativere, kollaborative Art und Weise durchgeführt werden, können für die jüngere Generation besonders attraktiv sein.

Die Auswirkungen der «Great Resignation» bleiben unverändert bestehen

Der Begriff «Great Resignation» wurde infolge der Kündigungswelle geprägt, die zuerst die USA erfasste. Dort lag die Kündigungsrate 10 bis 15 % über dem bisherigen Rekord.⁴⁰ Laut einer aktuellen Studie von Microsoft⁴¹ ziehen mehr als 40 % der Arbeitnehmer weltweit in Erwägung, ihre Stellung im nächsten Jahr zu kündigen, während Grossbritannien im vergangenen Juli ein Allzeithoch von einer Million freier Stellen verzeichnete.⁴² Burn-out wird von der Generation Z und den Millennials, die massenhaft ihre Jobs kündigen, als häufigste Begründung angegeben.⁴³

Die COVID-19-Pandemie hat zweifellos zu diesem Phänomen beigetragen. Laut McKinsey gaben 42 % der Frauen und 35 % der Männer in den USA im Jahr 2021 an, dass sie sich oft oder fast immer ausgebrannt fühlten.⁴⁴ Nach der unangenehmen Erfahrung mit der globalen Pandemie und den Lockdowns ordnen viele Menschen ihre Lebensprioritäten neu und kündigen ihren Job auf der Suche nach Aufgaben, die mehr Erfüllung bieten.

Verstärkt wird dieser Effekt dadurch, dass bestimmte traditionell stationäre Branchen wie das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Reisebranche während der COVID-19-Pandemie besonders stark betroffen waren, was ihren zyklischen Charakter und ihre unsichere Ertragslage unterstreicht. Indessen haben andere Branchen, vor allem im Online-Bereich, von einem starken Zustrom an Kunden und Kapital profitiert und benötigen daher deutlich mehr Talente.

³⁵ Business Standard News. 2021. BYJU'S 13th most valued unicorn, first Indian start-up to reach \$21-bn.

³⁶ MediaBrief. 2021. RBSA Advisors: India's edtech industry to reach USD 30 billion by 2032.

³⁷ Roblox. 2021. Ergebnispräsentation von Roblox für das dritte Quartal 2021. 21, 23.

³⁸ Roblox. 2021. The Next Chapter of Teaching and Learning on Roblox.

³⁹ Business Insider. 2012. This Is the Biggest Reason Talented Young Employees Quit Their Jobs.

⁴⁰ Time. 2021. The 'Great Resignation' Is Finally Getting Companies to Take Burnout Seriously. Is It Enough?

⁴¹ Microsoft. 2021. The Next Great Disruption Is Hybrid Work – Are We Ready?

⁴² Ypulse. 2021. Why The Great Resignation is Happening in Western Europe Too.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Time. 2021. 42% of Women Say They Have Consistently Felt Burned Out at Work in 2021.

Das oben erwähnte Unternehmen dient lediglich zur Veranschaulichung und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Anteilen oder Anlagen dar.



Die Arbeit der Zukunft ist hybrid

Viele wünschen sich mehr Flexibilität, vor allem, wenn sie ins Büro zurückbeordert werden (was mit Pendeln verbunden ist), wo sie den Tag mit Kollegen verbringen und damit einer grösseren Gefährdung durch Krankheitserreger ausgesetzt sind. Dies klingt nicht für jeden sonderlich attraktiv. Flexibilität hat also mittlerweile einen gewissen Wert – monetär durch die Einsparung von Fahrtkosten und nichtmonetär durch die Verringerung des Infektionsrisikos und die Möglichkeit, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen – insbesondere für ältere Menschen und Senioren.

Eine Studie ergab, dass «Arbeitnehmer das Arbeiten im Homeoffice als Vorteil schätzen, wobei Befragte die Möglichkeit zur Heimarbeit mit durchschnittlich 8 % ihres Einkommens bewerten. Die Vorteile kommen jedoch überproportional den besser bezahlten, höher gebildeten Arbeitnehmern zugute, da sie die Arbeit im Homeoffice mehr schätzen und ihre Arbeitgeber planen, sie nach der Pandemie häufiger im Homeoffice arbeiten zu lassen».⁴⁵

Wie immer im Ringen um Talente können es sich jene mit höheren Abschlüssen und wertvollen Fähigkeiten leisten, ihren Arbeitgebern Bedingungen zu diktieren, und sie schätzen Flexibilität. Es versteht sich von selbst, dass man diese Mitarbeitenden gern behalten möchte, was einmal mehr den Wert von Bildung unterstreicht. Für die Zukunft erwarten wir mehr Arbeit im Homeoffice sowie einen verstärkten Einsatz von Freiberuflern und damit die breitere Akzeptanz von Talentmärkten wie Fiverr und Upwork.

Das Lernen der Zukunft ist hybrid

Kurzlehrgänge und Bootcamps überholen die traditionellen Bildungskurse. Plattformen für digitale Inhalte – z. B. Coursera, edX (jetzt im Besitz von 2U) und Udemy – werden zu neuen «virtuellen Universitäten», die zahlreiche hochwertige Kurse sowohl kostenlos als auch kostenpflichtig anbieten und diese durch Abschlüsse und Diplome monetarisieren. Dienstleister wie Stride (ehemals K-12) und Chegg richten ihr Angebot mit karriereorientierten Dienstleistungen stärker auf den Beschäftigungsbedarf aus. Edutainment-Plattformen wie Roblox und Duolingo finden mit ihrem Angebot einer ansprechenderen Art der Bildungsvermittlung den Weg in die Schulen und Universitäten.

⁴⁵ Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J. 2021. Why Working From Home Will Stick.

Das oben erwähnte Unternehmen dient lediglich zur Veranschaulichung und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Anteilen oder Anlagen dar.

ROBLOX

In einem Blogbeitrag vom 15. November 2021 erklärte die Leiterin der Bildungsabteilung von Roblox, Rebecca Kantar, das Unternehmensziel für die Menschen, deren Leben Roblox bis 2030 beeinflussen möchte:

«Unsere Vision ist die Neugestaltung der Art und Weise, wie Menschen zusammenkommen, und die Schaffung eines sicheren, freundlichen Ortes, an dem jeder gestalten, forschen, im Team arbeiten und Erfahrungen teilen kann. Nach mehr als sechs Jahren bei Imbellus, wo ich simulationsbasierte Bewertungen für die im Leben erforderlichen kognitiven und praktischen Fähigkeiten entwickelt habe, freue ich mich sehr über die Möglichkeit, meine Erfahrungen im nächsten Kapitel von Roblox Education einzubringen.»

Roblox Education wird das Lehren und Lernen, das bereits mit Roblox Studio und auf Roblox stattfindet, fördern und verstärken. Jeden Tag lernen Schüler und Studenten, wie man programmiert, Probleme mit Freunden löst und ferne Orte erkundet, statt nur von ihnen zu hören. Wir möchten, dass jeder Zugang zu diesen Möglichkeiten hat.»

“
100 Millionen Schüler, die bis 2030 hochwertige Lernerfahrungen im Metaverse haben.

Quelle Roblox

Ziel ist es, bis 2030 100 Millionen Schüler beim Lernen auf der Roblox-Plattform zu unterstützen

Um 100 Millionen Schüler zu erreichen, müssen Pädagogen dynamische Lernumgebungen zur Verfügung stellen, die Bildungsinhalte zum Leben erwecken – wissenschaftliche Phänomene, historische Momente oder mathematische Konzepte, die realen Systemen zugrunde liegen. Mit anderen Worten: Inhalte, die erlebt und nicht nur gelernt werden wollen. Mit Roblox haben Pädagogen, Administratoren, Lehrplan- und Unterrichtsanbieter, Familien und Schüler Zugriff auf ein Ökosystem von Bildungserfahrungen, die Spass machen und fesselnd sind.



Quelle Roblox

Das oben erwähnte Unternehmen dient lediglich zur Veranschaulichung und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Anteilen oder Anlagen dar.



Edutainment sorgt für bessere Bildungsergebnisse

Ein gutes Beispiel hierfür ist die Sprachlern-App Duolingo, die das Problem der Motivation durch eine Reihe von Mechanismen aus der Gaming-Welt lösen möchte. Heutzutage werden gern «Abzeichen» verliehen und «Fortschrittsbalken» angezeigt (denken Sie an einen Website-Artikel, der anzeigt, wie viel von dem Artikel Sie gelesen haben), aber Duolingo geht viel weiter. Ähnlich wie bei Rollenspielen gestattet die App dem Spieler nach dem Kampf gegen einen schwierigen Gegner eine «Schonfrist» – eine Verschnaufpause mit leichteren Fragen.⁴⁶ Duolingo bietet anhand zu reparierender «Risse» in den Leistungsmedaillen den Anreiz, zu bereits gelernten Fähigkeiten zurückzukehren⁴⁷ – ein Mechanismus, der Strategie- und Städtebauspielen entstammt.

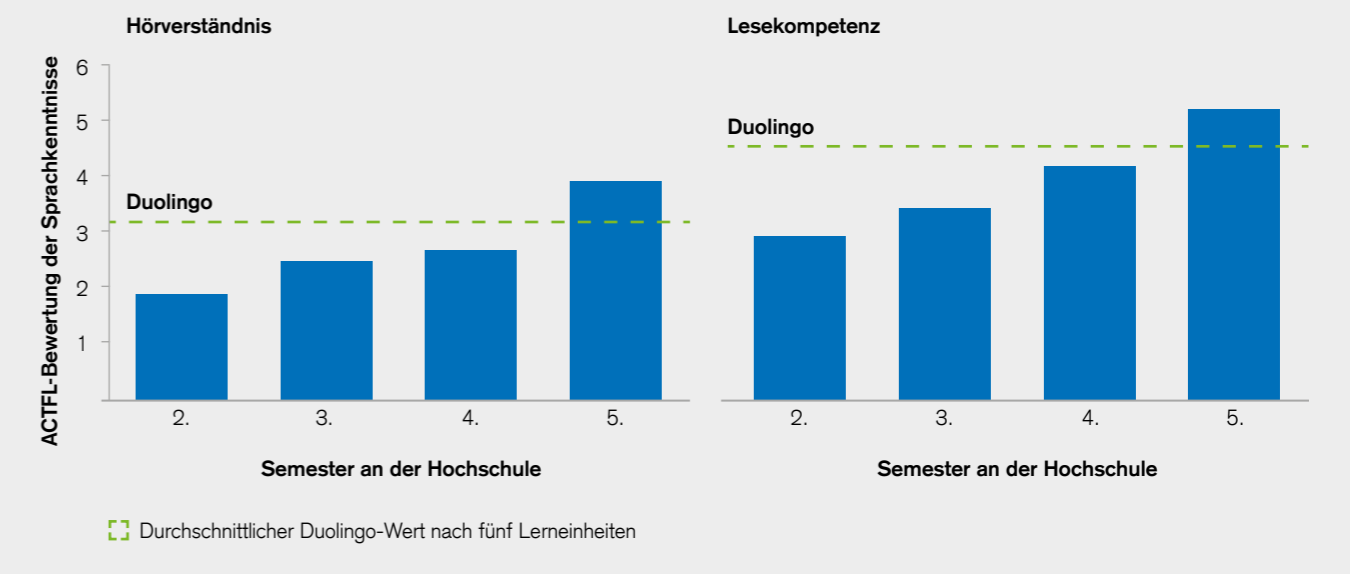


Duolingo ist ein Lernprodukt für die mobile Generation: unterhaltsame Inhalte, in kleinen Happen und On Demand. Wir glauben, dass der schwierigste Teil des Lernprozesses die Motivation ist. Deshalb integrieren wir spielerische Elemente in unsere Plattform, um unsere Lernenden zu motivieren.⁴⁸

Quelle Duolingo

Die App nutzt auch in hohem Mass Zufallselemente, was in einer traditionellen Lernumgebung mit der Vorstellung, dass die Kursinhalte konsistent sein müssen, schwer zu vermitteln ist. Nicht zu wissen, was als Nächstes kommt, hält uns bei Interesse. Tatsächlich handelt es sich bei diesen Zufallselementen jedoch um ausgiebig getestete und hoch verfeinerte Algorithmen, die uns dazu bringen, die Schwachstellen in unseren Sprachkenntnissen zu verbessern. Dieser Ansatz hat zu messbaren Ergebnissen geführt. Im Jahr 2020 führte Duolingo eine formelle Studie zur Bewertung seiner Effektivität im Vergleich zu herkömmlichen Universitätssprachkursen durch. Im Rahmen dieser Studie stellte Duolingo fest, dass die Lernenden am Ende des vierten Semesters Französisch oder Spanisch in etwa der Hälfte der Zeit eine vergleichbare Punktzahl erreichten wie amerikanische Universitätsstudenten.⁴⁸

Vergleich der Fremdsprachenkenntnisse (Spanisch und Französisch, ACTFL⁴⁹-Skala) von Studenten, die an Universitätssprachkursen teilnehmen, und Studenten, welche die Lern-App Duolingo nutzen



Quelle Duolingo

⁴⁶ Wired. 2017. How Duolingo uses dirty gaming tricks to get you addicted to French.

⁴⁷ Duolingo blog. 2021. Taking a crack at gamification.

⁴⁸ Duolingo. 2021. S-1 prospectus.

⁴⁹ Die ACTFL-Skala (American Council on the Teaching of Foreign Languages) ist die am weitesten verbreitete standardisierte Skala zur Bewertung von Fremdsprachenkenntnissen in Nordamerika.

Das oben erwähnte Unternehmen dient lediglich zur Veranschaulichung und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Anteilen oder Anlagen dar.

Thematische Ausrichtung auf die SDGs

Seit ihrer Einführung im Jahr 2015 haben die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) als Nachhaltigkeitsleitfaden für Unternehmen in verschiedenen Branchen stark an Bedeutung gewonnen. In Anbetracht des ganzheitlichen Charakters der 17 SDGs berichten die Unternehmen zunehmend über ihren Beitrag zur Erreichung einiger dieser Ziele. Dies liefert aufschlussreiche Informationen, die für thematische Anleger von besonderem Interesse sind.

Die Grafik auf der nächsten Seite zeigt das Engagement des Fonds in Unternehmen, deren Produkte und Dienstleistungen dazu beitragen, diese SDGs zu erreichen. Die Ausrichtung an den SDGs wird anhand unserer eigenen, im folgenden Abschnitt näher erläuterten Methodik sowie anhand der Wirkung ermittelt, welche die Produkte und Dienstleistungen dieser Unternehmen auf die Realisierung bestimmter, mit den 17 SDGs verbundener Ziele haben.

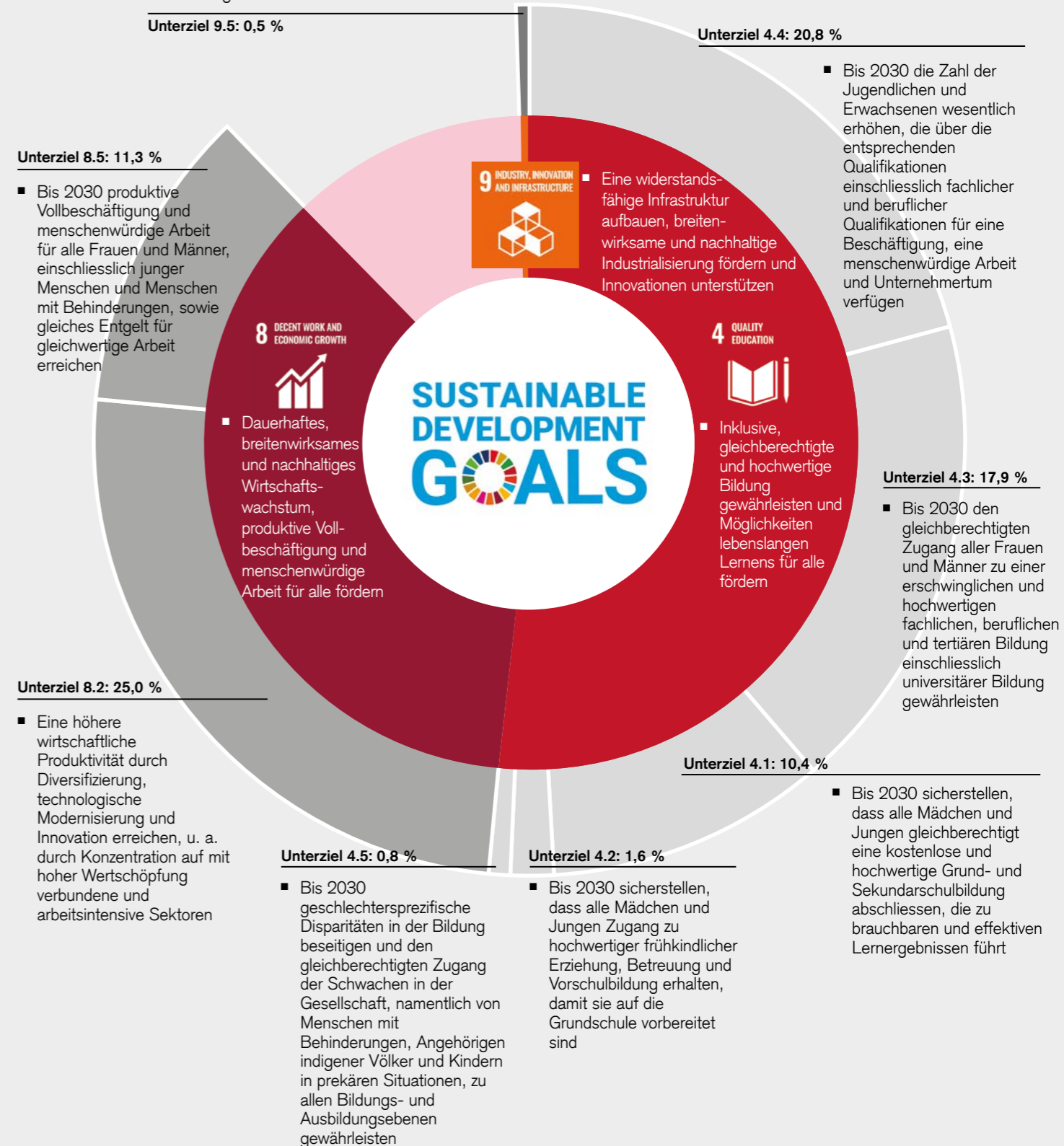
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Sofern dieses Material Aussagen zur Zukunft enthält, sind diese Aussagen zukunftsgerichtet und bergen daher diverse Risiken und Ungewissheiten. Sie sind keine Garantie für zukünftige Ergebnisse.

Die Anlagestrategie des Credit Suisse (Lux) Edutainment Equity Fund ist auf ausgewählte SDGs abgestimmt

- Die wissenschaftliche Forschung verbessern und die technologischen Kapazitäten der Industriesektoren in allen Ländern und insbesondere in den Entwicklungsländern ausbauen und zu diesem Zweck bis 2030 unter anderem Innovationen fördern und die Anzahl der im Bereich Forschung und Entwicklung tätigen Personen je 1 Million Menschen sowie die öffentlichen und privaten Ausgaben für Forschung und Entwicklung beträchtlich erhöhen



Quellen MSCI ESG, sdgs.un.org/goals, Credit Suisse



Unsere Methodik

Wir verwenden unsere eigene Methodik, da keine zuverlässigen detaillierten Daten von Dritten verfügbar sind. Zur Quantifizierung des Beitrags nehmen wir den Anteil am Gesamtumsatz einer einzelnen Produktlinie (oder einer Gruppe homogener Produkte), die an eine spezifische Gruppe von Endkunden verkauft wird. Dieser Umsatzanteil wird in einer Taxonomietabelle klassifiziert und einem von 67 möglichen Unterzielen aus sieben SDGs zugeordnet, für die wir durch unseren Anlageprozess Verbesserungen anstreben. Einzelheiten wurden bei der Auflegung des Credit Suisse (Lux) Edutainment Equity Fund im Prospekt dargelegt.

Die Methodik erfasst nicht die positiven Nebenwirkungen, die ein Produkt auf mehrere Ziele oder Unterziele haben kann. Dies beeinträchtigt zwar die Zuteilung zu den Zielen mit der breitesten Reichweite sowie zu Zielen wie «Keine Armut» oder «Gleichstellung der Geschlechter», die stark mit anderen Zielen verknüpft sind. Auf diese Weise wird jedoch sichergestellt, dass nur der direkteste, sichtbarste oder bedeutendste Beitrag zählt. In Anbetracht des thematischen Portfoliomandats werden die meisten Unternehmen nach dieser Methode in erster Linie zu SDG 4 (Hochwertige Bildung) und SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) beitragen.

Auswirkung



2U wurde gegründet, damit sich Studenten nicht mehr in ohnehin schon überfüllte Hörsäle quetschen müssen. Kernelement unserer Mission war es schon immer, mehr Menschen den Zugang zu relevanten und hochwertigen Bildungsangeboten zu ermöglichen. Als unser grösster Impact-orientierter Anleger ist die Credit Suisse seit jeher ein führender und hervorragender Partner bei der Unterstützung unserer sozial verantwortungsvollen Mission. Wir teilen die Auffassung, dass es nicht nur richtig ist, der wachsenden Forderung der Gesellschaft nach leichter zugänglichen und erschwinglichen Bildungsangeboten nachzukommen, sondern dass dies auch die beste Möglichkeit ist, um langfristig Wertpotenzial für Aktionäre zu schaffen.

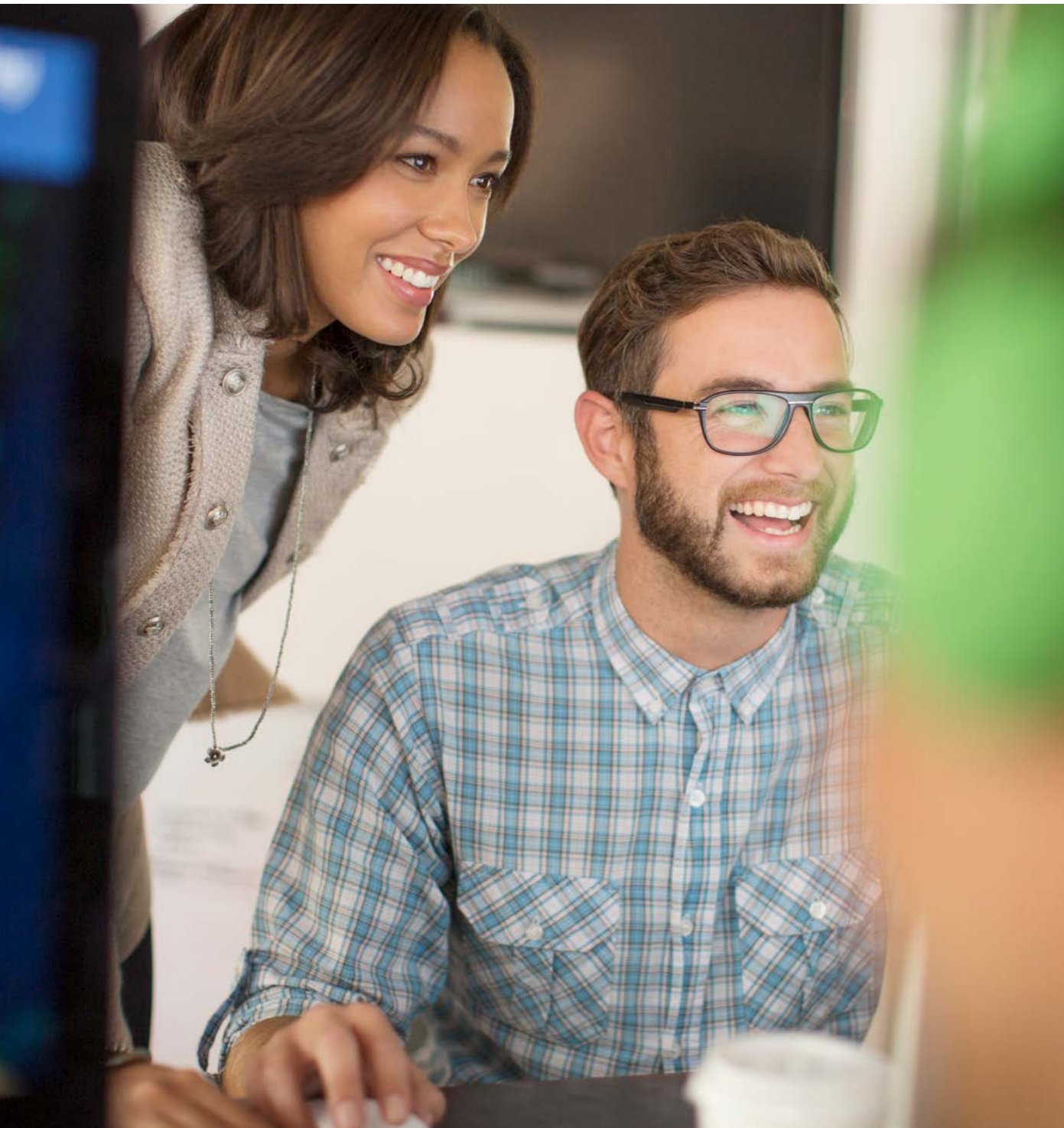
Chip Paucek
CEO und Gründer von 2U, Inc.

Video 2U Credit Suisse



Sofern dieses Material Aussagen zur Zukunft enthält, sind diese Aussagen zukunftsgerichtet und bergen daher diverse Risiken und Ungewissheiten. Sie sind keine Garantie für zukünftige Ergebnisse.

Wichtigste Ergebnisse









So erzielen unsere Portfoliounternehmen Wirkung

Unser Portfolio lässt sich in zwei etwa gleich grosse Teile aufgliedern: Die Unternehmen aus dem einen Teil helfen Schülern und Studenten, die aus dem anderen Teil unterstützen erwachsene Lernende und Lehrkräfte. Die wichtigsten Resultate der Aktivitäten unserer Portfoliounternehmen sind:

- **Für Schüler und Studenten:** Unsere Portfoliounternehmen erleichtern den Zugang zu Bildung, senken die Kosten und verbessern die Wirksamkeit von Bildung, indem sie erschwingliche und hochwertige technische, berufliche und tertiäre Bildung anbieten. Sie vermitteln mehr jungen Menschen und Erwachsenen relevante Kompetenzen für das Berufsleben oder die Gründung eines Unternehmens. Darüber hinaus stellen sie Inklusion und Sicherheit im Bildungswesen sicher.
- **Für erwachsene Lernende und Lehrkräfte:** Unsere Portfoliounternehmen fördern die Weiterbildung von Fachkräften und

Arbeitnehmern, vermitteln ihnen neue Fähigkeiten und machen sie zukunftsfähig. Erfahrene Fachkräfte erhalten die Möglichkeit, neue Wege in ihrer beruflichen Laufbahn einzuschlagen oder ihre Erwerbsmöglichkeiten zu erweitern. Unternehmen und Fachverbände werden in die Lage versetzt, dem beruflichen Weiterentwicklungsbedarf ihrer Mitarbeitenden und Mitglieder besser gerecht zu werden. Zudem verbindet sich hier Unterhaltung mit Wissbegierde, damit Menschen Spass am lebenslangen Lernen haben.

Unsere Portfoliounternehmen stehen für drei grosse Teilsegmente: innovative Dienstleistungen, digitale Inhalte sowie Systeme und Lehrmittel. Die Tabelle auf den nächsten Seiten zeigt, welche wichtigen Wirkungen diese Unternehmen in den einzelnen Teilsegmenten erzielt haben. Aus kommerziellen Gründen wurden die Namen der Unternehmen entfernt.

Ein neues Bildungsmodell		
Traditionelle Wissensvermittlung	Neuer Ansatz	
Frontalunterricht im Klassenraum	EdTech	
	→ 	Innovative Dienstleistungen Umwälzungen im Dienstleistungsmodell: Wissen wird jederzeit und überall vermittelt, somit wird der Zugang zu Aus- und Weiterbildung verbessert.
	→ 	Digitale Inhalte Umwälzungen bei den Inhalten: vom Standard zur Personalisierung, vom Analogen bzw. Gedruckten zum Digitalen und darüber hinaus (z. B. Virtual oder Augmented Reality).
	→ 	Systeme und Lehrmittel Disruption im Bereich Lehrmittel: Einsparungen durch Digitalisierung, geringerer Personalaufwand und bessere Skalierbarkeit.

Sofern dieses Material Aussagen zur Zukunft enthält, sind diese Aussagen zukunftsgerichtet und bergen daher diverse Risiken und Ungewissheiten. Sie sind keine Garantie für zukünftige Ergebnisse.

Quantitative Wirkungsbilanz

Innovative Dienstleistungen

90 %

Bei den leicht zugänglichen Kurzlehrgängen und Intensivkursen des US-amerikanischen Online-Program-Managers wird eine Abschlussquote von 90 % erreicht.

Digitale Inhalte

187 Mio.

Dieses Online-Unternehmen verzeichnete im vergangenen Jahr 187 Mio. Kurseinschreibungen.

Systeme und Lehrmittel

Das Fünffache

Fünfmal höhere Punktzahlen bei nationalen Prüfungen in Brasilien im Vergleich zu anderen Lernsystemen.

Innovative Dienstleistungen

4,7 Mio.

Diese US-amerikanische Nachhilfeplattform ermöglichte über 4,7 Mio. Unterrichtsstunden in 3'000 Fächern.

Digitale Inhalte

95,4 %

Das positive Feedback für einen japanischen Anbieter betrieblicher Schulungen, der im vergangenen Jahr über 20'000 Online- und Offline-Schulungseinheiten für 350'000 Teilnehmer durchgeführt hat.

Systeme und Lehrmittel

87 %

Dieses im Bereich Gamification von Lerninhalten tätige Unternehmen hat bei den 500 weltweit führenden Universitäten eine Durchdringung von 87 %.

12'691

Seit der Gründung des im Bereich der medizinischen Ausbildung tätigen brasilianischen Unternehmens im Jahr 1999 haben dort 12'961 Ärzte ihren Abschluss gemacht. Viele von ihnen praktizieren nun in unterversorgten und benachteiligten Regionen des Landes.

617'000

Die Anzahl der täglichen Lebenslaufsuchen auf der grössten Jobplattform in Indien, mit insgesamt 73 Millionen veröffentlichten Lebensläufen.

2,4 Millionen

Der Englischkurs des Bildungskonzerns wird von 2,4 Millionen Schülern und Studenten in Japan und Tausenden weiteren Lernenden über die globalen Programme genutzt.

BRL 10,4 Mia.

Der jährliche der brasilianischen Gesellschaft zugutekommende wirtschaftliche Nutzen der Dienstleistungen des Unternehmens dank 2,65 Millionen Studenten.

250 Millionen

Besucher pro Monat auf der führenden Job-Website dieses Unternehmens.

25 Millionen

Das Talentmanagementsystem dieses Unternehmens wirkt sich über seine mehr als 1'500 Kunden auf die Karriereentwicklung von 25 Millionen aktiven Nutzern aus.

172'000

Marktführend im IT- und professionellen Dienstleistungssektor, bot dieses Unternehmen im vergangenen Jahr seinen 7'000 Mitarbeitenden insgesamt 172'000 Stunden beruflicher Weiterbildung. Dies entspricht über 24 Schulungsstunden pro Person.

92 %

92 % der Lernenden geben an bessere Noten zu erzielen, dank 59 Millionen Inhalten in der Lernbibliothek und des rund um die Uhr gegebenen Zugangs zu den Lehrkräften der Online-Lehrbuch- und Online-Nachhilfeplattform.

400'000

Die Zahl der Studenten, die auf dieser führenden 3-D-Echtzeitmaschine Softwareentwicklung lernen.

6'000

Anzahl der Lehrkräfte, die ihren Beitrag zu den über 100'000 Lektionen auf dieser K-12-Lernplattform geleistet haben.

564'000

Anzahl der wissenschaftlichen und medizinischen Artikel, die unter 2,5 Millionen eingereichten Artikeln zur Publikation kamen.

24'000

Stunden von Inhalten, die 10 Millionen Schüler und 400'000 Lehrer mit den Lösungen dieses indischen Unternehmens absolviert haben.

5 Semester

Durch simple Nutzung der Lern-App dieses Unternehmens erreichen mehr als 41 Millionen monatlich aktive Nutzer ein Sprachniveau, das fünf Semestern Hochschulstudium entspricht.

48,2 Millionen

Die grösste Online-Rekrutierungsplattform in Russland schreibt jedes Jahr 608'000 Stellen aus und veröffentlicht 48,2 Millionen Lebensläufe.

9,5 Millionen

Die auf die Lernenden ausgerichtete Lernmanagement-Plattform hatte vergangenes Jahr 1'930 Kunden und mehr als 9,5 Millionen registrierte Nutzer.

121

Lehrkräfte des japanischen Sozialdienstleistungsunternehmens erbrachten an 121 Standorten im Land sozialpädagogische Schulungen und akademische Unterstützung für Kinder mit besonderen Bedürfnissen.

> 45 Millionen

Das Online-Stellenvermittlungsunternehmen hat Geschäftsbeziehungen zu über 200'000 Arbeitgebern und mehr als 45 Millionen Stellensuchenden in Asien und auf dem amerikanischen Kontinent.

119 Millionen

Anzahl der Personen, die die Übersetzungsgeräte, Wörterbuch-Apps und Smartpens dieses Unternehmens nutzen.

Quelle Credit Suisse. Daten per 31.12.2021

Für weitere Einzelheiten kontaktieren Sie bitte Ihren Relationship-Manager.

Nur zur Veranschaulichung. Sofern dieses Material Aussagen zur Zukunft enthält, sind diese Aussagen zukunftsgerichtet und bergen daher diverse Risiken und Ungewissheiten. Sie sind keine Garantie für die zukünftige Wertentwicklung.

Quantitative Wirkungsbilanz

Innovative Dienstleistungen

50

Das auf das Gesundheitswesen konzentrierte japanische Rekrutierungsunternehmen deckt 50 Unterfachgebiete ab und berechnet Erfolgsgebühren, die um mindestens 50 % günstiger sind als die der Konkurrenz.

120'000

bzw. ein Drittel aller Ärzte in Japan nutzen kollektive Informationsplattformen und diskutieren über Behandlungen und Praktiken.

2'300

Die 6'000 Lehrkräfte der Online-Sprachkursplattform bringen in Zusammenarbeit mit 2'300 japanischen Unternehmen Arbeitnehmern Englisch bei.

Digitale Inhalte

70 %

Das Unternehmen hat einen Anteil von 70 % auf dem japanischen Markt für die Rekrutierung von Seniorenpflegekräften und 20 bis 30 % des Marktes für die Rekrutierung von Pflegekräften und Sanitätern, wobei es mit rund 8'400 nationalen Krankenhäusern zusammenarbeitet.

75 %

Von den mehr als 1 Million Abonnenten des Audiobook-Unternehmens geben 75 % an, dass sie seit Abschluss ihres Abonnements mehr Bücher lesen.

3,2 Millionen

Das EdTech-Unternehmen, das sich auf den öffentlichen Dienst konzentriert, hat mit seinen mehr als 35'000 Lehrkräften 3,2 Millionen Lernende in China ausgebildet.

Systeme und Lehrmittel

USD 2 Mia.

haben Freiberufler auf dieser Plattform seit ihrer Gründung vor 10 Jahren verdient; allein im vergangenen Jahr kamen USD 1 Mia. zusammen.

81 %

Die Verbreitung von intelligenten Klassenzimmern in China wird im nächsten Jahr voraussichtlich 81 % erreichen, gegenüber 51 % im Jahr 2019. Das Unternehmen besitzt einen Anteil von etwa 35 % an diesem Markt.

98 %

Der führende Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für das Personalwesen hat seit seinem Börsengang Brutto-Bindungsquoten von 95 % und eine Kundenzufriedenheitsquote von 98 %.

Innovative Dienstleistungen

91,4 %

Das japanische Outsourcing-Unternehmen vermittelt die 21'300 von ihm beschäftigten Techniker an Unternehmenskunden, die sie zu 91,4 % einstellen.

23'700

Das auf den Fertigungssektor spezialisierte japanische Personalvermittlungsunternehmen beschäftigt mehr als 23'700 Hochschulabsolventen und erfahrene Techniker.

Digitale Inhalte

180'000

Das Unternehmen bietet an 600 führenden Universitäten 180'000 Kurse und Programme für internationale Studenten, die in englischsprachigen Ländern im Ausland studieren wollen.

200

Diese Plattform macht 77 Millionen Lernenden weltweit die Inhalte von 200 Spitzenuniversitäten zugänglich.

Systeme und Lehrmittel

Niveau 6

Das maschinelle Übersetzungssystem dieses Unternehmens entspricht Englisch-Sprachkenntnissen auf Hochschulniveau.

80 %

Prozentualer Anteil der Nutzer, die durch unbezahlte Suchtreffer, Mundpropaganda und Empfehlungen auf diese Freiberufler-Plattform aufmerksam geworden sind.

8 Millionen

Anzahl der Entwickler, die die Plattform genutzt haben, um ihre Programmierkenntnisse zu erweitern und Nutzererlebnisse zu schaffen.

Quelle Credit Suisse. Daten per 31.12.2021

Für weitere Einzelheiten kontaktieren Sie bitte Ihren Relationship-Manager.

Nur zur Veranschaulichung. Sofern dieses Material Aussagen zur Zukunft enthält, sind diese Aussagen zukunftsgerichtet und bergen daher diverse Risiken und Ungewissheiten. Sie sind keine Garantie für die zukünftige Wertentwicklung.



Quelle Learning Technologies Group. Daten per 28.02.2022

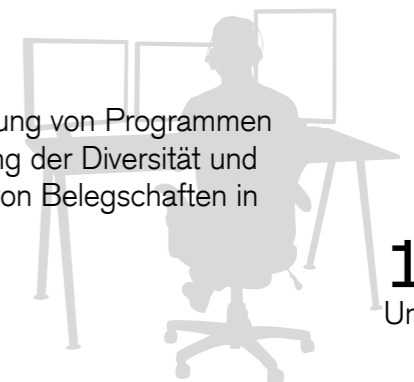
Verringerung der Reisetätigkeit durch die Bereitstellung von Lernsystemen für

10,6 Millionen
Menschen



in **44**
Ländern

Gewährleistung von Programmen zur Förderung der Diversität und Integration von Belegschaften in



1'100
Unternehmen

Bereitstellung von ESG-Lerninhalten für



3 Millionen
Nutzer weltweit

Erreichung von

8 Millionen

Studenten an Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen



über Lernmanagementsysteme



Bereitstellung von Lernprogrammen für über

150 Nichtregierungsorganisationen

Das oben erwähnte Unternehmen dient lediglich zur Veranschaulichung und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Anteilen oder Anlagen dar.

Active Ownership



Das Regelwerk für nachhaltige Anlagen der Credit Suisse sieht eine aktive Ausübung der Aktionärsrechte vor, durch die wir viel bewirken und die Nachhaltigkeit unserer Portfoliounternehmen fördern können. Mit der Ausübung von Stimmrechten und unserem Engagement setzen wir Werte in Taten um und bieten Führung in ESG-Fragen.

Dank Active Ownership werden wir vom Anleger zur treibenden Kraft für den Wandel. Dabei nutzen wir zwei der wichtigsten Instrumente, die uns zur Verfügung stehen: Engagement und die Ausübung von Stimmrechten. Mit unseren Fonds und anderen Lösungen halten wir im Namen unserer Kunden beträchtliche Anlagen in diversen Unternehmen, deren Entscheidungen wir so beeinflussen können.

Kernanliegen ist die Etablierung eines kontinuierlichen Dialogs mit den Geschäftsleitungen unserer Portfoliounternehmen, um gemeinschaftlich nachhaltigere Praktiken und ein hervorragendes ESG-Verhalten zu bewirken. Dies rührt aus unserer Überzeugung, dass wir die Pflicht haben, ESG-Probleme im Rahmen eines offenen Dialogs mit den Unternehmen anzugehen. Oberstes Ziel der Active Ownership ist der Erhalt und die Steigerung des Werts der Portfoliounternehmen, sodass deren Nachhaltigkeitsbemühungen langfristig zu höheren risikobereinigten Anlagerenditen führen.

Ausübung von Stimmrechten

Proxy Voting ist die treuhänderische Ausübung unserer Stimmrechte an Generalversammlungen. Im Rahmen unseres ESG-Ansatzes bedeutet dies, dass wir über die Stimmrechte der Anteilseigner, deren Fonds wir verwalten, die Richtlinien und Praktiken der Portfoliounternehmen in ESG-relevanten Bereichen beeinflussen. Credit Suisse Asset Management hält die Richtlinie (EU) 2017/828 (Aktionärsrichtlinie, SRD II), die eine langfristige Mitwirkung der Aktionäre fördert, vollumfänglich ein. Durch die Ausübung von Stimmrechten verbessern wir die Unternehmensführung, stärken die Position der Anteilseigner und führen Entscheidungen herbei, welche die Unternehmen langfristig stabiler machen.

Die Ausübung von Stimmrechten ermöglicht es uns, Wahlen zum Verwaltungsrat sowie die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und Statuten zu beeinflussen. Bei Wahlen zum Verwaltungsrat stimmen wir für Kandidaten,

welche die Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens gemäss einer langfristigen Vision verbessern wollen und hinreichend unabhängig sind, um diesen Bemühungen zum Erfolg zu verhelfen. Wir nutzen unsere Stimme, um Overboarding – eine Überlastung der Verwaltungsratsmitglieder – zu reduzieren. Damit wollen wir diese in die Lage versetzen, sich auf die Aufgabe zu konzentrieren, für ein möglichst verantwortungsvolles Management ihres Unternehmens zu sorgen. Wir werben zudem für transparente Vergütungspakete, die nicht nur attraktiv sind, sondern auch Verwaltungsratsmitglieder belohnen, die sich in ihrer Nachhaltigkeitsarbeit als führend erweisen.

Wir haben unseren Einfluss genutzt, um unsere Portfoliounternehmen zu Best Practices in der Unternehmensführung anzuhalten und sicherzustellen, dass Anteilseigner ein Mitspracherecht haben.



Unsere Engagementaktivitäten

Engagement ist der Prozess eines kontinuierlichen und aktiven Dialogs mit dem Management der Portfoliounternehmen. Wir wollen diese unter anderem dazu ermutigen, ihre ESG- und Nachhaltigkeitsbemühungen zu verstärken, und wir unterstützen sie dabei entsprechend. Unserer Meinung nach wirkt sich das Engagement von Credit Suisse Asset Management sowohl auf die mittel- und langfristigen Anlagerenditen als auch auf die Gesellschaft als Ganze positiv aus. In direkten, persönlichen Gesprächen erläutern wir wichtigen Stakeholdern unserer Portfoliounternehmen unser Abstimmungsverhalten. Damit helfen wir unseren Partnern, sich nachhaltiger weiterzuentwickeln.

Zu diesem Zweck haben wir zunächst allen unseren Portfoliounternehmen unseren unternehmenseigenen Fragebogen zu den Bereichen sozial verantwortliche Anlagen (Socially Responsible Investing, SRI) und Impact Investing gesandt. Der Fragebogen umfasst Fragen zu den spezifischen Geschäftsaktivitäten dieser Unternehmen. Im Jahresverlauf führten wir zudem mit zwölf unserer weltweit – von Brasilien bis Japan – ansässigen Portfoliounternehmen konkrete Gespräche über ESG-Themen. Da wir in der Regel zu den grössten institutionellen Anlegern dieser Unternehmen gehören, hatten wir dabei normalerweise direkten Zugang zur Unternehmensleitung und konnten in den meisten Fällen positive Ergebnisse erreichen.



Sofern dieses Material Aussagen zur Zukunft enthält, sind diese Aussagen zukunftsgerichtet und bergen daher diverse Risiken und Ungewissheiten. Sie sind keine Garantie für zukünftige Ergebnisse.

Unser Fragebogen zu Socially Responsible Investing und Impact Investing

Credit Suisse (Lux) Edutainment Equity Fund – Fragebogen zu Socially Responsible Investing (sozial verantwortungsvolles Investieren, SRI) und Impact Investing

Produkt/Dienstleistung

- Wie verbessert Ihr Produkt/Ihre Dienstleistung den Zugang zu Bildung (SDG 4) konkret?
 - Werden erhebliche Einsparungen gegenüber traditionellen Methoden erzielt? Wenn ja, wie?
 - Wird der Zugang zu Bildung für Menschen in abgelegenen Regionen verbessert? Wenn ja, wie?
 - Zielen Sie auf konkrete Bereiche ab, in denen ein Mangel an Qualifikationen besteht? Wenn ja, wie?
 - Machen Sie bitte demografische Angaben zu den Nutzern Ihrer Dienstleistung (Alter, Geschlecht usw.).

Qualität des Produkts/der Dienstleistung

- Wie stellen Sie die Qualität Ihres Produkts/Ihrer Dienstleistung sicher?
- Wie schneidet Ihr Produkt/Ihre Dienstleistung qualitativ im Vergleich zu traditionellen Methoden ab?
- Gab es formelle (beispielsweise Klagen) oder informelle Beschwerden über Ihr Produkt/Ihre Dienstleistung?
- Wie stellen Sie die Qualität und Nachhaltigkeit Ihres Produkts/Ihrer Dienstleistung sicher?

Ergebnisse/Auswirkungen der Aktivität

- Wie messen Sie die Ergebnisse der Nutzung Ihres Produkts/Ihrer Dienstleistung?
- Welche Ergebnisse messen Sie?
- Die Messung welcher Ergebnisse wäre nützlich, ist aber nicht möglich?
- Über welche Ergebnisse berichten Sie?
- Erörtern Sie die herangezogene Quantifizierungsmethodik und die quantitativen Messgrößen (z. B. Anzahl unterrichteter Schüler/Studenten, erreichte Noten/vermittelte Arbeitsplätze, Anzahl unterstützter Schüler/Studenten aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen usw.).
- Haben Sie Berichte über die oben genannten Messgrößen und falls ja, welche?

Datenschutz und Datensicherheit

- Wie stellen Sie den Datenschutz und die Sicherheit der Nutzerdaten sicher?
- Wie stellen Sie den Schutz vor den zunehmend ausgefeilten Cyberbedrohungen sicher?
- Kam es bei Ihnen zu Datenschutzverstößen, einem Datenverlust oder zu erfolgreichen Cyberangriffen? Falls ja, wie sind Sie dagegen vorgegangen und welche Massnahmen wurden ergriffen, um die Gefahr ähnlicher Vorfälle künftig zu minimieren?

Entwicklung von Humankapital

- Welche Art von Schulungen erhalten Ihre Mitarbeitenden für diese zunehmend anspruchsvolle Tätigkeit im Hightech-Bereich und wie häufig finden diese Schulungen statt?
- Wie gewinnen Sie die besten Talente in der Branche und wie halten Sie diese in Ihrem Unternehmen?
- Welchen Ansatz verfolgen Sie im Hinblick auf Inklusivität und Diversität? Welche Richtlinien gelten bei Ihnen beispielsweise zur Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung oder zur Sicherstellung des Rechts auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit (Prinzip 3 des UN Global Compact)?

Umwelt

- Welche Initiativen ergreifen Sie zur Förderung eines erhöhten Umweltbewusstseins und zur Beschleunigung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien (Prinzipien 8 und 9 des UN Global Compact)?
- Können Sie Ihre Scope-1- und Scope-2-CO₂-Emissionen und Ihre Kohlenstoffintensitäten quantifizieren (CO₂-Emissionen pro Million US-Dollar Umsatz)? Haben Sie Initiativen zur zukünftigen Senkung der CO₂-Emissionen ergriffen, z. B. bezüglich der von Ihnen betriebenen Serverfarm? Bitte begründen, falls dies für Ihr Unternehmen nicht relevant ist.
- Wurde eine Klimaschutzrichtlinie eingeführt?

Governance

- Welche Richtlinien verfolgen Sie zur Bekämpfung von Bestechung, Korruption und Geldwäsche (Prinzip 10 des UN Global Compact)?
- Wie hoch war die letztjährige Gesamtvergütung Ihres CEO einschliesslich erdienter/gewährter Optionen?
- Wurden Ihnen jemals irreführende Investorenkommunikation, Betrug, Steuerhinterziehung, Steueroptimierung, wettbewerbswidrige Praktiken, aggressive Buchhaltung, die Verletzung internationaler Standards oder nationaler Gesetze oder andere schwerwiegende Vergehen vorgeworfen?
- Waren Sie in Kontroversen verwickelt? Falls ja, machen Sie dazu bitte nähere Angaben.
- Welche Sicherheitsmassnahmen und -vorkehrungen haben Sie für Ihre Online-Nutzer getroffen?
- Gab es Sicherheitsprobleme und falls ja, wie wurden diese behoben?

Zusammenfassung unserer Aktivitäten

In der nachfolgenden Tabelle sind unsere Aktivitäten während des vergangenen Jahres zusammengefasst. Aus kommerziellen Gründen wurden die Namen der Unternehmen entfernt.

Datum	Engagement	Land
März 2021	Wir tauschten uns mit diesem chinesischen Unternehmen bei einem Treffen über ESG-Themen und Unternehmensnachhaltigkeit aus (Hauptverbesserungspunkte: Unternehmensführung, Grösse des Vorstands, Diversität im Vorstand und Überschneidungen bei den Funktionen des Vorstands und der Geschäftsführung).	China
	Wir leiteten mit diesem japanischen Technologieunternehmen einen Dialog zu Datenrichtlinien und Humankapitalstrategien ein. Dabei ging es um den Mangel an regelmässigen Mitarbeiterschulungen und die Formalisierung der Reaktion auf Cyberbedrohungen.	Japan
	Wir führten mit diesem indischen Unternehmen einen Dialog über die Unterrichtsqualität, die Verfügbarkeit von Aus- und Weiterbildungsprogrammen sowie die sozialen Auswirkungen dieses indischen Berufsbildungsunternehmens.	Indien
	Wir traten mit diesem japanischen Unternehmen in einen Dialog, um den Mangel an formalisierten Richtlinien im Hinblick auf Humankapital und Unternehmensführung, z. B. im Bereich Vergütung, anzugehen.	Japan
	Wir tauschten uns mit diesem finnischen Unternehmen über die Offenlegung seiner ESG-Praktiken aus, insbesondere angesichts der multinationalen Ausrichtung des Bildungsunternehmens.	Finnland
	Wir sprachen mit diesem chinesischen Unternehmen über die Effizienz seines Nachhilfediensts in den Bereichen Kostensenkung und gesteigerte Durchdringung ländlicher Gebiete in China. Aggressive Werbung war ein besonderes Problem, das mit der Geschäftsführung besprochen wurde.	China
	Wir traten mit dieser US-amerikanischen Universität in einen Dialog, um über die Qualität und Erschwinglichkeit ihrer Bildungsprogramme sowie über die Praktiken zur Bindung von Lehrkräften zu sprechen, die in der Bildungsbranche von zentraler Bedeutung sind.	USA
April 2021	Wir unterhielten uns mit diesem chinesischen Unternehmen über die Gründe für das CCC-Rating von MSCI und seine Reaktion auf die Kritik.	China
	Wir standen mit diesem brasilianischen Unternehmen im Dialog, um die Qualität der Bildungsdienstleistungen sowie deren Erschwinglichkeit zu messen.	Brasilien
	Wir sprachen mit diesem japanischen Unternehmen über den Mangel an definierten Richtlinien zu bestimmten ESG-Themen wie z. B. Integration und Humankapitalentwicklung, obwohl dieses Unternehmen anscheinend grundsätzlich an ESG-Werten ausgerichtet ist.	Japan
	Wir traten mit diesem brasilianischen Bildungsunternehmen in einen Dialog, um die Qualitätsmessung von Bildungsprogrammen und Methoden zur Entwicklung von Humankapital zu besprechen.	Brasilien
	Wir führten mit diesem russischen Unternehmen, das zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgebern vermittelt, einen Dialog über Datensicherheit und Datenschutz.	Russland
	Wir thematisierten mit diesem US-amerikanischen Unternehmen die Nachhaltigkeitsaspekte des Geschäftsmodells und die Monetarisierung, da die Hauptzielgruppe dieses Unternehmens aus kleinen Kindern besteht, sowie die Auswirkungen auf die Bildung und Förderung von Bildungserfahrungen über die Plattform.	USA
	Wir traten mit diesem brasilianischen Unternehmen in einen Dialog über seine Behauptungen bezüglich des Kosten-Nutzen-Verhältnisses im Vergleich zum traditionellen Modell für Bildungsmaterial und dessen Messung.	Brasilien
Juni 2021	Wir erörterten mit diesem US-Unternehmen die Wirkung der Lernplattform auf die Weiterbildung von Menschen mit begrenzten Ressourcen sowie auf das Angebot von besseren Beschäftigungsmöglichkeiten. Hierbei ging es insbesondere um eine positive Preisdiskriminierung für bestimmte Arten von Organisationen und Ländern, um einen gerechteren Bildungszugang zu ermöglichen.	USA
	Wir führten mit diesem japanischen Unternehmen einen Dialog über die nachhaltige Qualität der Arbeitskräfte und der Umwelt, da dieses Unternehmen Dienstleistungen im Bereich der frühkindlichen Betreuung anbietet. Ausserdem haben wir uns mit Fragen der Vergütungspolitik befasst.	Japan
September 2021	Wir sprachen mit diesem Unternehmen aus Hongkong über ESG-bezogene Richtlinien und die Berichterstattung sowie über die sozialen Auswirkungen der Glücksspielsparte des Unternehmens.	Hongkong
	Wir führten einen Dialog mit diesem japanischen Ingenieurpersonal-Vermittlungsunternehmen, um mehr über dessen ESG-Bemühungen mit Schwerpunkt auf der Nachhaltigkeit der Personalentwicklung zu erfahren.	Japan
Oktober 2021	Im Vorfeld seiner Börsennotierung sprachen wir mit diesem US-amerikanischen Unternehmen darüber, wie es in einem sehr wettbewerbsintensiven Umfeld die wichtigsten ESG-Schwerpunkte einer Online-Gesellschaft in den Bereichen Datenschutz und Humankapitalentwicklung angeht.	USA
November 2021	Wir tauschten uns mit diesem australischen Unternehmen über das Thema Unternehmensführung aus und sprachen insbesondere über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats, die Vergütung und die Entlohnung.	Australien

Berichterstattung von TechnoPro (Japan) über Impact- und ESG-Aspekte



Wir sind ein langjähriger Aktionär von TechnoPro, einem japanischen Personalvermittlungsunternehmen für Ingenieure und IT-Fachkräfte, das hochqualifizierte und spezialisierte Arbeitskräfte für die Automobil-, Elektronik- und IT-Branchen bereitstellt. Wir führen mit der Geschäftsleitung des Unternehmens seit Langem Gespräche über Nachhaltigkeit, soziale Mission und ESG-Themen und verweisen auf Peer-Unternehmen mit einer starken sozialen Mission im selben Markt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Aus- und Weiterbildung der mehr als 16'000 Ingenieure und Hochschulabsolventen von TechnoPro, die sowohl das wesentlichste Kapital

als auch die grösste soziale Verantwortung des Unternehmens darstellen. TechnoPro ergreift kontinuierliche Massnahmen zur Schulung sowohl der eigenen Mitarbeitenden als auch der Mitarbeitenden seiner Kunden. Es misst und verbessert die Arbeitszufriedenheit und achtet bei der Einstellung auf Diversität und Chancengleichheit. Auf seiner CSR-Website veröffentlicht das Unternehmen heute viele nützliche quantitative Key Performance Indicators (KPIs) und Wesentlichkeitskennzahlen zur ESG- und SDG-Ausrichtung: Material Issues and Quantitative Indicators (KPI) | CSR | TechnoPro Holdings.




Quelle TechnoPro. Daten per 28.02.2022
Nur zur Veranschaulichung. Das oben erwähnte Unternehmen dient lediglich zur Veranschaulichung und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot zum Kauf oder Verkauf von Anteilen oder Anlagen dar.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Offenlegung ausgewählter Kennzahlen zur ESG-Bilanz von TechnoPro.


Aus- und Weiterbildungskurse

(Jahresende zum 30. Juni)	2017	2018	2019	2020	2021
Gruppenschulungen (Anzahl der gehaltenen Kurse, kumulativ)	55'521	71'023	97'306	120'829	47'441
E-Learning (belegte Kurse, kumulativ)	–	8'082	111'216	114'841	166'354
Anzahl der Schulungsteilnehmer (kumulativ)	55'521	79'105	208'522	235'670	213'795
In Schulungen verbrachte Zeit (Stunden pro Jahr)	220'618	293'546	512'231	492'566	447'809
Anzahl der einzelnen Teilnehmer	–	–	17'153	22'039	22'974

 Zielwert: insgesamt 300'000 Personen pro Jahr im Jahr 2026 (einschliesslich E-Learning)


Mitarbeiterzufriedenheit, Ausgangswert: 100 im Jahr 2013

(Jahresende zum 30. Juni)	2017	2018	2019	2020	2021
Geschäftsjahr 2013:100	108	107	113	114	118

 Zielwert: kontinuierliche Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit

Prozentualer Anteil der eingestellten Frauen

(Jahresende zum 30. Juni)	2017	2018	2019	2020	2021
Neue Hochschulabsolventinnen (%)	15,6	15,3	22,5	19,3	24,3
Mid-Career-Einstellungen (%)	18,1	21,1	27,7	27,1	22,2
Gesamt (%)	17,6	19,7	26,1	24,9	22,6

 Zielwert: 30 % oder mehr bis 2026


Prozentualer Anteil der externen Vorstandsmitglieder

(Jahresende zum 30. Juni)	2017	2018	2019	2020	2021
In %	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5

TechnoPro Holdings: Zum 30. September 2021 umfasst der neunköpfige Vorstand vier externe Vorstandsmitglieder (44,4 %).


Wesentliche Rechtsverstösse

(Jahresende zum 30. Juni)	2017	2018	2019	2020	2021
Anzahl	0	0	0	0	0

 Zielwert: weiterhin keine wesentlichen Rechtsverstösse


Durchschnittlich geleistete Überstunden

(Jahresende zum 30. Juni)	2017	2018	2019	2020	2021
Stunden pro Monat	19,2	17,6	16,3	13,5	13,3

 Zielwert: Beibehaltung von 20 Stunden pro Monat oder weniger


Schulungen zu Menschenrechten, Ethik, Informationssicherheit und Korruptionsbekämpfung

(Jahresende zum 30. Juni)	2019	2020	2021
Anwesenheitsquote (%)	100,0	100,0	100,0

 Zielwert: Beibehaltung einer Anwesenheitsquote von 100 %


CO₂-Emissionen (Japan)

(Jahresende zum 30. Juni)	2020	2021
Tonnen CO ₂	2'118,2	1'803,9

 Zielwert: kontinuierlich reduzieren

Papierverbrauch/Verkaufseinheit

(Jahresende zum 30. Juni)	2017	2018	2019	2020	2021
Geschäftsjahr 2015:100	89,1	82,2	75,9	50,4	38,0

 Zielwert: kontinuierlich reduzieren

Nur zur Veranschaulichung.

Credit Suisse Asset Management Sustainable Investing Policy

Credit Suisse Sustainable Investment Framework

Ausschlüsse

- Normenbasierte Ausschlüsse
- Wertebasierte Ausschlüsse
- Ausschlüsse aufgrund der Verwicklung in Kontroversen
- Länderausschlüsse



ESG-Reporting

- Berichterstattung zur ESG-Performance
- Vollständige Transparenz



Integration von ESG-Kriterien

- ESG-Daten und -Ratings
- ESG-Chancen und -Risiken

Thematische Anlagen und Impact Investing

- Thematische und Impact-orientierte Anlageng
- Impact Investing



Active Ownership

- Ausübung der Aktionärsrechte (Proxy Voting) im Einklang mit ESG-Prinzipien
- Individuelles, thematisches und kooperatives Engagement

Einführung

Credit Suisse Asset Management ist bestrebt, beim Thema Nachhaltigkeit eine führende Stellung in der Finanzbranche einzunehmen. Im September 2019 kündigten wir unsere Absicht an, ökologische, soziale und Governance-Kriterien (ESG-Kriterien) verstärkt in die Anlageprozesse mehrerer unserer Strategien einzubeziehen. Seither setzen wir alles daran, unsere Agenda für nachhaltige Anlagen zu beschleunigen und sie in vielen unserer Kernanlageklassen umzusetzen. In enger Zusammenarbeit mit Institutional Shareholder Services Inc. (ISS), unserem Partner für Proxy Voting, haben wir die Abdeckung bei der Ausübung unserer Stimmrechte durch die Festlegung regionaler Proxy-Voting-Richtlinien erhöht und werden dies auch weiter tun. Ausserdem haben wir unser internes ESG-Team ausgebaut, um unser Nachhaltigkeitsengagement zu stärken.

Wir verfolgen bei nachhaltigen Anlagen einen systematischen Ansatz. Das bedeutet, dass in verschiedenen Phasen des Anlageprozesses ESG-Faktoren berücksichtigt werden. Unsere nachhaltigen Anlagestrategien wenden ESG-Kriterien bei der Festlegung des Anlageuniversums an (ESG-Ausschlüsse). Darüber hinaus integrieren sie ESG-Faktoren direkt in den Anlageprozess, erweitern das traditionelle Research um Nachhaltigkeitsüberlegungen und beziehen bei der Titelselek-

tion und Definition des Engagements ESG-Faktoren mit ein (ESG-Integration). Anschliessend überwachen wir das resultierende Portfolio im Hinblick auf seine Nachhaltigkeitsmerkmale. Wir unterstützen Nachhaltigkeitsinitiativen durch die Ausübung unserer Stimmrechte, die aktive Teilnahme an Generalversammlungen und die Einflussnahme auf Unternehmen, an denen wir Beteiligungen halten. Ferner bieten wir ein ausführliches ESG-Reporting zur Erhöhung der Portfoliotransparenz für unsere Kunden. Zu guter Letzt beteiligen sich Credit Suisse Asset Management und die Credit Suisse an diversen Nachhaltigkeitsnetzwerken und -initiativen.

Wir haben uns auch für die Zukunft zur weiteren Entwicklung und Förderung nachhaltiger Anlageprodukte und -dienstleistungen verpflichtet, welche die Generierung von finanziellen Renditen anstreben und gleichzeitig ESG-Überlegungen integrieren. Wir sind überzeugt, dass unser Fokus auf Nachhaltigkeit nicht nur mit unserer treuhänderischen Pflicht in Einklang steht, sondern uns auch ausdrücklich dabei unterstützt, den Wert unserer Kundenportfolios zu erhalten und zu steigern. Die Verantwortung gegenüber unseren Kunden ist jedoch nicht der einzige Grund für diesen Fokus – auch wir sehen uns zunehmend mit den Auswirkungen konfrontiert, die finanzielle Investitionen auf unsere Umwelt und unsere Gesellschaft haben.

Learn more at www.credit-suisse.com/esg.

Die Sustainable Investing Policy von Credit Suisse Asset Management

Credit Suisse Asset Management engagiert sich systematisch für nachhaltiges Investieren. Nachhaltiges Investieren bedeutet die Berücksichtigung von ESG-Informationen bei Anlageentscheidungen. Um sicherzustellen, dass unsere nachhaltigen Anlageprodukte den hohen Erwartungen unserer Kunden und unseren eigenen hohen Standards entsprechen, haben wir im Rahmen unserer Sustainable Investing Policy spezielle Prinzipien für nachhaltige

Anlagen festgelegt. Diese nachhaltige Anlagepolitik von Credit Suisse Asset Management gilt für alle Portfolios, deren Anlageprozess auch ESG-Aspekte berücksichtigt, und/oder die ein spezifisches nachhaltiges Anlageziel verfolgen. Ein dediziertes ESG-Team ist für die Sustainable Investing Policy verantwortlich. Die Sustainable Investing Policy von Credit Suisse Asset Management steht im Einklang mit dem Credit Suisse Sustainable Investment Framework.

Zielsetzungen unserer nachhaltigen Strategien

Portfolios, die eine nachhaltige Anlagestrategie verfolgen, integrieren ESG-Faktoren in die Anlageentscheidungen, mit dem Ziel, die Portfolios nachhaltiger auszurichten und das erwartete

Rendite-Risiko-Profil zu verbessern. Einige dieser Portfolios sind auf bestimmte nachhaltige Anlageziele ausgerichtet. Die Relevanz individueller ESG-Faktoren kann je nach Anlagestrategie und Anlageuniversum variieren.

Für seine nachhaltigen Aktien- und Fixed-Income-Portfolios prüft, quantifiziert und veröffentlicht Credit Suisse Asset Management gemäss der MSCI ESG Key Issue Hierarchy⁵⁰ monatliche Scores zu folgenden ESG-Faktoren:



E: Environment (Umwelt)

- Klimawandel (einschliesslich verschiedener Datenpunkte zu Kohlenstoffemissionen)
- Umweltchancen (einschliesslich verschiedener Datenpunkte zu erneuerbaren Energien und Technologien)
- Natürliches Kapital (einschliesslich Datenpunkten zu sauberem Wasser und Artenvielfalt)
- Luftverschmutzung und Abfall (einschliesslich Datenpunkten zu Abfallbewirtschaftung und giftigen Emissionen)



S: Social (Soziales)

- Humankapital (einschliesslich Datenpunkten zu Gesundheit und Sicherheit)
- Produkthaftung (einschliesslich Datenpunkten zu Produktsicherheit und verantwortlichen Investitionen)
- Rating des Stakeholder-Widerstands, soziale Chancen (einschliesslich Datenpunkten zum Zugang zu Gesundheitsversorgung und Kommunikation)



G: Governance (Unternehmensführung)

- Corporate Governance (einschliesslich Datenpunkten zur Eigentümerschaft, Kontrolle und Vergütung)
- Unternehmensverhalten (einschliesslich Datenpunkten zu Geschäftsethik und Steuertransparenz)

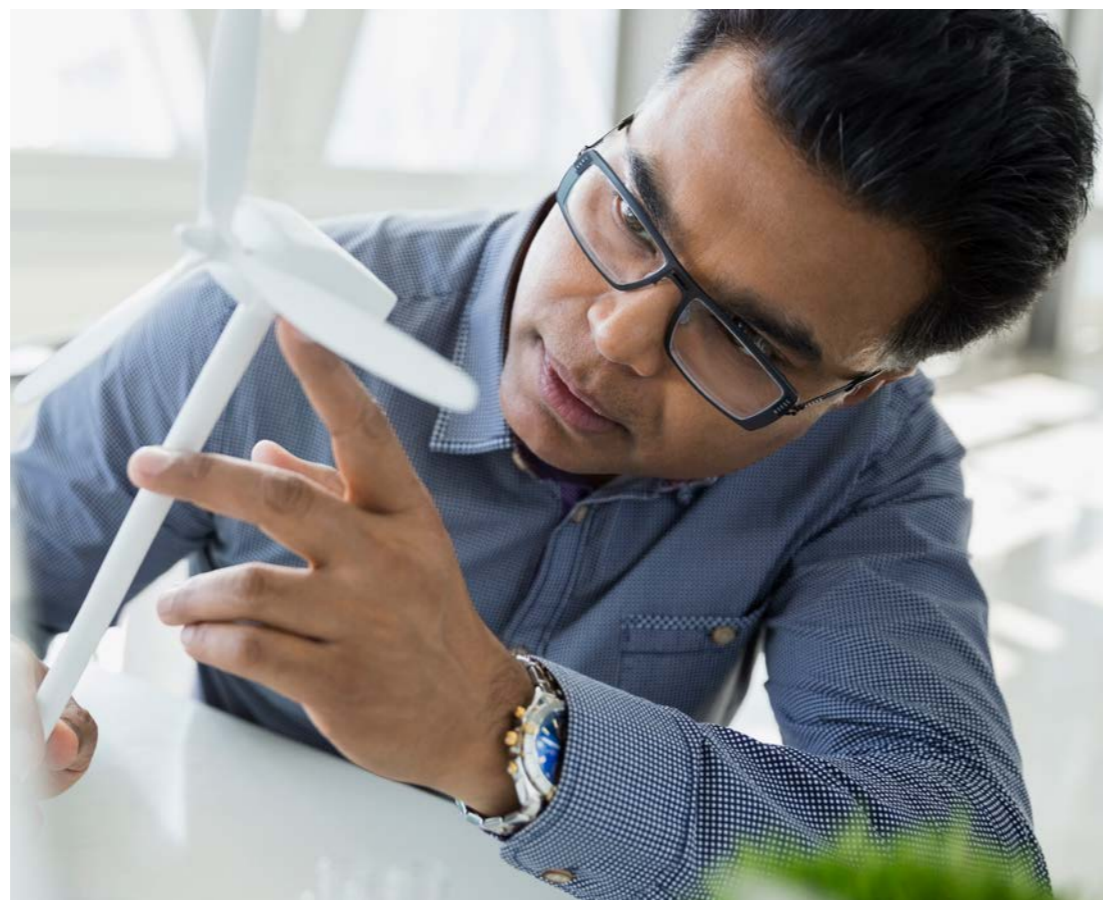
Die veröffentlichten Scores der ESG-Faktoren auf Portfolioebene werden durch eine gewichtete Summierung der verfügbaren Scores der zugrunde liegenden Wertpapiere berechnet. Für unsere Aktien- und Fixed-Income-Portfolios werden aggregierte Scores für ökologische, soziale und Governance-Aspekte sowie ein ESG-Gesamtscore für das Portfolio veröffentlicht.

⁵⁰ Für weitere Informationen zur MSCI ESG Key Issue Hierarchy und zur Berechnungsmethode für die einzelnen Faktoren siehe: [msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings](https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings) und MSCI ESG Ratings Methodology.

Grundprinzipien unserer Sustainable Investing Policy

Credit Suisse Asset Management legt grossen Wert auf die systematische Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsfaktoren im Rahmen unserer nachhaltigen Anlagestrategien. Wir sind überzeugt, dass eine klare Governance des Nachhaltigkeitsansatzes es unseren nachhaltigen Anlage-

strategien ermöglicht, ihre Anlageziele zu erreichen. Die Sustainable Investing Policy basiert auf fünf Grundprinzipien: Erfüllung unserer treuhänderischen Pflicht gegenüber unseren Kunden, ESG-Ausschlüssen, ESG-Integration und/oder nachhaltigen thematischen Anlagen, Active Ownership und Transparenz gegenüber den Kunden.



Prinzip 1: Erfüllung der treuhänderischen Pflicht gegenüber unseren Kunden

Wir sind überzeugt, dass unser Fokus auf Nachhaltigkeit Credit Suisse Asset Management dabei unterstützt, seine treuhänderische Pflicht zu erfüllen und im besten Interesse der Kunden zu handeln. Unseres Erachtens ermöglicht die Berücksichtigung von ESG-Faktoren es unseren Anlageteams, fundiertere Anlageentscheidungen zu treffen. Wir sind uns nicht nur unserer treuhänderischen Verantwortung gegenüber unseren Kunden bewusst, sondern legen auch Wert darauf, die negativen Folgen unserer Finanzanlagen auf Umwelt und Gesellschaft so weit wie möglich zu minimieren und die positiven Auswirkungen zu fördern.

Prinzip 2: Anwendung von ESG-Ausschlüssen

Credit Suisse Asset Management hat drei Kategorien von Ausschlüssen festgelegt:

■ Normenbasierte Ausschlüsse

Wir schliessen Unternehmen aus, die gegen internationale Abkommen über umstrittene Waffen verstossen, etwa gegen das Übereinkommen über Streumunition, die Chemiewaffenkonvention, die Biowaffenkonvention oder den Atomwaffensperrvertrag.

■ Wertebasierte Ausschlüsse

Wir schliessen Unternehmen aus, die mehr als 5 % ihres Umsatzes aus den folgenden Geschäftsaktivitäten erzielen: konventionelle Waffen und Feuerwaffen, Tabakproduktion, Glücksspiel und Erwachsenenunterhaltung. Ferner werden Unternehmen ausgeschlossen, die über 20 % ihres Umsatzes aus dem Tabakverkauf sowie aus Unterstützungssystemen und -dienstleistungen für konventionelle Waffen beziehen. Zudem gilt ein Umsatzschwellenwert von 20 % für Investitionen in Kohle (Kohlebergbau und Kohleverstromung). Dieser Schwellenwert kann im Verlauf der Zeit weiter gesenkt werden, um den Übergang zu einer CO₂-armen Gesellschaft widerzuspiegeln.

■ Verhaltensbasierte Ausschlüsse

Unternehmen, die systematisch gegen internationale Normen verstossen, deren Verstösse besonders schwerwiegend sind oder deren Geschäftsführung nicht bereit ist, notwendige Reformen umzusetzen, werden auf eine Watchlist gesetzt und gegebenenfalls vom unternehmensweiten Anlageuniversum ausgeschlossen. Dieser Prozess untersteht einem speziellen Komitee, das für die endgültige Liste ausgeschlossener Unternehmen verantwortlich ist und dafür, dass die Liste den Anlageteams zeitnah zur Verfügung steht.

Verhaltensbasierte Ausschlüsse gelten als letztes Mittel. Wir bevorzugen die Einflussnahme auf investierte Unternehmen, mit dem Ziel, unseren Einfluss zur Vermeidung künftiger Verstösse verstärkt geltend zu machen. Unternehmen, die bereit sind, Massnahmen zu ergreifen, arbeiten gegebenenfalls über einen längeren Zeitraum hinweg mit der Credit Suisse zusammen, wobei sich die Geschäftsleitung mit der Credit Suisse auf Ziele und Fristen für die Verbesserung einigt.

Werte-, normen- und verhaltensbasierte Ausschlüsse sind im Credit Suisse Sustainable Investment Framework definiert. Diese Definitionen können sich im Lauf der Zeit ändern.

Die oben erläuterten Ausschlüsse werden wie folgt angewandt:

Credit Suisse Asset Management schliesst Unternehmen, die gegen Normen im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen (z. B. Antipersonenminen, Streumunition und Atomwaffen im Sinne der Empfehlungen des Schweizer Vereins für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen SVVK-ASIR) verstossen, von all seinen aktiv und passiv verwalteten Portfolios aus börsenkotierten Aktien und Fixed-Income-Titeln aus. Weitere Ausschlüsse von passiv verwalteten Portfolios beruhen auf den Konstruktionsregeln bestimmter ESG-Indizes, die von den Portfolios nachgebildet werden sollen.

Credit Suisse Asset Management wendet normen-, werte- und verhaltensbasierte Ausschlüsse in aktiv verwalteten nachhaltigen Portfolios aus börsenkotierten Aktien und Fixed-Income-Titeln an. Bei normenbasierten Ausschlüssen wendet es zusätzliche Ausschlüsse an, indem es Schwellenwerte für die Umsätze z. B. aus der Produktion von Trägersystemen und Komponenten für umstrittene und/oder nukleare Waffen festlegt.

Besondere Ausschlusskriterien für unsere thematischen Aktienfonds

Alle unsere thematischen Aktienfonds unterliegen nicht nur einem festgelegten Anlageuniversum, das durch das spezifische Thema gegeben ist, sondern auch strengeren Ausschlusskriterien.

Das Thematic-Equity-Team von Credit Suisse Asset Management wendet folgende Kategorien von Ausschlüssen an:

- normen-, werte- und verhaltensbasierte Ausschlüsse
- strengere Ausschlusskriterien und Schwellenwerte für Sektoren wie Kohlebergbau, konventionelle und nicht konventionelle Öl- und Gasförderung und Stromerzeugung sowie für Verstösse gegen die Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC)

Folgende Unternehmen, Länder und Sektoren sind als Folge davon aus dem Anlageuniversum unserer thematischen Aktienfonds ausgeschlossen:

- **Verstösse gegen die UNGC-Prinzipien:** Unternehmen, deren Aktivitäten eindeutig gegen den UNGC verstossen, werden ausgeschlossen. Die zehn UNGC-Prinzipien definieren grundlegende Verantwortlichkeiten in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Diese Prinzipien stammen aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Kernarbeitsnormen, der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption und der OECD-Konvention gegen Bestechung (OECD: Organization for Economic Co-operation and Development; Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung).
- **Länderausschlüsse:** Wir finanzieren keine Länder (weder über Staatsanleihen noch indirekt über Unternehmen im Staatsbesitz), gegen die internationale Sanktionen ausgesprochen wurden oder die gegen Grundprinzipien wie die des UNGC verstossen.
- **Illegale und umstrittene Waffen:** Hersteller umstrittener Waffen wie Landminen und Streubomben sowie nuklearer, biologischer und chemischer Waffen sind ausgeschlossen.
- **Konventionelle Waffen und Feuerwaffen:** Ausgeschlossen werden Unternehmen, die über 5 % ihres Umsatzes aus der Herstellung konventioneller Waffen oder Feuerwaffen beziehen, sowie Unternehmen, die über 10 % ihres Umsatzes aus der Herstellung von Waffen oder massgeschneiderten Komponenten erwirtschaften.
- **Tabakprodukte:** Ausgeschlossen sind Unternehmen, die über 5 % ihres Umsatzes aus der Herstellung von Tabakprodukten beziehen, sowie Unternehmen, die über 5 % ihres Umsatzes aus dem Vertrieb von Tabakprodukten erwirtschaften.
- **Kohleförderung:** Unternehmen, die über 5 % ihres Umsatzes aus der Kohleförderung beziehen, sind ausgeschlossen.
- **Nicht konventionelle Öl- und Gasförderung:** Ausgeschlossen sind Unternehmen, die über 5 % ihres Umsatzes aus nicht konventioneller Öl- und Gasförderung beziehen (d. h. Ölgewinnung aus Ölsanden und/oder Öl- und Gasförderung durch Fracking und/oder arktische Bohrungen). Unternehmen, welche die Ausweitung ihrer Aktivitäten auf die nicht konventionelle Öl- und Gasförderung planen, sind ebenfalls ausgeschlossen.
- **Konventionelle Öl- und Gasförderung:** Öl- und Gasunternehmen, die weniger als 40 % ihres Umsatzes aus Aktivitäten im Zusammenhang mit der Förderung von Erdgas oder erneuerbaren Energiequellen beziehen, sind ausgeschlossen.
- **Stromerzeugung:** Ausgeschlossen sind Stromversorger mit einer Kohlenstoffintensität, die einem Zwei-Grad-Szenario (2021: max. 393 g CO₂/kWh; 2022: max. 374 g CO₂/kWh) nicht entspricht.

Stehen keine Daten zur Kohlenstoffintensität zur Verfügung, so gelten folgende Regeln:

- Stromversorger mit einer kohlebasierter Stromerzeugung von über 10 % sind ausgeschlossen.
- Stromversorger mit einer öl- und gasbasierter Stromerzeugung von über 30 % sind ausgeschlossen.
- Stromversorger mit einer kernkraftbasierter Stromerzeugung von über 30 % sind ausgeschlossen.
- Stromversorger mit Expansionsplänen, die ihre negativen Auswirkungen auf die Umwelt verstärken würden oder dem Zwei-Grad-Szenario zuwiderlaufen, sind ausgeschlossen.
- Stromerzeuger, die zusätzliche Kohle- oder Kernkraftanlagen bauen, sind ausgeschlossen.

- **Schrittweiser Abbau von nicht konformer Öl- und Gasförderung sowie Stromerzeugung:** Wir finanzieren selektiv konventionelle Öl- und Gasunternehmen sowie Stromerzeuger, die innerhalb ihrer Peer-Gruppe führend sind, aber nur bis zu einem gewissen Umfang. Unsere Portfolios dürfen nicht mehr als 5 % solcher Unternehmen enthalten, d. h. Unternehmen, die gegen die oben aufgeführten Auflagen für konventionelle Öl- und Gasförderung oder Stromerzeugung verstossen.
- **Glücksspiel:** Unternehmen, die über 5 % ihres Umsatzes aus dem Glücksspiel beziehen, sind ausgeschlossen.
- **Erwachsenenunterhaltung:** Unternehmen, die über 5 % ihres Umsatzes aus Erwachsenenunterhaltung erwirtschaften, sind ausgeschlossen.

Prinzip 3: Integration von ESG-Kriterien und/oder Anlagen mit einem Nachhaltigkeitsziel

ESG-Integration bedeutet, dass Credit Suisse Asset Management ESG-Faktoren an verschiedenen Punkten in den Anlageprozess integriert, indem es Finanzinformationen mit ESG-Informationen kombiniert. Der Ansatz zur Integration von ESG-Faktoren unterscheidet sich je nach Anlageklasse und Anlagestil und ist abhängig von der Verfügbarkeit von ESG-Daten und -Tools.

Bei Anlagen mit einem Nachhaltigkeitsziel setzt Credit Suisse Asset Management Anlagestrategien um, die Kapital an Unternehmen bereitstellen, die Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen bieten und ein nachhaltiges Anlageziel verfolgen. Ein nachhaltiges Anlageziel wird durch einen speziellen Anlageprozess (z. B. durch nachhaltige thematische Anlagen) erreicht. Dieser konzentriert sich auf Anlagen in Themen und Sektoren, die Wirtschaftsaktivitäten ausüben, die bestimmte ESG-Herausforderungen angehen. In der

Regel beinhaltet dies Investitionen in Unternehmen, Wertpapiere von Unternehmen (wie Green Bonds) oder Strategien, die auf mindestens eines der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) ausgerichtet sind, oder Anlagen mit einem speziellen ökologischen bzw. sozialen Anlageziel. Bei passiv verwalteten Strategien wird ein Index mit Nachhaltigkeitsziel nachgebildet.

Integration von ESG-Kriterien in Aktienportfolios

Wir beziehen ESG-Faktoren in den Anlageprozess unserer Aktienportfolios ein, um nachhaltigere Portfolios zu schaffen und gleichzeitig ihre erwarteten risikobereinigten Renditen zu verbessern.

Nicht thematische Aktienportfolios

Die Integration von ESG-Faktoren in den Anlageprozess unserer nachhaltigen Aktienfonds erfolgt in fünf Schritten:

- **Identifikation wesentlicher ESG-Faktoren** Erstens identifiziert der Investmentmanager anhand eines Wesentlichkeitsregelwerks diejenigen ESG-Faktoren, welche für die Anlagestrategie relevant sind. Ein Wesentlichkeitsregelwerk ist ein Konzept, das hilft, nachhaltigkeitsbezogene Probleme und Chancen zu identifizieren, von denen anzunehmen ist, dass sie sich auf die finanzielle Lage oder die operative Performance der Unternehmen einer Branche auswirken. Darüber hinaus werden wesentliche Faktoren auf Basis des branchenspezifischen und geografischen Engagements des Fonds beurteilt.
- Zweitens priorisiert der Investmentmanager basierend auf der aktuellen Marktausrichtung des Portfolios die wesentlichen Faktoren, die für nachfolgende Anlageentscheidungen am wichtigsten sind. Er überprüft die Priorisierung regelmässig, um Änderungen des Wesentlichkeitsregelwerks, des Portfolioengagements oder der Marktbedingungen Rechnung zu tragen. Aus diesem Grund können sich die wesentlichen ESG-Faktoren im Lauf der Zeit ändern.
- **ESG-Wertpapieranalyse** Der Investmentmanager führt auf Grundlage der identifizierten wesentlichen ESG-Faktoren ein Wertpapier-, Sektor- und Regionenresearch für das gesamte Anlageuniversum des Portfolios durch. Dabei kombiniert er ESG-Ratings erstklassiger Dienstleister mit eigenen Analysen und Informationen von Credit Suisse Asset Management. Dabei können ESG-bezogene Nachrichten, ESG Ratings und Scores, ESG-Kontroversen und ESG-Trends mitberücksichtigt werden.

Die ESG-Daten sind vollständig in unsere Portfoliomanagementsoftware Aladdin von BlackRock integriert. Den Benutzern stehen über 100 ESG-Datenpunkte zur Verfügung. Ferner haben die Investmentmanager uneingeschränkten Zugriff auf alle ESG-Analysen, die von externen ESG-Datenanbietern wie MSCI bereitgestellt werden

(z. B. ESG-bezogene Unternehmensberichte). Das ESG-Team von Credit Suisse Asset Management kann bei Bedarf zusätzliche Unterstützung leisten und zum Zugang zu anderen ESG-Datenanbietern wie RepRisk beraten.

Mit Hilfe des Ergebnisses der ESG-Analyse einzelner Wertpapiere in Kombination mit Finanzresearch kann der Investmentmanager ein ESG-bereinigtes Rendite-Risiko-Profil erstellen. Auf diese Weise kann er Wertpapiere auf ESG-bereinigter Basis vergleichen und beurteilen, ob bestimmte Wertpapiere im Portfolio gehalten oder im Zuge der Titelauswahl und Portfolioimplementierung verkauft werden sollen. Die ESG-Wertpapieranalyse wird regelmässig aktualisiert.

- **Titelauswahl und Portfolioimplementierung** Bhand der identifizierten wesentlichen ESG-Faktoren und der ESG-bereinigten Wertpapieranalyse konstruiert der Investmentmanager das Portfolio gemäss dem Anlageprozess und den Anlageprinzipien des Portfolios. Die ESG-bereinigte Wertpapieranalyse in Kombination mit Überlegungen zum Portfolioaufbau wird zur Festlegung angemessener Portfoliogewichtungen eingesetzt, die das ESG-bereinigte Rendite-Risiko-Profil der analysierten Wertpapiere widerspiegeln.
- **Portfolioüberwachung** Der Investmentmanager kontrolliert die ESG-Faktoren regelmässig mithilfe des Portfoliomanagementsystems, um wesentliche Änderungen der ESG-Faktoren von zugrunde liegenden Wertpapieren zu erkennen. Er bewertet das Portfolio unter Berücksichtigung der Finanz- und ESG-Kennzahlen regelmässig neu und entscheidet dann, ob Portfoliopositionen zu erhöhen oder zu verringern sind.
- **Gezieltes Engagement** Ergänzend zur regelmässigen Einflussnahme auf investierte Unternehmen und zum Proxy Voting, die zu den Active-Ownership-Aktivitäten des ESG-Teams zählen, kann der Investmentmanager direkten Kontakt mit den jeweiligen Unternehmen aufnehmen, falls ernsthafte Bedenken in Bezug auf ESG-Faktoren auftreten.

Thematische Aktienportfolios

Mit ihrem Pure-Play-Anlageansatz konzentrieren sich unsere thematischen Aktienfonds bei der Festlegung ihres Anlageuniversums auf spezifische, eng umrissene Themen. Die thematischen Aktienfonds, die ökologische oder soziale Aspekte in ihren Anlageprozess einbeziehen, integrieren ESG-Faktoren auf die im vorherigen Abschnitt beschriebene Weise. Es gibt jedoch zusätzliche Elemente, die im Anlageprozess dieser Fonds berücksichtigt werden.

- **Identifikation wesentlicher ESG-Faktoren** Der Investmentmanager priorisiert anhand der aktuellen Marktausrichtung und des thematischen Anlageziels des Portfolios diejenigen ESG-Faktoren, die für die nachfolgenden Anlageentscheidungen am wichtigsten sind.

■ **ESG-Wertpapieranalyse, Titelauswahl und Portfolioimplementierung**

Im Rahmen des Researchprozesses können spezielle ESG-Fragebögen verwendet werden. Bei Bedarf erfolgt eine Kontaktaufnahme mit den investierten Unternehmen. Dieses zusätzliche Research wird in der Regel dann durchgeführt, wenn keine öffentlichen ESG-Daten zur Verfügung stehen. Die so gewonnenen Erkenntnisse werden anschliessend bei der Auswahl von Titeln genutzt, die einen starken Bezug zum Thema des Anlageprodukts aufweisen. Das wichtigste Instrument für die Titelauswahl und die Portfolioimplementierung ist die Fundamentaldaten-Scorecard, welche die Gewichtung jeder Position bestimmt. ESG ist einer der fünf Aspekte, die anhand der Fundamentaldaten-Scorecard bewertet werden.

■ **Portfolioüberwachung**

Neben den standardmässigen ESG-Ausschlüssen, die für alle unsere nachhaltigen Anlageprodukte gelten, gibt es zusätzliche Kriterien für unsere thematischen Aktienfonds. Emittenten, die auf Grundlage dieser zusätzlichen Kriterien ausgeschlossen wurden, werden in unsere automatisierten Systeme für die Compliance-Überwachung eingespeist. So erhält der Investmentmanager eine entsprechende Warnmeldung, falls eine Transaktion mit einem gesperrten Wertpapier angefragt wird.

■ **Gezieltes Engagement**

EActive Ownership in Form eines direkten Dialogs mit investierten Unternehmen erfolgt mit dem Ziel, die ESG-Ratings einer Anlage zu verbessern und den Unternehmen dabei zu helfen, ihr Verständnis für ESG-Themen und die Auswirkungen ihrer Produkte oder Dienstleistungen auf Mensch und Umwelt zu vertiefen.

Bestimmte thematische Aktienstrategien investieren mit einem Nachhaltigkeitsziel gemäss der jeweiligen Produktdokumentation.

Weitere Informationen zum Anlageprozess unserer thematischen Aktienportfolios finden Sie auf der Website für themenbezogene Aktienanlagen unter credit-suisse.com/thematischeequities

Prinzip 4: Ausübung der Active Ownership

Credit Suisse Asset Management stellt durch Einflussnahme und durch Stimmrechtsausübung sicher, dass investierte Unternehmen eine gute Unternehmensführung aufweisen.

Aktionäre und Miteigentümer eines Unternehmens haben bestimmte Rechte und Pflichten. Sie haben aber auch die Möglichkeit, positive Veränderungen zu bewirken. Für die Credit Suisse bedeutet Active Ownership, diese Rechte auszuüben und unseren treuhänderischen Pflichten im Auftrag unserer Kunden nachzukommen, die über unsere Fonds weltweit an Unternehmen beteiligt sind. Die beiden Kernkomponenten von Active Ownership – Engagement und Proxy Voting – zählen zu den effizientesten Instrumenten für die Erreichung unserer Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG).

Über unsere Fonds und Kundenportfolios besitzen wir Anteile an zahlreichen Unternehmen in der Schweiz, in Europa und weltweit. Als Aktionäre haben wir die Möglichkeit, im Namen unserer Kunden mit Unternehmen in einen Dialog zu treten, ihnen unsere Ziele und Erwartungen darzulegen und durch die Ausübung unserer Stimmrechte bei Generalversammlungen unmittelbar Einfluss auf sie zu nehmen.

Weitere Informationen über Active-Ownership-Ziele, Engagement und Proxy Voting sind auf unserer Active-Ownership-Webseite zu finden oder auf Anfrage über die Relationship-Manager erhältlich.

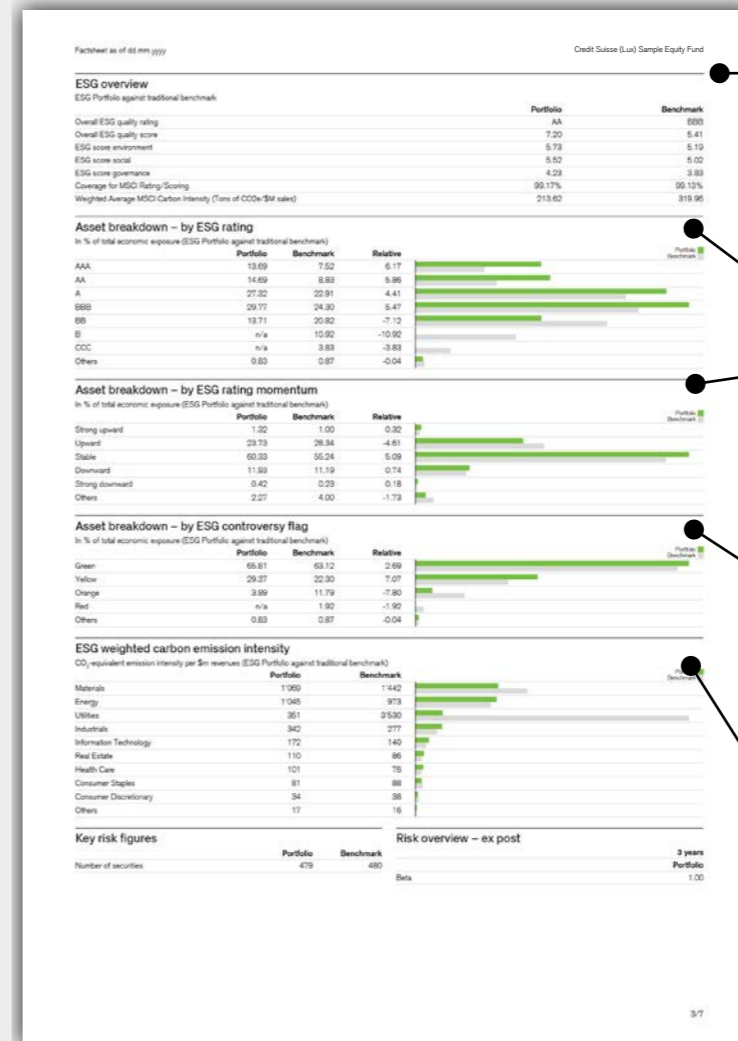
Weitere Informationen können auch dem Active Ownership Bericht, der Engagement Policy und dem Proxy-Voting-Dashboard entnommen werden. Einzelheiten sind auf Anfrage über die Relationship-Manager erhältlich.

Prinzip 5: Berichterstattung und Transparenz

Nachhaltigkeitsinformationen auf Produktebene finden sich in unseren monatlichen Fonds-Factsheets, die einen Abschnitt zu den ESG-Faktoren enthalten. Die Factsheets sind online abrufbar oder auf Anfrage über die Relationship-Manager erhältlich.

Zusätzlich zu den monatlichen Fonds-Factsheets veröffentlichen bestimmte thematische Aktienfonds ihren eigenen Wirkungs- und Engagementbericht. Beispiele für solche Berichte sind auf Anfrage über die Relationship-Manager erhältlich.

Beispiel für den ESG-Abschnitt eines Fonds-Factsheets



■ **ESG-Überblick**

- ESG-Rating des Fonds gegenüber seinem Benchmark
- Separate Bewertungen für Aspekte in Bezug auf Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance)
- CO₂-Bilanz

■ **ESG-Ratingaufschlüsselung**

- Aufschlüsselung des Portfolios und des Benchmarks gemäss MSCI-ESG-Rating
- Aufschlüsselung der Veränderungen der MSCI-ESG-Ratings («Momentum») in den letzten 12 Monaten

■ **Kontroversen**

- Engagement des Portfolios und des Benchmarks in Unternehmen, die in kontroverse Aktivitäten verwickelt sind
- Kontroverse Geschäftsaktivitäten gemäss MSCI ESG

■ **Kohlenstoffintensität**

- Kohlenstoffintensität des Portfolios und seines Benchmarks auf Sektorebene
- Die Kohlenstoffintensität wird von MSCI ESG bereitgestellt und als Tonnen CO₂ pro USD 1 Mio. Umsatz definiert

Behandlung von Derivaten und Short-Positionen

Derivate können als Instrumente für das technische Portfoliomanagement, zu Absicherungszwecken oder als zusätzliche Renditequelle eingesetzt werden. Der Einsatz von Derivaten darf nicht im Widerspruch zur verantwortungsbewussten Natur der ESG-Strategie eines Produkts stehen. Welche Arten von Derivaten zulässig sind, bestimmt in der Regel der Fondsprospekt. Die zugrunde liegenden Vermögenswerte werden ähnlich wie bei einer Direktanlage in einen solchen Vermögenswert gemäss den folgenden Bestimmungen für Einzelaktien-Futures oder Credit Default Swaps (CDS) auf Einzeltitel bewertet:

1. Short-Positionen auf Einzelaktien, Einzelaktienoptionen und der Kauf von Absicherungen über Einzeltitel-CDS sind nicht zulässig, wenn sie Unternehmen betreffen, die gemäss dem Credit Suisse Sustainable Investment Framework wegen Verstössen ihrer Geschäftsaktivität gegen Normen ausgeschlossen sind.

2. Short-Positionen auf Einzelaktien, Einzelaktienoptionen und der Kauf von Absicherungen über Einzeltitel-CDS sind zulässig, wenn sie Unternehmen betreffen, die gemäss dem Credit Suisse Sustainable Investment Framework wegen Verstössen ihrer Geschäftsaktivität gegen Werte ausgeschlossen sind.

3. Im Hinblick auf Punkt 2 oben sind Zinskurvengeschäfte auf Unternehmen, die gemäss dem Credit Suisse Sustainable Investment Framework wegen Verstössen ihrer Geschäftsaktivität gegen Werte ausgeschlossen sind, nur dann zulässig, wenn der Nennwert der Anleihen-Short-Position dem Nennwert der Anleihen-Long-Position entspricht.

Obergrenze für Produkte, für die keine ESG-Daten verfügbar sind

Maximal 20 % eines nachhaltigen Anlageportfolios dürfen in Wertpapiere von Unternehmen oder Anlageklassen investiert werden, für die noch keine ESG-Informationen vorliegen. Dies gilt insbesondere für Anlageklassen, für die ESG-Faktoren bislang noch unzureichend definiert sind oder die noch nicht von externen Datenanbietern (z. B. Hedgefonds) abgedeckt werden. Wir rechnen damit, dass diese Obergrenze im Lauf der Zeit gesenkt wird, da die Verfügbarkeit von ESG-Anlagekonzepten und die ESG-Research-Abdeckung, ob intern oder extern, sich weiter verbessern. Nicht abgedeckte Teile eines nachhaltigen Anlageportfolios sind im ESG-Abschnitt der monatlichen Fonds-Factsheets aufgeführt.

Sonderregelungen für thematische Aktienfonds

Für die Teile unserer thematischen Aktienfonds, für die noch keine ESG-Informationen vorliegen, setzen wir allenfalls weitere Analysen ein, darunter Informationen zusätzlicher Datenanbieter, haus-eigene Fragebögen und Compliance-Prüfungen vor und nach einer Transaktion.



ESG-Daten und -Research

In Ergänzung unserer eigenen internen Nachhaltigkeits- und Finanzanalysen setzen wir eine Reihe von externen ESG-Research-Anbietern und Ratingagenturen ein. Wir beziehen unser externes ESG-Research von MSCI, RepRisk und ISS. Unsere ESG-Kerndaten sind vollständig in unserer Portfoliomanagementsoftware Aladdin von BlackRock integriert.

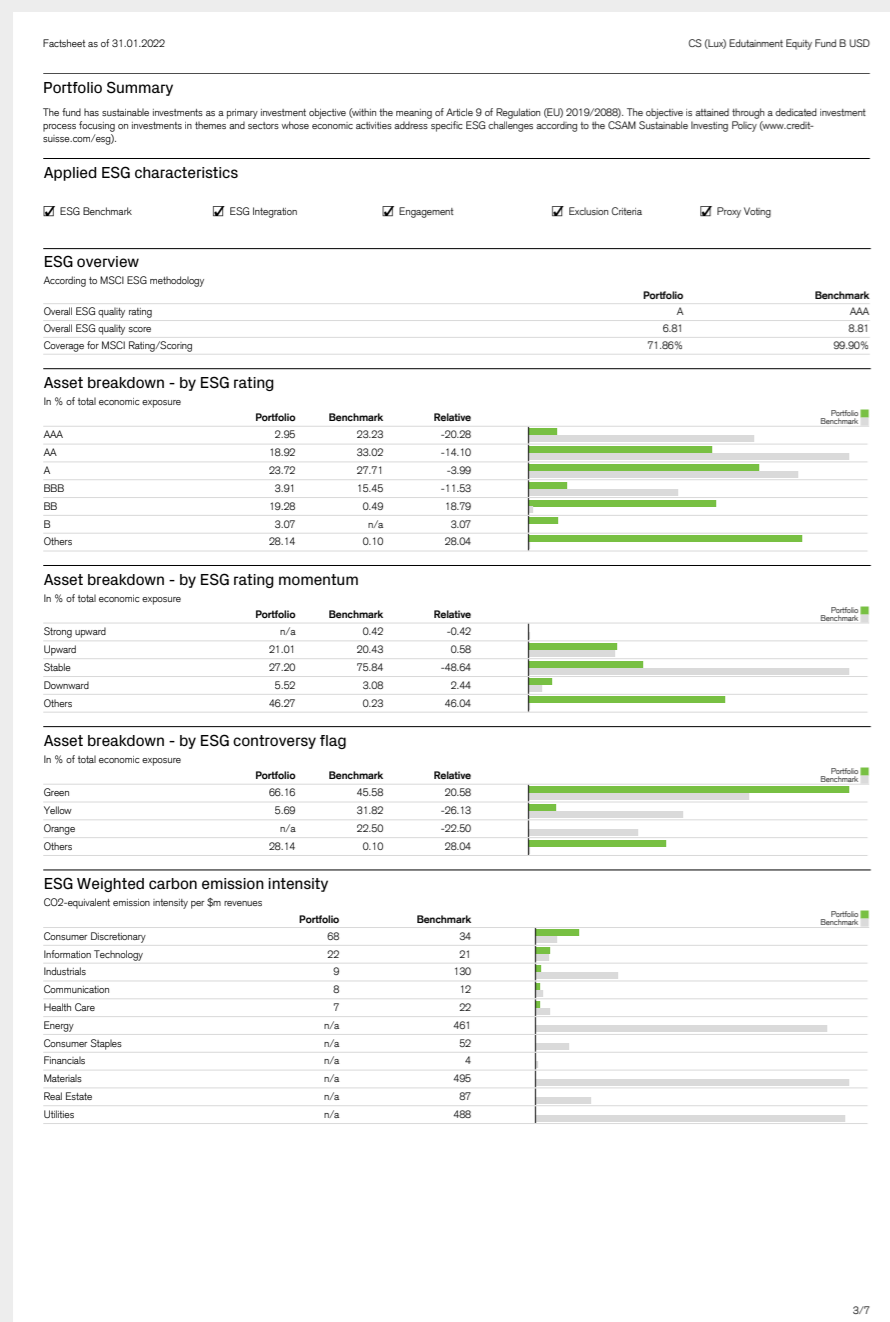


Portfolioüberwachung

Credit Suisse Asset Management führt täglich eine Überprüfung der Compliance vor und nach Transaktionen durch. Werden bestimmte Verstösse gegen unsere Ausschlusskriterien aufgedeckt, folgen wir einem angemessenen Eskalationsprozess. Alle Verstösse werden archiviert. Das Senior Management von Credit Suisse Asset Management wird monatlich über allfällige Verstösse informiert. Die Datenquellen für unsere täglichen Überwachungsaktivitäten sind unsere Portfoliomanagement-Plattform Aladdin von BlackRock (Positionsdaten) und MSCI ESG (Daten zu Geschäftsaktivitäten) sowie bestimmte externe Quellen wie Evalueserve.

Berichterstattung und Transparenz

Der Credit Suisse (Lux) Edutainment Equity Fund führt seit seiner Auflegung im September 2019 ein ESG-Screening aller Portfoliounternehmen durch. Dies ist auch in den monatlichen Factsheets des Fonds ersichtlich. Ein Beispiel für diesen Bericht ist nachstehend aufgeführt. Wir wissen, dass der Portfolio-Score für traditionelle ESG-Messgrößen insgesamt unter dem des Referenzindex (MSCI World ESG Leaders) liegt. Grund hierfür ist das verhältnismässig höhere Engagement in Small- und Mid-Cap-Titeln sowie Schwellenländern, die im Vergleich zu Large-Cap-Unternehmen aus Industrieländern jeweils schlechter abschneiden. Tatsächlich betrachten wir dies als Chance, unseren Portfoliounternehmen bei der Lösung von ESG-Fragen zu helfen. Denn genau um diese drehen sich häufig die ESG-orientierten Gespräche, die wir mit ihnen führen. Die Fund Factsheets sind online abrufbar.



Nur zur Veranschaulichung.

Anlageteam

Dr. Kirill Pyshkin, Director, ist Senior Portfolio Manager und Lead Manager des Credit Suisse (Lux) Edutainment Equity Fund. Er begann seine berufliche Laufbahn 2000 als Managementberater in den Bereichen Technologie, Medien und Telekommunikation. Nach Abschluss seines MBA-Studiums in London deckte er als Aktienresearch-Analyst im An- und Verkauf globale Technologieunternehmen ab, bevor er zum universalen Portfoliomanager für globale Aktien avancierte. Kirill Pyshkin verfügt über umfangreiche Erfahrung bei der Umsetzung thematischer und insbesondere SRI-Strategien. Kirill Pyshkin erwarb seinen MSc in Physik und Maschinenbau an der Staatlichen Universität Sankt Petersburg und promovierte in Halbleiterphysik an der Universität Cambridge. Er stiess 2019 zum Thematic Equities Team der Credit Suisse.



Dr. Kirill Pyshkin
Portfoliomanager des
Credit Suisse (Lux)
Edutainment Equity Fund

Martins Donins, CFA, Assistant Vice President, ist Aktienanalyst im Thematic Equities Team bei Credit Suisse Asset Management. Er ist verantwortlich für das fundamentale Bottom-up-Research in den Bereichen Aktien, Sektoren und Technologien sowie Lösungen mit Bezug zu unseren Pure-Play-Anlagethemen. Zudem ist er an Portfoliokonstruktion und -management beteiligt. Zuvor war Martins Donins bei der Credit Suisse in der Division Investment Solutions & Products tätig und stiess 2018 im Rahmen seines Schulungsprogramms vorübergehend zum Thematic Equities Team. Er hat einen Bachelorabschluss in Wirtschaftswissenschaften der Stockholm School of Economics und einen Masterabschluss in Banking and Finance der Universität St. Gallen (HSG).



Martins Donins
Analyst
des Credit Suisse (Lux)
Edutainment Equity Fund



“
Wissen ist Macht. Informationen
befreien. Bildung ist die Voraus-
setzung für Fortschritt, in jeder
Gesellschaft, in jeder Familie.

Kofi Annan



credit-suisse.com/thematischequities
credit-suisse.com/assetmanagement

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihrem Relationship-Manager.

Quelle: Credit Suisse, ansonsten vermerkt.

Sofern nicht explizit anders gekennzeichnet, wurden alle Abbildungen in diesem Dokument von Credit Suisse Group AG und/oder den mit ihr verbundenen Unternehmen mit grösster Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt.

Dieses Material stellt Marketingmaterial der Credit Suisse Group AG und/oder mit ihr verbundener Unternehmen (nachfolgend «CS» genannt) dar. Dieses Material stellt weder ein Angebot oder eine Aufforderung zur Emission oder zum Verkauf noch einen Bestandteil eines Angebots oder einer Aufforderung zur Zeichnung oder zum Kauf von Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten oder zum Abschluss einer anderen Finanztransaktion dar. Ebenso wenig stellt es eine Aufforderung oder Empfehlung zur Partizipation an einem Produkt, einem Angebot oder einer Anlage dar. Dieses Material stellt in keiner Weise einen Anlageresearch oder eine Anlageberatung dar und darf nicht die Grundlage Ihrer Entscheidung darstellen. Es berücksichtigt weder Ihre persönlichen Umstände noch stellt es eine persönliche Empfehlung dar. Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen und Meinungen repräsentieren die Sicht der CS zum Zeitpunkt der Erstellung und können sich jederzeit und ohne Mitteilung ändern. Sie stammen aus Quellen, die für zuverlässig erachtet werden. Die CS gibt keine Gewähr hinsichtlich des Inhalts und der Vollständigkeit der Informationen und lehnt, sofern rechtlich möglich, jede Haftung für Verluste ab, die sich aus der Verwendung der Informationen ergeben. Ist nichts anderes vermerkt, sind alle Zahlen ungeprüft. Die Informationen in diesem Dokument dienen der ausschliesslichen Nutzung durch den Empfänger. Die Angaben in diesem Material können sich nach dem Datum der Veröffentlichung dieses Materials ohne Ankündigung ändern, und die CS ist nicht verpflichtet, die Angaben zu aktualisieren. «Dieses Material kann Angaben enthalten, die lizenziert und/oder durch geistige Eigentumsrechte der Lizenzinhaber und Schutzrechtsinhaber geschützt sind. Nichts in diesem Material ist dahingehend auszulegen, dass die Lizenzinhaber oder Schutzrechtsinhaber eine Haftung übernehmen. Das unerlaubte Kopieren von Informationen der Lizenzinhaber oder Schutzrechtsinhaber ist strengstens untersagt. Sämtliche Angebotsunterlagen, das heisst der Verkaufsprospekt oder Platzierungsprospekt, das Key Investor Information Document (KIID) bzw. die wesentlichen Anlegerinformationen, das Basisinformationsblatt für Schweizer Produkte, das Fondsreglement sowie die Jahres- und Halbjahresberichte («die vollständigen Angebotsunterlagen») sind, soweit anwendbar, kostenlos bei der/den unten aufgeführten juristischen Person(en) in einer der jeweils unten genannten Sprachen erhältlich oder gegebenenfalls über FundSearch (am-credit-suisse.com/fundsearch). Angaben zu Ihren örtlichen Vertriebsstellen, Vertretungen, Informationsstellen, gegebenenfalls Zahlstellen sowie zu Ihren örtlichen Ansprechpartnern für das/die Anlageprodukt(e) sind unten aufgeführt. Die einzigen rechtsverbindlichen Bedingungen der in diesem Material beschriebenen Anlageprodukte, einschliesslich der Risikoerwägungen, Ziele, Gebühren und Auslagen, sind im Verkaufsprospekt, dem Platzierungsprospekt, den Zeichnungsdokumenten, dem Fondsvertrag und/oder anderen für den Fonds massgeblichen Dokumenten festgelegt. Die vollständige Darstellung der Eigenschaften von in diesem Material genannten Produkten sowie die vollständige Darstellung der mit den jeweiligen Produkten verbundenen Chancen, Risiken und Kosten entnehmen Sie bitte den jeweils zugrunde liegenden Wertpapierprospekten, Verkaufsprospekten oder sonstigen weiterführenden Produktunterlagen, welche wir Ihnen auf Nachfrage jederzeit gerne zur Verfügung stellen. Einige der in diesem Material aufgeführten Produkte sind möglicherweise nicht registriert und/oder zum Kauf in Ihrem Wohnsitzland zugelassen. Falls Sie sich nicht sicher sind, ob ein Produkt für den Vertrieb in Ihrem Land registriert ist, wenden Sie sich an Ihren Kundenberater oder Ihre örtliche Vertriebsstelle. Wurden Anlageprodukte von einer Aufsichtsbehörde nicht registriert oder zugelassen, kann es sein, dass bestimmte aufsichtsrechtliche Anlegerschutzbestimmungen nicht anwendbar sind. Dieses Material darf nicht an Dritte weitergegeben oder verbreitet und vervielfältigt werden. Jegliche Weitergabe, Verbreitung oder Vervielfältigung ist unzulässig und kann einen Verstoß gegen den Securities Act der Vereinigten Staaten von 1933 in seiner jeweiligen Fassung (der «Securities Act») bedeuten. Die hierin genannten Wertpapiere wurden oder werden nach dem Securities Act oder den Wertpapiergesetzen von US-Bundesstaaten nicht registriert, und mit gewissen Ausnahmen dürfen sie weder in den Vereinigten Staaten noch für Rechnung oder zugunsten von US-Personen angeboten, verpfändet, verkauft oder anderweitig übertragen werden.

Wichtiger Hinweis für Anleger in Deutschland und Österreich

Dieses Marketingmaterial wird von Credit Suisse (Deutschland) Aktiengesellschaft an Privatkunden und professionelle Kunden versandt.

Zudem können im Hinblick auf das Investment Interessenkonflikte bestehen. In Zusammenhang mit der Erbringung von Dienstleistungen bezahlt die Credit Suisse AG und/oder mit ihr verbundene Unternehmen unter Umständen Dritten oder erhält von Dritten als Teil ihres Entgelts oder in anderer Weise eine einmalige oder wiederkehrende Vergütung (z.B. Ausgabeaufschläge, Platzierungsprovisionen oder Vertriebsfolgeprovisionen). Potenzielle Anleger sollten (mit ihren Steuer-, Rechts- und Finanzberatern) selbstständig und sorgfältig die in den verfügbaren Materialien beschriebenen spezifischen Risiken und die geltenden rechtlichen, regulatorischen, kreditspezifischen, steuerlichen und buchhalterischen Konsequenzen prüfen, bevor sie eine Anlageentscheidung treffen. Der Manager des alternativen Investmentfonds bzw. die Verwaltungsgesellschaft kann beschliessen, lokale Vereinbarungen über die Vermarktung der Aktien/Anteile eines Fonds zu kündigen und Registrierungen oder den Versand von Mitteilungen an die lokale Aufsichtsbehörde einzustellen. Eine Zusammenfassung der Anlegerrechte bei Anlagen in Luxemburg ist unter cssf.lu/en/consumer/ abrufbar; gegebenenfalls gelten lokale Gesetze über Anlegerrechte.

Copyright © 2022 CREDIT SUISSE GROUP AG und/oder mit ihr verbundene Unternehmen. Alle Rechte vorbehalten.

Händler und Informationsstelle: Credit Suisse (Deutschland) AG¹, Taunustor 1, 60310 Frankfurt am Main | Zahlstelle: Credit Suisse Fund Services (Luxembourg) S.A., 5, rue Jean Monnet, 2180 Luxembourg | Verfügbare Sprachversion: Deutsch

Händler: Credit Suisse (Deutschland) AG, Taunustor 1, 60310 Frankfurt am Main | Zahl- und Informationsstelle: UniCredit Bank Austria AG¹, Schottengasse 6–8, 1010 Wien | Verfügbare Sprachversion: Deutsch

¹ Rechtseinheit, von der die vollständigen Angebotsunterlagen, die wesentlichen Informationen für den Anleger (Key Investor Information Document, KIID), die Fondsreglemente sowie die Jahres- und Halbjahresberichte, falls anwendbar, der Fonds kostenlos bezogen werden können.