

EEP Schweiz

Themen und wichtigste
Resultate 2019



Die **Ethos Stiftung** schliesst mehr als 220 schweizerische Pensionskassen und andere steuerbefreite Institutionen zusammen. Sie wurde 1997 zur Förderung einer nachhaltigen Anlagetätigkeit und eines stabilen und gesunden Wirtschaftsumfelds gegründet.

Das Unternehmen **Ethos Services** betreut Beratungs- und Vermögensverwaltungsmandate für nachhaltige Anlagen. Ethos Services bietet nachhaltige Anlagefonds, Analysen von Generalversammlungen mit Stimmempfehlungen, ein Programm für den Aktionärsdialog mit Unternehmen sowie Nachhaltigkeits-Ratings und -Analysen von Unternehmen an. Ethos Services ist Eigentum der Ethos Stiftung und mehrerer Mitgliedsinstitutionen der Stiftung.

www.ethosfund.ch

Signatory of:



Hinweis

Dieser Engagement Bericht wurde von Ethos Services auf der Grundlage des mit den Unternehmen geführten Dialogs erstellt, unter Verwendung von Informationen aus Quellen, die den Investoren und der Öffentlichkeit allgemein zugänglich sind. Ungeachtet zahlreicher Überprüfungen kann keine Garantie für die Richtigkeit dieser Informationen gegeben werden. Ethos Services übernimmt keinerlei Gewähr für die Richtigkeit der veröffentlichten Angaben.

© © Ethos, März 2020. Jede vollständige oder auszugsweise Wiedergabe bedarf der Zustimmung von Ethos. Zitate sind nur mit Quellenangabe erlaubt. Gedruckt auf «RecyStar», 100% Altpapier ohne Bleichmittel.

Inhalt

Einführung	2
A. Dialogergebnisse im Bereich Klimawandel.....	3
B. Dialogergebnisse im Bereich Corporate Governance	4
B.1 Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats	4
B.2 Verhaltenskodexe	5
B.3 Vergütungspolitik der Führungsinstanzen	6
B.4 Steuerverantwortung	7
B.5 Opting-out/up-Klauseln.....	8
C. Dialogergebnisse im Bereich Arbeitsbedingungen und Einhaltung der Menschenrechte.....	9
D. Dialogergebnisse im Bereich Nachhaltigkeitsberichterstattung.....	10
Beispiele Aktionärsdialog	11
Anhang 1: Mitglieder des EEP Schweiz	13
Anhang 2: Analyisierte Unternehmen	16

Einführung

Der Tätigkeitsbericht 2019 des Ethos Engagement Pools Schweiz (EEP Schweiz) wurde gemäss den Vertragsbestimmungen zwischen den Mitgliedsinstitutionen des EEP Schweiz und der Ethos Services AG verfasst. Sein Ziel ist, die Aktivitäten und Ergebnisse des Dialogs vorzustellen, den Ethos Services im Auftrag der Mitglieder des EEP-Schweiz im Berichtsjahr mit den börsenkotierten Schweizer Unternehmen geführt hat. Der Bericht wird ausschliesslich den Mitgliedern des EEP Schweiz in gedruckter Form zugestellt und nicht veröffentlicht, da der Aktionärsdialog im Wesentlichen auf Diskretion basiert. Zur Verbesserung der Transparenz des Engagements wird allerdings ein Kurzbericht auf der Website von Ethos publiziert: Dieser enthält die erste Seite jedes der zehn in diesem Bericht behandelten Engagement-Themen.

Untersuchte Unternehmen

2019 wurde das Universum der untersuchten Unternehmen mit den 150 grössten zu Beginn des Jahres kotierten Aktiengesellschaften beibehalten. Allerdings schieden drei Unternehmen, die per 1. Januar 2019 zu diesem Analyse-Universum gehörten, im Verlauf des Jahres aus dem SPI aus (CEVA Logistics, Cham Group und Panalpina), weshalb sie nicht in diesem Bericht enthalten sind. Das Analyse-Universum 2019 umfasst also 147 Unternehmen (siehe Liste der Unternehmen in Anhang 1).

Die Statistiken in diesem Bericht beziehen sich auf diese 147 Unternehmen. Wird jedoch eine langfristige Entwicklung (über mehr als drei Jahre) präsentiert, beziehen sich die Statistiken jeweils auf die grössten 100 zu Beginn jedes Jahres kotierten Unternehmen. Die Engagement-Ergebnisse jedes Jahres werden per 31. Dezember vorgestellt.

Themen des Dialogs

Die im Jahr 2019 behandelten Dialogthemen wurden von den Mitgliedern des EEP Schweiz an der Sitzung vom 22. November 2018 genehmigt.

Klimawandel

1. Strategie und Risikomanagement in Sachen Klimawandel
2. Festlegung von Zielen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)
3. Transparenz bei den THG-Emissionen, den getroffenen Reduktionsmassnahmen, den erzielten Fortschritten und den für die Zukunft vorgesehenen Aktionen.
4. Umsetzung auf der Ebene der Lieferkette

Corporate Governance

1. Verwaltungsrat: Zusammensetzung und Funktionsweise
2. Verhaltenskodex: Abdeckung der wesentlichen Themen und Umsetzung
3. Vergütungen der Führungsinstanzen
4. Steuerliche Verantwortung der Unternehmen
5. Opting-out/up-Klausel

Arbeitsbedingungen und Einhaltung der Menschenrechte

1. Strategie und Berichterstattung bezüglich Einhaltung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte
2. Umsetzung der Strategie auf der Ebene der Lieferkette

Nachhaltigkeitsberichterstattung

1. Implementierung einer jährlichen Berichterstattung anhand eines international anerkannten Standards
2. Externe Prüfung dieses Berichts

A. Dialogergebnisse im Bereich Klimawandel

ZIELE

Die Klimaerwärmung stellt für die Unternehmen, ihre Strategien und ihre Aktiven ein materielles Risiko dar. Es ist deshalb äusserst wichtig, dass sich alle Unternehmen mit dieser Frage befassen. In einem ersten Schritt müssten sie ihre Emissionen nach einem international anerkannten Standard wie dem GHG-Protokoll messen. In einem zweiten Schritt sollten die Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen Reduktionsziele für die Treibhausgas-Emissionen festlegen.

Während das 2015 unterzeichnete Pariser Abkommen eine Begrenzung der globalen Erwärmung auf weniger als 2° gegenüber dem vorindustriellen Niveau forderte, hätte, laut dem Weltklimarat, selbst eine Erwärmung um 1,5° erhebliche Auswirkungen auf die Umwelt, die Ökosysteme und die Wirtschaft. Die Unternehmen sollten daher ehrgeizige Ziele für die Reduzierung der Treibhausgasemissionen festlegen, welche die Erwärmung auf 1,5° begrenzen würden. Diese Ziele werden als SBTs ("science-based targets") bezeichnet.

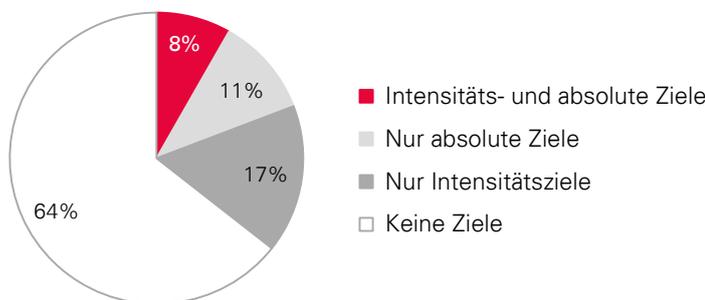
Die Auswirkungen des Klimawandels gilt es auch auf der Ebene der Lieferkette, die häufig für einen grossen Teil des Ausstosses eines Unternehmens verantwortlich ist, zu messen.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

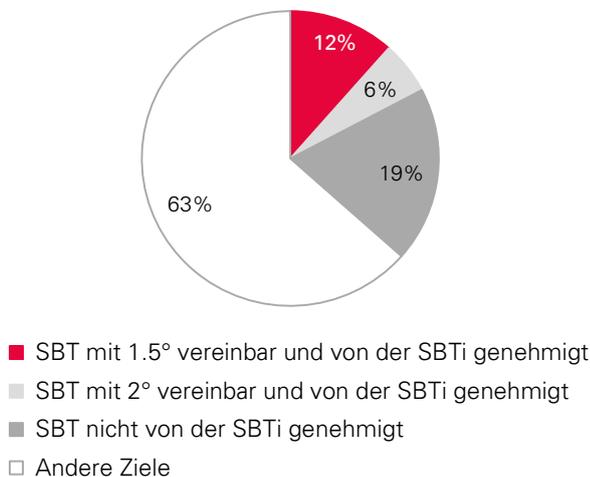
Reduktionsziele für die Emissionen

Die Unternehmen sollten nicht nur Emissionen bekanntgeben, sondern auch Reduktionsziele festlegen. Diese sollten sowohl Intensitätsziele (Emissionen pro Einheit) als auch absolute Ziele (Senkung der gesamten Emissionen) umfassen. Die Anzahl der Unternehmen mit Reduktionszielen stieg 2019 von 48 auf 53 (36% des EEP-Universums), aber nur 8% der Unternehmen haben sich sowohl absolute als auch Intensitätsziele gesetzt. Diese Anstrengungen sind ungenügend, um die Klimaerwärmung bis zum Ende des Jahrhunderts auf 1.5 Grad im Vergleich zum vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Tatsächlich haben sich nur 6 Unternehmen des EEP-Universums (Barry Callebaut, Givaudan, Huber+Suhner, Novartis, SIG Combibloc et Swisscom) Ziele gesetzt, welche die Science Based Target Initiative (SBTi) als kompatibel mit diesem Szenario beurteilt.

Grafik 1: Typen von Emissionsreduktionszielen



Grafik 2: Science-based targets (SBT) (53 Unternehmen mit Reduktionszielen)



B. Dialogergebnisse im Bereich Corporate Governance

B.1 Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats

ZIELE

Ethos sucht systematisch den Dialog über die Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats und seiner Hauptausschüsse, welche Schlüsselfaktoren einer guten Corporate Governance sind.

Bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats muss insbesondere auf folgende Punkte geachtet werden:

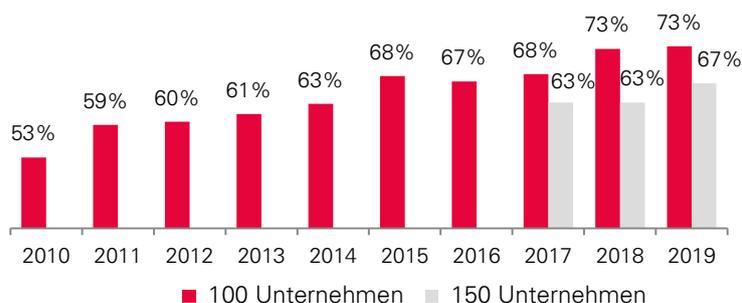
- Ausgewogene Zusammensetzung (vielfältige und sich ergänzende Fähigkeiten der Mitglieder)
- Ausreichende Unabhängigkeit
- Diversität (insbesondere weibliche Mitglieder und Vertretung der Regionen, in denen das Unternehmen tätig ist)
- Verfügbarkeit der Mitglieder
- Regelmässige Erneuerung des Verwaltungsrats.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Die Unabhängigkeit der Verwaltungsräte nimmt zu

Nach Ansicht von Ethos sollten die Verwaltungsräte kotierter Unternehmen mindestens 50% unabhängige Mitglieder haben. Zum ersten Mal im Jahr 2019 überschritt der Anteil der Unternehmen im EEP-Universum, welche dieses Kriterium erfüllen, zwei Drittel.

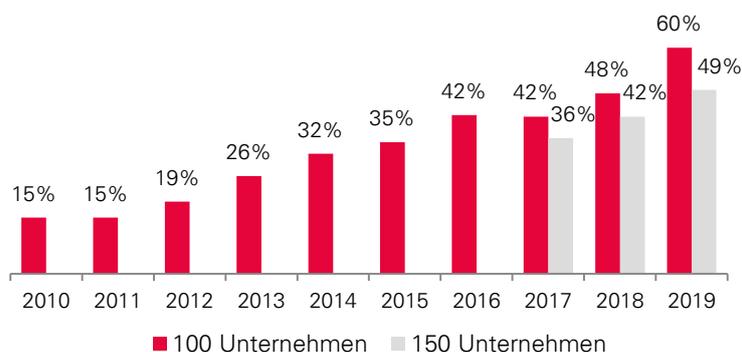
Grafik 3: Anteil der VR mit mindestens 50% unabhängigen Mitgliedern



Der Anteil der Frauen wächst stetig

Seit 2010 spricht Ethos das Thema des Frauenanteils im Verwaltungsrat bei Unternehmen mit keinen oder nur wenig Frauen im Verwaltungsrat systematisch an. Doch trotz der stetigen Zunahme (siehe nachstehende Grafik) sind die Frauen in den Räten der Schweizer Unternehmen noch immer untervertreten, zählen diese doch durchschnittlich nur 20% Verwaltungsrätinnen, was deutlich unter den 30% liegt, die von anderen Ländern angestrebt und von Ethos unterstützt werden.

Grafik 4: Unternehmen mit mindestens zwei Frauen im VR



B.2 Verhaltenskodexe

ZIELE

Der Verhaltenskodex stützt eine Nachhaltigkeitsstrategie, indem er die Verpflichtungen eines Unternehmens gegenüber seinen Anspruchsgruppen formuliert und die wichtigsten Herausforderungen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung benennt. Ein Verhaltenskodex zeigt, dass das Unternehmen sich gesetzeskonform verhalten und intern eine Kultur der Integrität schaffen will.

Ethos misst diesem Thema eine grosse Bedeutung bei, da der Verhaltenskodex ein wichtiges Instrument für den Umgang mit den ethischen, ökologischen und sozialen Risiken darstellt, mit denen die Unternehmen konfrontiert sind.

Im Dialog mit den Unternehmen fördert Ethos die Einführung und Veröffentlichung von Verhaltenskodexen. Inhalt und Umsetzung des Kodexes sind zentrale Aspekte dieser Gespräche.

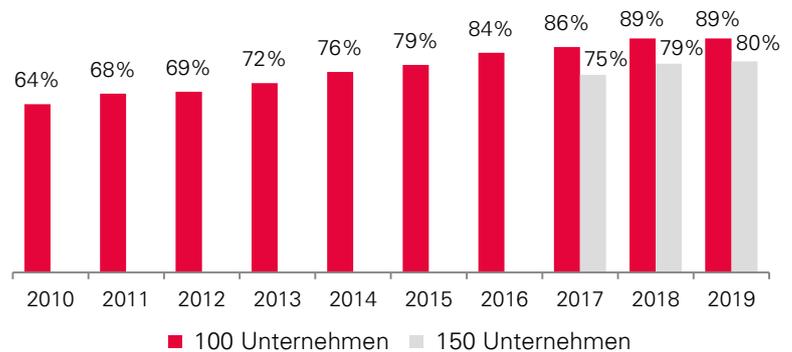
Es lässt sich feststellen, dass sich die Praxis der in der Schweiz kotierten Gesellschaften in Bezug auf den Verhaltenskodex sehr positiv entwickelt hat, denn Ende 2019 hatten 80% der 150 Unternehmen des EEP-Universums einen solchen Kodex. Noch viel zu tun bleibt hingegen auf der Ebene der Abdeckung der verschiedenen Herausforderungen, mit denen das Unternehmen konfrontiert ist. Auch die Veröffentlichung von Informationen über die Umsetzung des Kodexes kann noch verbessert werden.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Verhaltenskodexe: stetige Zunahme

Es ist erfreulich, dass der Anteil der Unternehmen, die ihren Verhaltenskodex im Internet veröffentlichen, seit der Einführung dieses Themas im Jahr 2006 kontinuierlich gestiegen ist.

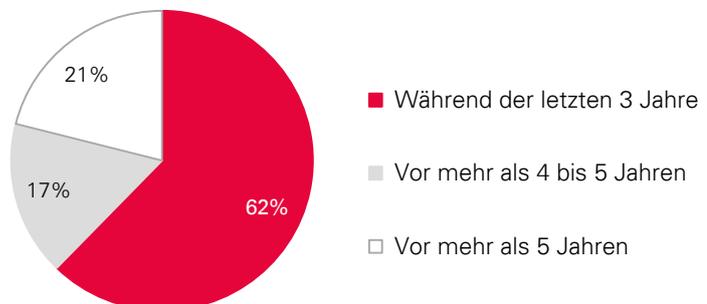
Grafik 5: Unternehmen, welche einen Verhaltenskodex veröffentlichen



Regelmässige Aktualisierung notwendig

Ethos fordert die Unternehmen auf, ihren Verhaltenskodex mindestens alle 3 Jahre zu aktualisieren und vom Verwaltungsrat unterzeichnen zu lassen, damit sein Inhalt der Entwicklung der diesbezüglichen Praxis des Unternehmens besser entspricht, aber auch als Beweis für das Engagement und Interesse des Rats in Bezug auf die Abdeckung und Umsetzung des Verhaltenskodexes. Mehr als die Hälfte der Unternehmen mit einem öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex haben diesen in den letzten 3 Jahren aktualisiert.

Grafik 6: Letzte Aktualisierung des Verhaltenskodexes



B.3 Vergütungspolitik der Führungsinstanzen

ZIELE

Mit dem Dialog über die Vergütungen sollen Verbesserungen auf drei Ebenen erzielt werden:

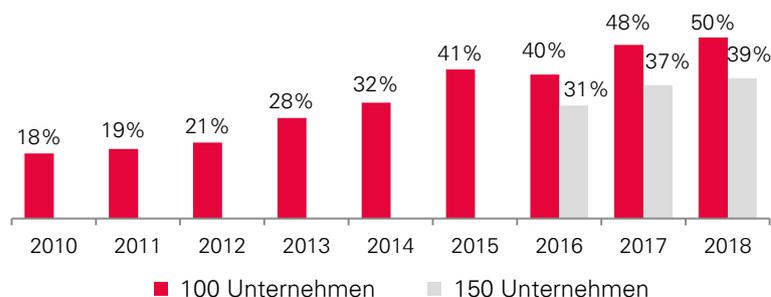
- Transparenz des Vergütungssystems für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung
- Struktur und Beträge der Vergütungen, die dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung ausbezahlt werden
- Publikation der auszuzahlenden Maximalbeträge in der Traktandenliste der Generalversammlung, und zwar mit der Aufgliederung der Zusammensetzung (CEO, andere exekutive Mitglieder, Basissalär, Jahresbonus, langfristige variable Pläne, andere Vergütungen)

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Verbesserung der langfristigen Beteiligungspläne

Ist die variable Vergütung hoch, sollte ein Teil davon zukunftsorientiert ausgerichtet werden, als Motivation für die Mitglieder der Geschäftsleitung, langfristigen Mehrwert zu schaffen. So sollte die definitive Zuteilung eines Teils dieser Vergütung von Leistungskriterien abhängen, die über mehrere Jahre messbar sind. Langfristige Vergütungspläne ohne Leistungskriterien sollten vermieden werden. Unter den 100 grössten Unternehmen verdreifachte sich zwischen 2010 und 2018 der Anteil der Unternehmen mit langfristigen Plänen, die vollständig an die Leistung gekoppelt sind.

Graphik 7: Unternehmen mit langfristigen Plänen, die vollständig an die Leistung gekoppelt sind



Fortschritte bei der Anzahl Unternehmen, welche relative Leistungskriterien für die Bestimmung der variablen Vergütung verwenden

Ethos ist der Ansicht, dass die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung auf einer ausgewogenen Kombination von absoluten unternehmensinternen Leistungskriterien sowie relativen Kriterien (im Vergleich zu einer Referenzgruppe) basieren sollte. Das erlaubt, die Vergütung besser mit der Leistung des Unternehmens in Deckung zu bringen, indem derjenige Teil der Performance «neutralisiert» wird, welcher auf die Entwicklung des gesamten Markts, und nicht nur des Unternehmens selbst zurückzuführen ist. Der Anteil der Unternehmen, welche neben den absoluten Kriterien auch relative Leistungskriterien zur Bestimmung der variablen Vergütung verwenden, steigt von Jahr zu Jahr, bleibt aber unzureichend. Solche Kriterien kommen hauptsächlich bei den langfristigen Plänen zum Einsatz.

Graphik 8: Anteil der Unternehmen, welche relative Leistungskriterien zur Festlegung der variablen Vergütung verwenden



B.4 Steuerverantwortung

ZIELE

Ethos ist der Ansicht, dass es an den Verwaltungsräten börsenkotierter Unternehmen liegt, eine verantwortungsvolle Steuerstrategie zu definieren, die vorsieht, dass die Unternehmen in denjenigen Ländern Steuern zahlen, in denen sie ihre Tätigkeit ausüben und ihre Gewinne erzielen. Nach Ansicht von Ethos sind Unternehmen, deren Geschäftsmodell auf aggressiver Steueroptimierung basiert, bei Änderungen der Steuersysteme verletzlicher als solche, die sich an die Best Practice halten

Die fünf Grundsätze von Ethos für eine verantwortungsvolle Steuerstrategie:

1. Die Verantwortung für die Steuerstrategie liegt beim Verwaltungsrat.
2. Die Grundsätze der Steuerverantwortung sind im Verhaltenskodex verankert (oder mindestens in einem spezifischen, öffentlich zugänglichen Dokument).
3. Das Unternehmen zahlt seine Steuern dort, wo wirtschaftlicher Wert generiert wird.
4. Konzerninterne Transaktionen erfolgen zu Marktkonditionen.
5. Das Unternehmen veröffentlicht die Höhe der gezahlten Steuern für jedes Land separat.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Nur sehr wenig öffentliche Informationen

Seit der Einführung dieses Themas im Jahr 2018 ist der Anteil der Unternehmen, die Informationen über ihre Steuerverantwortung veröffentlichen, gestiegen. Es gibt jedoch noch genügend Raum für Verbesserungen, da 78% der Unternehmen noch keinerlei Informationen veröffentlichen.

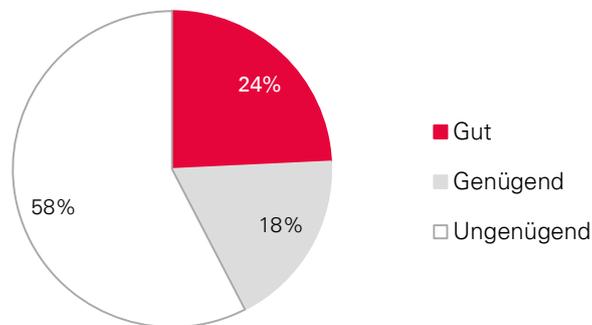
Grafik 9: Unternehmen, welche Angaben zur Steuerverantwortung publizieren



Transparenz der Steuerpolitik

Bei den Unternehmen, die Angaben über ihre Steuerpolitik veröffentlichen, wird die Qualität dieser Informationen nur in 42% der Fälle als gut oder genügend angesehen.

Grafik 10: Qualität der veröffentlichten Angaben zur Steuerverantwortung



B.5 Opting-out/up-Klauseln

ZIELE

Gemäss Schweizer Recht muss ein Aktionär, der einen Drittel der Stimmrechte einer kotierten Aktiengesellschaft erwirbt, ein gleich hohes Angebot für sämtliche übrigen kotierten Titel machen.

Das Gesetz ermöglicht jedoch den Unternehmen, Bestimmungen in ihre Statuten aufzunehmen, um diese Verpflichtung zu umgehen:

- Opting-out: Aufhebung der Angebotspflicht
- Opting-up: Erhöhung des Prozentsatzes, der die Angebotspflicht auslöst, auf maximal 49%

Die Möglichkeit von Opting-out/up-Klauseln in den Statuten wurde gesetzlich eingeführt, um Familienaktionären den Besitz von mehr als einem Drittel der Stimmrechte zu ermöglichen, ohne ein Kaufangebot für das gesamte Kapital machen zu müssen. Angesichts der negativen Auswirkung dieser Klauseln fordert Ethos die Unternehmen auf, diese Bestimmungen in ihren Statuten zu streichen oder sie dem anfänglichen Ziel des Gesetzes anzupassen. Dazu muss die Opting-out/up-Klausel dahingehend ergänzt werden, dass sie nur für den aktuellen Ankeraktionär gilt. Damit kann dieser die Drittelschwelle ohne Angebotspflicht überschreiten, während ein neuer Investor bzw. Aktionär, der die Kontrolle über das Unternehmen übernehmen will, ein Angebot für das gesamte Kapital machen muss.

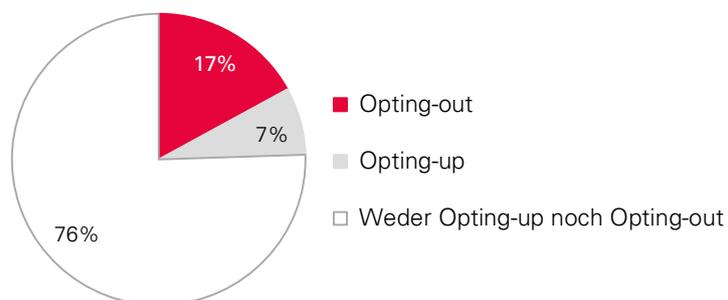
DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Negative Auswirkung der Opting-out/up-Klauseln

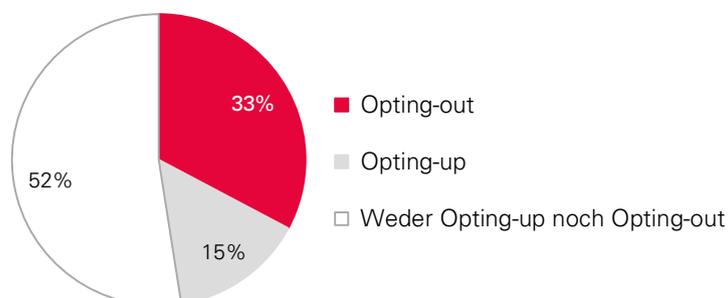
Die Opting-out/up-Klauseln verleihen Aktionären, die bedeutende oder Kontrollbeteiligungen an einem Unternehmen halten, einen grossen finanziellen Vorteil. Bei der Veräusserung ihrer Beteiligung kann der Käufer dank einer solchen Klausel die Kontrolle über ein Unternehmen übernehmen, ohne ein Angebot für das gesamte Aktienkapital machen zu müssen. Er ist folglich bereit, dem aktuellen Ankeraktionär eine Kontrollprämie für dessen Aktienpaket zu zahlen. Solche Transaktionen erfolgen auf Kosten der Minderheitsaktionäre, die mit einem neuen Aktionär auskommen müssen, dessen Interessen potentiell von ihren eigenen abweichen können.

24% der 150 Unternehmen des EEP-Universums (36 Gesellschaften) kennen eine Opting-out- oder Opting-up-Klausel in ihren Statuten. Bei den 61 Unternehmen mit einem Ankeraktionär, der mehr als einen Drittel der Stimmrechte besitzt, verfügt annähernd die Hälfte (29) über eine solche Klausel.

Grafik 11: Opting-out/up bei den Unternehmen des EEP-Universums



Grafik 12: Opting-out/up bei den Unternehmen des EEP-Universums mit Ankeraktionär (61 Unternehmen)



C. Dialogergebnisse im Bereich Arbeitsbedingungen und Einhaltung der Menschenrechte

ZIELE

Das Management von Personal und Arbeitsbedingungen ist ein Schlüsselement der ESG-Strategie von Unternehmen. Von ihnen wird erwartet, dass sie eine transparente Richtlinie einführen, die bestätigt, dass diese Themen identifiziert und vorbildlich behandelt werden.

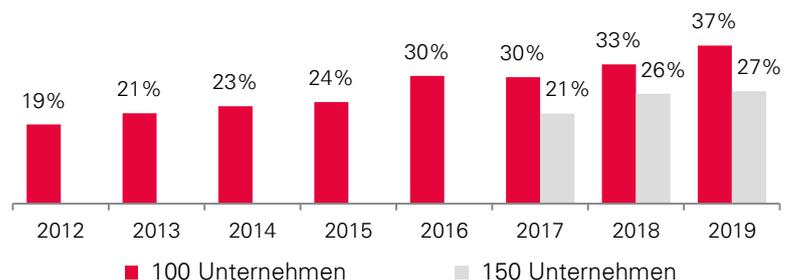
Insbesondere muss sichergestellt werden, dass diese Richtlinien auch auf die Mitarbeiter von Unternehmen der Lieferkette, die häufig in Schwellenländern angesiedelt sind, angewandt werden. Dazu müssen die Unternehmen eine klare Strategie zur Bewältigung dieser Herausforderungen festlegen, vor allem durch die Erarbeitung eines spezifischen Verhaltenskodexes für ihre Lieferanten. Um die ordnungsgemäße Umsetzung dieser Massnahmen zu gewährleisten, müssen die Unternehmen jedoch bei ihren Lieferanten regelmässig Kontrollen durchführen.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Richtlinie Arbeitnehmerrechte

Die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte ist ein grundlegendes Prinzip, an das sich alle Unternehmen halten sollten. Die Nichteinhaltung dieser Prinzipien kann sie finanziellen und Reputationsrisiken aussetzen. Dies ist besonders wichtig, wenn sie weltweit tätig sind und lange und komplexe Lieferketten haben. Die Durchführung einer kontinuierlichen Due Diligence ermöglicht es, diese Risiken zu verhindern oder zu mindern und die damit verbundenen Kosten zu vermeiden.

Grafik 13: Nicht-Finanzunternehmen mit einer zufriedenstellenden Richtlinie für Arbeitnehmerrechte (Kinderarbeit, Zwangsarbeit usw.)



Anforderungen an die Lieferanten

Die Arbeitsbedingungen in Lieferketten können Menschenrechtsverletzungen verursachen. Daher ist es wichtig, dass Unternehmen über Systeme zur Messung der Nachhaltigkeitsleistung ihrer Lieferanten verfügen, insbesondere im Hinblick auf Menschenrechte und Arbeitssicherheit und -gesundheit.

Grafik 14: Nicht-Finanzunternehmen mit Anforderungen an Lieferanten, welche die Mitarbeiter abdecken



D. Dialogergebnisse im Bereich Nachhaltigkeitsberichterstattung

ZIELE

Seit 2006 sensibilisiert Ethos die Unternehmen des EEP-Universums für die Offenlegung von Umwelt- und Sozialdaten im Rahmen ihres Jahresberichts. Ethos misst diesem Thema grosse Bedeutung bei, da diese Informationen erlauben, die Strategie des Unternehmens im extra-finanziellen Bereich zu verstehen und seine Performance zu bewerten. Ausserdem kann so beurteilt werden, wie die Unternehmen mit den extra-finanziellen Risiken umgehen.

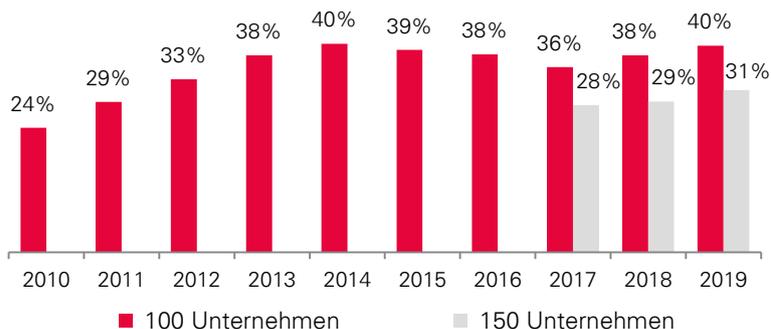
Ethos erwartet deshalb von den Unternehmen eine systematische Nachhaltigkeitsberichterstattung. Gliederung und Inhalt dieses Berichts soll einer bestimmten Anzahl international anerkannter Kriterien genügen. Im Dialog mit den Unternehmen empfiehlt Ethos diesen, im Umwelt- und Sozialbereich Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators oder KPIs) zu veröffentlichen und die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) anzuwenden.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Berichterstattung gemäss GRI

Die Zahl der Unternehmen, die einen Nachhaltigkeitsbericht gemäss der GRI veröffentlichen, hat zwar zwischen 2010 und 2019 zugenommen. Die Ausweitung des EEP-Universum auf die kleineren Gesellschaften im SPI zeigt jedoch ganz klar die Grenzen der Selbstregulierung auf. Insbesondere die kleineren Unternehmen sind der Auffassung, man müsse abwarten, bis die Veröffentlichung von Umwelt- und Sozialdaten eine Pflicht wird.

Grafik 15: Unternehmen, die den GRI-Standard anwenden

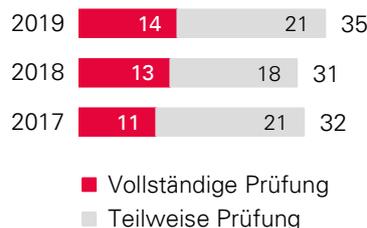


Externe Prüfung

Ethos ermutigt die Unternehmen, ein externes und unabhängiges Organ für die Prüfung ihrer extra-finanziellen Berichterstattung beizuziehen. Dieses Vorgehen verstärkt nicht nur die Glaubwürdigkeit der Informationen und Daten in den Berichten, sondern ist auch eine Gelegenheit für das Unternehmen, kritische Kommentare und Verbesserungsvorschläge für seine nächsten Berichte zu erhalten.

Dieses Audit kann vollständig sein («Vollständige Prüfung») oder sich auf die Prüfung bestimmter Indikatoren wie etwa der CO₂-Emissionen («Partielle Prüfung») beschränken.

Grafik 16: Entwicklung der externen und unabhängigen Prüfung der extra-finanziellen Berichterstattung



Beispiele Aktionärsdialog

Im Rahmen dieses zusammenfassenden Berichts werden zwei Fallstudien als Beispiele für den im Jahr 2019 geführten Dialog vorgestellt:

LafargeHolcim

Nach der Fusion zwischen Lafarge und Holcim hat Ethos einen kontinuierlichen Dialog mit dem Unternehmen geführt. Die verschiedenen Forderungen von Ethos bezüglich der Verbesserung der Corporate Governance nach der Fusion sind weitgehend umgesetzt worden, insbesondere was die Unabhängigkeit und die Diversität des Verwaltungsrats angeht. Ethos pflegt einen konstruktiven Dialog mit dem Präsidenten des Verwaltungsrates, der sich in einem jährlichen Treffen und mehreren Kontakten im Verlauf des Jahres widerspiegelt.

In den vergangenen zwei Jahren wurde besonderer Nachdruck auf die Klima-Strategie des Unternehmens gelegt. Als weltweit führender Zementproduzent gehört LafargeHolcim auch zu den weltweit grössten Treibhausgas-Emittenten. Das Unternehmen wird im Rahmen der Kollektiv-Initiative "Climate Action 100+" anvisiert und Ethos wurde zusammen mit Hermes EOS beauftragt, den Dialog mit LafargeHolcim zu führen.

In diesem Zusammenhang machte Ethos parallel zu ihrem diskreten Dialog mit dem Präsidenten von Lafarge-Holcim Stellungnahmen an den Generalversammlungen 2018 und 2019 und forderte das Unternehmen auf, seine Bemühungen im Bereich des Klimawandels zu verstärken, indem es die Forderungen der Initiative "Climate Action 100+" den versammelten Aktionären präsentierte:

- Stärkung der Kompetenzen und der Verantwortlichkeit des Verwaltungsrats im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen.
- Festlegung von Emissionsreduktionszielen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg in Übereinstimmung mit dem Pariser Abkommen (Science Based Targets).
- Erhöhung der Ausgaben für Forschung und Entwicklung, um die CO₂-Emissionen in der Zementproduktion zu reduzieren.
- Umsetzung der Berichterstattung gemäss den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).
- Verbindung eines Teils der langfristigen variablen Vergütung mit den Reduktionszielen.

Nach mehreren Treffen und einem intensiven Dialog mit dem Unternehmen machte LafargeHolcim in der zweiten Hälfte des Jahres 2019 mehrere Ankündigungen, die teilweise auf die von Ethos seit mehreren Jahren vorgebrachten Anliegen eingehen:

- September 2019: CHF 160 Mio. für Forschung und Entwicklung zur Reduzierung der CO₂-Emissionen.
- September 2019: Ernennung der ersten Chief Sustainability Officer als Teil der Geschäftsleitung
- Dezember 2019: LafargeHolcim kündigt CO₂-Reduktionsziele im Einklang mit dem Pariser Abkommen an. Die Ziele wurden durch die "Science Based Targets" Initiative validiert.

Während des letzten Treffens im Dezember 2019 mit dem Präsidenten des Verwaltungsrats und der Chief Sustainability Officer ermutigten Ethos und Hermes EOS LafargeHolcim, seine Bemühungen fortzusetzen, ein "Netto-Null-Emissionen bis 2050"-Ziel zu erwägen und einen Teil der variablen Vergütung des Managements an die CO₂-Reduktionsziele zu koppeln.

Ausserdem wurde der Präsident des Verwaltungsrates an dieser Sitzung an das durch Ethos aufgeworfene Problem bezüglich des für den kurzfristigen Bonus relevanten Vergütungskriteriums "Health & Safety" erinnert. Ethos hält es in der Tat nicht für angemessen, dass der CEO trotz des Todes einiger Mitarbeiter und Subunternehmer sein Ziel für 2018 zu 100% erreichen konnte. Der Präsident bestätigte, dass diese Frage angesprochen wurde und dass eine Anpassung des Kriteriums im Jahr 2020 erfolgen wird.

Nestlé

In den letzten zwei Jahren hat Ethos den Klimawandel zu einer Priorität im Dialog mit Nestlé gemacht. Im Rahmen der internationalen Initiative "Climate Action 100+", die einen konstruktiven Dialog mit den grössten Treibhausgas-Emittenten anstrebt, wurde Ethos ausgewählt, den Dialog mit Nestlé zu führen (gemeinsam mit der niederländischen Pensionskasse APG). In diesem Zusammenhang intervenierte Ethos parallel zu ihrem diskreten Dialog mit dem Präsidenten und dem Management von Nestlé an den Generalversammlungen 2018 und 2019. Dabei wurde das Unternehmen aufgefordert, die Forderungen der Investoren hinter "Climate Action

100+" umzusetzen. Diese umfassen folgende Aspekte:

- Stärkung der Kompetenzen und der Verantwortlichkeit des Verwaltungsrats im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen.
- Festlegung von Emissionsreduktionszielen in Einklang mit dem Pariser Abkommen (einschliesslich der Lieferkette, welche für mehr als 70% der CO₂-Emissionen von Nestlé verantwortlich ist).
- Umsetzung der Berichterstattung gemäss den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).
- Verbindung eines Teils der langfristigen variablen Vergütung mit den Reduktionszielen.

Nach zwei Jahren intensiven Dialogs, auch über die Frage der verantwortungsvollen Beschaffung von Palmöl, hat Nestlé mehrere Schritte in die richtige Richtung unternommen:

- November 2018: Nestlé kündigt an, dass sie die Empfehlungen der TCFD unterstützen und die Berichterstattung gemäss diesen Empfehlungen bis 2020 umsetzen werden;
- Januar 2019: Um die Herkunft des Palmöls besser zurückverfolgen zu können und das Ziel der "Null-Abholzung bis 2020" zu erreichen, kündigt Nestlé eine Partnerschaft mit Airbus an, um seine Palmöl-Lieferkette per Satellit zu überwachen;

- September 2019: Nestlé ist das erste Nahrungsmittelunternehmen, das das Ziel "Netto-Null-Emissionen bis 2050" (einschliesslich der Lieferkette) ankündigt.

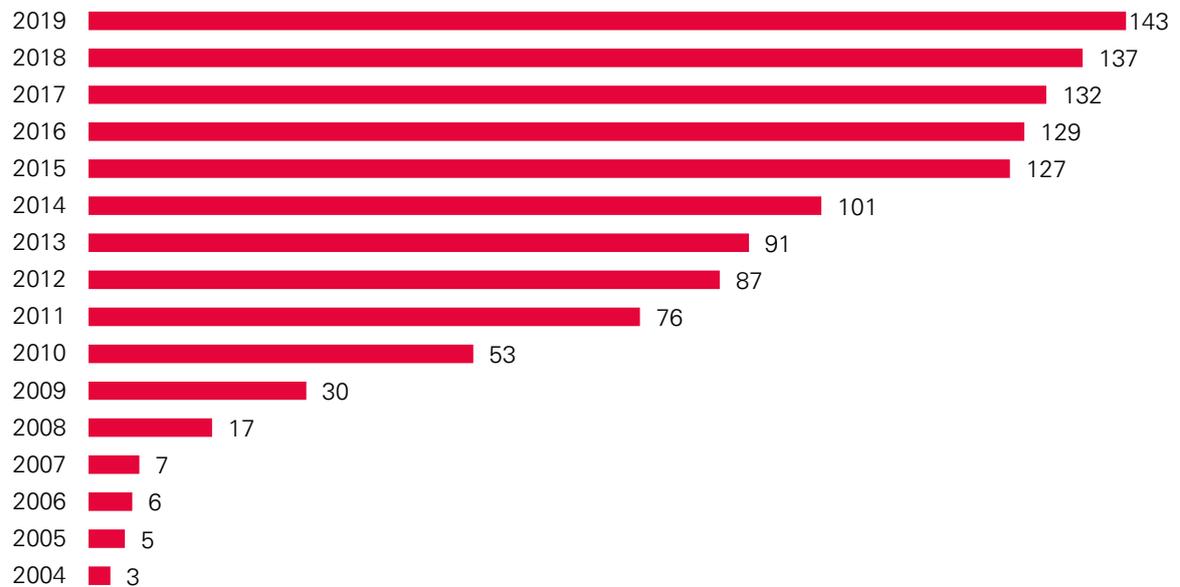
Im Dezember 2019 traf sich Ethos mit dem Präsidenten des Verwaltungsrates und dem CEO, um das Unternehmen zu ermutigen, seine Bemühungen im Bereich des Klimawandels fortzusetzen und um zu fordern, dass die Klima-Ziele in der Vergütung der Führungsgremien des Unternehmens berücksichtigt werden.

Das Treffen bot auch die Gelegenheit, Fragen im Zusammenhang mit Kinderarbeit in der Lieferkette zu erörtern. Nestlé hat in den letzten Jahren erhebliche und systematische Anstrengungen in seiner Kakao-Lieferkette in der Elfenbeinküste unternommen. Ähnliche Probleme treten jedoch auch in der Lieferkette anderer Rohstoffe wie z.B. Palmöl in Malaysia auf. Ethos fordert Nestlé auf, seine Bemühungen und Kontrollen auf alle seine Lieferanten auszuweiten.

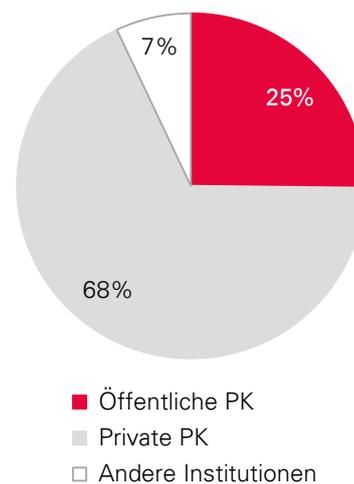
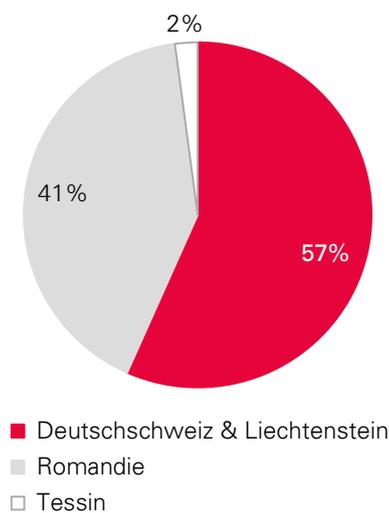
Nach jahrelangem intensiven Dialog bezüglich Transparenz des Vergütungsberichts und Verbesserung des variablen Vergütungssystems für die obersten Führungskräfte hat Ethos die vorgenommenen und geplanten Änderungen zur Kenntnis genommen: Verbesserungen beim System der langfristigen Vergütung und geplante Verbesserung des Vergütungsberichts. So werden ab 2020 die gewährten Aktien nicht mehr zum Steuerwert, sondern zum Marktwert bewertet.

Anhang 1: Mitglieder des EEP Schweiz

Kontinuierliches Wachstum der Mitgliederzahl



143 Mitglieder per 31. Dezember 2019



Deutschsprachige Schweiz und Liechtenstein

Aargauische Gebäudeversicherung
Aargauische Pensionskasse (APK)
Bernische Lehrerversicherungskasse
Bernische Pensionskasse BPK
BVG-Vorsorgestiftung der Novoplast AG
Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich
Gebäudeversicherung Luzern
Gemeinschaftsstiftung der Zellweger Luwa AG
GVA Gebäudeversicherung des Kantons St. Gallen
HELVETAS Swiss Intercooperation
Jet Aviation Vorsorgestiftung
Louise Blackborne-Stiftung
Loyalis BVG-Sammelstiftung
Luzerner Pensionskasse
Nest Sammelstiftung
ÖKK Personalvorsorgestiftung
Pensionskasse Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern
Pensionskasse Bank CIC (Schweiz)
Pensionskasse Basel-Stadt
Pensionskasse Bühler AG Uzwil
Pensionskasse Caritas
Pensionskasse der Basler Kantonalbank
Pensionskasse der Ernst Schweizer AG
Pensionskasse der Lüchinger + Schmid Gruppe
Pensionskasse der Nussbaum Matzingen AG
Pensionskasse der Stadt Frauenfeld
Pensionskasse der Stadt Weinfelden
Pensionskasse der Stadt Winterthur
Pensionskasse der Y&R Group
Pensionskasse des Katholischen Konfessionsteils für die Diözese St.Gallen
Pensionskasse des Opernhauses Zürich
Pensionskasse Diakonat Bethesda Basel
Pensionskasse Kanton Solothurn (PKSO)
Pensionskasse Nyffeler, Corti AG
Pensionskasse Post
Pensionskasse Pro Infirmis
Pensionskasse Schaffhausen
Pensionskasse SRG SSR
Pensionskasse Stadt Luzern
Pensionskasse Stadt St. Gallen
Pensionskasse Stadt Zürich
Pensionskasse TIUS
Pensionskasse Unia
Pensionskasse von Krankenversicherungs-Organisationen
Pensionskassengenossenschaft des Schweiz. Gewerkschaftsbundes
Personalfürsorgestiftung Gebr. Hallwyl AG
Personalvorsorge- und Reserve-Stiftung Kinderhilfe Bethlehem
Personalvorsorgekasse der Stadt Bern
Personalvorsorgestiftung der Braunvieh Schweiz Genossenschaft

Personalvorsorgestiftung der Firma Emch Aufzüge AG
Personalvorsorgestiftung der Hans Rychiger AG
Personalvorsorgestiftung der Hatebur Umformmaschinen AG
Personalvorsorgestiftung der HELVETAS Swiss Intercooperation
Personalvorsorgestiftung der SV Group
Personalvorsorgestiftung der Theatergenossenschaft Bern
Personalvorsorgestiftung der Wander AG
Personalvorsorgestiftung der Würth-Gruppe Schweiz
Personalvorsorgestiftung E. Flückiger AG
Personalvorsorgestiftung IVF HARTMANN AG
Personalvorsorgestiftung Rapp AG
Previs Vorsorge
Pro Medico Stiftung
Prosperita Stiftung für die berufliche Vorsorge
Raiffeisen Pensionskasse Genossenschaft
Secunda Sammelstiftung
Spida Personalvorsorgestiftung
St. Clara-Stiftung
St. Galler Pensionskasse
St. Ursen-Vorsorgestiftung
Stiftung Abendrot
Stiftung Alters- und Hinterbliebenenversicherung der Sanitas Krankenversicherung
Stiftung Viscosuisse
Unfallversicherungskasse des Basler Staatspersonals
Vorsorge Egro AG
Vorsorge SERTO
Vorsorgeeinrichtung des Vereins für Krebsforschung
Vorsorgefonds Hanro
Vorsorgestiftung der Bourquin SA
Vorsorgestiftung Porta + Partner, dipl. Ing. ETH/SIA
Wohlfahrtsstiftung von Verkauf Schweiz
WWF Schweiz

Französischsprachige Schweiz

Caisse de pension des sociétés Hewlett-Packard en Suisse
Caisse de Pension Merck Serono
Caisse de pensions CFN Suisse
Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV)
Caisse de pensions de l'EVAM
Caisse de Pensions des Interprètes et Traducteurs de Conférence (CPIT)
Caisse de pensions du Groupe Eldora
Caisse de pensions du personnel communal de Lausanne (CPCL)
Caisse de pensions du personnel de la Ville de Carouge

Caisse de Pensions du personnel du groupe Naef Immobilier
Caisse de pensions ECA-RP
Caisse de pensions Hrand Djevahirdjian
Caisse de Pensions Isover
Caisse de Prévoyance de l'Etat de Genève CPEG
Caisse de Prévoyance des Eglises et Associations Protestantes de Genève
Caisse de Prévoyance des Interprètes de Conférence (CPIC)
Caisse de prévoyance du personnel communal de la ville de Fribourg
Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat du Valais (CPVAL)
Caisse de prévoyance en faveur du personnel de Hotel Montreux Palace SA
Caisse de retraite du personnel du Cercle des Agriculteurs de Genève
Caisse de retraite Matisa
Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction
Caisse intercommunale de pensions (CIP)
Caisse paritaire de prévoyance de l'industrie et de la construction (CPPIC)
CAP Prévoyance
CAPUVA Caisse de prévoyance des travailleurs et employeurs du commerce de détail
CCAP Caisse Cantonale d'Assurance Populaire
CIEPP - Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle
CPCV Caisse de pension de la Construction du Valais
Elite Fondation de prévoyance
Etablissement Cantonal d'Assurance (ECA VAUD)
Fond. de prévoyance en fav. du pers. de la Scté d'Adm. et Gestion Atlantas Saga
Fondation de la métallurgie vaudoise du bâtiment (FMVB)
Fondation de prévoyance Artes & Comoedia
Fondation de prévoyance Coninco

Fondation de prévoyance DBS
Fondation de prévoyance des Paroisses et Institutions Catholiques (FPPIC)
Fondation de prévoyance du Groupe BNP PARIBAS en Suisse
Fondation de prévoyance en faveur du personnel de la société Air-Glacières SA
Fondation de prévoyance en faveur du personnel du Collège du Léman
Fondation de prévoyance en faveur du personnel du Comptoir Immobilier SA
Fondation de prévoyance NODE LPP
Fondation de prévoyance PX Group
Fondation de prévoyance skycare
Fondation de Prévoyance Stephan
Fondation en faveur du personnel de la Loterie Romande
Fondation PeaceNexus
Fondation rurale de prévoyance
Fondation suisse de la Chaîne du Bonheur
Fonds de Prévoyance de CA Indosuez (Suisse) SA
Fonds de prévoyance de Wenger SA
Fonds de prévoyance et de Retraite des Employés ville de Delémont (FRED)
Fonds interprofessionnel de prévoyance (FIP)
Prévoyance Santé Valais (PRESV)
prévoyance.ne
Profelia Fondation de prévoyance
Retraites Populaires
Spes Caisse de prévoyance du Diocèse de Sion
Université de Genève (UNIGE)

Tessin

Fondazione Ticinese per il 2 Pilastro
Fondo di Previdenza per il Personale dell'Ente ospedaliero cantonale
Istituto di previdenza del Cantone Ticino

Anhang 2: Analyisierte Unternehmen

ABB	Evolve	Plazza
Adecco	Flughafen Zürich	PSP Swiss Property
Aevis Victoria	Forbo	Richemont
Allreal	Fundamenta Real Estate	Rieter
Also	Galenica	Roche
AMS	GAM Holding	Romande Energie
APG SGA	Geberit	Schaffner
Arbonia	Georg Fischer	Schindler
Aryzta	Givaudan	Schmolz + Bickenbach
Ascom	Graubündner Kantonalbank	Schweiter Technologies
Autoneum	Gurit	Sensirion Holding
Bachem	Helvetia	SF Urban Properties
Bâloise	HIAG Immobilien	SFS Group
Banque Cantonale de Genève	Huber+Suhner	SGS
Banque Cantonale du Valais	Hypothekbank Lenzburg	Siegfried
Banque Cantonale Vaudoise	Idorsia	SIG Combibloc Group
Barry Callebaut	Implenia	Sika
Basellandschaftliche Kantonalbank	Inficon	Sonova
Basilea	Interroll	St.Galler Kantonalbank
Basler Kantonalbank	Intershop	Straumann
BB Biotech	Julius Bär	Sulzer
Belimo	Jungfraubahn	Sunrise
Bell Food Group	Kardex	Swatch Group
Bergbahnen Engelberg-Trübsee- Titlis	Komax	Swiss Life
Berner Kantonalbank	Kudelski	Swiss Prime Site
BKW	Kühne + Nagel	Swiss Re
Bobst	LafargeHolcim	Swisscom
Bossard	Landis+Gyr Group	Swissquote
Bucher Industries	Lem	Tecan
Burckhardt Compression	Leonteq	Temenos
Burkhalter Holding	Liechtensteinische Landesbank	Thurgauer Kantonalbank
Calida	Lindt & Sprüngli	TX Group
Cembra Money Bank	Logitech	U-blox
CEVA Logistics	Lonza	UBS
Cham Group	Luzerner Kantonalbank	Valiant
Clariant	Medartis Holding	Valora
Coltene	Metall Zug	VAT Group
Comet Holding	Meyer Burger	Vaudoise Assurances
Conzzeta	mobilezone	Vetropack
Cosmo Pharmaceuticals	Mobimo	Vifor Pharma
CPH	Molecular Partners	Vontobel
Credit Suisse Group	Nestlé	VP Bank
Dätwyler	Novartis	VZ Holding
DKSH	ObsEva	Wartec Invest
dormakaba	OC Oerlikon Corporation	Ypsomed
Dufry	Orior	Zehnder Group
EFG International	Panalpina	Zug Estates
Emmi	Pargesa	Zuger Kantonalbank
Ems-Chemie	Partners Group	Zur Rose Group
	Phoenix Mecano	Zurich Insurance Group
	Pierer Mobility	



Ethos

Place de Cornavin 2
Postfach
1211 Genf 1
Schweiz

T + 41 (0)22 716 15 55
F + 41 (0)22 716 15 56

Büro Zürich

Bellerivestrasse 3
8008 Zürich
Schweiz

T + 41 (0)44 421 41 11
F + 41 (0)44 421 41 12

info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch