

# Ethos Engagement Pool

Themen und wichtigste  
Resultate 2016

Die **Ethos Stiftung** schliesst mehr als 200 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.

Der Verein **Ethos Académie** steht Privatpersonen zur Mitgliedschaft offen, die die Aktivitäten von Ethos unterstützen möchten. Dieser gemeinnützige und steuerbefreite Verein wurde 2012 von der Ethos Stiftung lanciert und hat zurzeit ca. 200 Mitglieder. Ethos Académie führt Sensibilisierungsaktivitäten im Bereich nachhaltige Anlagen durch, v.a. mittels eines elektronischen News-Service, Vorträgen und Diskussionsrunden, Unterstützung bei der Ausübung der Aktionärsstimmrechte sowie der Mitfinanzierung von Studien.

[www.ethosfund.ch](http://www.ethosfund.ch)  
[www.ethosacademie.ch](http://www.ethosacademie.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, Februar 2017. Jede vollständige oder auszugsweise Wiedergabe bedarf der Zustimmung von Ethos. Zitate sind nur mit Quellenangabe erlaubt. Gedruckt auf «RecyStar», 100% Altpapier ohne Bleichmittel.

## Autoren

Dr. Yola Biedermann, Head of Corporate Governance and Responsible Investment  
Fanny Ebener, Senior Analyst  
Valérie Roethlisberger, Senior Analyst

# Inhalt

Einführung .....	2
<b>A. Dialogergebnisse im Bereich Corporate Governance .....</b>	<b>3</b>
1. Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats .....	4
2. Vergütungspolitik der Führungsinstanzen .....	5
3. Politische und philanthropische Spenden .....	6
4. Genehmigtes und bedingtes Kapital .....	7
5. Opting-out/up-Klausel .....	8
6. Rotation der Revisionstelle .....	9
<b>B. Dialogergebnisse im Bereich Umwelt- und Sozialverantwortung der Unternehmen.....</b>	<b>11</b>
1. Verhaltenskodexe .....	12
2. Nachhaltigkeitsberichterstattung .....	13
3. Klimawandel .....	14
4. Beschaffungskette.....	15
<b>Anhang 1: Mitglieder des Ethos Engagement Pools .....</b>	<b>16</b>
<b>Anhang 2: Untersuchte Unternehmen .....</b>	<b>19</b>

# Einführung

Der Tätigkeitsbericht 2016 des Ethos Engagement Pools (EEP) wurde gemäss den Vertragsbestimmungen zwischen den EEP-Mitgliedsinstitutionen und der Ethos Services AG verfasst. Der vollständige Bericht, der ausschliesslich an die Mitglieder des EEP versandt wird, stellt die Aktivitäten und Ergebnisse des Dialogs vor, den Ethos Services im Auftrag der EEP-Mitglieder im Berichtsjahr mit den börsenkotierten Schweizer Unternehmen geführt hat. Der vollständige Bericht wird nicht veröffentlicht, da der Aktionärsdialog des EEP im Wesentlichen auf Diskretion basiert. Zur Verbesserung der Transparenz des Engagements wird allerdings dieser Kurzbericht auf der Website von Ethos publiziert: Dieser enthält die erste Seite jedes der zehn in diesem Bericht behandelten Engagement-Themen.

## Untersuchte Unternehmen

2016 wurde das Spektrum der untersuchten Unternehmen auf die 140 grössten Aktiengesellschaften ausgeweitet, die zu Beginn des Jahres kotiert waren. Allerdings schieden drei Unternehmen, die per 1. Januar 2016 zu diesem Analysespektrum gehörten, im Verlauf des Jahres aus dem SPI aus (Gategroup, Kuoni und Transocean), weshalb sie in diesem Bericht nicht berücksichtigt werden. Das Analysespektrum 2016 umfasst also 137 Unternehmen (siehe Liste der Unternehmen in Anhang 2).

Die Statistiken in diesem Bericht beziehen sich auf diese 137 Unternehmen. Wird jedoch eine langfristige Entwicklung (über mehr als drei Jahre) präsentiert, beziehen sich die Statistiken jeweils auf die grössten zu Beginn jedes Jahres kotierten Unternehmen. Die Engagement-Ergebnisse jedes Jahres werden per 31. Dezember vorgestellt.

## Themen des Dialogs

Die im Jahr 2016 behandelten Dialogthemen wurden von den EEP-Mitgliedern an der Sitzung vom 26. November 2015 genehmigt.

### Corporate Governance

1. Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats: Fähigkeiten, Unabhängigkeit und Diversität (vor allem die Präsenz von Männern und Frauen) innerhalb des Rats.

Ebenfalls behandelt werden die Verfügbarkeit und die Erneuerung seiner Mitglieder sowie das Vorhandensein und die Zusammensetzung seiner Ausschüsse.

2. Vergütungen der Führungsinstanzen: Transparenz der Vergütungsberichte, Struktur und Höhe der Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, die Summen, die der Generalversammlung zur Abstimmung unterbreitet werden, sowie die Transparenz der GV-Traktandenlisten bezüglich der Präsentation dieser Summen.
3. Politische und philanthropische Spenden: Einführung und Veröffentlichung einer Politik mit Bezug auf Spenden sowie auf die zugeteilten Beträge und die grössten Empfänger.
4. Genehmigtes und bedingtes Kapital: Einhaltung der international anerkannten Regelungen sowie der von Ethos festgelegten Richtlinien bezüglich der Ausgabe von Kapital, insbesondere ohne Bezugsrecht.
5. Opting-out/up-Klausel: Aufhebung der Klauseln, die die Verpflichtung aufheben, ein Angebot für das gesamte Kapital zu machen, wenn ein Aktionär eine Beteiligung von mehr als einem Drittel der Stimmrechte einer Aktiengesellschaft erwirbt.
6. Rotation der Revisionsstelle: Wechsel der Revisionsstelle nach 20 Jahren.

### Umwelt- und Sozialverantwortung

1. Verhaltenskodexe: Einführung, Abdeckung verschiedener Bereiche und Umsetzung eines Verhaltenskodexes durch kotierte Unternehmen.
2. Nachhaltigkeitsberichterstattung: regelmässige Veröffentlichung stichhaltiger und vergleichbarer Informationen über alle wichtigen Aspekte der Umwelt- und Sozialverantwortung von Unternehmen. Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts gemäss der Version G4 der GRI-Leitlinien.
3. Berichterstattung über die Strategie der Unternehmen angesichts des Klimawandels.
4. Beschaffungskette: Berücksichtigung der Umwelt- und Sozialverantwortung in der gesamten Beschaffungskette.

## A. Dialogergebnisse im Bereich Corporate Governance

# 1. Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats

## ZIELE

Ethos sucht systematisch den Dialog über die Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats, zwei Schlüsselfaktoren einer guten Corporate Governance.

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

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

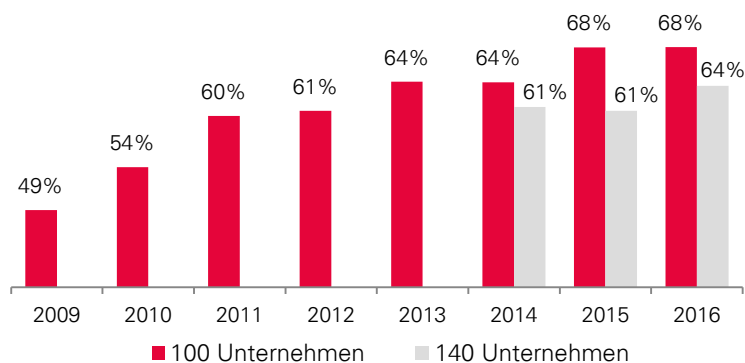
Seit dem definitiven Inkrafttreten der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) im Januar 2015 werden die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Vergütungsausschusses jährlich und einzeln gewählt. Dies dürfte insbesondere die Erneuerung des Verwaltungsrats erleichtern.

## DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

### Die Unabhängigkeit der Verwaltungsräte nimmt zu

Nach Ansicht von Ethos sollten die Verwaltungsräte mindestens 50% unabhängige Mitglieder haben. 2016 erfüllten annähernd zwei Drittel der 140 Unternehmen des EEP dieses Kriterium.

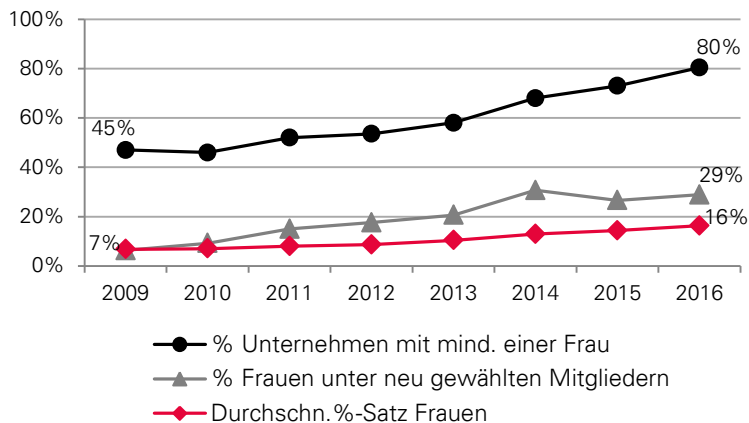
Grafik 1: Anteil der VR mit mindestens 50% unabhängigen Mitgliedern



### Auch der Anteil der Frauen wächst stetig

Seit 2010 spricht Ethos das Thema des Frauenanteils im Verwaltungsrat mit keinen oder nur wenig Frauen im Aufsichtsgremium systematisch an. Doch trotz der sehr beachtlichen Zunahme (siehe nachstehende Grafik) sind die Frauen in den Räten noch immer deutlich untervertreten, zählen diese doch durchschnittlich nur 16% Verwaltungsrätinnen, während Ethos 30% Frauen pro Rat erreichen möchte.

Grafik 2: Präsenz von Frauen im Verwaltungsrat (100 Unternehmen)



## 2. Vergütungspolitik der Führungsinstanzen

### ZIELE

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

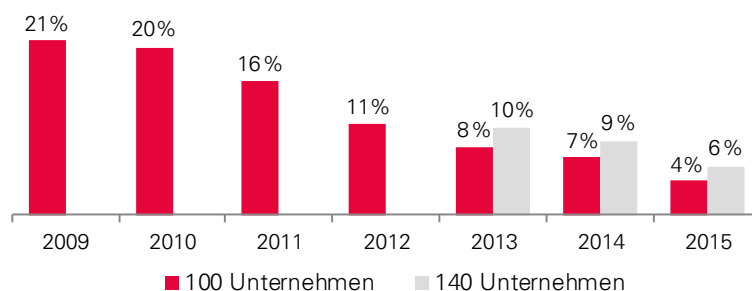
- Transparenz des Vergütungssystems für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung;
- Struktur und Beträge der Vergütungen, die dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung ausgezahlt werden;
- Publikation der auszahlenden Maximalbeträge in der Traktandenliste der Generalversammlung, und zwar mit der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

### DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

#### Die Zuteilung von Optionen an Verwaltungsratsmitglieder wird immer seltener

Verwaltungsratsmitglieder sollten keine Optionen erhalten, da diese hochspekulativen Vergütungsinstrumente ihre Interessen mit jenen der Geschäftsleitungsmitglieder verknüpfen könnten. Optionen können also Anreize geben, die mit den Aufgaben der Überwachung und Oberaufsicht des Verwaltungsrats nicht zu vereinen sind. Ethos stellt fest, dass die Zuteilung von Optionen an Verwaltungsratsmitglieder im EEP-Spektrum am Verschwinden ist: 2009 teilte etwa jedes fünfte Unternehmen seinen Verwaltungsratsmitgliedern Optionen zu. Nach den jüngsten verfügbaren Daten tat dies 2015 noch ungefähr eines von zwanzig Unternehmen.

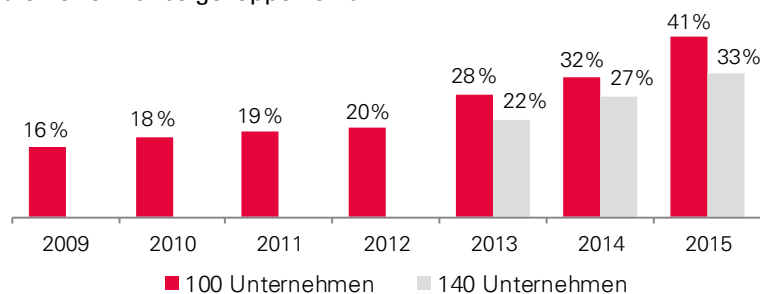
**Grafik 3: Unternehmen mit Optionen-Zuteilungen an VR-Mitglieder**



#### 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. Rückhaltepläne, bei denen die definitive Zuteilung garantiert ist, wenn die begünstigte Person im Unternehmen angestellt bleibt, sollten vermieden werden. Zwischen 2009 und 2015 hat sich der Anteil der Unternehmen mit vollständig von der Leistung abhängigen Plänen mehr als verdreifacht.

**Grafik 4: Unternehmen mit langfristigen Plänen, die vollständig an die Performance gekoppelt sind**



# 3. Politische und philanthropische Spenden

## ZIELE

Politische und philanthropische Spenden sind ein wichtiges Thema für kotierte Aktiengesellschaften ebenso wie für die gesamte Wirtschaft, dies wegen der Auswirkungen, die sie haben können, vor allem auf die Reputation der Unternehmen. Bei den politischen Spenden ist Ethos der Ansicht, dass die Führungskräfte sehr vorsichtig sein müssen, wenn sie Mittel des Unternehmens für politische Zwecke benutzen. Sie müssten sicherstellen, dass derartige Ausgaben den langfristigen Interessen des Unternehmens und seiner Anspruchsgruppen dienen, nicht denjenigen seiner Manager oder irgendeiner besonderen Gruppe. Besondere Vorsicht ist bei solchen Spenden in Ländern geboten, in denen Bestechung als «Geschäftsmodell» betrachtet wird.

Nach Ansicht von Ethos ist es wünschenswert, dass die Unternehmen diese Problematik in ihrem Verhaltenskodex im Kapitel «Geschäftsethik» ausdrücklich erklären. Ausserdem sollten sie ein präzises und detailliertes Reglement als Rahmen und für die Kontrolle der politischen und philanthropischen Spenden erstellen.

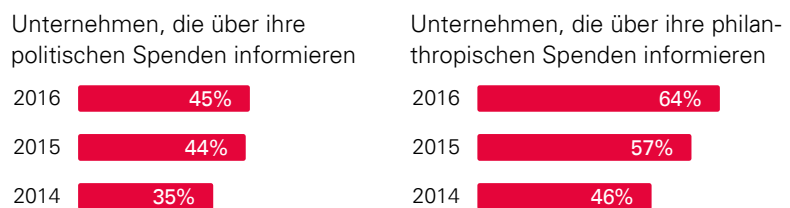
Der Jahresbericht sollte zudem einen Abschnitt für die Berichterstattung über die politischen und philanthropischen Aktivitäten des Unternehmens und die dafür im Jahreslauf aufgewendeten Beträge enthalten.

## DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

### Mehr Transparenz

Seit 2014, als der Dialog mit den Unternehmen des EEP-Spektrums zu diesem Thema aufgenommen wurde, ermutigt Ethos diejenigen Firmen, die keinerlei Auskünfte über politische oder philanthropische Spenden publizierten, ihre Transparenz zu verbessern. Seither ist es in dieser Beziehung deutlich besser geworden, vor allem bei den philanthropischen Spenden. So haben 2016 ungefähr zwei Drittel der Unternehmen Informationen über philanthropische Spenden veröffentlicht, während immer noch weniger als die Hälfte Angaben über politische Spenden machen.

### Grafik 5: Entwicklung bei der Publikation von Informationen über politische und philanthropische Spenden



Nach Ansicht von Ethos sollten Unternehmen, die keine politischen Vergabungen machen, im Jahres- oder Nachhaltigkeitsbericht eine entsprechende Erklärung veröffentlichen. Aktionären bietet eine solche Negativerklärung eine gewisse Sicherheit, in ein Unternehmen zu investieren, das keinerlei derartige Spenden tätigt.

### Grafik 6: Unternehmen, die eine Negativerklärung in Bezug auf politische Spenden veröffentlichen





## 4. Genehmigtes und bedingtes Kapital

### ZIELE

In der Schweiz kann der Verwaltungsrat der Generalversammlung die Ermächtigung für die Ausgabe von genehmigtem und/oder bedingtem Kapital beantragen. Genehmigtes Kapital wird grundsätzlich für den Kauf von Drittunternehmen eingesetzt, bedingtes Kapital für die Umwandlung von Obligationen oder Optionen, die vom Aktionariat, Dritten oder den Führungsinstanzen und anderen Angestellten der Gesellschaft gehalten werden.

Genehmigtes oder bedingtes Kapital können als «Blankoschecks» betrachtet werden. Erwähnt seien insbesondere die Gefahr der Verwässerung und der Verwendung für Zwecke, die nicht im langfristigen Interesse der Aktionäre und anderen Stakeholder sind. Das gilt vor allem, wenn in den Statuten der Gesellschaft für Kapital-emissionen kein bestimmter Zweck festgehalten ist.

Ethos ist deshalb der Ansicht, dass Kapitalbewilligungen ohne Bezugsrecht für das bestehende Aktionariat innerhalb der Limiten bleiben sollten, die in den Richtlinien der Stiftung festgehalten sind, um die Risiken für die Aktionäre so gering wie möglich zu halten. Bei grossem Finanzierungsbedarf und der Ausgabe von Kapital ohne Bezugsrechte sollten die Gesellschaften deshalb stets eine Generalversammlung einberufen, um den Zweck der Kapitalerhöhung klar zu begründen.

### DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

#### Die Zahl der Unternehmen, die sich nicht an die Best Practice halten, nimmt ab

Dieses Thema wurde 2014 im EEP eingeführt. Nun konnte Ethos feststellen, dass die Zahl der Unternehmen mit Genehmigungen für die Ausgabe von Kapital für allgemeine Finanzierungszwecke ohne Bezugsrechte von mehr als 20% leicht zurückgegangen ist, und zwar von 19 Unternehmen 2014 auf 16 im Jahr 2016. Was die Genehmigungen, das Kapital um mehr als 5% für Beteiligungspläne der Mitarbeiter zu erhöhen, angeht, so ist die Zahl der betroffenen Unternehmen ebenfalls zurückgegangen (17 Unternehmen in 2016 gegenüber 21 in 2014).

Ethos stellte ebenfalls fest, dass sich auch die Höhe der Genehmigungsanträge verringerte, was zu einer Senkung der potentiellen Verwässerung für bestehende Aktionäre führt. 2016 hatten die Unternehmen im EEP-Spektrum im Durchschnitt das Recht, 16,2% des Aktienkapitals auszugeben, gegenüber 19,4% im Jahr 2014.

#### Grafik 7: Unternehmen mit Ermächtigungen für die Ausgabe von Kapital ohne Bezugsrecht für allgemeine Finanzierungszwecke von über 20%



#### Grafik 8: Unternehmen mit Ermächtigungen für die Ausgabe von Kapital für Beteiligungspläne von über 5%



#### Grafik 9: Durchschnitt der Ermächtigungen für die Ausgabe von Kapital ohne Bezugsrecht



## 5. Opting-out/up-Klausel

### ZIELE

Gemäss Schweizer Recht muss ein Aktionär, der einen Drittel der Stimmrechte einer kotierten Aktiengesellschaft erworben hat, 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 Drittelsschwelle ohne Angebotspflicht überschreiten, während ein neuer Investor bzw. Aktionär, der die Kontrolle über das Unternehmen übernehmen will, ein gleich hohes Angebot für das gesamte Kapital machen muss.

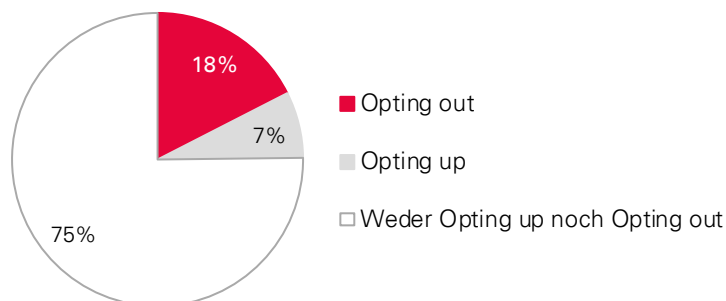
### DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

#### Negative Auswirkung der Opting-out/up-Klauseln

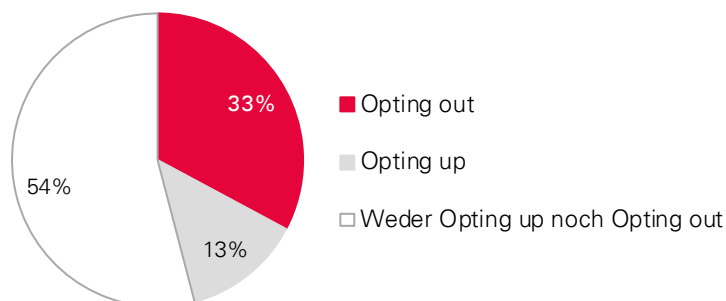
Die Opting-out/up-Klauseln verleihen Aktionären, die bedeutende oder Kontrollbeteiligungen an einem Unternehmen halten, einen grossen finanziellen Vorteil. Bei der Veräusserung ihrer Beteiligung kann der Käufer dank einer solchen Klausel die Kontrolle über ein Unternehmen übernehmen, ohne ein Angebot 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.

Ein Viertel der 140 Unternehmen des EEP-Spektrums (34 Gesellschaften) kennen eine Opting-out- oder Opting-up-Klausel in ihren Statuten. Bei den 62 Unternehmen mit einem Ankeraktionär, der mehr als einen Drittel der Stimmrechte besitzt, verfügt annähernd die Hälfte (28) über eine solche Klausel.

#### Grafik 10: Opting-out/up bei den Unternehmen des EEP-Spektrums



#### Grafik 11: Opting-out/up bei den Unternehmen des EEP-Spektrums mit Ankeraktionär (62 Unternehmen)



## 6. Rotation der Revisionsstelle

### ZIELE

In der Schweiz enthält die aktuelle Gesetzgebung keine Rotationspflicht für die Revisionsstelle. Ausserdem ist zurzeit keine gesetzliche Änderung in diesem Sinne vorgesehen.

Trotzdem ermutigt Ethos die Unternehmen, alle 20 Jahre die Revisionsstelle zu wechseln, damit deren Unabhängigkeit gestärkt und die durch die lange Mandatsdauer entstehende allzu grosse Vertrautheit zwischen dem externen Prüfer und dem Unternehmen vermieden wird.

Davon abgesehen kann sich der Wechsel der Revisionsstelle nach Ansicht von Ethos für das geprüfte Unternehmen positiv auswirken, indem die Abläufe im Unternehmen aus einem neuen Blickwinkel betrachtet werden.

### DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

#### Die Situation in Europa

In den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), dem neben den Staaten der Europäischen Union Liechtenstein, Island und Norwegen angehören, ist die Mandatsdauer der Revisionsstelle auf 10 Jahre begrenzt. Die verschiedenen Staaten können jedoch die Dauer in der eigenen Gesetzgebung noch stärker einschränken. Ausserdem können sie vorsehen, dass das Mandat auf maximal 20 Jahre verlängert wird, wenn nach 10 Jahren (oder der national vorgesehenen kürzeren Frist) eine Offertausschreibung erfolgt.

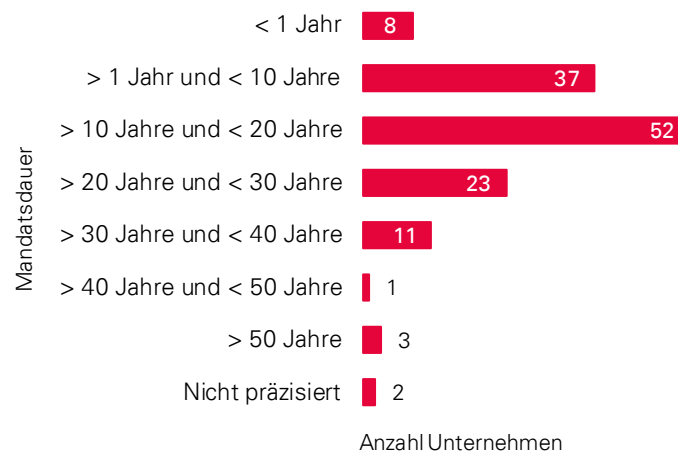
**Grafik 12: Maximale Mandatsdauer der Revisionsstellen in den 31 Ländern des EWR**



#### Die Situation in der Schweiz

In der Schweiz enthält die aktuelle Gesetzgebung keine Rotationspflicht für die Revisionsstelle. Ethos hat jedoch festgestellt, dass die Mandate der aktuellen Revisionsstellen bei mehr als zwei Dritteln der 140 Unternehmen noch nicht 20 Jahre dauern; 8 dieser Gesellschaften haben zudem die Revisionsstelle an der Generalversammlung 2016 gewechselt.

**Grafik 13: Mandatsdauer der Revisionsstellen im EEP-Spektrum**





## **B. Dialogergebnisse im Bereich Umwelt- und Sozialverantwortung der Unternehmen**

# 1. 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 ist zudem ein wichtiges Signal, dass das Unternehmen sich gesetzeskonform verhalten und intern eine Kultur der Integrität schaffen will.

Ethos legt deshalb grosses Gewicht auf dieses Thema, ist doch der Verhaltenskodex ein wichtiges Instrument für den Umgang mit den ethischen, ökologischen und sozialen Risiken, mit denen die Unternehmen konfrontiert sind.

Seit 2006 fördert Ethos im Dialog mit den Unternehmen die Einführung und Umsetzung von Verhaltenskodexen. Inhalt und Umsetzung des Kodexes sind zentrale Aspekte dieser Gespräche.

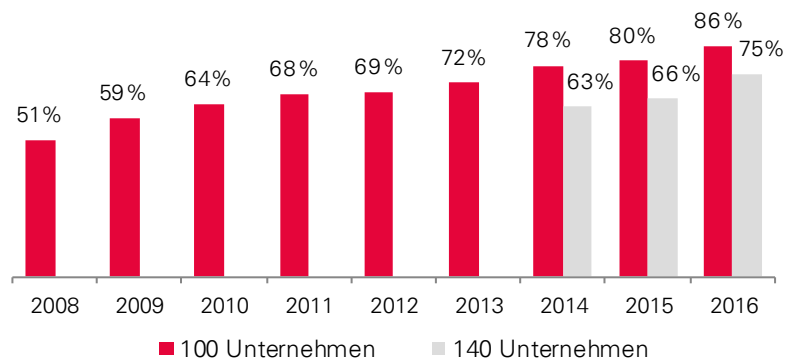
Über einen Zeitraum von zehn Jahren lässt sich feststellen, dass sich die Praxis der in der Schweiz kotierten Gesellschaften in Bezug auf die Verhaltenskodexe sehr positiv entwickelt hat. Noch viel zu tun bleibt hingegen in den Kodexen auf der Ebene der Abdeckung der verschiedenen Herausforderungen, 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

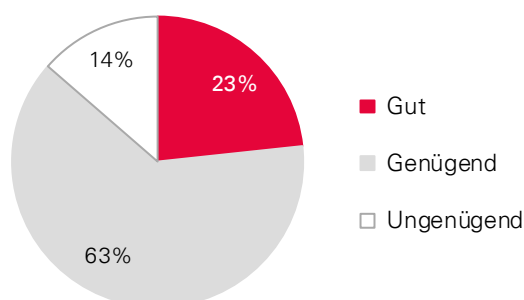
Nach zehnjährigem Engagement belegen die Ergebnisse, dass die kotierten Unternehmen die Veröffentlichung eines Verhaltenskodexes als Teil der allgemein anerkannten Best-Practice-Regeln betrachten. Selbst wenn man die kleineren Unternehmen des EEP-Spektrums einschliesst, veröffentlichen 75% der 140 Unternehmen ihren Kodex auf ihrer Website.

**Grafik 14: Prozentsatz der Unternehmen im EEP-Spektrum, die einen Verhaltenskodex veröffentlichen**



Was hingegen die Abdeckung der wichtigsten Herausforderungen durch den Kodex betrifft, verfügen weniger als ein Viertel dieser Unternehmen über eine Abdeckung, die als gut und damit umfassend qualifiziert werden kann, was bei weitem ungenügend ist.

**Grafik 15: Abdeckung der wichtigsten Herausforderungen durch den Kodex (in % der 140 Unternehmen des EEP-Spektrums)**



## 2. Nachhaltigkeitsberichterstattung

### ZIELE

Seit 2006 sensibilisiert Ethos die Unternehmen des EEP-Spektrums für die Offenlegung von Umwelt- und Sozialdaten im Rahmen ihres Jahresberichts. Ethos misst diesem Thema grosse Bedeutung zu, erlauben doch diese Informationen, 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 fördert Ethos insbesondere die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).

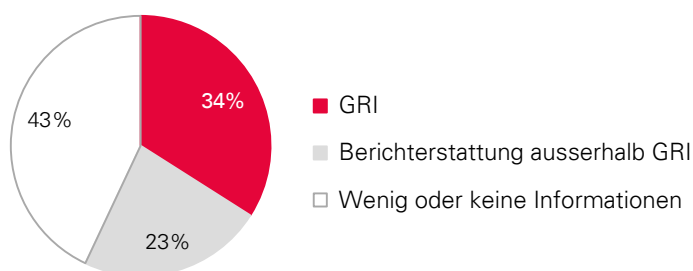
2016 endete der Übergang auf die Version G4 der GRI-Leitlinien. Diese neue Version, die auf dem Grundsatz der Definition der Materialität der Herausforderungen basiert, mit denen die Unternehmen konfrontiert sind, ermöglicht ihnen Fortschritte hin zu einer integrierten Berichterstattung. Diese ist die umfassendste Art und Weise, die Performance und die langfristige Wertschöpfung der Unternehmen zu beschreiben.

### DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

#### Umwelt- und Sozialberichterstattung

2016 veröffentlichten 57% der 140 Unternehmen des EEP-Spektrums eine extra-finanzielle Berichterstattung gemäss dem G4-Standard der GRI, einem anderen Standard oder in ihrem eigenen Format. Anzumerken ist, dass die Qualität des veröffentlichten Berichts je nach Unternehmen ungeachtet der Berichterstattungsart sehr unterschiedlich ist. Bedauerlich ist jedoch, dass annähernd die Hälfte der Unternehmen (43%) keine oder nur wenige Informationen zum Umwelt- und Sozialbereich veröffentlichen.

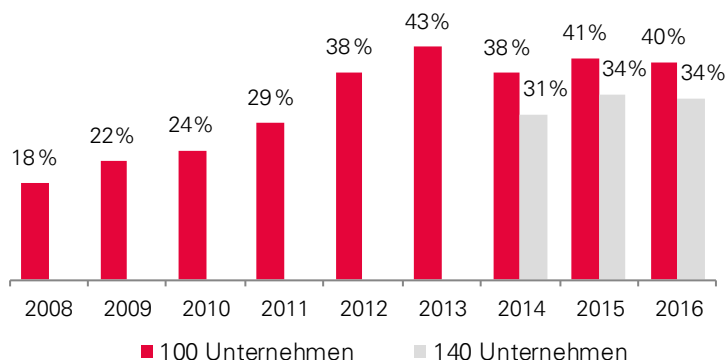
**Graphik 16: Prozentsatz der Unternehmen, die einen extra-finanziellen Berichterstattungsstandard anwenden**



#### Berichterstattung gemäss GRI

Die Zahl der Unternehmen, die einen Nachhaltigkeitsbericht gemäss der GRI veröffentlichen, hat zwar zwischen 2008 und 2016 zugenommen. Die Ausweitung des EEP-Spektrums auf die kleineren Gesellschaften im SPI zeigt jedoch ganz klar die Grenzen der Selbstregulierung auf. Je kleiner die Unternehmen sind, desto mehr sind sie der Auffassung, man müsse abwarten, bis die Veröffentlichung von Umwelt- und Sozialdaten eine Pflicht wird.

**Graphik 17: Prozentsatz der Unternehmen, die den GRI-Standard anwenden**



### 3. Klimawandel

#### ZIELE

Die Veröffentlichung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch die Unternehmen liefert den Investoren unerlässliche Informationen, um den Einfluss des Klimawandels auf ihre Investitionen zu beurteilen. Im Dezember 2015 trafen sich die Delegationen von 195 Staaten zur 21. Klimakonferenz in Paris. Es kam zügig zur Unterzeichnung eines historischen Abkommens, das die Staaten verpflichtet, alles in die Wege zu leiten, um den globalen Anstieg der Temperaturen bis Ende des Jahrhunderts auf 2 Grad zu begrenzen.

Dabei spielen auch die kotierten Gesellschaften des EEP-Spektrums eine wichtige Rolle. Die Klimaerwärmung stellt für die Unternehmen, ihre Strategien und ihre Aktiven ein materielles Risiko dar. Es ist deshalb grundlegend wichtig, dass sich alle Unternehmen mit dieser Frage befassen. Zunächst einmal müssen sie ihre Emissionen nach einem international anerkannten Standard wie dem GHG-Protokoll messen. In einer zweiten Phase sollten die Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen Reduktionsziele für die Treibhausgas-Emissionen festlegen, die ermöglichen, den Temperaturanstieg auf 2 Grad zu begrenzen («science based targets»).

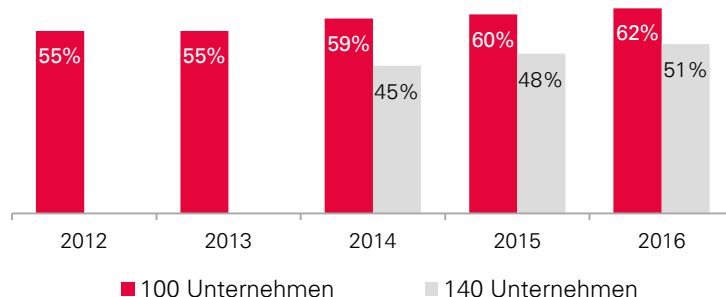
Umso bedauerlicher ist es angesichts der Aktualität und des dringenden Handlungsbedarfs in dieser Frage, feststellen zu müssen, dass nur wenig mehr als ein Drittel der Gesellschaften des EEP-Spektrums ihre Emissionen messen, von denen sich nur elf Unternehmen ambitionöse Reduktionsziele gesetzt haben.

#### DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

##### Entwicklung des Prozentsatzes der Veröffentlichung der Treibhausgasemissionen

In fünf Jahren hat sich der Prozentsatz der 100 grössten kotierten Schweizer Unternehmen, die ihre Treibhausgasemissionen veröffentlichen, schrittweise auf 62% im Jahr 2016 erhöht. Im Spektrum der 140 grössten Unternehmen hingegen veröffentlicht nur die Hälfte der Unternehmen ihre Emissionen.

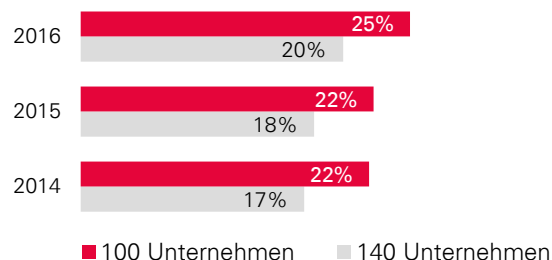
Grafik 18: Prozentsatz der Unternehmen im EEP-Spektrum, die ihre Emissionen publizieren



##### Zufriedenstellende Berichterstattung über die Treibhausgasemissionen

Ethos stuft gegenwärtig die Berichterstattung eines Unternehmens über seine Treibhausgasemissionen als zufriedenstellend ein, wenn es die Kohlenstoffdioxid-Äquivalent (CO<sub>2</sub>e)-Emissionen der Scopes 1 und 2 sowie mindestens zwei Quellen des Scope 3 publiziert. Diese Daten müssen jedoch zusätzlich von einer kompetenten externen Stelle verifiziert werden. Diese Anforderung erfüllt allerdings nur jedes vierte der 100 grössten kotierten Unternehmen und nur jedes fünfte Unternehmen des gesamten EEP-Spektrums, was bei weitem ungenügend ist.

Grafik 19: Zufriedenstellende Berichterstattung über die Emissionen





## 4. Beschaffungskette

### ZIELE

Die sozialen und ökologischen Risiken als Folge eines schlechten Managements der Beschaffungskette sind schwerwiegend. Werden diese Risiken nicht angemessen und proaktiv behandelt, kann dies für die Unternehmen zu schwerwiegenden Reputations- und finanziellen Problemen führen.

Das Analysespektrum umfasst 55 Unternehmen des Industrie-, des Nahrungsmittels- und des Chemiesektors:

- 43 Unternehmen des Industriesektors;
- 7 Unternehmen des Nahrungsmittelsektors;
- 5 Unternehmen des Chemiesektors.

Seit 2013 ermutigt Ethos die Unternehmen systematisch, für ihre Lieferanten einen Verhaltenskodex zu erstellen und zu veröffentlichen (oder einen international anerkannten Kodex ihres Tätigkeitssektors zu übernehmen). Ein solcher Kodex muss die Fragen der Geschäftsethik sowie der Umwelt- und sozialen Verantwortung behandeln, mit denen die Lieferanten konfrontiert sind.

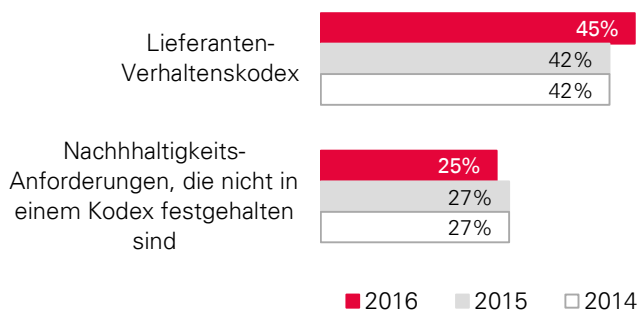
### DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

#### Umwelt- und soziale Anforderungen an die Lieferanten

Die Integration der ökologischen und sozialen Faktoren in das Management der Beschaffungskette wird zu einer immer wichtigeren Frage für die Investoren, aber auch für die Kundschaft der Unternehmen. Denn wegen des Beitrags der Beschaffungskette zum Kohlenstoff-Fussabdruck der Unternehmen müssen Massnahmen ergriffen werden, um die Umweltperformance in diesem Bereich zu verbessern. Davon abgesehen gehören die Berücksichtigung der Menschenrechte und des Arbeitsrechts in der Beschaffungskette zur sozialen Verantwortung der Unternehmen.

2016 verfügen 23 der untersuchten 55 Gesellschaften über einen öffentlichen und zwei über einen nichtöffentlichen Verhaltenskodex für ihre Lieferanten. 16 Unternehmen haben keinen eigentlichen Kodex, stellen jedoch beim Management der Beschaffungskette eine gewisse Anzahl extra-finanzieller Anforderungen.

#### Grafik 20: Entwicklung der Lieferanten-Verhaltenskodexe (55 Unternehmen des Industrie-, des Nahrungsmittel- und des Chemiesektors)

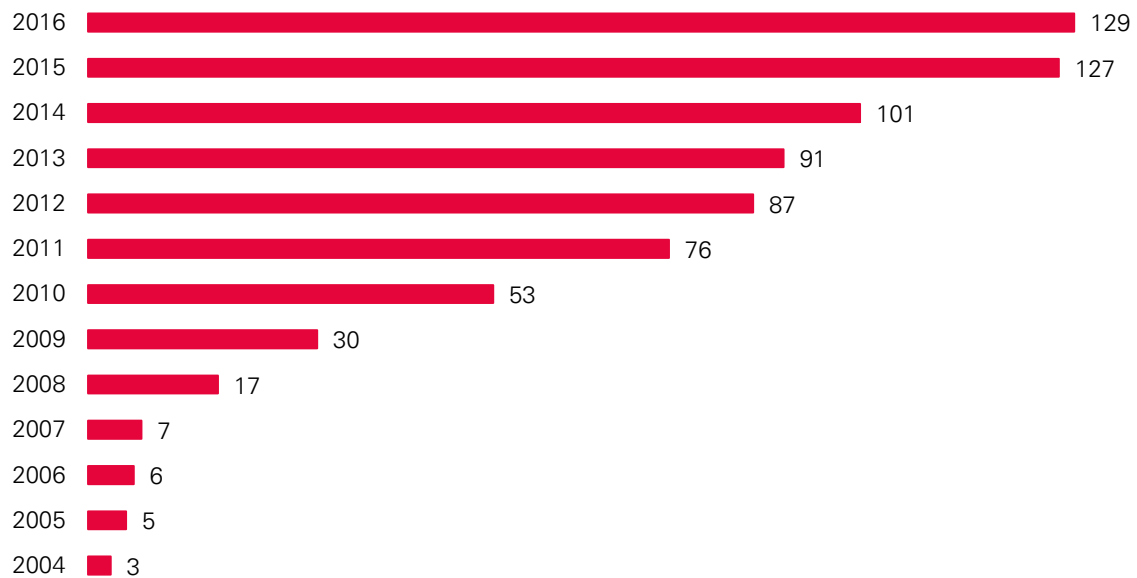


#### Lieferanten-Verhaltenskodexe: Abdeckung der Herausforderungen

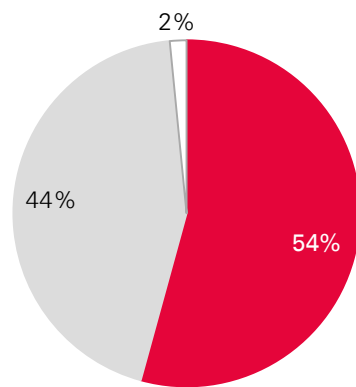
Indem die kotierten Gesellschaften den Akzent auf die Nachhaltigkeit ihrer Produktionskette legen, können sie die Risiken von Fehlfunktionen wie Korruption, Umweltschäden, Verstösse gegen Arbeitsgesetze, Streitfälle mit lokalen Gemeinschaften usw. begrenzen, die Kosten senken und die Produktionsprozesse optimieren. Sie können damit auch die Werte und die Kultur des Unternehmens fördern. Deshalb müssen Lieferanten-Verhaltenskodexe, wie dies auch der GRI-Standard fordert, die wichtigsten materiellen Herausforderungen abdecken, denen die jeweiligen Lieferanten ausgesetzt sind. Für wünschenswert hält Ethos zudem einen Bezug zu grundlegenden Normen wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte oder zu den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation.

# Anhang 1: Mitglieder des Ethos Engagement Pools

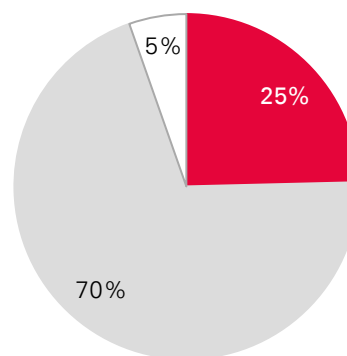
## Kontinuierliches Wachstum der Mitgliederzahl



## 129 Mitglieder per 31. Dezember 2016



■ Deutschschweiz  
■ Romandie  
□ Tessin



■ Öffentliche PK  
■ Private PK  
□ Andere Institutionen

### Deutschsprachige Schweiz

Aargauische Gebäudeversicherung  
 Aargauische Pensionskasse (APK)  
 BVG-Vorsorgestiftung der Novoplast AG  
 Comunitas Vorsorgestiftung des Schweiz.  
 Gemeindeverbandes  
 Gebäudeversicherung Luzern  
 Gemeinschaftsstiftung der Zellweger Luwa AG  
 HELVETAS Swiss Intercooperation  
 Jet Aviation Vorsorgestiftung  
 Leica Pensionskasse  
 Louise Blackburne-Stiftung  
 Loyalis BVG-Sammelstiftung  
 Luzerner Pensionskasse  
 Nest Sammelstiftung  
 ÖKK Personalvorsorgestiftung  
 Pensionskasse Römisch-katholische Landeskirche  
 des Kantons Luzern  
 Pensionskasse Basel-Stadt  
 Pensionskasse Bühler AG Uzwil  
 Pensionskasse Caritas  
 Pensionskasse der Ernst Schweizer AG  
 Pensionskasse der Gemeinde Weinfelden  
 Pensionskasse der Lüchinger + Schmid Gruppe  
 Pensionskasse der Nussbaum Matzingen AG  
 Pensionskasse der Stadt Frauenfeld  
 Pensionskasse der Stadt Winterthur  
 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 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. Hallwyler 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 Kern AG  
 Personalvorsorgestiftung der Martin-Stiftung,  
 Erlenbach  
 Personalvorsorgestiftung der  
 Theatergenossenschaft Bern  
 Personalvorsorgestiftung E. Flückiger AG  
 Personalvorsorgestiftung IVF HARTMANN AG  
 Personalvorsorgestiftung Rapp AG  
 PK Bau Pensionskasse für das erweiterte  
 Baugewerbe Region Basel  
 Previs Vorsorge  
 Pro Medico Stiftung  
 Prosperita Stiftung für die berufliche Vorsorge  
 Raiffeisen Pensionskasse Genossenschaft  
 Spida Personalvorsorgestiftung  
 St. Clara-Stiftung  
 St. Galler Pensionskasse  
 St. Ursen-Vorsorgestiftung  
 Stiftung Abendrot  
 Stiftung Alters- und Hinterbliebenenversicherung  
 der Sanitas Krankenversicherung  
 Stiftung Viscosuisse  
 Vorsorge SERTO  
 Vorsorgeeinrichtung des Vereins für  
 Krebsforschung  
 Vorsorgestiftung der Bourquin SA  
 Vorsorgestiftung Porta + Partner, dipl. Ing. ETH/SIA  
 Wohlfahrtsstiftung von Verkauf 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 de l'Etat du Valais (CPVAL)  
 Caisse de Prévoyance des Eglises et Associations  
 Protestantes de Genève  
 Caisse de Prévoyance des Interprètes de  
 Conférence (CPIC)

Caisse de Prévoyance du Clergé du Diocèse  
Lausanne, Genève et Fribourg  
Caisse de prévoyance du personnel communal de la  
ville de Fribourg  
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 et Comoedia  
Fondation de prévoyance Coninco  
Fondation de prévoyance de Vedia SA  
Fondation de prévoyance des Paroisses et  
Institutions Catholiques (FPPIC)

Fondation de prévoyance du personnel de la maison  
Brolliet SA  
Fondation de prévoyance en faveur du personnel de  
la société Air-Glacières SA  
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 en faveur du personnel de la maison  
KBA-NotaSys S.A.  
Fondation PeaceNexus  
Fondation rurale de prévoyance prof. vieillesse,  
survivants et invalidité  
Fondation suisse de la Chaîne du Bonheur  
Fonds de prévoyance et de Retraite des Employés  
ville de Delémont (FRED)  
Fonds de prévoyance FAVOROL PAPAUX SA  
Prévoyance Santé Valais (PRESV)  
Prévoyance.ne  
Profelia Fondation de prévoyance  
Retraites Populaires  
Spes Caisse de prévoyance du Diocèse de Sion

### Tessin

Fondazione Ticinese per il 2 Pilastro  
Fondo di Previdenza per il Personale dell'Ente  
ospedaliero cantonale

## Anhang 2: Untersuchte Unternehmen

ABB	GAM Holding	PSP Swiss Property
Actelion	Gategroup*	Richemont
Adecco	Geberit	Rieter
Allreal	Georg Fischer	Roche
AMS	Givaudan	Romande Energie
APG SGA	Graubündner KB	Santhera Pharma.
Arbonia	Gurit	Schaffner
Aryzta	Helvetia	Schindler
Ascom	Hiag Immobilien	Schmolz + Bickenbach
Autoneum	Huber+Suhner	Schweiter Technologies
Bachem	Hypothekbank Lenzburg	SFS Group
Bâloise	Implenia	SGS
Bank Coop	Inficon	Siegfried
Banque Cant. de Genève	Interroll	Sika
Banque Cant. du Valais	Intershop	Sonova
Banque Cant. Vaudoise	Julius Bär	St.Galler KB
Barry Callebaut	Jungfraubahn	Straumann
Basellandschaftliche KB	Kardex	Sulzer
Basilea	Komax	Sunrise
Basler KB	Kudelski	Swatch Group
Belimo	Kühne + Nagel	Swiss Finance & Property
Bell	Kuoni*	Invest.
Berner KB	LafargeHolcim	Swiss Life
BKW	Lem	Swiss Prime Site
Bobst	Leonteq	Swiss Re
Bossard	Liechtensteinische LB	Swisscom
Bucher Industries	Lindt & Sprüngli	Swissquote
Burckhardt Compression	Logitech	Syngenta
Burkhalter Holding	Lonza	Tamedia
Cembra Money Bank	Luzerner KB	Tecan
Clariant	MCH Group AG	Temenos
Coltene	Metall Zug	Thurgauer KB
Comet Holding	Meyer Burger	Transocean*
Conzzeta	Mobilezone	U-blox
Cosmo Pharma.	Mobimo	UBS
Credit Suisse Group	Molecular Partners	Valiant
Dätwyler	Myriad Group	Valora
DKSH	Nestlé	Vaudoise Assurances
dormakaba	Newron Pharma.	Vetropack
Dufry	Novartis	Vontobel
EFG International	OC Oerlikon	VZ Holding
Emmi	Orior	Warteck Invest
Ems-Chemie	Panalpina	Ypsomed
Evolve	Pargesa	Zehnder Group
Flughafen Zürich	Partners Group	Zug Estates
Forbo	Phoenix Mecano	Zuger KB
Galenica	Plazza	Zurich Insurance

\* Unternehmen, die am 1. Januar 2016 im EEP-Spektrum waren, aber im Verlauf des Jahres aus dem SPI-Index ausschieden. Diese Unternehmen werden in diesem Bericht nicht berücksichtigt.



**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](mailto:info@ethosfund.ch)  
[www.ethosfund.ch](http://www.ethosfund.ch)