



## Ethos Engagement Pool

Themen und wichtigste Resultate 2012

Die **Ethos Stiftung** schliesst über 140 schweizerische Pensionskassen und gemeinnützige Stiftungen zusammen. Sie wurde 1997 zur Förderung einer nachhaltigen Anlagetätigkeit und eines stabilen und gesunden Wirtschaftsumfelds gegründet.

Die Stiftung ist Eigentümerin des **Unternehmens Ethos Services SA**, welches Beratungs- und Vermögensverwaltungsmandate für nachhaltige Anlagen betreut. Ethos Services bietet institutionellen Investoren nachhaltige Anlagefonds, Analysen von Generalversammlungen mit Stimmempfehlungen, ein Programm für den Aktionärsdialog mit Unternehmen sowie Nachhaltigkeits-Ratings und –Analysen von Unternehmen an.

Damit auch Privatpersonen die Aktivitäten von Ethos unterstützen und von den Leistungen profitieren können, lancierte die Ethos Stiftung 2012 den gemeinnützigen **Verein Ethos Académie**. Er führt Sensibilisierungsaktivitäten im Bereich nachhaltiger Anlagen durch, v.a. mittels Veranstaltungen und Diskussionsrunden, und unterstützt Studien sowie die Ausübung der Aktionärsstimmrechte.

[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 2013

Jede vollständige oder auszugsweise Wiedergabe bedarf der Zustimmung von Ethos. Zitate sind nur mit Quellenangabe erlaubt.

Fotos: Keystone, Gettyimages, Heiner H. Schmitt. Gedruckt auf „RecyStar“, 100% Altpapier ohne Bleichmittel. 14.02.2013



# INHALT

<b>ETHOS ENGAGEMENT POOL</b>	<b>4</b>
<b>CORPORATE GOVERNANCE</b>	<b>5</b>
Verwaltungsrat	6
Vergütungssystem	7
Generalversammlung	8
<b>UMWELT- UND SOZIALVERANTWORTUNG</b>	<b>9</b>
Verhaltenskodexe	10
Nachhaltigkeitsberichterstattung	11
Klimawandel	12
Nachhaltigkeit in der Beschaffungskette	13
<b>UNTERSUCHTE UNTERNEHMEN</b>	<b>14</b>
<b>ETHOS ENGAGEMENT POOL: MITGLIEDER</b>	<b>15</b>

# ETHOS ENGAGEMENT POOL

## Engagement-Themen

### Corporate Governance

- Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats: Fähigkeiten, Unabhängigkeit, Vielfalt und Verfügbarkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats.
- Vergütungen der Führungsinstanzen: Transparenz der Vergütungen, Struktur des Vergütungssystems, Kompetenzen in Sachen Vergütungen.
- Organisation und Funktionsweise der Generalversammlung: Veröffentlichung und Qualität des Generalversammlungsprotokolls.

### Umwelt- und Sozialverantwortung

- Verhaltenskodex: Einführung, Offenlegung und Umsetzung.
- Nachhaltigkeitsbericht-erstattung.
- Carbon Disclosure Project: Berichterstattung über die Strategie der Unternehmen angesichts des Klimawandels.
- Nachhaltigkeit in der Beschaffungskette von Industrieunternehmen.

Es liegt im Interesse der langfristig orientierten Investoren, den Dialog mit Führungsinstanzen von kotierten Unternehmen zu pflegen: Sie können so die Unternehmen für die Best Practice der Corporate Governance und ihre Umwelt- und Sozialverantwortung sensibilisieren und Verbesserungen auslösen. Ziel ist, den Wert des Unternehmens zugunsten seiner Aktionärinnen und Aktionäre und den anderen Anspruchsgruppen nachhaltig zu steigern.

Arbeiten verschiedene gleichgesinnte Investoren zusammen, so lässt sich die Wirksamkeit dieses Vorgehens vergrössern. Zu diesem Zweck hat Ethos im Jahr 2004 zusammen mit mehreren Pensionskassen den „Ethos Engagement Pool“ geschaffen. Dieser Zusammenschluss von Schweizer Vorsorgeinstitutionen führt den Dialog mit den hundert grössten in der Schweiz kotierten Unternehmen.

Falls nichts anderes erwähnt ist, beziehen sich die Statistiken und Grafiken dieses Berichts ausnahmsweise auf 99 Gesellschaften für das Jahr 2012 (100 in den Vorjahren). Im Verlauf des Jahres war nämlich die Bank Sarasin von der Safra-Gruppe übernommen worden, worauf vereinbart wurde, die Aktien der Bank an der Schweizer Börse zu dekotieren. Das Unternehmen wurde deshalb für 2012 aus dem EEP-Analysespektrum ausgeschlossen.

Ende 2012 zählte der Ethos Engagement Pool 87 Mitglieder (siehe Seite 15), die zu diesem Zeitpunkt zusammen ein Vermögen von etwa 120 Milliarden Franken verwalteten, davon ca. zwölf Milliarden in Schweizer Aktien. Das entspricht ungefähr einem Prozent der Börsenkapitalisierung sämtlicher in der Schweiz kotierten Aktien.

Ethos führt den Dialog mit den Unternehmen im Auftrag des Ethos Engagement Pools. Die Pool-Mitglieder legen jährlich die Themen des Dialogs fest. Sie konzentrieren sich auf die Bereiche der Corporate Governance sowie der Umwelt- und Sozialverantwortung der Unternehmen. Ende Jahr erstattet Ethos ausführlich Bericht an Pool-Mitglieder über die Aktivitäten und Ergebnisse des Engagements. Ausserdem veröffentlicht Ethos im Sinne einer guten Transparenz die vorliegende Zusammenfassung.

Finanziert wird der Ethos Engagement Pool vollumfänglich von seinen Mitgliedern. Die individuellen Beiträge berechnen sich anhand des Werts der gehaltenen Aktien von schweizerischen Unternehmen. Damit handelt der Ethos Engagement Pool unabhängig: Ethos erhält keine finanziellen Mittel von Unternehmen, mit denen der Aktionärsdialog geführt wird.

# CORPORATE GOVERNANCE

# VERWALTUNGSRAT

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

Folgende Elemente sind bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats wichtig:

- Angemessene und sich ergänzende Fähigkeiten der Mitglieder
- Ausreichende Unabhängigkeit des Verwaltungsrats und dessen Mitglieder
- Vielfalt, insbesondere auch weibliche Mitglieder
- Verfügbarkeit der Mitglieder
- Erneuerung des Verwaltungsrats.

Die regelmässige Erneuerung des Rats ist ein Schlüsselement seiner Zusammensetzung. Die Unternehmen sollten deshalb transparent über ihren Nachfolgeplan und das Auswahlverfahren für die Verwaltungsratskandidaten informieren.

Der Dialog hat auch die Zusammensetzung und die Unabhängigkeit der wichtigsten Ausschüsse des Verwaltungsrats im Visier: Prüfung, Vergütung und Nomination.

## Wachsende Unabhängigkeit des Verwaltungsrats

Die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats ist in den Augen vieler Akteure ein Schlüsselement für sein gutes Funktionieren. Auf globaler Ebene empfehlen die Best-Practice-Kodexe, dass die Verwaltungsräte ungeachtet der Aktionariatsstruktur genügend unabhängig sein müssen. Deshalb bleibt dieses Thema im Dialog von Ethos mit den Aktiengesellschaften zentral, nicht nur in Unternehmen mit breit gestreuten Titeln, sondern auch in kotierten Familienunternehmen oder in Gesellschaften mit einem Hauptaktionär.

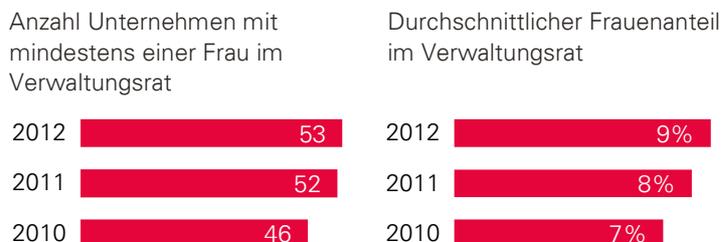
### Durchschnittlicher Anteil unabhängiger Verwaltungsratsmitglieder pro Rat



## Noch immer bescheidene Zunahme der Präsenz der Frauen im Verwaltungsrat

Obwohl man sich allgemein bewusst geworden ist, dass das Verhältnis Männer-Frauen in den höheren Hierarchiestufen unausgewogen ist, sind die Frauen dort immer noch stark untervertreten. Dabei haben jüngste Studien aufgezeigt, dass Unternehmen mit Frauen in leitenden Positionen oder im Verwaltungsrat höhere Leistungen erbringen als andere. Seit 2011 führt Ethos den Dialog über dieses Thema mit den Unternehmen und ermutigt sie, eine echte Förderungspolitik für Frauen in Führungspositionen zu betreiben. Die Unternehmen reagieren immer empfänglicher auf diesen Dialog, und 13 von ihnen haben im Jahr 2012 neu Frauen in den Verwaltungsrat gewählt.

### Frauenanteil



# VERGÜTUNGSSYSTEM

## Optionen für Verwaltungsratsmitglieder stehen nicht mehr hoch im Kurs

Die Zuteilung von Optionen an nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder bildet eine grosse Gefahr für Interessenskonflikte. Der Ersatz der Options- durch Aktienpläne ist ein entscheidender Schritt zur Best Practice bei den Vergütungen für den Verwaltungsrat. Seit mehreren Jahren macht Ethos bei den Unternehmen Druck, damit sie die Zuteilung von Optionen für den Verwaltungsrat einstellen. 2012 konnten markante Fortschritte erzielt werden, stellten doch 6 der 20 Gesellschaften, die zuvor noch Optionen zuteilten, diese Praxis ein. Andere Unternehmen teilten Ethos mit, sie würden dies demnächst tun.

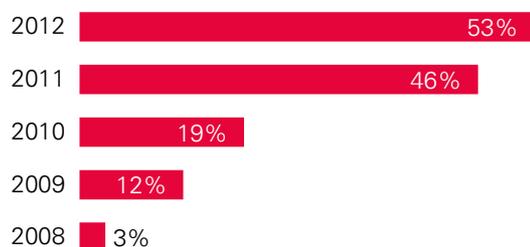
## Prozentsatz der Unternehmen, die den nichtexekutiven Verwaltungsratsmitgliedern keine Optionen mehr zuteilen



## Say on Pay im Vormarsch

Nach 5 Jahren Engagement unterbreitet mehr als die Hälfte der 100 grössten Schweizer Aktiengesellschaften den Vergütungsbericht der Generalversammlung zur konsultativen Abstimmung. Da am 3. März 2013 über die Initiative Minder abgestimmt wird, ziehen es mehrere Unternehmen, welche die konsultative Abstimmung noch nicht eingeführt haben, höchstwahrscheinlich vor, das Ergebnis dieses Urnengangs abzuwarten.

## Prozentsatz der Unternehmen mit einer Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht für die Führungsinstanzen



Seit 2007 führt Ethos den Dialog mit den 100 grössten in der Schweiz kotierten Gesellschaften über das Thema der Vergütungen für die Führungsinstanzen. Ziel dieses Dialogs sind Verbesserungen auf drei Ebenen:

- Transparenz des Vergütungssystems für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung.
- Struktur der Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung.
- Kompetenzen in Sachen Vergütungen.

Dank der systematischen und langfristigen Arbeit des Ethos Engagement Pools erzielte eine grosse Zahl von Unternehmen signifikante Fortschritte. Das zeigt ihre immer grössere Offenheit für den Dialog.

Am 3. März 2013 wird das Schweizer Volk über die Initiative „gegen die Abzockerei“ von Thomas Minder abstimmen. Unabhängig davon, ob sie angenommen wird oder der indirekte Gegenvorschlag des Parlaments in Kraft tritt: In Zukunft werden die Aktionärinnen und Aktionäre über die Vergütungen abstimmen können. Wie die Erfahrung des freiwilligen „Say on Pay“ zeigte, zwingt eine solche Abstimmung die Unternehmen, die Transparenz und die Struktur der Vergütungen zu verbessern, um ablehnende Abstimmungsentscheide zu vermeiden.

# GENERALVERSAMMLUNG

Institutionelle Investoren sind an zahlreichen Unternehmen beteiligt. Es ist ihnen deshalb nicht möglich, systematisch an sämtlichen Generalversammlungen der Unternehmen teilzunehmen, in die sie investiert haben. Sie üben daher ihre Stimmrechte meist über den vom Unternehmen bestimmten unabhängigen Vertreter oder über elektronische Plattformen aus.

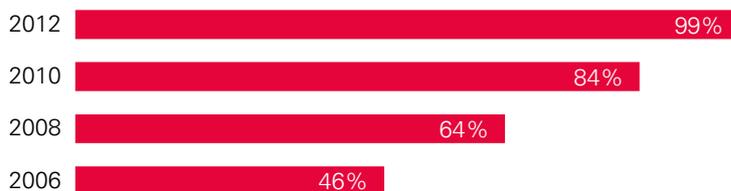
Es ist jedoch unabdingbar, dass die Aktionäre über die behandelten Themen und die an der Generalversammlung gestellten Fragen sowie die exakten Abstimmungsergebnisse informiert werden können. Deshalb hat der Ethos Engagement Pool beschlossen, von den Unternehmen zu verlangen, dass sie das Protokoll der Generalversammlung und die exakten Abstimmungsergebnisse auf ihrer Internetseite offenlegen.

Am 3. März 2013 wird das Schweizer Stimmvolk über die Initiative Minder befinden müssen. Der Ausgang der Abstimmung wird für die künftige Organisation der Generalversammlung ausschlaggebend sein. Wird die Initiative abgelehnt, tritt automatisch der indirekte Gegenvorschlag des Parlaments in Kraft. Anders als die Initiative sieht der Gegenvorschlag die elektronische Übermittlung des Protokolls und der Abstimmungsergebnisse an das Aktionariat sowie die Publikation auf der Website der Unternehmen vor.

## Veröffentlichung der GV-Protokolle im Internet: Ziel erreicht

Als Folge des mehrjährigen Dialogs von Ethos und der Briefe, die im Dezember 2011 an die Präsidenten der Unternehmen im EEP-Universum verschickt worden waren, die das Protokoll der Generalversammlung noch immer nicht im Internet publizieren, stellen heute praktisch all diese Unternehmen ihr Protokoll in ihre Website.

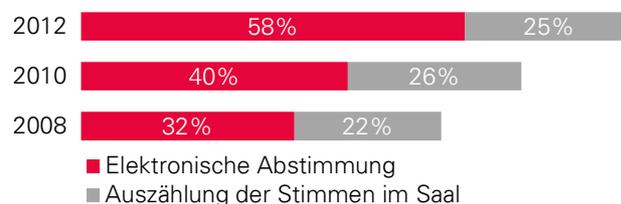
## Prozentsatz der Unternehmen, die das GV-Protokoll im Internet veröffentlichen



## Die Auszählung der Stimmen wird zum Normalfall

Die Publikation der exakten Auszählung der Stimmenanteile im Protokoll erfolgt im EEP-Unternehmensspektrum inzwischen bei praktisch allen Gesellschaften. Dies ist unabdingbar notwendig, damit die Aktionäre beurteilen können, wie die Anträge bei den Abstimmungen aufgenommen werden, um so problematische Themen zu erkennen. Dafür setzen immer mehr Unternehmen das elektronische Abstimmungsverfahren ein, bei dem eine sofortige und exakte Auszählung möglich ist. Dies war bisher bei Unternehmen, welche die Stimmen durch Auszähler ermitteln beziehungsweise schätzen liessen, nicht der Fall.

## Prozentsatz der Unternehmen mit Offenlegung der exakten Abstimmungsergebnisse im GV-Protokoll



Angesichts der sehr guten Ergebnisse wird dieses Thema im Jahr 2013 nicht fortgeführt.

# UMWELT- UND SOZIALVERANTWORTUNG

# VERHALTENSKODEXE

Der Verhaltenskodex stützt eine Nachhaltigkeitsstrategie, indem er die Verpflichtungen des 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.

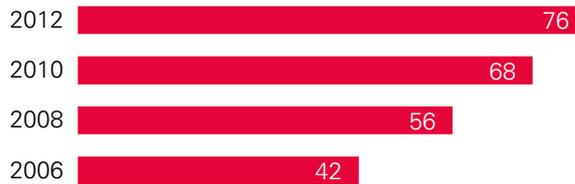
Seit 2006 fördert Ethos im Dialog mit den Unternehmen die Einführung und Umsetzung von Verhaltenskodexen. Inhalt und Umsetzung des Kodexes sind zentrale Aspekte dieser Gespräche. Ethos legt deshalb grosses Gewicht auf dieses Thema, ist doch der Verhaltenskodex ein wichtiges Instrument für den Umgang mit den ethischen, ökologischen und sozialen Risiken, mit denen die Unternehmen konfrontiert sind.

In den sechs Jahren seit Beginn des Dialogs konnte bei den Verhaltenskodexen eine äusserst positive Entwicklung festgestellt werden. Angesichts dieser Fortschritte und der Praxis auf internationaler Ebene beschloss Ethos, das Niveau der Erwartungen anzuheben und die Analysekriterien zu verfeinern. Als Folge einer 2012 eingeführten anspruchsvolleren Methodik sind die Angaben über die Verhaltenskodexe sowie ihren Inhalt und die Umsetzung nicht immer mit den früheren Daten vergleichbar.

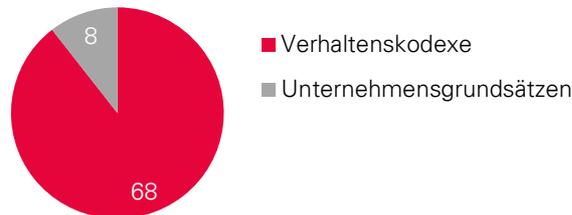
## Verhaltenskodexe nehmen weiter zu

Die Zahl der eingeführten und veröffentlichten Kodexe hat in den letzten Jahren beträchtlich zugenommen. Ethos hat 2012 eine neue Methodik eingeführt. Es wird jetzt zwischen eigentlichen Verhaltenskodexen und Unternehmensgrundsätzen unterschieden, die nicht in einem Kodex festgehalten sind. Letztere werden künftig nicht mehr als Verhaltenskodexe eingestuft.

### Anzahl Unternehmen, bei denen Verhaltenskodex oder Unternehmensgrundsätze öffentlich zugänglich sind



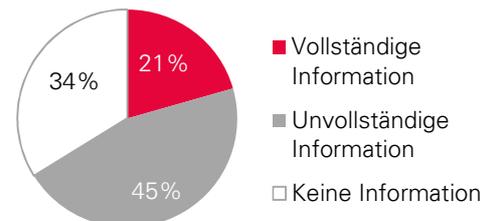
### Aufschlüsselung zwischen öffentlich zugänglichen Verhaltenskodexen und Unternehmensgrundsätzen (2012)



## Lückenhafte Informationen über die Umsetzung der Verhaltenskodexe

Für Ethos ist es wichtig, dass die Aktionäre auf der Unternehmens-Website, im Jahres- oder im Nachhaltigkeitsbericht Zugang zu den Informationen über die Umsetzung des Kodexes erhalten. Dieser Aspekt wird im Dialog mit den Unternehmen systematisch angesprochen.

### Informationen über die Umsetzung des Verhaltens-kodexes (in % der Unternehmen mit veröffentlichtem Kodex) \*



\* 68 der 99 grössten Unternehmen

# NACHHALTIGKEITS- BERICHTERSTATTUNG

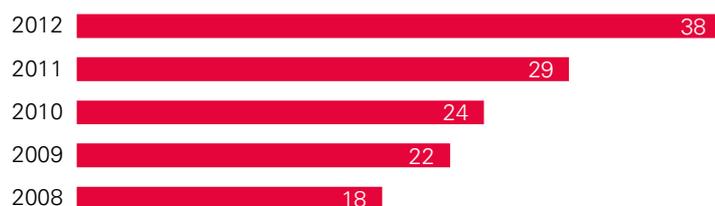
## Publikation der Umwelt- und Sozialdaten

Die Gesellschaften des EEP-Spektrums haben mehrheitlich die Notwendigkeit erkannt, in ihrem Jahresbericht, im Nachhaltigkeitsbericht oder auf der Website stichhaltige nichtfinanzielle Informationen zu veröffentlichen. 67 Unternehmen geben Auskunft über ihre Umwelt- und Sozialperformance. Die anderen Unternehmen hingegen veröffentlichen nur wenige oder gar keine nichtfinanziellen Angaben im Jahresbericht oder auf der Website.

## Die Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) werden deutlich häufiger angewandt

Im Dezember 2010 veröffentlichte Ethos einen Leitfaden über die Erwartungen der Stiftung in Sachen Nachhaltigkeitsberichterstattung. Dieses für die Unternehmen bestimmte Dokument bezieht sich ausdrücklich auf die Richtlinien der Global Reporting Initiative, deren Anwendung eine qualitativ hochwertige Nachhaltigkeitsberichterstattung ermöglicht. Ihre Anwendung setzt sich nach und nach durch, auch bei den kleinen und mittleren in der Schweiz kotierten Gesellschaften.

### Anzahl Unternehmen, welche die GRI-Richtlinien anwenden



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 zu, ermöglichen doch diese Informationen, die nichtfinanzielle Performance der Unternehmen zu verstehen und zu bewerten. Ausserdem kann so beurteilt werden, wie die Unternehmen mit den nichtfinanziellen Risiken umgehen.

Ethos erwartet deshalb von den Unternehmen eine systematische Nachhaltigkeitsberichterstattung. Gliederung und Inhalt dieses Berichts soll einer bestimmten Anzahl von international anerkannten Kriterien genügen. Im Dialog mit den Unternehmen fördert Ethos insbesondere die Richtlinien der „Global Reporting Initiative“ (GRI).

Innerhalb der letzten sechs Jahre verbesserten die Schweizer Unternehmen ihre Praktiken beträchtlich. Ethos beschloss deshalb, das Niveau der Anforderungen anzuheben und 2012 eine anspruchsvollere Methodik anzuwenden. Deshalb sind die Angaben über die Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht immer mit den früheren Daten vergleichbar.

# KLIMAWANDEL

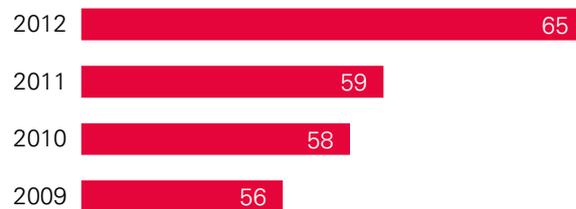
Das Carbon Disclosure Project (CDP) bietet den Investoren unerlässliche Informationen, um die Auswirkungen des Klimawandels auf ihre Anlagen zu beurteilen. Die Antworten der Unternehmen liefern wertvolle Auskünfte zu strategischen Entscheidungen, Risiken und Chancen, Emissionen und getroffenen Massnahmen zu ihrer Reduktion. Kurz: Es zeigt sich, ob die befragten Unternehmen auf die Herausforderungen des Klimawandels vorbereitet sind.

Die CDP-Informationsanfrage löste bei den Schweizer Unternehmen in den vergangenen sechs Jahren, in denen Ethos die Umfrage durchführte, wachsendes Interesse aus. Angesichts der erzielten Fortschritte in der Klimaberichterstattung will Ethos nun einen Schritt weitergehen. Es geht darum, sich auf die Entwicklung von stichhaltigen, ehrgeizigen und nachhaltigen Klimastrategien zu konzentrieren. Ethos setzt deshalb den Dialog über den Klimawandel auf selbständige Weise im Rahmen eines spezifischen Themas des Umweltengagements fort.

## Starke Zunahme der Teilnahme am Carbon Disclosure Project (CDP)

Die von Ethos unterstützten Anstrengungen trugen dazu bei, die Beteiligung am CDP 2012 erneut zu steigern. Es ist erfreulich, dass das schweizerische Analysespektrum im internationalen Vergleich 2012 eine der höchsten Beteiligungen aufweist (65%).

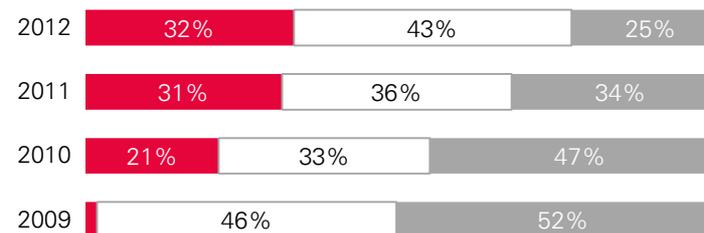
### Zahl der Unternehmen, die am CDP teilnahmen (100 Unternehmen des schweizerischen CDP-Analysespektrums)



## Spürbare Qualitätssteigerung bei den Antworten

Die „Disclosure Scores“ messen die Qualität und Vollständigkeit der Antworten der Unternehmen auf die CDP-Informationsanfrage. Die Scores werden anhand einer Skala von 100 Punkten erstellt. 2012 konnte wiederum eine qualitative Verbesserung der von den Schweizer Unternehmen gelieferten Antworten beobachtet werden.

### Prozentsatz der Unternehmen je Qualitätsstufe der Antworten (100 Unternehmen des Schweizer CDP-Analysespektrums)



- Mehr als 70
- 50 bis 70
- Weniger als 50

# NACHHALTIGKEIT IN DER BESCHAFFUNGSKETTE

## Umwelt und soziale Forderungen gegenüber den Lieferanten

Die Einführung von Umwelt- und Sozialstandards bei den Lieferanten ist ein Schlüsselfaktor für eine nachhaltige Strategie bei der Bewirtschaftung der Beschaffungskette. Dies gilt ganz besonders für industrielle Unternehmen. 22 der 28 in der Schweiz kotierten Gesellschaften des Industriesektors informieren auf mehr oder weniger umfassende Weise über das Vorhandensein solcher Forderungen. Nur 6 der 22 Unternehmen haben diese Forderungen jedoch in einem öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für Lieferanten ausformuliert.

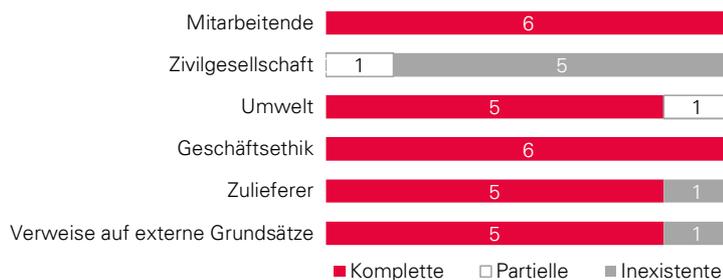
## Nachhaltigkeitsforderungen der Unternehmen gegenüber ihren Lieferanten (28 grösste in der Schweiz kotierte industrielle Gesellschaften)



## Lieferanten-Verhaltenskodexe: Abdeckung der Herausforderungen

Ethos erwartet, dass der Inhalt dieser Kodexe den wichtigsten Herausforderungen Rechnung trägt, mit denen die Unternehmen in ihrer gesamten Beschaffungskette konfrontiert sind. Es handelt sich beispielsweise um die Anwendung von Normen für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, das Verbot der Kinderarbeit und der Zwangsarbeit, die Schaffung eines Umweltmanagementsystems und die Korruptionsbekämpfung. Für wünschenswert hält Ethos zudem einen Bezug zu den grundlegenden Normen wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UNO 1948) oder zu den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation.

## Durch die Lieferanten-Verhaltenskodexe abgedeckte Herausforderungen (6 Unternehmen verfügen über einen Kodex)



Der Schweizer Industriesektor erlebte im Verlauf der letzten Jahre eine starke internationale Expansion: Angesichts des intensiven Wettbewerbs beziehen die Unternehmen in ihre Wertschöpfungskette vermehrt Lieferanten aus Schwellenländern ein oder errichten dort Produktionsstätten.

Die sozialen und ökologischen Risiken als Folge eines schlechten Managements der Beschaffungskette sind schwerwiegend: Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Unterdrückung der gewerkschaftlichen Freiheit, usw. Diese Risiken können für Unternehmen zu schwerwiegenden Reputationsproblemen führen.

2012 beschloss Ethos deshalb, das Gespräch mit den 28 grössten in der Schweiz kotierten Industrieunternehmen zu suchen, um ihnen die Erwartungen von Ethos für ein nachhaltiges Management der Beschaffungskette zu erklären. Im Rahmen des Dialogs mit den industriellen Unternehmen ermutigt Ethos diese systematisch, einen Lieferanten-Verhaltenskodex zu erarbeiten. Bis heute hat mehr als die Hälfte dieser Gesellschaften Interesse bekundet, diesen Dialog fortzusetzen.

# UNTERSUCHTE UNTERNEHMEN

ABB	Intershop	Swatch Group
Acino	Julius Bär	Swiss Life
Actelion	Kaba	Swiss Prime Site
Adecco	Komax	Swiss Re
AFG Arbonia-Forster-Group	Kudelski	Swisscom
Allreal	Kühne + Nagel	Swissquote
Aryzta	Kuoni	Syngenta
Ascom	Lem	Tamedia
Bâloise	Liechtensteinische LB	Tecan
Bank Coop	Lindt & Sprüngli	Temenos
Barry Callebaut	Logitech	Transocean
Basilea	Lonza	UBS
BCV	Luzerner Kantonalbank	Valiant
Belimo	Metall Zug	Valora
Berner Kantonalbank	Meyer Burger	Vetropack
BKW FMB Energie	Mobimo	Vontobel
Bobst	Nationale Suisse Assurances	VP Bank
Bucher Industries	Nestlé	Weatherford International
Burckhardt Compression	Nobel Biocare	Zehnder
Clariant	Novartis	Zuger Kantonalbank
Credit Suisse Group	OC Oerlikon	Zurich Insurance Group
Dätwyler	Panalpina	
Dufry	Pargesa	
EFG International	Partners Group	
Emmi	Phoenix Mecano	
Ems-Chemie	PSP Swiss Property	
Flughafen Zürich	Richemont	
Forbo	Rieter	
Galenica	Roche	
GAM Holding	Romande Energie	
Gategroup	Schindler	
Geberit	Schmolz + Bickenbach	
Georg Fischer	Schweiter Technologies	
Givaudan	SGS	
Helvetia Patria	Sika	
Holcim	Sonova	
Huber+Suhner	St. Galler Kantonalbank	
Implenia	Straumann	
Inficon	Sulzer	

# ETHOS ENGAGEMENT POOL: MITGLIEDER (31.12.2012)

Aargauische Pensionskasse (APK)	Caisse de retraite du Groupe DSR	Loyalis BVG-Sammelstiftung
Avifed Fondation de prévoyance	Caisse de retraite Matisa	Luzerner Pensionskasse
Caisse d'Assurance du Personnel de la Ville Genève et Services Industriels (CAP)	Caisse de retraite paritaire de l'artisanat du bâtiment du Valais (CAPAV)	Nest Sammelstiftung
Caisse de pension CSEM	Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction	ÖKK Personalvorsorgestiftung
Caisse de pension de la Construction du Valais (CPCV)	Caisse intercommunale de pensions (CIP)	Pensionskasse Basel-Stadt
Caisse de pension des sociétés Hewlett-Packard en Suisse	Caisse paritaire de prévoyance de l'industrie et de la construction (CPPIC)	Pensionskasse Bühler AG Uzwil
Caisse de Pension Merck Serono	CAPUVA Caisse de prévoyance des travailleurs et employeurs du commerce de détail	Pensionskasse Caritas
Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV)	CCAP Caisse Cantonale d'Assurance Populaire	Pensionskasse der Ernst Schweizer AG
Caisse de pensions de l'EVAM	CIEPP - Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle	Pensionskasse der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau
Caisse de pensions du canton de Neuchâtel (Prévoyance.ne)	Comunitas Vorsorgestiftung des Schweiz. Gemeindeverbandes	Pensionskasse der SMS Concast AG
Caisse de pensions du personnel Alcorex	Elite Fondation de prévoyance	Pensionskasse der Stadt Frauenfeld
Caisse de pensions du personnel communal de Lausanne	Ente Ospedaliero Cantonale Fondo di Previdenza per il Personale EOC	Pensionskasse der Stadt Winterthur
Caisse de pensions du personnel de la Ville de Carouge	Fondation de prévoyance Artes et Comoedia	Pensionskasse des Katholischen Konfessionsteils für die Diözese St.Gallen
Caisse de pensions du personnel de Naef & Cie SA et des sociétés affiliées	Fondation de prévoyance Coninco	Pensionskasse des Opernhauses Zürich
Caisse de pensions Hrand Djevahirdjian	Fondation de prévoyance de Vedia SA	Pensionskasse Diakonat Bethesda Basel
Caisse de pensions Isover	Fondation de prévoyance en faveur du personnel de la société Air-Glacières SA	Pensionskasse Ev.-ref. Gesamtkirchgemeinde Bern
Caisse de prévoyance de l'Etat du Valais (CPVAL)	Fondation de prévoyance skycare	Pensionskasse Post
Caisse de Prévoyance des Eglises et Associations Protestantes de Genève	Fondation en faveur du personnel de la maison KBA-NotaSys S.A.	Pensionskasse Pro Infirmis
Caisse de prévoyance des établissements publics médicaux de Genève (CEH)	Fondation Interprofessionnelle Sanitaire de Prévoyance (FISP)	Pensionskasse Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern
Caisse de Prévoyance des Interprètes de Conférence (CPIC)	Fondation rurale de prévoyance professionnelle	Pensionskasse SRG SSR idée suisse
Caisse de prévoyance du Canton de Genève (CIA)	Fondazione Ticinese per il 2 Pilastro	Pensionskasse Stadt Luzern
Caisse de Prévoyance du Clergé du Diocèse Lausanne, Genève et Fribourg	Fonds de prévoyance et de Retraite des Employés de la commune de Delémont (FRED)	Pensionskasse Stadt Zürich
Caisse de prévoyance du personnel communal de la ville de Fribourg	Jet Aviation Vorsorgestiftung	Pensionskasse Unia
	Leica Pensionskasse	Pensionskasse von Krankenversicherungs-Organisationen
		Pensionskassengenossenschaft des Schweiz. Gewerkschaftsbundes
		Personalvorsorgekasse der Stadt Bern
		Personalvorsorgestiftung der Theatergenossenschaft Bern
		Personalvorsorgestiftung IVF HARTMANN AG
		Personalvorsorgestiftung Rapp AG



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

Ethos  
Place Cornavin 2  
Postfach  
CH-1211 Genf 1  
T +41 (0)22 716 15 55  
F +41 (0)22 716 15 56

Büro Zürich:  
Ethos  
Gessnerallee 32  
CH-8001 Zürich  
T +41 (0)44 421 41 11  
F +41 (0)44 421 41 12