

EEP Schweiz

Themen und wichtigste
Resultate 2018



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 2019. 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 Corporate Governance	3
1 Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats.....	4
2 Verhaltenskodexe	5
3 Vergütungspolitik der Führungsinstanzen.....	6
4 Politische und philanthropische Spenden	7
5 Opting-out/up-Klauseln	8
6 Rotation der Revisionsstelle	9
7 Steuerverantwortung.....	10
B. Dialogergebnisse im Bereich Umwelt- und Sozialverantwortung der Unternehmen.....	11
1 Nachhaltigkeitsberichterstattung	12
2 Klimawandel	13
3 Beschaffungskette.....	14
Anhang 1: Mitglieder des EEP Schweiz.....	15
Anhang 2: Untersuchte Unternehmen	18

Einführung

Diese Zusammenfassung der Aktivitäten des Ethos Engagement Pool Schweiz (EEP Schweiz) im Jahr 2018 stellt die Aktivitäten und Ergebnisse des Dialogs dar, welchen Ethos Services im Auftrag der Mitglieder des EEP Schweiz mit börsenkotierten Unternehmen in der Schweiz geführt hat. Der vollständige Bericht wird in gedruckter Form ausschliesslich an die Mitglieder des EEP Schweiz verschickt.

Untersuchte Unternehmen

2018 wurde das Universum der untersuchten Unternehmen mit den 150 grössten zu Beginn des Jahres kotierten Aktiengesellschaften beibehalten. Allerdings schieden zwei Unternehmen, die per 1. Januar 2018 zu diesem Analyse-Universum gehörten, im Verlauf des Jahres aus dem SPI aus (Bank Cler und Hügli), weshalb sie nicht in diesem Bericht enthalten sind. Das Analyse-Universum 2018 umfasst also 148 Unternehmen (siehe Liste der Unternehmen in Anhang 1).

Die Statistiken in diesem Bericht beziehen sich auf diese 148 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 2018 behandelten Dialogthemen wurden von den Mitgliedern des EEP Schweiz an der Sitzung vom 23. November 2017 genehmigt.

Corporate Governance

1. Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats: Fähigkeiten, Unabhängigkeit und Diversität (vor allem bezüglich der 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. Verhaltenskodexe: Einführung, Abdeckung verschiedener Bereiche und Umsetzung eines Verhaltenskodexes durch kotierte Unternehmen.

3. 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 Beträge.
4. Politische und philanthropische Spenden: Einführung und Veröffentlichung einer Politik mit Bezug auf Spenden sowie auf die zugeteilten Beträge und die grössten Empfänger.
5. Opting-out/up-Klauseln: Streichung der Klauseln, welche 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.
7. Steuerverantwortung der Unternehmen

Umwelt- und Sozialverantwortung

1. Nachhaltigkeitsberichterstattung: regelmässige Veröffentlichung stichhaltiger und vergleichbarer Informationen über alle wichtigen Aspekte der Umwelt- und Sozialverantwortung von Unternehmen. Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts gemäss den GRI-Standards.
2. Berichterstattung über die Strategie der Unternehmen angesichts des Klimawandels.
3. Beschaffungskette: Berücksichtigung der Umwelt- und Sozialverantwortung in der gesamten Lieferantenkette.

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:

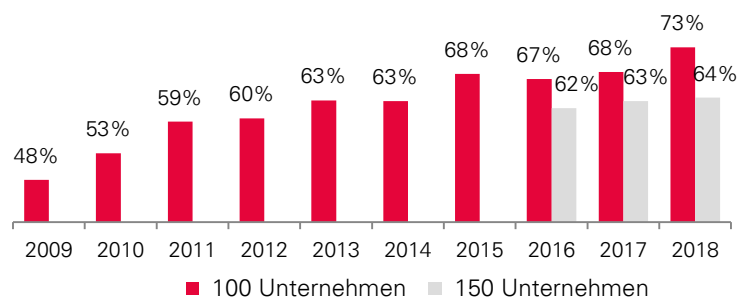
- Ausgewogene Zusammensetzung (vielfältige und sich ergänzende Fähigkeiten der Mitglieder)
- Ausreichende Unabhängigkeit
- Diversität (insbesondere weibliche Mitglieder und Vertretung der Regionen, in denen das Unternehmen tätig ist)
- Verfügbarkeit der Mitglieder
- Regelmässige Erneuerung des Verwaltungsrats.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Die Unabhängigkeit der Verwaltungsräte nimmt zu

Nach Ansicht von Ethos sollten die Verwaltungsräte mindestens 50% unabhängige Mitglieder haben. 2018 erfüllten annähernd zwei Drittel der 150 Unternehmen des EEP dieses Kriterium.

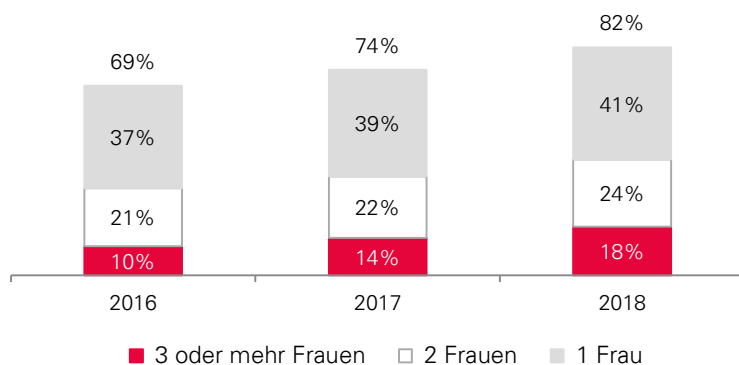
Grafik 1: Anteil der VR mit mindestens 50% unabhängigen Mitgliedern



Der Anteil der Frauen wächst stetig

In den letzten Jahren hat die Präsenz von Frauen in den Verwaltungsräten stetig zugenommen. Doch da es keine verbindlichen Regeln gibt, ist sie noch immer unzureichend. Daher ist es unerlässlich, dass mehr Frauen in den Geschäftsleitungen kotierter Unternehmen vertreten sind, da diese den traditionellen Rekrutierungspool für Verwaltungsratspositionen bilden.

Grafik 2: Unternehmen mit mindestens einer Frau im VR



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 ist zudem ein wichtiges Signal, 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.

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.

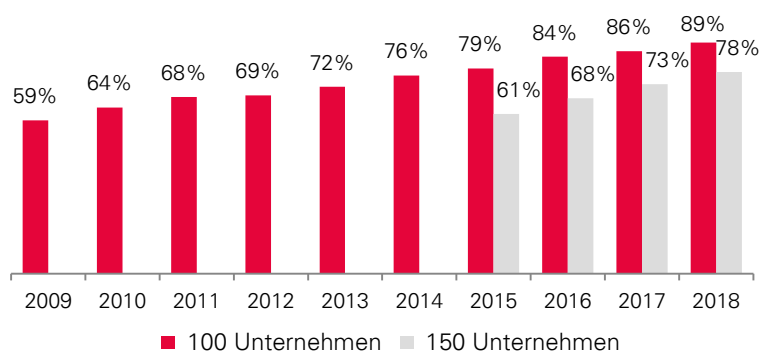
Über einen Zeitraum von zwölf Jahren lässt sich feststellen, dass sich die Praxis der in der Schweiz kotierten Gesellschaften in Bezug auf den Verhaltenskodex sehr positiv entwickelt hat, denn Ende 2018 hatten 78% der 150 Unternehmen des EEP-Universums einen solchen Kodex. Noch viel zu tun bleibt hingegen 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, auch bei den kleinsten Unternehmen, die in den letzten vier Jahren in das EEP-Universum aufgenommen wurden.

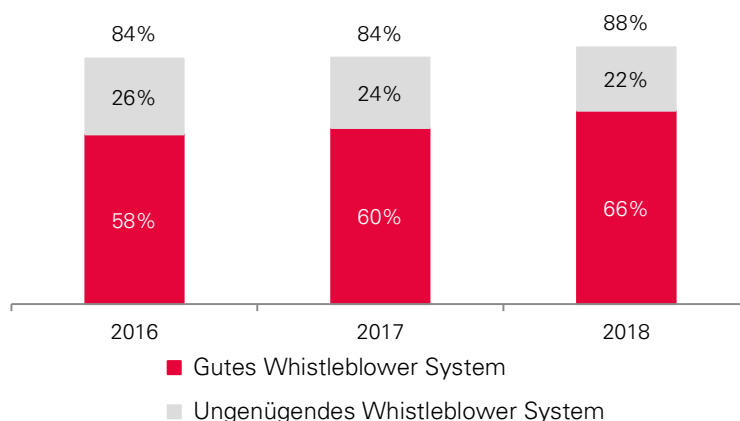
Grafik 3: Unternehmen, welche einen Verhaltenskodex veröffentlichen



Die Qualität der Warnsysteme (Whistleblowing) verbessert sich

Eine grosse Mehrheit der Unternehmen mit einem veröffentlichten Verhaltenskodex (88%) gibt an, ein Warnsystem (Whistleblowing) geschaffen zu haben. Obwohl die Beschreibung und Qualität dieses Systems von Unternehmen zu Unternehmen variiert, wird das Warnsystem in drei Vierteln der Fälle als zufriedenstellend beurteilt, da die Angestellten auf vertrauliche oder anonyme Weise eine Verletzung des Kodexes melden können, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

Grafik 4: Qualität des Warnsystems



3 Vergütungspolitik der Führungsinstanzen

ZIELE

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

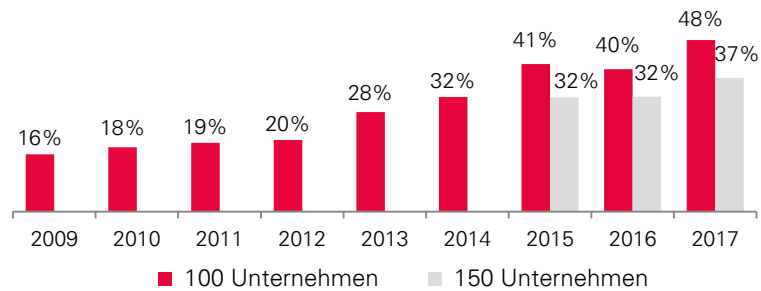
- Transparenz des Vergütungssystems für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung
- Struktur und Beträge der Vergütungen, die dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung ausgezahlt werden
- Publikation der auszuzahlenden Maximalbeträge in der Traktandenliste der Generalversammlung, und zwar mit der 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 2009 und 2017 der Anteil der Unternehmen mit langfristigen Plänen, die vollständig an die Leistung gekoppelt sind.

Grafik 5: Unternehmen mit langfristigen Plänen, die vollständig an die Leistung gekoppelt sind



Transparenz des Zusammenhangs zwischen Vergütung und Leistung

Die Aktionäre sollten den Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistung und damit auch die Stichhaltigkeit der effektiv ausbezahlten Beträge an die Mitglieder der Geschäftsleitung kontrollieren können. Dafür müssten die Unternehmen zu Ende der Leistungsperiode genügend Erklärungen über den Grad des Erreichens der Ziele zur Verfügung stellen, welche im Rahmen des Jahresbonus und der langfristigen Pläne festgelegt wurden. Dies ist nur bei einem Viertel der 150 Unternehmen im EEP-Universum der Fall.

Grafik 6: Unternehmen, welche den Erfüllungsgrad der Leistungsziele für den Jahresbonus erklären (150 Unternehmen)



4 Politische und philanthropische Spenden

ZIELE

Politische und philanthropische Spenden sind ein wichtiges Thema für kotierte Aktiengesellschaften ebenso wie für die gesamte Wirtschaft, insbesondere aufgrund der Auswirkungen, die sie auf die Reputation der Unternehmen haben können. 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 sollten 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.

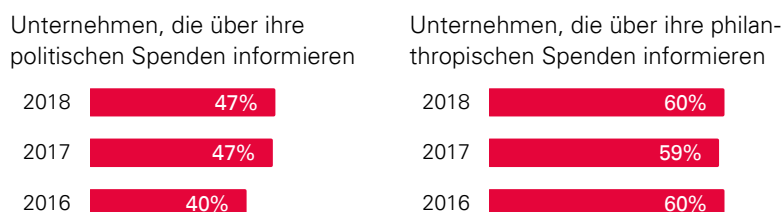
Der Jahresbericht sollte zudem einen Abschnitt für die Berichterstattung über die politischen und philanthropischen Aktivitäten des Unternehmens und die dafür im Jahreslauf aufgewendeten Beträge enthalten.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Transparenz bei den Spenden

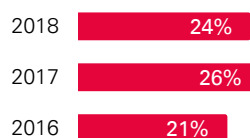
Seit 2014, als der Dialog mit den Unternehmen des EEP-Universums zu diesem Thema aufgenommen wurde, ermutigt Ethos diejenigen Firmen, die keinerlei Auskünfte über politische oder philanthropische Spenden publizierten, ihre Transparenz zu verbessern. Nach fünf Jahren Dialog ist festzustellen, dass die Selbstregulierung ohne externe Auflagen an ihre Grenzen stösst, da der Anteil der Unternehmen, die Informationen veröffentlichen, sich zu verringern scheint.

Grifik 7: Entwicklung bei der Publikation von Informationen über politische und philanthropische Spenden



Nach Ansicht von Ethos sollten Unternehmen, die keine politischen Spenden gewähren, eine entsprechende Negativerklärung veröffentlichen, damit die Aktionäre sicherstellen können, in ein Unternehmen zu investieren, das keinerlei derartige Spenden tätigt. Idealerweise sollte die Negativerklärung im Verhaltenskodex aufgeführt werden.

Grifik 8: Unternehmen, die eine Negativerklärung in Bezug auf politische Spenden veröffentlichen



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 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.

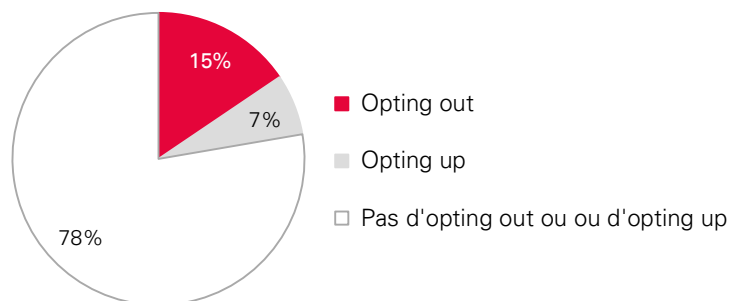
DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Negative Auswirkung der Opting-out/up-Klauseln

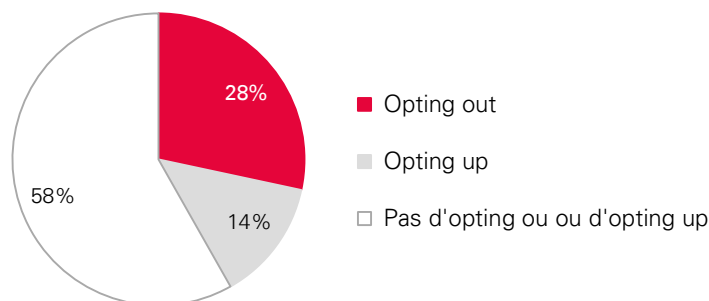
Die Opting-out/up-Klauseln verleihen Aktionären, die bedeutende oder Kontrollbeteiligungen an einem Unternehmen halten, einen grossen finanziellen Vorteil. Bei der Veräusserung ihrer Beteiligung kann der Käufer dank einer solchen Klausel die Kontrolle über ein Unternehmen übernehmen, ohne ein Angebot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

22% der 150 Unternehmen des EEP-Universums (33 Gesellschaften) kennen eine Opting-out- oder Opting-up-Klausel in ihren Statuten. Bei den 67 Unternehmen mit einem Ankeraktionär, der mehr als einen Drittel der Stimmrechte besitzt, verfügt annähernd die Hälfte (28) über eine solche Klausel.

Grafik 9: Opting-out/up bei den Unternehmen des EEP-Universums



Grafik 10: Opting-out/up bei den Unternehmen des EEP-Universums mit Ankeraktionär (67 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.

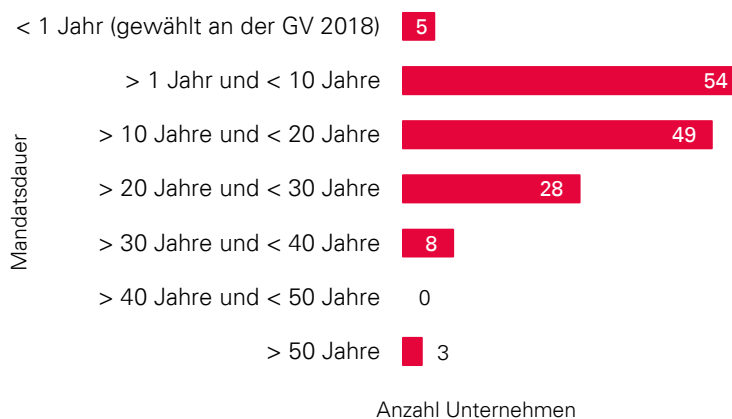
Davon abgesehen kann sich der Wechsel der Revisionsstelle nach Ansicht von Ethos für das geprüfte Unternehmen positiv auswirken, indem die Abläufe im Unternehmen aus einem neuen Blickwinkel betrachtet werden.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Die Situation in der Schweiz

In der Schweiz enthält die aktuelle Gesetzgebung keine Rotationspflicht für die Revisionsstelle. Ethos hat jedoch festgestellt, dass die Mandatsdauer der Revisionsstellen bei drei Vierteln der 150 Unternehmen im EEP-Universum weniger als 20 Jahre beträgt; 5 dieser Unternehmen haben die Revisionsstelle an der Generalversammlung 2018 gewechselt.

Grafik 11: Mandatsdauer der Revisionsstellen im EEP-Universum



Grafik 12: Wechsel der Revisionsstelle an der GV 2018

Unternehmen	Vorherige Revisionsstelle	Neue Revisionsstelle
ABB	EY (seit 1994)	KPMG
Basler KB	EY (seit 2007)	KPMG
Dätwyler	PwC (seit 1986)	KPMG
Flughafen Zürich	KPMG (seit 1992)	EY
Huber+Suhner	PwC (seit 1969)	EY

7 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:

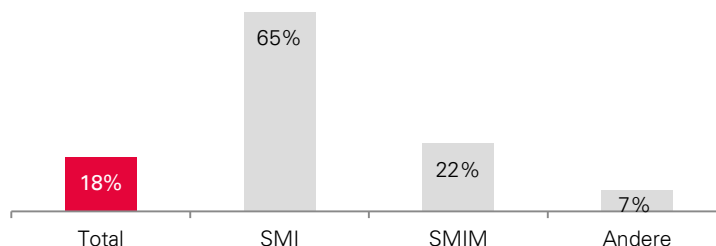
1. Die Verantwortung für die Steuerstrategie liegt beim Verwaltungsrat.
2. Die Grundsätze der Steuerverantwortung sind im Verhaltenskodex verankert (oder mindestens in einem spezifischen, öffentlich zugänglichen Dokument).
3. Das Unternehmen zahlt seine Steuern dort, wo wirtschaftlicher Wert generiert 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

Von den Unternehmen im EEP-Universum veröffentlichen 18% (23 Unternehmen) Informationen zu ihrer Steuerverantwortung. Wie die folgende Grafik zeigt, sind es die grössten Unternehmen, die in diesem Bereich am häufigsten Angaben machen, nämlich zwei Drittel der 20 SMI-Unternehmen, während dies bei 22% der SMIM- und nur bei 7% der kleineren Firmen der Fall ist.

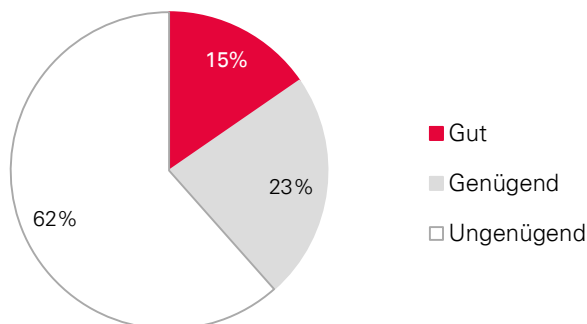
Grafik 13: Unternehmen, welche Angaben zu Steuerverantwortung publizieren



Transparenz der Steuerpolitik

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

Grafik 14: Qualität der veröffentlichten Angaben zur Steuerverantwortung



B. Dialogergebnisse im Bereich Umwelt- und Sozialverantwortung der Unternehmen

1 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.

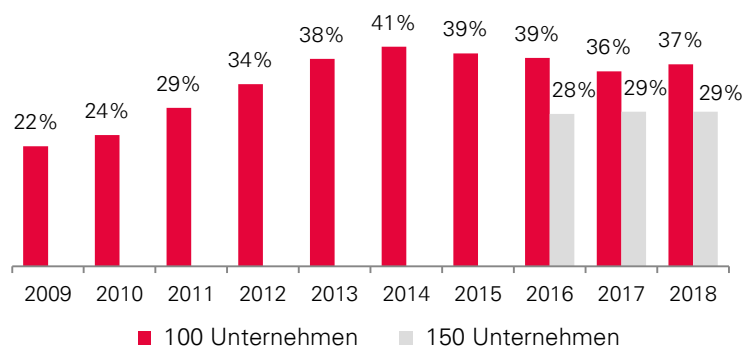
Ethos erwartet deshalb von den Unternehmen eine systematische Nachhaltigkeitsberichterstattung. Gliederung und Inhalt dieses Berichts soll einer bestimmten Anzahl international anerkannter Kriterien genügen. Im Dialog mit den Unternehmen empfiehlt Ethos diesen, im Umwelt- und Sozialbereich Leistungskennzahlen (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 2009 und 2018 zugenommen. Die Ausweitung des EEP-Spektrums auf die kleineren Gesellschaften im SPI zeigt jedoch ganz klar die Grenzen der Selbstregulierung auf. Insbesondere die kleinen 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



Seit Juli 2017 enthält die SIX Corporate Governance Richtlinie einen Absatz zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Es steht den Unternehmen frei, einen standardisierten Bericht zu erstellen und bei der Börse zu registrieren oder nicht ("opt in"). Da dieser Punkt nicht bindend ist, ist es wichtig, dass die Anleger kotierte Unternehmen weiterhin ermutigen, einen solchen Bericht auf freiwilliger Basis zu veröffentlichen.

Per Ende 2018 haben nur 15 Unternehmen ihren Bericht bei der Börse registriert.

Grafik 16: Unternehmen, welche ihren Bericht bei der SIX registriert haben

Autoneum	Dufry	Nestlé	Siegfried	Swisscom
Credit Suisse	Helvetia	Novartis	Sonova	Vontobel
Dätwyler	Kühne+Nagel	Richemont	Swiss Life	Wartec Invest

2 Klimawandel

ZIELE

Die Veröffentlichung der Treibhausgase durch die Unternehmen liefert den Investoren unerlässliche Informationen, um den Einfluss des Klimawandels auf ihre Investitionen zu beurteilen. Seit der Unterzeichnung des wegweisenden Abkommens an der Klimakonferenz in Paris Ende 2015 haben sich 195 Länder verpflichtet, alles zu tun, um die globale Erwärmung bis zum Ende des Jahrhunderts auf maximal 2° zu begrenzen.

Dabei spielen auch die kotierten Gesellschaften des EEP-Universums eine wichtige Rolle. 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. 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»).

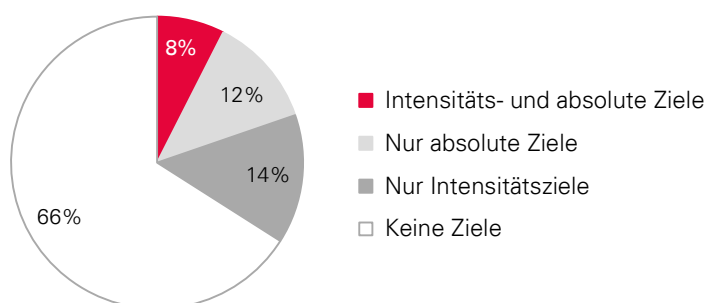
Angesichts der Aktualität und des dringenden Handlungsbedarfs in dieser Frage ist es umso bedauerlicher, dass nur 12 Unternehmen im EEP-Universum Reduktionsziele festgelegt haben, welche mit dem 2°-Szenario in Einklang stehen.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

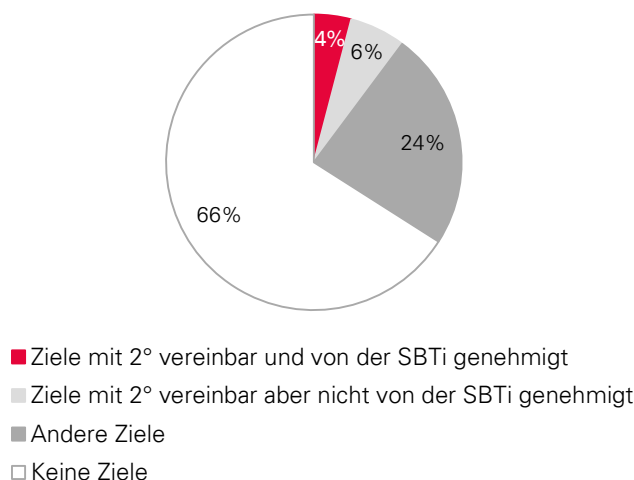
Reduktionsziele für die Emissionen

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 blieb 2018 mit 50 stabil (34% des EEP-Universums), aber nur 8% der Unternehmen haben sich sowohl absolute als auch Intensitätsziele gesetzt. Diese Anstrengungen sind wahrscheinlich ungenügend, um das Ziel des Pariser Übereinkommens zu erreichen, die Klimaerwärmung bis zum Ende des Jahrhunderts auf 2 Grad im Vergleich zum vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Tatsächlich haben sich nur 6 Unternehmen des EEP-Universums (Givaudan, Huber+Suhner, Nestlé, Panalpina, SGS und Swisscom) Ziele gesetzt, welche die Science Based Target Initiative (SBTi) als kompatibel mit dem 2 Grad Szenario beurteilt.

Grafik 17: Typen von Emissionsreduktionszielen



Grafik 18: Vereinbarkeit der Reduktionsziele mit dem 2° Szenario



3 Beschaffungskette

ZIELE

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

Im Jahr 2018 wandte sich Ethos nicht nur an Unternehmen aus den Bereichen Industrie, Agrar-Lebensmittel und Chemie, sondern auch an Unternehmen aus der Elektronikbranche. Das Analyse-Universum umfasst nun 67 Unternehmen (58 im Jahr 2017):

- 47 Unternehmen des Industriegesektors
- 9 Unternehmen des Nahrungsmittelsektors
- 4 Unternehmen des Chemiesektors
- 8 Technologieunternehmen

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.

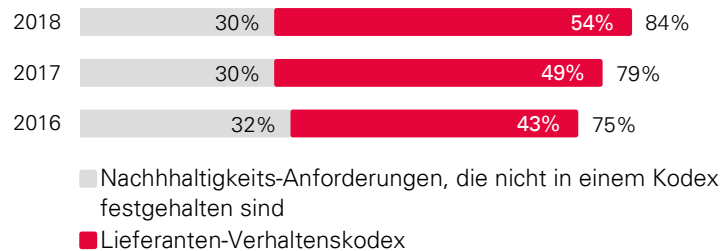
DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Umwelt- und soziale Anforderungen an die Lieferanten

Die Integration ökologischer und sozialer Kriterien in das Management der Beschaffungskette wird zu einer vorrangigen 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 ihre Umweltauswirkungen zu verringern. Weiter gehört die Berücksichtigung der Menschen- und der Arbeitnehmerrechte in der Beschaffungskette zur sozialen Verantwortung der Unternehmen.

Im Jahr 2018 haben 36 der 67 analysierten Unternehmen einen Verhaltenskodex für ihre Lieferanten und 20 Unternehmen haben Nachhaltigkeitsanforderungen, die nicht in einem Kodex formalisiert sind.

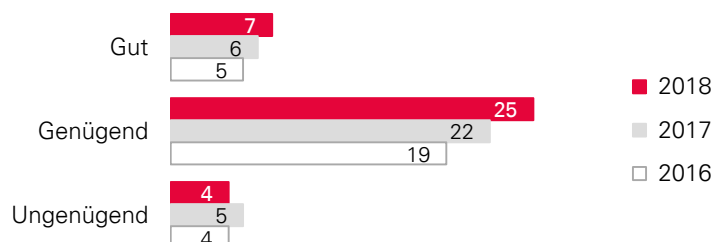
Grafik 19: Unternehmen mit einem Lieferanten-Verhaltenskodex (67 Unternehmen des Industrie-, des Nahrungsmittel-, des Chemie- und Elektroniksektors)



Lieferanten-Verhaltenskodexe: Abdeckung der Herausforderungen

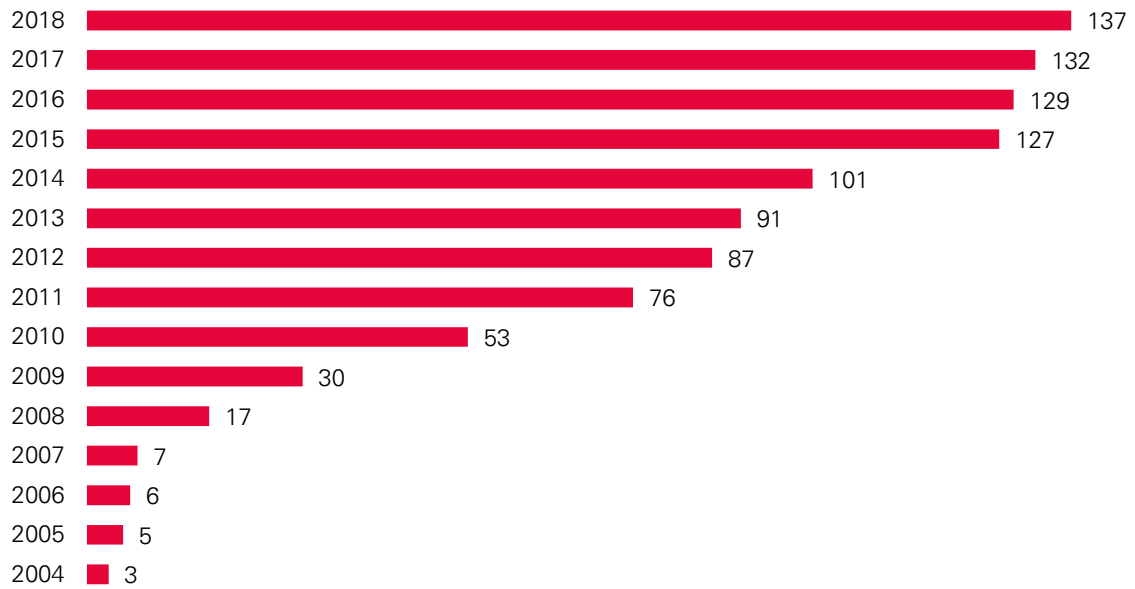
Die Lieferanten-Verhaltenskodexe müssen die wichtigsten wesentlichen Herausforderungen abdecken, denen die jeweiligen Lieferanten ausgesetzt sind. Für wünschenswert hält Ethos zudem einen Bezug zu grundlegenden Prinzipien wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation oder den «Sustainable Development Goals». 2018 haben nur 7 Unternehmen einen Kodex, der nach Ansicht von Ethos die wesentlichen Herausforderungen komplett abdeckt.

Grafik 20: Abdeckung der Herausforderungen im Kodex

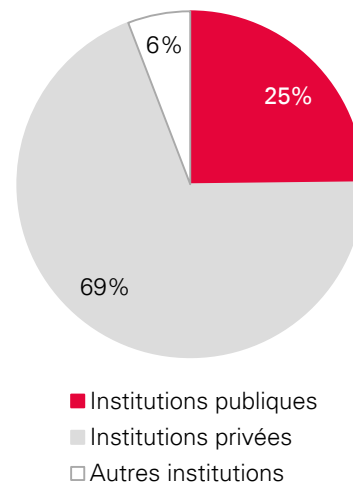
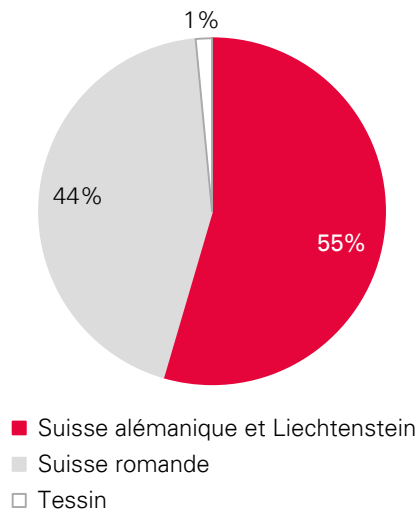


Anhang 1: Mitglieder des EEP Schweiz

Kontinuierliches Wachstum der Mitgliederzahl



137 Mitglieder per 31. Dezember 2018



Deutschsprachige Schweiz und Liechtenstein

Aargauische Gebäudeversicherung
Aargauische Pensionskasse (APK)
Bernische Lehrerversicherungskasse
Bernische Pensionskasse BPK
BVG-Vorsorgestiftung der Novoplast AG
Gebäudeversicherung Luzern
Gemeinschaftsstiftung der Zellweger Luwa AG
HELVETAS Swiss Intercooperation
Jet Aviation Vorsorgestiftung
Leica Pensionskasse
Louise Blackborne-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 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. 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 SV Group
Personalvorsorgestiftung der
Theatergenossenschaft Bern
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
Solothurnische Gebäudeversicherung
Spida Personalvorsorgestiftung
St. Clara-Stiftung
St. Galler Pensionskasse
St. Ursen-Vorsorgestiftung
Stiftung Abendrot
Stiftung Alters- und Hinterbliebenenversicherung
der Sanitas Krankenversicherung
Stiftung Viscosuisse
Vorsorge Egro AG
Vorsorge SERTO
Vorsorgeeinrichtung des Vereins für
Krebsforschung
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 Djvahirdjian
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 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 & Comoedia
Fondation de prévoyance Coninco
Fondation de prévoyance DBS
Fondation de prévoyance de Vedia SA
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 en faveur du personnel de la maison
KBA-NotaSys S.A.
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 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	Forbo	Private Equity Holding
Adecco	Galenica	PSP Swiss Property
Aevis Victoria	GAM Holding	Richemont
Allreal	Geberit	Rieter
Also	Georg Fischer	Roche
AMS	Givaudan	Romande Energie
APG SGA	Graubündner KB	Schaffner
Arbonia	Gurit	Schindler
Aryzta	Helvetia	Schmolz + Bickenbach
Ascom	HIAG Immobilien	Schweiter Technologies
Autoneum	Hochdorf	SFS Group
Bachem	Huber+Suhner	SGS
Bâloise	Hügli*	Siegfried
Bank Cler*	Hypothekarbank Lenzburg	Sika
Banque Cant. de Genève	Idorsia	Sonova
Banque Cant. du Valais	Implenia	St.Galler KB
Banque Cant. Vaudoise	Inficon	Straumann
Barry Callebaut	Interroll	Sulzer
Basellandschaftliche KB	Intershop	Sunrise
Basilea	IVF Hartmann	Swatch Group
Basler KB	Julius Bär	Swiss Finance & Property
Belimo	Jungfraubahn	Invest.
Bell Food Group	Kardex	Swiss Life
Bellevue Group	Komax	Swiss Prime Site
Bergbahnen Engelberg-Trübs.-T.	KTM Industries	Swiss Re
Berner KB	Kudelski	Swisscom
BKW	Kühne + Nagel	Swissquote
Bobst	LafargeHolcim	Tamedia
Bossard	Landis+Gyr Group	Tecan
Bucher Industries	Lem	Temenos
Burckhardt Compression	Leonteq	Thurgauer KB
Burkhalter Holding	Liechtensteinische LB	U-blox
Calida	Lindt & Sprüngli	UBS
Cembra Money Bank	Logitech	Valiant
Cham Group	Lonza	Valora
Clariant	Luzerner KB	VAT Group
Coltene	MCH Group AG	Vaudoise Assurances
Comet Holding	Metall Zug	Vetropack
Conzzeta	Meyer Burger	Vifor Pharma
Cosmo Pharma.	Mobilezone	Vontobel
Credit Suisse Group	Mobimo	VP Bank
Dätwyler	Molecular Partners	VZ Holding
DKSH	Nestlé	Wartec Invest
dormakaba	Novartis	Ypsomed
Dufry	OC Oerlikon	Zehnder Group
EFG International	Orior	Zug Estates
Emmi	Panalpina	Zuger KB
Ems-Chemie	Pargesa	Zur Rose Group
Evolva	Partners Group	Zurich Insurance
Feintool International	Phoenix Mecano	
Flughafen Zürich	Plazza	

* Unternehmen, die am 1. Januar 2018 im EEP-Universum 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
www.ethosfund.ch