

# Ethos Engagement Pool

Thèmes et principaux  
résultats 2016



La **Fondation Ethos** regroupe plus de 200 caisses de pension et institutions suisses exonérées fiscalement. Créée en 1997, elle a pour but de promouvoir l'investissement socialement responsable et de favoriser un environnement socio-économique stable et prospère.

La société **Ethos Services** assure des mandats de gestion et de conseil dans le domaine des investissements socialement responsables. Ethos Services propose des fonds de placement socialement responsables, des analyses d'assemblées générales d'actionnaires avec recommandations de vote, un programme de dialogue avec les entreprises ainsi que des ratings et analyses environnementales, sociales et de gouvernance des sociétés. Ethos Services appartient à la Fondation Ethos et à plusieurs membres de la Fondation.

L'association **Ethos Académie** est ouverte aux personnes privées qui souhaitent prendre part aux activités d'Ethos. Cette association sans but lucratif et exonérée fiscalement a été lancée en 2012 par la Fondation Ethos. Elle compte actuellement près de 200 membres. Ethos Académie réalise des activités de sensibilisation dans le domaine de l'investissement socialement responsable, notamment à travers la publication de news électroniques, l'organisation de conférences et débats, le soutien à l'exercice des droits de vote d'actionnaires ainsi que le financement d'études.

[www.ethosfund.ch](http://www.ethosfund.ch)  
[www.ethosacademie.ch](http://www.ethosacademie.ch)

Signatory of:



## Avertissement

Ce rapport d'engagement a été réalisé sur la base du dialogue mené avec les sociétés, ainsi que d'informations recueillies auprès de sources accessibles aux investisseurs et au public en général. Malgré de multiples vérifications, l'information ne peut être certifiée exacte. Ethos Services ne prend aucune responsabilité sur l'exactitude des données publiées.

© © Ethos, février 2017. Toute reproduction intégrale ou partielle doit faire l'objet du consentement d'Ethos. Toute citation doit s'effectuer avec l'indication de la source. Imprimé sur « RecyStar », 100% à base de vieux papiers sans azurant optique.

## Auteurs

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

# Table des matières

Introduction .....	2
<b>A. Résultats du dialogue lié au gouvernement d'entreprise .....</b>	<b>3</b>
1. Composition et fonctionnement du conseil d'administration.....	4
2. Politique de rémunération des instances dirigeantes .....	5
3. Donations politiques et philanthropiques.....	6
4. Capital autorisé et conditionnel.....	7
5. Clauses d'opting out / up.....	8
6. Rotation de la société de révision .....	9
<b>B. Résultats du dialogue lié à la responsabilité environnementale et sociale des sociétés.....</b>	<b>11</b>
1. Codes de conduite.....	12
2. Reporting environnemental et social .....	13
3. Changement climatique.....	14
4. Chaîne d'approvisionnement .....	15
<b>Annexe 1 : Membres de l'Ethos Engagement Pool .....</b>	<b>16</b>
<b>Annexe 2 : Sociétés analysées .....</b>	<b>19</b>

# Introduction

Le rapport d'activité 2016 de l'Ethos Engagement-Pool (EEP) a été rédigé en conformité avec les dispositions du contrat passé entre les institutions membres de l'EEP et Ethos Services SA. Le rapport complet, qui est transmis uniquement aux membres de l'EEP, présente les démarches effectuées et les résultats obtenus dans le cadre du dialogue mené par Ethos Services avec les sociétés cotées en Suisse pour le compte des membres de l'EEP. Le dialogue mené avec les sociétés étant essentiellement fondé sur la discrétion, le rapport complet n'est pas public. En revanche, par souci de transparence, le présent résumé est publié sur le site internet d'Ethos, [www.ethosfund.ch](http://www.ethosfund.ch). Le résumé reprend la première page de chacun des dix chapitres du rapport complet consacrés aux différents thèmes d'engagement.

## Univers de sociétés

En 2016, l'univers des sociétés analysées a été étendu aux 140 plus grandes sociétés cotées au début de l'année. Cependant, trois sociétés qui faisaient partie de l'univers d'analyse au 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont sorties de l'indice SPI en cours d'année (Gategroup, Kuoni et Transocean) et ne sont pas prises en compte dans ce rapport. L'univers d'analyse 2016 comprend donc 137 sociétés (voir liste des sociétés en annexe 2).

Les statistiques présentées dans ce rapport portent sur ces 137 sociétés. Cependant, lorsqu'une évolution à long terme est présentée (sur plus de trois ans), les statistiques portent sur les 100 plus grandes sociétés cotées au début de chaque année. Les résultats de chaque année sont présentés au 31 décembre.

## Thèmes de dialogue

Les thèmes de dialogue traités en 2016 ont été approuvés par les membres de l'EEP au cours de la séance du 26 novembre 2015. Ils sont les suivants :

### Gouvernement d'entreprise

1. Composition et fonctionnement du conseil d'administration : compétences, indépendance et diversité, notamment hommes-femmes, au sein du conseil. Sont également traitées, la disponibilité et le renouvellement des

administrateurs, ainsi que l'existence et la composition de comités spécialisés.

2. Politique de rémunération des instances dirigeantes : transparence des rapports de rémunération, structure et montants des rémunérations versées au conseil d'administration et à la direction générale, montants soumis au vote des actionnaires, transparence des ordres du jour des assemblées générales en matière de présentation des montants soumis au vote.
3. Donations politiques et philanthropiques : mise en place et publication d'une politique en matière de donations, ainsi que des montants attribués et des principaux destinataires.
4. Capital autorisé et conditionnel : respect des règles internationalement admises, ainsi que celles d'Ethos en matière d'autorisations d'émettre du capital notamment sans droits préférentiels de souscription.
5. Clauses d'opting out / up : suppression des clauses supprimant l'obligation de faire une offre d'achat sur tout le capital quand un actionnaire prend une participation de plus d'un tiers des droits de vote dans une société.
6. Rotation de la société de révision : changement de société de révision après 20 ans.

### Responsabilité environnementale et sociale

1. Codes de conduite : adoption, couverture et mise en œuvre d'un code de conduite par les sociétés cotées.
2. Reporting environnemental et social : publication régulière d'informations pertinentes et comparables sur tous les importants aspects de la responsabilité environnementale et sociale. Adoption de la version G4 des lignes directrices du GRI pour la publication du rapport de durabilité.
3. Reporting sur la stratégie des entreprises face au changement climatique.
4. Chaîne d'approvisionnement : prise en compte de la responsabilité environnementale et sociale tout au long de la chaîne des fournisseurs.

## A. Résultats du dialogue lié au gouvernement d'entreprise

# 1. Composition et fonctionnement du conseil d'administration

## OBJECTIFS À ATTEINDRE

Ethos engage systématiquement le dialogue sur la composition et le fonctionnement du conseil d'administration et de ses comités-clés, qui sont des éléments importants d'une bonne gouvernance.

En matière de composition du conseil, il faut notamment veiller aux éléments suivants :

- Compétences équilibrées (membres avec des compétences variées et complémentaires) ;
- Indépendance suffisante ;
- Diversité (notamment représentation féminine et représentation des régions dans lesquelles la société a des opérations) ;
- Disponibilité des administrateurs ;
- Renouvellement régulier du conseil.

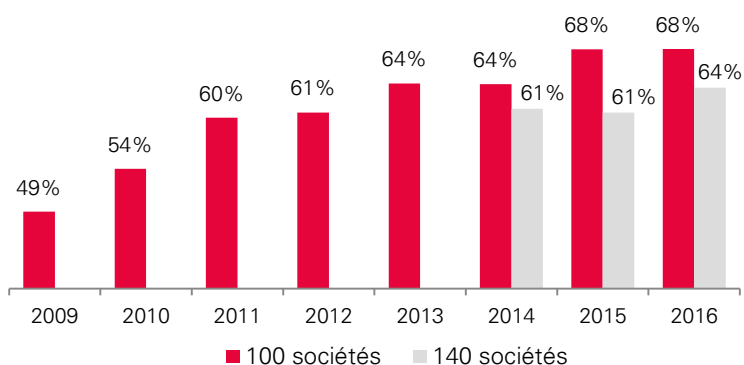
Depuis l'entrée en vigueur définitive de l'ordonnance contre les rémunérations abusives (ORAb) en janvier 2015, les membres du conseil d'administration et du comité de rémunération sont élus annuellement et de manière individuelle, ce qui devrait notamment faciliter le renouvellement du conseil.

## APERÇU DES RÉSULTATS

### Progression de l'indépendance des conseils d'administration

Ethos considère que les conseils d'administration devraient inclure au moins 50% de membres indépendants. En 2016, près de deux-tiers des 140 sociétés de l'EEP respectent ce critère.

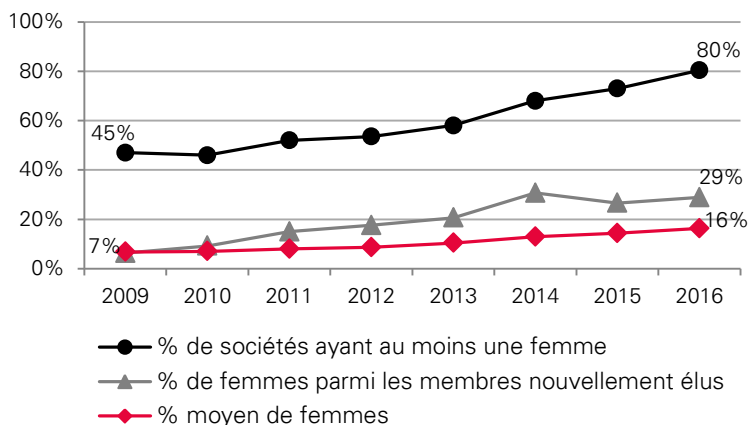
Graphique 1 : Part de CA ayant au moins 50% de membres indépendants



### Représentation féminine en progression constante

Depuis 2010, le thème de la représentation féminine au conseil d'administration a été systématiquement abordé par Ethos avec les sociétés n'ayant pas ou peu de femmes. Malgré une très belle progression depuis lors (voir graphique ci-dessous), les femmes restent toujours significativement sous-représentées puisque les conseils comptent en moyenne 16% d'administratrices seulement, alors qu'Ethos vise 30% de femmes par conseil.

Graphique 2 : Présence de femmes au conseil d'administration (100 sociétés)



## 2. Politique de rémunération des instances dirigeantes

### OBJECTIFS À ATTEINDRE

Le dialogue en matière de rémunérations vise des améliorations sur trois niveaux :

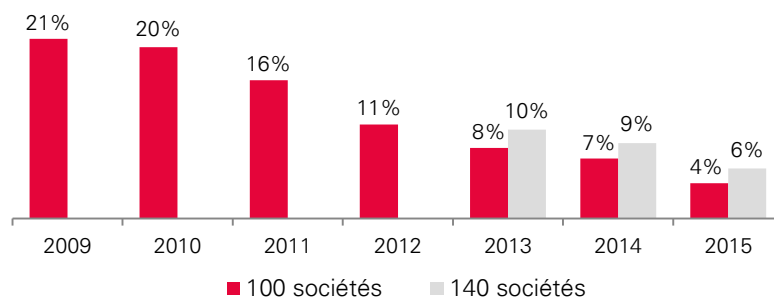
- Transparence du système de rémunération du conseil d'administration et de la direction générale ;
- Structure et montants des rémunérations versées au conseil d'administration et à la direction générale ;
- Publication dans l'ordre du jour de l'assemblée générale des montants maximum à payer, avec la décomposition (CEO, autres exécutifs ; salaire de base, bonus annuel, variable à long terme, autres rémunérations).

### APERÇU DES RÉSULTATS

#### Vers une disparition des options attribuées aux administrateurs

Les administrateurs ne devraient pas recevoir d'options. En effet, les options sont des instruments de rémunération très spéculatifs qui peuvent lier les intérêts des administrateurs avec ceux des membres de la direction générale. Les options peuvent donc donner des incitations incompatibles avec les rôles de surveillance et supervision des administrateurs. Ethos constate que l'attribution d'options aux administrateurs tend à disparaître : En 2009, environ une société sur cinq attribuait des options aux membres du conseil, contre environ une société sur vingt en 2015 (dernières données disponibles).

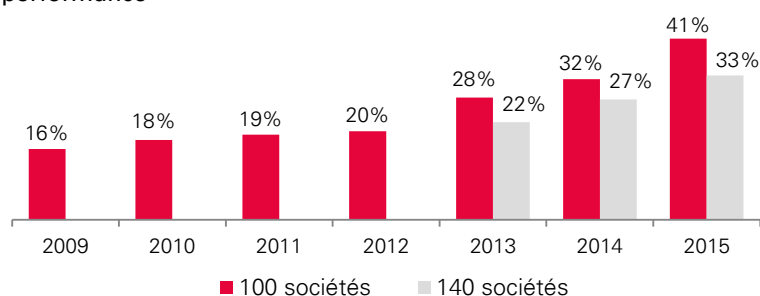
Graphique 3 : Sociétés attribuant des options aux administrateurs



#### Amélioration des plans à long terme

Lorsque la rémunération variable est importante, une partie du variable devrait être orientée vers le futur afin d'inciter les membres de la direction générale à créer de la valeur à long terme. Ainsi, l'attribution définitive d'une partie de cette rémunération devrait dépendre de critères de performance mesurés sur plusieurs années. Les plans de rétention (où l'attribution définitive est garantie si le bénéficiaire reste employé par la société) devraient être évités. Entre 2009 et 2015, la part des sociétés ayant des plans à long terme entièrement liés à la performance a plus que triplé.

Graphique 4 : Sociétés avec plans à long terme entièrement liés à la performance



### 3. Donations politiques et philanthropiques

#### OBJECTIFS À ATTEINDRE

Les donations politiques et philanthropiques sont un sujet important pour les sociétés cotées et l'économie dans son ensemble, en raison de leurs impacts, notamment sur la réputation des sociétés. En ce qui concerne les donations politiques, Ethos considère que les sociétés doivent être très prudentes lorsqu'elles utilisent les ressources de l'entreprise pour effectuer des dépenses politiques. Elles devraient s'assurer que ces dépenses servent les intérêts à long terme de la société et de ses parties prenantes et non ceux des managers ou de quelque autre groupe particulier. Une prudence spéciale est exigée lorsque des donations sont effectuées dans des pays sensibles, notamment où la corruption est considérée comme un « modèle d'affaires ».

Selon Ethos, il est souhaitable que les sociétés abordent explicitement cette problématique dans leur Code de conduite dans la section « éthique des affaires ». Par ailleurs, les sociétés devraient établir un règlement précis et détaillé pour encadrer et contrôler les donations politiques et philanthropiques.

Pour rendre compte de l'activité politique et philanthropique de la société et des montants versés durant l'année, un paragraphe dédié à ces questions devrait être inclus dans le rapport annuel.

#### APERÇU DES RÉSULTATS

##### Davantage de transparence

Depuis 2014, date du début du dialogue avec les sociétés sur ce thème, Ethos a encouragé les sociétés qui ne publiaient aucune information sur les donations politiques ou philanthropiques à améliorer leur transparence. Depuis lors, la transparence s'est sensiblement améliorée, surtout au niveau des donations philanthropiques. En effet, en 2016, environ deux tiers des sociétés publient des informations sur les donations philanthropiques, alors qu'elles sont toujours moins de la moitié à publier des informations sur les donations politiques.

##### Graphique 5 : Evolution de la publication d'informations sur les donations politiques et philanthropiques



Selon Ethos, les sociétés qui ne font pas de donations politiques devraient publier une déclaration soit dans leur rapport annuel, soit dans leur rapport de durabilité. Pour les actionnaires, une déclaration négative leur permet de s'assurer que la société applique une politique de zéro donation.

##### Graphique 6 : Sociétés publiant une déclaration négative pour les donations politiques





## 4. Capital autorisé et conditionnel

### OBJECTIFS À ATTEINDRE

En Suisse, le conseil d'administration peut demander aux actionnaires l'autorisation d'émettre du capital (capital autorisé et conditionnel). Le capital autorisé sert en principe au rachat de sociétés, alors que le capital conditionnel sert à la conversion d'obligations ou d'options détenues par des actionnaires, des tiers ou par les instances dirigeantes et les collaborateurs des sociétés.

Les capitaux autorisés ou conditionnels, peuvent être considérés comme des « chèques en blanc ». On peut citer en particulier les risques de dilution, mais aussi d'utilisation du capital qui ne serait pas dans l'intérêt à long terme des actionnaires et des autres parties prenantes. Ceci est particulièrement le cas lorsqu'aucun but précis pour l'émission de capital n'est mentionné dans les statuts de la société.

Ethos considère donc que les autorisations d'augmenter le capital sans droits préférentiels de souscription pour les actionnaires existants ne devraient pas dépasser les limites inscrites dans ses lignes directrices, afin de minimiser les risques pour les actionnaires. En cas de besoin de financement important par émission de capital sans droits préférentiels, les sociétés devraient convoquer une assemblée pour expliquer clairement le but de l'augmentation de capital.

### APERÇU DES RÉSULTATS

#### Diminution du nombre de sociétés ne respectant pas la bonne pratique

Depuis l'introduction de ce thème dans l'EEP en 2014, Ethos a constaté une légère diminution du nombre de sociétés avec des autorisations d'émettre du capital à but général de financement sans droits préférentiels de souscription dépassant 20% (16 sociétés en 2016, contre 19 en 2014). En ce qui concerne les autorisations d'augmenter le capital pour les plans de participation des collaborateurs supérieures à 5% du capital, le nombre de sociétés concernées a également diminué (17 sociétés en 2016 contre 21 en 2014).

Ethos constate également une diminution des autorisations demandées par société, ce qui conduit à une baisse de la dilution potentielle pour les actionnaires existants. En 2016, les sociétés incluses dans l'univers EEP avaient le droit d'émettre, en moyenne, 16.2% du capital, contre 19.4% en 2014.

#### Graphique 7 : Sociétés disposant d'autorisations d'émettre du capital sans droits préférentiels de souscription à but général de financement dépassant 20%



#### Graphique 8 : Sociétés disposant d'autorisations d'émettre du capital pour les plans de participation dépassant 5%



#### Graphique 9 : Moyenne des autorisations d'émettre du capital sans droits préférentiels de souscription



## 5. Clauses d'opting out / up

### OBJECTIFS À ATTEINDRE

La loi suisse prévoit qu'un actionnaire qui acquiert un tiers des droits de vote d'une société cotée doit faire une offre sur tous les titres cotés, au même prix que les dernières actions achetées.

Cependant, la loi permet aux sociétés d'inclure dans leurs statuts des dispositions permettant de contourner cette obligation :

- Opting out : Suppression de l'obligation de faire une offre ;
- Opting up : Augmentation du seuil déclenchant l'obligation de faire une offre jusqu'à 49% au maximum.

La possibilité d'inclure des clauses d'opting out / up dans les statuts a été introduite dans la loi afin de permettre aux actionnaires familiaux de franchir le seuil du tiers des droits de vote sans devoir faire une offre sur tout le capital. Au vu de l'effet pervers de ces clauses, Ethos demande aux sociétés de supprimer ces dispositions de leurs statuts, ou d'aligner ces dispositions avec le but initial de la loi, c'est-à-dire de compléter la clause d'opting out / up pour qu'elle stipule que cette clause est valable uniquement pour l'actionnaire de référence actuel. Ainsi, l'actionnaire de référence actuel pourra franchir le seuil du tiers des droits de vote sans faire une offre, mais un nouvel actionnaire désirant prendre le contrôle de la société devra faire une offre sur tout le capital.

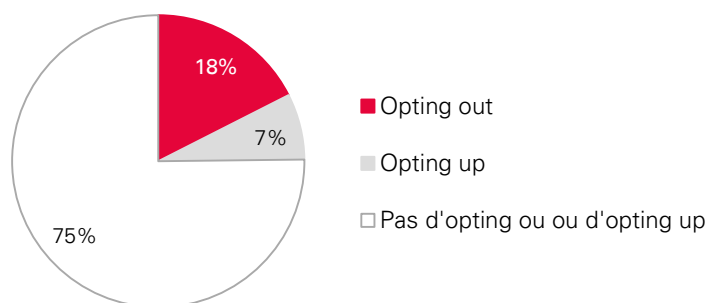
### APERÇU DES RÉSULTATS

#### Effet pervers des clauses d'opting out / up

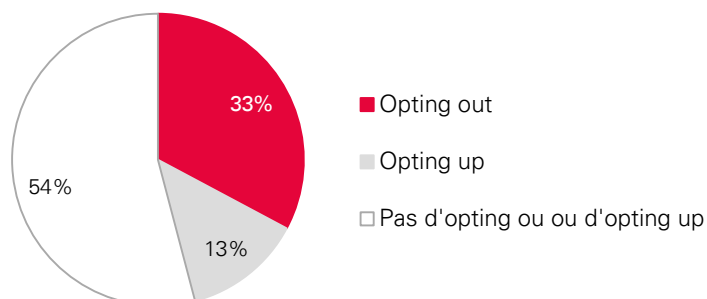
Les clauses d'opting out / up confèrent un avantage financier important aux actionnaires qui détiennent des participations importantes ou de contrôle dans une société. En effet, en cas de vente de leur participation, l'acquéreur peut prendre le contrôle d'une société, en vertu d'une telle clause, sans devoir faire une offre sur tout le capital. Il est donc prêt à payer une prime de contrôle à l'actionnaire de référence actuel pour racheter son « paquet » d'actions. Ces transactions se font au détriment des actionnaires minoritaires qui devront cohabiter avec un nouvel actionnaire dont les intérêts peuvent potentiellement diverger des leurs.

Un quart des 140 sociétés de l'univers EEP (34 sociétés) ont inscrit une clause d'opting out ou d'opting up dans leurs statuts. Parmi les 62 sociétés avec un actionnaire de référence détenant plus d'un tiers des droits de vote, une telle clause existe dans près de la moitié (28) des cas.

Graphique 10 : Opting out / up parmi les sociétés de l'univers EEP



Graphique 11 : Opting out / up parmi les sociétés de l'univers EEP avec actionnaire de référence (62 sociétés)



## 6. Rotation de la société de révision

### OBJECTIFS À ATTEINDRE

En Suisse, la législation actuelle ne contient aucune obligation de rotation de la société de révision. De plus, aucune modification légale dans ce sens n'est prévue pour le moment.

Cependant, Ethos encourage les sociétés à procéder à un changement de la société de révision tous les 20 ans afin d'augmenter l'indépendance des sociétés de révision en réduisant les excès de familiarité entre l'auditeur externe et la société auditée dus à des mandats de longue durée.

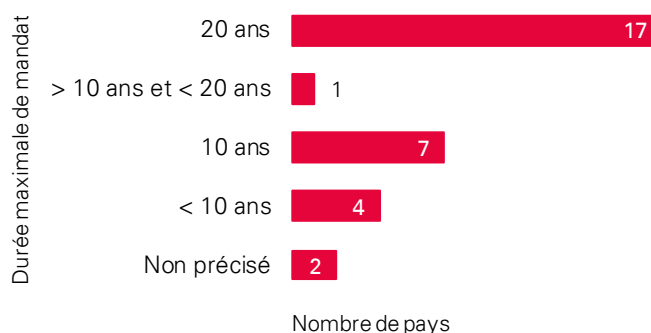
De plus, Ethos considère qu'un changement de société de révision peut être bénéfique pour la société auditée en apportant un nouveau regard sur les processus de la société.

### APERÇU DES RÉSULTATS

#### Situation en Europe

Dans les pays de l'Espace économique européen (EEE), c'est-à-dire l'Union Européenne ainsi que le Liechtenstein, l'Islande et la Norvège, la durée de mandat des sociétés de révision est limitée à 10 ans. Les différents Etats peuvent cependant être plus restrictifs dans leur législation interne. De plus, les Etats peuvent prévoir, que le mandat peut être prolongé jusqu'à une durée maximale de 20 ans si un appel d'offres est effectué après 10 ans (ou la durée maximale prévue dans la loi nationale).

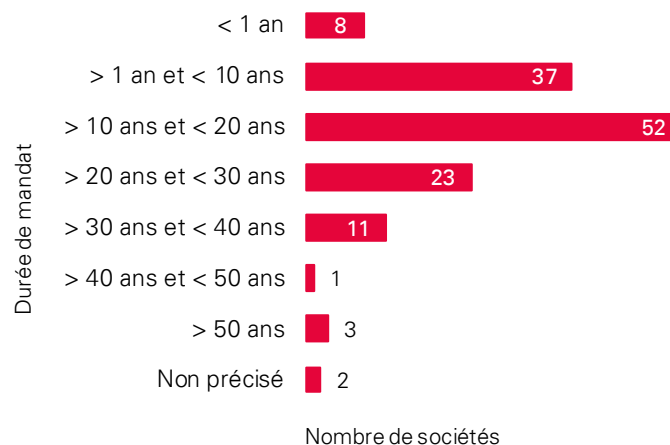
**Graphique 12 : Durée maximale des mandats des sociétés de révision dans les 31 pays de l'EEE**



#### Situation en Suisse

En Suisse, la législation actuelle ne contient aucune obligation de rotation de la société de révision. Cependant, Ethos constate que les sociétés de révision ont une durée de mandat de moins de 20 ans dans plus de deux tiers des 140 sociétés, dont 8 ont même changé de société de révision à l'assemblée générale 2016.

**Graphique 13 : Durées de mandat des sociétés de révision dans l'univers EEP**





## **B. Résultats du dialogue lié à la responsabilité environnementale et sociale des sociétés**

# 1. Codes de conduite

## OBJECTIFS À ATTEINDRE

Un code de conduite constitue le pilier d'une stratégie de durabilité, dans la mesure où il identifie les principaux enjeux d'une société en matière de développement durable et formalise ses engagements envers ses parties prenantes. Au moyen de son code de conduite, la société émet un signal important qu'elle entend se conformer aux lois et appliquer une culture d'intégrité en son sein.

Ethos accorde de l'importance à ce thème car un code de conduite est un instrument important pour la gestion des risques éthiques, environnementaux et sociaux auxquels une entreprise fait face.

Depuis 2006, dans le cadre de son dialogue avec les sociétés, Ethos encourage l'adoption et la publication d'un code de conduite. Le contenu du code et sa mise en œuvre sont des aspects centraux du dialogue.

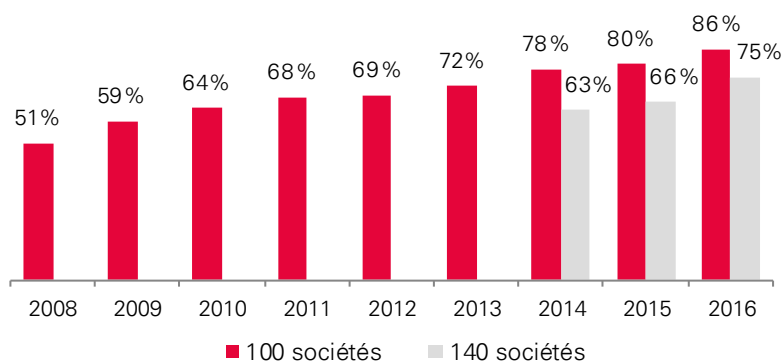
En dix ans, Ethos constate que les pratiques des sociétés cotées en Suisse en matière de codes de conduite ont connu une évolution très positive. En revanche, il reste encore beaucoup à faire au niveau de la couverture par les codes des différents enjeux auxquels fait face l'entreprise ainsi qu'au niveau de l'information publiée par les entreprises sur la mise en œuvre du code.

## APERÇU DES RÉSULTATS

### Codes de conduite : Progression constante

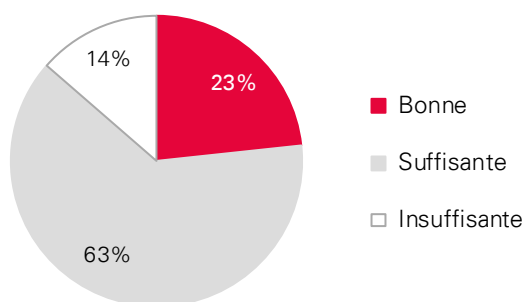
Après 10 ans d'engagement, les résultats attestent que les sociétés cotées considèrent la publication d'un code de conduite comme faisant partie des règles de bonne pratique généralement admises. Même en incluant les plus petites sociétés de l'univers EEP, 75% des 140 sociétés publient leur code sur leur site internet.

Graphique 14 : Pourcentage des sociétés de l'univers EEP qui publient un code de conduite



En revanche, en ce qui concerne la couverture des principaux enjeux par le code, moins d'un quart des sociétés ont une couverture qui peut être qualifiée de bonne, c'est-à-dire exhaustive, ce qui est largement insuffisant.

Graphique 15 : Couverture par le code des principaux enjeux (en % des 140 sociétés de l'univers EEP)



## 2. Reporting environnemental et social

### OBJECTIFS À ATTEINDRE

Depuis 2006, Ethos encourage les sociétés à publier des données environnementales et sociales dans le cadre de leur reporting annuel. Ethos attache une importance majeure à ce thème, car ces informations permettent de comprendre la stratégie de la société en matière extra-financière et d'évaluer sa performance. Elles permettent aussi de comprendre comment sont gérés les risques extra-financiers par les entreprises.

Ethos demande donc aux entreprises de publier de manière systématique un reporting environnemental et social. La structure et le contenu de ce dernier doivent répondre à un certain nombre de principes reconnus sur le plan international. Lors de son dialogue avec les entreprises, Ethos conseille notamment de s'inspirer des lignes directrices développées par le « Global Reporting Initiative » (GRI).

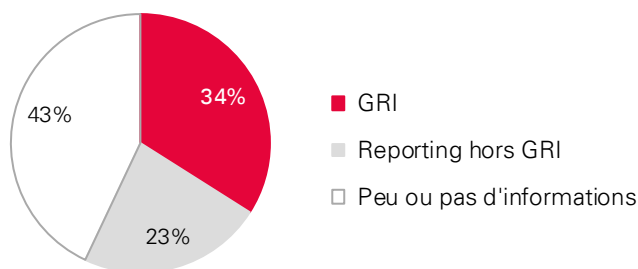
L'année 2016 a marqué la fin de la transition vers la version G4 des lignes directrices du GRI. En se basant sur le principe de définition de la matérialité des enjeux auxquels elles font face, cette nouvelle version fait avancer les sociétés vers un reporting intégré qui est la manière la plus complète pour décrire la performance et la création de valeur à long terme par les sociétés.

### APERÇU DES RÉSULTATS

#### Reporting environnemental et social

En 2016, parmi les 140 sociétés de l'EEP, 57% publient un reporting extra-financier en suivant soit le standard G4 du GRI, soit un autre standard, ou selon leur propre format. Il faut noter que la qualité du rapport publié par les sociétés reste encore très variable, quel que soit le type de reporting. Il est cependant regrettable que près de la moitié des sociétés (43%) ne publient que peu ou pas du tout d'informations environnementales ou sociales.

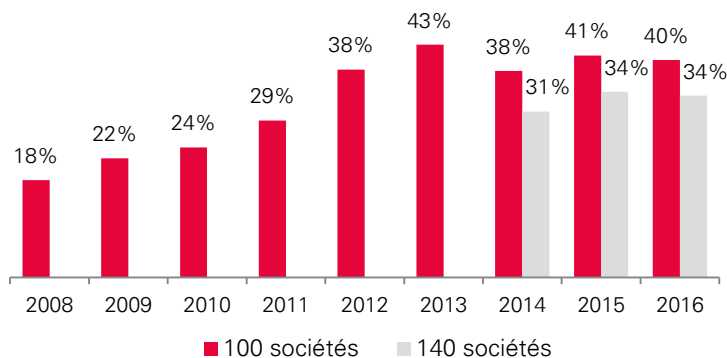
Graphique 16 : Pourcentage des sociétés suivant un standard de reporting extra-financier



#### Application des lignes directrices du GRI

Si le nombre de sociétés publiant un rapport de durabilité selon le GRI a bien augmenté entre 2008 et 2016, l'extension de l'univers EEP aux plus petites sociétés montre clairement les limites de l'autorégulation. Plus les sociétés sont petites, plus elles considèrent qu'il faut attendre que la publication de données environnementales et sociales devienne une obligation.

Graphique 17 : Pourcentage des sociétés suivant le standard GRI



### 3. Changement climatique

#### OBJECTIFS À ATTEINDRE

La publication par les sociétés de leurs émissions de CO<sub>2</sub>e donne aux investisseurs des informations indispensables pour évaluer l'impact du changement climatique sur leurs placements. En décembre 2015, les gouvernements de 195 pays se sont réunis à Paris pour discuter des changements climatiques et un accord historique a été signé très rapidement engageant les Etats à tout mettre en œuvre pour contenir le réchauffement climatique à 2° d'ici la fin du siècle.

Les sociétés cotées comprises dans l'univers EEP ont un rôle important à jouer. Le réchauffement climatique constitue un risque matériel pour les entreprises, leurs stratégies et leurs actifs. Il est donc essentiel que toutes les sociétés se préoccupent de cette question. Premièrement, les sociétés devraient mesurer leurs émissions en suivant un standard internationalement reconnu tel le GHG Protocol. Dans un deuxième temps, les conseils d'administration et les directions des entreprises devraient se fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre qui permettent de limiter la hausse de la température à 2° (« science based targets »).

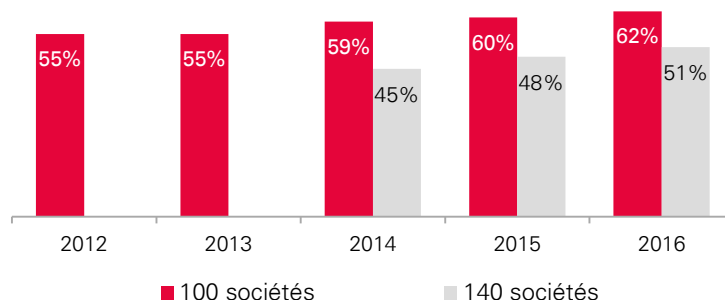
Cependant, malgré l'urgence et l'actualité de la question, il est regrettable de constater qu'à peine plus du tiers des sociétés de l'univers EEP mesurent leurs émissions dont seulement 11 ont établi des objectifs ambitieux de réduction.

#### APERÇU DES RÉSULTATS

##### Evolution du taux de publication des émissions de gaz à effet de serre

En cinq ans, le pourcentage des 100 plus grandes sociétés cotées qui publient leurs émissions de gaz à effet de serre a progressivement augmenté pour atteindre 62% en 2016. En revanche, seule la moitié des sociétés de l'univers des 140 plus grandes sociétés publient leurs émissions.

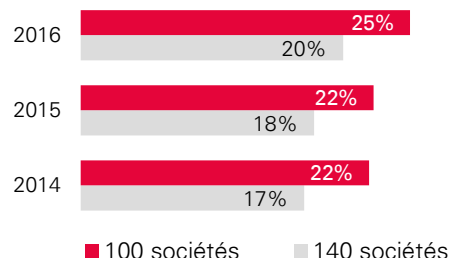
Graphique 18 : Pourcentage des sociétés de l'univers EEP qui publient leurs émissions



##### Reporting satisfaisant sur les émissions de gaz à effet de serre

Le reporting d'une société sur ses émissions de gaz à effet de serre est considéré actuellement comme satisfaisant par Ethos lorsqu'il inclut les émissions CO<sub>2</sub>e issues des domaines 1 et 2 et au moins deux sources du domaine 3. En plus, les données doivent être vérifiées par un organisme externe compétent. Seule une société sur quatre parmi les 100 plus grandes sociétés cotées et une sur cinq parmi les sociétés incluses dans l'univers EEP remplissent cette exigence, ce qui est largement insuffisant.

Graphique 19 : Reporting satisfaisant sur les émissions





## 4. Chaîne d'approvisionnement

### OBJECTIFS À ATTEINDRE

Les risques environnementaux et sociaux liés à une gestion inadéquate de la chaîne d'approvisionnement sont significatifs. Si ces risques ne sont pas gérés de manière appropriée et proactive, ils peuvent conduire à des problèmes majeurs, non seulement au niveau financier, mais aussi au niveau de la réputation de l'entreprise.

L'univers d'analyse comprend 55 sociétés des secteurs industriel, agroalimentaire et chimique :

- 43 sociétés industrielles ;
- 7 sociétés agroalimentaires ;
- 5 sociétés chimiques.

Depuis 2013, Ethos encourage systématiquement les sociétés à établir et à publier un code de conduite pour leurs fournisseurs (ou d'adhérer à un code de leur secteur d'activité reconnu internationalement). Un tel code doit traiter les questions relatives à l'éthique des affaires, mais aussi environnementales et sociales auxquelles sont confrontés les fournisseurs.

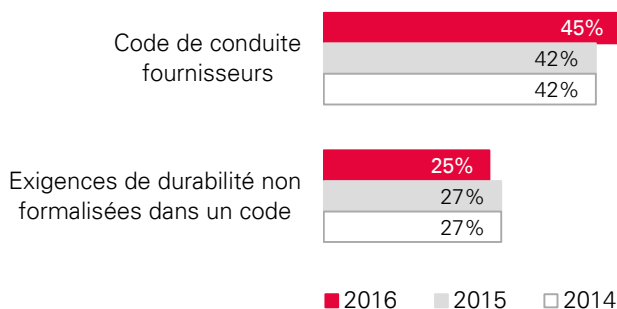
### APERÇU DES RÉSULTATS

#### Exigences environnementales et sociales vis-à-vis des fournisseurs

L'intégration de facteurs environnementaux et sociaux dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement devient une question de plus en plus prioritaire pour les investisseurs, mais aussi pour les clients des entreprises. En effet, en raison de la contribution de la chaîne d'approvisionnement à l'empreinte carbone des sociétés, il est nécessaire de mettre en place des mesures pour augmenter la performance environnementale de cette dernière. En plus, la prise en compte des droits humains et des droits au travail dans la chaîne d'approvisionnement fait partie intégrante de la responsabilité sociale des entreprises.

En 2016, parmi les 55 sociétés analysées, 23 disposent d'un code de conduite pour leurs fournisseurs qui est public (et deux en ont un qui n'est pas public). 16 sociétés n'ont pas de code proprement dit, mais ont mis en place un certain nombre d'exigences extra-financières dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

#### Graphique 20 : Evolution des codes de conduite fournisseurs (55 sociétés des secteurs industriel, agroalimentaire et chimique)

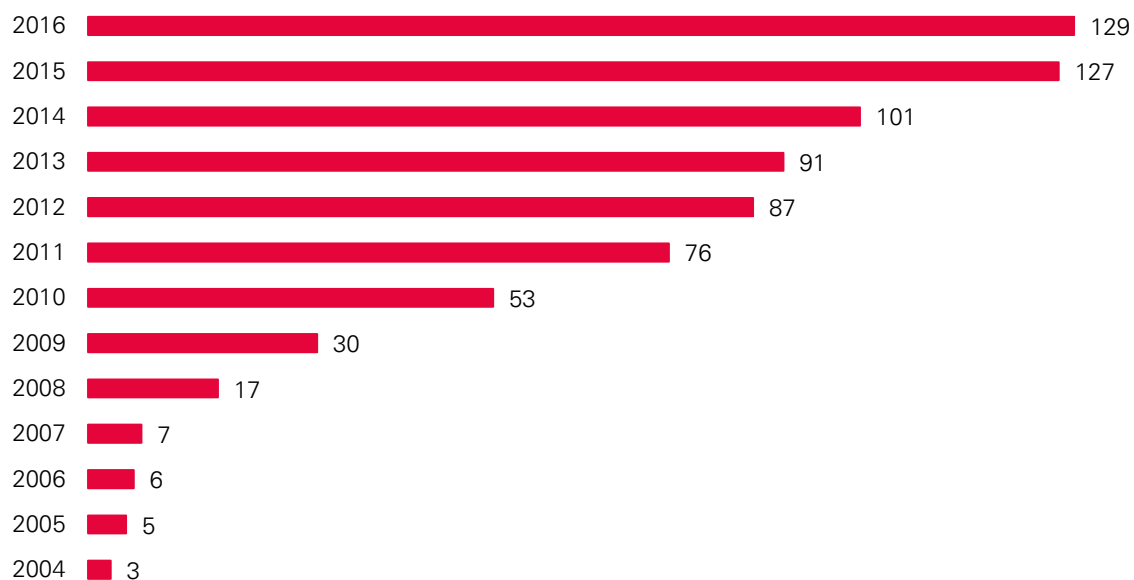


#### Codes de conduite fournisseurs : Couverture des enjeux

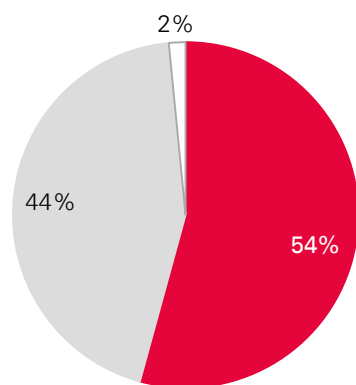
En mettant l'accent sur la durabilité de leur chaîne de production, les sociétés cotées peuvent limiter les risques de dysfonctionnement (corruption, dégâts environnementaux, violations des lois du travail, accidents, litiges avec des communautés locales), diminuer les coûts et optimiser les processus de production. Elles peuvent également promouvoir les valeurs et la culture de l'entreprise. Ainsi, comme l'indique également le G4, les codes de conduite des fournisseurs doivent couvrir les principaux enjeux matériels auxquels ils sont exposés. En outre, Ethos souhaiterait voir dans ces codes une référence à des normes fondamentales telles la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ou les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

# Annexe 1 : Membres de l'Ethos Engagement Pool

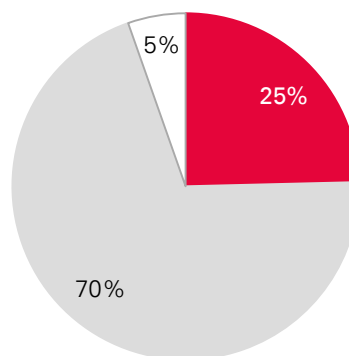
## Croissance régulière des membres



## 129 membres au 31 décembre 2016



■ Suisse alémanique  
■ Suisse romande  
□ Tessin



■ Institutions publiques  
■ Institutions privées  
□ Autres institutions

**Suisse romande**

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 Brollet 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

**Suisse alémanique**

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

### Tessin

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

## Annexe 2 : Sociétés analysées

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

\* Sociétés faisant partie de l'univers EEP au 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui sont sorties de l'indice SPI en cours d'année. Ces sociétés ne sont pas prises en compte dans ce rapport.



**Ethos**

Place de Cornavin 2  
Case Postale  
1211 Genève 1  
Suisse

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

**Bureau de Zurich**

Bellerivestrasse 3  
8008 Zurich  
Suisse

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)