

Ethos Engagement Pool

Themen und wichtigste Resultate 2014

Die **Ethos Stiftung** schliesst mehr als 180 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 AG** betreut Beratungs- und Vermögensverwaltungsmandate für nachhaltige Anlagen. 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. Ethos Services ist Eigentum der Ethos Stiftung und mehrerer Mitgliedsinstitutionen der Stiftung.

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

www.ethosfund.ch
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, Januar 2015. 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.

Autoren

Dr. Yola Biedermann, Head of Corporate Governance and Sustainability
Vincent Kaufmann, Deputy CEO, Head of Investment and Controlling
Fanny Ebener, Senior Analyst
Christian Richoz, Senior Analyst
Valérie Roethlisberger, Senior Analyst
Massimo Bloch, Analyst
Yann Demont, Analyst
Christophe Diederich, Analyst

Inhalt

Einführung	4
A. Corporate Governance	5
1. Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats	6
2. Vergütungspolitik der Führungsinstanzen	7
3. Politische und philanthropische Spenden	8
4. Genehmigtes und bedingtes Kapital	9
B. Umwelt- und Sozialverantwortung der Unternehmen	11
5. Verhaltenskodexe	12
6. Nachhaltigkeitsberichterstattung	13
7. Klimawandel	14
8. Beschaffungskette von Industriefirmen	15
Anhang	
Anhang 1: Mitglieder des Ethos Engagement Pools per 31.12.2014	16
Anhang 2: Untersuchte Unternehmen	18

Einführung

Der Tätigkeitsbericht 2014 des Ethos Engagement Pools (EEP) wurde gemäss den Vertragsbestimmungen zwischen den EEP-Mitgliedern und der Ethos Services AG verfasst. Sein Ziel ist, die Aktivitäten und Ergebnisse des Dialogs vorzustellen, den Ethos Services im Auftrag der EEP-Mitglieder im Berichtsjahr mit den börsenkotierten Schweizer Unternehmen geführt hat. Der Bericht wird ausschliesslich den EEP-Mitgliedern in schriftlicher Form zugestellt und nicht veröffentlicht, da der Aktionärsdialog des EEP im Wesentlichen auf Diskretion basiert. Zur Verbesserung der Transparenz des Engagements wird allerdings ein Kurzbericht auf der Website von Ethos publiziert: Dieser enthält die erste Seite jedes der acht in diesem Bericht behandelten Engagement-Themen.

Untersuchte Unternehmen

Das Spektrum der untersuchten Unternehmen umfasst die hundert grössten Aktiengesellschaften, die zu Anfang des jeweiligen Jahres in der Schweiz kotiert sind (vgl. Anhang 1). Die Zusammensetzung dieses Spektrums ändert sich somit leicht von Jahr zu Jahr.

Falls nichts anderes erwähnt ist, beziehen sich die Statistiken und Grafiken dieses Berichts auf 100 Gesellschaften. 2014 bezogen sie sich ausnahmsweise auf 97 Unternehmen, da National Suisse mit Helvetia fusionierte, Nobel Biocare von Danaher gekauft wurde und Weatherford International vom SIX Swiss Exchange dekotiert wurde. Für das Jahr 2013 besteht das Universum aus 100 Unternehmen. Für das Jahr 2012 sind es wegen dem Kauf von Bank Sarasin durch Safra 99 Unternehmen.

Die Engagement-Ergebnisse zu den über mehrere Berichtsperioden behandelten Themen werden per 31. Dezember vorgestellt und beziehen sich auf das Unternehmensspektrum des entsprechenden Jahres. Es entspricht der Zusammensetzung der Börsenindexe SMI und SMI Expanded per 1. Januar 2014.

Themen des Dialogs

Die im Jahr 2014 behandelten Dialogthemen wurden von den EEP-Mitgliedern an der Sitzung vom 28. November 2013 genehmigt.

Corporate Governance

1. Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats: Es geht in erster Linie um die Fähigkeiten, die Unabhängigkeit und die Diversität (vor allem die Präsenz von Männern und Frauen) innerhalb des Rats. Behandelt werden auch die Verfügbarkeit der Mitglieder sowie das Vorhandensein und die Zusammensetzung der spezialisierten Ausschüsse des Verwaltungsrats.
2. Vergütungen der Führungsinstanzen: Transparenz der Vergütungen, Struktur des Vergütungssystems, Kompetenzen der Aktionärinnen und Aktionäre in Sachen Vergütungen.
3. Politische und philanthropische Spenden: Weiterführung des Dialogs über die Veröffentlichung einer Politik mit Bezug auf politischen Spenden, sowie auf die zugeteilten Beträge und die grössten Empfänger.
4. Anträge auf genehmigtes und bedingtes Kapital. Sichtung der derzeitigen Genehmigungen.

Umwelt- und Sozialverantwortung von Unternehmen

5. Verhaltenskodexe: Einführung, Abdeckung verschiedener Bereiche und Umsetzung eines Verhaltenskodexes durch kotierte Unternehmen.
6. Nachhaltigkeitsberichterstattung: regelmässige Veröffentlichung stichhaltiger und vergleichbarer Informationen über alle Aspekte der Umwelt- und Sozialverantwortung von Unternehmen.
7. Berichterstattung über die Strategie der Unternehmen angesichts des Klimawandels.
8. Lieferantenkette von Industrieunternehmen: Berücksichtigung der Umwelt- und Sozialverantwortung in der gesamten Beschaffungskette.

A. 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:

- Angemessene Zusammensetzung (vielfältige und sich ergänzende Fähigkeiten der Mitglieder)
- Ausreichende Unabhängigkeit
- Vielfalt, insbesondere auch weibliche Mitglieder
- Verfügbarkeit der Mitglieder
- Erneuerung des Verwaltungsrats

Seit dem Inkrafttreten der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) im Januar 2014 werden die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Vergütungsausschusses jährlich und einzeln gewählt. Das erlaubt, den Dialog zu dynamisieren, vor allem vor den Generalversammlungen.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Verbesserung der Unabhängigkeit der Ausschüsse

Die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats ist grundlegend wichtig für sein gutes Funktionieren, und dies gilt im selben Mass für diejenige seiner Schlüssel-Ausschüsse (Prüfungs-, Vergütungs- und Nominationsausschuss). Seit dem Inkrafttreten der VegüV im Jahr 2014 wird die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses unter die Lupe genommen, werden doch seine Mitglieder künftig jährlich und einzeln gewählt. Ethos hat deshalb systematisch alle Unternehmen kontaktiert, bei denen die Unabhängigkeit des Vergütungsausschusses nicht ausreichte, um der Wahl seiner Mitglieder an der Generalversammlung zustimmen zu können. Gesamthaft hat sich die Unabhängigkeit dieses Ausschusses deutlich verbessert, und das gilt auch für den Prüfungs- und den Nominationsausschuss.

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

Vergütung		Prüfung		Nominierung	
2014	67%	2014	75%	2014	65%
2013	59%	2013	69%	2013	55%
2010	57%	2010	65%	2010	51%

Der Anteil der Frauen im Verwaltungsrat wächst

Seit 2011 das Thema der Präsenz von Frauen in den Verwaltungsräten in das Engagementprogramm aufgenommen wurde, forderte Ethos die Unternehmen ohne oder mit wenigen Frauen im Rat auf, dieses Kriterium bei der nächsten Auswahl neuer Kandidaten zu berücksichtigen. Zwar sind gewisse Länder in dieser Beziehung der Schweiz deutlich voraus und haben sogar Frauenquoten festgelegt. Doch auch bei den Schweizer Unternehmen kann man einen echten Willen feststellen, den Anteil weiblicher Ratsmitglieder zu erhöhen, ohne dafür Quoten einzuführen. 2014 hatten mehr als zwei Drittel der Unternehmen im EEP-Spektrum mindestens eine Verwaltungsrätin. 2010 war dies erst bei knapp 46% der Fall.

Grafik 2: Frauenanteil im Verwaltungsrat

Anteil Unternehmen mit mind. einer Frau im Verwaltungsrat		Durchschnittlicher Frauenanteil pro Verwaltungsrat	
2014	68%	2014	13%
2013	58%	2013	10%
2010	46%	2010	7%

2. Vergütungspolitik der Führungsinstanzen

ZIELE

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.

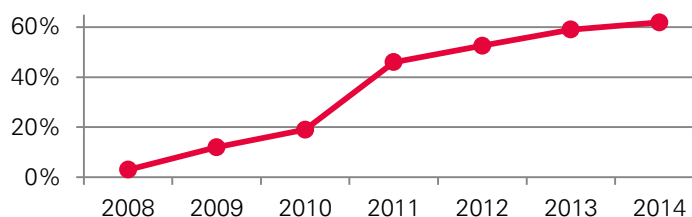
Am 1. Januar 2014 ist die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in Kraft getreten. Gemäss der VegüV müssen diese Unternehmen ihre Statuten spätestens anlässlich ihrer Generalversammlung 2015 entsprechend anpassen. In diesem Kontext und im Rahmen des EEP-Dialogs mit den Gesellschaften achtet Ethos auch darauf, dass die vom Verwaltungsrat beantragten Statutenänderungen sich mit den Interessen des Aktionariats vereinbaren lassen und der Generalversammlung erlauben, die verschiedenen zur Abstimmung gebrachten Punkte (wie die Höhe der Vergütungen für die Führungsinstanzen) zu genehmigen.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Say on Pay ab 2015 obligatorisch

An ihrer Generalversammlung 2014 hatten die Unternehmen eine letzte Chance, nur konsultativ über ihren Vergütungsbericht abstimmen zu lassen. Dank der seit 2008 von Ethos angeführten Engagement-Tätigkeit führten annähernd zwei Drittel der Gesellschaften des EEP-Universums an der Generalversammlung 2014 eine Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht durch. Von 2015 an sind die kotierten Unternehmen gemäss der Vergütungsverordnung verpflichtet, das Aktionariat in verschiedenen bindenden Abstimmungen über die Höhe der Vergütungen für die Führungsinstanzen entscheiden zu lassen.

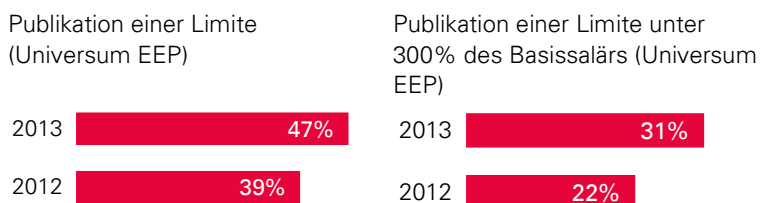
Grafik 3: Prozentsatz der Unternehmen mit konsultativer Abstimmung über den Vergütungsbericht an der Generalversammlung



Allzu wenige Unternehmen legen eine vernünftige Höchstgrenze für die variable Vergütung fest

Die Veröffentlichung einer vernünftigen oberen Limite für die gesamte variable Vergütung ist von grösster Bedeutung, vor allem im Hinblick auf die erforderliche Genehmigung der Beträge durch die Generalversammlung ab 2015. Idealerweise sollte eine solche Limite in den Statuten enthalten oder andernfalls zumindest im Vergütungsbericht erwähnt sein. Man kann allerdings feststellen, dass der Anteil der Gesellschaften, die eine solche Limite veröffentlichen, zwar zunimmt, aber noch immer höchst ungenügend ist (weniger als die Hälfte).

Grafik 4: Limiten für die variable Gesamtvergütung



3. Politische und philanthropische Spenden

ZIELE

Das erstmals 2013 behandelte Thema der politischen und philanthropischen Spenden wurde von Ethos im Dialog des Berichtsjahres fortgesetzt. Dieser Problembereich ist für die einzelnen Unternehmen und die ganze Wirtschaft von sehr grosser Bedeutung. Ausgaben für politische Spenden und Lobbying können nämlich schwerwiegende negative Auswirkungen für die Reputation der Unternehmen haben und dürfen nicht mit philanthropischen Spenden gleichgesetzt werden. Beschliesst ein Unternehmen, dem Aktionariat gehörende Mittel für politische Spenden oder Lobbying auszugeben, ist dies nach Ansicht von Ethos nur statthaft, wenn dieses Vorgehen ausschliesslich den langfristigen Interessen des Unternehmens und seiner Stakeholder zugute kommt, nicht denjenigen der Manager oder irgendeiner anderen besonderen Gruppe.

Für Ethos ist es wünschenswert, dass die Unternehmen diese Problematik in ihrem Verhaltenskodex im Abschnitt «Geschäftsethik» ausführlich und eindeutig behandeln. Ausserdem sollten sie als Ergänzung ein präzises und detailliertes Reglement erarbeiten. So können sie solche Aktivitäten in den Griff bekommen, kontrollieren und Verstösse ahnden. Der Jahresbericht soll über dieses Thema einen Abschnitt enthalten.

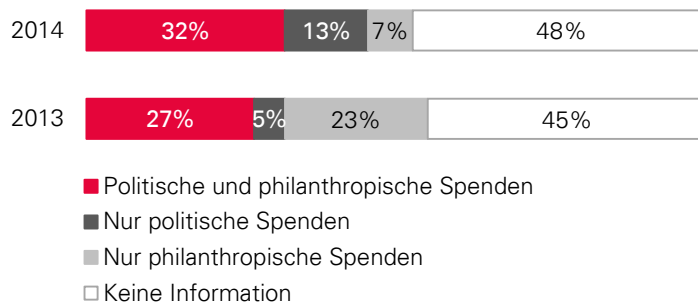
DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Die Bestandsaufnahme ergibt eine deutliche Verbesserung

Als Folge des intensiven Engagements konnte Ethos 2014 bei den politischen Spenden eine signifikante Verbesserung der Transparenz feststellen. Die Zahl der Unternehmen, die Informationen über politische Spenden veröffentlichten, stieg von 32% anno 2013 auf 45% im Berichtsjahr. Diejenige der Gesellschaften, die über ihre philanthropischen Spenden informierten, ging hingegen zwischen 2013 und 2014 zurück (von 50 auf 39%).

Ein starker Zuwachs war besonders bei den Unternehmen zu verzeichnen, die gemäss ihrer Negativerklärung («negative statement») keine politischen Spenden vergeben, und zwar von 12 auf 21%. Die Bekanntgabe der Höhe politischer Spenden bleibt hingegen die Ausnahme (8% der Unternehmen 2014 gegenüber 4% im Vorjahr). Bei denjenigen Gesellschaften, die eine eigentliche Spendenpolitik etabliert haben, konnte Ethos 2014 feststellen, dass sich deren Qualität generell verbesserte. So konnte diese Politik 2013 bei einem einzigen Unternehmen als «gut» qualifiziert werden, 2014 jedoch bei sechs Gesellschaften, was einem Anstieg von 1% auf 6% entspricht.

Grafik 5: Entwicklung der Veröffentlichung von Informationen über politische und philanthropische Spenden



4. Genehmigtes und bedingtes Kapital

ZIELE

Das Thema des genehmigten und bedingten Kapitals wurde 2014 eingeführt.

Das genehmigte Kapital dient typischerweise dem Erwerb von Anteilen an anderen Unternehmen oder dem vollständigen Kauf. Das bedingte Kapital wiederum dient der Umwandlung von Wandelobligationen oder Optionen, die von den Aktionären, Dritten oder den Führungsinstanzen und übrigen Mitarbeitern des Unternehmens gehalten werden.

Es handelt sich um ein sehr wichtiges Thema angesichts der Risiken, die mit den Anträgen auf genehmigtes und bedingtes Kapital verbunden sind und die oft als «Blankoschecks» betrachtet werden können. Erwähnt seien insbesondere die Gefahr der Verwässerung und der Verwendung für Zwecke, die nicht im langfristigen Interesse der Stakeholder sind. Das gilt vor allem, wenn in den Statuten der Gesellschaft für Kapitalausgaben kein bestimmter Zweck festgehalten ist.

Ethos ist deshalb der Ansicht, dass Kapitalbewilligungen ohne Vorzugs-Zeichnungsrechte für das bestehende Aktionariat (nachstehend Bezugsrechte genannt) innerhalb der Limiten bleiben sollten, die in den Richtlinien der Stiftung festgehalten sind, um die inhärenten Risiken solcher Anträge zu begrenzen.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

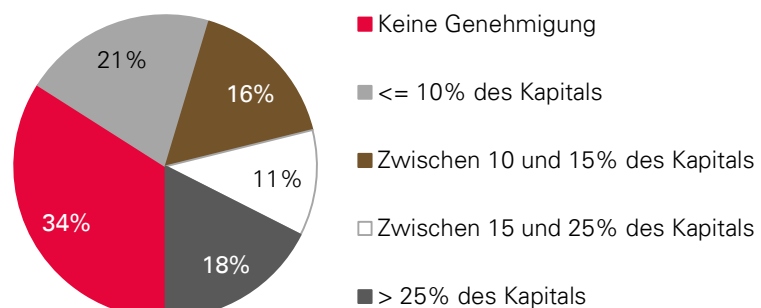
Bestandsaufnahme: In gewissen Fällen wird zuviel Kapital bewilligt

2014 erstellte Ethos ein Inventar der Praktiken bei den Anträgen für genehmigtes und bedingtes Kapital. Zu diesem Zweck erfasste Ethos sämtliche Genehmigungen für die Ausgabe von Kapital ohne Bezugsrechte zum Zeitpunkt des Rechnungsabschlusses der Unternehmen im EEP-Universum (meist per 31.12.2014) sowie die Anträge an den Generalversammlungen der letzten Jahre.

Die nachstehende Grafik zeigt, dass 34% der Gesellschaften im Universum weder über genehmigtes noch bedingtes Kapital verfügen.

Die übrigen 66% kennen sehr unterschiedliche Praktiken. Bei 27% dieser Unternehmen (18% des gesamten untersuchten Universums) übersteigt das Risiko der Verwässerung durch die Genehmigung zur Ausgabe von Kapital 25% des emittierten Kapitals, was Ethos als zu hoch betrachtet.

Grafik 6: Genehmigungen für die Ausgabe von genehmigtem oder bedingtem Kapital ohne Bezugsrechte bei Rechnungsabschluss 2014



B. Umwelt- und Sozialverantwortung der Unternehmen

5. Verhaltenskodexe

ZIELE

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.

Ethos stellt fest, dass sich die Praktiken der in der Schweiz kotierten Unternehmen in den acht Jahren der Dialogführung über dieses Thema sehr positiv entwickelt haben. Um interessierten Unternehmen eine Reflexionsgrundlage zu bieten, veröffentlichte Ethos 2013 ein Engagement Paper zum Thema des Verhaltenskodexes, das die Best Practice und die Erwartungen der Anlegerinnen und Anleger in Bezug auf den Inhalt und die Umsetzung dieses Kodexes beschreibt.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Verhaltenskodexe: konstanter Fortschritt

Nach Ansicht von Ethos genügt es für eine kotierte Aktiengesellschaft nicht mehr, einige Unternehmensgrundsätze aufzulisten und ins Internet zu stellen. Die Grundsätze und Werte des Unternehmens, die den Bezugsrahmen für ihre Geschäftstätigkeit bilden sollen, müssen in einem spezifischen Dokument veröffentlicht werden, das öffentlich zugänglich sowie vom Verwaltungsrat unterzeichnet und datiert ist. Erfreulicherweise kann festgestellt werden, dass die Zahl der von kotierten Schweizer Gesellschaften erlassenen und veröffentlichten Kodexe weiterhin in bemerkenswertem Mass steigt. Von 2006 bis 2014 erhöhte sich die Zahl der Unternehmen im EEP-Universum mit öffentlich zugänglichem Verhaltenskodex von 30 auf 79%. Allerdings stehen einige Unternehmen, die über einen Kodex verfügen, einer Veröffentlichung nach wie vor ablehnend gegenüber (2014: 7%). Ethos stellte zudem fest, dass von den Unternehmen mit veröffentlichtem Kodex nur 27% darin sämtliche Herausforderungen abdecken, mit denen sie konfrontiert sind. Bei der Mehrheit der Unternehmen (73%) ist die Abdeckung verbesserungsbedürftig. Für Ethos hat deshalb der Dialog mit diesen Unternehmen 2015 Priorität.

Grafik 7: Anzahl der Unternehmen mit einem Verhaltenskodex



Lückenhafte Informationen über die Umsetzung der Verhaltenskodexe

Es ist wichtig, dass die Aktionärinnen und Aktionäre Zugang zu den Informationen über die Umsetzung des Kodexes auf der Website, im Jahres- oder im Nachhaltigkeitsbericht der Unternehmen haben. Bis heute veröffentlicht nur ungefähr ein Viertel (24%) der Unternehmen des EEP-Universums Informationen über die Umsetzung ihres Kodexes.

6. 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 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 international anerkannter Kriterien genügen. Im Dialog mit den Unternehmen fördert Ethos insbesondere die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).

2014 hielt Ethos die Gesellschaften des EEP-Universums weiterhin dazu an, die Leitlinien der (GRI) anzuwenden, und zwar vor allem deren letzte Version, die G4. Da in dieser neuen Fassung das Konzept der Materialität in den Vordergrund gestellt wird, fördert sie die integrierte Berichterstattung der Unternehmen. Dieses Ziel mittel- oder langfristig zu erreichen betrachtet Ethos von jeher als notwendig.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

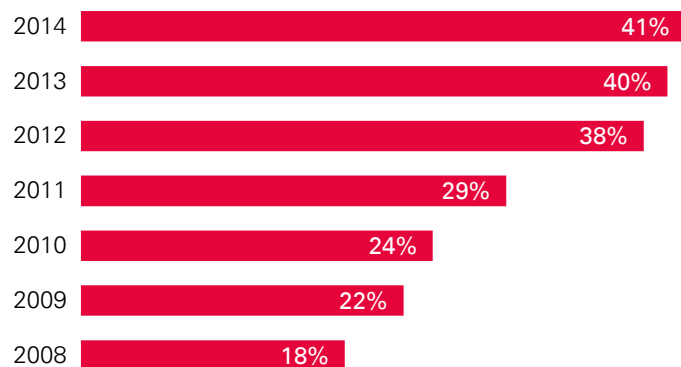
Die Materialität in den Mittelpunkt der Berichterstattung stellen: die ersten Berichte gemäss den neuen G4-Leitlinien

2014 wurden die ersten Nachhaltigkeitsberichte nach den neuen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) verfasst. Im EEP-Universum stellten acht Unternehmen von den alten Leitlinien (GRI 3.1) auf die neuen (G4) um, und zwei Unternehmen befolgten die G4-Leitlinien für ihren ersten Bericht. Da die neuen G4-Leitlinien die Materialität in den Mittelpunkt der Berichterstattung stellen, entsprechen sie für Ethos den Erwartungen der Anleger besonders gut. Tatsächlich ist ja der Begriff der Materialität grundlegend wichtig, um die Unternehmen zu bewegen, all ihre Überlegungen auf das Erkennen der wichtigsten finanziellen und nichtfinanziellen Herausforderungen zu konzentrieren und diese in ihre Unternehmensstrategie einzuschliessen.

Die Anwendung der Leitlinien der GRI

2014 veröffentlichten 41% der insgesamt 97 Unternehmen im EEP-Universum Berichte gemäss den Leitlinien der GRI. Obwohl diese Zahl keine Verbesserung gegenüber 2013 erkennen lässt, muss darauf hingewiesen werden, dass fünf Gesellschaften, die sich 2013 nicht an die GRI hielten, im Berichtsjahr neu deren Leitlinien anwandten, während nur ein Unternehmen davon abkam. Die übrigen Variationen gehen auf die Veränderungen des EEP-Universums zurück.

Grafik 8: Anzahl der Unternehmen, die die GRI-Richtlinien anwenden



7. Klimawandel

ZIELE

Die Veröffentlichung der CO₂-Emissionen durch die Unternehmen liefert den Anlegerinnen und Anlegern unerlässliche Informationen, um den Einfluss des Klimawandels auf ihre Investments zu beurteilen. Die Teilnahme der Unternehmen am Carbon Disclosure Project (CDP) und ihre Antworten bieten wertvolle Auskünfte über die Strategien, die erkannten Gefahren und Chancen, den Umfang der generierten Emissionen, die Reduktionsziele und die Massnahmen, um sie zu erreichen, sowie in einem allgemeineren Sinn das Niveau der Vorbereitung der befragten Unternehmen angesichts des Klimawandels.

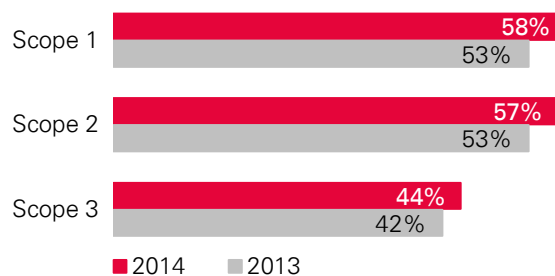
Die CDP-Informationenanfrage löste bei den Schweizer Unternehmen in den sechs Jahren, in denen Ethos die Umfrage durchführte, wachsendes Interesse aus. Angesichts der erzielten Fortschritte in der Klimaberichterstattung wollte Ethos ab 2013 die nächste Etappe angehen und sich auf die Entwicklung von stichhaltigen, ehrgeizigen und nachhaltigen Klimastrategien konzentrieren. Ethos setzt deshalb den Dialog über den Klimawandel selbständig im Rahmen eines spezifischen Themas des Umweltengagements fort.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Von 2013 auf 2014 ist der Prozentsatz der publizierten Treibhausgas-Emissionen gestiegen

2014 konnte Ethos eine leichte Zunahme bei den Unternehmen des EEP-Universums feststellen, die ihre Emissionen der Bereiche oder Scopes 1, 2 und 3 bekanntgaben, wie die nachstehende Grafik zeigt. Diese Situation ist positiv und veranlasst Ethos, die Unternehmen zu ermutigen, noch mehr Informationen zu veröffentlichen.

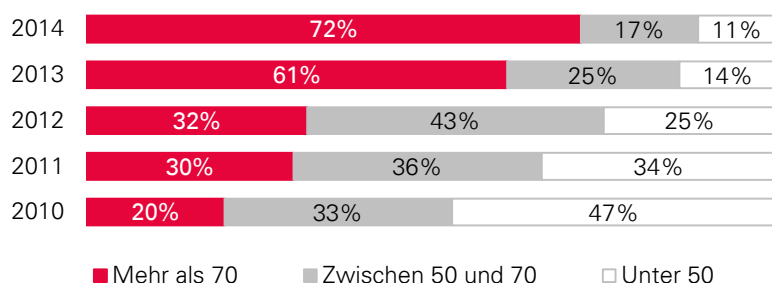
Grafik 9: Anteil der EEP-Unternehmen, die ihre Emissionen publizieren



Kontinuierliche Verbesserung des Transparenz-Score beim CDP

Die «Disclosure Scores» messen die Qualität und Vollständigkeit der Antworten der Unternehmen auf die CDP-Informationenanfrage. Die Scores werden anhand einer Skala von 100 Punkten erstellt. 2014 konnte wiederum eine deutliche qualitative Verbesserung der von den Schweizer Unternehmen gelieferten Antworten beobachtet werden: 72% der Unternehmen erzielten einen Score von mehr als 70 Punkten (2010: 20%).

Grafik 10: Prozentsatz der Unternehmen je Qualitätsstufe der Antworten (53 Unternehmen mit einer Punktezahl)



8. Beschaffungskette von Industriefirmen

ZIELE

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. Werden diese Risiken nicht angemessen und proaktiv behandelt, kann dies für die Unternehmen zu schwerwiegenden finanziellen und Reputationsproblemen führen.

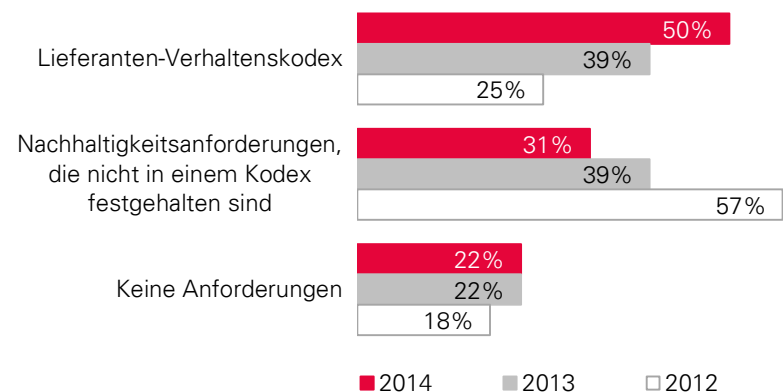
2014 führte Ethos deshalb das Gespräch mit den 32 grössten in der Schweiz kotierten Industrieunternehmen, um ihnen die Erwartungen von Ethos für ein nachhaltiges Management der Beschaffungskette zu erklären. Ethos ermutigt die Unternehmen systematisch, einen Lieferanten-Verhaltenskodex zu erarbeiten. Die Mehrheit dieser Gesellschaften hat schon ihr Interesse bekundet, den Dialog fortzusetzen.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Umwelt- und soziale Anforderungen an die Lieferanten

Die Einführung von Umwelt- und Sozialstandards bei den Lieferanten ist ein Schlüsselfaktor für eine nachhaltige Strategie bei der Bewirtschaftung der Beschaffungskette. 2014 erweiterte Ethos den Dialog und wandte sich auch an die im Bereich industrielle Dienstleistungen aktiven Unternehmen (4 Unternehmen), das heisst an insgesamt 32 Gesellschaften (2013: 28). 81% oder 26 dieser 32 Unternehmen informierten mehr oder weniger vollständig über das Vorhandensein nichtfinanzieller Anforderungen. 64% oder sechzehn Unternehmen haben diese Anforderungen in Lieferanten-Verhaltenskodexen formalisiert, wobei vier davon nicht öffentlich zugänglich sind.

Grafik 11: Entwicklung der Lieferanten-Verhaltenskodexe (32 grösste in der Schweiz kotierte industrielle Gesellschaften)

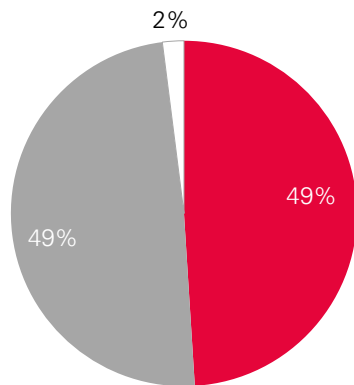


Lieferanten-Verhaltenskodexe: Abdeckung der Herausforderungen

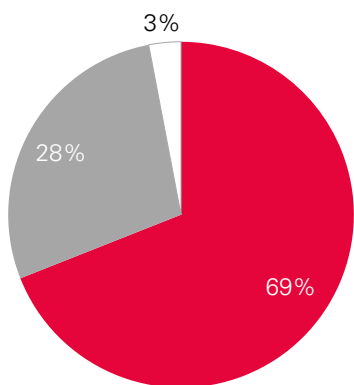
Ethos erwartet, dass der Inhalt dieser Kodexe den wichtigsten Herausforderungen Rechnung trägt, mit denen die Unternehmen in ihrer gesamten Beschaffungskette konfrontiert sind. Es handelt sich beispielsweise um die Anwendung von Normen für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, das Verbot der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

Anhang 1: Mitglieder des Ethos Engagement Pools per 31.12.2014

101 Mitglieder



- Romandie
- Deutschschweiz
- Tessin



- Private PK
- Öffentliche PK
- Stiftungen

Deutschsprachige Schweiz

- Aargauische Pensionskasse (APK)
- Comunitas Vorsorgestiftung des Schweiz. Gemeindeverbandes
- Gebäudeversicherung Luzern
- Gemeinschaftsstiftung der Zellweger Luwa AG
- Jet Aviation Vorsorgestiftung
- Kantonale Pensionskasse Solothurn
- 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 Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau
- Pensionskasse der SMS Concast 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 Post
- Pensionskasse Pro Infirmis
- Pensionskasse SRG SSR idée suisse
- Pensionskasse Stadt Luzern
- Pensionskasse Stadt St. Gallen
- Pensionskasse Stadt Zürich
- Pensionskasse Unia
- Pensionskasse von Krankenversicherungs-Organisationen
- Pensionskassengenossenschaft des Schweiz. Gewerkschaftsbundes
- Personalvorsorgekasse der Stadt Bern
- Personalvorsorgestiftung der Theatergenossenschaft Bern
- Personalvorsorgestiftung IVF HARTMANN AG
- Personalvorsorgestiftung Rapp AG
- Previs - Personalvorsorgestiftung Service Public
- Pro Medico Stiftung
- Prosperita Stiftung für die berufliche Vorsorge
- Raiffeisen Pensionskasse Genossenschaft
- Spida Personalvorsorgestiftung
- St. Galler Pensionskasse

St. Ursen-Vorsorgestiftung
 Stiftung Abendrot
 Stiftung Alters- und Hinterbliebenenversicherung
 der Sanitas Krankenversicherung
 Stiftung Viscosuisse
 Vorsorge SERTO
 Wohlfahrtsstiftung von Verkauf Schweiz

Französischsprachige Schweiz

Caisse de pension CSEM
 Caisse de pension de la Construction du Valais
 (CPCV)
 Caisse de pension des sociétés Hewlett-Packard en
 Suisse
 Caisse de Pension Merck Serono
 Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV)
 Caisse de pensions de l'EVAM
 Caisse de pensions du canton de Neuchâtel
 (Prévoyance.ne)
 Caisse de pensions du personnel Alcorex
 Caisse de pensions du personnel communal de
 Lausanne (CPCL)
 Caisse de pensions du personnel de la Ville de
 Carouge
 Caisse de pensions du personnel de Naef & Cie SA
 et des sociétés affiliées
 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 Clergé du Diocèse
 Lausanne, Genève et Fribourg
 Caisse de prévoyance du personnel communal de la
 ville de Fribourg
 Caisse de retraite du Groupe DSR
 Caisse de retraite du personnel du Cercle des
 Agriculteurs de Genève
 Caisse de retraite Matisa
 Caisse de retraite paritaire de l'artisanat du bâtiment
 du Valais (CAPAV)
 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
 Elite Fondation de prévoyance
 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
 Broliet SA
 Fondation de prévoyance en faveur du personnel de
 la société Air-Glacières SA
 Fondation de prévoyance NODE LPP
 Fondation de prévoyance PX Group
 Fondation de prévoyance skycare
 Fondation en faveur du personnel de la maison
 KBA-NotaSys S.A.
 Fondation Interprofessionnelle Sanitaire de
 Prévoyance (FISP)
 Fondation rurale de prévoyance prof. vieillesse,
 survivants et invalidité
 Fondation suisse de la Chaîne du Bonheur
 Fonds de prévoyance et de Retraite des Employés
 de la commune de Delémont (FRED)
 Prévoyance Santé Valais (PRESV)
 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	Georg Fischer	Rieter
Actelion	Givaudan	Roche
Adecco	Helvetia	Romande Energie
AFG Arbonia-Forster	Holcim	Schindler
Allreal	Huber+Suhner	Schweiter Technologies
AMS	Implenia	SGS
Aryzta	Inficon	Siegfried
Ascom	Intershop	Sika
Bâloise	Julius Bär	Sonova
Banque Cant. Vaudoise	Kaba	St. Galler KB
Barry Callebaut	Kudelski	Straumann
Basilea	Kühne + Nagel	Sulzer
Belimo	Kuoni	Swatch Group
Berner KB	Lem	Swiss Life
BKW	Liechtensteinische LB	Swiss Prime Site
Bobst	Lindt & Sprüngli	Swiss Re
Bossard	Logitech	Swisscom
Bucher Industries	Lonza	Swissquote
Burckhardt Compression	Luzerner KB	Syngenta
Cembra Money Bank	Metall Zug	Tamedia
Clariant	Meyer Burger	Tecan
Credit Suisse Group	Mobimo	Temenos
Dätwyler	Nationale Suisse	Transocean
DKSH	Nestlé	UBS
Dufry	Nobel Biocare	Valiant
EFG International	Novartis	Valora
Emmi	OC Oerlikon	Vetropack
Ems-Chemie	Panalpina	Vontobel
Flughafen Zürich	Pargesa	VZ Holding
Forbo	Partners Group	Weatherford
Galenica	Phoenix Mecano	Zehnder
GAM Holding	PSP Swiss Property	Zuger KB
Gategroup	Richemont	Zurich Insurance Group
Geberit		



info@ethosfund.ch
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