

EEP Schweiz

Themen und wichtigste
Resultate 2017



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.

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, Februar 2018. 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 Genehmigtes und bedingtes Kapital	8
6 Opting-out/up-Klauseln	9
7 Rotation der Revisionsstelle	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

Der Tätigkeitsbericht 2017 des Ethos Engagement Pools Schweiz (EEP Schweiz) wurde gemäss den Vertragsbestimmungen zwischen den Mitgliedsinstitutionen des EEP Schweiz 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 Mitgliedern des EEP Schweiz in schriftlicher Form zugestellt und nicht veröffentlicht, da der Aktionärsdialog 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 zehn in diesem Bericht behandelten Engagement-Themen.

Untersuchte Unternehmen

2017 wurde das Universum der untersuchten Unternehmen auf die 150 grössten zu Beginn des Jahres kotierten Aktiengesellschaften ausgeweitet. Allerdings schieden zwei Unternehmen, die per 1. Januar 2017 zu diesem Analyse-Universum gehörten, im Verlauf des Jahres aus dem SPI aus (Actelion und Syngenta), weshalb sie nicht in diesem Bericht enthalten sind. Das Analyse-Universum 2017 umfasst also 148 Unternehmen (siehe Liste der Unternehmen in Anhang 2).

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 2017 behandelten Dialogthemen wurden von den Mitgliedern des EEP Schweiz an der Sitzung vom 17. November 2016 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 zugewiesenen Beträge und die grössten Empfänger.
5. Genehmigtes und bedingtes Kapital: Einhaltung der international anerkannten Regelungen sowie der von Ethos festgelegten Richtlinien bezüglich der Ausgabe von Kapital, insbesondere ohne Bezugsrecht.
6. 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.
7. Rotation der Revisionsstelle: Wechsel der Revisionsstelle nach 20 Jahren.

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

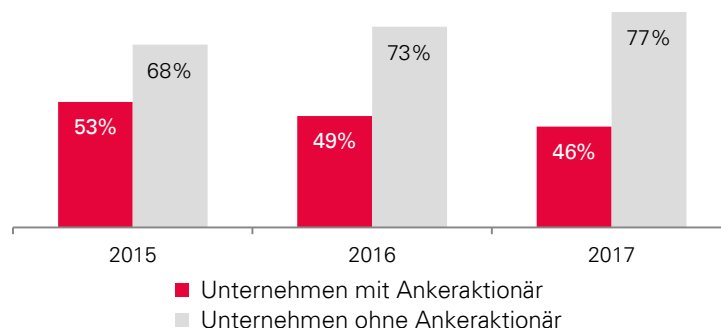
Seit dem definitiven Inkrafttreten der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) im Januar 2015 werden die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Vergütungsausschusses jährlich und einzeln gewählt. Dies dürfte insbesondere die Erneuerung des Verwaltungsrats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

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

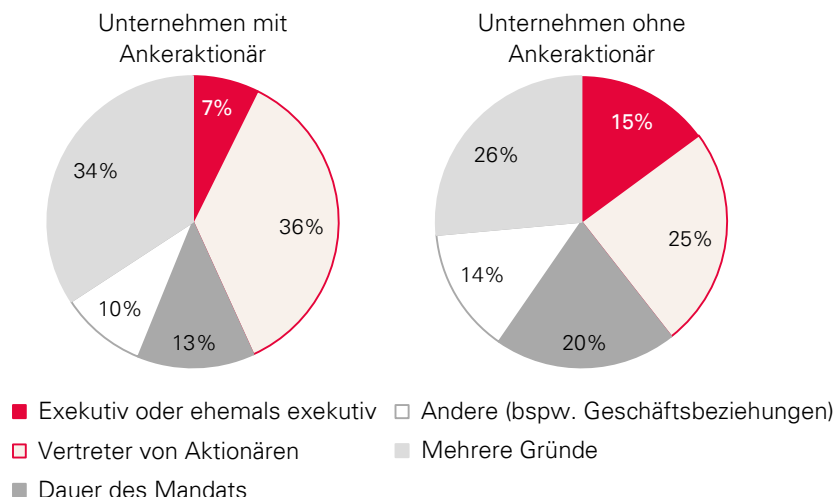
Der Aktionariatstyp beeinflusst die Unabhängigkeit

Die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats in Unternehmen mit einem Ankeraktionär (der mindestens einen Drittel des Kapitals hält) ist in annähernd der Hälfte der Fälle aufgrund der stärkeren Präsenz von Aktionärsvertretern ungenügend. Ethos ist der Ansicht, dass der Ankeraktionär das Recht hat, im Rat ausreichend vertreten zu sein, findet jedoch, dass mindestens 50% der Verwaltungsratsmitglieder unabhängig sein sollten. Die Minderheitsaktionäre sollten auf angemessene Weise im Rat vertreten sein, um eine allzu grosse Machtkonzentration des Ankeraktionärs zu vermeiden, der häufig über die Mehrheit der Stimmen an der Generalversammlung oder über andere Vorteile in Verbindung mit der Kapitalstruktur verfügt (zwei Aktienklassen, Beschränkungen der Eintragung im Aktienregister sowie der Stimmrechte und/oder Opting-out/up-Klauseln).

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



Grafik 2: Gründe für die Nichtunabhängigkeit der VR-Mitglieder



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.

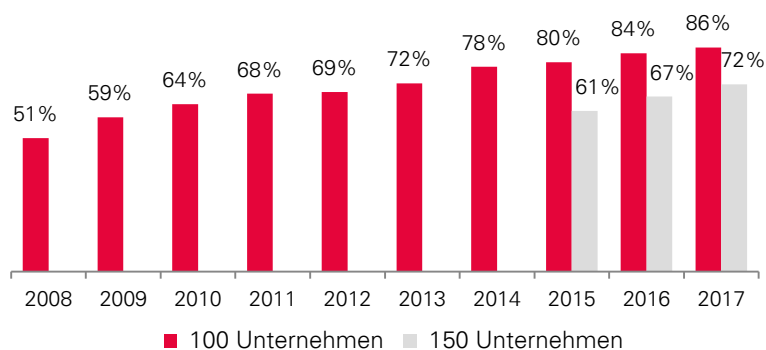
Über einen Zeitraum von elf Jahren lässt sich feststellen, dass sich die Praxis der in der Schweiz kotierten Gesellschaften in Bezug auf den Verhaltenskodex sehr positiv entwickelt hat, denn Ende 2017 hatten 72% der 150 Unternehmen des EEP-Universums einen solchen Kodex. Noch viel zu tun bleibt hingegen 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 Prozentsatz der Unternehmen, die ihren Verhaltenskodex ins Internet stellen, seit der Einführung dieses Themas im Jahr 2006 jedes Jahr steigt, auch bei den kleineren Unternehmen, die in den letzten beiden Jahren ins EEP-Universum aufgenommen wurden.

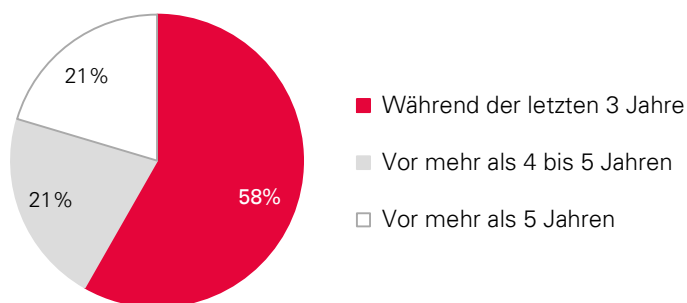
Grafik 3: Unternehmen, welche einen Verhaltenskodex veröffentlichen



Regelmässige Aktualisierung notwendig

Ethos fordert die Unternehmen auf, ihren Verhaltenskodex mindestens alle 3 Jahre zu aktualisieren oder vom Verwaltungsrat abzeichnen zu lassen, damit sein Inhalt der Entwicklung der diesbezüglichen Praxis des Unternehmens besser entspricht, aber auch als Beweis für das Engagement und Interesse des Rats in Bezug auf die Abdeckung und Umsetzung des Verhaltenskodexes. Mehr als die Hälfte der Unternehmen mit einem öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex haben diesen in den letzten 3 Jahren aktualisiert.

Grafik 4: Letzte Aktualisierung des Verhaltenskodexes



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)

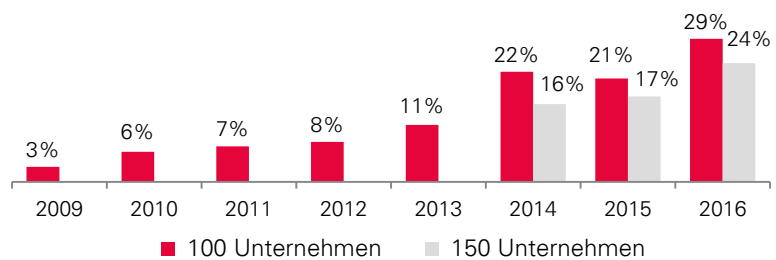
DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

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 (ex-post) über den Grad des Erreichens der Ziele zur Verfügung stellen können, die im Rahmen des Jahresbonus und der langfristigen Pläne festgelegt wurden.

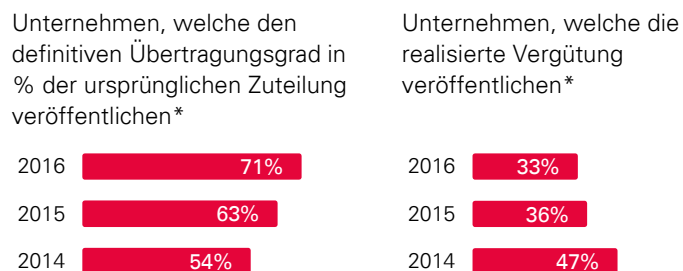
Beim Jahresbonus ist dies zunehmend der Fall: Während 2009 praktisch kein Unternehmen die ausgeschütteten Boni begründete, hat annähernd ein Viertel der 150 Unternehmen im EEP-Universum eine solche Begründung für die Boni des Jahres 2016 formuliert. Das ist allerdings noch bei weitem ungenügend.

Grafik 5: Unternehmen, welche den Erfüllungsgrad der Leistungsziele für den Jahresbonus erklären



Bei den im Berichtsjahr ausgelaufenen langfristigen Leistungsplänen veröffentlichte die Mehrheit der Unternehmen das Niveau der definitiven Zuteilung (in % der ursprünglichen Zuteilung). Allerdings publizieren noch immer zu wenige Unternehmen den effektiv überwiesenen Betrag (den realisierten Wert; dieser entspricht der Anzahl der effektiv erhaltenen Aktien multipliziert mit dem Marktwert zum Zeitpunkt der definitiven Zuteilung).

Grafik 6: Transparenz der langfristigen Pläne, welche im Berichtsjahr abgelaufen sind



* In % der Unternehmen mit im Lauf des Berichtsjahrs abgelaufenen langfristigen Leistungsplänen (2016: 45, 2015: 38, 2014: 35)

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.

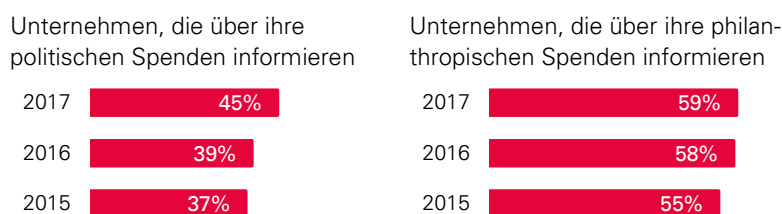
Der Jahresbericht sollte zudem einen Abschnitt für die Berichterstattung über die politischen und philanthropischen Aktivitäten des Unternehmens und die dafür im Jahreslauf aufgewendeten Beträge enthalten.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Mehr Transparenz

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. Seither ist es in dieser Beziehung deutlich besser geworden, vor allem bei den philanthropischen Spenden. So haben 2017 ungefähr 60% der Unternehmen Informationen über philanthropische Spenden veröffentlicht, während immer noch weniger als die Hälfte Angaben über politische Spenden machen.

Grafik 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.

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



5 Genehmigtes und bedingtes Kapital

ZIELE

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

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

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

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Eine grosse Mehrheit der Genehmigungen entspricht den Richtlinien von Ethos

2017 konnte Ethos feststellen, dass eine grosse Mehrheit der Unternehmen im EEP-Universum die Richtlinien von Ethos in Bezug auf die Genehmigungen für die Ausgabe von Kapital einhält.

59 dieser Unternehmen verfügen schlicht und einfach über keinerlei Genehmigung für die Ausgabe von genehmigtem und bedingtem Kapital ohne Bezugsrechte (für allgemeine Finanzierungszwecke oder für Angestellten-Beteiligungspläne).

Wie die beiden nachstehenden Grafiken bestätigen, ist der Anteil der Unternehmen, die über Genehmigungen verfügen, welche von Ethos als exzessiv beurteilt werden könnten, seit 2015 kontinuierlich zurückgegangen.

Grafik 9: Unternehmen mit Ermächtigungen für die Ausgabe von Kapital ohne Bezugsrecht für allgemeine Finanzierungszwecke von über 15%



Grafik 10: Unternehmen mit Ermächtigungen für die Ausgabe von Kapital für Beteiligungspläne von über 5%



6 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.

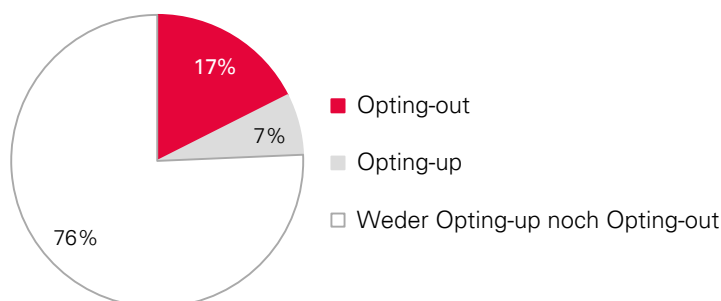
DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Negative Auswirkung der Opting-out/up-Klauseln

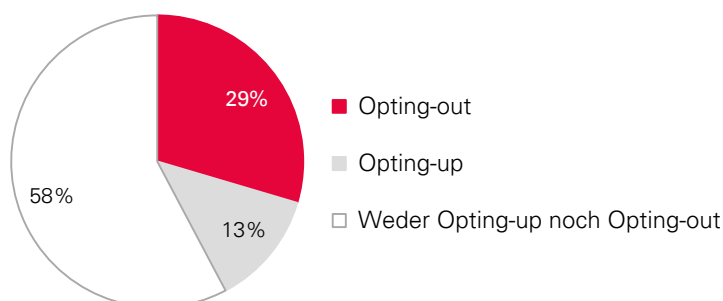
Die Opting-out/up-Klauseln verleihen Aktionären, die bedeutende oder Kontrollbeteiligungen an einem Unternehmen halten, einen grossen finanziellen Vorteil. Bei der Veräusserung ihrer Beteiligung kann der Käufer dank einer solchen Klausel die Kontrolle über ein Unternehmen übernehmen, ohne ein Angebot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

Ein Viertel der 150 Unternehmen des EEP-Universums (36 Gesellschaften) kennen eine Opting-out- oder Opting-up-Klausel in ihren Statuten. Bei den 71 Unternehmen mit einem Ankeraktionär, der mehr als einen Drittel der Stimmrechte besitzt, verfügt annähernd die Hälfte (30) über eine solche Klausel.

Grafik 11: Opting-out/up bei den Unternehmen des EEP-Universums



Grafik 12: Opting-out/up bei den Unternehmen des EEP-Universums mit Ankeraktionär (71 Unternehmen)



7 Rotation der Revisionsstelle

ZIELE

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

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

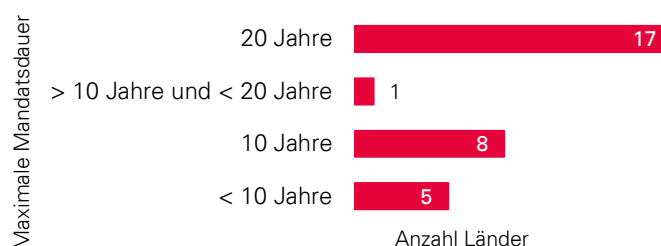
Davon abgesehen kann sich der Wechsel der Revisionsstelle nach Ansicht von Ethos für das geprüfte Unternehmen positiv auswirken, indem die Abläufe im Unternehmen aus einem neuen Blickwinkel betrachtet werden.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Die Situation in Europa

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

Grafik 13: Maximale Mandatsdauer der Revisionsstellen in den 31 Ländern des EWR



Die Situation in der Schweiz

In der Schweiz enthält die aktuelle Gesetzgebung keine Rotationspflicht für die Revisionsstelle. Ethos hat jedoch festgestellt, dass die Mandatsdauer der Revisionsstellen bei mehr als drei Vierteln der 150 Unternehmen im EEP-Universum weniger als 20 Jahre beträgt; 6 dieser Gesellschaften haben die Revisionsstelle an der Generalversammlung 2017 gewechselt.

Grafik 14: Mandatsdauer der Revisionsstellen im EEP-Universum



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.

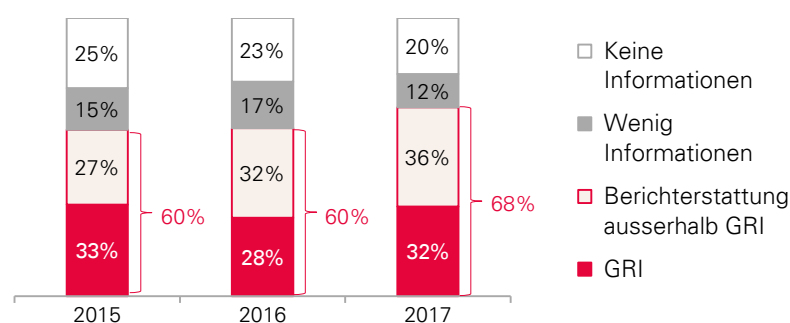
Im Juli 2017 trat die neue Corporate-Governance-Richtlinie der Schweizer Börse in Kraft. Neu hinzugekommen ist Artikel 9, der börsenkotierten Unternehmen die Wahl lässt, ob sie einen Nachhaltigkeitsbericht nach einem international anerkannten Standard veröffentlichen wollen oder nicht. Da dieser Punkt nicht bindend ist, ist es wichtig, dass die Anleger kotierte Unternehmen weiterhin ermutigen, einen solchen Bericht auf freiwilliger Basis zu veröffentlichen.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Umwelt- und Sozialberichterstattung

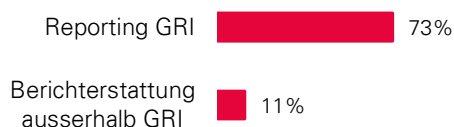
Es ist sehr erfreulich, dass der Prozentsatz der Unternehmen, die einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen, 2017 die Schwelle von zwei Dritteln überschritten hat (im Vergleich zu den 60% von 2015 und 2016).

Grafik 15: Umwelt- und Sozialberichterstattung



Annähernd drei Viertel der Unternehmen, die einen Bericht gemäss den GRI-Standards veröffentlichen, haben auch eine Wesentlichkeitsmatrix publiziert. Dies war hingegen nur bei 11% der Unternehmen der Fall, deren Bericht nicht den GRI-Standards entspricht. Tatsächlich legt der GRI-Standard den Schwerpunkt auf die Bestimmung der Wesentlichkeit der Herausforderungen. Die Einführung einer Wesentlichkeitsmatrix ist wichtig, da sie den Gesellschaften erlaubt, die Herausforderungen zu identifizieren und entsprechend ihrer Bedeutung für das Unternehmen und dessen Anspruchsgruppen Prioritäten zu setzen. Deshalb ist Ethos der Auffassung, dass alle Unternehmen mit einer Nachhaltigkeitsberichterstattung die Ergebnisse ihrer Wesentlichkeitsanalyse mit Hilfe einer solchen Matrix präsentieren sollten, dies unabhängig vom angewandten Reportingstandard.

Grafik 16: Prozentsatz der Unternehmen mit Wesentlichkeitsmatrix unter den Unternehmen mit einem Nachhaltigkeitsbericht



2 Klimawandel

ZIELE

Die Veröffentlichung der CO₂e-Emissionen durch die Unternehmen liefert den Investoren unerlässliche Informationen, um den Einfluss des Klimawandels auf ihre Investitionen zu beurteilen. Im Dezember 2015 trafen sich die Delegationen von 195 Staaten zur 21. Klimakonferenz in Paris. Es kam zur Unterzeichnung eines historischen Abkommens, das die Staaten verpflichtet, alles in die Wege zu leiten, um den globalen Anstieg der Temperaturen bis Ende des Jahrhunderts auf 2 Grad zu begrenzen.

Dabei spielen auch die kotierten Gesellschaften des EEP-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»).

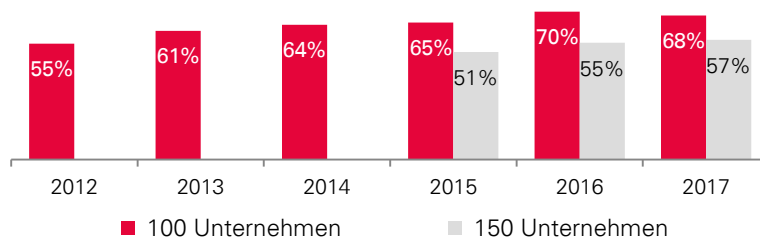
Angesichts der Aktualität und des dringenden Handlungsbedarfs in dieser Frage ist es umso bedauerlicher, dass nur wenig mehr als die Hälfte der Gesellschaften des EEP-Universums ihre Emissionen messen.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Veröffentlichung der Treibhausgasemissionen

Seit 2012 hat sich der Prozentsatz der 100 grössten kotierten Schweizer Unternehmen, die ihre Treibhausgasemissionen veröffentlichen, schrittweise auf 68% im Jahr 2017 erhöht. Im Universum der 150 grössten Unternehmen hingegen veröffentlicht nur 57% der Unternehmen ihre Emissionen.

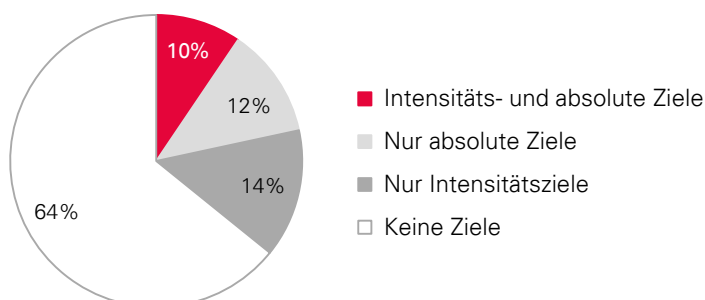
Grafik 17: Unternehmen, welche alle oder einen Teil ihrer Emissionen veröffentlichen



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. 2017 erhöhte sich die Zahl der Unternehmen mit festgelegten Reduktionszielen auf 53 (36% des EEP-Universums) gegenüber 40 im Vorjahr. Allerdings hatten sich nur 10% der Unternehmen Intensitäts- und absolute Ziele 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 5 Unternehmen des EEP-Universums (Givaudan, Huber+Suhner, Nestlé, Panalpina und Swisscom) Ziele gesetzt, welche die Science Based Target Initiative als kompatibel mit dem 2 Grad Szenario beurteilt.

Grafik 18: Typen von Emissionsreduktionszielen



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.

Das Analyse-Universum umfasst 58 Unternehmen des Industrie-, des Nahrungsmittels- und des Chemiesektors:

- 45 Unternehmen des Industriesektors
- 9 Unternehmen des Nahrungsmittelsektors
- 4 Unternehmen des Chemiesektors

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

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Umwelt- und soziale Anforderungen an die Lieferanten

Die Integration 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.

2017 verfügen 26 der untersuchten 58 Gesellschaften über einen öffentlichen und drei über einen nichtöffentlichen Verhaltenskodex für ihre Lieferanten.

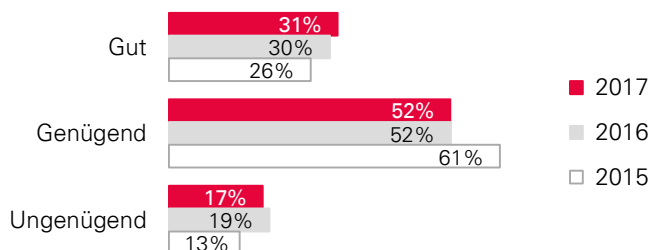
Grafik 19: Unternehmen mit einem Lieferanten-Verhaltenskodex (58 Unternehmen des Industrie-, des Nahrungsmittel- und des Chemiesektors)



Lieferanten-Verhaltenskodexe: Abdeckung der Herausforderungen

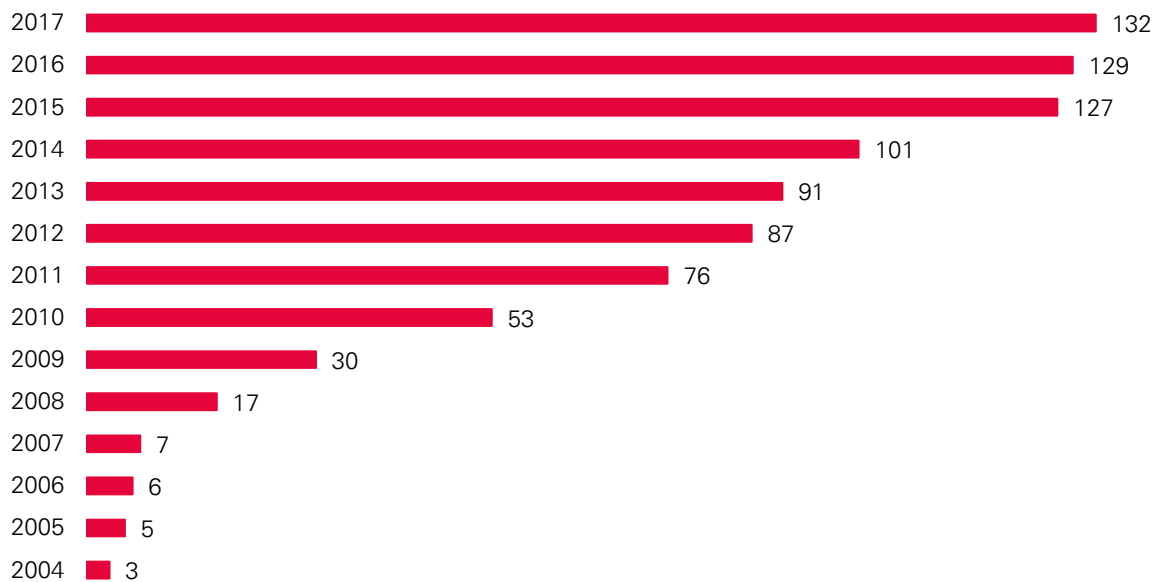
Indem die kotierten Gesellschaften den Akzent auf die Nachhaltigkeit ihrer Produktionskette legen, können sie die Risiken von Fehlfunktionen wie Korruption, Umweltschäden, Verstösse gegen Arbeitsgesetze, Streitfälle mit lokalen Gemeinschaften usw. begrenzen, die Kosten senken und die Produktionsprozesse optimieren. Sie können damit auch die Werte und die Kultur des Unternehmens fördern. Deshalb müssen Lieferanten-Verhaltenskodexe, wie dies auch der GRI-Standard fordert, die wichtigsten 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». 2017 haben nur 9 Unternehmen einen Kodex, der nach Ansicht von Ethos die wesentlichen Herausforderungen komplett abdeckt.

Grafik 20: Abdeckung der Herausforderungen im Kodex (29 Unternehmen 2017, 27 im Jahr 2016 und 23 im Jahr 2015)

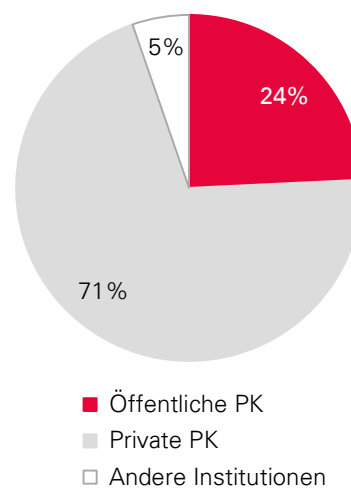
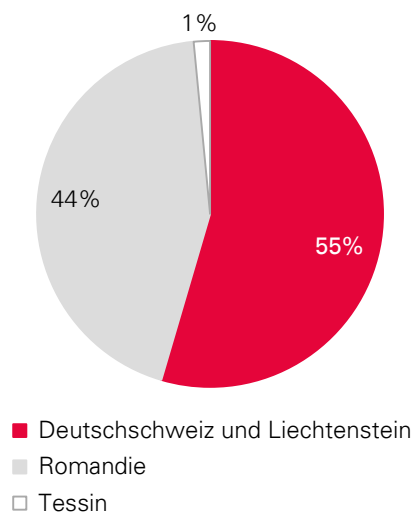


Anhang 1: Mitglieder des EEP Schweiz

Kontinuierliches Wachstum der Mitgliederzahl



132 Mitglieder per 31. Dezember 2017



Deutschsprachige Schweiz und Liechtenstein

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

* Unternehmen, die am 1. Januar 2017 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