

Ethos Engagement Pool

Themen und wichtigste Resultate 2015

Die **Ethos Stiftung** schliesst mehr als 200 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



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 2016. 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 Responsible Investment
Fanny Ebener, Senior Analyst
David Jeannet, Senior Investment Manager
Christian Richoz, Senior Analyst
Valérie Roethlisberger, Senior Analyst
Christophe Diederich, Analyst
Romain Perruchoud, 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	15
Anhang	
Anhang 1: Mitglieder des Ethos Engagement Pools.....	16
Anhang 2: Untersuchte Unternehmen	19

Einführung

Der Tätigkeitsbericht 2015 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

2015 wurde das Spektrum der untersuchten Unternehmen auf die 120 grössten Aktiengesellschaften ausgeweitet, die zu Anfang des Jahres kotiert sind (siehe Liste der Unternehmen im Anhang 1). Bis 2015 umfasste das Spektrum die 100 grössten Unternehmen.

Die Engagement-Ergebnisse jeden Jahres werden per 31. Dezember vorgestellt. Das EEP-Unternehmensspektrum entspricht der Zusammensetzung der Börsenindexe SMI und SMI Expanded an der SIX Swiss Exchange per 1. Januar.

Themen des Dialogs

Die im Jahr 2015 behandelten Dialogthemen wurden von den EEP-Mitgliedern an der Sitzung vom 27. November 2014 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, die Erneuerung des Rats sowie das Vorhandensein und die Zusammensetzung der spezialisierten Ausschüsse des Verwaltungsrats.

2. Vergütungen der Führungsinstanzen: Transparenz der Vergütungen, Struktur des Vergütungssystems, Höhe der den Aktionären zur Abstimmung vorgelegten Beträge. Im Hinblick auf die erforderliche Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung ist es notwendig, die Transparenz der Traktandenliste bei der Präsentation der Beträge zu verbessern.
3. Politische und philanthropische Spenden: Weiterführung des Dialogs über die Einführung und Veröffentlichung einer Politik mit Bezug auf Spenden sowie auf die zugeteilten Beträge und die grössten Empfänger.
4. Anträge auf genehmigtes und bedingtes Kapital: Einhaltung der international anerkannten Regelungen sowie der von Ethos festgelegten Richtlinien bezüglich der Ausgabe von Kapital, insbesondere ohne Bezugsrecht.

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 wichtigen Aspekte der Umwelt- und Sozialverantwortung von Unternehmen. Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts gemäss der Version G4 der GRI-Leitlinien.
7. Berichterstattung über die Strategie der Unternehmen angesichts des Klimawandels.
8. Beschaffungskette: 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 und Vertretung der Regionen, in denen das Unternehmen tätig ist;
- Verfügbarkeit der Mitglieder;
- Regelmässige Erneuerung des Verwaltungsrats.

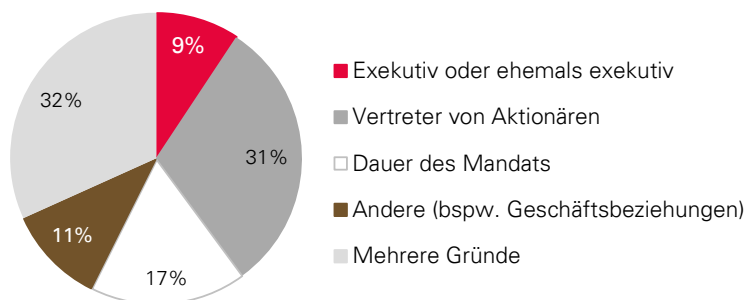
Seit dem definitiven Inkrafttreten der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) im Januar 2015 werden die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Vergütungsausschusses jährlich und einzeln gewählt. Dies dürfte insbesondere die Erneuerung des Verwaltungsrats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

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Der Anteil der unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder steigt

Von den Verwaltungsratsmitgliedern der 120 Unternehmen im EEP-Spektrum 2015 erfüllen etwas mehr als die Hälfte die Unabhängigkeitskriterien von Ethos. Dennoch wurden mehrere Gründe für Nichtunabhängigkeit identifiziert, darunter die Vertretung eines bedeutenden Aktionärs (31%) oder eine Mandatsdauer von mehr als 12 Jahren (17%). 32% der nichtunabhängigen Verwaltungsratsmitglieder erfüllen mehr als eines der Nichtunabhängigkeitskriterien der Stiftung.

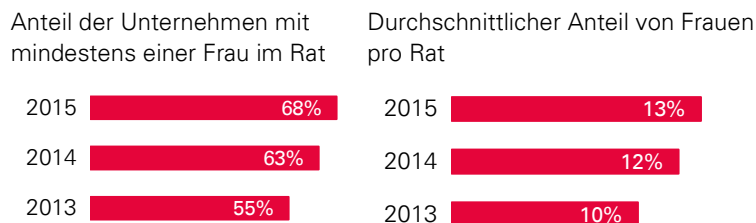
Grafik 1: Gründe für die Nichtunabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder



Die Feminisierung der Verwaltungsräte geht weiter

Seit 2010 fordert Ethos Unternehmen mit keinen oder wenigen Frauen im Verwaltungsrat auf, dieses Kriterium im Auswahlverfahren für neue Kandidaten zu berücksichtigen. Angesichts der Einführung einer Frauenquote im Entwurf für die Revision des Obligationenrechts, den der Bundesrat vorgestellt hat, ist bei den Schweizer Gesellschaften in dieser Frage ein Sinneswandel festzustellen, vor allem, um eine solche Quote zu vermeiden. 2015 verfügten 68% der Räte über mindestens eine Verwaltungsrätin (gegenüber 55% anno 2013).

Grafik 2: Präsenz von Frauen im Verwaltungsrat



2. 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 der Vergütungen und Beträge, die dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung ausbezahlt werden;
- Publikation der auszuzahlenden Maximalbeträge in der Traktandenliste der Generalversammlung, und zwar mit der Aufgliederung der Zusammensetzung (CEO, andere exekutive Mitglieder, Fixum, Jahresbonus, langfristige variable Pläne).

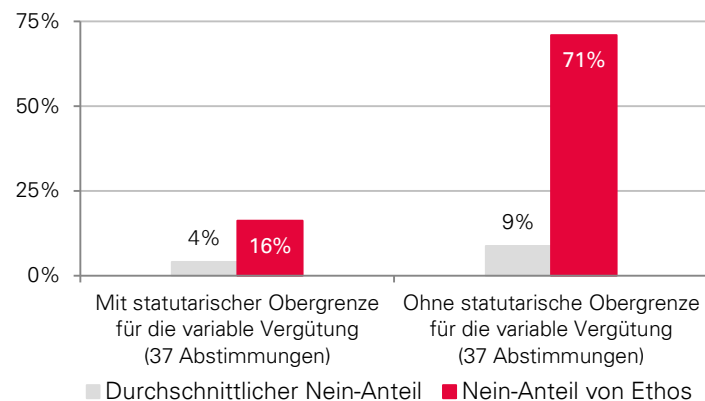
2015 trat die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) definitiv in Kraft. Gemäss der VegüV mussten die Gesellschaften ihre Statuten spätestens anlässlich der Generalversammlung 2015 anpassen. Die erforderliche Genehmigung durch das Aktionariat der Beträge, die dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung gezahlt werden, erfordert eine detaillierte Beschreibung der potentiellen Maximalbeträge sowie der Aufgliederung der verschiedenen Komponenten der Vergütungen.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

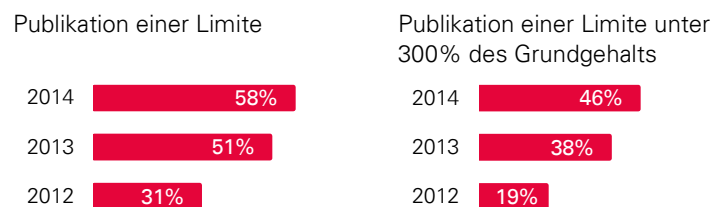
Allzu wenige Unternehmen legen eine vernünftige Obergrenze der variablen Vergütung fest

Die Veröffentlichung einer vernünftigen Obergrenze für die gesamte variable Vergütung ist von grosser Bedeutung, insbesondere im Hinblick auf die Genehmigung der Beträge durch die Generalversammlung und die prospektive Abstimmung über die Vergütungen der Geschäftsleitung, die von 66% der Gesellschaften im EEP-Spektrum gewählt wurde. Im Idealfall sollte diese Limite in den Statuten der Gesellschaft festgehalten sein, um sicherzustellen, dass die auf prospektive Weise genehmigten Beträge nicht zu übermässigen variablen Vergütungen führen. Ethos beurteilt die prospektive Abstimmung weit kritischer, wenn die Statuten keine derartige Begrenzung der variablen Vergütung enthalten. Der durchschnittliche Ablehnungsgrad prospektiver Abstimmungen ist denn auch in Fällen ohne statutarische Limite zweimal höher, obwohl er insgesamt gering bleibt. Leider ist der Anteil der Unternehmen, die eine vernünftige Obergrenze publizieren, noch immer zu klein.

Grafik 3: Ablehnungsgrad bei prospektiven Abstimmungen über die variable Vergütung der GL



Grafik 4: Limiten für die gesamte variable Vergütung



3. Politische und philanthropische Spenden

ZIELE

Politische und philanthropische Spenden sind ein wichtiges Thema für kotierte Aktiengesellschaften ebenso wie für die gesamte Wirtschaft, dies wegen der Auswirkungen, die sie haben können, vor allem auf die Reputation der Unternehmen. 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 müssten 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

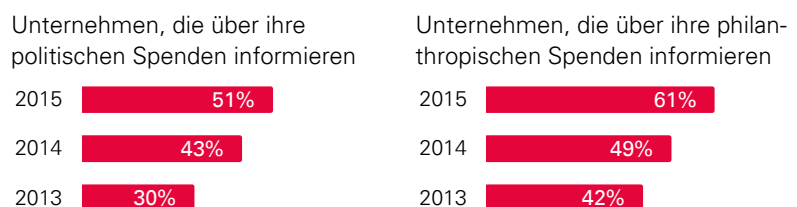
Die Verbesserung geht weiter

2015 setzte Ethos das Engagement für dieses Thema bei denjenigen Gesellschaften fort, die in ihrer öffentlich zugänglichen Berichterstattung (Verhaltenskodex, Jahresbericht, Nachhaltigkeitsbericht) keine politischen und/oder philanthropischen Spenden erwähnen. Dabei konnten beachtliche Fortschritte festgestellt werden.

So gaben 2015 insbesondere 28 Unternehmen eine Negativerklärung zum Thema politische Spenden ab (sie versicherten also, keinerlei solche Vergabungen zu tätigen), während 31 Unternehmen Informationen über ihre Spendenpolitik veröffentlichten. Bei der Bekanntgabe der effektiv überwiesenen Beträge sind die Gesellschaften allerdings zurückhaltender. Nur neun der 92 Unternehmen im EEP-Spektrum, die keine Negativerklärung abgaben, veröffentlichten Zahlen zu den gespendeten Beträgen.

Bei den philanthropischen Spenden sind die Fortschritte ausgeprägter und zeugen vom Willen der Unternehmen, über diese Tätigkeit zu informieren. Doch so begrüssenswert die Veröffentlichung von Informationen über philanthropische Spenden auch ist, in Bezug auf ihre Qualität und Vollständigkeit bleibt noch einiges zu tun.

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



Seit der Einführung des Spendenthemas im EEP konnte Ethos eine deutliche Zunahme der Zahl der Unternehmen beobachten, die bekanntgaben, keine politischen Spenden zu tätigen (28 Unternehmen machen 2015 eine Negativerklärung, rauf von 16 in 2013).

Grafik 6: Unternehmen, die eine Negativerklärung in Bezug auf politische Spenden veröffentlichten



4. 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 «Blankoschecks» 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 für Kapital-emissionen kein bestimmter Zweck festgehalten ist.

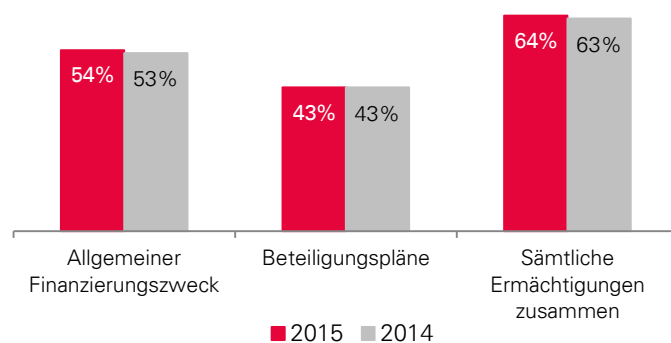
Ethos ist deshalb der Ansicht, dass Kapitalbewilligungen ohne Bezugsrechte für das bestehende Aktionariat innerhalb der Limiten bleiben sollten, die in den Richtlinien der Stiftung festgehalten sind, um die Risiken für die Aktionäre so gering wie möglich zu halten. Bei grossem Finanzierungsbedarf und 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

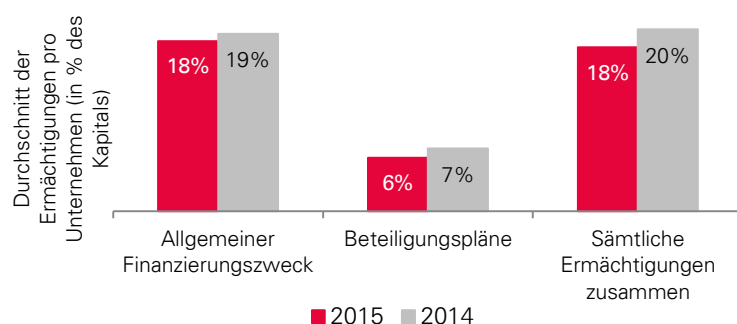
Ermächtigungen für Kapitalemissionen: Es bleibt noch viel Spielraum für Verbesserungen

64% der Gesellschaften im EEP-Spektrum verfügen über mindestens eine Ermächtigung für die Ausgabe von (genehmigtem oder bedingtem) Kapital ohne Bezugsrechte. 2015 entsprach die gesamte durchschnittliche Ermächtigung pro Unternehmen 18% des Aktienkapitals, was im Vergleich zu 2014 (20%) einer leichten Verbesserung entspricht. Es besteht jedoch ein beträchtlicher Verbesserungsspielraum, wenn man weiss, dass acht dieser Unternehmen 40% Kapital ohne Bezugsrechte emittieren könnten, was weit über die von Ethos akzeptierten Obergrenzen hinausgeht.

Grafik 7: Prozentsatz der Unternehmen mit mindestens einer Ermächtigung für die Ausgabe von Kapital ohne Bezugsrechte zum Zeitpunkt der Rechnungsabschlüsse



Grafik 8: Durchschnitt der Ermächtigungen für die Ausgabe von Kapital ohne Bezugsrechte zum Zeitpunkt der Rechnungsabschlüsse



B. Umwelt- und Sozialverantwortung der Unternehmen

5. 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 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.

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 zehn Jahren lässt sich feststellen, dass sich die Praxis der in der Schweiz kotierten Gesellschaften in Bezug auf die Verhaltenskodexe sehr positiv entwickelt hat. Noch viel zu tun bleibt hingegen in den Kodexen auf der Ebene der Abdeckung der verschiedenen Herausforderungen, mit denen das Unternehmen konfrontiert ist. Auch die Auskunft über die Umsetzung des Kodexes kann noch verbessert werden.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Verhaltenskodexe: konstanter Fortschritt

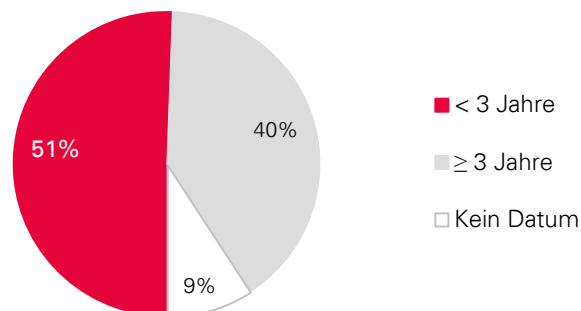
Investoren erwarten von kotierten Gesellschaften, dass sie über einen öffentlich zugänglichen, datierten Verhaltenskodex verfügen, der vom Verwaltungsrat unterzeichnet ist, welcher damit seine Verantwortung für eine nachhaltige Geschäftsführung bezeugt. Erfreulicherweise kann 2015 festgestellt werden, dass 80% (96 Unternehmen) der 120 Gesellschaften im EEP-Spektrum einen solchen Verhaltenskodex haben. 7% veröffentlichen ihren Kodex nicht und 20% haben noch immer keine derartigen Richtlinien erlassen.

Grafik 9: Prozentsatz der Unternehmen mit einem Verhaltenskodex



51% der veröffentlichten Verhaltenskodexe sind vor weniger als drei Jahren datiert, was von einer relativ neueren Aktualisierung zeugt.

Grafik 10: Letzte Aktualisierung der veröffentlichten Verhaltenskodexe



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, erlauben doch diese Informationen, 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 fördert Ethos insbesondere die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).

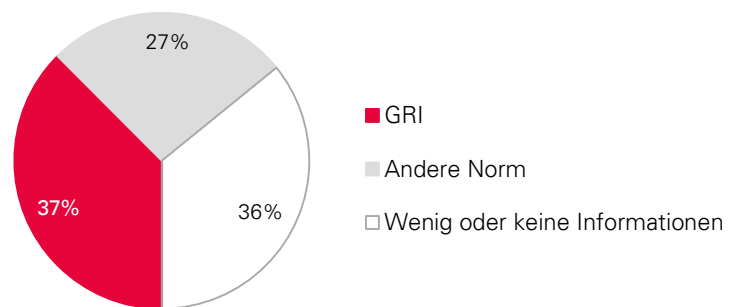
2015 war das letzte Jahr des Übergangs auf die Version G4 der GRI-Leitlinien. Diese neue Version, die auf dem Grundsatz der Definition der Materialität der Herausforderungen basiert, mit denen die Unternehmen konfrontiert sind, ermöglicht ihnen Fortschritte hin zu einer integrierten Berichterstattung. Diese ist die umfassendste Art und Weise, die Performance und die langfristige Wertschöpfung der Unternehmen zu beschreiben.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Nachhaltigkeitsberichterstattung

2015 veröffentlichten von den 120 Gesellschaften des EEP-Spektrums mehr als ein Drittel (36%) wenig oder gar keine Informationen über ihre Umwelt- und Sozialdaten. Das heisst allerdings nicht, dass diejenigen Unternehmen, welche eine Norm anwenden oder einen eigenen Bericht verfassen, unbedingt über ein Reporting verfügen, das als vollständig eingestuft werden kann.

Grafik 11: Prozentsatz der Unternehmen, die eine extra-finanzielle Berichterstattungsnorm anwenden



Die Anwendung der Leitlinien der GRI

2015 hielten sich 37% der 120 Gesellschaften des EEP-Spektrums an die GRI-Leitlinien, um ihren extra-finanziellen Bericht zu verfassen.

Grafik 12: Prozentsatz der Unternehmen, die die GRI-Leitlinien anwenden



7. 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. Am 12. Dezember 2015 verabschiedeten die Delegationen von 195 Staaten zum Abschluss der 21. Klimakonferenz in Paris ein historisches Abkommen, um den globalen Anstieg der Temperaturen bis Ende des Jahrhunderts auf 2 Grad zu begrenzen.

Dabei spielen auch die kotierten Gesellschaften des EEP-Spektrums eine wichtige Rolle. Die Klimaerwärmung stellt für die Unternehmen, ihre Strategien und ihre Aktiven ein materielles Risiko dar. Es ist deshalb grundlegend 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»).

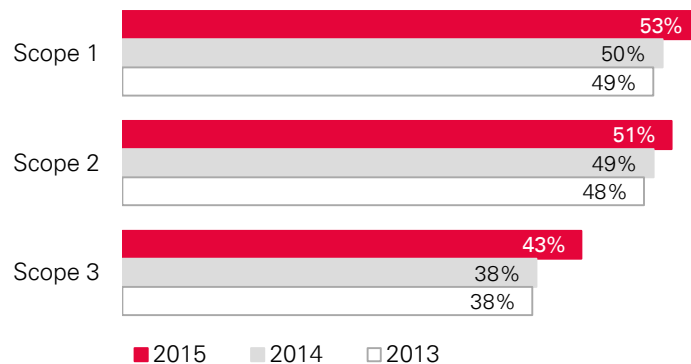
Umso bedauerlicher ist es angesichts der Aktualität und des dringenden Handlungsbedarfs in dieser Frage, feststellen zu müssen, dass nur die Hälfte der Gesellschaften des EEP-Spektrums ihre Emissionen messen und dass sich nur zwölf dieser Unternehmen ambitionöse Reduktionsziele gesetzt haben.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Von 2013 auf 2015 ist der Prozentsatz der publizierten Treibhausgas-Emissionen gestiegen

2015 stellte Ethos eine leichte Erhöhung der Anzahl Unternehmen fest, die ihre Treibhausgas-Emissionen (THG, in CO₂e-Werten gemessen) in den Scopes 1, 2 und 3 bekanntgeben. Dabei veröffentlichten 53% der 120 Gesellschaften des EEP-Spektrums ihre Emissionen in Scope 1, 51% in Scope 2 und 43% in Scope 3. Diese Entwicklung ist zwar positiv, jedoch nach Ansicht von Ethos noch bei weitem ungenügend.

Grafik 13: Prozentsatz der EEP-Unternehmen, die ihre Emissionen publizieren



Zunahme der Zahl der Unternehmen, die sich Reduktionsziele für ihre CO₂e-Emissionen setzen

Die Zahl der Gesellschaften, die sich Reduktionsziele für ihre CO₂e-Emissionen setzten, erhöhte sich 2015 auf 39% des Spektrums, was noch sehr ungenügend ist. Nach Ansicht von Ethos haben nur zwölf dieser Unternehmen Reduktionsziele, die als ambitionös qualifiziert werden können.

Grafik 14: Prozentsatz der Unternehmen, die sich Reduktionsziele für ihre CO₂e-Emissionen setzen



8. Beschaffungskette

ZIELE

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

2015 wandte sich Ethos nicht nur an die Unternehmen des Industrie-, sondern auch des Nahrungsmittel- und des Chemiesektors.

Das Analysespektrum umfasst nun 51 statt 32 Unternehmen wie 2014:

- 40 Unternehmen des Industriesektors;
- 7 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.

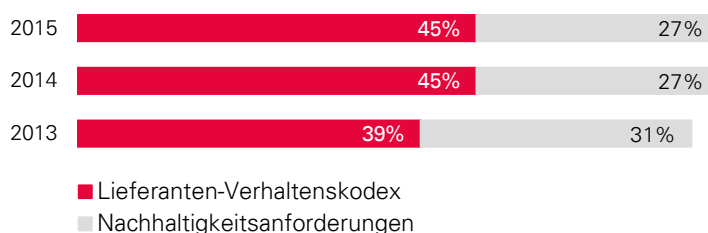
DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Umwelt- und soziale Anforderungen an die Lieferanten

Für die Investoren wie für die Kundschaft kotierter Gesellschaften wird das nachhaltige Management der Beschaffungskette zu einem wichtigen Anliegen. Deshalb üben sie immer mehr Druck auf die Unternehmen aus, damit diese die nichtfinanzielle Performance bei all ihren Lieferanten verstärken. Die Einführung von Nachhaltigkeitsanforderungen bei den Lieferanten ist ein entscheidendes Element, auf dem auch die neuen G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) beharren.

2015 informierten 72% (37 Unternehmen) der 51 untersuchten Gesellschaften mehr oder weniger umfassend über das Vorhandensein extra-finanzieller Anforderungen. 23 Unternehmen formalisierten diese Anforderungen in einem Verhaltenskodex für ihre Lieferanten (vier dieser Kodexe sind nicht öffentlich zugänglich).

Grafik 15: Entwicklung der Lieferanten-Verhaltenskodexe (51 Unternehmen des Industrie-, des Nahrungsmittel- und des Chemiesektors)

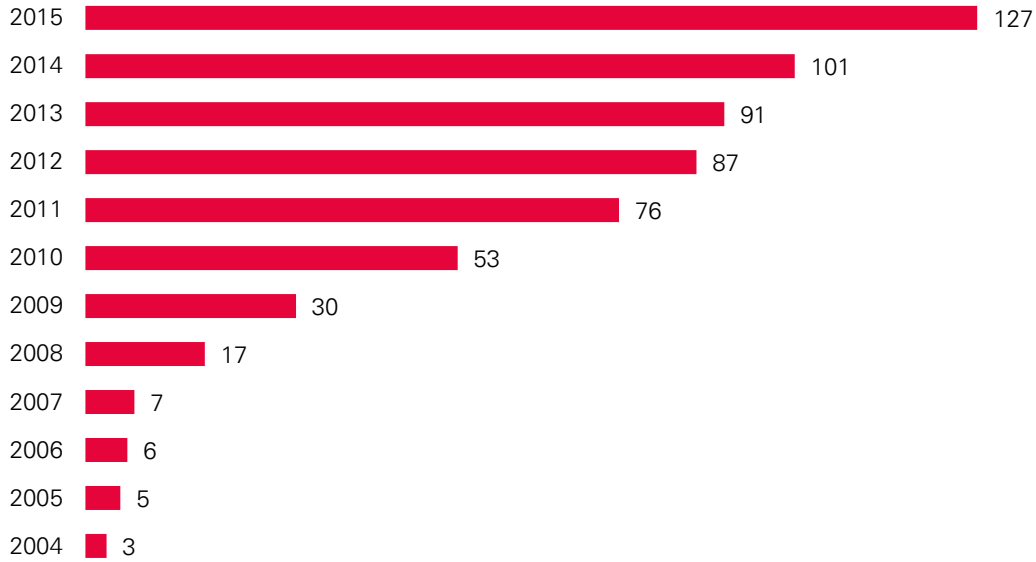


Lieferanten-Verhaltenskodexe: Abdeckung der Herausforderungen

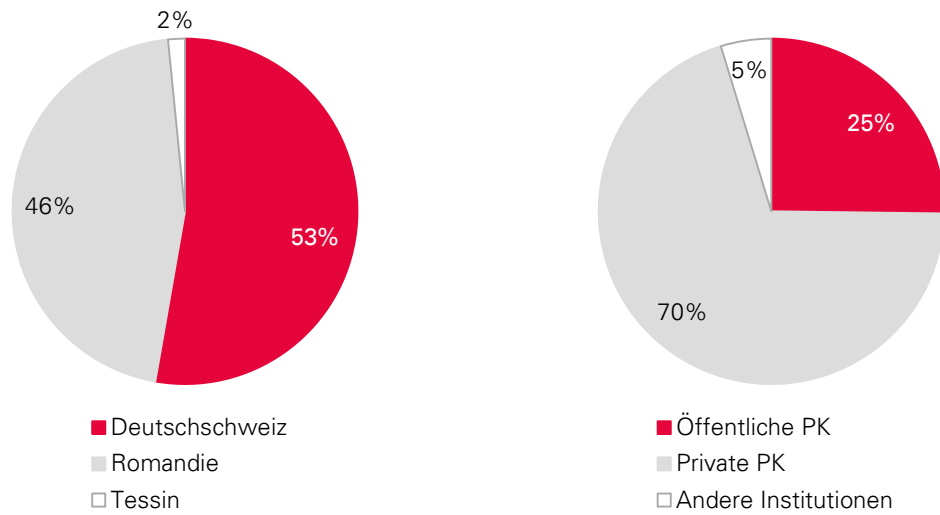
Indem die kotierten Gesellschaften den Akzent auf die Nachhaltigkeit ihrer Produktionskette legen, können sie die Risiken von Fehlfunktionen wie Korruption, Umweltschäden, Verstöße gegen Arbeitsgesetze, Streitfälle mit lokalen Gemeinschaften usw. begrenzen, die Kosten senken und die Produktionsprozesse optimieren. Sie können damit auch die Werte und die Kultur des Unternehmens fördern. Deshalb müssen Lieferanten-Verhaltenskodexe, wie dies auch die G4-Leitlinien fordern, die wichtigsten materiellen Herausforderungen abdecken, denen die jeweiligen Lieferanten ausgesetzt sind. 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

Kontinuierliches Wachstum der Mitgliederzahl



127 Mitglieder per 31. Dezember 2015



Deutschsprachige Schweiz

Aargauische Gebäudeversicherung
 Aargauische Pensionskasse (APK)
 BVG-Vorsorgestiftung der Novoplast AG
 Comunitas Vorsorgestiftung des Schweiz.
 Gemeindeverbandes
 Gebäudeversicherung Luzern
 Gemeinschaftsstiftung der Zellweger Luwa AG
 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 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
 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. 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

Französischsprachige Schweiz

Caisse de pension CSEM
 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 anciens collaborateurs de
 Charles Veillon SA
 Caisse de pensions du canton de Neuchâtel
 (prévoyance.ne)
 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 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
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

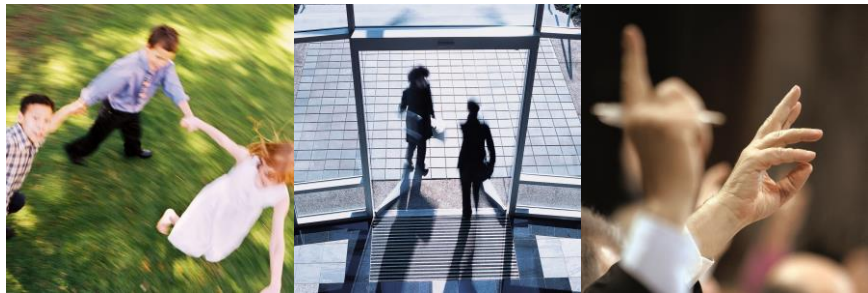
Fondation de prévoyance des Paroisses et
Institutions Catholiques (FPPIC)
Fondation de prévoyance du personnel de la maison
Brolliet SA
Fondation de prévoyance en faveur du personnel de
la société Air-Glacières SA
Fondation de prévoyance en faveur du personnel du
Comptoir Immobilier SA
Fondation de prévoyance NODE LPP
Fondation de prévoyance PX Group
Fondation de prévoyance skycare
Fondation de Prévoyance Stephan
Fondation en faveur du personnel de la maison
KBA-NotaSys S.A.
Fondation Interprofessionnelle Sanitaire de
Prévoyance (FISP)
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)
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	Forbo	Phoenix Mecano
Actelion	Galenica	PSP Swiss Property
Adecco	GAM Holding	Richemont
AFG Arbonia-Forster	Gategroup	Rieter
Allreal	Geberit	Roche
AMS	Georg Fischer	Romande Energie
APG SGA	Givaudan	Santhera Pharmaceuticals
Aryzta	Graubündner KB	Schindler
Ascom	Helvetia	Schmolz + Bickenbach
Autoneum	Huber+Suhner	Schweiter Technologies
Bâloise	Hypothekarbank Lenzburg	SFS Group
Banque Cant. Vaudoise	Implenia	SGS
Barry Callebaut	Inficon	Siegfried
Basellandschaftliche KB	Interroll	Sika
Basilea	Intershop	Sonova
Basler KB	Julius Bär	St. Galler KB
Belimo	Jungfraubahn	Straumann
Bell	Komax	Sulzer
Berner KB	Kudelski	Swatch Group
BKW	Kühne + Nagel	Swiss Life
Bobst	Kuoni	Swiss Prime Site
Bossard	LafargeHolcim	Swiss Re
Bucher Industries	Lem	Swisscom
Burckhardt Compression	Leonteq	Swissquote
Burkhalter Holding	Liechtensteinische LB	Syngenta
Cembra Money Bank	Lindt & Sprüngli	Tamedia
Clariant	Logitech	Tecan
Comet Holding	Lonza	Temenos
Conzzeta	Luzerner KB	Transocean
COSMO Pharmaceuticals	Metall Zug	U-blox
Credit Suisse Group	Meyer Burger	UBS
Dätwyler	Mobimo	Valiant
DKSH	Myriad Group	Valora
dorma+kaba Group	Nestlé	Vaudoise Assurances
Dufry	Novartis	Vetropack
EFG International	OC Oerlikon	Vontobel
Emmi	Orior	VZ Holding
Ems-Chemie	Panalpina	Zehnder
Evolva	Pargesa	Zuger KB
Flughafen Zürich	Partners Group	Zurich Insurance Group



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