

Alternative
Bank Schweiz
Engagement Report 2021



Die **Ethos Stiftung** setzt sich aus mehr als 230 steuerbefreiten Schweizer Pensionskassen und Institutionen zusammen. Sie wurde 1997 gegründet und hat sich zum Ziel gesetzt, sozial verantwortliche Investitionen zu fördern und ein stabiles und wohlhabendes sozioökonomisches Umfeld zu schaffen.



Die **Ethos Services SA** erbringt Management- und Beratungsdienstleistungen im Bereich der sozial verantwortlichen Investitionen. Ethos Services bietet sozial verantwortliche Anlagefonds, Analysen von Generalversammlungen mit Stimmempfehlungen, ein Programm für den Dialog mit Unternehmen sowie Ratings und Analysen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Corporate Governance an. Ethos Services ist im Besitz der Ethos Stiftung und mehrerer Mitglieder der Stiftung.



www.ethosfund.ch

Disclaimer

Dieser Bericht stützt sich auf den Dialog mit den Unternehmen sowie auf Informationen, die Investoren und der Öffentlichkeit zugänglich sind. Trotz mehrfacher Überprüfungen kann die Richtigkeit des Inhalts nicht garantiert werden. Ethos Services übernimmt keine Verantwortung für die Richtigkeit der veröffentlichten Daten.

© © Ethos, April 2022. Alle Rechte vorbehalten. Die unerlaubte Vervielfältigung, der Verleih, die Vermietung, die Übertragung oder die Verbreitung von Daten ist untersagt.

Inhalt

- Inhalt 2
- 1. Vorwort 3**
- 2. Engagement Themen 5**
 - 2.1 Klimawandel..... 6
 - 2.2 Lieferkette..... 7
 - 2.3 Arbeitsrechte 8
 - 2.4 Nachhaltigkeitsreporting 9
 - 2.5 Vergütung der Führungsinstanzen 10
 - 2.6 Umwelteinfluss der Produkte 11
 - 2.7 Diversität..... 12

1. Vorwort

Seit Anfang 2021 delegiert die Alternative Bank Schweiz die Engagement Aktivitäten bei ausgewählten Schweizer Unternehmen an Ethos. Ethos führt den Dialog mit diesen Unternehmen zu verschiedenen Themen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Corporate Governance (ESG). Ziel des Dialogs ist es, Verbesserungsprozesse bei diesen Unternehmen anzustossen und somit die Risiken für die Unternehmen selbst wie auch für die Investoren zu reduzieren. Ethos hat bereits über zwanzig Jahre Erfahrung im Engagement mit börsenkotierten Unternehmen und kann auf viele Erfolge zurückblicken.

Der direkte Dialog mit den Unternehmen kann in verschiedener Form stattfinden. Je nach den Umständen kommt es zum Austausch zwischen Ethos und den Vertretern der Unternehmen im Rahmen von Besuchen oder Telefonkonferenzen, Schriftwechseln und E-Mail-Korrespondenz.

Der ausführliche Bericht zu den Tätigkeiten von Ethos im Jahr 2021, welche im Auftrag der Alternativen Bank Schweiz durchgeführt wurden, wird ausschliesslich derselbigen zur Verfügung gestellt und ist vertraulich. Der Aktionärsdialog basiert im Wesentlichen auf Diskretion und Vertrauen, weshalb die Detailinformationen zu den geführten Dialogen nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind. Um aber den Ansprüchen bezüglich Transparenz gerecht zu werden, wurde dieser Kurzbericht erstellt, welcher zusammenfassend die Engagement-Themen beschreibt und die Unternehmen benennt, mit welchen der Dialog geführt wurde.

Ethos freut sich auch im Jahr 2022 die Engagement-Aktivitäten im Auftrag der Alternativen Bank Schweiz weiterzuführen.

Unternehmen, mit welchen der Dialog geführt wurde und Engagement-Themen:

Unternehmen/ Themen	Klimawandel	Lieferkette	Arbeitsrechte	Nachhaltig- keits Reporting	Umwelt- einfluss Produkte	Diversität	Vergütung der Führungs- instanzen
Adecco			J			J	J
Bobst	J	J			J	J	J
Coltene	J	J				J	J
Geberit						J	J
Logitech					J	J	J
Rieter		J			J	J	J
Schindler		J			J	J	J
Stadler Rail	J			J		J	J
Swiss Life	J					J	J
U-blox	J	J		J		J	J
Zehnder Group	J	J		J		J	J
Zur Rose Group	J	J		J		J	J

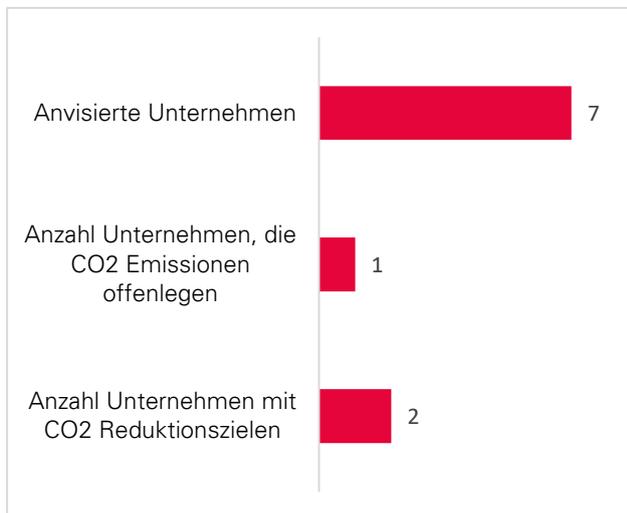
2. Engagement Themen

2.1 Klimawandel

Der Klimawandel stellt ein wesentliches Risiko für Unternehmen, ihre Strategien und ihr Vermögen dar. Daher ist es wichtig, dass sich alle Unternehmen mit diesem Thema auseinandersetzen. Im Rahmen des Dialogs werden verschiedene Ziele verfolgt, unter anderem:

- Verbesserung der Transparenz: Unternehmen sollten ihre Treibhausgasemissionen nach einem international anerkannten Standard wie etwa dem GHG Protocol messen. Dies ermöglicht es, dem Verwaltungsrat und dem Management, fundierte Reduktionsziele für die Treibhausgasemissionen festzulegen.
- Reduktionsziele: Die Unternehmen sollten sich ehrgeizige Ziele für die Reduzierung der Treibhausgasemissionen setzen, um die Erwärmung der Erde auf 1,5° zu begrenzen. Diese Ziele werden als SBTs ("Science Based Targets") bezeichnet.
- Indirekte Emissionen (Scope 3): Die Auswirkungen des Klimawandels müssen auch auf der Ebene der Lieferkette gemessen werden, die häufig für einen grossen Teil der Emissionen eines Unternehmens verantwortlich ist.

Status per 31.12.2021



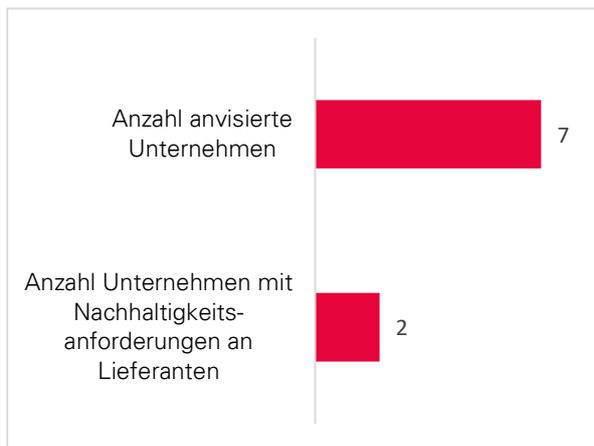
2.2 Lieferkette

Das Management der Mitarbeitenden und der Arbeitsbedingungen ist ein Schlüsselement der Nachhaltigkeitsstrategie von Unternehmen. Von den Unternehmen wird erwartet, dass sie eine transparente Richtlinie umsetzen, die sicherstellt, dass diese Themen in vorbildlicher Weise erkannt und behandelt werden.

Insbesondere muss gewährleistet werden, dass diese Politik auch für die Arbeitnehmenden in der Lieferkette des Unternehmens gilt, die sich häufig in Schwellenländern befinden. Zu diesem Zweck müssen die Unternehmen eine klare Strategie zur Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen festlegen, insbesondere durch die Einführung eines Verhaltenskodex für Lieferanten. Um sicherzustellen, dass diese Massnahmen korrekt umgesetzt werden, müssen die Unternehmen regelmässige Audits bei ihren Lieferanten durchführen. Ethos hat die folgenden Erwartungen an die Unternehmen definiert:

- Transparente Strategie im Bereich der Arbeitsrechte
- Veröffentlichung eines für die Lieferanten geltenden Verhaltenskodexes
- Umsetzung der Sorgfaltspflicht, insbesondere in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten

Status per 31.12.2021

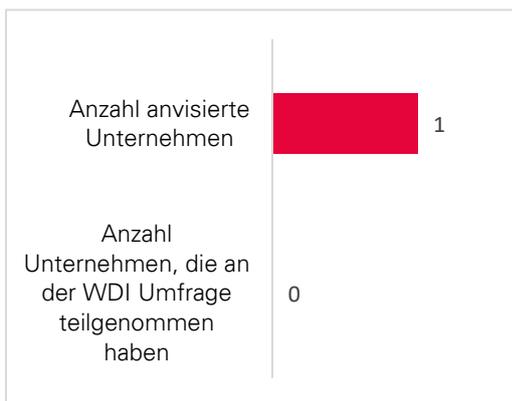


2.3 Arbeitsrechte

Die Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte ist ein Grundprinzip, das alle Unternehmen einhalten sollten. Die Nichteinhaltung dieser Prinzipien kann sie finanziellen, rechtlichen und Reputationsrisiken aussetzen. Die Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte ist besonders wichtig, wenn die Unternehmen weltweit tätig sind und lange und komplexe Lieferketten haben. Eine kontinuierliche Sorgfaltsprüfung gestattet, diese Risiken möglichst zu verhindern oder mindestens zu verringern und die damit verbundenen Kosten zu vermeiden.

Zu diesem Zweck ermutigt Ethos die Unternehmen, sich an der Workforce Disclosure Initiative (WDI) zu beteiligen. Das Ziel dieser Initiative ist es, die Transparenz darüber zu verbessern, wie grosse börsenkotierte Unternehmen ihr Humankapital verwalten. Dies würde die Qualität der Arbeitsplätze in multinationalen Unternehmen verbessern, sowohl auf Unternehmensebene (eigene und temporär Mitarbeitende) als auch in der gesamten Lieferkette. Die Daten, welche die Unternehmen im Rahmen der Initiative veröffentlichen müssen, betreffen insbesondere die Zusammensetzung der Belegschaft, die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden und ihr Bekenntnis zum Unternehmen.

Status per 31.12.2021



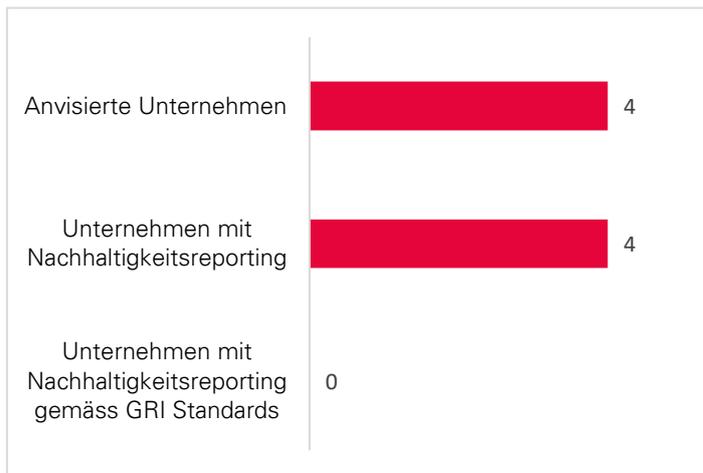
2.4 Nachhaltigkeitsreporting

Die Offenlegung von Umwelt- und Sozialdaten in den Jahresberichten von Unternehmen ermöglicht es, die extrafinanzielle Strategie des Unternehmens zu verstehen und seine Leistung zu bewerten. Sie ist auch wichtig, um zu beurteilen, wie Unternehmen mit extrafinanziellen Risiken umgehen.

Im Rahmen des Dialogs mit den Unternehmen ist es wichtig, die folgenden Anforderungen festzulegen:

- der Bericht entspricht einem anerkannten Standard wie etwa dem der Global Reporting Initiative (GRI);
- der Bericht deckt die wesentlichsten Herausforderungen ab, mit denen das Unternehmen konfrontiert ist;
- die Stakeholder-Gruppen beteiligen sich an der Wesentlichkeitsanalyse; der Bericht wird extern überprüft.

Status per 31.12.2021



2.5 Vergütung der Führungsinstanzen

Bei der Vergütung der Führungskräfte sollen Unternehmen Leistungsziele in die variable Vergütung miteinbeziehen, die klar definiert, transparent und anspruchsvoll sind.

Im Rahmen des Dialogs mit den Unternehmen erwartet Ethos Vergütungspläne mit Leistungszielen die:

- klar definiert, transparent, anspruchsvoll und mit einer Vergleichsgruppe verglichen werden;
- über einen ausreichend langen Zeitraum gemessen werden (im Prinzip mindestens drei Jahre);
- relevante, messbare und geprüfte extrafinanzielle Leistungskriterien enthalten.

Status per 31.12.2021



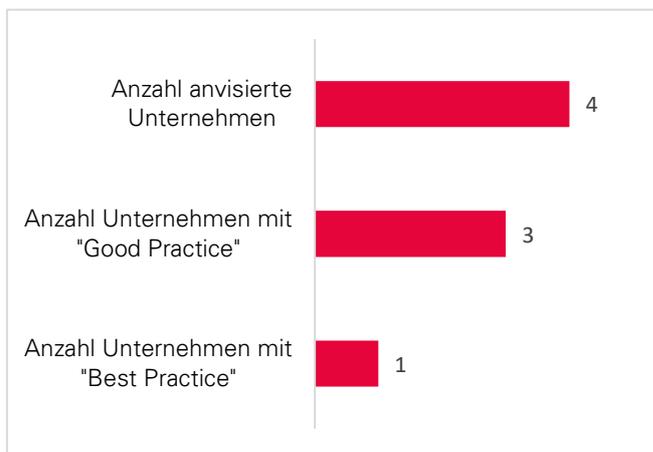
2.6 Umwelteinfluss der Produkte

Dieses Engagement zielt darauf ab, die Unternehmen zu ermutigen, den ökologischen Fussabdruck ihrer Produkte und Dienstleistungen zu messen und glaubwürdige Anstrengungen zu unternehmen, um diesen zu verringern.

Im Rahmen des Dialogs mit den Unternehmen werden die folgenden Forderungen an die Unternehmen gestellt:

- es wendet eine Lebenszyklus-Analyse und einen "Cradle-to-Cradle"-Ansatz an;
- es ist bestrebt, den Energie-Fussabdruck seiner Produkte während der Nutzungsphase zu verringern; oder es hat Rücknahmeverfahren und Rücknahmeprogramme eingeführt,
- es weist seine Bemühungen nach und berichtet über detaillierte Massnahmen.

Status per 31.12.2021



2.7 Diversität

Ethos beobachtet systematisch die Unternehmen bezüglich der Zusammensetzung und der Funktionsweise des Verwaltungsrats und seiner wichtigsten Ausschüsse, die wichtige Faktoren einer guten Corporate Governance sind.

Der Verwaltungsrat sollte sicherstellen, dass seine Zusammensetzung in Bezug auf Kompetenzen, Unabhängigkeit, Diversität und Verfügbarkeit seiner Mitglieder angemessen ist. Die Diversität des Verwaltungsrats umfasst Geschlecht, Herkunft, Nationalität, usw.

Das neue Obligationenrecht, das am 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist, sieht vor, dass die Unternehmen bis 2026 eine Geschlechterquote von 30% im Verwaltungsrat erreichen müssen, und zwar auf der Grundlage von «comply or explain». Zu diesem Zweck hat Ethos eine neue Bestimmung in ihre Abstimmungsrichtlinien für das Jahr 2022 aufgenommen, die besagt, dass die Wiederwahl des Vorsitzes des Nominationsausschusses nicht genehmigt wird, wenn der Verwaltungsrat weniger als 20% Frauen umfasst (die Quote wird bis 2026 auf 30% erhöht), ohne dass eine zufriedenstellende Erklärung vorliegt.

Status per 31.12.2021

