

ALTERNATIVE BANK
SCHWEIZ
ENGAGEMENT BERICHT 2022

Die **Ethos Stiftung** schliesst mehr als 230 schweizerische Pensionskassen und andere steuerbefreite Institutionen zusammen. Sie wurde 1997 zur Förderung einer nachhaltigen Anlagentätigkeit und eines stabilen und gesunden Wirtschaftsumfelds gegründet.

Signatory of:



Das Unternehmen **Ethos Services** betreut Beratungsmandate für nachhaltige Anlagen. Ethos Services bietet Investoren nachhaltige Anlagefonds, Analysen von Generalversammlungen mit Stimmempfehlungen, ein Programm für den Aktionärsdialog mit Unternehmen sowie Nachhaltigkeits-Ratings und Analysen von Unternehmen an. Die Ethos Stiftung und mehrere ihrer Mitglieder sind Eigentümer von Ethos Services.

Certified



Corporation

Inhaltsverzeichnis

| | |
|-------------------------------------|----------|
| EINLEITUNG | 4 |
| ENGAGEMENT THEMEN | 6 |
| 1. KLIMAWANDEL | 7 |
| 2. ARBEITSRECHTE | 8 |
| 3. LIEFERKETTE | 9 |
| 4. NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG | 10 |
| 5. UMWELTAUSWIRKUNGEN VON PRODUKTEN | 11 |
| 6. DIVERSITÄT | 12 |
| 7. VERGÜTUNG DER FÜHRUNGSINSTANZEN | 13 |

Einleitung

Zweck dieses Berichts ist es die Aktivitäten und Ergebnisse des Engagement-Programms vorzustellen, das Ethos Services im Auftrag der Alternativen Bank Schweiz bei börsenkotierten Schweizer Unternehmen im Berichtsjahr durchgeführt hat.

Dies ist der öffentliche Bericht, der ausführlichere Bericht wird ausschliesslich der Alternative Bank Schweiz zur Verfügung gestellt und ist nicht öffentlich, da der Dialog mit den Aktionären auf gegenseitigem Vertrauen und Diskretion beruht. Das Engagement Programm konzentrierte sich auf 11 Unternehmen und 7 Themen, die von der Alternativen Bank Schweiz ausgewählt wurden.

ENGAGEMENT THEMEN

KLIMAWANDEL

- Strategie und Risikomanagement im Zusammenhang mit Klimawandel
- Berücksichtigung des Klimawandels bei Finanz- und Versicherungsaktivitäten
- Reduzierung der Treibhausgasemissionen (THG) Zielfestlegung
- TCFD Berichterstattung.

LIEFERKETTE

- Strategie und Berichterstattung über die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten
- Veröffentlichung eines Verhaltenskodex für Lieferanten
- Umsetzung der Strategie entlang der Lieferkette.

ARBEITSRECHTE

- Strategie und Berichterstattung zu Menschen- und Arbeitsrechten
- Teilnahme an der Workforce Disclosure Initiative.

NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

- Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts auf der Grundlage eines international anerkannten Standards
- Externe Prüfung des Berichts.

UMWELTAUSWIRKUNGEN VON PRODUKTEN

- Verringerung des ökologischen Fussabdrucks von Produkten.

DIVERSITÄT

- Erhöhung der Diversität im Verwaltungsrat.

VERGÜTUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

- Integration relevanter und messbarer nicht-finanzieller Kennzahlen in die variable Vergütung.

NÄCHSTE SCHRITTE

Das von Ethos Services im Auftrag der Alternativen Bank Schweiz durchgeführte Engagement wird im Jahr 2023 fortgesetzt. Die Prioritäten des Engagements werden von der Alternativen Bank Schweiz auf der Grundlage der erreichten Etappenziele neu definiert. Engagement ist ein langfristiger Prozess und das Erreichen von Ergebnissen braucht Zeit. Bei bestimmten Themen kann dies einen mehrjährigen Dialog zwischen Investoren und Unternehmen erfordern. Ethos empfiehlt deshalb, die aktuellen Themen für die Zielunternehmen beizubehalten.

UNTERNEHMEN

| | KLIMA-WANDEL | | LIEFER-KETTE | | ARBEITS-RECHTE | | NACHHAL-TIGKEITS-BERICHT-TERATTUNG | | UMWELTAUSWIR-KUNGEN VON PRODUKTEN | | DIVERSITÄT | | VERGÜTUNG DER FÜHRUNGSINSTAN-ZEN | |
|----------------|--------------|------|--------------|------|----------------|------|------------------------------------|------|-----------------------------------|------|------------|------|----------------------------------|------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Adecco | | | | | Y | Y | | | | | Y | Y | Y | Y |
| Bobst | Y | Y | Y | Y | | | | | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| Coltene | Y | Y | Y | Y | | | | | | | Y | Y | Y | Y |
| Dätwyler | Y | Y | | | | | | | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| Logitech | | | | | | | | | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| Rieter | | | Y | Y | | | | | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| Schindler | | | Y | Y | | | | | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| Stadler Rail | Y | Y | | | | Y | Y | Y | | | Y | Y | Y | Y |
| Swiss Life | Y | Y | | | | | | | | | Y | Y | Y | Y |
| U-blox | Y | Y | Y | Y | | | Y | Y | | | Y | Y | Y | Y |
| Zur Rose Group | Y | Y | Y | Y | | | Y | Y | | | Y | Y | Y | Y |



ENGAGEMENT
THEMEN

1. Klimawandel

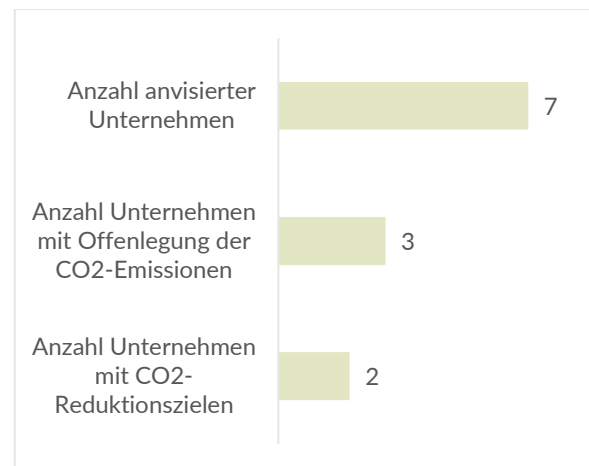
ZIELE

Der Klimawandel stellt ein wesentliches Risiko für Unternehmen, ihre Strategien und ihr Vermögen dar. Daher ist es äusserst wichtig, dass sich alle Unternehmen mit diesem Thema auseinandersetzen.

Es werden verschiedene Dialogziele verfolgt, darunter:

- 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 31.12.2022



2. Arbeitsrechte

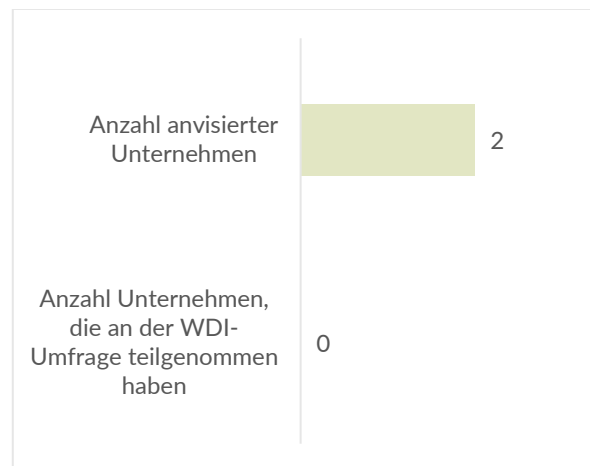
ZIELE

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 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 31.12.2022



3. Lieferkette

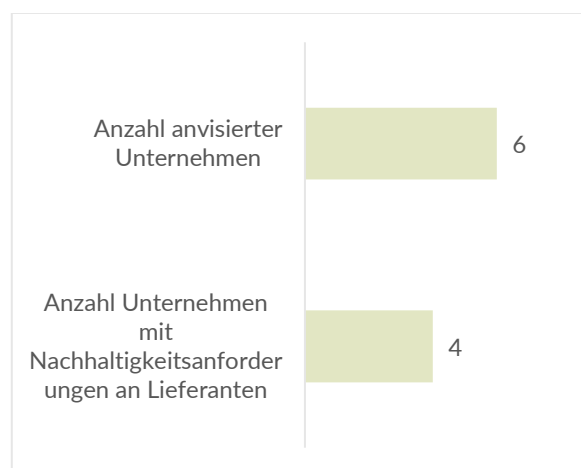
ZIELE

Das Management der Mitarbeitenden und der Arbeitsbedingungen ist ein Schlüsselement der Nachhaltigkeitsstrategie von Unternehmen. Von den Unternehmen wird erwartet, dass sie eine transparente Politik umsetzen, die bestätigt, dass diese Themen auf vorbildliche 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 Sorgfaltsprüfungspflicht, insbesondere in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten.

STATUS PER 31.12.2022



4. Nachhaltigkeitsberichterstattung

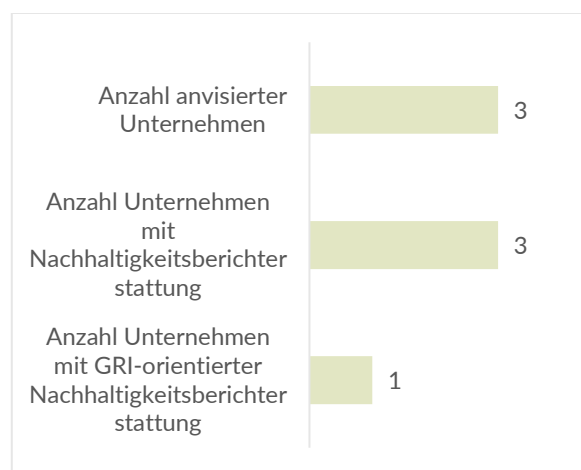
ZIELE

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 die Unternehmen mit extrafinanziellen Risiken umgehen.

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

- Der Bericht entspricht einem anerkannten Standard wie etwa dem der Global Reporting Initiative (GRI).
- Der Bericht deckt die wesentlichsten Herausforderungen des Unternehmens ab.
- Die Interessensgruppen beteiligen sich an der Wesentlichkeitsanalyse.
- Der Bericht wird extern überprüft.

STATUS PER 31.12.2022



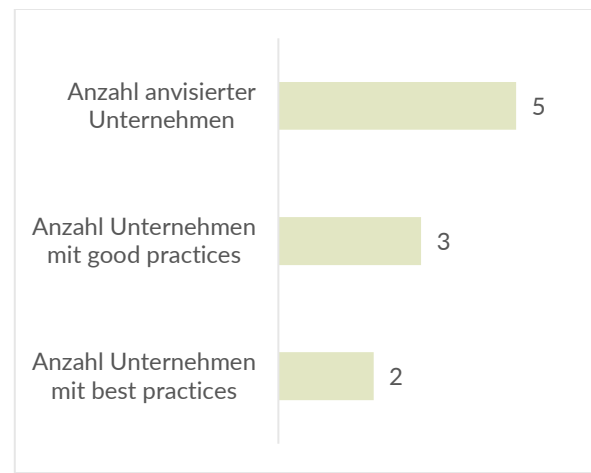
5. Umweltauswirkungen von Produkten

ZIELE

Dieses Engagement soll Unternehmen dazu ermutigen, den ökologischen Fussabdruck ihrer Produkte und Dienstleistungen zu messen und glaubwürdige Anstrengungen zu unternehmen, um ihn zu verringern. Dies umfasst folgendes:

- Das Unternehmen wendet eine Lebenszyklusanalyse (life cycle analysis) und einen Kreislaufwirtschaft (cradle to cradle) - Ansatz an
- Das Unternehmen ist bestrebt, den energetischen Fussabdruck seiner Produkte während der Nutzungsphase zu verringern, oder es hat ein Rücknahmeverfahren und Recyclingprogramme eingerichtet
- Das Unternehmen weist ihr Engagement nach und berichtet über detaillierte Massnahmen.

STATUS PER 31.12.2022



6. Diversität

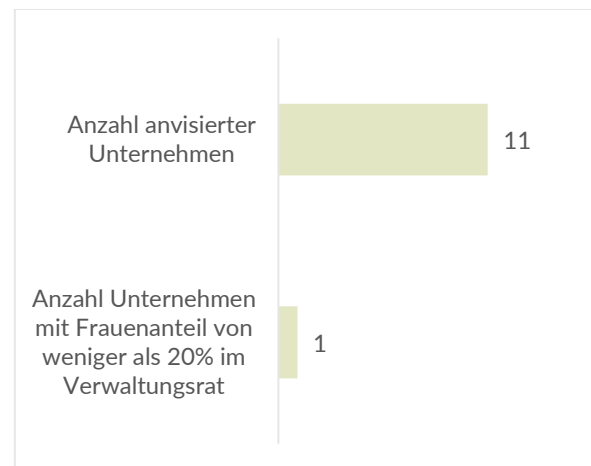
ZIELE

Ethos sucht systematisch den Dialog mit Unternehmen über die Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats und seiner wichtigsten Ausschüsse, welches 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 im Verwaltungsrat ist ein wichtiges Element (Geschlecht, Herkunft, 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 der vorsitzenden Person des Nominationsausschusses nicht genehmigt werden kann, wenn der Verwaltungsrat weniger als 20% Frauen umfasst (die Quote wird bis 2026 auf 30% erhöht werden), ohne dass eine zufriedenstellende Erklärung vorliegt.

STATUS PER 31.12.2022



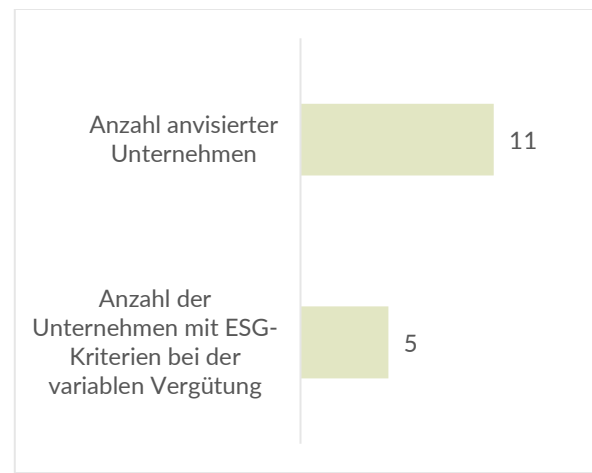
7. Vergütung der Führungsinstanzen

ZIELE

Das Engagement zur Vergütung soll die Unternehmen dazu ermutigen, Leistungsziele in die variable Vergütung aufzunehmen, welche wie folgt sind:

- Klar definiert, transparent, anspruchsvoll und mit einer Vergleichsgruppe verglichen
- Messung über einen ausreichend langen Zeitraum (im Prinzip mindestens drei Jahre)
- Relevante, messbare und geprüfte nicht-finanzielle Leistungskriterien.

STATUS PER 31.12.2022



Hauptsitz

Place de Pont-Rouge 1
Case postale 1051
1211 Genève 26

T +41 22 716 15 55
F +41 22 716 15 56

Büro Zürich

Glockengasse 18
8001 Zürich

T +41 44 421 41 11
F +41 44 421 41 12

info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch