

EEP Suisse

Thèmes et principaux
résultats 2018



La **Fondation Ethos** regroupe plus de 220 caisses de pension et institutions suisses exonérées fiscalement. Créée en 1997, elle a pour but de promouvoir l'investissement socialement responsable et de favoriser un environnement socio-économique stable et prospère.

La société **Ethos Services** assure des mandats de gestion et de conseil dans le domaine des investissements socialement responsables. Ethos Services propose des fonds de placement socialement responsables, des analyses d'assemblées générales d'actionnaires avec recommandations de vote, un programme de dialogue avec les entreprises ainsi que des ratings et analyses environnementales, sociales et de gouvernance des sociétés. Ethos Services appartient à la Fondation Ethos et à plusieurs membres de la Fondation.

www.ethosfund.ch



Avertissement

Ce rapport d'engagement a été réalisé sur la base du dialogue mené avec les sociétés, ainsi que d'informations recueillies auprès de sources accessibles aux investisseurs et au public en général. Malgré de multiples vérifications, l'information ne peut être certifiée exacte. Ethos Services ne prend aucune responsabilité sur l'exactitude des données publiées.

® © Ethos, mars 2019. Toute reproduction intégrale ou partielle doit faire l'objet du consentement d'Ethos. Toute citation doit s'effectuer avec l'indication de la source. Imprimé sur « RecyStar », 100% à base de vieux papiers sans azurant optique.

Table des matières

Introduction	2
A. Résultats du dialogue lié au gouvernement d'entreprise	3
1 Composition et fonctionnement du conseil d'administration.....	4
2 Codes de conduite.....	5
3 Politique de rémunération des instances dirigeantes	6
4 Donations politiques et philanthropiques.....	7
5 Clauses d'opting out / up.....	8
6 Rotation de la société de révision	9
7 Responsabilité fiscale	10
B. Résultats du dialogue lié à la responsabilité environnementale et sociale des sociétés.....	11
1 Reporting environnemental et social	12
2 Changement climatique.....	13
3 Chaîne d'approvisionnement	14
Annexe 1 : Membres de l'EEP Suisse	15
Annexe 2 : Sociétés analysées	18

Introduction

Ce résumé des activités 2018 de l'Ethos Engagement Pool Suisse (EEP Suisse) présente les démarches effectuées et les résultats obtenus dans le cadre du dialogue mené par Ethos Services avec les sociétés cotées en Suisse pour le compte des membres de l'EEP Suisse. Le rapport complet est transmis, sous forme imprimée, uniquement aux membres de l'EEP Suisse.

Univers de sociétés

En 2018, l'univers des sociétés analysées a été maintenu aux 150 plus grandes sociétés cotées définies au début de l'année. Cependant, deux sociétés qui faisaient partie de l'univers d'analyse au 1^{er} janvier 2018 sont sorties de l'indice SPI en cours d'année (Bank Cler et Hügli) et ne sont pas incluses dans ce rapport. L'univers d'analyse 2018 comprend donc 148 sociétés (voir liste des sociétés en annexe 1).

Les statistiques présentées dans ce rapport portent sur ces 148 sociétés. Cependant, lorsqu'une évolution à long terme est présentée (sur plus de trois ans), les statistiques portent sur les 100 plus grandes sociétés cotées au début de chaque année. Les résultats de chaque année sont présentés au 31 décembre.

Thèmes de dialogue

Les thèmes de dialogue traités en 2018 ont été approuvés par les membres de l'EEP Suisse au cours de la séance du 23 novembre 2017. Ils sont les suivants :

Gouvernement d'entreprise

1. Composition et fonctionnement du conseil d'administration : compétences, indépendance et diversité, notamment hommes-femmes, au sein du conseil. Sont également traités, la disponibilité et le renouvellement des administrateurs, ainsi que l'existence et la composition de comités spécialisés.
2. Codes de conduite : adoption, couverture et mise en œuvre d'un code de conduite par les sociétés cotées.
3. Politique de rémunération des instances dirigeantes : transparence des rapports de

rémunération, structure et montants des rémunérations versées au conseil d'administration et à la direction générale, montants soumis au vote des actionnaires, transparence des ordres du jour des assemblées générales en matière de présentation des montants soumis au vote.

4. Donations politiques et philanthropiques : mise en place et publication d'une politique en matière de donations, ainsi que des montants attribués et des principaux destinataires.
5. Clauses d'opting out / up : suppression des clauses supprimant l'obligation de faire une offre d'achat sur tout le capital quand un actionnaire prend une participation de plus d'un tiers des droits de vote dans une société.
6. Rotation de la société de révision : changement de société de révision après 20 ans.
7. Responsabilité fiscale des entreprises

Responsabilité environnementale et sociale

1. Reporting environnemental et social : publication régulière d'informations pertinentes et comparables sur tous les importants aspects de la responsabilité environnementale et sociale. Adoption des standards du GRI pour la publication du rapport de durabilité.
2. Reporting sur la stratégie des entreprises face au changement climatique.
3. Chaîne d'approvisionnement : prise en compte de la responsabilité environnementale et sociale tout au long de la chaîne des fournisseurs.

A. Résultats du dialogue lié au gouvernement d'entreprise

1 Composition et fonctionnement du conseil d'administration

OBJECTIFS À ATTEINDRE

Ethos engage systématiquement le dialogue sur la composition et le fonctionnement du conseil d'administration et de ses comités-clés, qui sont des éléments importants d'une bonne gouvernance.

En matière de composition du conseil, il faut notamment veiller aux éléments suivants :

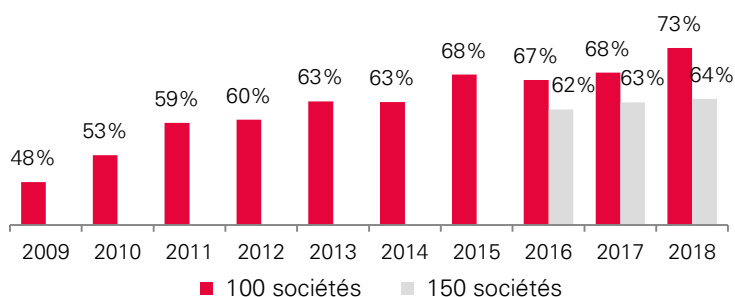
- Compétences équilibrées (membres avec des compétences variées et complémentaires) ;
- Indépendance suffisante ;
- Diversité (notamment représentation féminine et représentation des régions dans lesquelles la société a des opérations) ;
- Disponibilité des administrateurs ;
- Renouvellement régulier du conseil.

APERÇU DES RÉSULTATS

Progression de l'indépendance des conseils d'administration

Ethos considère que les conseils d'administration de sociétés cotées devraient inclure au moins 50% de membres indépendants. En 2018, près de deux-tiers des 150 sociétés de l'EEP respectent ce critère.

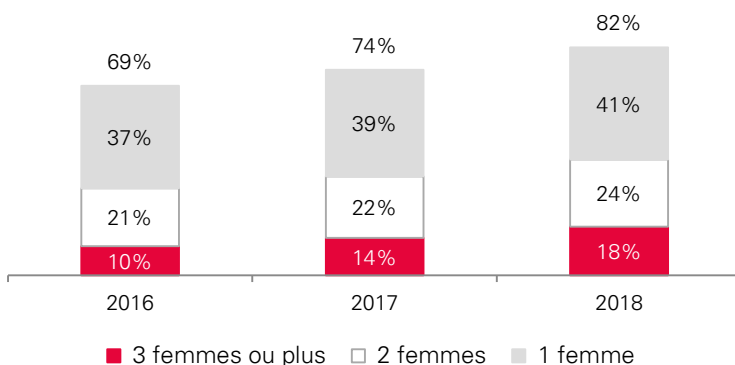
Graphique 1 : Part de CA ayant au moins 50% de membres indépendants



Représentation féminine en constante progression

Au cours des dernières années, la présence féminine dans les conseils progresse régulièrement. En l'absence de règles contraignantes, elle reste néanmoins à ce jour insuffisante. Il est donc primordial que plus de femmes soient présentes dans la direction générale des sociétés qui constitue le bassin de recrutement traditionnel pour des postes au conseil.

Graphique 2 : Sociétés ayant au moins une femme au CA



2 Codes de conduite

OBJECTIFS À ATTEINDRE

Un code de conduite constitue le pilier d'une stratégie de durabilité, dans la mesure où il identifie les principaux enjeux d'une société en matière de développement durable et formalise ses engagements envers ses parties prenantes. Au moyen de son code de conduite, la société émet un signal important qu'elle entend se conformer aux lois et appliquer une culture d'intégrité en son sein.

Ethos accorde de l'importance à ce thème car un code de conduite est un instrument important pour la gestion des risques éthiques, environnementaux et sociaux auxquels une entreprise fait face.

Depuis 2006, dans le cadre de son dialogue avec les sociétés, Ethos encourage l'adoption et la publication d'un code de conduite. Le contenu du code et sa mise en œuvre sont des aspects centraux du dialogue.

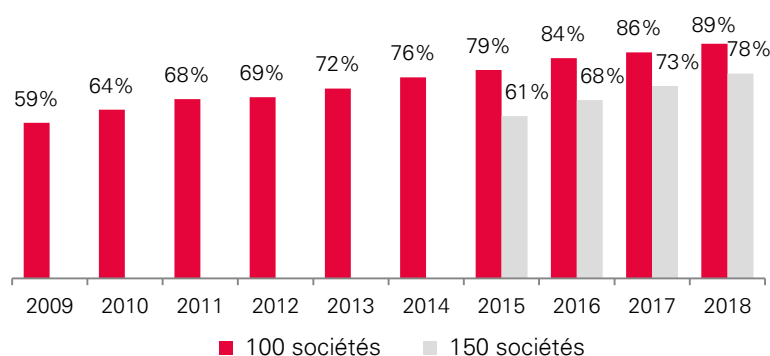
En 12 ans, Ethos constate que les pratiques des sociétés cotées en Suisse en matière de code de conduite ont connu une évolution très positive, puisqu'à fin 2018, 78% des 150 sociétés de l'univers EEP en ont un. En revanche, il reste encore beaucoup à faire au niveau de la couverture dans le code des différents enjeux auxquels fait face la société, ainsi qu'au niveau de l'information publiée par les entreprises sur la mise en œuvre du code.

APERÇU DES RÉSULTATS

Codes de conduite : Progression constante

Il est réjouissant de constater la hausse continue du pourcentage de sociétés publiant leur code de conduite sur internet depuis l'introduction de ce thème en 2006, y compris auprès des plus petites sociétés entrées dans l'univers EEP ces quatre dernières années.

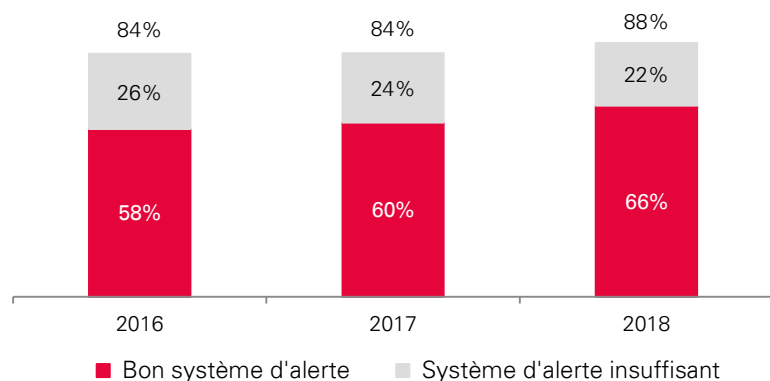
Graphique 3 : Sociétés qui publient un code de conduite



La qualité du système d'alerte (« whistleblowing ») progresse

Une grande majorité des sociétés qui ont un code de conduite public (88%) disent avoir mis en place un système d'alerte (« whistleblowing ») pour signaler d'éventuelles infractions au code. Bien que la description et la qualité du système d'alerte varient d'une société à l'autre, dans les trois-quarts des cas, le système est jugé satisfaisant car les employés peuvent signaler une violation du code de manière confidentielle ou anonyme donc sans craindre des représailles.

Graphique 4 : Qualité du système d'alerte



3 Politique de rémunération des instances dirigeantes

OBJECTIFS À ATTEINDRE

Le dialogue en matière de rémunérations vise des améliorations sur trois niveaux :

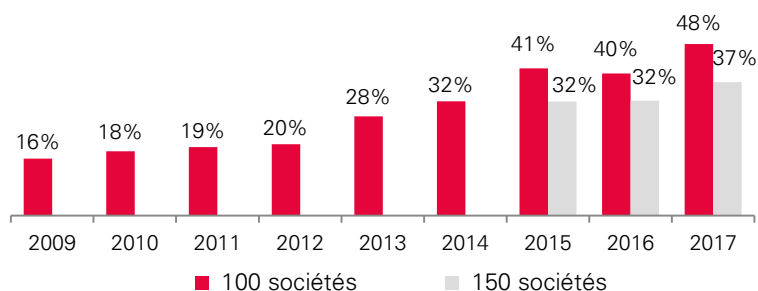
- Transparence du système de rémunération du conseil d'administration et de la direction générale ;
- Structure et montants des rémunérations versées au conseil d'administration et à la direction générale ;
- Publication dans l'ordre du jour de l'assemblée générale des montants maximum à payer, avec la décomposition (CEO, autres exécutifs ; salaire de base, bonus annuel, variable à long terme, autres rémunérations).

APERÇU DES RÉSULTATS

Amélioration des plans à long terme

Lorsque la rémunération variable est importante, une partie devrait être orientée vers le futur afin d'inciter les membres de la direction générale à créer de la valeur à long terme. Ainsi, l'attribution définitive d'une partie de cette rémunération devrait dépendre de critères de performance mesurés sur plusieurs années. Les plans à long terme sans critères de performance devraient être évités. Parmi les 100 plus grandes sociétés, entre 2009 et 2017, la part des sociétés ayant des plans à long terme entièrement liés à la performance a triplé.

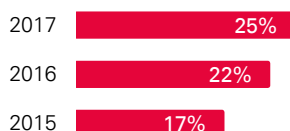
Graphique 5 : Sociétés avec plans à long terme entièrement liés à la performance



Transparence du lien entre la rémunération et la performance

Les actionnaires devraient pouvoir contrôler le lien entre rémunération et performance, et donc la pertinence des montants effectivement payés aux membres de la direction générale. A cet effet, les sociétés devraient donner suffisamment d'explications sur le degré de réalisation des objectifs fixés dans le cadre du bonus annuel et des plans à long terme à la fin de la période de performance. Ceci est le cas pour un quart des 150 sociétés de l'univers EEP seulement.

Graphique 6 : Sociétés expliquant le degré de réussite des objectifs pour le bonus annuel (150 sociétés)



4 Donations politiques et philanthropiques

OBJECTIFS À ATTEINDRE

Les donations politiques et philanthropiques sont un sujet important pour les sociétés cotées et l'économie dans son ensemble, en raison de leurs impacts, notamment sur la réputation des sociétés. En ce qui concerne les donations politiques, Ethos considère que les sociétés doivent être très prudentes lorsqu'elles utilisent les ressources de l'entreprise pour effectuer des dépenses politiques. Elles devraient s'assurer que ces dépenses servent les intérêts à long terme de la société et de ses parties prenantes et non ceux des managers ou de quelque autre groupe particulier. Une prudence spéciale est exigée lorsque des donations sont effectuées dans des pays sensibles, notamment où la corruption est considérée comme un « modèle d'affaires ».

Selon Ethos, il est souhaitable que les sociétés abordent explicitement cette problématique dans leur Code de conduite dans la section « éthique des affaires ». Par ailleurs, les sociétés devraient établir un règlement précis et détaillé pour encadrer et contrôler les donations politiques et philanthropiques.

Pour rendre compte de l'activité politique et philanthropique de la société et des montants versés durant l'année, un paragraphe dédié à ces questions devrait être inclus dans le rapport annuel.

APERÇU DES RÉSULTATS

Transparence des donations

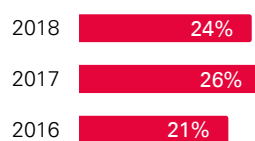
Depuis 2014, date du début du dialogue avec les sociétés sur ce thème, Ethos a encouragé les sociétés qui ne publiaient aucune information sur les donations politiques ou philanthropiques à améliorer leur transparence. Après 5 ans de dialogue, force est de constater qu'en absence de contrainte extérieure, l'autorégulation a atteint ses limites, puisque la part des sociétés publiant des informations semble plafonner.

Graphique 7 : Evolution de la publication d'informations sur les donations politiques et philanthropiques



Selon Ethos, les sociétés qui ne font pas de donations politiques devraient publier une déclaration négative afin que les actionnaires puissent s'assurer que la société applique une politique de zéro donation. Idéalement, la déclaration négative devrait figurer dans le code de conduite.

Graphique 8 : Sociétés publiant une déclaration négative pour les donations politiques



5 Clauses d'opting out / up

OBJECTIFS À ATTEINDRE

La loi suisse prévoit qu'un actionnaire qui acquiert un tiers des droits de vote d'une société cotée doit faire une offre sur tous les titres cotés, au même prix que les dernières actions achetées.

Cependant, la loi permet aux sociétés d'inclure dans leurs statuts des dispositions permettant de contourner cette obligation :

- Opting out : Suppression de l'obligation de faire une offre ;
- Opting up : Augmentation du seuil déclenchant l'obligation de faire une offre jusqu'à 49% au maximum.

La possibilité d'inclure des clauses d'opting out / up dans les statuts a été introduite dans la loi afin de permettre aux actionnaires familiaux de franchir le seuil du tiers des droits de vote sans devoir faire une offre sur tout le capital. Au vu de l'effet pervers de ces clauses, Ethos demande aux sociétés de supprimer ces dispositions de leurs statuts, ou d'aligner ces dispositions avec le but initial de la loi, c'est-à-dire de compléter la clause d'opting out / up pour qu'elle stipule que cette clause est valable uniquement pour l'actionnaire de référence actuel. Ainsi, ce dernier pourra franchir le seuil du tiers des droits de vote sans faire une offre, mais un nouvel actionnaire désirant prendre le contrôle de la société devra faire une offre sur tout le capital.

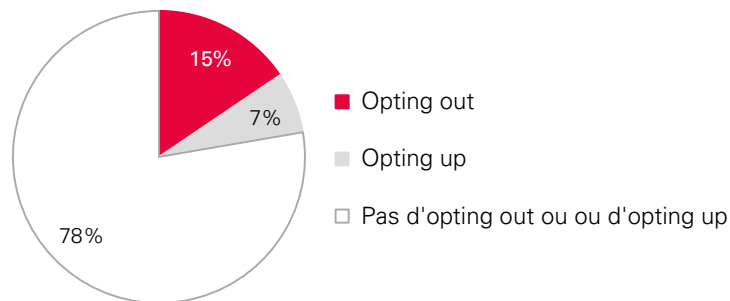
APERÇU DES RÉSULTATS

Effet pervers des clauses d'opting out / up

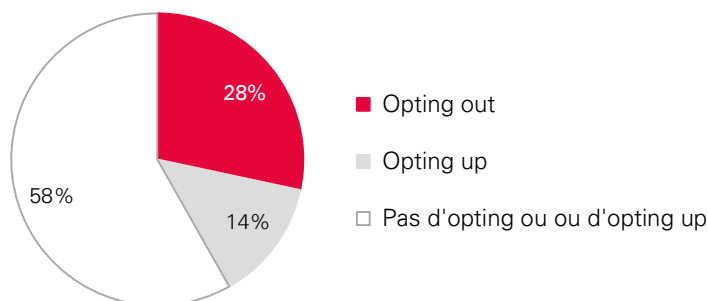
Les clauses d'opting out / up confèrent un avantage financier important aux actionnaires qui détiennent des participations importantes ou de contrôle dans une société. En effet, en cas de vente de leur participation, l'acquéreur peut prendre le contrôle d'une société, en vertu d'une telle clause, sans devoir faire une offre sur tout le capital. Il est donc prêt à payer une prime de contrôle à l'actionnaire de référence actuel pour racheter son « paquet » d'actions. Ces transactions se font au détriment des actionnaires minoritaires qui devront cohabiter avec un nouvel actionnaire dont les intérêts peuvent potentiellement diverger des leurs.

22% des 150 sociétés de l'univers EEP (33 sociétés) ont inscrit une clause d'opting out ou d'opting up dans leurs statuts. Parmi les 67 sociétés avec un actionnaire de référence détenant plus d'un tiers des droits de vote, une telle clause existe dans près de la moitié (28) des cas.

Graphique 9 : Opting out / up parmi les sociétés de l'univers EEP



Graphique 10 : Opting out / up parmi les sociétés de l'univers EEP avec actionnaire de référence (67 sociétés)



6 Rotation de la société de révision

OBJECTIFS À ATTEINDRE

En Suisse, la législation actuelle ne contient aucune obligation de rotation de la société de révision. De plus, aucune modification légale dans ce sens n'est prévue pour le moment.

Cependant, Ethos encourage les sociétés à procéder à un changement de la société de révision tous les 20 ans afin d'augmenter l'indépendance des sociétés de révision en réduisant les excès de familiarité entre l'auditeur externe et la société auditée dus à des mandats de longue durée.

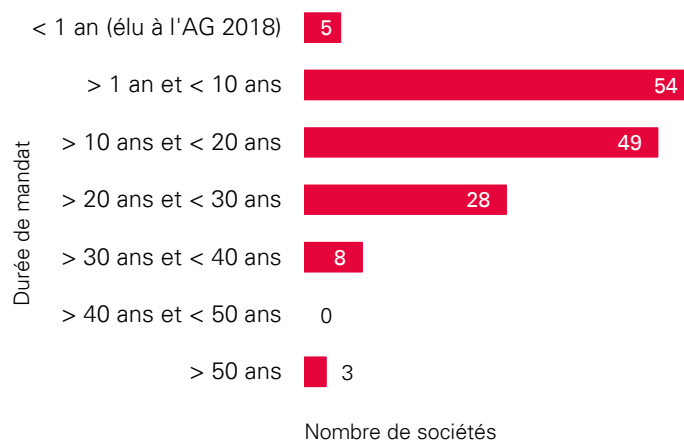
De plus, Ethos considère qu'un changement de société de révision peut être bénéfique pour la société auditée en apportant un nouveau regard sur les processus de la société.

APERÇU DES RÉSULTATS

Situation en Suisse

En Suisse, la législation actuelle ne contient aucune obligation de rotation de la société de révision. Cependant, Ethos constate que les sociétés de révision ont une durée de mandat de moins de 20 ans dans trois quarts des 150 sociétés de l'univers EEP, dont 5 ont changé de société de révision à l'assemblée générale 2018.

Graphique 11 : Durées de mandat des sociétés de révision dans l'univers EEP



Graphique 12 : Changements de société de révision à l'AG 2018

Sociétés	Ancien réviseur	Nouveau réviseur
ABB	EY (depuis 1994)	KPMG
Basler KB	EY (depuis 2007)	KPMG
Dätwyler	PwC (depuis 1986)	KPMG
Flughafen Zürich	KPMG (depuis 1992)	EY
Huber+Suhner	PwC (depuis 1969)	EY

7 Responsabilité fiscale

OBJECTIFS À ATTEINDRE

Ethos considère qu'il est de la responsabilité du conseil d'administration des sociétés cotées en bourse d'établir une stratégie fiscale responsable en s'engageant à payer leurs impôts dans les pays où elles ont des activités et où elles réalisent des bénéfices. Ethos considère également que les sociétés dont le modèle d'affaires repose sur l'optimisation fiscale agressive sont davantage vulnérables aux changements de régimes fiscaux que celles qui s'en tiennent aux règles de bonne pratique.

Les cinq principes d'Ethos en matière de politique fiscale responsable sont les suivants :

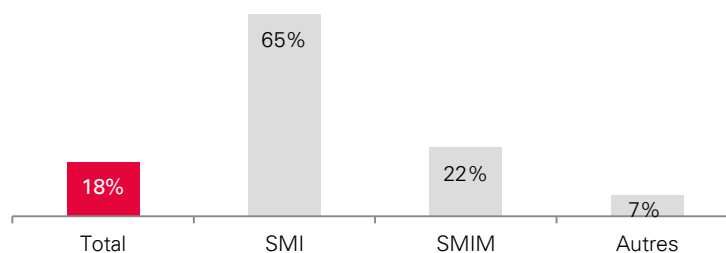
1. La responsabilité de la stratégie fiscale est du ressort du conseil d'administration
2. Les principes de responsabilité fiscale sont intégrés dans le code de conduite de l'entreprise (ou au moins dans un document spécifique disponible publiquement)
3. La société paie ses impôts là où la valeur économique est générée
4. Les opérations intra-groupe sont réalisées aux conditions du marché
5. La société publie le montant des impôts versés, pays par pays.

APERÇU DES RÉSULTATS

Très peu d'informations publiques

Parmi les sociétés de l'univers EEP, 18% (23 sociétés) publient des informations concernant leur responsabilité fiscale. Comme le montre le graphique ci-dessous, ce sont les plus grandes sociétés qui en publient le plus. En effet, deux tiers des 20 sociétés du SMI publient des informations, alors que ceci est le cas pour 22% des sociétés du SMIM et seulement 7% des plus petites sociétés.

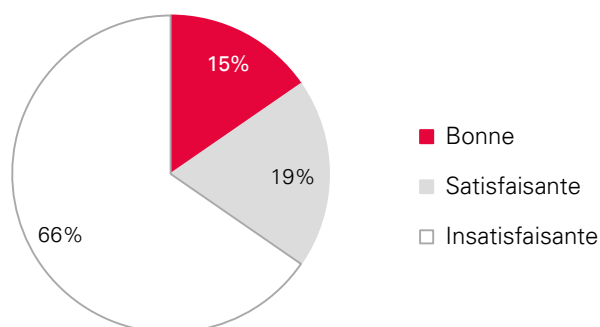
Graphique 13 : Sociétés publiant des informations sur la responsabilité fiscale



Transparence en matière de politique fiscale

Parmi les sociétés qui publient des informations sur leur politique fiscale, la qualité de ces informations est jugée bonne ou satisfaisante dans un tiers des cas seulement.

Graphique 14 : Qualité des informations publiées sur la responsabilité fiscale



B. Résultats du dialogue lié à la responsabilité environnementale et sociale des sociétés

1 Reporting environnemental et social

OBJECTIFS À ATTEINDRE

Depuis 2006, Ethos encourage les sociétés à publier des données environnementales et sociales dans le cadre de leur reporting annuel. Ethos attache une importance majeure à ce thème, car ces informations permettent de comprendre la stratégie de la société en matière extra-financière et d'évaluer sa performance. Elles permettent aussi de comprendre comment sont gérés les risques extra-financiers par les entreprises.

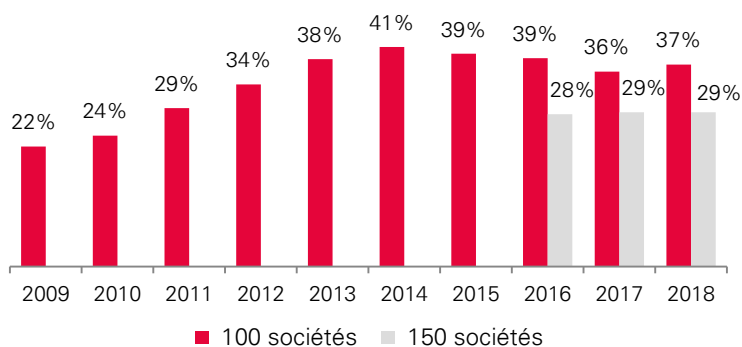
Ethos demande donc aux entreprises de publier de manière systématique un reporting environnemental et social. La structure et le contenu de ce dernier doivent répondre à un certain nombre de principes reconnus sur le plan international. Lors de son dialogue avec les entreprises, Ethos conseille notamment aux entreprises de publier des indicateurs de performance (KPIs) dans les domaines environnemental et social, et d'appliquer les standards de la « Global Reporting Initiative » (GRI).

APERÇU DES RÉSULTATS

Reporting selon le GRI

Si le nombre de sociétés publiant un rapport de durabilité selon le GRI a bien augmenté entre 2009 et 2018, l'extension de l'univers EEP aux plus petites sociétés montre clairement les limites de l'autorégulation. Les plus petites sociétés considèrent qu'il faut attendre que la publication de données environnementales et sociales devienne une obligation.

Graphique 15 : Sociétés suivant le standard GRI



Depuis juillet 2017, la directive de la SIX sur la corporate governance inclut un alinéa concernant le reporting de durabilité. Les sociétés sont libres de faire un rapport standardisé enregistré à la bourse (« opt in »). Comme ce point n'a pas de caractère contraignant, il est important que les investisseurs continuent à encourager les sociétés cotées à publier un tel rapport de manière volontaire.

Le 31 décembre 2018, seules 15 sociétés ont enregistré leur rapport auprès de la bourse.

Graphique 16 : Sociétés ayant enregistré leur rapport à la SIX

Autoneum	Dufry	Nestlé	Siegfried	Swisscom
Credit Suisse	Helvetia	Novartis	Sonova	Vontobel
Dätwyler	Kühne+Nagel	Richemont	Swiss Life	Wartec Invest

2 Changement climatique

OBJECTIFS À ATTEINDRE

La publication par les sociétés de leurs émissions de gaz à effet de serre donne aux investisseurs des informations indispensables pour évaluer l'impact du changement climatique sur leurs placements. Depuis la signature d'un accord historique lors de la conférence sur le climat à Paris fin 2015, 195 Etats se sont engagés à tout mettre en œuvre pour contenir le réchauffement climatique à 2° d'ici la fin du siècle.

Les sociétés cotées comprises dans l'univers EEP ont un rôle important à jouer. Le réchauffement climatique constitue un risque matériel pour les entreprises, leurs stratégies et leurs actifs. Il est donc essentiel que toutes les sociétés se préoccupent de cette question. Premièrement, les sociétés devraient mesurer leurs émissions en suivant un standard internationalement reconnu tel le GHG Protocol. Dans un deuxième temps, les conseils d'administration et les directions des entreprises devraient se fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre qui permettent de limiter la hausse de la température à 2° (« science based targets »).

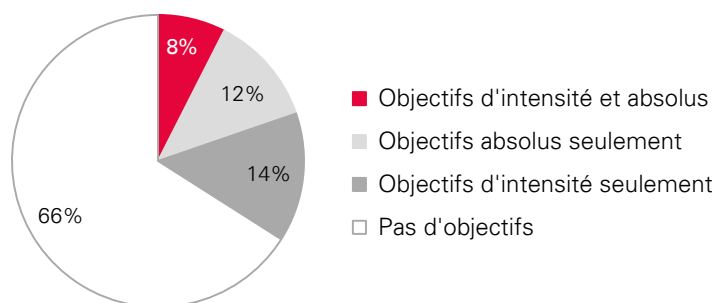
Cependant, malgré l'urgence et l'actualité de la question, seules 12 sociétés de l'univers EEP ont fixé des objectifs de réduction compatibles avec le scénario des 2°.

APERÇU DES RÉSULTATS

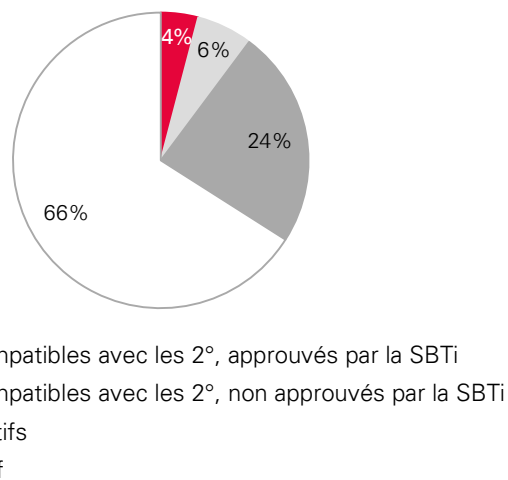
Objectifs de réduction des émissions

Les sociétés devraient non seulement publier leurs émissions, mais aussi fixer des objectifs de réduction. Ces objectifs devraient comprendre à la fois des objectifs d'intensité (émissions par unité) et des objectifs absolus (baisse des émissions globales). Le nombre de sociétés ayant fixé des objectifs de réduction est resté stable à 50 en 2018 (34% de l'univers EEP), mais seules 8% des sociétés ont fixé des objectifs aussi bien d'intensité qu'absolus. Cela reste vraisemblablement insuffisant pour atteindre l'objectif de l'accord de Paris (limiter le réchauffement climatique à 2° d'ici la fin du siècle par rapport aux niveaux pré-industriels). En effet, seules 6 sociétés de l'univers EEP (Givaudan, Huber+Suhner, Nestlé, Panalpina, SGS et Swisscom) ont fixé des objectifs confirmés par la Science Based Target Initiative (SBTi) comme compatibles avec ce scénario.

Graphique 17 : Types d'objectifs de réduction des émissions



Graphique 18 : Compatibilité des objectifs avec le scénario des 2°



3 Chaîne d'approvisionnement

OBJECTIFS À ATTEINDRE

Les risques environnementaux et sociaux liés à une gestion inadéquate de la chaîne d'approvisionnement sont significatifs. Si ces risques ne sont pas gérés de manière appropriée et proactive, ils peuvent conduire à des problèmes majeurs, non seulement au niveau financier, mais aussi au niveau de la réputation de l'entreprise.

En 2018, Ethos s'est adressé non seulement aux sociétés des secteurs industriel, agroalimentaire et chimique, mais aussi aux sociétés du secteur électronique. L'univers d'analyse comprend désormais 67 sociétés (58 en 2017) :

- 47 sociétés industrielles ;
- 9 sociétés agroalimentaires ;
- 4 sociétés chimiques ;
- 8 sociétés technologiques.

Depuis 2013, Ethos encourage systématiquement les sociétés à établir et à publier un code de conduite pour leurs fournisseurs (ou d'adhérer à un code de leur secteur d'activité reconnu internationalement). Un tel code doit traiter les questions relatives à l'éthique des affaires, mais aussi environnementales et sociales auxquelles sont confrontés les fournisseurs.

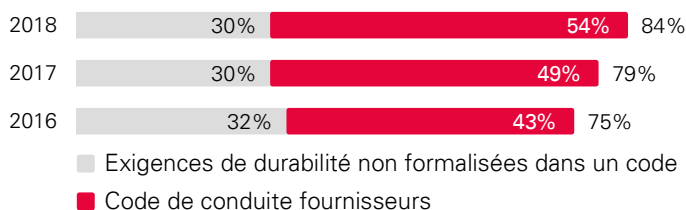
APERÇU DES RÉSULTATS

Exigences environnementales et sociales vis-à-vis des fournisseurs

L'intégration de facteurs environnementaux et sociaux dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement devient une question prioritaire pour les investisseurs, mais aussi pour les clients des entreprises. Par exemple, en raison de la contribution de la chaîne d'approvisionnement à l'empreinte carbone des sociétés, il est nécessaire de mettre en place des mesures pour réduire l'impact environnemental de cette dernière. En plus, la prise en compte des droits humains et des droits au travail dans la chaîne d'approvisionnement fait partie intégrante de la responsabilité sociale des entreprises.

En 2018, parmi les 67 sociétés analysées, 36 disposent d'un code de conduite pour leurs fournisseurs et 20 ont des exigences de durabilité non formalisées dans un code.

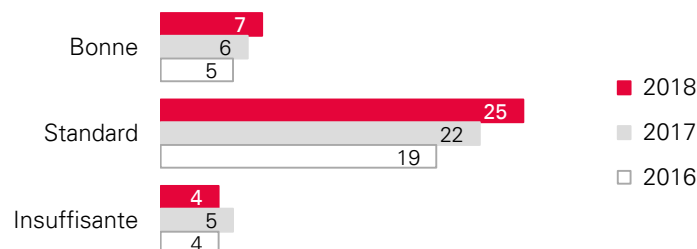
Graphique 19 : Sociétés qui ont des exigences de durabilité envers leurs fournisseurs (67 sociétés des secteurs industriel, agroalimentaire, chimique et électronique)



Codes de conduite fournisseurs : Couverture des enjeux

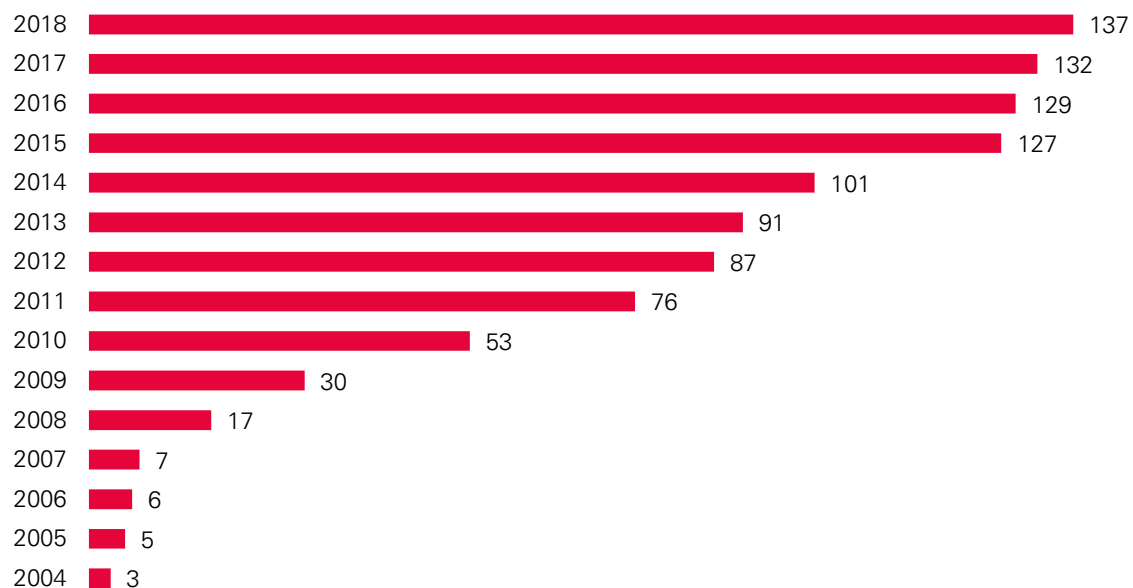
Les codes de conduite des fournisseurs doivent couvrir les principaux enjeux matériels auxquels ils sont exposés. En outre, Ethos souhaiterait voir dans ces codes une référence à des principes fondamentaux tels la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail ou les « Sustainable Development Goals ». En 2018, seules 7 sociétés ont un code qui couvre les enjeux matériels de manière complète selon Ethos.

Graphique 20 : Couverture des enjeux dans le code

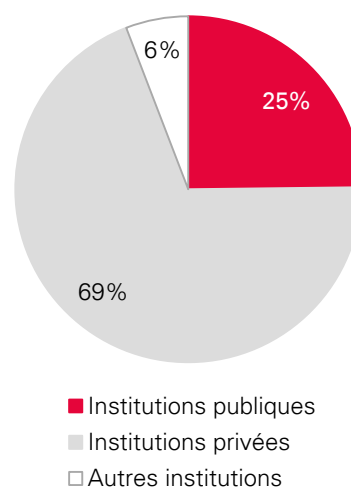
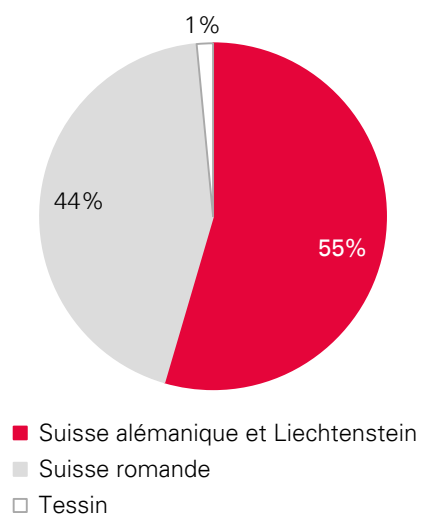


Annexe 1 : Membres de l'EEP Suisse

Croissance régulière des membres



137 membres au 31 décembre 2018



Suisse romande

- 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 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 & Comoedia
- Fondation de prévoyance Coninco
- Fondation de prévoyance DBS
- Fondation de prévoyance de Vedia SA
- Fondation de prévoyance des Paroisses et Institutions Catholiques (FPPIC)
- Fondation de prévoyance du Groupe BNP PARIBAS en Suisse
- Fondation de prévoyance en faveur du personnel de la société Air-Glacières SA
- Fondation de prévoyance en faveur du personnel du Collège du Léman
- 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
- Fondation suisse de la Chaîne du Bonheur
- Fonds de Prévoyance de CA Indosuez (Suisse) SA
- 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

Suisse alémanique et Liechtenstein

- Aargauische Gebäudeversicherung
- Aargauische Pensionskasse (APK)
- Bernische Lehrerversicherungskasse
- Bernische Pensionskasse BPK
- BVG-Vorsorgestiftung der Novoplast AG
- Gebäudeversicherung Luzern
- Gemeinschaftsstiftung der Zellweger Luwa AG
- HELVETAS Swiss Intercooperation
- Jet Aviation Vorsorgestiftung
- Leica Pensionskasse
- Louise Blackburne-Stiftung
- Loyalis BVG-Sammelstiftung
- Luzerner Pensionskasse
- Nest Sammelstiftung
- ÖKK Personalvorsorgestiftung
- Pensionskasse Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern
- Pensionskasse Basel-Stadt
- Pensionskasse Bühler AG Uzwill
- Pensionskasse Caritas
- Pensionskasse der Ernst Schweizer AG
- Pensionskasse der Gemeinde Weinfeld
- 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 Schaffhausen
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
Previs Vorsorge
Pro Medico Stiftung
Prosperita Stiftung für die berufliche Vorsorge
Raiffeisen Pensionskasse Genossenschaft
Solothurnische Gebäudeversicherung
Spida Personalvorsorgestiftung
St. Clara-Stiftung
St. Galler Pensionskasse
St. Ursen-Vorsorgestiftung
Stiftung Abendrot
Stiftung Alters- und Hinterbliebenenversicherung
der Sanitas Krankenversicherung
Stiftung Viscosuisse
Vorsorge Egro AG
Vorsorge SERTO
Vorsorgeeinrichtung des Vereins für
Krebsforschung
Vorsorgestiftung der Bourquin SA
Vorsorgestiftung Porta + Partner, dipl. Ing. ETH/SIA
Wohlfahrtsstiftung von Verkauf Schweiz
WWF Schweiz

Tessin

Fondazione Ticinese per il 2 Pilastro
Fondo di Previdenza per il Personale dell'Ente
ospedaliero cantonale

Annexe 2 : Sociétés analysées

ABB	Forbo	Private Equity Holding
Adecco	Galenica	PSP Swiss Property
Aevis Victoria	GAM Holding	Richemont
Allreal	Geberit	Rieter
Also	Georg Fischer	Roche
AMS	Givaudan	Romande Energie
APG SGA	Graubündner KB	Schaffner
Arbonia	Gurit	Schindler
Aryzta	Helvetia	Schmolz + Bickenbach
Ascom	HIAG Immobilien	Schweiter Technologies
Autoneum	Hochdorf	SFS Group
Bachem	Huber+Suhner	SGS
Bâloise	Hügli*	Siegfried
Bank Cler*	Hypothekarbank Lenzburg	Sika
Banque Cant. de Genève	Idorsia	Sonova
Banque Cant. du Valais	Implenia	St.Galler KB
Banque Cant. Vaudoise	Inficon	Straumann
Barry Callebaut	Interroll	Sulzer
Basellandschaftliche KB	Intershop	Sunrise
Basilea	IVF Hartmann	Swatch Group
Basler KB	Julius Bär	Swiss Finance & Property
Belimo	Jungfraubahn	Invest.
Bell Food Group	Kardex	Swiss Life
Bellevue Group	Komax	Swiss Prime Site
Bergbahnen Engelberg-Trübs.-T.	KTM Industries	Swiss Re
Berner KB	Kudelski	Swisscom
BKW	Kühne + Nagel	Swissquote
Bobst	LafargeHolcim	Tamedia
Bossard	Landis+Gyr Group	Tecan
Bucher Industries	Lem	Temenos
Burckhardt Compression	Leonteq	Thurgauer KB
Burkhalter Holding	Liechtensteinische LB	U-blox
Calida	Lindt & Sprüngli	UBS
Cembra Money Bank	Logitech	Valiant
Cham Group	Lonza	Valora
Clariant	Luzerner KB	VAT Group
Coltene	MCH Group AG	Vaudoise Assurances
Comet Holding	Metall Zug	Vetropack
Conzzeta	Meyer Burger	Vifor Pharma
Cosmo Pharma.	Mobilezone	Vontobel
Credit Suisse Group	Mobimo	VP Bank
Dätwyler	Molecular Partners	VZ Holding
DKSH	Nestlé	Warteck Invest
dormakaba	Novartis	Ypsomed
Dufry	OC Oerlikon	Zehnder Group
EFG International	Orior	Zug Estates
Emmi	Panalpina	Zuger KB
Ems-Chemie	Pargesa	Zur Rose Group
Evolva	Partners Group	Zurich Insurance
Feintool International	Phoenix Mecano	
Flughafen Zürich	Plazza	

* Sociétés faisant partie de l'univers EEP au 1^{er} janvier 2018, mais qui sont sorties de l'indice SPI en cours d'année. Ces sociétés ne sont pas prises en compte dans ce rapport.



Ethos

Place de Cornavin 2
Case Postale
1211 Genève 1
Suisse

T + 41 (0)22 716 15 55
F + 41 (0)22 716 15 56

Bureau de Zurich

Bellerivestrasse 3
8008 Zurich
Suisse

T + 41 (0)44 421 41 11
F + 41 (0)44 421 41 12

info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch