

EEP Suisse

Rapport annuel 2020



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 socioéconomique 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.

Certified



Corporation

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 2021. 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.

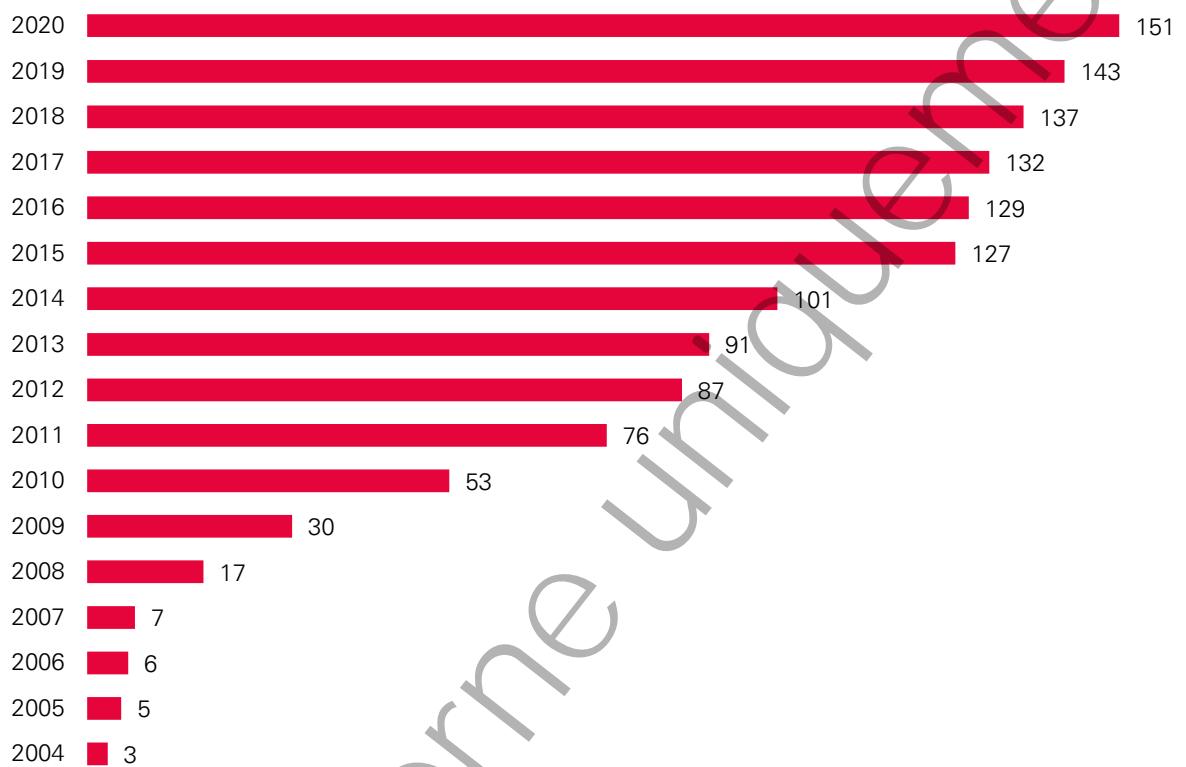
Table des matières

Membres de l'EEP Suisse.....	2
Préface	5
Introduction	6
Types de dialogue effectué en 2020	7
A. Changement climatique.....	12
B. Gouvernement d'entreprise.....	16
B.1 Composition et fonctionnement du conseil d'administration.....	16
B.2 Codes de conduite.....	20
B.3 Politique de rémunération des instances dirigeantes.....	24
B.4 Responsabilité fiscale	28
B.5 Clauses d'opting out / up	30
C. Conditions de travail et respect des droits humains	32
D. Reporting environnemental et social.....	34
E. Etudes de cas.....	36

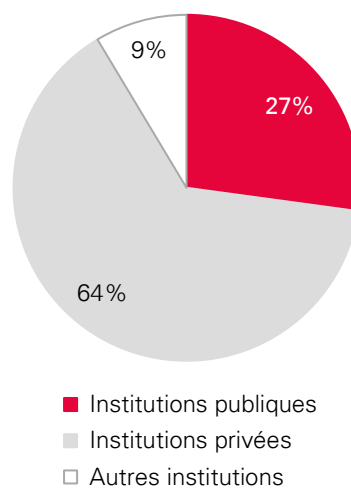
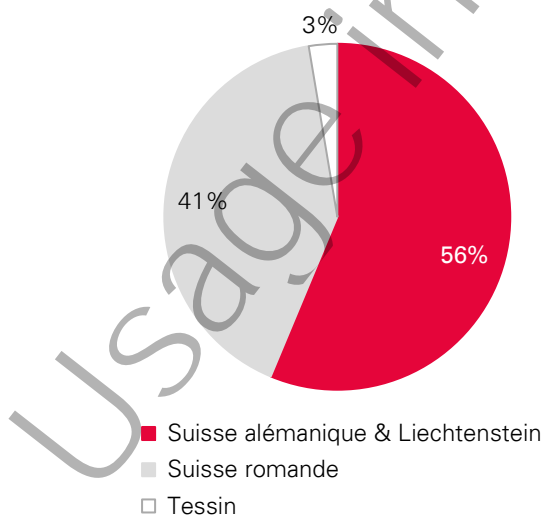
Usage interne uniquement

Membres de l'EEP Suisse

Croissance régulière des membres



151 membres au 31 décembre 2020



Suisse romande

- Caisse Cantonale d'Assurance Populaire - CCAP
- Caisse de pension des sociétés Hewlett-Packard en Suisse
- Caisse de pension du Comité international de la Croix-Rouge*
- Caisse de Pension Merck Serono
- Caisse de pensions de la Collectivité ecclésiastique cantonale du Jura (CECJU)*
- Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV)
- Caisse de pensions de l'EVAM
- Caisse de pensions de l'Industrie de Pierres Scientifiques Hrand Djvahirdjian
- Caisse de Pensions des Interprètes et Traducteurs de Conférence (CPIT)
- Caisse de pensions du Groupe Eldora
- 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 Isover
- Caisse de Prévoyance de l'Etat de Genève CPEG
- 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 du personnel de l'Etat de Fribourg (CPPEF)*
- Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat du Valais (CPVAL)
- Caisse de retraite du personnel du Cercle des Agriculteurs de Genève et environs
- 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
- CIEPP - Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle
- Caisse de pensions du personnel communal de Lausanne (CPCL)
- CPCV Caisse de pension de la Construction du Valais
- Elite Fondation de prévoyance
- Etablissement Cantonal d'Assurance (ECA VAUD)
- Etablissement cantonal d'assurance et de prévention (ECAP- Neuchâtel)*
- 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 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 Patrimonia*
- 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 de la Ville de Delémont (FRED)
- Fonds interprofessionnel de prévoyance (FIP)
- Prévoyance Santé Valais (PRESV)
- prévoyance.ne
- Profelia Fondation de prévoyance
- Rentes Genevoises*
- Retraites Populaires
- Spes Caisse de prévoyance du Diocèse de Sion
- Université de Genève (UNIGE)

Suisse alémanique et Liechtenstein

- Aargauische Gebäudeversicherung
- Aargauische Pensionskasse (APK)
- ATISA Personalvorsorgestiftung der Tschümperlin-Unternehmungen*
- Bernische Lehrerversicherungskasse
- Bernische Pensionskasse BPK
- BVG-Vorsorgestiftung der Novoplast AG
- Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich
- Fastenopfer*

- Gebäudeversicherung Kanton Zürich*
 - Gebäudeversicherung Luzern
 - Gemeinschaftsstiftung der Zellweger Luwa AG
 - GVA Gebäudeversicherung des Kantons St. Gallen
 - HELVETAS Swiss Intercooperation
 - Jet Aviation Vorsorgestiftung
 - Louise Blackborne-Stiftung
 - Loyalis BVG-Sammelstiftung
 - Luzerner Pensionskasse
 - Nest Sammelstiftung
 - ÖKK Personalvorsorgestiftung
 - Pensionskasse Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern
 - Pensionskasse AR*
 - Pensionskasse Bank CIC (Schweiz)
 - Pensionskasse Basel-Stadt
 - Pensionskasse Bühler AG Uzwil
 - Pensionskasse Caritas
 - Pensionskasse der Basler Kantonalbank
 - Pensionskasse der Ernst Schweizer AG
 - Pensionskasse der Lüchinger + Schmid Gruppe
 - Pensionskasse der Nussbaum Matzingen AG
 - Pensionskasse der Stadt Aarau*
 - Pensionskasse der Stadt Frauenfeld
 - Pensionskasse der Stadt Weinfelden
 - 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 Graubünden*
 - 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 Unia
 - Pensionskasse von Krankenversicherungs-Organisationen
 - 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 Ringier Gruppe*
 - Personalvorsorgestiftung der SV Group
 - Personalvorsorgestiftung der Wander AG
 - Personalvorsorgestiftung der Würth-Gruppe Schweiz
 - 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
 - Secunda Sammelstiftung
 - Spida Personalvorsorgestiftung
 - St. Clara-Stiftung
 - St. Galler Pensionskasse
 - St. Ursen-Vorsorgestiftung
 - Stiftung Abendrot
 - Stiftung Alters- und Hinterbliebenenversicherung der Sanitas Krankenversicherung
 - Stiftung Viscosuisse
 - Unfallversicherungskasse des Basler Staatspersonals
 - Verein Barmherzige Brüder von Maria-Hilf (Schweiz)*
 - Vorsorge Egro AG
 - Vorsorge SERTO
 - Vorsorgefonds Hanro
 - Vorsorgestiftung der Bourquin SA
 - Vorsorgestiftung Porta + Partner, dipl. Ing. ETH/SIA
 - Wohlfahrtsstiftung von Verkauf Schweiz
 - WWF Schweiz
- Tessin**
- Cassa pensioni di Lugano*
 - Fondazione Ticinese per il 2 Pilastro
 - Fondo di Previdenza per il Personale dell'Ente ospedaliero cantonale
 - Istituto di previdenza del Cantone Ticino

* Membres ayant rejoint l'EEP en 2020

Préface

2020 a été une année marquée par la pandémie de Covid-19 qui aura probablement un impact durable sur notre société et nos économies en ayant modifié profondément certaines de nos habitudes.

Pour les activités de dialogue actionnarial mené par Ethos dans le cadre de l'Ethos Engagement Pool, la principale conséquence de la pandémie aura été d'empêcher les interventions publiques en assemblées générales et la plupart des rencontres physiques avec les présidents et les représentants des sociétés.

Le dialogue avec les sociétés a cependant continué à être intensif malgré la pandémie, notamment sur les questions climatiques et de bonne gouvernance. Mais pas seulement. Le débat public qu'a suscité la votation sur les multinationales responsables a également eu le mérite de mettre au-devant de la scène les sujets sociaux comme le respect des droits humains par les multinationales. Des sujets qui sont très importants pour Ethos et qui figurent au programme de dialogue depuis de nombreuses années. A ce titre, un grand nombre d'entreprises ont déjà mis en place un devoir de diligence et des codes de conduite auprès de leurs fournisseurs (voir le chapitre de ce rapport sur les conditions de travail et le respect des droits humains).

De manière générale, la pression politique et publique concernant les questions de responsabilité des entreprises a encore renforcé la volonté de la plupart des sociétés cotées de dialoguer avec leurs actionnaires à long terme. A ce titre, l'Ethos Engagement Pool, qui regroupait à fin 2020 151 membres, est une plateforme privilégiée pour mener un tel dialogue.

Le dialogue conduit par Ethos depuis de nombreuses années permet des avancées remarquables des pratiques des entreprises suisses sur l'ensemble des thématiques. Notons ici à titre d'exemple l'annonce de LafargeHolcim en septembre 2020 de vouloir atteindre la neutralité carbone en 2050 ou de Credit Suisse en décembre 2020 d'aligner les investissements et les financements de la banque sur un objectif de réchauffement de 1.5°.

Swiss Re s'est démarquée, quant à elle, en étant la première société de l'indice SMI à accepter de publier sa déclaration fiscale pays par pays (country by country reporting). Nestlé a été une des premières sociétés à détailler son plan d'action

(roadmap) pour atteindre la neutralité carbone en 2050.

Comme chaque année, ce rapport annuel d'engagement détaille les évolutions quantitatives des pratiques des sociétés pour chacune des thématiques de dialogue. Un chapitre spécifique détaille des études de cas et les annexes présentent les pratiques de chaque société pour l'ensemble des thématiques en présentant leur progrès selon certains indicateurs clés.

Votre soutien en tant que membre de l'Ethos Engagement Pool a permis à Ethos de continuer à mener un dialogue intensif et constructif avec les 150 plus grandes sociétés cotées en Suisse sur des thématiques variées, et ce malgré la situation sanitaire. En outre, malgré la crise, Ethos a continué à renforcer ses équipes et peut compter aujourd'hui sur une équipe de 7 analystes dédiés au marché suisse.

Au nom du conseil de Fondation d'Ethos, du Conseil d'administration d'Ethos Services SA ainsi que de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, je tiens à vous remercier pour votre confiance et votre précieux soutien qui permet à Ethos de conduire un dialogue de grande qualité avec les sociétés.



Vincent Kaufmann
Directeur

Introduction

Le rapport d'activité 2020 de l'Ethos Engagement Pool Suisse (EEP Suisse) a été rédigé en conformité avec les dispositions du contrat passé entre les institutions membres de l'EEP Suisse et Ethos Services SA. Il 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 présent rapport est transmis, sous forme imprimée, uniquement aux membres de l'EEP Suisse. Le dialogue mené avec les sociétés étant essentiellement fondé sur la discrétion, ce rapport n'est pas public. En revanche, par souci de transparence, un résumé de ce rapport est publié sur le site internet d'Ethos, www.ethosfund.ch. Ce rapport synthétique peut également être utilisé par les membres de l'EEP Suisse dans le cadre de leur communication sur leur démarches d'investissement responsable.

Univers de sociétés

En 2020, 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 2020 sont sorties de l'indice SPI en cours d'année (Pargesa et Sunrise) et ne sont pas incluses dans ce rapport.

Les statistiques présentées dans ce rapport portent sur ces 148 sociétés (voir liste des sociétés en annexe 1). 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 2020 ont été approuvés par les membres de l'EEP Suisse au cours de la séance du 22 novembre 2019. Ils sont les suivants :

Changement climatique

1. Stratégie et gestion des risques en matière de changement climatique

2. Prise en compte du changement climatique dans les activités de financement et d'assurance
3. Fixation d'objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
4. Transparence en matière d'émissions de GES, des mesures de réduction prises, des progrès réalisés et des actions prévues pour l'avenir
5. Mise en œuvre au niveau de la chaîne d'approvisionnement

Gouvernement d'entreprise

1. Conseil d'administration : composition et fonctionnement du conseil
2. Code de conduite : couverture des enjeux et mise en œuvre
3. Rémunérations des instances dirigeantes
4. Responsabilité fiscale des entreprises
5. Opting out / opting up

Conditions de travail et respect des droits humains

1. Stratégie et reporting en matière de respect des droits humains et des travailleurs
2. Mise en œuvre de la stratégie au niveau de la chaîne d'approvisionnement

Reporting environnemental et social

1. Mise en place d'un reporting annuel établi selon un standard reconnu sur le plan international
2. Vérification externe du rapport

Engagement réactif (bottom up)

1. Dialogue avec les entreprises en raison de controverses dont elles font l'objet

Types de dialogue effectué en 2020

La pandémie de Covid-19 a forcé à repenser certaines approches traditionnelles de l'engagement actionnarial effectué jusque-là par Ethos. En particulier, les rencontres physiques entre des représentants d'Ethos et des sociétés incluses dans l'univers de dialogue ont souvent été impossibles. De plus, les interventions d'Ethos en assemblées générales n'ont pas non plus été possibles.

En revanche, les visioconférences entre Ethos et des représentants des sociétés, notamment du conseil d'administration, se sont imposées comme nouveau moyen très efficace de dialogue.

Ethos distingue plusieurs types de dialogue :

Dialogue direct avec les sociétés

- Dialogue général mené avec les sociétés : Il s'agit de contacts directs et individuels avec les sociétés, durant lesquels plusieurs thèmes d'engagement sont abordés simultanément. De tels dialogues ont souvent lieu une fois par année, notamment sur demande des sociétés. Ils peuvent prendre la forme d'une visite ou d'une conférence téléphonique avec plusieurs participants de part et d'autre.
- Dialogue mené avec les sociétés en relation avec un thème spécifique : Ce dialogue se concentre sur un des thèmes choisis dans le cadre de l'EEP Suisse et il est mené simultanément auprès d'un grand nombre de sociétés. Il peut aussi avoir lieu en réaction à un événement qui concerne plusieurs sociétés du même secteur ou ayant les mêmes enjeux. Il s'adresse donc aux sociétés qui ne remplissent pas forcément certaines conditions de bonne pratique en matière de gouvernance ou de responsabilité environnementale ou sociale, ou qui sont concernées par une question spécifique à laquelle les investisseurs accordent de l'importance.

Le dialogue direct avec les sociétés peut prendre différentes formes. En fonction des circonstances, Ethos a des échanges avec les représentants des sociétés dans le cadre de visites, de conférences téléphoniques, de courriers ou de courriels.

Dialogue général avec les sociétés de l'EEP en 2020

1. Contacts directs (60 en 2020) : Les contacts directs sont les rencontres entre Ethos et les sociétés qui peuvent prendre la forme de visites, de visioconférences ou de conférences téléphoniques. En 2020, en raison de la pandémie de Covid-19, peu de rencontres physiques ont pu être organisées. La plupart des contacts directs ont eu lieu par visioconférence. Des conférences téléphoniques ou visioconférences avec des membres du conseil d'administration ou de la direction générale sont équivalentes à des visites en termes de contenu et présentent l'avantage d'éviter de déplacer un nombre important de personnes.
2. Courriels/ lettres (160 en 2020) : Les échanges écrits prennent souvent la forme de lettres ou de courriels adressés à plusieurs personnes dans une entreprise. L'envoi de lettres a aussi lieu lorsqu'Ethos décide d'organiser ou de participer à une action de sensibilisation autour d'un thème auprès d'un grand nombre de sociétés (du même secteur ou de l'ensemble de l'univers EEP). Dans de tels cas, le premier contact a généralement lieu par l'envoi d'un courrier, accompagné le cas échéant d'un document, à toutes les sociétés concernées.

Interventions en assemblée générale

L'intervention en assemblée générale est un moyen qui peut être efficace pour intensifier le dialogue discret conduit avec les entreprises. En effet, lors de l'assemblée générale, les demandes sont adressées de manière publique devant les autres actionnaires mais aussi devant le conseil d'administration et la direction générale. En 2020, en raison de la pandémie de Covid-19, la présence des actionnaires lors des assemblées générales a été interdite dès le mois de mars. Lors de ces assemblées à huis clos, les sociétés suisses n'ont pas permis à leurs actionnaires d'intervenir. Dans plusieurs pays pourtant, les interventions virtuelles des actionnaires étaient possibles.

Dialogue collectif

Le dialogue collectif est mené, comme son nom l'indique, en collaboration avec d'autres

investisseurs institutionnels, sur des sujets ESG d'intérêt commun. Ce type de dialogue prend en général la forme d'initiatives collectives internationales auxquelles participent souvent un grand nombre d'investisseurs. Ces initiatives s'adressent soit aux différentes autorités régulatrices soit directement aux sociétés concernées. Plusieurs de ces initiatives visent des sociétés cotées (en Suisse ou à l'étranger) ou cherchent à modifier les lois/règlements en vigueur dans le pays.

Initiative « Climate Action 100+ »

Dans le cadre de l'initiative « Climate Action 100+ », un groupe d'investisseurs, coordonné par les Principes pour l'investissement responsable (PRI) et d'autres réseaux d'investisseurs à travers le monde, a continué le dialogue avec les 161 sociétés parmi les plus grands émetteurs de gaz à effet de serre. Ces sociétés sont appelées à réduire les émissions, renforcer les publications financières liées aux questions climatiques et améliorer la gouvernance de la gestion des risques qui en découlent. Parmi les sociétés visées par cette initiative, deux font partie de l'univers EEP (LafargeHolcim et Nestlé), sociétés avec lesquelles Ethos est en dialogue régulier depuis des années.

L'objectif de l'initiative Climate Action 100+ est de concentrer l'action des investisseurs sur les 161 plus grands émetteurs de gaz à effet de serre (en tenant compte des émissions produites tout au long de la chaîne de valeur), ainsi qu'un certain nombre de sociétés additionnelles que les investisseurs considèrent comme représentant les plus grands risques climatiques pour leurs portefeuilles. La plupart de ces sociétés appartiennent aux secteurs du pétrole et du gaz, de la production d'électricité, des secteurs minier, industriel ou de transport et constituent des risques pour les investisseurs à deux titres : Premièrement un éventuel échec à adapter leurs opérations et activités à des changements liés à de nouvelles politiques, ou à des changements physiques ou technologiques liés au changement climatique pourrait avoir un impact sur leurs ventes, leurs dépenses, leurs actifs et leurs passifs ou sur leurs capacités de financement. Deuxièmement, en créant des impacts systémiques sur l'économie, ces sociétés pourraient nuire aux marchés financiers dans leur ensemble.

Ainsi, durant une période de cinq ans, le but de l'initiative Climate Action 100+ est d'obtenir des engagements de la part des conseils et de la direction des sociétés identifiées comme étant à risque, en leur demandant de :

1. Mettre en œuvre des conditions cadres de gouvernance qui expliquent clairement la responsabilité du conseil et ses activités de supervision du risque climatique.
2. Agir pour réduire les émissions des gaz à effet de serre tout au long de leur chaîne de valeur, en ligne avec l'objectif de l'Accord de Paris de limiter la hausse moyenne de la température à moins de 2 degrés en dessus des niveaux pré-industriels.
3. Offrir davantage de transparence à ce sujet en ligne avec les recommandations finales de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) et de la Global Investor Coalition on Climate Change (GIC), pour permettre aux investisseurs d'évaluer la solidité des business plans des sociétés par rapport à un certain nombre de scénarios climatiques, y compris celui d'un réchauffement bien en dessous des 2 degrés et d'améliorer le processus de décision en matière d'investissements.

Les investisseurs qui participent à cette initiative sont soit des « Supporters », qui se contentent de la soutenir publiquement, soit des « Participants ».

Les participants doivent accepter d'être l'investisseur principal en engageant le dialogue avec au moins une société et faire des comptes rendus aux autres investisseurs du groupe. Au vu de l'importance d'encourager les plus grands émetteurs de gaz à effet de serre à adopter une stratégie ambitieuse en matière de changement climatique, Ethos a rejoint l'initiative en tant que « Participant ».

En 2020, Ethos a continué son dialogue intensif en tant que « lead investor » auprès des deux sociétés suisses incluses dans l'univers de Climate Action 100+ (Nestlé et LafargeHolcim). Des explications détaillées sur les démarches entreprises et les premiers résultats obtenus figurent dans le chapitre « Etude de cas » de ce rapport.

Workforce Disclosure Initiative (WDI)

Cette initiative a été lancée en 2017 par 79 investisseurs institutionnels avec USD 8'000 milliards d'actifs sous gestion. Le but de l'initiative est d'améliorer la transparence sur la manière dont les grandes sociétés cotées gèrent leur capital humain. Ceci permettrait d'améliorer la qualité des emplois dans les sociétés multinationales, tant au niveau du groupe que tout au long de leur chaîne de fournisseurs. Les données qu'elle demande aux

sociétés de publier concernant notamment la composition de leurs effectifs, le développement personnel et professionnel des collaborateurs et leur engagement pour l'entreprise. Cette initiative est parfaitement alignée au thème de l'EEP « conditions de travail et respect des droits humains ». En 2020, les 20 plus grandes sociétés suisses ont été contactées dans le cadre de cette initiative. Au vu du faible taux de participation des sociétés suisses, Ethos a été approché par les différents investisseurs pour promouvoir ce questionnaire auprès des sociétés visées en 2021. Etant donné que le questionnaire est parfaitement aligné à ses attentes, Ethos va activement promouvoir la participation des entreprises suisses à ce questionnaire en 2021.

Initiative « Banking on a low carbon future »

Depuis plusieurs années, Ethos participe à l'initiative internationale « Banking on a low carbon future », coordonnée par Boston Common Asset Management pour l'Amérique du Nord et ShareAction pour l'Europe. Cette initiative passe en revue les 58 plus grandes banques du monde, parmi lesquelles Credit Suisse Group et UBS, concernant leurs politiques en matière de lutte contre le réchauffement climatique.

En avril 2020, ShareAction a publié un classement des 20 banques européennes.

Cette étude constate que les mesures prises par les banques en matière de changement climatique sont encore largement insuffisantes. Ethos collabore à cette initiative internationale et mène un dialogue continu sur ce sujet avec les banques suisses leur demandant de s'engager davantage dans la lutte contre le réchauffement climatique en finançant la transition vers une économie faible en carbone.

Ethos soutient les recommandations du rapport de ShareAction qui demandent aux banques de :

- Adopter une stratégie claire pour la « décarbonation » de leurs bilans, y compris des calendriers précis pour les restrictions et l'élimination progressive du financement des énergies fossiles et de la déforestation ;
- Fixer des objectifs précis pour accroître la proportion des financements durables dans l'ensemble des activités de financement ;
- Faire connaître publiquement leurs définitions de l'investissement « à faibles émissions carbone » et de l'investissement « vert », en

notant qu'il s'agit parfois de réaffectations ou de « rebranding » de produits existants ;

- Définir une politique de lobbying responsable et promouvoir des politiques climatiques ambitieuses auprès des groupements d'intérêts, des gouvernements et des régulateurs.

Alors que UBS figurait à la 4^{ème} place, Credit Suisse se classait seulement 18^{ème} avec un score très faible. Suite à la publication de cette étude, Ethos et ShareAction ont envoyé un courrier au nouveau CEO du Credit Suisse pour demander que la banque renforce ses mesures pour lutter contre le changement climatique. Plusieurs échanges ont ensuite eu lieu entre des représentants de la direction de Credit Suisse, ShareAction et Ethos. A la suite de ces différents contacts, Credit Suisse a annoncé des renforcements de sa politique de financement en matière de changement climatique. En décembre 2020, Credit Suisse a indiqué vouloir aligner ses financements aux objectifs de l'Accord de Paris de limiter le réchauffement à 1.5° et se fixer des objectifs de réduction des émissions de CO₂ de type « Science Based Targets » (voir étude de cas en page 37)

Dialogue mené avec différentes autorités régulatrices, de surveillance, associations faitières ou autres organisations actives dans le domaine économique

Ce type de dialogue a lieu auprès de différents organismes ou autorités ayant un impact sur les sociétés cotées (régulateurs, organes de surveillance, le parlement, organes faitiers, etc.) : L'engagement a lieu au moyen de rencontres ou de consultations organisées par différentes agences publiques ou privées et parfois par des auditions.

Ethos a régulièrement des échanges avec différentes autorités régulatrices, politiques ou de surveillance. Dans plusieurs cas, Ethos est invité à participer à des consultations menées par ces organismes. Ainsi, au cours des dernières années, Ethos a participé à des consultations organisées notamment par la Bourse suisse, la FINMA, le Parlement et ses commissions, l'Autorité fédérale de surveillance en matière de révision (ASR), le SECO, economiesuisse, SwissHoldings et EXPERTsuisse. Divers thèmes ont été abordés, en particulier en prévision des changements de la législation sur les sociétés anonymes ou de l'introduction de nouvelles dispositions dans la législation existante.

En 2020, en particulier, Ethos a continué à soutenir le contre-projet du conseil national à l'initiative populaire pour des multinationales responsables qui permettait le retrait de l'initiative. Suite au refus de ce contre-projet par le Conseil des Etats au mois de juin et à l'acceptation d'un contre-projet allégé par le parlement, Ethos s'est prononcé en faveur de l'initiative.

Prise de position d'Ethos concernant l'initiative pour des multinationales responsables

L'initiative pour des multinationales responsables a été déposée en octobre 2016. Elle avait pour objectif de s'assurer que les multinationales ayant un siège en Suisse respectent les droits humains et les standards environnementaux non seulement en Suisse mais aussi à l'étranger. Les multinationales devaient donc répondre des violations dans lesquelles elles-mêmes ou leurs filiales étaient impliquées.

Le Conseil national (CN) a adopté un premier contre-projet à l'initiative en juin 2018. Ce dernier contenait des règles contraignantes avec un mécanisme de responsabilité civile en cas de dommage éventuel, mais la responsabilité civile était plus limitée que dans l'initiative et concernait moins de sociétés. Le comité d'initiative avait cependant accepté de retirer l'initiative si le parlement adoptait ce contre-projet. A cette occasion, Ethos a créé une coalition de 26 investisseurs institutionnels, représentant CHF 808 milliards d'actifs, et envoyé une déclaration à l'ensemble des membres du CN et du Conseil des Etats (CE) pour les enjoindre à maintenir le contre-projet à l'initiative pour des multinationales responsables. Le CN a initialement accepté à une très large majorité de maintenir son contre-projet, mais le CE l'a, quant à lui, refusé.

Un second contre-projet a vu le jour sur initiative de la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter. Ce contre-projet bien moins contraignant que l'initiative et le contre-projet du CN n'a pas permis le retrait de l'initiative. Le contre-projet de Madame Keller-Sutter se limitait en effet à demander de la transparence aux entreprises, mais ne prévoyait pas d'obligation de diligence et de mécanisme de responsabilité civile en cas de violation des droits humains.

Ethos a ainsi pris position en faveur de l'initiative. A ce titre, une opinion co-signée avec le gérant d'actif canadien BMO Asset Management a été publiée dans différents médias suisses. Selon Ethos, les mécanismes prévus par l'initiative auraient permis de mieux identifier les violations des droits de l'homme et des standards environnementaux dans

les filiales et les chaînes d'approvisionnement des entreprises suisses, permettant ainsi aux investisseurs de mieux remplir leurs propres obligations fiduciaires en vertu des cadres internationaux.

Le 29 novembre 2020, les citoyens suisses ont donc été appelés à voter sur l'initiative. Bien qu'ayant reçu le soutien de la majorité de la population (50,7%), l'initiative n'a pas reçu celui d'une majorité des cantons (8,5 des 23 cantons suisses ont voté en faveur). C'est donc le contre-projet de Madame Keller-Sutter qui entrera en vigueur et qui imposera aux sociétés cotées de publier un rapport de durabilité dont l'approbation sera soumise aux actionnaires des entreprises.

La transparence des entreprises en matière extra-financière figure au programme du dialogue d'Ethos depuis de nombreuses années (voir chapitre D, p. 34). Au vu des progrès très lents des entreprises, Ethos a toujours demandé une obligation pour les sociétés cotées de publier un tel rapport. La nouvelle loi reste cependant assez vague et n'impose pas de standard de reporting aux sociétés. Ethos va donc continuer son dialogue avec les sociétés à l'avenir pour s'assurer que les rapports de durabilité respectent les meilleurs pratiques.

Usage interne uniquement

A. Changement climatique

OBJECTIFS À ATTEINDRE

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. Les objectifs du dialogue sont de plusieurs ordres dont :

- Amélioration de la transparence : les sociétés devraient mesurer leurs émissions en suivant un standard internationalement reconnu tel le GHG Protocol. Ceci permet, par la suite, aux conseils d'administration et aux directions des entreprises de fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Ethos considère que les entreprises devraient également mettre en place un rapport répondant aux recommandations du TCFD.
- Objectifs de réduction : Les entreprises devraient adopter des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre ambitieux, permettant de contenir le réchauffement à 1.5°. Ces objectifs sont appelés SBT (« Science Based Targets »)
- Prise en compte des émissions indirectes (domaine 3) : L'impact du changement climatique doit également être mesuré au niveau de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise qui est souvent responsable d'une grande partie des émissions.

APERÇU DES RÉSULTATS

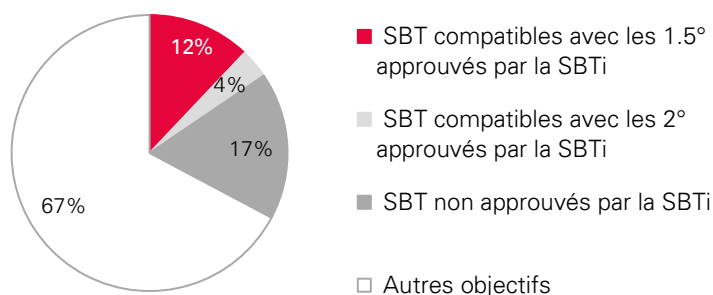
Objectifs de réduction des émissions

Pour parvenir à limiter le réchauffement climatique à 1.5°, notre planète doit atteindre la neutralité carbone en 2050 et réduire de près de 45% les émissions de CO₂e de 2010 en 2030. L'effort pour atteindre une telle réduction nécessite une mobilisation des secteurs privé et public¹. Les sociétés cotées devraient non seulement publier leurs émissions, mais aussi fixer des objectifs de réduction ambitieux et publier leur plan d'action pour atteindre ces objectifs. Ceux-ci 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 augmente légèrement chaque année. Fin 2020, 58 sociétés (40% de l'univers) avaient fixé des objectifs de réduction contre 51 en 2019 et 49 en 2018. Malheureusement, seulement 7 sociétés (Barry Callebaut, Givaudan, Huber+Suhner, Nestlé, Novartis, SIG Combibloc et Swisscom) ont des objectifs permettant de limiter le réchauffement à 1.5° par rapport aux niveaux pré-industriels et approuvés comme tels par la Science Based Target Initiative (SBTi). LafargeHolcim a, quant à elle, fixé un objectif qualifié de « nettement inférieur à 2° »

Graphique 1 : Pourcentage de sociétés ayant fixé des objectifs de réduction



Graphique 2 : Science Based Targets, SBT (58 sociétés ayant des objectifs de réduction)



¹ <https://www.ipcc.ch/sr15/chapter/spm/>

Publication des émissions de gaz à effet de serre

Depuis 2012, le pourcentage des 100 plus grandes sociétés cotées qui publient leurs émissions de gaz à effet de serre a progressivement augmenté, pour atteindre 76% en 2020. En revanche, ceci est le cas pour seulement 65% parmi les 150 plus grandes sociétés. Malgré l'urgence climatique et le dialogue systématique entre actionnaires et sociétés, il est regrettable que les sociétés cotées en bourse ne soient pas plus proactives et transparentes dans ce domaine.

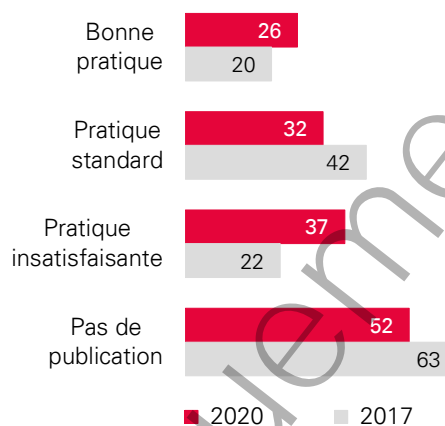
Graphique 3 : Sociétés qui publient tout ou partie de leurs émissions

Qualité du reporting climatique

Pour Ethos, le reporting des émissions de gaz à effet de serre respecte la bonne pratique lorsqu'il inclut les émissions CO₂e issues des domaines 1 et 2 et au moins deux sources matérielles du domaine 3. En plus, les données doivent être vérifiées par un organisme externe compétent. Seules 26 (18%) des sociétés incluses dans l'univers EEP remplissent cette exigence (contre 20 sociétés en 2017), ce qui est largement insuffisant. 69 sociétés publient leurs émissions sans suivre la meilleure pratique. Par exemple, certaines sociétés ne font pas vérifier les données qu'elles publient, publient leurs émissions sans préciser de quel(s) domaine(s) il s'agit ou ne publient qu'une seule source du domaine 3.

Entre 2017 et 2020, on remarque une évolution tout de même encourageante. En effet, 11 sociétés ont commencé à publier des informations sur leurs émissions de CO₂. Ethos a été en dialogue soutenu avec plusieurs d'entre elles (Cembra, DKSH, Galencia, GAM Holding, Idorsia, Romande Energie, SF Urban Properties, SFS Group et Warteck Invest).

Graphique 4 : Qualité du reporting sur les émissions



Emissions de gaz à effet de serre de la chaîne d'approvisionnement

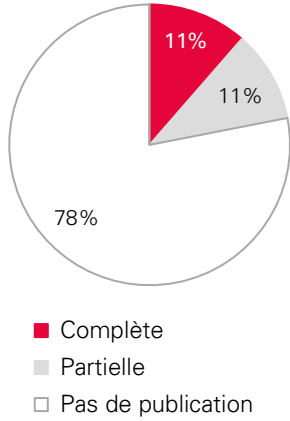
Les sociétés suisses génèrent avant tout des émissions du domaine 3, notamment liées à la chaîne d'approvisionnement. En 2020, Nestlé a publié pour la première fois la décomposition précise de son empreinte carbone. Sur les 113 millions de tonnes de CO₂e générés par les activités de l'entreprise, 107.3 millions de tonnes (95%) sont issus de la chaîne de valeur (scope 3).

Les sociétés devraient donc publier les gaz à effet de serre générés au niveau de leurs chaînes d'approvisionnement. De plus, les sociétés devraient formuler des attentes spécifiques concernant le changement climatique auprès de leurs fournisseurs.

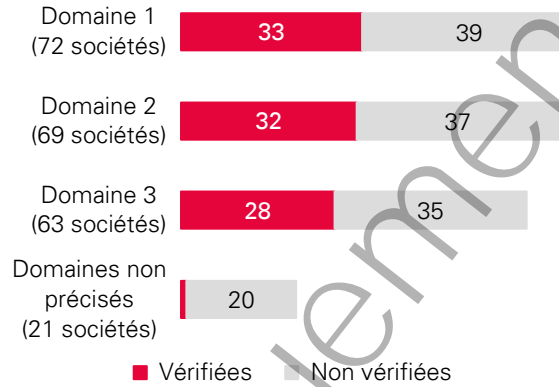
Moins d'un quart des sociétés non financières de l'univers EEP publient les émissions de leur chaîne d'approvisionnement, ce qui est largement insuffisant.

78% des sociétés non financières ont des exigences de durabilité envers leur fournisseurs (voir p. 33). Cependant, très peu (23% contre 21% une année auparavant) intègrent spécifiquement le climat dans ces exigences.

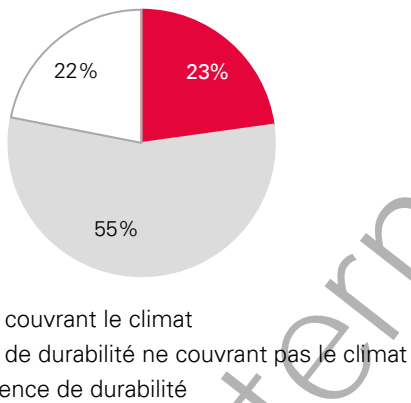
Graphique 5 : Publication des émissions de la chaîne d'approvisionnement (114 sociétés non financières)



Graphique 7 : Vérification des données des émissions de gaz à effet de serre



Graphique 6 : Exigences de durabilité envers les fournisseurs (114 sociétés non financières)



Vérification des émissions

Comme c'est le cas pour les données financières, les données environnementales devraient aussi être soumises à une vérification externe qui attesterait de leur validité et renforcerait leur crédibilité. Dans le cas des émissions de gaz à effet de serre, en 2020, moins de la moitié des sociétés qui publient leurs émissions les font vérifier par un organisme externe compétent.

Usage interne uniquement

B. Gouvernement d'entreprise

B.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 :

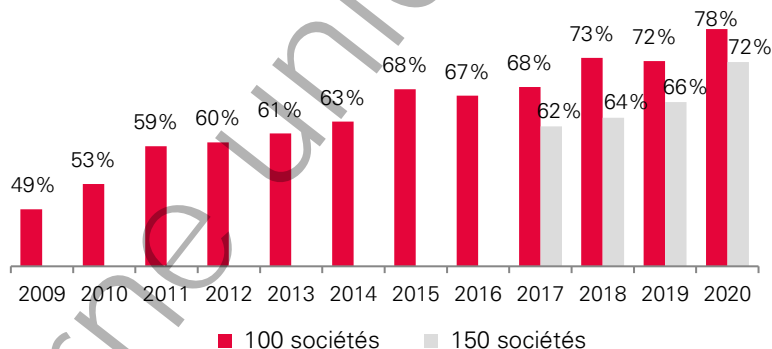
- Compétences équilibrées (membres avec des compétences variées et complémentaires) ;
- Indépendance suffisante ;
- Diversité (notamment représentation féminine et représentation des régions dans lesquelles la société a des opérations) ;
- Disponibilité des administrateurs ;
- Renouvellement régulier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

APERÇU DES RÉSULTATS

Progression de l'indépendance des conseils d'administration (CA)

Ethos considère que les conseils d'administration de sociétés cotées devraient inclure au moins 50% de membres indépendants selon les critères d'indépendance définis par Ethos. En 10 ans, les progrès des entreprises sont notables. Pour la première fois en 2019, la part de sociétés de l'univers EEP respectant ce critère a dépassé les deux tiers.

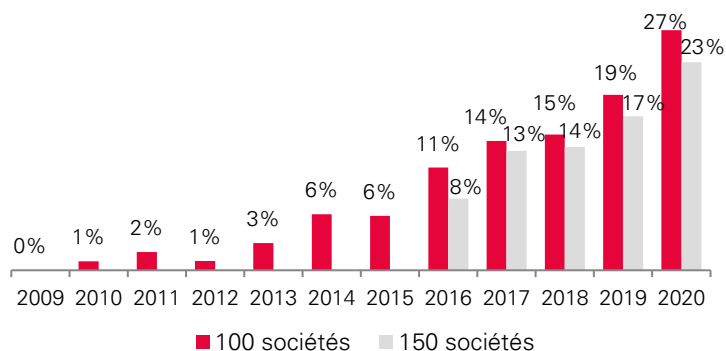
Graphique 8 : Part de CA ayant au moins 50% de membres indépendants



Représentation féminine en constante progression

Depuis 2010, le thème de la représentation féminine au conseil d'administration a été systématiquement abordé par Ethos avec les sociétés n'ayant pas ou peu de femmes au conseil. La disposition du code des obligations révisé concernant les quotas de genre, qui est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021, impose un quota de 30% de femmes dans les conseils d'administration d'ici 2026 et de 20% de femmes dans les directions en 2031. Le sujet restera malgré tout un thème de dialogue car les sociétés pourront ne pas respecter ces quotas en expliquant les raisons (comply or explain).

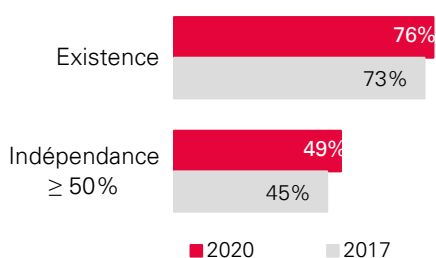
Graphique 9 : Sociétés ayant au moins 30% de femmes dans le CA



Renouvellement du conseil

Les conseils d'administration doivent porter une attention particulière au renouvellement régulier de leurs membres. Ceci est généralement la tâche principale du comité de nomination, souvent présidé par le président du conseil. Dans ce contexte, les membres du comité de nomination doivent être majoritairement indépendants et la présence d'un membre exécutif doit impérativement être évitée. Depuis l'extension de l'univers de dialogue à 150 sociétés en 2017, un lent progrès en matière d'existence de ce comité ainsi qu'en terme d'indépendance peut être constaté.

Graphique 10 : Pourcentage des sociétés dont le comité de nomination satisfait aux critères suivants

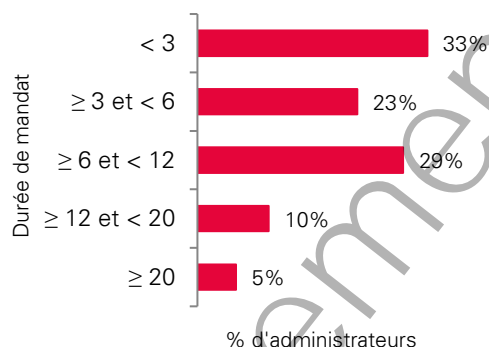


Le renouvellement régulier d'un conseil est une occasion de revoir les compétences des membres existants et de les compléter en nommant de nouveaux membres, d'améliorer la diversité et d'apporter un regard nouveau sur la société.

Ethos constate avec satisfaction que le renouvellement des conseils d'administration s'effectue sur une base régulière au sein des sociétés de l'EEP. En effet, la durée moyenne de mandat, remarquablement stable, est d'environ 6.5 ans. De plus, environ un tiers des membres des CA sont en poste depuis 1 ou 2 ans.

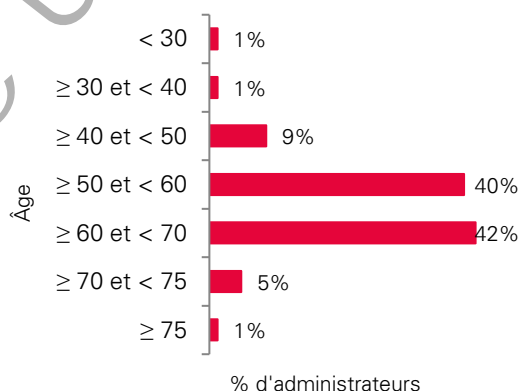
En revanche, 5% (6% l'année dernière) du total des administrateurs siègent au conseil depuis plus de 20 ans, ce qui est la limite fixée dans les lignes directrices d'Ethos. Il est cependant intéressant de mentionner que près de deux tiers de ces membres sont des actionnaires importants (ou leurs représentants), ce qui peut expliquer leur longue présence au conseil.

Graphique 11 : Répartition de la durée de mandat des membres des CA



Ethos considère qu'un administrateur ne devrait plus siéger au conseil dès 75 ans révolus. Ceci est le cas pour seulement 15 administrateurs dans l'univers EEP (moins de 1% des administrateurs). Plus de 80% des administrateurs sont âgés de 50 à 70 ans.

Graphique 12 : Répartition de l'âge des membres des CA



Disponibilité des membres du CA

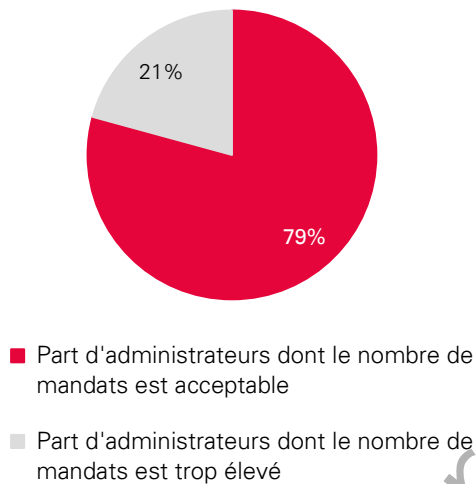
Pour pouvoir assurer leur fonction avec la diligence requise, particulièrement en période de difficultés, les administrateurs doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de l'ensemble de leurs mandats.

Il est ainsi important de veiller au nombre total de mandats détenus par les administrateurs. Ethos considère qu'un administrateur ayant des fonctions opérationnelles dans une société cotée (ou une société avec contrôle ordinaire des comptes) ne devrait en principe pas avoir plus d'un mandat à l'extérieur de sa société. Pour les administrateurs sans activité opérationnelle, le nombre maximal de mandats serait en principe cinq. Ethos considère que chaque présidence de société cotée

correspond à la charge de travail de deux mandats de simple membre.

La quasi-totalité (99.5%) des administrateurs n'ayant pas de fonction opérationnelle ont un nombre acceptable de mandats selon les critères d'Ethos mentionnés ci-dessus. En revanche, il reste un effort à faire du côté des administrateurs ayant une fonction opérationnelle dans une société cotée. En effet, 21% d'entre eux ont plus qu'un mandat externe dans une autre société cotée.

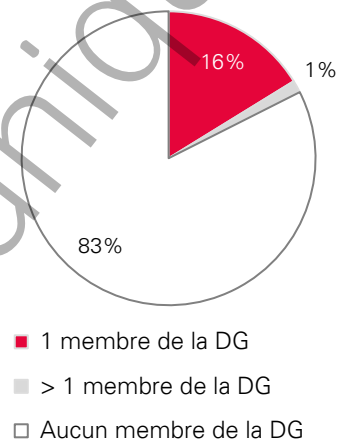
Graphique 13 : Disponibilité des administrateurs ayant une fonction opérationnelle dans une société cotée



Membres de la DG qui siègent au CA

En 2017, Ethos a changé sa politique de vote en considérant que les membres permanents de la direction générale ne devraient pas siéger au conseil d'administration. Depuis lors, Ethos a systématiquement recommandé de ne pas (ré)élire ces administrateurs qui constituent une petite minorité. En 2020, dans 16% des sociétés de l'EEP au moins un membre de la direction générale siège au conseil. Dans 4 sociétés, cette situation est temporaire car le CA recherche un nouveau CEO (ou un CEO prendra prochainement ces fonctions).

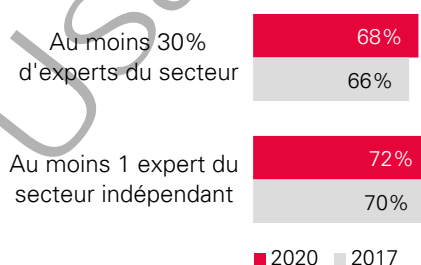
Graphique 15 : Pourcentage de sociétés avec un ou plusieurs membres de la DG au CA



Experts du secteur au CA

La présence suffisante de membres qualifiés, en particulier avec des compétences confirmées du secteur d'activité de la société, est primordiale. De plus, il est souhaitable que le conseil inclue au moins un expert du secteur qui soit indépendant de manière à pouvoir poser des questions pertinentes à la direction générale et réduire l'asymétrie d'information.

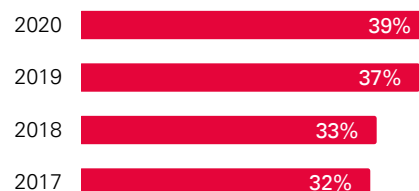
Graphique 14 : Présence d'experts du secteur au CA



Comités d'audit

Ethos considère qu'afin de répondre aux critères de bonne pratique, un comité d'audit devrait inclure au moins 50% de membres indépendants, un expert de l'audit et un expert du secteur. De plus, aucun membre ou ancien membre de la DG ne devrait siéger au comité. Si la composition des comités d'audit s'améliore progressivement, 40% seulement des sociétés de l'univers EEP ont un comité d'audit qui satisfait à tous les critères de bonne pratique mentionnés ci-dessus. Il reste donc un grand potentiel d'amélioration.

Graphique 16 : Pourcentage de sociétés dont le comité d'audit satisfait à tous les critères de bonne pratique



Usage interne uniquement

B.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 indique qu'elle entend se conformer aux lois et appliquer une culture d'intégrité en son sein. Le code de conduite est un instrument central pour la gestion des risques éthiques, environnementaux et sociaux auxquels une entreprise fait face.

Dans le cadre de son dialogue avec les sociétés, Ethos attend des sociétés les éléments suivants :

- L'adoption et la publication d'un code de conduite ;
- Une couverture des enjeux des entreprises et de ses parties prenantes ;
- Une transparence sur la mise en œuvre du code de conduite (distribution, formation, système de « whistleblowing » sur les violations du code).

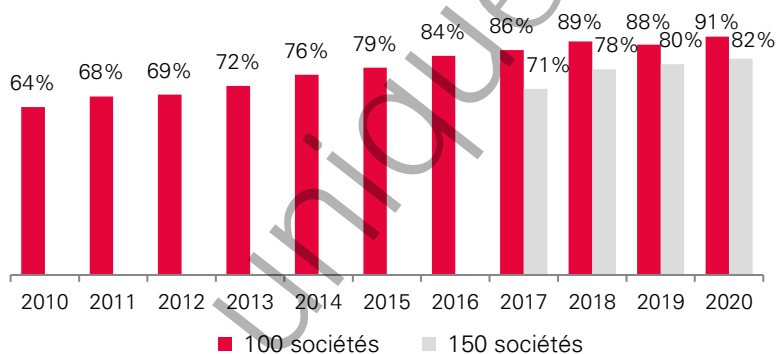
Ethos constate que les pratiques des sociétés cotées en Suisse en matière de code de conduite ont connu une évolution très positive, puisqu'à fin 2020, 82% des 150 sociétés de l'univers EEP en ont un. En revanche, il reste encore beaucoup à faire au niveau de la couverture dans le code des différents 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.

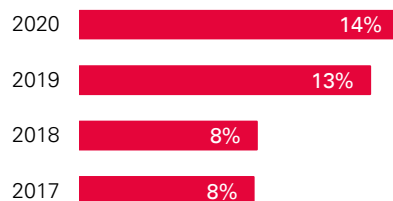
Graphique 17 : Pourcentage de sociétés publiant un code de conduite



Information insuffisante sur la mise en œuvre du code de conduite

La mise en œuvre du code de conduite est un élément essentiel. Pour juger de la qualité de la mise en œuvre du code de conduite, les sociétés devraient publier des informations spécifiques sur la responsabilité de la mise en œuvre, la traduction du code, le pourcentage de collaborateurs formés, le nombre de violations reportées et sur les systèmes d'audit et de compliance au code. A fin 2020, parmi les 118 sociétés qui ont un code de conduite public, seules 14% (17 sociétés) fournissent des informations sur la mise en œuvre de leur code de conduite qui peuvent être qualifiées d'exhaustives, ce qui est largement insuffisant.

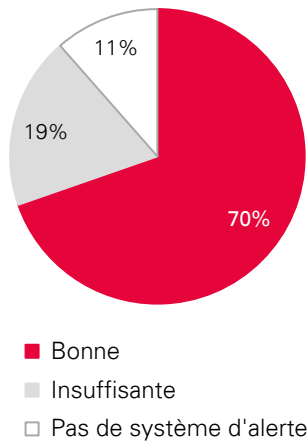
Graphique 18 : Pourcentage de sociétés publiant des informations exhaustives sur la mise en œuvre du code de conduite



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

Une grande majorité des sociétés qui ont un code de conduite public 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 70% 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.

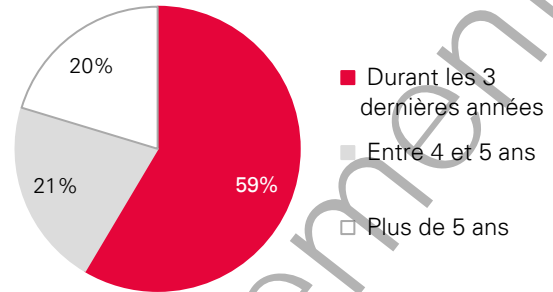
Graphique 19 : Qualité du système d'alerte



Actualisation du code de conduite

Ethos demande aux sociétés d'actualiser et de faire signer leur code de conduite par le conseil d'administration au moins tous les 3 ans, afin de mieux répondre à l'évolution des pratiques de la société et pour témoigner de l'engagement et de l'intérêt du conseil en ce qui concerne la couverture et la mise en œuvre du code de conduite. Plus de la moitié des sociétés ayant un code de conduite public l'ont actualisé durant les 3 dernières années. En 2020, 23 sociétés ont actualisé leur codes.

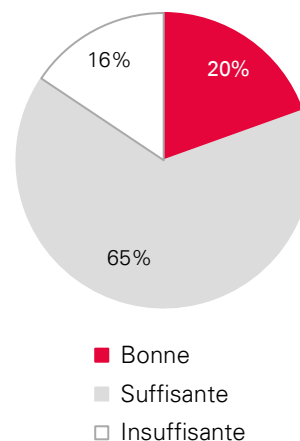
Graphique 20 : Dernière date d'actualisation du code de conduite



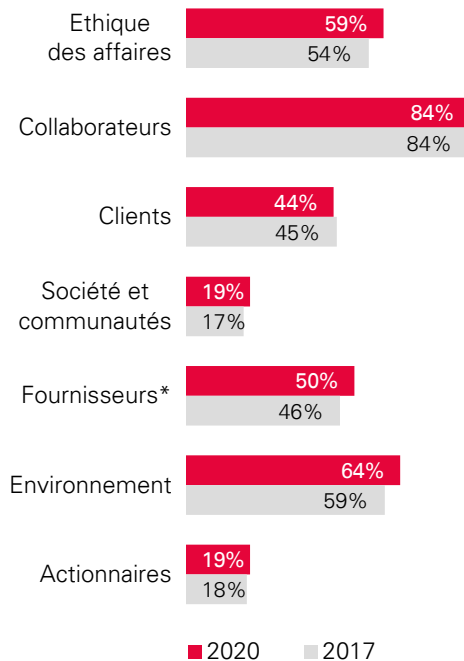
Qualité de la couverture des principaux enjeux

Seules 20% des codes de conduite publiés sur internet ont une couverture qui peut être qualifiée d'exhaustive, ce qui est largement insuffisant. 84% des codes de conduite couvrent de manière adéquate les enjeux liés aux collaborateurs. A noter qu'entre 2017 et 2020, les enjeux liés aux questions environnementales sont mieux pris en compte dans les codes (64% des codes en 2020). Par contre, peu de codes de conduite couvrent les enjeux liés aux actionnaires (19%) ou aux communautés locales (19%).

Graphique 21 : Qualité globale de la couverture des principaux enjeux (en % des sociétés qui ont publié un code)



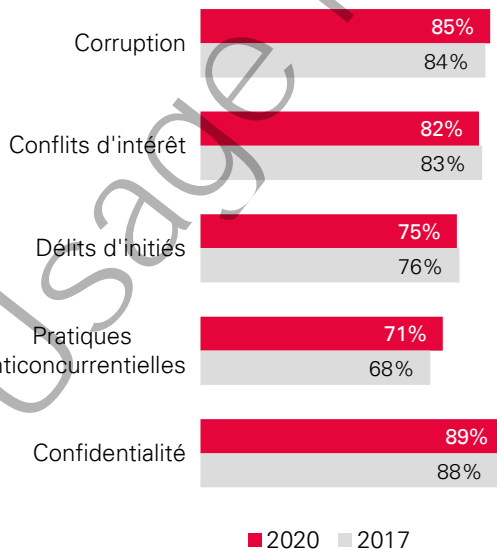
Graphique 22 : Détail de la couverture des principaux enjeux (en % des sociétés qui ont publié un code)



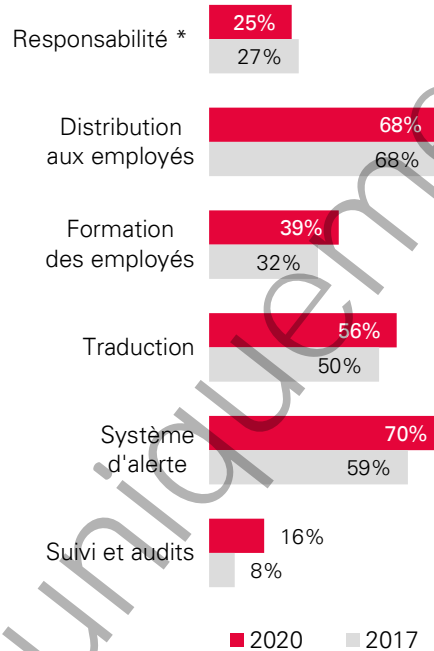
Couverture de l'éthique des affaires

L'éthique des affaires est généralement très bien couverte dans la majorité des codes de conduite publics. Entre 2017 et 2020, peu de progrès ont été constatés.

Graphique 23 : Meilleures pratiques en matière de couverture des principaux enjeux liés à l'éthique des affaires (en % des sociétés qui ont publié un code)



Graphique 24 : Meilleures pratiques en termes de mise en œuvre des codes de conduite publics



* La meilleure pratique en termes de « Responsabilité » implique que la responsabilité pour la mise en œuvre du code de conduite soit placée au niveau du conseil d'administration ou de la direction générale.

Usage interne uniquement

B.3 Politique de rémunération des instances dirigeantes

OBJECTIFS À ATTEINDRE

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

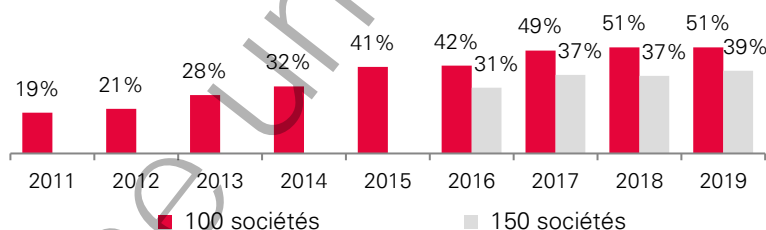
- Transparence du système de rémunération du conseil d'administration et de la direction générale ;
- Structure et montants des rémunérations versées au conseil d'administration et à la direction générale ;
- Publication dans l'ordre du jour de l'assemblée générale des montants maximum à payer, avec 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 2010 et 2019, la part des sociétés ayant des plans à long terme entièrement liés à la performance a presque triplé.

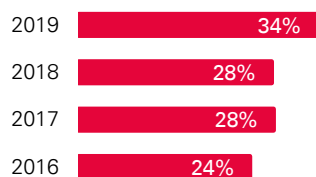
Graphique 25 : Sociétés avec plans à long terme entièrement liés à la performance



Progression du nombre de sociétés qui utilisent des critères de performance relatifs pour déterminer la rémunération variable

Ethos est d'avis que la rémunération variable des membres de la direction générale doit dépendre d'une combinaison équilibrée de critères de performance absolus (propres à l'entreprise), mais aussi relatifs (comparés à un groupe de référence). Ceci permet de mieux aligner la rémunération avec la performance de l'entreprise, en « neutralisant » la partie de performance due à l'évolution du marché dans son ensemble et non à l'entreprise elle-même. La part des sociétés qui utilisent des critères de performance relatifs pour déterminer la rémunération variable à côté de critères absolus progresse chaque année notamment entre 2018 et 2019, mais reste globalement insuffisante. De tels critères sont utilisés essentiellement pour les plans à long terme.

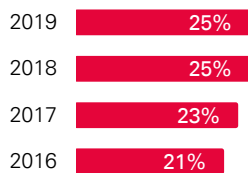
Graphique 26 : Sociétés utilisant des critères de performance relatifs pour déterminer la rémunération variable



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.

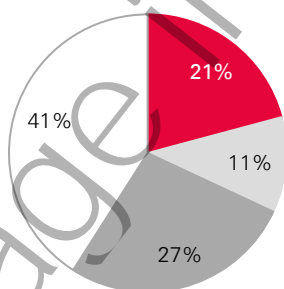
Graphique 27 : Sociétés expliquant le degré de réalisation des objectifs pour le bonus annuel (150 sociétés)



Critères de performance pour le bonus annuel

Ethos considère qu'au moins 80% du bonus annuel du CEO devrait dépendre de critères financiers mesurant la performance du groupe. Parmi les sociétés qui publient cette information, un peu plus de la moitié des entreprises respecte cette exigence.

Graphique 28 : Poids des critères financiers pour le bonus annuel du CEO



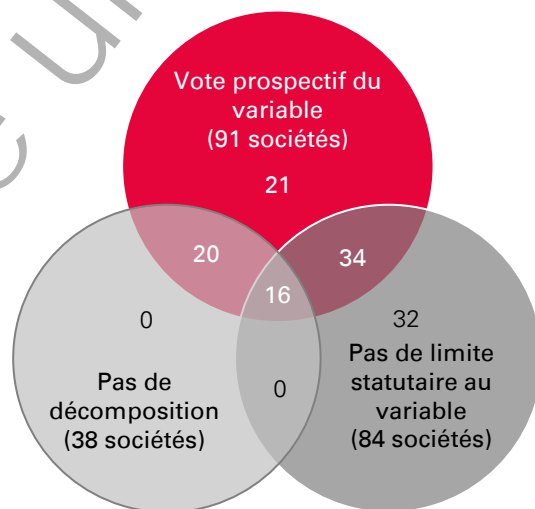
- 100%
- ≥ 80% et < 100%
- < 80%
- Non précisé

Transparence insuffisante des ordres du jour

La transparence des montants soumis au vote est essentielle pour que les actionnaires puissent voter de manière informée. Concernant la rémunération de la direction générale, il est primordial de connaître la décomposition du montant soumis au vote, à savoir la part du montant demandé qui est réservée aux salaires de base, aux bonus annuels, à la rémunération variable à long terme, ainsi qu'aux autres rémunérations.

En cas de vote prospectif, si le montant demandé n'est pas décomposé entre les différents éléments de rémunérations et que les statuts n'incluent pas de limite individuelle à la rémunération variable, les actionnaires n'ont alors aucune garantie concernant la manière dont le montant approuvé sera utilisé.

Graphique 29 : Points problématiques concernant la transparence des montants soumis au vote



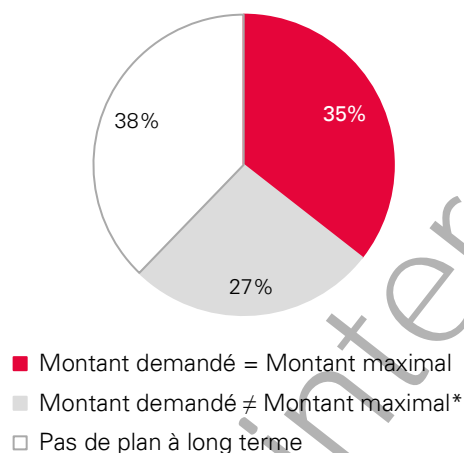
Montants soumis au vote en assemblée générale

Selon l'ORAb, toutes les indemnités payées aux instances dirigeantes doivent être approuvées par les actionnaires. Ethos considère donc que les montants de rémunération soumis au vote des actionnaires doivent correspondre au maximum qui peut être payé : Pour les plans à long terme, les montants soumis au vote doivent être valorisés à la valeur de marché à la date d'attribution. De plus, l'éventuel levier du plan doit être inclus dans le montant demandé en cas de vote prospectif. Par exemple, si l'attribution finale en cas de dépassement des objectifs de performance peut atteindre 200% du montant initialement octroyé, les 200% doivent être soumis au vote des actionnaires.

Cependant, 27% des sociétés ne soumettent pas le montant maximal au vote : Certaines sociétés demandent le montant cible (sans inclure le levier), alors que d'autres demandent un montant correspondant à la valeur fiscale des actions (qui est inférieure à la valeur de marché en fonction des années de blocage). Dans ces sociétés, il y a donc un risque que la rémunération effectivement payée soit plus élevée que la rémunération approuvée par les actionnaires, ce qui n'est pas conforme à l'ORAb.

Dans le cadre du dialogue mené par Ethos avec ces sociétés, certaines ont accepté d'être plus transparentes dans leur ordre du jour sur l'existence du levier tout en gardant une valorisation « at target » du budget de rémunération s'appuyant sur l'avis de certains juristes que c'était la meilleure façon de procéder.

Graphique 30 : Valorisation des plans à long terme dans les montants demandés à l'assemblée générale



* Le montant demandé correspond au montant cible ou à la valeur fiscale.

Usage interne uniquement

B.4 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.

Le thème de la responsabilité fiscale figure au programme de l'EEP depuis 2018. L'Ethos Engagement Paper d'Ethos sur la thématique a été envoyé aux présidents des sociétés incluses dans l'univers EEP fin 2017.

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

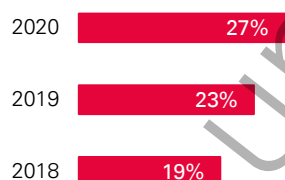
1. La responsabilité de la stratégie fiscale est du ressort du conseil d'administration.
2. Les principes de responsabilité fiscale sont intégrés dans le code de conduite de l'entreprise (ou au moins dans un document spécifique disponible publiquement).
3. La société paie ses impôts là où la valeur économique 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

Depuis l'introduction de ce thème en 2018, la part des sociétés publiant des informations concernant leur responsabilité fiscale progresse régulièrement. En 2020, 40 sociétés (27%) incluses dans l'univers de dialogue d'Ethos ont publié des informations sur leur politique fiscale. Si la marge d'amélioration reste importante, l'augmentation de la transparence constatée montre l'impact positif du dialogue conduit par Ethos sur cette nouvelle thématique.

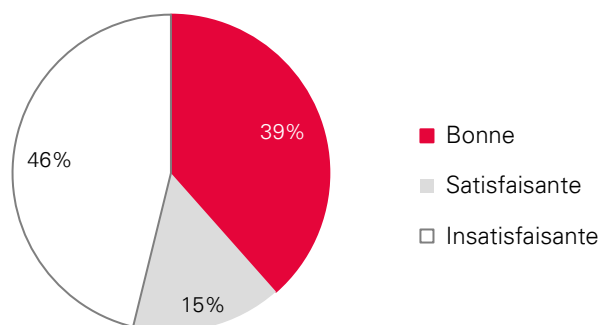
Graphique 31 : Sociétés publiant des informations sur la responsabilité fiscale



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 54% des cas (contre 42% une année auparavant). Pour l'ensemble des sociétés dont la transparence s'est améliorée, des rencontres avec Ethos ont eu lieu (Dätwyler, dormakaba, Georg Fischer, Partners Group, Swiss Re et Zurich Insurance).

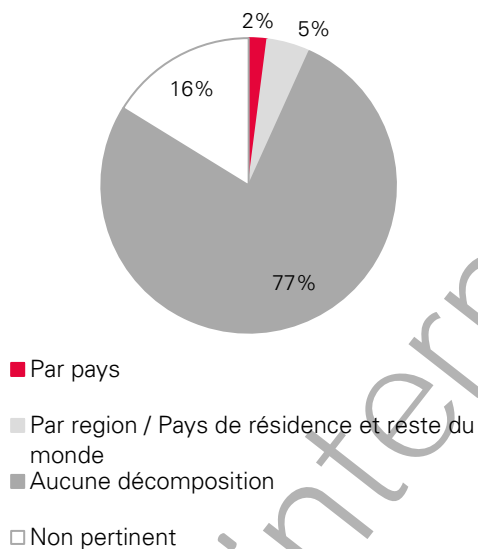
Graphique 32 : Qualité des informations publiées sur la responsabilité fiscale



Reporting pays par pays

La publication des impôts payés sur le bénéfice pays par pays est l'une des attentes d'Ethos en matière de responsabilité fiscale. Non seulement ce n'est de loin pas la pratique choisie par les sociétés, mais il ne semble pas qu'elles soient disposées à se soumettre à cette exigence volontairement. Après deux ans de dialogue intensif, seulement 3 sociétés de l'univers répondent à cette exigence et publient leur déclaration pays par pays (Helvetia, Swiss Re et Swisscom). Comme le montre le graphique suivant, 7 sociétés (5%) publient les impôts par région ou de manière séparée pour le pays de résidence du groupe et le reste du monde.

Graphique 33 : Décomposition géographique du montant de l'impôt sur le bénéfice



Lors des discussions avec les représentants des sociétés, Ethos constate que la principale raison évoquée est qu'un tel reporting facultatif pourrait nuire aux sociétés qui le font en les mettant dans une situation de désavantage concurrentiel, car il permettrait aux concurrents de comprendre la stratégie de l'entreprise. En revanche, les sociétés disent qu'une obligation de faire un reporting public ne leur poserait pas de problème, car toutes les sociétés seraient traitées sur pied d'égalité. Il faudrait donc attendre que le reporting pays par pays devienne obligatoire.

Un autre problème avancé par les représentants des sociétés se réfère au besoin d'explications pour accompagner un reporting pays par pays, afin de le rendre réellement informatif. En effet, il se peut par exemple qu'en raison de pertes reportées, une

société ne paie pas (ou paie peu) d'impôts dans un pays où elle a réalisé durant l'année écoulée un important chiffre d'affaires et où elle a de nombreux employés. Sans explications, le lecteur pourrait être conduit à penser que la société a une stratégie de fraude fiscale, ce qui n'est manifestement pas le cas. Ainsi, plusieurs des sociétés contactées craignent que, sans explications très bien formulées pour accompagner les chiffres, ces derniers ne conduisent à la confusion et aux suppositions plutôt qu'à la clarification pour le lecteur. Ethos est d'avis que c'est aux sociétés qu'incombe l'effort nécessaire pour expliquer pourquoi elles paient le montant d'impôts déclaré et dans quel contexte précis s'inscrit cette situation.

Finalement, un certain nombre de sociétés pensent qu'il est plus opportun de publier la contribution fiscale totale de l'entreprise, à savoir non seulement les impôts payés sur le bénéfice, mais également la TVA, les impôts à la source prélevés sur ses employés, etc. Ethos considère qu'étant donné que c'est l'impôt sur le bénéfice qui reflète la charge fiscale de l'entreprise en tant que personne morale, c'est cette information qui devrait être portée à la connaissance de l'investisseur et des autres personnes intéressées dans le rapport annuel.

En 2020, Ethos a participé à plusieurs discussions avec des investisseurs internationaux dans le cadre d'un groupe de travail sur la responsabilité fiscale de la B Team. La même tendance se dessine au plan international : les investisseurs attendent plus de transparence en matière de reporting « country-by-country » alors que les entreprises restent très peu transparentes.

B.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.

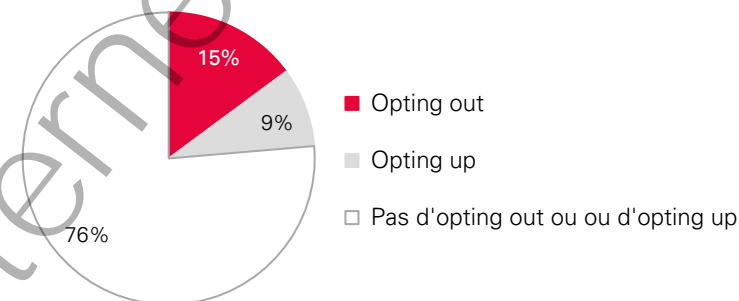
APERÇU DES RÉSULTATS

Effet pervers des clauses d'opting out / up

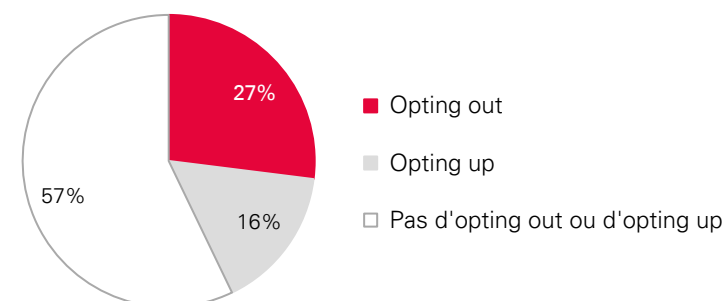
Les clauses d'opting out / up confèrent un avantage financier important aux actionnaires qui détiennent des participations importantes ou de contrôle dans une société. En effet, en cas de vente de leur participation, l'acquéreur peut, en vertu d'une telle clause, prendre le contrôle d'une société sans 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.

24% des 150 sociétés de l'univers EEP (35 sociétés) ont inscrit une clause d'opting out ou d'opting up dans leurs statuts. Parmi les 63 sociétés avec un actionnaire de référence détenant plus d'un tiers des droits de vote, une telle clause existe dans 27 sociétés. Au cours des 3 dernières années, 3 sociétés ont éliminé cette clause de leurs statuts (SIG Combibloc Group, Sika, et VAT Group).

Graphique 34 : Opting out / up parmi les sociétés de l'univers EEP



Graphique 35 : Opting out / up parmi les sociétés de l'univers EEP avec actionnaire de référence (63 sociétés)



Usage interne uniquement

C. Conditions de travail et respect des droits humains

OBJECTIFS À ATTEINDRE	APERÇU DES RÉSULTATS																																								
<p>La gestion des ressources humaines et conditions de travail est un élément clé de la stratégie ESG des entreprises. Il est attendu des sociétés qu'elles mettent en place une politique transparente qui confirme que ces enjeux sont identifiés et gérés de manière exemplaire.</p> <p>Il faut notamment veiller à ce que ces politiques soient également appliquées aux employés des entreprises de la chaîne d'approvisionnement, situés souvent dans des pays émergents. Cela suppose que les entreprises établissent une stratégie claire pour gérer ces enjeux, notamment par la mise en place d'un code de conduite spécifique pour leurs fournisseurs. Pour s'assurer que ces mesures sont bien mises en œuvre, les sociétés doivent procéder à des audits réguliers de leurs fournisseurs. Les attentes d'Ethos vis-à-vis des entreprises sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politique transparente en matière de droits du travail ; - Publication d'indicateurs sur le ressources humaines (accidents, fatalités, taux de rotation, diversité, satisfaction, etc.) ; - Publication d'un code de conduite pour les fournisseurs ; - Mise en place d'un devoir de diligence, notamment concernant la question du respect des droits humains. 	<p>Politique en matière de droits du travail</p> <p>Le respect des droits humains et du travail est un principe fondamental auquel devraient adhérer toutes les sociétés, faute de quoi elles peuvent encourir des risques financiers et de réputation matériels. Ceci est d'autant plus important lorsqu'elles ont des opérations et des chaînes de fournisseurs longues et complexes dans les pays émergents. Mettre en place une diligence raisonnable de manière suivie permet de s'assurer de la bonne mise en œuvre des conditions nécessaires pour prévenir ou atténuer ces risques et éviter les coûts y associés.</p> <p>Graphique 36 : Sociétés non financières ayant une politique satisfaisante en matière de droits du travail (travail des enfants, travail forcé, etc.)</p> <table border="1"> <caption>Data for Graphique 36</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>100 sociétés (%)</th> <th>150 sociétés (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2012</td><td>19%</td><td></td></tr> <tr><td>2013</td><td>21%</td><td></td></tr> <tr><td>2014</td><td>23%</td><td></td></tr> <tr><td>2015</td><td>24%</td><td></td></tr> <tr><td>2016</td><td>30%</td><td></td></tr> <tr><td>2017</td><td>30%</td><td>20%</td></tr> <tr><td>2018</td><td>33%</td><td>25%</td></tr> <tr><td>2019</td><td>37%</td><td>27%</td></tr> <tr><td>2020</td><td>41%</td><td>29%</td></tr> </tbody> </table> <p>Exigences vis-à-vis des fournisseurs</p> <p>Les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement peuvent constituer des violations des droits humains. Il est donc important que les sociétés aient mis en place des systèmes permettant de mesurer la performance de leurs fournisseurs en matière de durabilité, et plus particulièrement en matière de droits humains et de santé et sécurité au travail.</p> <p>Graphique 37 : Sociétés non financières ayant des exigences envers leurs fournisseurs couvrant les employés</p> <table border="1"> <caption>Data for Graphique 37</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Pourcentage (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2017</td><td>53%</td></tr> <tr><td>2018</td><td>63%</td></tr> <tr><td>2019</td><td>68%</td></tr> <tr><td>2020</td><td>70%</td></tr> </tbody> </table>	Année	100 sociétés (%)	150 sociétés (%)	2012	19%		2013	21%		2014	23%		2015	24%		2016	30%		2017	30%	20%	2018	33%	25%	2019	37%	27%	2020	41%	29%	Année	Pourcentage (%)	2017	53%	2018	63%	2019	68%	2020	70%
Année	100 sociétés (%)	150 sociétés (%)																																							
2012	19%																																								
2013	21%																																								
2014	23%																																								
2015	24%																																								
2016	30%																																								
2017	30%	20%																																							
2018	33%	25%																																							
2019	37%	27%																																							
2020	41%	29%																																							
Année	Pourcentage (%)																																								
2017	53%																																								
2018	63%																																								
2019	68%																																								
2020	70%																																								

Stratégie et reporting en matière de respect des droits humains et du travail

Les différentes normes internationales, telles les « United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights », encouragent les sociétés à mettre en place une stratégie et des actions concrètes pour évaluer les risques actuels et potentiels en matière de droits humains, de santé et de sécurité au travail, prendre des mesures pour y remédier, ainsi que, le cas échéant, mettre fin à des abus constatés. Les sociétés devraient rendre compte de leurs efforts en toute transparence.

Graphique 38 : Sociétés ayant un système de gestion de la santé et sécurité satisfaisant



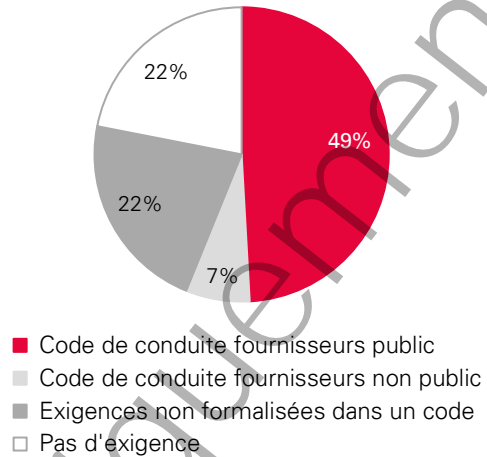
Graphique 39 : Sociétés ayant une politique satisfaisante sur la diversité et la non-discrimination



Mise en œuvre dans la chaîne d'approvisionnement

Parmi les 113 sociétés non financières analysées, 43% (49 sociétés) publient leur code de conduite pour les fournisseurs, ce qui correspond à la meilleure pratique. Huit sociétés en ont un mais refusent de le publier et 30 sociétés ont des exigences de durabilité envers leurs fournisseurs qui ne sont pas formalisées dans un code. Finalement, 26 sociétés ne donnent pas d'informations à ce sujet.

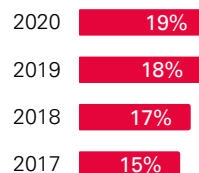
Graphique 40 : Exigences de durabilité des sociétés non financières envers leurs fournisseurs (114 sociétés)



Alors que toujours davantage de sociétés cotées disent avoir des exigences de durabilité tout au long de la chaîne des fournisseurs, encore trop peu nombreuses sont celles qui donnent des informations sur le suivi de ces actions, les contrôles de conformité effectués, les cas de non-respect découverts, et les mesures mises en place pour y remédier et renforcer les capacités des fournisseurs à gérer ces enjeux.

En effet, seules 16 sociétés (18% des sociétés ayant des exigences de durabilité envers leurs fournisseurs) vérifient régulièrement le respect des exigences et publient les résultats de ces contrôles.

Graphique 41 : Sociétés qui contrôlent régulièrement le respect du code ou des exigences de durabilité et publient les résultats des contrôles (en % des sociétés qui ont des exigences)



D. 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.

Le contre-projet à l'initiative sur les multinationales responsables prévoit une obligation de reporting environnemental et social pour les sociétés cotées. Cela est une bonne nouvelle, car encore trop d'entreprises cotées n'ont pas un niveau de transparence adéquat. Cependant, même avec l'entrée en vigueur de l'obligation légale, il sera nécessaire de maintenir le dialogue avec les sociétés pour leur demander que :

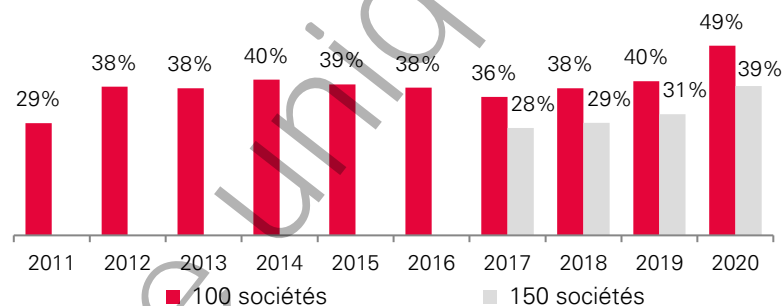
- Le rapport respecte un standard de reporting reconnu comme les standards de la « Global Reporting Initiative » (GRI) ;
- Le rapport couvre les enjeux principaux de l'entreprise ;
- Les parties prenantes participent à l'analyse de matérialité ;
- Le rapport est audité.

APERÇU DES RÉSULTATS

Reporting selon le GRI

En 2020, on note une forte augmentation du nombre de sociétés qui publient un rapport de durabilité en respectant le GRI, aussi bien au niveau des 100 plus grandes sociétés avec lesquelles Ethos est en dialogue de longue date qu'au niveau des plus petites entreprises. Un certain nombre de sociétés avec lesquelles Ethos est en discussion prévoient de publier un tel rapport en 2021.

Graphique 42 : Sociétés suivant les standards GRI

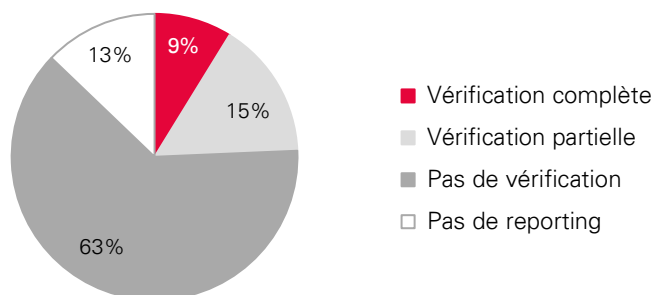


Vérification externe

Ethos encourage les sociétés à faire appel à un organisme de contrôle externe et indépendant pour vérifier leur reporting extra-financier. Ce processus permet non seulement de renforcer la crédibilité des informations et des données communiquées dans les rapports, mais constitue également une opportunité pour l'entreprise de recevoir des commentaires critiques et des recommandations pour améliorer ses prochains rapports.

L'audit peut être complet (« vérification complète »), ou alors limité à la vérification de certains indicateurs comme, par exemple, les émissions de CO₂ (« vérification partielle »).

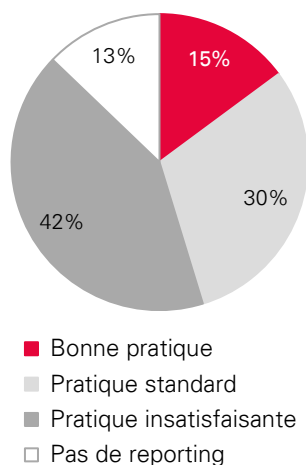
Graphique 43 : Vérification externe et indépendante du reporting extra-financier



Pertinence du contenu à améliorer

Malgré la hausse du nombre de sociétés qui appliquent les standards GRI, Ethos constate que seules 15% des sociétés de l'univers EEP ont un reporting extra-financier dont le contenu peut être qualifié de bonne pratique, ce qui est largement insuffisant. Pour être qualifié de bonne pratique, un rapport devrait présenter les indicateurs pertinents sur les enjeux matériels de l'entreprise, et cela sur plusieurs années pour permettre une analyse de l'évolution des indicateurs.

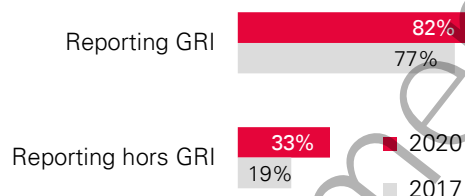
Graphique 44 : Pertinence et contenu du reporting extra-financier



Matrice de matérialité

Près de 90% des sociétés qui publient un rapport selon les standards du GRI ont publié une matrice de matérialité, alors que ceci est le cas pour moins d'un tiers des sociétés dont le rapport ne suit pas les standards du GRI. En effet, le GRI met l'accent sur la matérialité des enjeux. L'adoption d'une matrice de matérialité est importante, car elle permet aux sociétés d'identifier et de classer les enjeux en fonction de leur importance pour la société et pour ses parties prenantes. Par conséquent, Ethos considère que toutes les sociétés qui font un rapport de durabilité devraient présenter les résultats de leur analyse de matérialité à l'aide d'une telle matrice, indépendamment du standard de reporting adopté.

Graphique 45 : Pourcentage de sociétés ayant une matrice de matérialité parmi les sociétés qui ont un rapport de durabilité



Directive de la SIX

Depuis juillet 2017, la directive de la SIX sur la corporate governance (DCG) inclut un article 9 relatif au reporting de durabilité. Les sociétés peuvent, au moyen d'un « opting in », déclarer auprès de SIX Exchange Regulation qu'elles établissent un rapport de développement durable conformément à une norme internationalement reconnue. Si l'émetteur choisit cette voie, il est tenu d'établir le rapport en appliquant la norme choisie et de le publier dans les huit mois suivant la date d'arrêté des comptes annuels et pendant cinq ans au format électronique sur son site Internet. Le rapport de développement durable ainsi déclaré sera contrôlé par la SIX Exchange Regulation pour vérifier le respect des règles de la DCG et de la norme internationalement reconnue.

Comme les sociétés sont libres de choisir de déclarer leur rapport à la SIX, le nombre de sociétés qui le font progresse lentement et reste encore très faible. Il est donc important de continuer à encourager les sociétés cotées à publier un tel rapport de manière volontaire.

Le 31 décembre 2020, seules 27 sociétés ont enregistré leur rapport auprès de la bourse (contre 21 en 2019 et 15 en 2018).

Graphique 46 : Sociétés ayant enregistré leur rapport à la SIX

Allreal	Dufry	Richemont
Autoneum	Gurit	Siegfried
Barry Callebaut	Helvetia	SIG Combibloc
Basellandschaftliche KB	Kühne + Nagel	Sonova
Bell Food Group	Logitech	Swiss Life
Berner KB	Mobimo	Swisscom
Cembra Money Bank	Nestlé	UBS
Credit Suisse	Novartis	Vontobel
Dätwyler	Orior	Wartec Invest

E. Etudes de cas

Alcon

La scission de Novartis et d'Alcon ainsi que de ses filiales consolidées a eu lieu le 9 avril 2019. En 2020, Ethos a donc procédé pour la première fois à l'analyse de la société ainsi qu'à la réalisation de son rating. Lors de cette première approche, Ethos a eu quelques préoccupations concernant la présence du CEO au conseil d'administration ainsi que l'élection d'un membre qui détient un nombre de mandats trop élevé. Concernant le rapport de rémunération, Alcon pourrait en améliorer la transparence en se soumettant volontairement aux « US Proxy Rules » qui sont plus exigeantes que les règles suisses. Cependant, la transparence de son rapport de durabilité est satisfaisante pour un premier rapport.

En octobre 2020, une visioconférence entre Alcon et Ethos a permis de recevoir des informations complémentaires concernant les points susmentionnés ainsi que de faire part de propositions d'amélioration au président du conseil d'administration ainsi qu'à six autres représentants d'Alcon. Ethos a également profité de cette rencontre pour présenter son Engagement Paper sur la responsabilité fiscale ainsi que celui sur la responsabilité digitale.

Ethos attend désormais qu'Alcon mette en œuvre les différentes recommandations faites et ne manquera pas de poursuivre le dialogue afin d'encourager l'entreprise à s'améliorer, notamment en ce qui concerne la publication des émissions de CO₂ du domaine 3, et à fixer des objectifs de réduction des émissions compatibles avec l'Accord de Paris (Science Based Targets).

Bâloise

Ethos entretient un dialogue régulier avec Bâloise depuis de nombreuses années. Depuis 2018, le groupe a initié de multiples changements dans sa gouvernance d'entreprise. Bâloise a, entre autres, revu le plan de rémunération de la direction générale, tout en augmentant sa transparence au regard des montants soumis aux actionnaires lors de l'assemblée générale 2020. Dans la continuité de ces changements, la société a informé, lors d'un communiqué de presse publié le 8 décembre 2020, du départ du président de son conseil d'administration à l'assemblée générale 2021 après plus de 20 ans de mandats. Cela conformément à la

limite d'âge (70 ans) pour les membres du conseil d'administration, supprimée en 2011 puis, suite aux discussions avec Ethos, réintroduite en 2019.

En 2020, Ethos a notamment discuté des aspects sociaux et environnementaux avec le groupe. La société a affirmé que la prise en compte de l'impact environnemental lors des prises de décision est une priorité. Bâloise inclut déjà des critères environnementaux dans le cadre de ses activités de gestion d'actifs depuis 2019. Le projet d'étendre cette méthodologie à d'autres activités du groupe est actuellement discuté au sein de la société. De plus, Bâloise est signataire des principes d'assurance durable de l'ONU, depuis août 2020. Néanmoins, le groupe n'a, à ce jour, pas instauré de politique prenant en compte l'impact environnemental des entreprises et des projets assurés.

Enfin, des progrès peuvent être accomplis quant à la transparence du rapport de durabilité. Par exemple, Ethos a suggéré à la société de détailler les différentes sources de ses émissions de gaz à effet de serre ou encore de rédiger son rapport de durabilité selon un standard reconnu. Ces projets sont en discussion au sein du groupe et Ethos entend poursuivre le dialogue en ce sens en 2021.

Bell Food Group

En août 2019, suite à la diffusion par la télévision suisse d'une vidéo accusant une filiale de Bell de maltraitance de dindes dans des élevages en Hongrie, Ethos a immédiatement contacté Bell et une conférence téléphonique a eu lieu avec le responsable de la communication. Ce dernier a expliqué que la vidéo datait en réalité de 2014 et était produite par un groupe d'activistes totalement opposés à la consommation de viande. Par la suite, lors d'une rencontre entre Bell et Ethos, la société a indiqué que plusieurs améliorations (inspections, formations, etc.) concernant le transport des animaux avaient été mises en place depuis.

Ethos a alors insisté auprès de l'entreprise pour qu'elle améliore le contenu du reporting ESG en 2020, notamment la manière de vérifier l'application des meilleures pratiques concernant le respect et le bien-être des animaux chez les fournisseurs. Pour la première fois en 2020, la société a publié un rapport de durabilité séparé selon les standards GRI et contenant des informations sur ses émissions de CO₂. Dorénavant, la société divulgue des données

quantitatives sur les sujets clés, et ce sur une période de 3 ans. Ainsi en 2020, le groupe s'est fixé l'objectif de diminuer ses émissions de gaz à effet de serre de 4% par année, d'ici à 2023. À présent, la responsabilité écologique du groupe est un sujet discuté au sein du conseil d'administration et l'implémentation d'une stratégie durable est vérifiée par la direction générale.

Ethos est satisfait des changements proposés, d'autant plus que le rapport mentionne que l'entreprise fixera des objectifs plus ambitieux en 2021. Néanmoins, la société peut encore progresser sur certains aspects liés à la gouvernance du groupe. Selon les recommandations du Code suisse de bonnes pratiques, il est primordial qu'une société constitue un comité d'audit afin d'analyser en profondeur la qualité de l'information financière devant être présentée au public. Actuellement, le conseil d'administration de Bell ne dispose ni d'un comité d'audit ni d'un comité de rémunération.

Calida

Ethos est en discussion avec Calida depuis plusieurs années pour demander à la société d'améliorer son reporting extra-financier et les informations relatives à sa chaîne d'approvisionnement. En effet, la société a plusieurs filiales qui avaient leurs propres rapports de durabilité. Les informations n'étaient cependant pas centralisées au niveau du groupe ce qui rendait une analyse globale difficile pour les actionnaires du groupe. Après plusieurs discussions, notamment avec le CFO du groupe, le groupe Calida a publié en 2020 pour la première fois un rapport de durabilité qui consolide l'ensemble des informations des différentes filiales.

Credit Suisse Group

Lors de l'assemblée générale 2020, Ethos a recommandé de s'opposer à la réélection du président du conseil d'administration en raison des nombreux problèmes de gouvernance qu'a rencontré la banque ces dernières années avec notamment le scandale des filatures d'anciens cadres. La réélection du président a été fortement contestée et il a finalement été réélu avec seulement 77.5%. Le président de la banque a confirmé que ce serait son dernier mandat. En décembre 2020, la banque a annoncé qu'elle proposera à la prochaine assemblée générale de 2021 l'élection de M. António Horta-Osório.

Parallèlement aux problèmes de gouvernance, l'année 2020 a été marquée par de nombreux échanges entre Ethos et Credit Suisse, notamment au sujet de la politique climatique de la banque souvent décriée ces dernières années pour son financement de sociétés qui contribuent grandement au réchauffement de la planète, notamment dans le secteur des énergies fossiles.

Au mois de juillet 2020, Ethos s'est associé à ShareAction qui réalise chaque année une étude sur la stratégie climatique des banques européennes. Lors de la dernière étude de ShareAction, sortie en avril 2020, Credit Suisse était classée 18^{ème} parmi les 20 banques universelles européennes analysées par l'étude.

Ethos et ShareAction ont ainsi envoyé une lettre conjointe au nouveau CEO de la banque, M. Thomas Gottstein, pour l'enjoindre à prendre des mesures afin d'aligner la politique de financement avec les objectifs de l'Accord de Paris. En tant qu'investisseurs orientés sur le long terme, Ethos et ShareAction ont notamment demandé à ce que la banque arrête de financer des projets liés à l'exploitation de gaz et de pétrole de schiste, des sociétés actives dans le domaine du charbon (extraction et exploitation) ou du pétrole et du gaz venant de l'Arctique.

Fin juillet, parallèlement à la publication des résultats semestriels, Credit Suisse a annoncé vouloir renforcer ses mesures en matière de stratégie climatique en stoppant le financement d'entreprises qui réalisent plus de 30% de leur chiffre d'affaires dans le charbon. La banque a également nommé Madame Lydie Hudson à la direction générale en tant que cheffe de la durabilité (« CEO Sustainability, Research & Investment Solutions »).

Suite à cette lettre, une rencontre a été organisée au mois d'octobre à Zurich avec Mme Lydie Hudson et des membres de son équipe. Cette rencontre a permis à Ethos et ShareAction de préciser leurs attentes à l'égard de la banque pour que cette nouvelle direction choisie vers plus de durabilité soit accompagnée de faits concrets.

S'en est suivie une visioconférence avec Lara J. Warner, la responsable des risques et membre de la direction générale, pour mieux comprendre le processus d'analyse de certains clients sensibles et comprendre dans quelle mesure Credit Suisse pourrait mieux expliquer son processus. Ethos et ShareAction ont à nouveau insisté auprès de Madame Warner qu'il était nécessaire que Credit

Suisse sorte également de certains types d'énergie fossile et annonce des objectifs plus ambitieux.

Au mois de décembre 2020, lors de la journée des investisseurs, Credit Suisse a annoncé son intention de :

- Créer un comité de durabilité au sein du CA ;
- Elaborer des objectifs basés sur la science dans les 24 prochains mois, y compris un engagement à aligner les opérations et le financement sur l'objectif de la neutralité carbone dans les prochaines décennies ;
- Aligner la politique de financement à l'objectif de l'Accord de Paris de limiter le réchauffement à 1.5°;
- Repositionner le portefeuille de la banque pour mobiliser les capitaux pour accompagner les clients de la banque vers la transition.

Dätwyler

Dätwyler dispose d'une structure actionnariale particulière avec un actionnaire majoritaire, PEMA Holding, qui contrôle 56% du capital et 78% des droits de vote. Elle compte par ailleurs six représentants au sein du conseil d'administration sur un total de huit membres. Créée par les fils du fondateur en 1986, PEMA Holding ne peut toutefois, selon ses statuts, réinvestir ses bénéfices financiers que dans Dätwyler ou le monde de l'art, de la culture et de l'éducation du canton d'Uri.

Ethos conçoit très bien ce particularisme et ne s'oppose jamais à la réélection d'un représentant de PEMA pour l'unique raison qu'ils sont surreprésentés au sein du conseil. Toutefois, et afin de garantir que leurs intérêts soient également correctement défendus, Ethos a toujours plaidé en faveur d'une augmentation du nombre de représentants des actionnaires minoritaires au sein du conseil. Suite au dialogue constructif avec le président du CA, un deuxième membre indépendant a été élu lors de l'AG 2019. En février 2021, la société a annoncé qu'elle proposera à l'AG 2021 l'élection d'un troisième membre indépendant.

En 2020, Dätwyler a répondu favorablement à une autre requête de longue date de la part d'Ethos en nommant l'un des deux membres indépendants du conseil au sein du comité de rémunération. Par conséquent, chaque comité du conseil compte désormais un représentant indépendant, ce qui

permet aux actionnaires minoritaires d'avoir voix au chapitre dans tous les secteurs clés de la société (audit, rémunération, nomination).

Ethos continue par ailleurs de mener un dialogue régulier et constructif avec les instances dirigeantes de Dätwyler. En août 2020, une conférence téléphonique a été organisée avec le président du conseil d'administration M. Paul Hälg, et le président du comité de rémunération, M. Hanspeter Fässler. Ce fut l'occasion d'échanger sur des questions liées au système de rémunération, mais également à la stratégie climatique de la société, qui souhaite atteindre la neutralité carbone, et à la responsabilité numérique.

dormakaba

Ces dernières années, en plus de discussions menées sur le thème de la gouvernance et de la durabilité, Ethos a engagé le dialogue afin de sensibiliser les instances dirigeantes de dormakaba à la responsabilité fiscale de l'entreprise. Ce thème de dialogue a été lancé en 2018 par Ethos grâce notamment à l'envoi d'un Engagement Paper. Dans son rapport annuel 2019, l'entreprise a pris en compte les recommandations d'Ethos en incluant, pour la première fois, un paragraphe sur sa responsabilité fiscale. Celui-ci stipule qu'une politique fiscale est en place au niveau du groupe et que le conseil d'administration en est responsable. Il est également mentionné que les transactions intragroupes suivent le principe de pleine concurrence de l'OCDE. Ce principe permet de s'assurer que l'imposition a lieu à l'endroit où la valeur économique est créée.

Ethos a également abordé la question du cumul des fonctions du directeur général et président du conseil d'administration de la société, M. Riet Cadonau. Suite aux nombreuses mesures prises par le conseil d'administration pour contrebalancer le double pouvoir et suite à l'annonce de la nomination de Mme Sabrina Soussan en tant que directrice générale à partir d'avril 2021, Ethos, lors de l'assemblée générale 2020, a exceptionnellement recommandé de voter en faveur de la réélection de M. Riet Cadonau à la tête du conseil d'administration malgré son rôle de CEO.

LafargeHolcim

Suite à la fusion entre Lafarge et Holcim, Ethos a eu un dialogue soutenu avec la société. Les différentes demandes d'Ethos concernant l'amélioration de la gouvernance de l'entreprise suite à la fusion ont été

en grande partie mises en œuvre, notamment en matière d'indépendance et de diversité du conseil d'administration. A noter que lors de l'assemblée générale 2020, deux nouveaux membres indépendants ont été nommés, dont un expert du domaine de la construction durable. Le niveau d'indépendance est désormais de plus de 60% au conseil alors qu'il était de 40% au moment de la fusion.

Au cours des trois dernières années, un accent particulier a été mis sur la stratégie de l'entreprise en matière de changement climatique. En effet, en tant que leader mondial de la production de ciment, LafargeHolcim figure également parmi les plus grands émetteurs de gaz à effet de serre au niveau mondial. La société fait partie des sociétés visées par l'initiative « Climate Action 100+ ». Ethos a été désigné aux côtés d'Hermès EOS pour mener le dialogue avec LafargeHolcim.

Dans ce cadre, parallèlement à son dialogue discret avec la présidence de LafargeHolcim, Ethos est intervenu lors des assemblées générales 2018 et 2019 pour demander à l'entreprise d'accélérer ses efforts en matière climatique, en présentant les demandes des investisseurs réunis au sein de l'initiative « Climate Action 100+ » :

- Renforcer les compétences et la responsabilité du CA en matière de durabilité ;
- Fixer des objectifs de réduction des émissions compatibles avec l'Accord de Paris (Science Based Targets) sur l'ensemble de la chaîne de valeur ;
- Renforcer les dépenses dans le domaine de la recherche et développement pour réduire les émissions de CO₂ dans la production du ciment ;
- Mettre en place un reporting selon les recommandations de la Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ;
- Lier une partie des rémunérations variables à long terme aux objectifs de réduction des émissions.

Après plusieurs rencontres et un dialogue intensif avec la société, LafargeHolcim a fait plusieurs annonces au cours du deuxième semestre 2019 répondant en partie aux demandes formulées par Ethos depuis plusieurs années :

- Septembre 2019 : CHF 160 mio de R & D pour la réduction des émissions de CO₂.

- Septembre 2019 : Nomination de la première Chief Sustainability Officer au sein de la direction générale.
- Décembre 2019 : LafargeHolcim annonce des objectifs de réduction de CO₂ qui sont validés par la « Science Based Targets initiative » comme étant compatibles avec l'Accord de Paris.

Au cours d'une rencontre en décembre 2019 avec le président du CA ainsi que la « Chief Sustainability Officer », Ethos et Hermès EOS ont encouragé LafargeHolcim à poursuivre les efforts, envisager l'adoption d'un objectif « Net zero emissions by 2050 » et lier une partie de la rémunération variable de la direction générale aux objectifs de réduction de CO₂.

En 2020, LafargeHolcim a tenu ses engagements et a en effet annoncé la mise en place de nouveaux critères de durabilité dans le cadre du plan de rémunération à long terme qui entreront en vigueur à partir de 2021. En septembre 2020, LafargeHolcim a annoncé son objectif de « net zero emissions by 2050 » et, dans ce cadre, a renforcé son objectif 2030 de réduction des émissions de 520 kg CO₂e / tonne de ciment à 475 kg CO₂e / tonne de ciment (les émissions en 2019 étaient de 560 kg CO₂e / tonne de ciment). Cet objectif a été validé comme étant « well below 2° » par la SBTi.

Pour s'assurer que LafargeHolcim respecte ses objectifs ambitieux, Ethos souhaite que le conseil d'administration soumette son plan de progrès climatique au vote de l'assemblée générale (Say on Climate) et a formulé une demande en ce sens au président du conseil d'administration.

Landis + Gyr

Landis+Gyr a contacté Ethos pour la première fois en mars 2018, quelques mois après sa cotation en bourse. Dès lors, plusieurs échanges constructifs et ouverts ont eu lieu avec des représentants de la société. Ethos a, par ailleurs, participé en 2018 à l'analyse de matérialité conduite par la société afin d'identifier les principales thématiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) auxquelles la société est confrontée.

En 2020, Ethos a pu constater les progrès significatifs de l'entreprise en matière de reporting environnemental et social et a également noté l'amélioration de la transparence de son rapport de rémunération, ce qui permet à Landis+Gyr de se hisser parmi les entreprises suisses du secteur des

biens industriels et services les plus avancées s'agissant de politique ESG.

L'attitude de la société démontre qu'elle prend très au sérieux le dialogue avec Ethos en appliquant les nombreuses recommandations discutées lors de conférences téléphoniques. Parmi les progrès notoires réalisés par Landis+Gyr, l'entreprise applique désormais les standards de la « Global Reporting Initiative » (GRI, option de base) dans son rapport de durabilité 2019/20. La couverture de son code de conduite 2019 a été améliorée en incluant un chapitre sur l'environnement. De plus, suite à l'explication d'Ethos concernant l'importance d'un approvisionnement responsable, le code de conduite fournisseurs de Landis+Gyr est maintenant disponible sur le site internet de l'entreprise. La société a également adhéré au Pacte mondial des Nations unies (UNGC) et met en œuvre les dix principes de l'UNGC dans ses activités commerciales internes et externes.

Suivant également la recommandation d'Ethos, l'entreprise dévoile désormais le niveau de réalisation des objectifs de chaque critère de son bonus annuel ainsi que le niveau de « vesting » du plan de rémunération à long-terme arrivé à échéance durant l'année écoulée. De plus, Ethos salue l'introduction d'un élément lié à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans le bonus annuel de la direction générale avec une pondération globale de 10%.

Ethos, qui se félicite de ces avancées positives, se réjouit de continuer le dialogue avec Landis+Gyr, notamment pour encourager l'entreprise à fixer des objectifs de réduction des émissions compatibles avec l'Accord de Paris (Science Based Targets) ainsi que pour inciter l'entreprise à faire vérifier son rapport de durabilité par une entreprise externe.

Lonza

Ethos a des contacts réguliers et constructifs avec Lonza depuis de nombreuses années. Plus récemment, les contacts ont porté en grande partie sur le système de rémunération variable qui a conduit, selon Ethos, à des rémunérations excessives principalement basées sur des critères financiers « ajustés ». Une rencontre avec le nouveau président du conseil d'administration, nommé à l'assemblée générale 2018, a eu lieu fin 2018 pour discuter des différents sujets ESG.

Ethos a profité de cette rencontre pour souligner qu'au vu des enjeux environnementaux et sociaux auxquels était confrontée la société, il était

nécessaire d'améliorer la transparence de Lonza dans ces domaines et de fixer des objectifs de réduction des impacts environnementaux plus ambitieux. Le président s'est montré très ouvert et a confirmé que des démarches seront prises dans ce domaine.

Pour la première fois en 2019, la société a publié un rapport de durabilité séparé selon les standards GRI et a revu l'ensemble de ses objectifs, en fixant des objectifs plus ambitieux pour l'horizon 2030. Les objectifs de réduction des émissions de CO₂ ne sont cependant pas encore certifiés comme SBT (« Science Based Targets »).

En 2020, la société a annoncé dans son rapport de durabilité qu'elle avait découvert des émissions de gaz à effet de serre à fort pouvoir de réchauffement (N₂O), représentant des émissions de CO₂e de 600'000 tonnes doublant quasiment ses émissions totales. Ces émissions, qualifiées de fuite par Lonza, ont déjà été découvertes en 2017. Un article du Tages-Anzeiger, publié en octobre 2020, critique l'attitude de la société qui aurait attendu d'avoir des compensations pour investir dans un catalyseur capable de neutraliser pratiquement 100% de ces émissions.

À la suite de cet article, Ethos a écrit une lettre au président du conseil d'administration pour demander que des explications soient fournies à ce sujet et que des mesures urgentes soient prises.

Une conférence téléphonique s'en est suivie durant laquelle la société a expliqué qu'elle avait été très proactive et avait déjà commandé le catalyseur. Sa livraison avait cependant pris du retard en raison de la pandémie de Covid-19.

Ethos a pris bonne note des explications de l'entreprise et a demandé que Lonza procède désormais à un audit externe de son rapport de durabilité, en particulier sur la mesure et la publication des émissions de CO₂, et qu'elle certifie rapidement ses objectifs de réduction comme « Science Based Targets ».

Nestlé

Depuis trois ans, Ethos a mis la priorité, dans son dialogue avec Nestlé, sur le thème du changement climatique. En effet, dans le cadre de l'initiative internationale « Climate Action 100+ » qui vise un dialogue constructif avec les plus grands émetteurs de gaz à effet de serre, Ethos a été choisi pour mener le dialogue avec Nestlé.

Dans ce cadre, parallèlement à son dialogue discret avec la présidence et la direction de Nestlé sur les questions de gouvernance, Ethos est intervenu au cours des assemblées générales 2018 et 2019 pour demander à la société de concrétiser les demandes des investisseurs réunis au sein de l'initiative « Climate Action 100+ » qui prévoit notamment les éléments suivants :

- Renforcer les compétences et la responsabilité du CA en matière de durabilité ;
- Fixer des objectifs de réduction des émissions compatibles avec l'Accord de Paris sur l'ensemble de la chaîne de valeur (y compris la chaîne d'approvisionnement qui concentre plus de 70% des émissions de CO2 de Nestlé) ;
- Mettre en place un reporting selon les recommandations de la Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ;
- Lier une partie des rémunérations variables à long terme aux objectifs de réduction des émissions.

Après trois ans de dialogue intensif, également sur la question de l'approvisionnement responsable en huile de palme, Nestlé a pris plusieurs mesures qui vont dans la bonne direction :

- Novembre 2018 : Nestlé annonce qu'ils soutiennent les recommandations de la TCFD et vont mettre en place un reporting selon ces recommandations d'ici 2020 ;
- Janvier 2019 : Pour mieux vérifier et tracer la provenance de l'huile de palme et atteindre son objectif de « zéro déforestation » en 2020, Nestlé annonce un partenariat avec Airbus pour contrôler sa chaîne d'approvisionnement en huile de palme par satellite ;
- Septembre 2019 : Nestlé est la première entreprise agroalimentaire à avoir annoncé un objectif « Net zero emissions by 2050 » (incluant la chaîne d'approvisionnement).

Ethos a rencontré en décembre 2019 le président du conseil d'administration, ainsi que le directeur général, pour encourager l'entreprise à poursuivre ses efforts en matière de lutte contre le changement climatique et demander que les objectifs soient également pris en compte au niveau de la politique de rémunération des instances dirigeantes.

Ethos et Nestlé ont eu plusieurs échanges en 2020 et début 2021. Nestlé a confirmé que le plan de rémunération 2021 serait adapté pour tenir compte d'objectifs environnementaux et sociaux. En outre, début décembre 2020, Nestlé a publié sa feuille de route pour concrétiser son objectif de neutralité carbone. La feuille de route détaille les actions que Nestlé prendra pour réduire drastiquement ses émissions de CO₂.

Pour s'assurer que Nestlé respecte ses objectifs ambitieux, Ethos souhaite que le conseil d'administration soumette son plan de progrès climatique au vote de l'assemblée générale (Say on Climate) et a formulé une demande en ce sens au président du conseil d'administration.

Novavest Real Estate

Depuis 2017, Ethos a eu plusieurs entretiens téléphoniques et échanges de courriels concernant la structure du conseil d'administration de la société, étant donné que le CEO, M. Peter Mettler, était également membre du conseil d'administration, actionnaire important de la société, ainsi que propriétaire et CEO de Mettler2Invest, société impliquée dans plusieurs projets de Novavest Real Estate. Le conseil d'administration était composé de 4 personnes et présidé par M. Gian Reto Lazzarini, siégeant également au conseil d'administration de Mettler2Invest.

Ethos a demandé à la société d'améliorer sa gouvernance d'entreprise en raison des éventuels conflits d'intérêts que cette situation pouvait créer. Par la suite, M. Mettler ne s'est pas présenté à sa réélection au conseil d'administration lors de l'assemblée générale ordinaire 2020 afin de se consacrer à son rôle de CEO. De plus, M. Lazzarini a annoncé son départ du conseil d'administration de Mettler2Invest pour la fin du mois de mai 2020.

Etant donné qu'à la suite de ces annonces la taille du conseil d'administration (3 membres) est devenue trop faible pour une société cotée, Novavest Real Estate s'est engagée à proposer un nouvel administrateur à ses actionnaires d'ici à l'assemblée générale 2021. Le 20 janvier 2021, la société a annoncé la candidature de M. Daniel Ménard.

Orior

Grâce à l'envoi de l'Engagement Paper sur le changement climatique, Ethos a pu entamer des discussions avec Orior au début 2017 sur ses

émissions de CO₂ ainsi que sur la possibilité de publier un rapport de durabilité ainsi qu'un code de conduite.

Orior a publié son code de conduite dès 2017 puis son premier rapport de durabilité en août 2019 sur la base des chiffres 2018. Le rapport de durabilité est préparé selon les normes GRI (option « Core ») avec une analyse de matérialité et couvre les points essentiels de l'activité d'Orior. Les objectifs à atteindre d'ici à 2025 sont clairement mentionnés et de nombreux indicateurs sont fournis. En 2020, Orior a participé pour la première fois au Carbon Disclosure Project. Ethos se félicite de l'ouverture au dialogue de cette société et des progrès importants réalisés ces dernières années.

Romande Energie

Ethos et Romande Energie entretiennent un dialogue de longue date. En 2019, Ethos a rencontré le président du conseil d'administration afin de discuter de questions de gouvernance et de durabilité.

En matière de gouvernance, Ethos a encouragé Romande Energie, lors de ces rencontres, à poursuivre son travail de renouvellement du conseil d'administration. Concernant la rémunération, Ethos a souligné que la transparence pourrait être améliorée, notamment en expliquant de manière plus détaillée le fonctionnement du système de rémunération variable de la direction. Il s'agirait de fournir aux actionnaires une explication ex-post de la manière dont les critères ont été atteints et de mieux expliquer les critères qualitatifs appliqués aux membres de la direction.

Sur les questions de durabilité, Ethos avait, dès 2019 lors de la rencontre avec le président du conseil d'administration, encouragé la société à publier ses émissions de gaz à effet de serre et à répondre au Carbon Disclosure Project. Romande Energie a publié pour la première fois ses émissions de gaz à effet de serre dans son rapport annuel 2019, ce qu'Ethos salue.

En 2020, Ethos a également échangé avec le nouveau CEO, M. Christian Petit qui a succédé à M. Pierre-Alain Urech en juin 2019, et le CFO, M. Nicolas Conne. Ethos a réitéré son message en 2020 et a demandé à Romande Energie de fournir davantage de visibilité sur ses données CO₂ (publication du domaine 3 notamment), la gouvernance autour des risques climatiques et la stratégie de decarbonation (avec des objectifs chiffrés), d'aligner son rapport annuel sur les

recommandations du TCFD et de faire certifier ses objectifs de réduction de GES par la Science Based Targets Initiative.

D'autres discussions sont actuellement en cours avec la société qui s'est d'ores et déjà engagée à améliorer son rapport de durabilité.

Swiss Re

Les rémunérations sont un thème récurrent de dialogue avec Swiss Re. Ces trois dernières années, l'assureur a tenu compte des critiques formulées par Ethos lors de conférences téléphoniques organisées peu avant l'assemblée générale (AG). La transparence du rapport de rémunération a ainsi été grandement améliorée, que ce soit avec la publication du bonus cible et maximum des membres de la direction générale (en pourcentage de leur salaire de base), du poids de chaque critère de performance pris en compte et son degré de réalisation au cours de l'exercice écoulé, ou du niveau de « vesting » du plan de rémunération à long-terme arrivé à échéance durant l'année écoulée. Ces améliorations ont ainsi conduit Ethos à recommander aux actionnaires d'approuver le rapport de rémunération, aussi bien à l'AG 2019 qu'à l'AG 2020.

En 2020, Swiss Re a une nouvelle fois tenu compte des remarques d'Ethos en publiant, pour la première fois, la répartition du montant soumis au vote prospectif des actionnaires pour la rémunération de la direction générale. Jusqu'à présent, Swiss Re publiait le montant total seulement, englobant la rémunération fixe et la rémunération variable à long-terme, alors qu'Ethos demandait depuis de nombreuses années que la répartition soit publiée afin de permettre aux actionnaires de voter en toute connaissance de cause. Voilà donc chose faite.

La responsabilité fiscale, un thème de dialogue lancé en 2018 par Ethos, a également été au programme des discussions menées avec Swiss Re ces deux dernières années. La société s'est d'ailleurs montrée très ouverte aux demandes d'Ethos et sa politique fiscale, qui est publiée à la fois sur internet et dans un document annuel distinct, est actuellement l'une des plus transparentes et abouties de la part d'une société du SMI. Swiss Re a publié en 2020 pour la première fois le montant de ses impôts payés sur les bénéfices pays par pays (« country-by-country reporting »), ce qui répond là aussi à une demande d'Ethos.

UBS

L'assemblée générale (AG) 2019 d'UBS a été marquée par le refus des actionnaires d'accorder la décharge aux membres du conseil d'administration et de la direction générale de la banque pour l'année 2018. Ce vote contestataire, auquel s'est joint Ethos, était lié en particulier au procès pour évasion fiscale qui s'est soldé par une amende de EUR 4.5 milliards pour la banque en France. La banque a fait appel de ce jugement et un nouveau procès doit avoir lieu en 2021.

En octobre 2019, une rencontre a été organisée avec des représentants de la banque pour discuter des attentes des actionnaires suite aux votes de l'AG 2019. Ces derniers ont notamment souhaité connaître l'avis d'Ethos sur la possibilité, et le bien-fondé, de soumettre à nouveau la décharge pour l'année 2018 au vote des actionnaires lors de l'AG 2020. Pour Ethos, cette éventualité ne faisait pas de sens tant que le cas français n'est pas définitivement résolu. En revanche, l'hypothèse de soumettre au vote des actionnaires une décharge pour l'année 2018 qui exclurait le cas français fut évoquée. Tout comme la possibilité de lier une partie de la rémunération variable future à la résolution définitive de cette affaire.

En avril 2020, lors d'une conférence téléphonique organisée peu avant l'AG 2020 avec des représentants de la banque, Ethos s'est donc félicité que la banque ait pris en compte ses remarques et ses attentes propres à préserver les intérêts des actionnaires. La décharge 2018 a en effet été resoumise à l'approbation des actionnaires, mais en excluant le cas français, et une partie de la rémunération variable au titre de l'exercice 2019 a été directement liée à la résolution de cette affaire devant les tribunaux. Des efforts qui ont été récompensés par les actionnaires qui ont finalement approuvé la décharge aux dirigeants de la banque pour l'année 2018.

Vaudoise Assurances

Ethos mène depuis 2018 un dialogue constructif et continu avec la Vaudoise Assurances concernant son approche en matière d'investissement socialement responsable (ISR). En juillet 2020, Ethos a ainsi pu participer à l'analyse de matérialité conduite par la société de conseil BSD Consulting au nom de la Vaudoise Assurances et qui visait à identifier les principales thématiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) auxquelles la société est confrontée aujourd'hui.

Pour Ethos, cet exercice fut l'occasion de mettre en avant deux enjeux principaux pour une société telle que la Vaudoise Assurances. Tout d'abord, la nécessité de faire preuve de transparence, que ce soit en publiant un rapport de durabilité selon les standards internationaux GRI, mais aussi en expliquant comment les risques ESG sont pris en compte au niveau du groupe et des investissements, puis, la mise sur pied d'une politique d'investissement responsable.

En décembre 2020, une conférence téléphonique a été organisée avec le CIO et la Secrétaire générale de la Vaudoise Assurances. Durant cette discussion, les responsables de la société ont pu faire état des efforts entrepris en matière de durabilité au cours des derniers mois, à commencer par la signature des principes pour l'investissement responsable (PRI), parrainés par les Nations Unies, et l'approbation par le conseil d'administration d'une charte d'investissement durable. Il a également été annoncé qu'un premier rapport GRI serait publié en 2021 avec des indicateurs de performance en matière d'ESG.

Ethos, qui se félicite de ces avancées positives, en a profité pour demander à la société de publier des indicateurs de performance extra-financiers, comme le taux d'absence des employés ou le turnover, qui permettront de mesurer les efforts entrepris et les améliorations constatées, ou non, d'une année à l'autre. Les émissions CO₂ liées aux investissements sont également un indicateur important pour une société telle que la Vaudoise Assurances.

Zurich Insurance Group

En juillet 2019, Zurich Insurance Group a été fortement critiquée par une coalition d'ONG pour être l'un des principaux assureurs du Trans Mountain Pipeline, un oléoduc qui représente un danger non seulement pour l'environnement, mais également pour les peuples autochtones de l'ouest canadien. Dans un premier temps, l'assureur zurichois a refusé d'abandonner ce mandat, malgré les ambitions climatiques affichées par la Zurich d'atteindre la neutralité carbone en 2050.

Ethos a envoyé un courrier directement au président du conseil d'administration, M. Michel Liès, pour demander que le contrat existant avec les opérateurs de l'oléoduc ne soit pas renouvelé et que Zurich Insurance refuse également à assurer à l'avenir l'exploitation d'un second oléoduc toujours en cours de construction. Ethos en a profité pour souligner que de telles opérations ne semblaient

pas correspondre à la nouvelle politique environnementale et climatique promue par Zurich Insurance Group au cours des mois précédents.

Ethos a renouvelé cette demande à plusieurs reprises, que ce soit lors d'une rencontre avec M. Liès au mois de novembre 2019 à Zurich ou durant une conférence téléphonique organisée peu de temps avant l'assemblée générale 2020. C'est donc avec une certaine satisfaction qu'Ethos a appris en juillet 2020 que la société avait apparemment finalement décidé de ne plus assurer le Trans Mountain Pipeline à l'avenir.

Cette décision, rapportée aux médias par un porte-parole de l'oléoduc canadien, n'a toutefois pas encore été confirmée par Zurich Insurance Group qui ne commente en règle générale pas ses relations avec ses clients. Ethos a néanmoins pu aborder cette affaire une fois encore lors d'un nouvel échange, téléphonique cette fois-ci, avec le président du conseil d'administration M. Michel Liès au mois de décembre 2020. Ethos en a également profité pour réitérer ses demandes pour davantage de transparence et d'explications de la part de la société sur les transactions sensibles qui sont passées sous revue chaque année et les décisions qui en découlent. Une requête à laquelle le président s'est montré tout à fait ouvert.



Ethos

Place de Pont-Rouge 1
Case Postale 1051
1211 Genève 26
Suisse

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

Bureau de Zurich

Bellerivestrasse 3
8008 Zurich
Suisse

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

info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch