

EEP Suisse

Thèmes et principaux
résultats 2019



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

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

www.ethosfund.ch

Signatory of:



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 2020. Toute reproduction intégrale ou partielle doit faire l'objet du consentement d'Ethos. Toute citation doit s'effectuer avec l'indication de la source. Imprimé sur « RecyStar », 100% à base de vieux papiers sans azurant optique.

Table des matières

Introduction	2
A. Résultats du dialogue lié au changement climatique.....	3
B. Résultats du dialogue lié au gouvernement d'entreprise	4
B.1 Composition et fonctionnement du conseil d'administration.....	4
B.2 Codes de conduite	5
B.3 Politique de rémunération des instances dirigeantes.....	6
B.4 Responsabilité fiscale	7
B.5 Clauses d'opting out / up	8
C. Résultats du dialogue lié aux conditions de travail et respect des droits humains	9
D. Résultats du dialogue lié au reporting environnemental et social	10
E. Exemple de dialogue actionnarial.....	11
Annexe 1 : Membres de l'EEP Suisse	13
Annexe 2 : Sociétés analysées	16

Introduction

Le rapport d'activité 2019 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. Le résumé reprend la première page de chacun des dix chapitres du rapport complet consacrés aux différents thèmes d'engagement.

Univers de sociétés

En 2019, l'univers des sociétés analysées a été maintenu aux 150 plus grandes sociétés cotées définies au début de l'année. Cependant, trois sociétés qui faisaient partie de l'univers d'analyse au 1^{er} janvier 2019 sont sorties de l'indice SPI en cours d'année (CEVA Logistics, Cham Group et Panalpina) et ne sont pas incluses dans ce rapport. L'univers d'analyse 2019 comprend donc 147 sociétés (voir liste des sociétés en annexe 1).

Les statistiques présentées dans ce rapport portent sur ces 147 sociétés. Cependant, lorsqu'une évolution à long terme est présentée (sur plus de trois ans), les statistiques portent sur les 100 plus grandes sociétés cotées au début de chaque année. Les résultats de chaque année sont présentés au 31 décembre.

Thèmes de dialogue

Les thèmes de dialogue traités en 2019 ont été approuvés par les membres de l'EEP Suisse au cours de la séance du 22 novembre 2018. Ils sont les suivants :

Changement climatique

1. Stratégie et gestion des risques en matière de changement climatique
2. Fixation d'objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
3. Transparence en matière d'émissions de GES, des mesures de réduction prises, des progrès réalisés et des actions prévues pour l'avenir.
4. 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

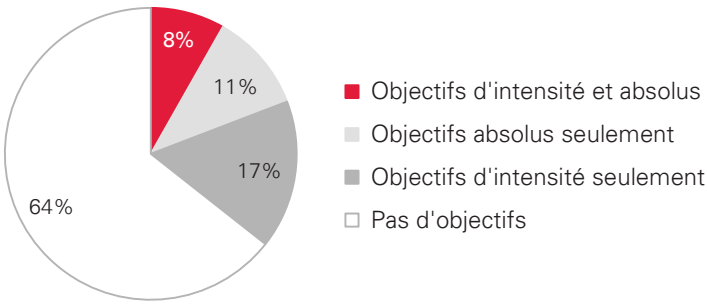
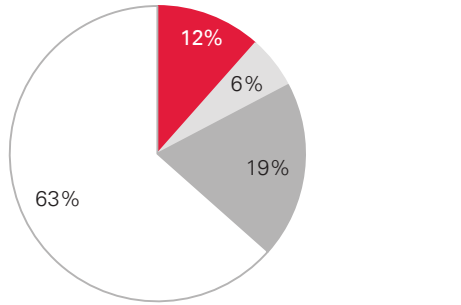
Conditions de travail et respect des droits humains

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

A. Résultats du dialogue lié au changement climatique

OBJECTIFS À ATTEINDRE	APERÇU DES RÉSULTATS																				
<p>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. Pour commencer, 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.</p> <p>Si l'accord de Paris signé en 2015 prévoyait de limiter le réchauffement climatique à moins de 2° par rapport aux niveaux pré-industriels, selon le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, même un réchauffement de 1.5° aurait des impacts importants sur l'environnement, les écosystèmes et l'économie. Les entreprises devraient donc 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 »).</p> <p>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.</p>	<p>Objectifs de réduction des émissions</p> <p>Les sociétés devraient non seulement publier leurs émissions, mais aussi fixer des objectifs de réduction. Ces objectifs devraient comprendre à la fois des objectifs d'intensité (émissions par unité) et des objectifs absolus (baisse des émissions globales). Le nombre de sociétés ayant fixé des objectifs de réduction a augmenté de 48 à 53 en 2019 (36% de l'univers EEP), mais seules 8% des sociétés ont fixé des objectifs aussi bien d'intensité qu'absolus. Cela reste insuffisant pour limiter le réchauffement à 1.5° par rapport aux niveaux pré-industriels. En effet, seules 6 sociétés de l'univers EEP (Barry Callebaut, Givaudan, Huber+Suhner, Novartis, SIG Combibloc et Swisscom) ont fixé des objectifs confirmés par la Science Based Target Initiative (SBTi) comme compatibles avec ce scénario.</p> <p>Graphique 1 : Types d'objectifs de réduction des émissions</p>  <table border="1"> <caption>Graphique 1 : Types d'objectifs de réduction des émissions</caption> <thead> <tr> <th>Type d'objectif</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Objectifs d'intensité et absolus</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>Objectifs absolus seulement</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Objectifs d'intensité seulement</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Pas d'objectifs</td> <td>64%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Graphique 2 : Science based targets, SBT (53 sociétés ayant des objectifs de réduction)</p>  <table border="1"> <caption>Graphique 2 : Science based targets, SBT (53 sociétés ayant des objectifs de réduction)</caption> <thead> <tr> <th>Type de SBT</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SBT compatibles avec les 1.5° approuvés par la SBTi</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>SBT compatibles avec les 2° approuvés par la SBTi</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>SBT non approuvés par la SBTi</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Autres objectifs</td> <td>63%</td> </tr> </tbody> </table>	Type d'objectif	Pourcentage	Objectifs d'intensité et absolus	8%	Objectifs absolus seulement	11%	Objectifs d'intensité seulement	17%	Pas d'objectifs	64%	Type de SBT	Pourcentage	SBT compatibles avec les 1.5° approuvés par la SBTi	12%	SBT compatibles avec les 2° approuvés par la SBTi	6%	SBT non approuvés par la SBTi	19%	Autres objectifs	63%
Type d'objectif	Pourcentage																				
Objectifs d'intensité et absolus	8%																				
Objectifs absolus seulement	11%																				
Objectifs d'intensité seulement	17%																				
Pas d'objectifs	64%																				
Type de SBT	Pourcentage																				
SBT compatibles avec les 1.5° approuvés par la SBTi	12%																				
SBT compatibles avec les 2° approuvés par la SBTi	6%																				
SBT non approuvés par la SBTi	19%																				
Autres objectifs	63%																				

B. Résultats du dialogue lié au gouvernement d'entreprise

B.1 Composition et fonctionnement du conseil d'administration

OBJECTIFS À ATTEINDRE	APERÇU DES RÉSULTATS																																																																		
<p>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.</p> <p>En matière de composition du conseil, il faut notamment veiller aux éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>Progression de l'indépendance des conseils d'administration</p> <p>Ethos considère que les conseils d'administration de sociétés cotées devraient inclure au moins 50% de membres indépendants. Pour la première fois en 2019, la part de sociétés de l'univers EEP respectant ce critère a dépassé les deux-tiers.</p> <p>Graphique 3 : Part de CA ayant au moins 50% de membres indépendants</p> <table border="1"> <caption>Graphique 3 : Part de CA ayant au moins 50% de membres indépendants</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>100 sociétés (%)</th> <th>150 sociétés (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2010</td><td>53%</td><td></td></tr> <tr><td>2011</td><td>59%</td><td></td></tr> <tr><td>2012</td><td>60%</td><td></td></tr> <tr><td>2013</td><td>61%</td><td></td></tr> <tr><td>2014</td><td>63%</td><td></td></tr> <tr><td>2015</td><td>68%</td><td></td></tr> <tr><td>2016</td><td>67%</td><td></td></tr> <tr><td>2017</td><td>68%</td><td>63%</td></tr> <tr><td>2018</td><td>73%</td><td>63%</td></tr> <tr><td>2019</td><td>73%</td><td>67%</td></tr> </tbody> </table> <p>Représentation féminine en constante progression</p> <p>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. Malgré une progression continue (voir graphique ci-dessous), les femmes restent toujours sous-représentées puisque les conseils de sociétés suisses comptent en moyenne 20% d'administratrices seulement, ce qui est bien en deçà des 30% visés par d'autres pays et soutenus par Ethos.</p> <p>Graphique 4 : Sociétés ayant au moins deux femmes au CA</p> <table border="1"> <caption>Graphique 4 : Sociétés ayant au moins deux femmes au CA</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>100 sociétés (%)</th> <th>150 sociétés (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2010</td><td>15%</td><td></td></tr> <tr><td>2011</td><td>15%</td><td></td></tr> <tr><td>2012</td><td>19%</td><td></td></tr> <tr><td>2013</td><td>26%</td><td></td></tr> <tr><td>2014</td><td>32%</td><td></td></tr> <tr><td>2015</td><td>35%</td><td></td></tr> <tr><td>2016</td><td>42%</td><td></td></tr> <tr><td>2017</td><td>42%</td><td>36%</td></tr> <tr><td>2018</td><td>48%</td><td>42%</td></tr> <tr><td>2019</td><td>60%</td><td>49%</td></tr> </tbody> </table>	Année	100 sociétés (%)	150 sociétés (%)	2010	53%		2011	59%		2012	60%		2013	61%		2014	63%		2015	68%		2016	67%		2017	68%	63%	2018	73%	63%	2019	73%	67%	Année	100 sociétés (%)	150 sociétés (%)	2010	15%		2011	15%		2012	19%		2013	26%		2014	32%		2015	35%		2016	42%		2017	42%	36%	2018	48%	42%	2019	60%	49%
Année	100 sociétés (%)	150 sociétés (%)																																																																	
2010	53%																																																																		
2011	59%																																																																		
2012	60%																																																																		
2013	61%																																																																		
2014	63%																																																																		
2015	68%																																																																		
2016	67%																																																																		
2017	68%	63%																																																																	
2018	73%	63%																																																																	
2019	73%	67%																																																																	
Année	100 sociétés (%)	150 sociétés (%)																																																																	
2010	15%																																																																		
2011	15%																																																																		
2012	19%																																																																		
2013	26%																																																																		
2014	32%																																																																		
2015	35%																																																																		
2016	42%																																																																		
2017	42%	36%																																																																	
2018	48%	42%																																																																	
2019	60%	49%																																																																	

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.

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

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

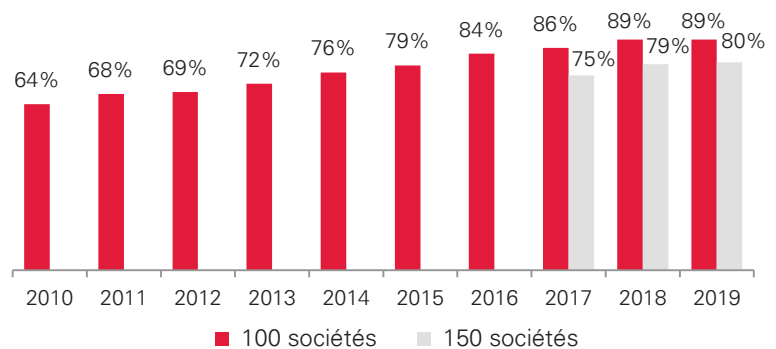
Ethos constate que les pratiques des sociétés cotées en Suisse en matière de code de conduite ont connu une évolution très positive, puisqu'à fin 2019, 80% des 150 sociétés de l'univers EEP en ont un. En revanche, il reste encore beaucoup à faire au niveau de la couverture dans le code des différents 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.

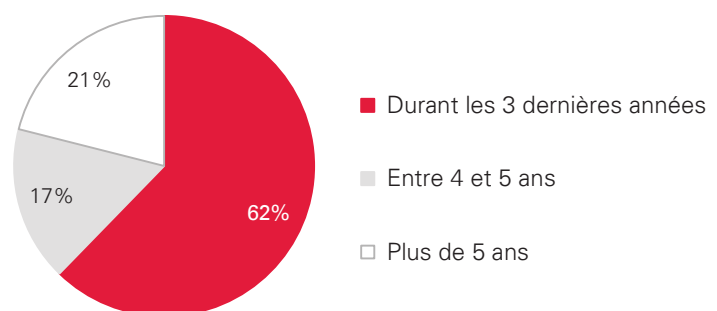
Graphique 5 : Sociétés qui publient un code de conduite



Actualisation régulière nécessaire

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 ont actualisé leur code durant les 3 dernières années.

Graphique 6 : Dernière date d'actualisation du code de conduite



B.3 Politique de rémunération des instances dirigeantes

OBJECTIFS À ATTEINDRE

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

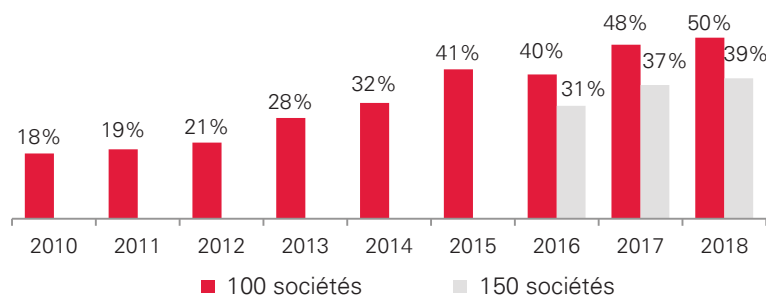
- Transparence du système de rémunération du conseil d'administration et de la direction générale ;
- Structure et montants des rémunérations versées au conseil d'administration et à la direction générale ;
- Publication dans l'ordre du jour de l'assemblée générale des montants maximum à payer, avec 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 2018, la part des sociétés ayant des plans à long terme entièrement liés à la performance a presque triplé.

Graphique 7 : 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 mais reste insuffisante. De tels critères sont utilisés essentiellement pour les plans à long terme.

Graphique 8 : Sociétés utilisant des critères de performance relatifs pour déterminer la rémunération variable



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.

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 a progressé. La marge d'amélioration reste toutefois importante étant donné que 78% des sociétés ne publient toujours aucune information.

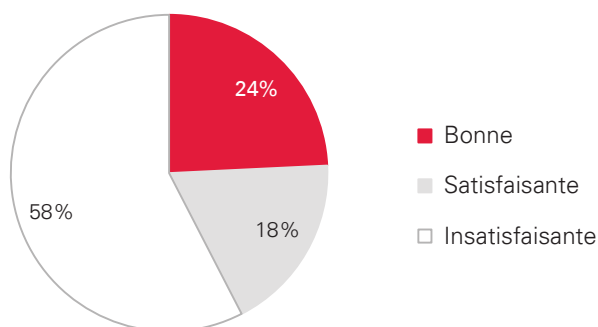
Graphique 9 : Sociétés publiant des informations sur la responsabilité fiscale



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 42% des cas seulement.

Graphique 10 : Qualité des informations publiées sur la responsabilité fiscale



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.

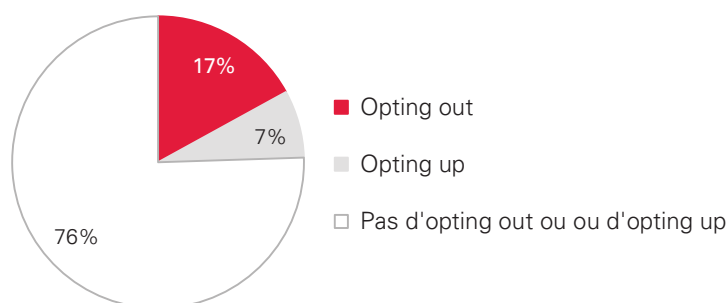
APERÇU DES RÉSULTATS

Effet pervers des clauses d'opting out / up

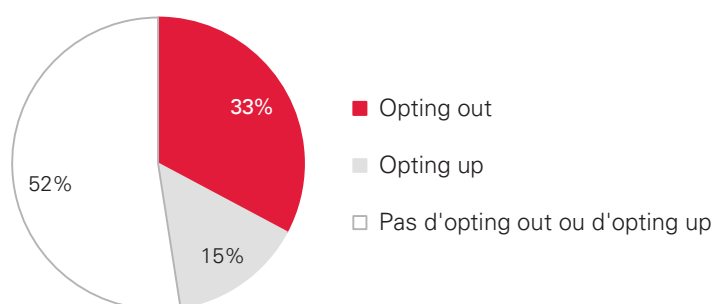
Les clauses d'opting out / up confèrent un avantage financier important aux actionnaires qui détiennent des participations importantes ou de contrôle dans une société. En effet, en cas de vente de leur participation, l'acquéreur peut, en vertu d'une telle clause, prendre le contrôle d'une société sans 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 (36 sociétés) ont inscrit une clause d'opting out ou d'opting up dans leurs statuts. Parmi les 61 sociétés avec un actionnaire de référence détenant plus d'un tiers des droits de vote, une telle clause existe dans près de la moitié (29) des cas.

Graphique 11 : Opting out / up parmi les sociétés de l'univers EEP



Graphique 12 : Opting out / up parmi les sociétés de l'univers EEP avec actionnaire de référence (61 sociétés)



C. Résultats du dialogue lié aux 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.</p>	<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 à travers le monde, ainsi que des chaînes de fournisseurs longues et complexes. Effectuer 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 13 : 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 13</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>21%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>33%</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>37%</td> <td>27%</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 14 : Sociétés non financières ayant des exigences envers leurs fournisseurs couvrant les employés</p> <table border="1"> <caption>Data for Graphique 14</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>68%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>56%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	100 sociétés (%)	150 sociétés (%)	2012	19%	-	2013	21%	-	2014	23%	-	2015	24%	-	2016	30%	-	2017	30%	21%	2018	33%	26%	2019	37%	27%	Année	Pourcentage	2019	68%	2018	65%	2017	56%
Année	100 sociétés (%)	150 sociétés (%)																																		
2012	19%	-																																		
2013	21%	-																																		
2014	23%	-																																		
2015	24%	-																																		
2016	30%	-																																		
2017	30%	21%																																		
2018	33%	26%																																		
2019	37%	27%																																		
Année	Pourcentage																																			
2019	68%																																			
2018	65%																																			
2017	56%																																			

D. Résultats du dialogue lié au reporting environnemental et social

OBJECTIFS À ATTEINDRE

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

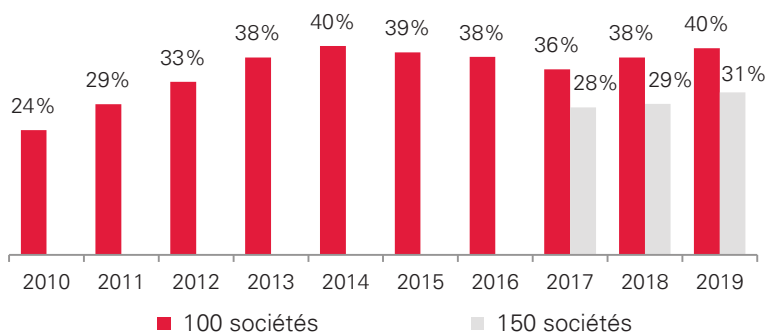
Ethos demande donc aux entreprises de publier de manière systématique un reporting environnemental et social. La structure et le contenu de ce dernier doivent répondre à un certain nombre de principes reconnus sur le plan international. Lors de son dialogue avec les entreprises, Ethos conseille notamment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

APERÇU DES RÉSULTATS

Reporting selon le GRI

Si le nombre de sociétés publiant un rapport de durabilité selon le GRI a bien augmenté entre 2010 et 2019, l'extension de l'univers EEP aux plus petites sociétés montre clairement les limites de l'autorégulation. Les plus petites sociétés considèrent qu'il faut attendre que la publication de données environnementales et sociales devienne une obligation.

Graphique 15 : Sociétés suivant le standard GRI

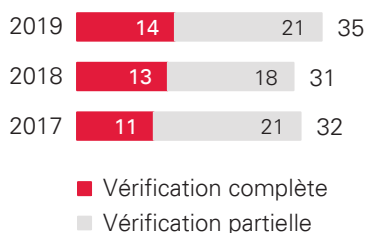


Vérification externe

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 16 : Evolution de la vérification externe et indépendante du reporting extra-financier



Exemple de dialogue actionnarial

Dans le cadre de ce rapport résumé, deux études de cas sont présentées ci-dessous comme exemples de dialogue conduits en 2019 :

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. Ethos entretient un dialogue constructif avec le président du conseil d’administration qui se traduit par une rencontre annuelle et plusieurs autres contacts durant l’année.

Au cours des deux 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 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 les accords 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 qui répondent 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 les accords de Paris.

Au cours de la dernière 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 outre, durant cette rencontre, il a été rappelé au président du conseil ce qu’Ethos avait soulevé comme problème au niveau du critère de rémunération « Health & Safety » pris en compte pour le bonus à court terme. En effet, Ethos considère qu’il n’est pas normal que le CEO ait pu atteindre 100% de son objectif 2018 en la matière, malgré le décès de certains collaborateurs et sous-traitants. Le président a confirmé que ce problème avait été traité et qu’une adaptation du critère serait effectuée en 2020.

Nestlé

Depuis deux 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 conjointement avec le gérant de caisses de pensions néerlandais APG. Dans ce cadre, parallèlement à son dialogue discret avec la présidence et la direction de Nestlé, 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 les accords 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 deux 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 « 0-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).

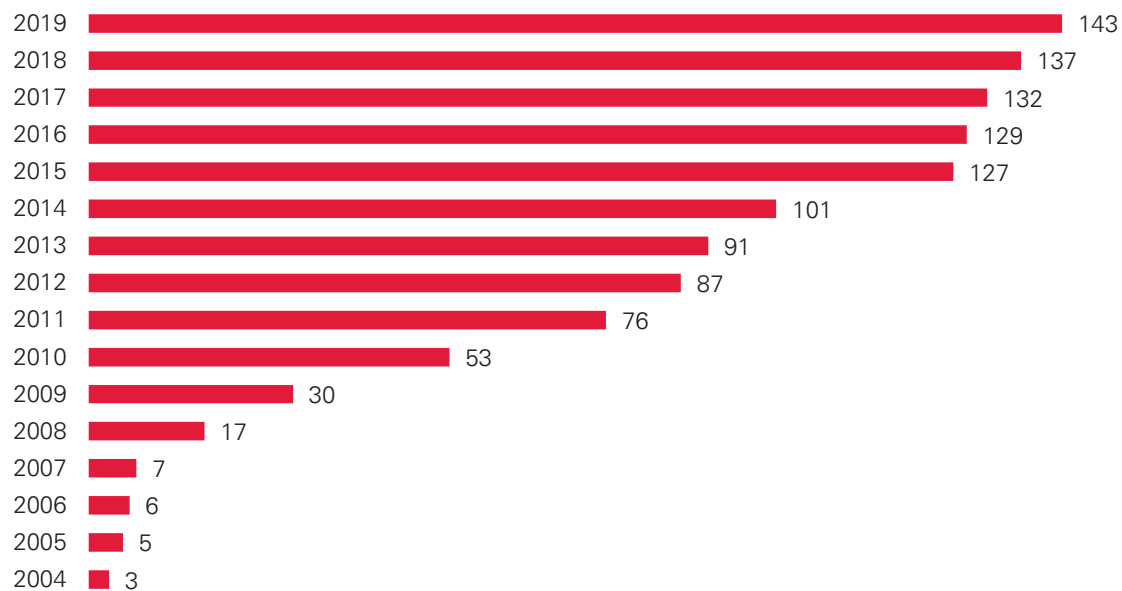
Ethos a rencontré en décembre 2019 le président du conseil d'administration, ainsi que le directeur général, pour encourager l'entreprise à poursuivre ses efforts en matière de changement climatique et demander que les objectifs soient également pris en compte au niveau de la politique de rémunération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

Cette rencontre a été également l'occasion de discuter les problèmes relatifs au travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement. Nestlé a fait des efforts importants et systématiques au cours des dernières années dans sa chaîne d'approvisionnement de cacao en Côte d'Ivoire. Cependant, des problèmes identiques ont également lieu dans la chaîne d'approvisionnement d'autres matières premières comme par exemple l'huile de palme en Malaisie. Ethos demande à Nestlé d'étendre ses efforts et ses contrôles à l'ensemble de ses fournisseurs.

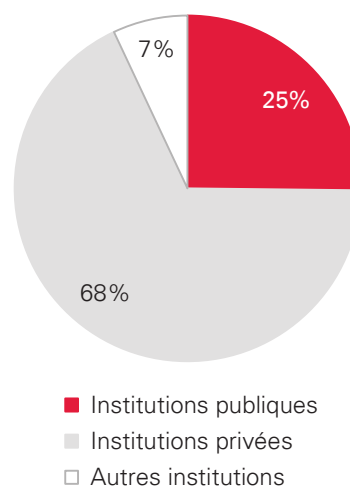
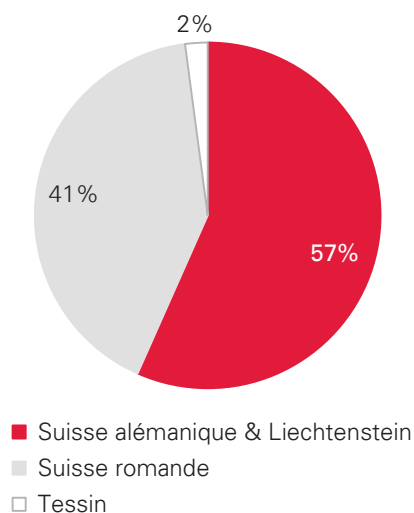
Après des années de dialogue intensif pour améliorer la transparence du rapport de rémunération et le système de rémunération variable des instances dirigeantes, Ethos a pris bonne note des améliorations effectuées sur le plan de la rémunération à long terme, ainsi que sur l'amélioration prévue du rapport de rémunération, puisque, à partir de 2020, les actions attribuées seront valorisées à leur valeur de marché, plutôt qu'à la valeur fiscale.

Annexe 1 : Membres de l'EEP Suisse

Croissance régulière des membres



143 membres au 31 décembre 2019



Suisse romande

- Caisse de pension des sociétés Hewlett-Packard en Suisse
- Caisse de Pension Merck Serono
- Caisse de pensions CFN Suisse
- Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV)
- Caisse de pensions de l'EVAM
- Caisse de Pensions des Interprètes et Traducteurs de Conférence (CPIT)
- Caisse de pensions du Groupe Eldora
- Caisse de pensions du personnel communal de Lausanne (CPCL)
- Caisse de pensions du personnel de la Ville de Carouge
- Caisse de Pensions du personnel du groupe Naef Immobilier
- Caisse de pensions ECA-RP
- Caisse de pensions Hrand Djvahirdjian
- Caisse de Pensions Isover
- Caisse de Prévoyance de l'Etat de Genève CPEG
- Caisse de Prévoyance 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 du Valais (CPVAL)
- Caisse de prévoyance en faveur du personnel de Hotel Montreux Palace SA
- Caisse de retraite du personnel du Cercle des Agriculteurs de Genève
- Caisse de retraite Matisa
- Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction
- Caisse intercommunale de pensions (CIP)
- Caisse paritaire de prévoyance de l'industrie et de la construction (CPPIC)
- CAP Prévoyance
- CAPUVA Caisse de prévoyance des travailleurs et employeurs du commerce de détail
- CCAP Caisse Cantonale d'Assurance Populaire
- CIEPP - Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle
- CPCV Caisse de pension de la Construction du Valais
- Elite Fondation de prévoyance
- Etablissement Cantonal d'Assurance (ECA VAUD)
- Fond. de prévoyance en fav. du pers. de la Scté d'Adm. et Gestion Atlantas Saga
- Fondation de la métallurgie vaudoise du bâtiment (FMVB)
- Fondation de prévoyance Artes & Comoedia
- Fondation de prévoyance Coninco
- Fondation de prévoyance DBS
- Fondation de prévoyance 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 PeaceNexus
- Fondation rurale de prévoyance
- Fondation suisse de la Chaîne du Bonheur
- Fonds de Prévoyance de CA Indosuez (Suisse) SA
- Fonds de prévoyance de Wenger SA
- Fonds de prévoyance et de Retraite des Employés ville de Delémont (FRED)
- Fonds interprofessionnel de prévoyance (FIP)
- Prévoyance Santé Valais (PRESV)
- prévoyance.ne
- Profelia Fondation de prévoyance
- Retraites Populaires
- Spes Caisse de prévoyance du Diocèse de Sion
- Université de Genève (UNIGE)

Suisse alémanique et Liechtenstein

- Aargauische Gebäudeversicherung
- Aargauische Pensionskasse (APK)
- Bernische Lehrerversicherungskasse
- Bernische Pensionskasse BPK
- BVG-Vorsorgestiftung der Novoplast AG
- Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich
- Gebäudeversicherung Luzern
- Gemeinschaftsstiftung der Zellweger Luwa AG
- GVA Gebäudeversicherung des Kantons St. Gallen
- HELVETAS Swiss Intercooperation
- Jet Aviation Vorsorgestiftung
- Louise Blackburne-Stiftung
- Loyalis BVG-Sammelstiftung
- Luzerner Pensionskasse
- Nest Sammelstiftung
- ÖKK Personalvorsorgestiftung
- Pensionskasse Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern
- 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 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 Kanton Solothurn (PKSO)
Pensionskasse Nyffeler, Corti AG
Pensionskasse Post
Pensionskasse Pro Infirmis
Pensionskasse Schaffhausen
Pensionskasse SRG SSR
Pensionskasse Stadt Luzern
Pensionskasse Stadt St. Gallen
Pensionskasse Stadt Zürich
Pensionskasse TIUS
Pensionskasse Unia
Pensionskasse von Krankenversicherungs-
Organisationen
Pensionskassengenossenschaft des Schweiz.
Gewerkschaftsbundes
Personalfürsorgestiftung Gebr. Hallwyler AG
Personalvorsorge- und Reserve-Stiftung Kinderhilfe
Bethlehem
Personalvorsorgekasse der Stadt Bern
Personalvorsorgestiftung der Braunvieh Schweiz
Genossenschaft
Personalvorsorgestiftung der Firma Emch Aufzüge
AG
Personalvorsorgestiftung der Hans Rychiger AG
Personalvorsorgestiftung der Hatebur
Umformmaschinen AG
Personalvorsorgestiftung der HELVETAS Swiss
Intercooperation
Personalvorsorgestiftung der SV Group
Personalvorsorgestiftung der
Theatergenossenschaft Bern

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
Vorsorge Egro AG
Vorsorge SERTO
Vorsorgeeinrichtung des Vereins für
Krebsforschung
Vorsorgefonds Hanro
Vorsorgestiftung der Bourquin SA
Vorsorgestiftung Porta + Partner, dipl. Ing. ETH/SIA
Wohlfahrtsstiftung von Verkauf Schweiz
WWF Schweiz

Tessin

Fondazione Ticinese per il 2 Pilastro
Fondo di Previdenza per il Personale dell'Ente
ospedaliero cantonale
Istituto di previdenza del Cantone Ticino

Annexe 2 : Sociétés analysées

ABB	Evolve	Plazza
Adecco	Flughafen Zürich	PSP Swiss Property
Aevis Victoria	Forbo	Richemont
Allreal	Fundamenta Real Estate	Rieter
Also	Galenica	Roche
AMS	GAM Holding	Romande Energie
APG SGA	Geberit	Schaffner
Arbonia	Georg Fischer	Schindler
Aryzta	Givaudan	Schmolz + Bickenbach
Ascom	Graubündner Kantonalbank	Schweiter Technologies
Autoneum	Gurit	Sensirion Holding
Bachem	Helvetia	SF Urban Properties
Bâloise	HIAG Immobilien	SFS Group
Banque Cantonale de Genève	Huber+Suhner	SGS
Banque Cantonale du Valais	Hypothekarbank Lenzburg	Siegfried
Banque Cantonale Vaudoise	Idorsia	SIG Combibloc Group
Barry Callebaut	Implenia	Sika
Basellandschaftliche Kantonalbank	Inficon	Sonova
Basilea	Interroll	St.Galler Kantonalbank
Basler Kantonalbank	Intershop	Straumann
BB Biotech	Julius Bär	Sulzer
Belimo	Jungfraubahn	Sunrise
Bell Food Group	Kardex	Swatch Group
Bergbahnen Engelberg-Trübsee- Titlis	Komax	Swiss Life
Berner Kantonalbank	Kudelski	Swiss Prime Site
BKW	Kühne + Nagel	Swiss Re
Bobst	LafargeHolcim	Swisscom
Bossard	Landis+Gyr Group	Swissquote
Bucher Industries	Lem	Tecan
Burckhardt Compression	Leonteq	Temenos
Burkhalter Holding	Liechtensteinische Landesbank	Thurgauer Kantonalbank
Calida	Lindt & Sprüngli	TX Group
Cembra Money Bank	Logitech	U-blox
CEVA Logistics	Lonza	UBS
Cham Group	Luzerner Kantonalbank	Valiant
Clariant	Medartis Holding	Valora
Coltene	Metall Zug	VAT Group
Comet Holding	Meyer Burger	Vaudoise Assurances
Conzzeta	mobilezone	Vetropack
Cosmo Pharmaceuticals	Mobimo	Vifor Pharma
CPH	Molecular Partners	Vontobel
Credit Suisse Group	Nestlé	VP Bank
Dätwyler	Novartis	VZ Holding
DKSH	ObsEva	Wartec Invest
dormakaba	OC Oerlikon Corporation	Ypsomed
Dufry	Orior	Zehnder Group
EFG International	Panalpina	Zug Estates
Emmi	Pargesa	Zuger Kantonalbank
Ems-Chemie	Partners Group	Zur Rose Group
	Phoenix Mecano	Zurich Insurance Group
	Pierer Mobility	



Ethos

Place de Cornavin 2
Case Postale
1211 Genève 1
Suisse

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

Bureau de Zurich

Bellerivestrasse 3
8008 Zurich
Suisse

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

info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch