



ENGAGEMENT POOL SCHWEIZ

ZUSAMMENFASSUNG DER
AKTIVITÄTEN 2025

©© Ethos, März 2026

Jede vollständige oder teilweise Vervielfältigung bedarf der Zustimmung der Ethos Stiftung, Genf. Zitate müssen mit einer Quellenangabe versehen sein.

Gedruckt auf Recyclingpapier,
100 % Altpapier, «Blauer Engel»-zertifiziert.

www.ethosfund.ch

Die **Fondation Ethos** schliesst mehr als 250 schweizerische Pensionskassen und andere steuerbefreite Institutionen zusammen. Sie wurde 1997 zur Förderung einer nachhaltigen Anlagentätigkeit und eines stabilen und gesunden Wirtschaftsumfelds gegründet.

Signatory of:



Das Unternehmen **Ethos Services** betreut Beratungsmandate für nachhaltige Anlagen. Ethos Services bietet nachhaltige Anlagefonds, Analysen von Generalversammlungen mit Stimmempfehlungen, ein Programm für den Aktionärsdialog mit Unternehmen sowie Nachhaltigkeits-Ratings und -Analysen von Unternehmen an. Ethos Services ist Eigentum der Ethos Stiftung und mehrerer Mitgliedsinstitutionen der Stiftung.

Certified



Inhaltsverzeichnis

ENGAGEMENT BEI ETHOS	2
KENNZAHLEN 2025	3
FALLBEISPIELE	4
KAMPAGNEN ÜBERBLICK IN 2025	7
1. KLIMAWANDEL	8
2. NATUR UND BIODIVERSITÄT	9
3. ARBEITSBEDINGUNGEN UND EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE	10
4. DIVERSITÄT UND LOHNGLEICHHEIT	11
5. VERWALTUNGSRAT	12
6. VERGÜTUNGSPOLITIK	13
7. STEUERVERANTWORTUNG	14
8. DIGITALE VERANTWORTUNG	15
9. UMWELT UND SOZIALBERICHTERSTATTUNG	17

Engagement bei Ethos

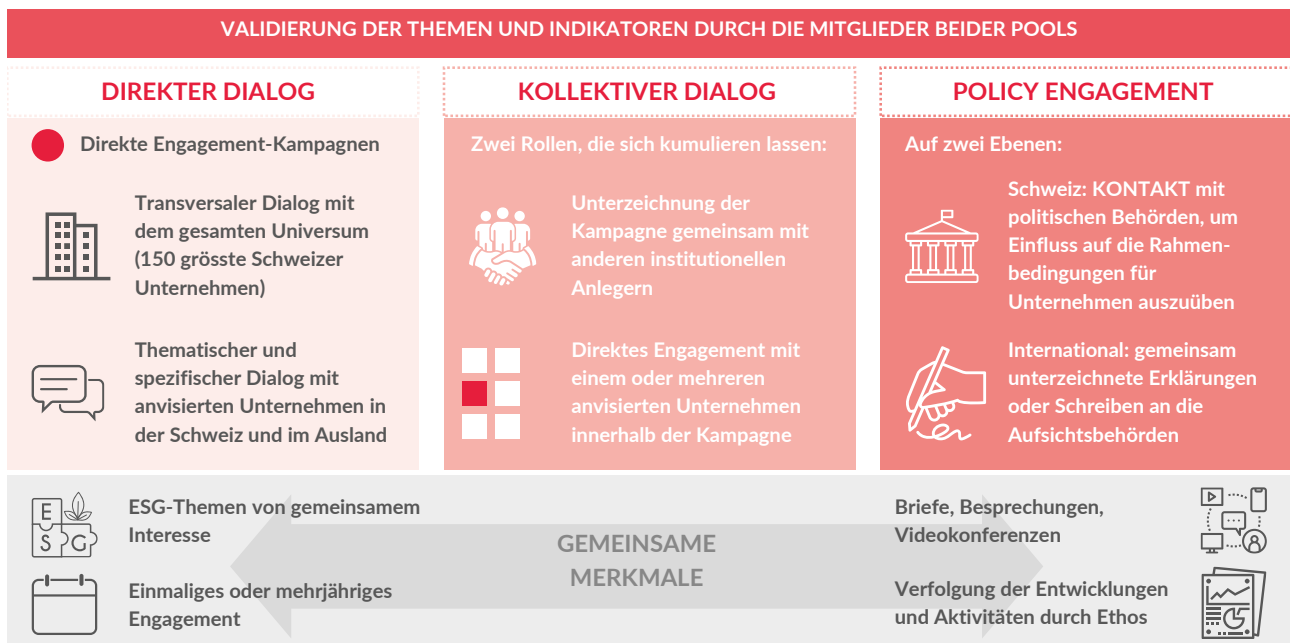
UNIVERSUM

Das Universum besteht aus untersuchten Unternehmen aus den 150 grössten kotierten Gesellschaften, die jeweils zu Beginn des Berichtsjahres festgelegt werden. Die Ergebnisse jedes Jahres werden per 31. Dezember präsentiert.

DIALOGTHEMEN

UMWELT	SOZIALES	GOVERNANCE
Klimawandel Natur und Biodiversität	Arbeitsbedingungen und Einhaltung der Menschenrechte Diversität und Lohngleichheit	Verwaltungsrat Vergütungspolitik Steuerverantwortung Digitale Verantwortung Umwelt und Sozialberichterstattung

DIALOGARTEN



Kennzahlen 2025



195

Mitglieder



413

Milliarden Franken
verwaltetes Vermögen

DIALOG MIT DEN UNTERNEHMEN DES EEP SCHWEIZ

150

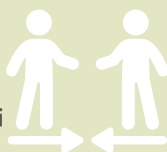
ANVISIERTE
UNTERNEHMEN
IN 2025



736

Engagement-
Aktivitäten

direkte Kontakte
(Besuche, Video-
konferenzen und
Interventionen bei
GV)



134

602

Briefe und Emails



ABBILDUNG 1: ANZAHL DER KAMPAGNEN NACH SÄULEN

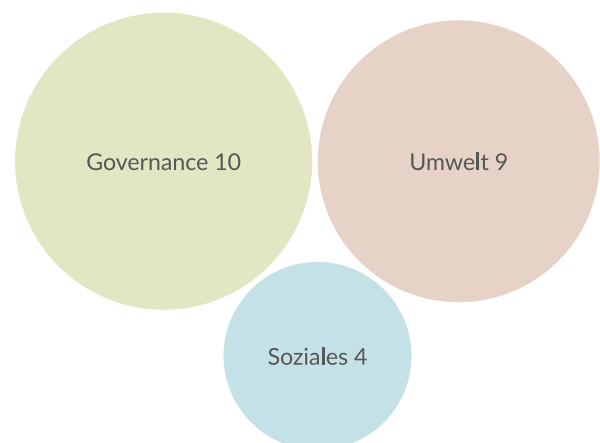
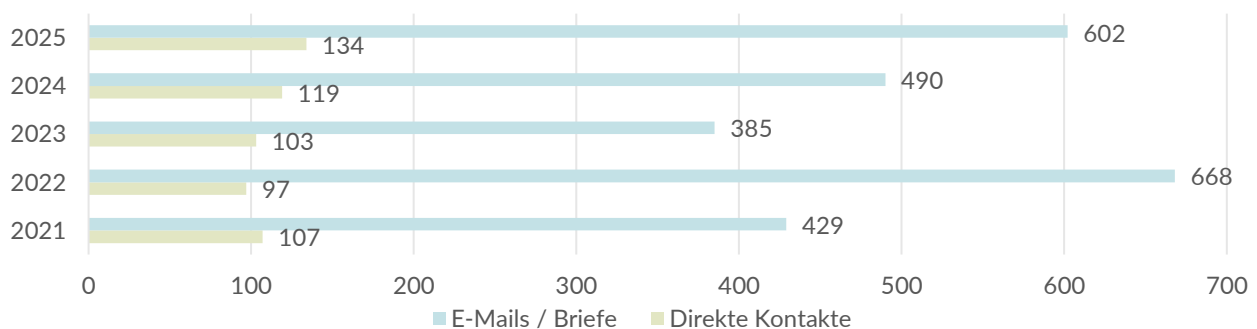


ABBILDUNG 2: ANZAHL DER KONTAKTE MIT DEN UNTERNEHMEN DES UNIVERSUMS



Fallbeispiele

BEISPIELE FÜR DEN DIALOG MIT EINZELNEN UNTERNEHMEN

ASCOM

ANGESPROCHENE THEMEN: BERICHTERSTATTUNG UND KLIMAWANDEL

2025 verbesserte Ascom die Nachhaltigkeitsberichterstattung deutlich, so dass Ethos den entsprechenden Bericht zur Annahme empfehlen konnte.

Das Telekommunikationsunternehmen setzte sich insbesondere neue quantitative Ziele bei folgenden Themen: Klimawandel, Umweltbelastung der Produkte, Personalfluktuations und Diversität. Fortschritte gab es auch bei der Klimaberichterstattung mit der Veröffentlichung neuer Kategorien von THG-Emissionen im Scope 3. Dazu gehört die Gruppe der eingekauften Güter und Dienstleistungen als grösste Emissionsquelle von Ascom angesichts der Art der Geschäftstätigkeit.

Alle diese Punkte waren 2024 im Rahmen einer Telefonkonferenz mit dem Unternehmen besprochen worden, Ausserdem gab Ascom 2025 bekannt, die Emissionsreduktionsziele bis 2027 der Science Based Targets initiative (SBTi) vorzulegen, was auch Teil der Erwartungen von Ethos ist.

BELIMO

ANGESPROCHENE THEMEN: VERGÜTUNG, VERWALTUNGSRAT UND KLIMAWANDEL

Belimo nahm 2025 verschiedene Verbesserungen beim Vergütungssystem vor, insbesondere die Abschaffung individueller und qualitativer Ziele bei der variablen Vergütung, die im Rahmen zahlreicher Diskussionen mit dem Unternehmen angesprochen worden waren. Ethos hatte mehrmals gefordert, diese individuellen Kriterien durch quantitative Ziele zu ersetzen, um die Transparenz des Berichts und des Vergütungssystems zu erhöhen.

Ein weiteres Ergebnis des Dialogs betrifft die Einführung von ESG-Kriterien in der variablen Vergütung der Geschäftsleitung. Ebenfalls mehrfach hatte Ethos die Möglichkeit erwähnt, im Rahmen der SBTi wissenschaftlich bestätigte Reduktionsziele für die THG-Emissionen festzulegen.

Im Oktober 2024 gab Belimo auf der Website des unabhängigen wissenschaftlichen Organs öffentlich bekannt, solche Ziele definieren zu wollen, und im August 2025 wurden sie von der SBTi bestätigt.

Schliesslich hatte Ethos auch Erwartungen an eine stärkere Unabhängigkeit des Geschäftsprüfungsausschusses formuliert. An der Generalversammlung 2025 wurde ein neues, unabhängiges Mitglied in dieses Gremium gewählt. Die entsprechende Person soll bereits 2026 das Präsidium übernehmen.

ZURICH INSURANCE GROUP

ANGESPROCHENE THEMEN: BERICHTERSTATTUNG UND KLIMAWANDEL

In den letzten Jahren hatte Ethos den Nachhaltigkeitsbericht der Zurich Insurance Group zur Ablehnung empfohlen und das Gespräch mit dem Unternehmen gesucht, um ihm ihre diesbezüglichen Erwartungen mitzuteilen. Nach den inzwischen vorgenommenen Verbesserungen konnte Ethos an der Generalversammlung 2025 für den Bericht stimmen.

Der Versicherungskonzern veröffentlichte als Reaktion auf die Forderungen von Ethos seinen ersten Klimaübergangsplan und gibt ab jetzt die mit den Versicherungstätigkeiten verbundenen THG-Emissionen bekannt. Ausserdem hat er sich zum Ziel gesetzt, diese Emissionen bis 2030 um 20 % zu senken.

Trotz dieser Fortschritte ist zu betonen, dass sich die veröffentlichten Daten zurzeit nur auf 25 % der vom Konzern eingenommenen Versicherungsprämien beziehen und dass die auf die Investitions- und Versicherungsaktivitäten anwendbaren Ausschlusskriterien gegenüber den Erwartungen von Ethos weiterhin zu lasch sind. Vor diesem Hintergrund beabsichtigt Ethos, den Dialog mit der Zurich Insurance Group zu diesem Thema in den nächsten Jahren fortzuführen.

WORTMELDUNGEN AN DER GENERALVERSAMMLUNG

Eine Wortmeldung an der Generalversammlung bietet ein potenziell wirksames Mittel, um den mit einem Unternehmen diskret geführten Dialog zu intensivieren. An der Generalversammlung werden Forderungen öffentlich und vor dem übrigen Aktionariat, aber auch in Anwesenheit des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung vorgetragen. Ausserdem wird regelmässig in den Medien über diese Beiträge berichtet. 2025 ergriff Ethos an fünf im Präsenzformat abgehaltenen Generalversammlungen (Chubb Limited, Holcim, Nestlé, Novartis und UBS) sowie an einer virtuellen Versammlung (Swatch Group) das Wort.

HOLCIM

An der Generalversammlung von Holcim sprach Ethos zwei wichtige Themen an: Erstens zeigte sich Ethos wegen des Vergütungssystems und insbesondere des übermässigen Hebeleffekts aufgrund der Zuteilung von Optionen sehr besorgt und empfahl, diese durch Aktien mit Leistungskriterien zu ersetzen. Zweitens unterstützte Ethos die Überführung des Nordamerikageschäfts in ein getrenntes Unternehmen namens Amrize. Allerdings bestehen Vorbehalte aufgrund der mangelnden Transparenz bei den Klimazielen und der Ämterkumulierung von Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungspräsidium.

NESTLÉ

An der Generalversammlung von Nestlé drückte der Direktor von Ethos seine Sorge bei den Themen soziale Verantwortung, Vergütungspolitik und Transparenz aus. Ethos forderte mehr Transparenz bei den THG-Emissionen im Scope 3, der Personalfluktuationsrate und der Anzahl Fälle von Kinderarbeit. Im Übrigen wiederholte Ethos ihre Sorgen bezüglich der Nährwertqualität des Produktportfolios und der Skandale im Zusammenhang mit gefiltertem Mineralwasser. Schliesslich meldete Ethos ernsthafte Vorbehalte gegen die Vergütungspolitik und die Transparenz des Vergütungsberichts an.

NOVARTIS

Ethos zeigte sich an der Generalversammlung von Novartis besorgt über die Höhe der in den letzten Jahren stark gestiegenen Vergütungen. Der Generaldirektor erhielt 2024 eine tatsächliche Vergütung von 19.2 Millionen Franken, was Ethos als deutlich überhöht erachtet. Solche Vergütungen bergen auch ein Reputationsrisiko für das Unternehmen, während der Pharmasektor insbesondere wegen des konstanten Anstiegs der Gesundheitskosten ohnehin im Rampenlicht steht.

SWATCH GROUP

An der erneut virtuell abgehaltenen Generalversammlung der Swatch Group wiederholte Ethos ihre Besorgnis angesichts der unbefriedigenden Governance-Situation des Unternehmens. Ethos unterstützte insbesondere einen Aktionärsantrag, mit dem Steven Wood als Vertreter der Besitzerinnen und Besitzer von Inhaberaktien in den Verwaltungsrat gewählt werden sollte. Trotz des Bestehens von Good-Governance-Regeln führte die Swatch Group im Gegensatz zu den meisten anderen Gesellschaften mit zwei Arten von Aktien ohne gleiche Rechte keine Wahl für eine Vertretung der Besitzerinnen und Besitzer von Inhaberaktien durch. Schliesslich wurde die Kandidatur von 20 % des Aktionariats unterstützt. Darunter befanden sich mehr als 60 % Besitzerinnen und Besitzer von Inhaberaktien. Wenn man bedenkt, dass die Familie Hayek 44 % der Stimmrechte hält, handelt es sich um ein sehr deutliches Signal.

UBS

Ethos erklärte an der Generalversammlung der UBS, warum sie die Vergütungen, das Aktienrückkaufprogramm und den Nachhaltigkeitsbericht ablehnt. Ethos verlangte für die Zukunft eine Reduktion der variablen Vergütung und unterstützte im Zusammenhang mit dem Aktienrückkaufprogramm die Erhöhung des Eigenkapitals mit hartem Kernkapital. Entsprechend sprach sich Ethos gegen das neue Aktienrückkaufprogramm in Höhe von mehr als 3 Milliarden Franken aus. Am Schluss der Wortmeldung empfahl Ethos, den Nachhaltigkeitsbericht abzulehnen. Die UBS hat nämlich bei ihrer Nachhaltigkeitsstrategie Rückschritte gemacht, und der Bericht weist vor allem in Sachen Transparenz erhebliche Mängel auf.

POLICY ENGAGEMENT

Diese Art des Dialogs findet mit verschiedenen Organen oder Behörden statt, die Auswirkungen auf kotierte Unternehmen (Regulierungsbehörden, Aufsichtsorgane, Parlament, Dachorganisationen usw.), Aktionariatsrechte oder verantwortungsbewusste Anlagen haben. Das Engagement erfolgt durch Treffen oder Konsultationen, die von verschiedenen öffentlichen oder privaten Stellen organisiert werden, manchmal auch durch Anhörungen.

Ethos tauscht sich regelmässig mit verschiedenen aufsichtsrechtlichen, regulatorischen und politischen Behörden aus. In mehreren Fällen wurde Ethos zur Teilnahme an Vernehmlassungen dieser Organe eingeladen. So nahm Ethos in den letzten Jahren unter anderem an Vernehmlassungen der Schweizer Börse, der eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA), des Bundesparlaments und seiner Kommissionen, der eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde (RAB), des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) sowie von economiesuisse, SwissHoldings und EXPERTsuisse teil. Es wurden verschiedene Themen besprochen, insbesondere im Hinblick auf Änderungen des Aktienrechts oder die Aufnahme neuer Bestimmungen in bestehende Gesetze.

2025 konnte Ethos insbesondere an folgenden Vernehmlassungen teilnehmen:

STÄRKUNG DER SORGFALTPFLICHT VON SCHWEIZER UNTERNEHMEN

Ethos ist der Auffassung, dass die Einführung erweiterter Sorgfaltspflichten in den Bereichen Menschenrechte und Umwelt die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Unternehmen erhöhen würde. Daher forderten Ethos und 22 institutionelle Investoren aus dem In- und Ausland die Behörden des Bundes im März 2025 auf, die bestehende Regulierung weiterzuentwickeln und die Anpassungen zu beschleunigen. Ohne vernünftige Sorgfaltspflichten könnten die in der Schweiz kotierten Unternehmen für internationale Investoren an Attraktivität verlieren. Diese erwarten mittlerweile von den Unternehmen, dass sie die höchsten Normen in den Bereichen Menschenrechte und Umwelt erfüllen.

ÄNDERUNG DER VERORDNUNG ÜBER DIE BERICHTERSTATTUNG ÜBER KLIMABELANGE

Im März 2025 beteiligte sich Ethos an der Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange. Dabei wurden zwei Hauptkritikpunkte angesprochen: Der erste betrifft das Fehlen einer zentralen Regulierung der Nachhaltigkeits-transparenz, weil die Anforderungen auf mehrere Texte verteilt sind. Der zweite bezieht sich auf die mangelnde Klarheit des erläuternden Berichts. Ethos hält diesen für zu kurz und folglich ungenügend für eine wirksame Umsetzung der Verordnung.

REGULIERUNG DES EIGENKAPITALS DER BANKEN

Ethos beteiligte sich im Rahmen der vom Parlament im Anschluss an den Zusammenbruch der Credit Suisse diskutierten Gesetzesänderungen an zwei Vernehmlassungsverfahren zum Eigenkapital der Banken.

REFORM BEI DEN ZUSÄTZLICHEN EIGENMITTELN (AT1)

Im September 2025 veröffentlichte Ethos eine Stellungnahme zur Änderung der Eigenmittelverordnung. Ethos unterstützt die vom Bundesrat beantragten Änderungen, hält aber die Reform bei den als Additional Tier 1 (AT1) bezeichneten zusätzlichen Eigenmitteln für unvollständig. Da das Risikoprofil dieser Instrumente mit Aktien ohne Stimmrecht verglichen werden kann, ist auch weiterhin nicht sicher, ob sie das Bankgeschäft erfolgreich aufrechterhalten könnten. Daher ruft Ethos den Bundesrat auf, Alternativen zu den AT1-Instrumenten einschliesslich ihrer Ablösung durch hartes Eigenkapital zu prüfen.

REGULIERUNG DER GROSSBANKEN

Im Rahmen der zweiten Vernehmlassung signalisierte Ethos im Dezember 2025 Unterstützung für einen Vorschlag des Bundesrats zur Deckung ausländischer Beteiligungen durch das Eigenkapital der Muttergesellschaft von systemrelevanten Banken. Die Beteiligungen an ausländischen Tochtergesellschaften sollen vollständig vom harten Kernkapital des Mutterhauses abgezogen werden. Diese Änderung betrifft hauptsächlich die UBS. Mit diesen Massnahmen lässt sich das Risiko reduzieren, dass Wertverluste von ausländischen Tochtergesellschaften das Eigenkapital der Muttergesellschaft gefährden und die Krise verschärfen.



KAMPAGNEN ÜBERBLICK IN 2025

1. Klimawandel

Der Klimawandel stellt eine der grössten systemischen Herausforderungen für die Weltwirtschaft, Unternehmen und institutionelle Investoren dar. Indem er Lieferketten, Infrastrukturen, die Verfügbarkeit natürlicher Ressourcen und die Stabilität der Finanzmärkte beeinträchtigt, stellt er ein materielles Risiko dar, das den Wert von Vermögenswerten und die Widerstandsfähigkeit von Geschäftsmodellen bedroht. Die nächsten Jahre werden entscheidend sein, um die globale Erwärmung einzudämmen und das im Pariser Abkommen festgelegte Ziel der CO₂-Neutralität zu erreichen.

Angesichts dieser Dringlichkeit verpflichten sich immer mehr, aber noch nicht genügend Unternehmen, ihre Strategien auf einen Netto-Null-Pfad auszurichten und veröffentlichen Zielvorgaben für die Reduzierung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen). Diese Verpflichtungen müssen in glaubwürdige Transitionspläne umgesetzt werden, in denen die konkret umgesetzten Massnahmen detailliert aufgeführt sind und regelmässig über die erzielten Fortschritte berichtet wird.

Die Strategie der Unternehmen für den Klimawandel ist für institutionelle Investoren von besonderer Bedeutung, da sie dazu beiträgt, Umwelt Risiken zu mindern, die Einhaltung von Vorschriften zu gewährleisten und sich an den Zielen der nachhaltigen Entwicklung auszurichten. Dies sind alles Faktoren, die sich auf die langfristige Rentabilität und Stabilität auswirken. Daher ist die Überwachung dieser Pläne von entscheidender Bedeutung, um die Robustheit der Unternehmensstrategien und ihre Fähigkeit, sich an eine CO₂-arme Welt anzupassen, zu bewerten. Instrumente wie Say on Climate sorgen für mehr Transparenz und Rechenschaftspflicht und fördern gleichzeitig einen konstruktiven Dialog zwischen Unternehmen und Investierenden, um die Energiewende zu beschleunigen und systemische Klimarisiken zu reduzieren.

DIALOGZIELE

- Offenlegung aller direkten und indirekten THG-Emissionen (Scopes 1, 2 und 3)
- Festlegung ehrgeiziger, wissenschaftlich fundierter Ziele zur Reduzierung der THG-Emissionen, sogenannter «Science-Based Targets» (SBTs)
- Verabschiedung einer ehrgeizigen Strategie und eines Plans zur Dekarbonisierung der Betriebsabläufe und Lieferketten
- Offenlegung der Massnahmen, die zur Erreichung der festgelegten Reduktionsziele ergriffen wurden, sowie des Zeitplans für deren Umsetzung

AKTIVITÄTEN 2025

1 Kampagne des transversalen Dialogs mit den Unternehmen des gesamten Universums



1 Kampagne des thematischen und spezifischen Dialogs mit anvisierten Unternehmen

3 internationale Kollektiv-Kampagnen mit anvisierten Schweizer Unternehmen



370 durchgeführte **Aktivitäten**



150 anvisierte **Unternehmen**

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- 119 Unternehmen analysierten Klimawandel-szenarien. Im Vorjahr waren es noch 65 gewesen.
- 97 % der Unternehmen veröffentlichen ihre THG- Emissionen vollständig oder teilweise.
- 47 % der Unternehmen verfügen über von der SBTi genehmigte Klimaziele.

Trotz der Infragestellung des Klimawandels durch die amerikanische Regierung sind bei den Schweizer Unternehmen erfreuliche Fortschritte zu verzeichnen.

Obwohl die Swiss Re und die Zurich Insurance Group ihre Verpflichtungen bei der SBTi zurückgezogen haben, ist die Anzahl Unternehmen, deren Klimaziele von dieser Stelle genehmigt wurden, im Vergleich zu 2024 stark gestiegen. Dass Unternehmen dem aktuellen Druck standhalten und ihr Engagement zugunsten der Senkung ihrer THG-Emissionen aufrechterhalten, ist ermutigend.

Eine weitere begrüssenswerte Entwicklung betrifft die kräftige Zunahme der Anzahl Unternehmen, die Klimaszenarien analysiert haben. Obwohl sich viele mit dem gesetzlichen Minimum begnügen, ist dieser Fortschritt angesichts der umfangreichen Auswirkungen des Klimawandels auf die Unternehmen positiv.

2. Natur und Biodiversität

Die Natur und die Biodiversität, die die Vielfalt der Land- und Meereslebewesen sowie der Ökosysteme umfasst, bilden das Fundament unserer Volkswirtschaften und Gesellschaften. Sie liefern unverzichtbare Ökosystemleistungen wie Bestäubung, Klimaregulierung, Wasserreinigung oder Bodenfruchtbarkeit, von denen die Wertschöpfungsketten und die langfristige finanzielle Performance der Investierenden direkt abhängen. Dieser natürliche Reichtum nimmt jedoch rapide ab. Mehr als eine Million Arten sind heute vom Aussterben bedroht, während Abholzung, Bodendegradation und Übernutzung der Ressourcen das ökologische Gleichgewicht gefährden und erheblich zum Klimawandel beitragen.

Zu lange wurde die Natur von Wirtschafts- und Finanzentscheidenden unterschätzt, zum Teil weil ihre Beiträge schwieriger zu quantifizieren sind als THG-Emissionen. Dabei haben Ökosysteme im letzten Jahrzehnt mehr als die Hälfte der anthropogenen THG-Emissionen absorbiert und damit ihre zentrale Rolle für den Klimaschutz unter Beweis gestellt. Natur und Klima sind eng miteinander verbunden und Entwicklungen in diesen beiden Bereichen verstärken sich gegenseitig.

Für institutionelle Investoren stellt der Verlust der Biodiversität ein grosses systemisches Risiko dar: Mehr als die Hälfte des weltweiten Bruttoinlandsprodukts (BIP) hängt direkt von der Natur und ihren Ressourcen ab. Der Erhalt und die Wiederherstellung der Biodiversität sind daher nicht nur eine dringende ökologische, sondern auch eine strategische Notwendigkeit, um den langfristigen Wert der Portfolios zu schützen und zu einem nachhaltigen Wandel beizutragen.

Das Statistikuniversum schliesst Dienstleistungsunternehmen ohne Produktionstätigkeit (Versicherungen, Banken etc.) aus.

DIALOGZIELE

- Verabschiedung einer klaren und ehrgeizigen Naturpolitik, die dem Grundsatz «Do No Significant Harm (DNSH)» entspricht
- Bewertung und Überwachung der Auswirkungen, Abhängigkeiten, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Natur
- Festlegung eines Transitionsplans für die Natur mit ehrgeizigen, wissenschaftlich fundierten Zielen
- Transparente und angemessene Offenlegung

AKTIVITÄTEN 2025

1 Kampagne des transversalen Dialogs mit den Unternehmen des gesamten Universums



0 Kampagne des thematischen und spezifischen Dialogs mit anvisierten Unternehmen

3 internationale Kollektiv-Kampagnen mit anvisierten Schweizer Unternehmen



Veröffentlichung eines **Engagement Papers**, das die Erwartungen von Ethos zusammenfasst



150 anvisierte **Unternehmen**

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- 58 % der Unternehmen haben Biodiversitätsprogramme erstellt.
- 35 % der Unternehmen haben Wasserbewirtschaftungsziele festgelegt.
- Nur 17 % der Unternehmen verfügen über Biodiversitätsziele.

Die Themen im Zusammenhang mit Natur und Biodiversität werden in der Nachhaltigkeitspolitik der Unternehmen oft stiefmütterlich behandelt. Bei den bereits bestehenden Kampagnen stellt Ethos jedoch fest, dass die betroffenen Unternehmen am Thema interessiert sind. So gilt der Austausch mit Nestlé und Novartis im Rahmen der Kampagne Nature Action 100 als produktiv. Insgesamt verfolgen viele Unternehmen Biodiversitätsprogramme. Bei der Festlegung quantitativer Ziele sind allerdings noch weitere Anstrengungen notwendig.

Im Rahmen des aktiven Engagements im Bereich Biodiversität konzentrierte sich Ethos anfänglich auf die vier Unternehmen Clariant, Nestlé, Novartis und Roche. Dieses Universum soll 2026 dank der neuen Kampagne Natur und Industrie erweitert werden. Dabei geht es um die Vereinbarkeit von Abhängigkeiten und Belastungen in den Sektoren Lebensmittelherstellung, Biotechnologie, Chemie, Baumaterialien und pharmazeutische Produkte. Des Weiteren wurde im Zuge der jährlichen ESG-Bewertung der Unternehmen ein Inventar der aktuellen Praktiken erstellt.

3. Arbeitsbedingungen und Einhaltung der Menschenrechte

Menschenrechte sind ein zentrales Thema der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen. Ungleichheiten, Diskriminierungen und Verletzungen der Arbeitsrechte gefährden nicht nur die Grundfreiheiten, sondern auch die wirtschaftliche Nachhaltigkeit. Unternehmen und institutionelle Investoren tragen eine grosse Verantwortung: Durch die Finanzierung und Unterstützung wirtschaftlicher Aktivitäten können sie zum sozialen Fortschritt, aber indirekt auch zu Verstössen beitragen, wenn sie keine wirksame Sorgfaltspflicht walten lassen. Diese ist zu einem unverzichtbaren Instrument geworden, um Missbräuche zu erkennen, zu verhindern und zu mindern und gleichzeitig Reputations-, Rechts- und Finanzrisiken zu begrenzen.

Institutionelle Investoren spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung von menschenrechtskonformen Praktiken, indem sie von den Unternehmen und den Banken verlangen, diese Grundsätze in ihre Governance, Unternehmenspolitik und internen Kontrollen zu integrieren. Ausserdem sollte darauf geachtet werden, dass die Unternehmen wirksame Massnahmen ergreifen, um die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Angestellten zu verfolgen und zu veröffentlichen.

Die Mehrheit der grossen Unternehmen erfüllt jedoch nach wie vor nicht die Mindestanforderungen, was die zunehmende Einführung verbindlicher Vorschriften in Europa und im Vereinigten Königreich rechtfertigt.

DIALOGZIELE

- Einführung einer transparenten Richtlinie zu den Rechten der Arbeitnehmenden
- Veröffentlichung von Personalindikatoren (Unfälle, Todesfälle, Fluktuation, Diversität usw.)
- Veröffentlichung eines Verhaltenskodexes für Zulieferbetriebe und Einführung einer Sorgfaltspflicht, vor allem mit Blick auf die Einhaltung der Menschenrechte

AKTIVITÄTEN 2025

1 Kampagne des transversalen Dialogs mit den Unternehmen des gesamten Universums



0 Kampagne des thematischen und spezifischen Dialogs mit anvisierten Unternehmen

2 internationale Kollektiv-Kampagnen mit anvisierten Schweizer Unternehmen



62 durchgeführte **Aktivitäten**



150 anvisierte **Unternehmen**

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- 90 % der Unternehmen veröffentlichen Arbeitsschutzindikatoren.
- 97 Unternehmen haben einen Verhaltenskodex für die Zulieferbetriebe veröffentlicht.
- 44 % der Unternehmen ausserhalb des Finanzsektors haben quantitative Arbeitsschutzziele festgelegt.

Obwohl die Unternehmen in diesem Bereich sehr transparent sind und mehrheitlich Arbeitsschutzindikatoren veröffentlichen, sind bei der Umsetzung der entsprechenden Strategien noch weitere Anstrengungen nötig, denn weniger als die Hälfte der Unternehmen hat Arbeitsschutzziele festgelegt.

Diese Aspekte können sich aber erheblich auf den Ruf eines Unternehmens – auch als attraktiver Arbeitgeber – auswirken. Deshalb erwartet Ethos, dass proaktive Massnahmen einschliesslich der Wertschöpfungskette ergriffen werden. Ermutigend ist, dass mehr als zwei Drittel der Unternehmen im Analyseuniversum Schulungen für ihre Zulieferbetriebe anbieten.

4. Diversität und Lohnungleichheit

Trotz der bedeutenden Verbesserungen der letzten Jahrzehnte muss festgestellt werden, dass im Bereich Diversität und Lohnungleichheit noch weitere Schritte zu vollziehen sind.

Die kotierten Unternehmen müssen insbesondere eine Politik einführen, mit der der berufliche Aufstieg von Frauen gefördert wird. Die Bereitstellung konkreter Instrumente für gemischte Teams und eine Vermeidung der traditionellen, schrittweisen Abnahme des Frauenanteils beim Wechsel auf die höheren Stufen sollte für die Personalabteilungen vorrangig sein.

Schliesslich sollte die Einführung von Diversitätsprogrammen noch ein weiteres Thema abdecken: die Lohnungleichheit. Sie wird zwar von den Unternehmen oft genannt, aber ihre tatsächliche Umsetzung muss in vielen Fällen erst noch bewiesen werden.

DIALOGZIELE

- Einführung von Richtlinien zur Förderung der Diversität
- Einhaltung der Lohnungleichheit
- Offenlegung von Indikatoren zur Diversität und Lohnungleichheit

AKTIVITÄTEN 2025

1 Kampagne des transversalen Dialogs mit den Unternehmen des gesamten Universums



0 Kampagne des thematischen und spezifischen Dialogs mit anvisierten Unternehmen

0 internationale Kollektiv-Kampagne mit anvisierten Schweizer Unternehmen



185 durchgeführte **Aktivitäten**



150 anvisierte **Unternehmen**

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- 87 % der Unternehmen veröffentlichen Indikatoren zur Diversität und Lohnungleichheit.
- 42 % der Unternehmen haben Ziele im Zusammenhang mit Diversität und Diskriminierung festgelegt.
- 14 % der Unternehmen veröffentlichen zurzeit das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern.

Transparenz bei den Indikatoren im Zusammenhang mit Diversität und Lohnungleichheit ist wichtig, auch wenn Fortschritte möglich sind, ohne dass unbedingt darüber berichtet wird. Leider gibt nur eine Minderheit der Unternehmen das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern für den gesamten Konzern bekannt. Viele von ihnen würden jedoch bei potenziellen künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Attraktivität gewinnen.

Ausserdem hat weniger als die Hälfte der Unternehmen quantitative Ziele im Zusammenhang mit Diversität oder Lohnungleichheit festgelegt. In einer Zeit, in der die amerikanische Regierung die Diversitäts-, Gleichstellungs- und Inklusionspolitik (DEI) infrage stellt, ist das Engagement von Ethos sinnvoller denn je. Dass die Anzahl Unternehmen, die zwischen 2024 und 2025 solche Ziele festgelegt haben, nur leicht zurückgegangen ist, kann als ermutigend bezeichnet werden.

5. Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat muss ein aktives, unabhängiges und kompetentes Organ sein, das gegenüber dem Aktionariat, das ihn gewählt hat und dem er Rechenschaft über seine Entscheidungen ablegen muss, gemeinsam verantwortlich ist. Obwohl das Tagesgeschäft des Unternehmens in den Händen der Geschäftsleitung liegt, bleibt der Verwaltungsrat für deren Überwachung zuständig.

Die institutionellen Investoren haben aufgrund ihres Gewichts in der Generalversammlung eine bedeutende Rolle zu spielen, um für eine Verwaltungsratszusammensetzung zu sorgen, mit der dieser die ihm übertragenen Aufgaben bestmöglich erfüllen kann. Entsprechend ist der Dialog sehr sinnvoll, um die Unternehmen für eine geeignete Zusammensetzung des Verwaltungsrats und dessen Ausschüsse zu sensibilisieren und so für die wichtigsten Elemente einer guten Unternehmensführung zu sorgen.

Ausserdem haben institutionelle Investoren die treuhänderische Pflicht, Nachhaltigkeitskriterien in ihre Investitionspolitik aufzunehmen. Entsprechend erwarten die Investoren vom Verwaltungsrat die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in den Entscheidungsprozessen.

DIALOGZIELE

- Einbezug von ausgewogenen Kompetenzen (vielfältige und sich ergänzende Fähigkeiten der Mitglieder)
- Erreichung eines ausreichendes Masses an Unabhängigkeit
- Gewährleistung von Diversität (insbesondere bezüglich der Frauenquote und der Vertretung der Regionen, in denen das Unternehmen tätig ist)
- Sicherstellung der Verfügbarkeit der VR-Mitglieder
- Vorausplanung der regelmässigen Erneuerung des Verwaltungsrats
- Verbesserung der Governance bezüglich Nachhaltigkeit

AKTIVITÄTEN 2025

1 Kampagne des transversalen Dialogs mit den Unternehmen des gesamten Universums



3 Kampagnen des thematischen und spezifischen Dialogs mit anvisierten Unternehmen

0 internationale Kollektiv-Kampagne mit anvisierten Schweizer Unternehmen



466 durchgeführte **Aktivitäten**



150 anvisierte **Unternehmen**

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- 63 % der Verwaltungsräte enthalten mehr als 30 % Frauen.
- 70 % der Verwaltungsräte umfassten mehr als 50 % unabhängige Mitglieder.
- 84 % der Verwaltungsratsmitglieder sind zwischen 50 und 70 Jahre alt.

2025 waren die Engagement-Aktivitäten beim Thema Verwaltungsrat mit dem Start von drei Kampagnen intensiv.

Bei der Unabhängigkeit und Geschlechterdiversität konnten bereits erste Ergebnisse erzielt werden: sechs bzw. sieben Unternehmen erreichten die von der Kampagne gesetzten Ziele. Im Rahmen der Kontakte mit den Unternehmen konnte Ethos feststellen, dass mehrere von ihnen sich der Vorteile einer ausgewogenen Zusammensetzung ihres Verwaltungsrats bewusst sind. Daher erwartet Ethos in den nächsten Jahren noch weitere Fortschritte.

Im Übrigen war die Entwicklung bei der Unabhängigkeit der wichtigen Ausschüsse in den letzten Jahren ebenfalls positiv. Auch dies zeigt, dass viele Unternehmen sich der Bedeutung einer geeigneten Zusammensetzung dieser Gremien für einen erfolgreichen Betrieb des Unternehmens bewusst sind.

6. Vergütungspolitik

Eine Diskrepanz zwischen der Vergütung von Führungskräften und den Interessen des Aktionariats bleibt für institutionelle Investoren ein wichtiges Anliegen, denn die Vergütungspolitik kann die Risikobereitschaft von Führungskräften und damit die strategische Ausrichtung des Unternehmens erheblich beeinflussen.

Umgekehrt neigen Unternehmen, die eine verantwortungsvolle Vergütungspolitik verfolgen, dazu, einen nachhaltigeren Ansatz zu verfolgen, indem sie übermässige finanzielle Risiken vermeiden und eine langfristige Perspektive bevorzugen. Überhöhte Vergütungen können auch die Motivation der Mitarbeitenden beeinträchtigen, die Bindung von Talenten erschweren und Unternehmen öffentlicher Kritik aussetzen, die ihrem Ruf schaden kann.

Schliesslich vergrössern diese unverhältnismässigen Vergütungen die Kluft zwischen den Gehältern der Führungskräfte und denen der übrigen Mitarbeitenden und tragen so zu einer Zunahme der sozialen Ungleichheiten und einer verstärkten Konzentration des Reichtums bei.

Hinweis: Die in diesem Kapitel dargestellten Statistiken beziehen sich auf die 2025 veröffentlichten Vergütungen für das Jahr 2024.

DIALOGZIELE

- Erhöhung der Transparenz bezüglich des Vergütungssystems für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung
- Einführung ökologischer und sozialer Leistungskriterien, sofern sie quantitativ, transparent, ambitioniert und überprüft sind
- Offenlegung von Informationen über die Struktur und die Beträge der Vergütungen, die dem VR und der GL ausbezahlt werden
- Abschaffung von variablen Vergütungen und Optionsplänen für VR-Mitglieder
- Begrenzung der variablen Vergütung der GL-Mitglieder und Einführung von Leistungskriterien in den langfristigen Plänen
- Offenlegung der zur Festlegung der Vergütung für die Leitungsorgane herangezogenen Vergleichsgruppe

AKTIVITÄTEN 2025

1 Kampagne des transversalen Dialogs mit den Unternehmen des gesamten Universums



0 Kampagne des thematischen und spezifischen Dialogs mit anvisierten Unternehmen

0 internationale Kollektiv-Kampagne mit anvisierten Schweizer Unternehmen



323 durchgeführte **Aktivitäten**



150 anvisierte **Unternehmen**

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- 78 % der Unternehmen mit langfristigen Plänen für die Geschäftsleitung haben Leistungskriterien für die endgültige Zuteilung eingeführt.
- 68 % der Unternehmen berücksichtigen bei der variablen Vergütung die ökologische oder soziale Performance.
- 40 % der Unternehmen weisen im Zusammenhang mit dem Jahresbonus den Grad der Zielerreichung aus.

Dank des Engagements beim Thema Vergütungen konnten im vergangenen Jahr mehrere Verbesserungen erzielt werden. So ist die Anzahl Unternehmen, die den Grad der Zielerreichung in Verbindung mit dem Jahresbonus veröffentlichen, gestiegen. Mehr als zwei Drittel der Unternehmen berücksichtigen mittlerweile im Zusammenhang mit der variablen Vergütung die ökologische oder soziale Performance. Bei der Vergütungspolitik bieten die verschiedenen, von den Unternehmen an der Generalversammlung durchzuführenden Abstimmungen ein hervorragendes Engagement-Instrument. Oft ebnet die ablehnende Stimme von Ethos den Weg für einen Dialog, um die verschiedenen Erwartungen in diesem Bereich mitzuteilen.

Trotz erheblicher Fortschritte, insbesondere bezüglich Transparenz und Vergütungsstruktur, haben die gewährten Beträge in den letzten Jahren unter dem Einfluss stark gestiegener Entgelte für die Führungskräfte jenseits des Atlantiks wieder deutlich zugenommen. Diesbezüglich verstärkte Ethos neben ablehnenden Stimmempfehlungen das Engagement über Wortmeldungen an Generalversammlungen oder Beiträge in der Presse.

7. Steuerverantwortung

Die Finanzierung öffentlicher Dienstleistungen basiert auf einem gerechten Beitrag aller Steuerzahlenden, einschliesslich Unternehmen. Während Steueroptimierung legal ist, stossen bestimmte sogenannte aggressive Praktiken wie die Manipulation von Verrechnungspreisen oder die Schaffung künstlicher Strukturen in Steueroasen international auf starke Ablehnung. Diese Methoden, die darauf abzielen, die Höhe der geschuldeten Steuern künstlich zu senken, bergen zunehmende Risiken für Unternehmen und ihre Investorinnen und Investoren.

Die Hauptrisiken sind reputationsbezogener und finanzieller Natur. Steuerskandale können dem Image eines Unternehmens schwer schaden, da die Reputation manchmal bis zu einem Viertel seines Wertes ausmacht. Darüber hinaus müssen Unternehmen, die Steuerstreitigkeiten ausgesetzt sind, mit hohen Geldstrafen, Steuerberichtigungen und Kosten rechnen, die sich direkt auf ihre finanzielle Leistungsfähigkeit auswirken.

In diesem Zusammenhang sollte die Zahlung eines gerechten Anteils an Steuern nicht als Nachteil, sondern als Akt der sozialen Verantwortung angesehen werden, der das Vertrauen zwischen Unternehmen, Regulierungsbehörden und Anspruchsgruppen stärkt. Eine verantwortungsvolle Steuerstrategie ist daher für institutionelle Investoren wichtig, da sie die Einhaltung der Steuergesetze durch das Unternehmen gewährleistet, Reputations- und Finanzrisiken minimiert und die langfristige Wertschöpfung unterstützt. Durch die Vermeidung aggressiver Steuervermeidungspraktiken verringern Unternehmen das Risiko von behördlichen Kontrollen oder Sanktionen, die den Wert für das Aktionariat beeinträchtigen könnten.

Ethos ist daher der Ansicht, dass es Aufgabe der Verwaltungsräte ist, eine verantwortungsvolle Steuerstrategie zu verfolgen, die sicherstellt, dass Steuern dort gezahlt werden, wo die wirtschaftliche Tätigkeit und die Gewinne tatsächlich erzielt werden.

DIALOGZIELE

- Sicherstellung der Verantwortung für die Steuerstrategie beim Verwaltungsrat
- Einbettung von Grundsätzen für die Steuerverantwortung in eine spezifische, öffentlich zugängliche Richtlinie
- Sicherstellung der Steuerzahlung, dort wo das Unternehmen wirtschaftlichen Wert generiert
- Durchführung konzerninterner Transaktionen zu Marktbedingungen
- Offenlegung der Höhe der gezahlten Steuern, nach Ländern aufgeschlüsselt

AKTIVITÄTEN 2025

1 Kampagne des transversalen Dialogs mit den Unternehmen des gesamten Universums



0 Kampagne des thematischen und spezifischen Dialogs mit anvisierten Unternehmen

0 internationale Kollektiv-Kampagne mit anvisierten Schweizer Unternehmen



3 durchgeführte **Aktivitäten**



150 anvisierte **Unternehmen**

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- 60 Unternehmen gaben an, dass konzerninterne Geschäfte zu Marktbedingungen abgewickelt werden.
- 44 Unternehmen weisen klar darauf hin, dass die Verantwortung für die Steuerstrategie beim Verwaltungsrat liegt.
- Nur 3 Unternehmen veröffentlichten den Betrag der länderspezifischen entrichteten Steuern.

Seit der Einführung dieses Themas 2018 und dem Versand des einschlägigen Engagement Papers durch Ethos an alle Unternehmen des Analyseuniversums steigt der Anteil der Gesellschaften, die Angaben zu ihrer Steuerverantwortung machen, langsam.

Ethos stellt fest, dass mehrere neuere Regulierungen Europäische Union (EU) die Transparenz bei den Unternehmen fördern. Die im Dezember 2021 in Kraft getretene Europäische Richtlinie über die Veröffentlichung länderspezifischer Steuererklärungen schrieb den Mitgliedstaaten vor, diese Regelung bis am 22. Juni 2023 in ihr innerstaatliches Recht zu überführen, und die Unternehmen müssen ihre länderspezifischen Informationen bis 2026 veröffentlichen. Die Richtlinie gilt für alle in der EU tätigen Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 750 Millionen Euro einschliesslich Gesellschaften mit Sitz in der Schweiz.

Sie sollte die Schweizer Unternehmen veranlassen, ihre Transparenz zu erhöhen. Allerdings gibt es weiterhin Unsicherheiten in Bezug auf die Qualität der zu veröffentlichenden Informationen. Ethos wird den Dialog mit den Schweizer Unternehmen fortführen, um die Umsetzung dieser neuen Verpflichtungen zu überwachen und sich zu vergewissern, dass sie die erhöhten Transparenzanforderungen erfüllen.

8. Digitale Verantwortung

Digitale Dienstleistungen prägen mittlerweile alle Aspekte des täglichen Lebens, verändern die Gesellschaft und werfen gleichzeitig wichtige ethische und soziale Fragen auf. Die Art und Weise, wie Technologieunternehmen ihre Produkte konzipieren und verwalten, hat direkten Einfluss auf die Menschenrechte, die Demokratie und das kollektive Wohlergehen. Digitale Rechte wie das Recht auf Privatsphäre, Meinungsfreiheit und die Kontrolle über personenbezogene Daten werden heute durch massive Datenerfassung, algorithmische Manipulation, Desinformation, Zensur und Überwachung untergraben. Angesichts dieser Entwicklungen ist die Governance grosser Digitalunternehmen nach wie vor unzureichend und durch einen Mangel an Transparenz und Verantwortlichkeit gekennzeichnet.

Gleichzeitig bringen die rasante Entwicklung der künstlichen Intelligenz (KI) und der Aufstieg der digitalen Inklusion neue Herausforderungen mit sich. Vernetzte Technologien fördern zwar Innovation und den Zugang zu Informationen, erhöhen aber auch das Risiko von Diskriminierung, Verlust der Selbstständigkeit und sozialer Ausgrenzung. Darüber hinaus hat die intensive Nutzung von Bildschirmen und digitalen Plattformen zunehmend Auswirkungen auf die psychische Gesundheit, insbesondere bei jungen Menschen. In diesem Zusammenhang wird digitale Verantwortung zu einer Notwendigkeit. Unternehmen müssen die mit ihren Aktivitäten verbundenen Risiken antizipieren, Grundrechte schützen und ein sichereres, ethischeres und integrativeres digitales Umfeld fördern.

Die digitale Verantwortung von Unternehmen ist für institutionelle Investoren relevant, da sie dazu beiträgt, Risiken im Zusammenhang mit Datenschutz, Cyberangriffen, der ethischen Nutzung von KI und der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zu mindern, die sich auf die finanzielle Stabilität eines Unternehmens auswirken können.

Es ist anzumerken, dass sich der Dialog zum Thema digitale Verantwortung auf die im SMI Expanded Index enthaltenen Unternehmen (47 Unternehmen) konzentriert und nicht auf die 150 Unternehmen des Engagement-Universums.

DIALOGZIELE

- Umsetzung eines Kodexes für digitale Verantwortung
- Sicherstellung der Transparenz gegenüber den Anspruchsgruppen bezüglich der digitalen Praktiken und des digitalen Fussabdrucks
- Einhaltung der höchsten Standards der Datenverarbeitung und des Datenschutzes
- Festlegung ethischer Grundsätze für die Nutzung von KI
- Ausschluss sensibler Aktivitäten im Zusammenhang mit der Digitalisierung
- Gewährleistung einer gerechten und verantwortungsvollen sozialen Transformation
- Verringerung des ökologischen Fussabdrucks der digitalen Technologie

AKTIVITÄTEN 2025

1 Kampagne des transversalen Dialogs mit den Unternehmen des gesamten Universums



0 Kampagne des thematischen und spezifischen Dialogs mit anvisierten Unternehmen

1 internationale Kollektiv-Kampagne mit anvisierten Schweizer Unternehmen



9 durchgeführte **Aktivitäten**



47 anvisierte **Unternehmen**

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- 53 % der im SMI Expanded vertretenen Unternehmen verfügen über einen Chief Digital Officer oder ein gleichwertiges Amt.
- 90 % der im SMI Expanded vertretenen Unternehmen besitzen eine Cybersicherheitsstrategie.
- 16 % der im SMI Expanded vertretenen Unternehmen haben Grundsätze für die ethische Nutzung von KI verabschiedet.

Von 2021 bis 2023 führte Ethos eine jährliche Studie zum Thema der digitalen Verantwortung der Unternehmen im SMI Expanded durch. Die Untersuchung erfolgte zusammen mit dem auf die Bewertung von Unternehmen aufgrund ihres Umgangs mit Digitalisierungsfragen spezialisierten Unternehmen Ethics Grade. Seit 2024 erhebt Ethos die Daten direkt im Rahmen der ESG-Bewertung der Unternehmen.

Die Entwicklung ist insgesamt erfreulich, vor allem bei der Schaffung wichtiger Positionen für den Umgang mit diesen Themen. Die Erarbeitung und Veröffentlichung einer Politik im Bereich der digitalen Verantwortung und der ethischen Nutzung von KI bedarf jedoch noch weiterer Anstrengungen.

Eine der wichtigsten Erwartungen von Ethos betrifft die Veröffentlichung von Informationen zu den Grundsätzen für die digitale Verantwortung des Unternehmens. Damit soll sichergestellt werden, dass das Unternehmen, seine Leitungsorgane und alle Angestellten die Themen und Risiken in Verbindung mit der Digitalisierung in der Strategie und im Alltagsgeschäft berücksichtigen. 2025 hatten jedoch nur 6 % der im SMI Expanded vertretenen Unternehmen solche Grundsätze herausgegeben, was klar ungenügend ist.

9. Umwelt und Sozialberichterstattung

Die im Juni 2023 vom International Sustainability Standards Board (ISSB) veröffentlichten International Financial Reporting Standards (IFRS) S1 und S2 sind ein wichtiger Schritt in Richtung eines globalen Standards für Nachhaltigkeitsinformationen. IFRS S1 definiert allgemeine Offenlegungspflichten, während IFRS S2 sich auf klimabezogene Informationen konzentriert, darunter Transitionspläne und Strategien zur Dekarbonisierung. Diese auf der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) basierenden und von der Internationalen Organisation der Wertpapieraufsichtsbehörden genehmigten Rahmenwerke sollen die Konsistenz, Zuverlässigkeit und Vergleichbarkeit von Nachhaltigkeitsdaten gewährleisten, um die Entscheidungsfindung von Investierenden zu verbessern und den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft zu unterstützen.

In Europa stützen sich diese Fortschritte auf drei wichtige Instrumente: die EU-Taxonomie, die CSRD (Richtlinie über die Offenlegung von Nachhaltigkeitsinformationen) und die CSDDD. Zusammen bilden sie die Säulen der europäischen Nachhaltigkeitspolitik, die darauf abzielt, Kapital in eine verantwortungsvollere und wettbewerbsfähigere Wirtschaft zu lenken. Die Europäische Kommission erwägt jedoch derzeit eine Vereinfachung der Rechtsvorschriften (Omnibus), um diese Rahmenwerke zusammenzuführen. Diese Reform würde zwar den Bedenken hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit Rechnung tragen, könnte aber auch zu regulatorischer Unsicherheit führen und die Ziele des Grünen Deals für Europa untergraben.

In der Schweiz bremsen die Unsicherheit hinsichtlich der Entwicklung der europäischen Gesetzgebung und der Wunsch nach einer Harmonisierung mit dieser den Bundesrat bei der Anpassung der gesetzlichen Anforderungen.

Eine strenge Nachhaltigkeitsberichterstattung hilft institutionellen Investoren dabei, die Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsfragen zu bewerten, die sich auf die langfristige Rentabilität und Performance auswirken. Sie gewährleistet ausserdem Transparenz, sodass Investierende fundierte Entscheidungen über die zukünftige Nachhaltigkeit des Unternehmens und dessen Einhaltung gesetzlicher Vorschriften treffen können.

DIALOGZIELE

- Gewährleistung einer raschen, klaren und operativen Umsetzung der Standards
- Ausweitung des Anwendungsbereichs und Verbesserung der Qualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung

AKTIVITÄTEN 2025

1 Kampagne des transversalen Dialogs mit den Unternehmen des gesamten Universums



0 Kampagne des thematischen und spezifischen Dialogs mit anvisierten Unternehmen

0 internationale Kollektiv-Kampagne mit anvisierten Schweizer Unternehmen



284 durchgeführte **Aktivitäten**



150 anvisierte **Unternehmen**

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- 87 % der Unternehmen erreichen eine als zufriedenstellend beurteilte ökologische und soziale Transparenz.
- 60 % der Unternehmen lassen ihren Nachhaltigkeitsbericht extern prüfen.
- 124 Unternehmen haben ihren Nachhaltigkeitsbericht dem Aktionariat zur Genehmigung vorgelegt.

Die Auswirkungen der in jüngster Zeit in Kraft getretenen Gesetzesänderungen bestätigen sich im Bereich Transparenz in Verbindung mit Umwelt- und Gesellschaftsthemen. Bei der externen Überprüfung von Nachhaltigkeitsberichten ist die Entwicklung besonders erfreulich. In den letzten Jahren war hier ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Die meisten Unternehmen haben mindestens einen Teil ihres Berichts prüfen lassen.

Insgesamt erreicht eine Mehrheit der Unternehmen die Mindestanforderungen von Ethos im Bereich Transparenz. Die Qualität der Nachhaltigkeitsberichte schwankt jedoch erheblich zwischen den Unternehmen, was oft zeigt, wie ernst die Unternehmen die Strategie in Sachen nachhaltiger Entwicklung nehmen und wie ehrgeizig sie dabei sind.

Der Widerstand bei den Abstimmungen über die Nachhaltigkeitsberichte ist zwar bis anhin schwach, nimmt aber zu. Dies beweist, dass bei diesem Thema noch weitere Anstrengungen unternommen werden müssen. Bei einer Zustimmungsquote von 95 % sind weiterhin zu viele Aktionäre der Meinung, es handle sich um eine Routineabstimmung.

Hauptsitz
Place de Pont-Rouge 1
Postfach 1051
1211 Genf 26

Büro Zürich
Glockengasse 18
8001 Zürich

info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch
T +41 58 201 89 89