



ENGAGEMENT POOL SUISSE

SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS EN 2025

© Ethos, mars 2026

Toute reproduction intégrale ou partielle doit faire l'objet du consentement de la Fondation Ethos, Genève. Toute citation doit s'effectuer avec l'indication de la source.

Imprimé sur papier recyclé 100 % à base de vieux papiers, certifié « Blauer Engel ».

www.ethosfund.ch

La **Fondation Ethos** regroupe plus de 250 caisses de pension et institutions suisses exonérées fiscalement. Créée en 1997, elle a pour but de promouvoir l'investissement socialement responsable et de favoriser un environnement socioéconomique stable et prospère.

Signatory of:



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

Certified



Corporation

Table des matières

L'ENGAGEMENT CHEZ ETHOS	2
CHIFFRES CLÉS EN 2025	3
ÉTUDE DE CAS	4
APERÇU DES CAMPAGNES EN 2025	7
1. CHANGEMENT CLIMATIQUE	8
2. NATURE ET BIODIVERSITÉ	9
3. RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DROITS HUMAINS	10
4. DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ SALARIALE	11
5. CONSEIL D'ADMINISTRATION	12
6. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION	13
7. RESPONSABILITÉ FISCALE	14
8. RESPONSABILITÉ NUMÉRIQUE	15
9. REPORTING ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL	17

L'engagement chez Ethos

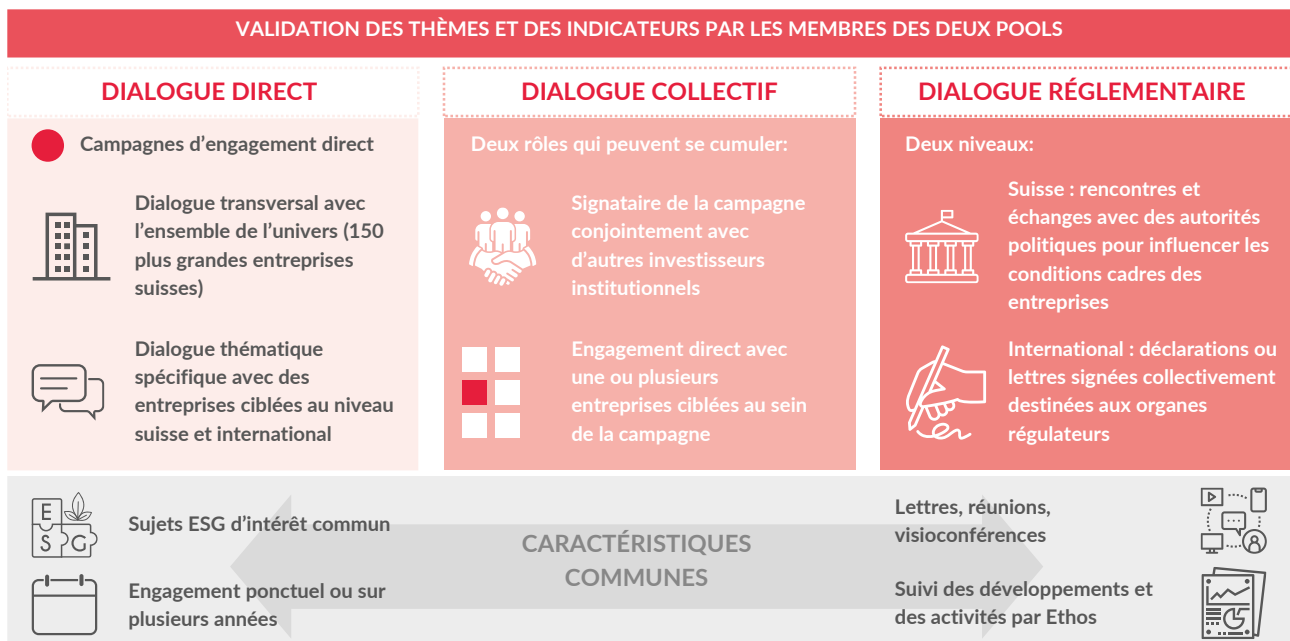
UNIVERS D'ENTREPRISES

L'univers des entreprises analysées se compose des 150 plus grandes entités cotées en Suisse définies au début de l'année. Les résultats de chaque année sont présentés au 31 décembre.

THÈMES DE DIALOGUE

ENVIRONNEMENT	SOCIAL	GOVERNANCE
Changement climatique Nature et biodiversité	Respect des conditions de travail et droits humains Diversité et égalité	Conseil d'administration Politique de rémunération Responsabilité fiscale Responsabilité numérique Reporting Environnement et social

TYPES DE DIALOGUE



Chiffres clés en 2025



195

Membres



413

milliards de CHF
d'actifs sous gestion

DIALOGUE AVEC LES ENTREPRISES DE L'EEP SUISSE

150

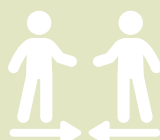
ENTREPRISES
CIBLÉES EN 2025



736

activités
d'engagement

contacts directs
(visites, visio-
conférences et
interventions
aux AG)



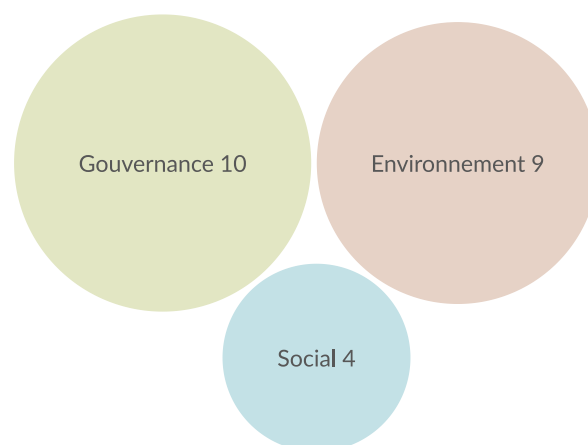
134

602

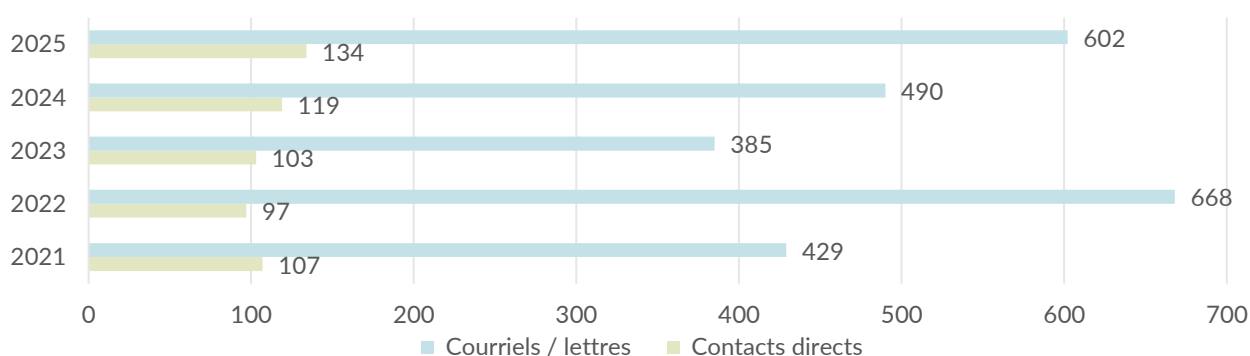
échanges écrits
(courriels ou
lettres)



GRAPHIQUE 1 : NOMBRE DE CAMPAGNES PAR PILIER



GRAPHIQUE 2 : NOMBRE DE CONTACTS AVEC LES ENTREPRISES DE L'UNIVERS



Étude de cas

EXEMPLES DE DIALOGUE PAR ENTREPRISE

ASCOM

THÈMES ABORDÉS : REPORTING, CHANGEMENT CLIMATIQUE

En 2025, Ascom a significativement amélioré son rapport de durabilité ce qui a permis à Ethos de recommander l'approbation du rapport.

En particulier, l'entreprise s'est fixée de nouveaux objectifs quantitatifs couvrant les enjeux suivants : le changement climatique, l'impact environnemental de ses produits, le taux de rétention de ses employés et la diversité. La transparence en matière de reporting climatique a aussi progressé avec la publication de nouvelles catégories d'émissions de GES du domaine 3 dont la catégorie « biens et services achetés », qui représente la plus grande source d'émission d'Ascom compte tenu de la nature de ses activités.

Tous ces points avaient été discutés avec l'entreprise lors d'une conférence téléphonique en 2024. De plus, Ascom a mentionné en 2025 son souhait de soumettre ses objectifs de réduction des émissions à la Science-Based Targets initiative (SBTi) d'ici 2027, ce qui répond également à une attente d'Ethos.

BELIMO

THÈMES ABORDÉS : RÉMUNÉRATION, CONSEIL D'ADMINISTRATION, CHANGEMENT CLIMATIQUE

Belimo a effectué diverses améliorations dans son système de rémunérations en 2025, notamment le retrait des objectifs individuels et qualitatifs de la rémunération variable, aspect évoqué lors de multiples discussions avec la société. Ethos a demandé à plusieurs reprises de remplacer ces critères individuels par des critères quantitatifs pour permettre une meilleure transparence du rapport et du système de rémunération.

Un autre résultat du dialogue est l'ajout de critères ESG dans la rémunération variable de la direction générale. Ethos a également évoqué à plusieurs reprises la possibilité de fixer des objectifs de réduction des émissions de GES validés par la science dans le cadre de la SBTi.

En octobre 2024, la société a publiquement annoncé sur le site de l'organe scientifique indépendant son attention de mettre en place de tels objectifs. En août 2025 ces objectifs ont été validés par la SBTi.

Finalement, Ethos avait exprimé ses attentes concernant une meilleure indépendance du comité d'audit. Dans la cadre de l'assemblée générale 2025, un nouveau membre indépendant a été élu au sein de ce comité, avec la volonté qu'il le préside dès 2026.

ZURICH INSURANCE GROUP

THÈMES ABORDÉS : REPORTING, CHANGEMENT CLIMATIQUE

Au cours des dernières années, Ethos a recommandé de s'opposer aux rapports de durabilité de Zurich Insurance Group et a engagé un dialogue avec l'entreprise afin de lui faire part de ses attentes en la matière. Cette année, à la suite des améliorations apportées par la société, Ethos a été en mesure de voter en faveur du rapport lors de l'assemblée générale 2025.

En réponse aux demandes d'Ethos, Zurich Insurance Group a en effet publié son premier plan de transition climatique et communique désormais les émissions de GES liées à ses activités d'assurance. L'entreprise s'est en outre fixée pour objectif de réduire ces émissions de 20 % d'ici à 2030.

Malgré ces avancées, il convient de relever que les données publiées ne couvrent actuellement que 25 % des primes d'assurance perçues par le groupe et que les critères d'exclusion appliqués aux activités d'investissement et d'assurance demeurent trop laxistes au regard des attentes d'Ethos. Dans ce contexte, Ethos entend poursuivre son dialogue avec Zurich Insurance Group sur cette thématique au cours des prochaines années.

INTERVENTIONS EN ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

L'intervention en assemblée générale est un moyen qui peut s'avérer efficace pour intensifier le dialogue discret conduit avec les entreprises. En effet, lors de l'assemblée générale, les demandes sont adressées de manière publique devant les autres actionnaires, mais aussi devant le conseil d'administration et la direction générale. De plus, ces interventions font régulièrement l'objet d'une couverture médiatique. En 2025, Ethos est intervenu dans le cadre de cinq assemblées générales physiques (Chubb Limited, Holcim, Nestlé, Novartis, et UBS) et lors d'une assemblée virtuelle (Swatch Group).

HOLCIM

Dans le cadre de l'assemblée générale d'Holcim, Ethos est intervenu pour soulever deux points importants. Premièrement, Ethos a exprimé ses fortes préoccupations concernant le système de rémunérations, en particulier l'effet de levier excessif lié à l'attribution d'options. Ethos a demandé leur remplacement par des actions soumises à des critères de performance. Deuxièmement, Ethos a exprimé son soutien à la scission des activités nord-américaines au sein d'une société séparée nommée Amrize. Cependant, des réserves ont été émises concernant le manque de transparence des ambitions climatiques ainsi que la combinaison des rôles de président du conseil d'administration et de directeur général.

NESTLÉ

Par la voix de son directeur, Ethos est intervenu à l'assemblée générale de Nestlé pour y exprimer ses préoccupations concernant la responsabilité sociale, la politique de rémunération et la transparence. Ainsi, Ethos a demandé davantage de transparence concernant les émissions de GES du domaine 3, le taux de rotation du personnel ou le nombre de cas de travail d'enfants. Par ailleurs, Ethos a réitéré ses préoccupations concernant la qualité nutritionnelle du portefeuille et les scandales liés à l'eau minérale filtrée. Enfin, Ethos a fait part de ses fortes réserves sur la politique et la transparence du rapport de rémunération.

NOVARTIS

Ethos est intervenu dans le cadre de l'assemblée générale de Novartis pour faire part de ses préoccupations concernant le niveau des rémunérations, qui est en forte hausse ces dernières années. Ainsi, le directeur général a touché une rémunération effective de 19.2 millions de francs en 2024, ce qu'Ethos considère comme largement excessif. De telles rémunérations constituent également un risque de réputation pour l'entreprise alors même que le secteur pharmaceutique est sous le feu des projecteurs en raison notamment de la hausse constante des coûts de la santé.

SWATCH GROUP

A l'occasion de l'assemblée générale de Swatch, tenue une nouvelle fois virtuellement, Ethos a réitéré ses préoccupations au sujet de la gouvernance insatisfaisante de la société. Ethos a notamment soutenu une résolution d'actionnaires proposant de nommer M. Steven Wood en tant que représentant des actionnaires au porteurs au sein du conseil d'administration. En dépit des règles de bonne gouvernance, Swatch n'a pas organisé d'élection spécifique d'un représentant des actionnaires au porteur contrairement à ce que font la plupart des sociétés avec deux classes d'actions aux droits inégaux. Au final, 20 % des actionnaires ont soutenu sa candidature, dont plus de 60 % des détenteurs d'actions au porteur, ce qui est un signal très fort sachant que la famille Hayek détient 44.1 % des droits de vote.

UBS

Lors de l'assemblée générale d'UBS, Ethos est intervenu pour expliquer les raisons sur ses oppositions aux votes sur les rémunérations, au programme de rachat d'actions et au rapport de durabilité. Ethos a demandé une réduction de la rémunération variable dans le futur. Concernant le programme de rachat d'actions, Ethos soutient le renforcement des fonds propres par des fonds propres durs et s'est ainsi exprimé en défaveur du nouveau programme de rachat d'actions d'une valeur de plus de trois milliards de francs. L'intervention s'est conclue par la recommandation de voter contre le rapport de durabilité. En effet, UBS a régressé dans sa stratégie de durabilité et le rapport présente des lacunes importantes, notamment en matière de transparence.

ENGAGEMENT RÉGLEMENTAIRE

Ce type de dialogue a lieu auprès de différents organismes ou autorités ayant un impact sur les entreprises cotées (régulateurs, organes de surveillance, parlement, organes faïtières, etc.), les droits des actionnaires ou l'investissement responsable. L'engagement a lieu au moyen de rencontres ou de consultations organisées par différentes agences publiques ou privées et parfois par des audits.

Ethos a régulièrement des échanges avec différentes autorités régulatrices, politiques ou de surveillance. Dans plusieurs cas, Ethos a été invité à participer à des consultations menées par ces organismes. Ainsi, au cours des dernières années, Ethos a participé à des consultations organisées notamment par l'opérateur de la bourse suisse (SIX Group), l'Autorité de surveillance des marchés financiers (FINMA), le Parlement fédéral et ses commissions, l'Autorité fédérale de surveillance en matière de révision (ASR), le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), economiesuisse, SwissHoldings et EXPERTsuisse.

En 2025, Ethos a mené les engagements réglementaires suivants :

RENFORCEMENT DU DEVOIR DE DILLIGENCE POUR LES ENTREPRISES SUISSES

Ethos considère que la mise en place de devoirs de diligence étendus dans les domaines des droits humains et de l'environnement renforcerait la compétitivité des entreprises suisses. Ainsi, en mars 2025, Ethos et 22 investisseurs institutionnels suisses et étrangers ont demandé aux autorités fédérales de poursuivre le développement de la réglementation existante et d'accélérer les adaptations. En cas d'absence de ces obligations de diligence raisonnables, les entreprises cotées en Suisse pourraient devenir moins attractives pour les investisseurs internationaux qui attendent désormais des entreprises qu'elles respectent les normes les plus élevées en matière de droits humains et d'environnement.

MODIFICATION DE L'ORDONNANCE RELATIVE AU RAPPORT SUR LES QUESTIONS CLIMATIQUES

En mars 2025, Ethos a participé à la consultation relative à la modification de l'Ordonnance relative au rapport sur les questions climatiques. Deux critiques principales ont été soulevées. La première est l'absence de réglementation centralisée en matière de transparence sur la durabilité car les exigences sont réparties dans plusieurs textes. La seconde est l'absence de clarté du rapport explicatif qu'Ethos considère comme trop succinct et donc insuffisant pour une mise en œuvre efficace de ladite ordonnance.

RÉGLEMENTATION RELATIVE AUX FONDS PROPRES DES BANQUES

Dans le cadre des évolutions législatives débattues au Parlement suite à l'effondrement du Credit Suisse, Ethos a participé à deux consultations distinctes relatives aux fonds propres des banques :

RÉFORME RELATIVE AUX FONDS PROPRES SUPPLÉMENTAIRES (AT1)

En septembre 2025, Ethos a publié une prise de position concernant la modification de l'Ordonnance sur les fonds propres. Ethos soutient les modifications proposées par le Conseil fédéral mais estime que la réforme relative aux fonds propres supplémentaires dits « Additional Tier 1 » (AT1) est incomplète. En effet, Ethos considère que le succès de ces instruments pour garantir la poursuite de l'activité d'une banque reste incertain, leur profil de risque pouvant être assimilé à des actions sans droit de vote. Ainsi, Ethos appelle le Conseil fédéral à envisager des alternatives aux instruments AT1, y compris leur remplacement par des fonds propres durs.

RÉGLEMENTATION DES GRANDES BANQUES

Lors d'une seconde consultation, Ethos a communiqué en décembre 2025 son soutien à une proposition du Conseil fédéral concernant la couverture des participations étrangères au moyen de fonds propres de la banque mère des banques d'importance systémique. L'objectif est de déduire intégralement les participations dans des filiales étrangères des fonds propres de base durs de la maison mère. Ce changement concerne principalement UBS. Ces mesures réduisent les risques que les pertes de valeur subies par les filiales étrangères ne mettent en péril les fonds propres de la maison mère et n'aggravent ainsi la crise.



APERÇU DES CAMPAGNES EN 2025

1. Changement climatique

Le changement climatique représente l'un des plus grands défis systémiques pour l'économie mondiale, les entreprises et les investisseurs institutionnels. En affectant les chaînes d'approvisionnement, les infrastructures, la disponibilité des ressources naturelles et la stabilité des marchés financiers, il constitue un risque matériel qui menace la valeur des actifs et la résilience des modèles économiques. Les prochaines années seront décisives pour contenir le réchauffement global et atteindre l'objectif de neutralité carbone fixé par l'Accord de Paris.

Face à cette urgence, un nombre croissant mais encore insuffisant d'entreprises s'engagent à aligner leurs stratégies sur une trajectoire « Net Zero » et publient des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). Ces engagements doivent être traduits en plans de transition crédibles, détaillant les mesures concrètes mises en œuvre et accompagnés de rapports réguliers sur les progrès réalisés.

La stratégie des entreprises en matière de changement climatique revêt une importance particulière pour les investisseurs institutionnels, car elle contribue à atténuer les risques environnementaux, garantit la conformité réglementaire et permet de s'aligner sur les objectifs de développement durable, autant d'éléments qui influent sur la rentabilité et la stabilité à long terme. Le suivi de ces plans est par conséquent essentiel afin d'évaluer la robustesse des stratégies d'entreprise et leur capacité à s'adapter à un monde bas carbone. Des outils tels que le « Say on Climate » permettent de renforcer la transparence et la responsabilité, tout en favorisant un dialogue constructif entre entreprises et investisseurs pour accélérer la transition énergétique et réduire les risques climatiques systémiques.

OBJECTIFS DU DIALOGUE

- publier l'ensemble des émissions de GES directes et indirectes (domaines 1+2+3) ;
- fixer des objectifs de réduction des émissions de GES ambitieux et basé sur la science appelés « science-based targets » (SBTs) ;
- adopter une stratégie et un plan de décarbonation ambitieux des opérations et des chaînes d'approvisionnement ;
- publier les mesures prises pour contribuer à l'atteinte des objectifs de réduction fixés ainsi que le calendrier d'implémentation.

ACTIVITÉS 2025

1 campagne d'engagement transversal avec l'ensemble de l'univers des entreprises suisses



1 campagne d'engagement thématique et spécifique avec des entreprises ciblées

3 campagnes collectives internationales avec des entreprises suisses ciblées



370 activités menées



150 entreprises ciblées

APERÇU DES RÉSULTATS

- 119 entreprises ont effectué une analyse de scénarios sur le changement climatique, contre 65 une année auparavant.
- 97 % des entreprises publient tout ou partie de leurs émissions de GES.
- 47 entreprises ont des objectifs climatiques approuvés par la SBTi.

Malgré une remise en question du dérèglement climatique par l'administration américaine, des progrès réjouissants sont constatés parmi les entreprises suisses.

Ainsi, malgré le retrait des engagements de Swiss Re et Zurich Insurance Group auprès de la SBTi, le nombre d'entreprises dont les objectifs climatiques ont été approuvés par cet organisme est en forte hausse comparé à 2024. Il est ainsi réjouissant de constater que des entreprises passent outre les pressions actuelles et maintiennent leurs engagements en faveur de la réduction de leurs émissions de GES.

Une autre évolution positive est l'importante augmentation du nombre d'entreprises ayant effectué une analyse des scénarios climatiques. Bien que nombre d'entre-elles se contentent du minimum légal, cette évolution est réjouissante compte tenu des impacts importants du changement climatique sur les entreprises.

2. Nature et biodiversité

La nature et la biodiversité, qui englobe la variété des espèces terrestres, marines et des écosystèmes, constitue le socle de nos économies et de nos sociétés. Elle fournit des services écosystémiques indispensables tels que la pollinisation, la régulation du climat, la purification de l'eau ou encore la fertilité des sols dont dépendent directement les chaînes de valeur et la performance financière à long terme des investisseurs. Pourtant, cette richesse naturelle est en déclin rapide. Plus d'un million d'espèces sont aujourd'hui menacées d'extinction, tandis que la déforestation, la dégradation des sols et la surexploitation des ressources fragilisent les équilibres écologiques et contribuent de manière significative au dérèglement climatique.

Trop longtemps, la nature a été sous-estimée par les décideurs économiques et financiers, en partie parce que ses contributions sont plus difficiles à quantifier que les émissions de GES. Pourtant, les écosystèmes ont absorbé plus de la moitié des émissions anthropiques au cours de la dernière décennie, montrant leur rôle central dans l'atténuation du changement climatique. Nature et climat sont intimement liés et s'aggravent mutuellement.

Pour les investisseurs institutionnels, la perte de biodiversité constitue un risque systémique majeur : plus de la moitié du produit intérieur brut (PIB) dépend directement de la nature et de ses ressources. Préserver et restaurer la biodiversité n'est donc pas seulement une urgence environnementale, mais aussi une nécessité stratégique pour protéger la valeur à long terme des portefeuilles et contribuer à une transition durable.

L'univers des statistiques exclut les sociétés de services (assurances, banques, etc.) qui n'ont pas d'activités de production.

OBJECTIFS DU DIALOGUE

- adopter des politiques claires et ambitieuses en matière de nature, conformes au principe « Ne pas causer de préjudice important » (« Do Not Significant Harm (DNSH) ») ;
- évaluer et surveiller l'impact, les dépendances, les risques et les opportunités liés à la nature ;
- définir un plan de transition en matière de nature avec des objectifs ambitieux fondés sur la science ;
- publier de manière transparente et appropriée.

ACTIVITÉS 2025

1 campagne d'engagement transversal avec l'ensemble de l'univers des entreprises suisses



0 campagne d'engagement thématique et spécifique avec des entreprises ciblées

3 campagnes collectives internationales avec des entreprises suisses ciblées



Publication d'un « engagement paper » résumant les attentes d'Ethos



150 entreprises ciblées

APERÇU DES RÉSULTATS

- 58 % des entreprises ont mis en place des programmes relatifs à la biodiversité.
- 35 % des entreprises ont fixés des objectifs relatifs à la gestion de l'eau.
- 17 % seulement des entreprises ont des objectifs relatifs à la biodiversité.

Les enjeux liés à la nature et à la biodiversité sont souvent les parents pauvres des politiques de durabilité des entreprises. Cependant, dans le cadre des campagnes déjà existantes, Ethos note un intérêt des entreprises concernées sur ce sujet. Ainsi, les échanges avec Nestlé et Novartis dans le cadre de la campagne « Nature Action 100 » sont considérés comme fructueux. Plus globalement, nombreuses sont les entreprises à avoir des programmes relatifs à la biodiversité. Néanmoins, des efforts restent à fournir dans la fixation d'objectifs quantitatifs.

Dans le cadre de son engagement relatif à la biodiversité, Ethos s'est dans un premier temps focalisé sur quatre entreprises (Clariant, Nestlé, Novartis et Roche). Il est acté d'élargir cet univers d'engagement dès 2026 grâce à la nouvelle campagne « Nature et industrie : réconcilier dépendances et impacts » qui vise les secteurs agroalimentaire, biotechnologiques, chimiques, matériaux de construction et pharmaceutiques. De plus, un inventaire des pratiques actuelles a été effectué dans le cadre de la notation ESG annuelle des entreprises.

3. Respect des conditions de travail et droits humains

Les droits humains constituent un enjeu central des défis sociaux contemporains. Les inégalités, discriminations et atteintes aux droits des travailleurs et des travailleuses compromettent non seulement les libertés fondamentales, mais aussi la durabilité économique. Les entreprises et institutions financières ont une responsabilité majeure. En finançant et soutenant des activités économiques, elles peuvent contribuer au progrès social, mais aussi, indirectement, à des violations si elles n'appliquent pas une diligence raisonnable efficace. Celle-ci est devenue un outil essentiel pour identifier, prévenir et atténuer les abus, tout en limitant les risques réputationnels, juridiques et financiers.

Les investisseurs institutionnels jouent un rôle déterminant pour encourager des pratiques respectueuses des droits humains, en exigeant des entreprises et des banques qu'elles intègrent ces principes dans leur gouvernance, leurs politiques et leurs contrôles internes. Il est aussi important de veiller à ce que les entreprises prennent des mesures efficaces visant à surveiller et publier le niveau de satisfaction des employés et employées ainsi qu'au respect de leur bien-être. Cependant, la majorité des grandes entreprises ne répondent toujours pas aux exigences minimales, ce qui justifie l'adoption croissante de réglementations contraignantes.

LES OBJECTIFS DU DIALOGUE

- introduire une politique transparente en matière de droits des travailleurs et travailleuses ;
- publier des indicateurs sur le ressources humaines (accidents, décès, taux de rotation, satisfaction, etc.) ;
- publier un code de conduite pour les fournisseurs et mettre en place un devoir de diligence, notamment sur la question du respect des droits humains.

ACTIVITÉS 2025

1 campagne d'engagement transversal avec l'ensemble de l'univers des entreprises suisses



0 campagne d'engagement thématique et spécifique avec des entreprises ciblées

2 campagnes collectives internationales avec des entreprises suisses ciblées



62 activités menées



150 entreprises ciblées

APERÇU DES RÉSULTATS

- 90 % des entreprises publient des indicateurs sur la santé et la sécurité.
- 97 entreprises ont publié un code de conduite destiné aux fournisseurs.
- 44 % des entreprises hors du secteur financier ont fixé des objectifs quantitatifs liés à la santé et à la sécurité.

Bien que les entreprises fassent preuve d'une transparence élevée dans ce domaine en publiant pour la plupart d'entre-elles des indicateurs liés à la santé et à la sécurité, des efforts restent à entreprendre dans la mise en œuvre des stratégies. En effet, moins de la moitié des entreprises ont fixé des objectifs liés à la santé et à la sécurité.

Or, ces aspects liés tant à la santé qu'à la sécurité peuvent avoir un impact majeur sur la réputation des entreprises, y compris en tant qu'employeur attractif. Dès lors, Ethos attend des prises de mesures proactives, y compris dans la chaîne de valeur. Ainsi, plus de deux tiers des sociétés de l'univers proposent des formations à leurs fournisseurs, ce qui est encourageant.

4. Diversité et égalité salariale

Malgré les progrès importants réalisés au cours des dernières décennies, force est de constater que qu'il reste encore des étapes à franchir en matière de diversité et d'égalité salariale.

Les entreprises cotées doivent notamment mettre en place des politiques qui favorisent l'avancement professionnel des femmes. La mise à disposition de moyens concrets pour réaliser la mixité des équipes et éviter la traditionnelle diminution progressive des effectifs féminins lors du passage aux échelons supérieurs devrait être considéré comme une priorité pour les départements de ressources humaines.

Finalement, la mise en place de ces programmes de diversité devrait inclure un autre thème essentiel : l'égalité salariale. Bien que souvent mise en avant par les entreprises, sa mise en place effective reste souvent à démontrer.

OBJECTIFS DU DIALOGUE

- mettre en place des politiques de promotion de la diversité ;
- respecter l'égalité salariale ;
- publier des indicateurs relatifs à la diversité ainsi qu'à l'égalité salariale.

ACTIVITÉS 2025



1 campagne d'engagement transversal avec l'ensemble de l'univers des entreprises suisses

0 campagne d'engagement thématique et spécifique avec des entreprises ciblées

0 campagne collective internationale avec des entreprises suisses ciblées



185 activités menées



150 entreprises ciblées

APERÇU DES RÉSULTATS

- 87 % des entreprises publient des indicateurs liés à la diversité et à l'égalité salariale.
- 42 % des entreprises ont fixé des objectifs liés à la diversité et à la discrimination.
- 14 % des entreprises publient, à l'heure actuelle, l'écart salarial entre les sexes.

La transparence concernant les indicateurs liés à la diversité et à l'égalité salariale est importante, même si des progrès peuvent être réalisés, sans nécessairement en rendre compte publiquement. Ainsi, il est regrettable de constater que seule une minorité d'entreprises publient l'écart salarial entre les sexes au niveau de l'ensemble du groupe. Pourtant, nombre d'entre-elles y gagnerait en attractivité auprès de futurs collaborateurs et collaboratrices.

De plus, moins de la moitié des entreprises ont fixé des objectifs quantitatifs liés à la diversité ou à l'égalité salariale. À l'heure d'une remise en question des politiques de diversité, d'égalité et d'inclusion par l'administration américaine actuelle, l'engagement d'Ethos garde tout son sens. Ainsi, le déclin limité du nombre d'entreprises qui se sont fixées de tels objectifs entre 2024 et 2025 est de nature encourageante.

5. Conseil d'administration

Le conseil d'administration (CA) doit être un organe actif, indépendant et compétent qui est collectivement responsable vis-à-vis des actionnaires qui l'ont élu et doit leur rendre compte de ses décisions. Bien que la gestion quotidienne de l'entreprise soit confiée à la direction générale, le CA reste responsable dans la supervision de cette dernière.

De par leur poids dans les assemblées générales, les investisseurs institutionnels ont un grand rôle à jouer en vue de garantir une composition du CA lui permettant de mener au mieux les tâches qui lui sont attribuées. Ainsi, le dialogue prend tout son sens pour sensibiliser les entreprises à une bonne composition du CA et de ses comités, permettant ainsi d'avoir les éléments clés d'une bonne gouvernance.

De plus, les investisseurs institutionnels ont pour devoir fiduciaire d'intégrer des critères de durabilité dans leurs politiques d'investissement. À ce titre, les investisseurs attendent de la part des CA la prise en compte de critères de durabilité dans le processus de décision.

OBJECTIFS DU DIALOGUE

- inclure des compétences équilibrées (membres avec des compétences variées et complémentaires) ;
- atteindre un niveau d'indépendance suffisant ;
- garantir la diversité (notamment représentation féminine et représentation des régions dans lesquelles la société a des opérations) ;
- assurer la disponibilité des administrateurs et des administratrices ;
- anticiper le renouvellement régulier du conseil ;
- améliorer la gouvernance en matière de durabilité.

ACTIVITÉS 2025

1 campagne d'engagement transversal avec l'ensemble de l'univers des entreprises suisses



3 campagnes d'engagement thématique et spécifique avec des entreprises ciblées

0 campagne collective internationale avec des entreprises suisses ciblées



466 activités menées



150 entreprises ciblées

APERÇU DES RÉSULTATS

- 63 % des CA comprennent plus de 30 % de femmes.
- 70 % des CA comptaient plus de 50 % de membres indépendants.
- 84 % des membres des CA sont âgés de 50 à 70 ans.

L'année 2025 a été riche d'engagements sur la thématique du CA avec le lancement de trois campagnes spécifiques.

Des premiers résultats ont d'ores et déjà été atteints concernant l'indépendance et la diversité des genres, avec respectivement six et sept entreprises ayant atteint les objectifs fixés par la campagne. Lors des échanges avec les sociétés, Ethos a pu constater que plusieurs d'entre elles sont conscientes des bienfaits d'une composition équilibrée de leur CA. Dès lors, Ethos s'attend à d'autres progrès au cours des prochaines années.

Par ailleurs, l'évolution de l'indépendance des comités clés est positive au cours des dernières années, ce qui démontre là encore que de nombreuses entreprises prennent conscience de l'importance d'une bonne composition desdits comités pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

6. Politique de rémunération

Un décalage entre la rémunération des instances dirigeantes et les intérêts des actionnaires demeure une préoccupation majeure pour les investisseurs institutionnels. En effet, la politique de rémunération peut influencer considérablement la propension au risque des instances dirigeantes et, par conséquent, l'orientation stratégique de l'entreprise.

À l'inverse, les entreprises qui mettent en place des rémunérations responsables ont tendance à adopter une approche plus durable, en évitant des prises de risques financiers excessives et en favorisant une perspective à long terme. Des rémunérations excessives peuvent également affecter la motivation du personnel, compliquer la rétention des talents, et exposer les entreprises à des critiques publiques susceptibles d'endommager leur réputation.

Enfin, ces rémunérations disproportionnées accentuent l'écart entre les salaires des instances dirigeantes et des autres membres du personnel, contribuant ainsi à une augmentation des inégalités sociales et à une concentration accrue des richesses.

À noter que les statistiques présentées dans ce chapitre concernent les rémunérations 2024 publiées en 2025.

OBJECTIFS DU DIALOGUE

- augmenter la transparence du système de rémunération du conseil d'administration et de la direction générale ;
- introduire des critères de performance environnementale et sociale pour autant qu'ils soient quantitatifs, transparents, ambitieux et audités ;
- publier des informations sur la structure et les montants des rémunérations versées au conseil d'administration et à la direction générale ;
- supprimer les rémunérations variables et les plans d'options pour les membres des conseils d'administration ;
- limiter les rémunérations variables des membres de la direction générale et introduire des critères de performance dans les plans à long terme ;
- publier le groupe de comparaison utilisé pour fixer les niveaux de rémunération des instances dirigeantes.

ACTIVITÉS 2025

1 campagne d'engagement transversal avec l'ensemble de l'univers des entreprises suisses



0 campagne d'engagement thématique et spécifique avec des entreprises ciblées

0 campagne collective internationale avec des entreprises suisses ciblées



323 activités menées



150 entreprises ciblées

APERÇU DES RÉSULTATS

- 78 % des entreprises ayant mis en place des plans à long terme pour la direction ont introduit des critères de performance pour l'attribution définitive.
- 68 % des entreprises tiennent compte de la performance environnementale ou sociale dans la rémunération variable.
- 40 % des entreprises expliquent le degré de réalisation des objectifs pour le bonus annuel.

L'engagement sur la thématique des rémunérations a permis plusieurs avancées au cours de l'année écoulée. Ainsi, une amélioration du nombre de sociétés publiant le degré de réalisation des objectifs pour le bonus annuel a pu être constatée. De même, plus de deux-tiers des entreprises prennent maintenant en compte la performance environnementale ou sociale dans la rémunération variable. Dans le cadre de la politique de rémunération, les divers votes auxquels les entreprises doivent se soumettre lors de leur assemblée générale sont un excellent outil d'engagement. A de nombreuses reprises, un vote défavorable d'Ethos ouvre une fenêtre de dialogue pour faire part des diverses attentes dans ce domaine.

Malgré des progrès notables, notamment en termes de transparence et de structure de la rémunération, les montants attribués sont nettement repartis à la hausse au cours des dernières années influencés par une hausse marquée des rémunérations des dirigeants outre-Atlantique. A cet égard, en plus de recommandations de vote négatives, Ethos a appuyé son engagement sur cette thématique au travers d'interventions à des assemblées générales ou dans la presse.

7. Responsabilité fiscale

Le financement des services publics repose sur la contribution équitable de tous les contribuables, entreprises comprises. Si l'optimisation fiscale est légale, certaines pratiques dites agressives, comme la manipulation des prix de transfert ou la création de structures artificielles dans des paradis fiscaux, suscitent une forte réprobation internationale. Ces méthodes, qui visent à réduire artificiellement le montant des impôts dus, posent des risques croissants pour les entreprises et leurs investisseurs.

Les principaux risques sont réputationnels et financiers. Les scandales fiscaux peuvent gravement nuire à l'image d'une entreprise, la réputation représentant parfois jusqu'à un quart de sa valeur. En outre, les entreprises exposées à des litiges fiscaux encourent des amendes, redressements et coûts importants, affectant directement leur performance financière.

Dans ce contexte, payer sa juste part d'impôts doit être perçu non comme un désavantage, mais comme un acte de responsabilité sociale renforçant la confiance entre entreprises, régulateurs et parties prenantes. Ainsi, une stratégie fiscale responsable est importante pour les investisseurs institutionnels car elle garantit la conformité de l'entreprise aux lois fiscales, minimise les risques réputationnels et financiers, et soutient la création de valeur à long terme. En évitant les pratiques d'évasion fiscale agressives, les entreprises réduisent le risque de contrôles réglementaires ou de sanctions, ce qui pourrait affecter la valeur pour les actionnaires.

Ainsi Ethos considère qu'il appartient aux conseils d'administration d'adopter une politique fiscale responsable, garantissant que les impôts soient payés là où l'activité économique et les bénéfices sont effectivement réalisés.

OBJECTIFS DU DIALOGUE

- s'assurer que la responsabilité de la stratégie fiscale est du ressort du conseil d'administration ;
- intégrer les principes de la responsabilité fiscale dans une politique spécifique et accessible au public ;
- s'assurer que la société paie ses impôts là où la valeur économique est générée ;
- réaliser les opérations intra-groupes aux conditions du marché ;
- publier le montant des impôts versés, pays-par-pays.

ACTIVITÉS 2025

1 campagne d'engagement transversal avec l'ensemble de l'univers des entreprises suisses



0 campagne d'engagement thématique et spécifique avec des entreprises ciblées

0 campagne collective internationale avec des entreprises suisses ciblées



3 activités menées



150 entreprises ciblées

APERÇU DES RÉSULTATS

- 60 entreprises indiquent que les opérations intra-groupes sont réalisées aux conditions du marché.
- 44 entreprises indiquent clairement que la responsabilité de la stratégie fiscale est du ressort du conseil d'administration.
- 3 entreprises seulement publient le montant des impôts versés pays-par-pays.

Depuis l'introduction de ce thème en 2018 et l'envoi par Ethos de son Engagement Paper sur la thématique à l'ensemble des entreprises de l'univers d'analyse, la part des entreprises qui publient des informations concernant leur responsabilité fiscale progresse lentement.

Ethos constate que plusieurs réglementations récentes dans l'Union européenne (UE) favorisent la transparence des entreprises. La directive européenne sur la publication des déclarations pays par pays, entrée en vigueur en décembre 2021, imposait notamment aux États membres de transposer cette législation dans leur droit national avant le 22 juin 2023. Les entreprises devront, quant à elles, publier leurs informations pays par pays d'ici 2026. Cette directive concerne toutes les entreprises opérant dans l'UE avec un chiffre d'affaires supérieur à 750 millions d'euros, y compris celles ayant leur siège en Suisse.

Ces réglementations devraient encourager les entreprises suisses à renforcer leur transparence. Toutefois, des incertitudes demeurent quant à la qualité des informations qui seront publiées. Ethos poursuivra son dialogue avec les entreprises suisses pour surveiller la mise en œuvre de ces nouvelles obligations et s'assurer qu'elles respectent les normes de transparence accrues.

8. Responsabilité numérique

Les services numériques façonnent désormais tous les aspects de la vie quotidienne, transformant la société tout en soulevant d'importants enjeux éthiques et sociaux. La manière dont les entreprises technologiques conçoivent et gèrent leurs produits influence directement les droits humains, la démocratie et le bien-être collectif. Les droits numériques, comme la vie privée, la liberté d'expression ou le contrôle des données personnelles, sont aujourd'hui fragilisés par la collecte massive d'informations, la manipulation algorithmique, la désinformation, la censure et la surveillance. Face à ces dérives, la gouvernance des grandes entreprises du numérique reste insuffisante, marquée par un déficit de transparence et de responsabilité.

Parallèlement, le développement rapide de l'intelligence artificielle (IA) et l'essor de l'inclusion numérique posent de nouveaux défis. Si les technologies connectées favorisent l'innovation et l'accès à l'information, elles accentuent aussi les risques de discrimination, de perte d'autonomie et d'exclusion sociale. De plus, l'usage intensif des écrans et des plateformes numériques entraîne des répercussions croissantes sur la santé mentale, notamment chez les jeunes. Dans ce contexte, la responsabilité numérique devient un impératif : les entreprises doivent anticiper les risques liés à leurs activités, protéger les droits fondamentaux et promouvoir un environnement numérique plus sûr, éthique et inclusif.

La responsabilité numérique des entreprises est pertinente pour les investisseurs institutionnels car elle aide à atténuer les risques liés à la confidentialité des données, aux cyberattaques, à l'usage éthique de l'IA et à la conformité réglementaire, qui peuvent impacter la stabilité financière d'une entreprise.

À noter que dans le cas de son dialogue sur la thématique de la responsabilité numérique, l'univers se focalise sur les sociétés incluses dans l'indice SMI Expanded (47 sociétés) et non sur les 150 sociétés de l'univers d'engagement.

OBJECTIFS DU DIALOGUE

- mettre en place un code de responsabilité numérique ;
- assurer une transparence auprès des parties prenantes sur les pratiques et l'empreinte numériques ;
- respecter les plus hauts standards en matière de traitement et de protection des données ;
- mettre en place des principes éthiques d'utilisation de l'intelligence artificielle ;
- exclure les activités sensibles liées à la numérisation ;
- assurer une transition sociale juste et responsable ;
- contribuer à réduire l'empreinte environnementale de la technologie numérique.

ACTIVITÉS 2025



1 campagne d'engagement transversal avec l'ensemble de l'univers des entreprises suisses

0 campagne d'engagement thématique et spécifique avec des entreprises ciblées

1 campagne collective internationale avec des entreprises suisses ciblées



9 activités menées



47 entreprises ciblées

APERÇU DES RÉSULTATS

- 53 % des entreprises du SMI Expanded disposent d'une position de « Chief Digital Officer » ou équivalente.
- 90 % des entreprises du SMI Expanded disposent d'une stratégie de cybersécurité.
- 16 % des entreprises du SMI Expanded ont adopté des principes sur l'utilisation éthique de l'IA.

Entre 2021 et 2023, Ethos a mené une étude annuelle sur la thématique de la responsabilité numérique des sociétés du SMI Expanded en collaboration avec EthicsGrade, une société spécialisée dans la notation des entreprises en fonction de leur gestion des questions numériques. Depuis 2024, les informations sont récoltées directement par Ethos dans le cadre de la notation ESG des entreprises.

L'évolution est globalement encourageante, notamment en ce qui concerne la mise en place de positions clés dans la gestion de ces enjeux. Des efforts doivent cependant être faits dans l'élaboration et la publication de politiques liées à la responsabilité numérique et l'utilisation éthique de l'IA.

L'une des principales attentes d'Ethos est la publication d'informations sur les principes liés à la responsabilité numérique de l'entreprise. L'objectif est de s'assurer que la société, ses instances dirigeantes et l'ensemble du personnel tiennent compte des enjeux et des risques liés à la numérisation dans la stratégie et les activités courantes. Or, en 2025 seules 6 % des sociétés du SMI Expanded avaient édité de tels principes, ce qui est clairement insuffisant.

9. Reporting environnemental et social

Les normes de reporting de l'« International Sustainability Standards Board » (ISSB), les « International Financial Reporting Standards » (IFRS) S1 et S2, publiées en juin 2023, marquent une étape majeure vers une référence mondiale en matière d'informations sur la durabilité. L'IFRS S1 définit les exigences générales de divulgation, tandis que l'IFRS S2 se concentre sur les informations climatiques, incluant les plans de transition et les stratégies de décarbonation. Ces cadres, fondés sur la « Task Force on Climate-related Financial Disclosure » et approuvés par l'Organisation internationale des commissions de valeurs, visent à garantir la cohérence, la fiabilité et la comparabilité des données de durabilité, afin d'améliorer la prise de décision des investisseurs et de soutenir la transition vers une économie neutre en carbone.

En Europe, ces avancées s'articulent avec trois instruments clés : la Taxonomie de l'UE, la CSRD (directive sur la publication d'informations en matière de durabilité) et la CSDDD (directive sur le devoir de vigilance). Ensemble, ils forment les piliers de la politique européenne de durabilité, destinés à orienter les capitaux vers une économie plus responsable et compétitive. Cependant, la Commission européenne envisage aujourd'hui une simplification législative (« Omnibus ») pour fusionner ces cadres. Si elle répond à des préoccupations de compétitivité, cette réforme pourrait aussi créer une incertitude réglementaire et fragiliser les objectifs du Pacte vert pour l'Europe.

En Suisse, l'incertitude liée à l'évolution de la législation européenne et la volonté d'une harmonisation avec celle-ci freine le Conseil fédéral dans l'adaptation des exigences légales.

Un reporting rigoureux en matière de durabilité aide les investisseurs institutionnels à évaluer les risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité qui impactent la rentabilité et la performance à long terme. Il garantit également la transparence, permettant aux investisseurs de prendre des décisions éclairées sur la viabilité future de l'entreprise et sa conformité réglementaire.

OBJECTIFS DU DIALOGUE

- garantir une mise en œuvre rapide, claire et opérationnelle des normes ;
- étendre le champ d'application et renforcer la qualité du reporting durable (indicateurs clés et audit).

ACTIVITÉS 2025



1 campagne d'engagement transversal avec l'ensemble de l'univers des entreprises suisses

0 campagne d'engagement thématique et spécifique avec des entreprises ciblées

0 campagne collective internationale avec des entreprises suisses ciblées



284 activités menées



150 entreprises ciblées

APERÇU DES RÉSULTATS

- 87 % des entreprises font preuve d'une transparence environnementale et sociale jugée satisfaisante.
- 60 % des entreprises soumettent leur rapport de durabilité à une vérification externe.
- 124 entreprises ont soumis leur rapport de durabilité à l'approbation de leurs actionnaires.

Les effets des récents changements législatifs se confirment dans le domaine de la transparence sur les thématiques environnementales et sociales. L'évolution est particulièrement réjouissante en ce qui concerne l'audit externe des rapports de durabilité qui est en nette progression au cours des dernières années, avec une majorité des entreprises qui ont au moins fait auditer une partie de leur rapport.

Globalement, une majorité d'entreprises atteignent les minimas d'Ethos en termes de transparence. Cependant, la qualité des rapports de durabilité varie considérablement d'une société à l'autre, reflétant souvent le sérieux et l'ambition de la stratégie en matière de développement durable.

Dans le cadre des votes sur les rapports de durabilité, la contestation des actionnaires est en légère hausse bien qu'encore très faible, ce qui démontre que des efforts doivent encore être menés dans le domaine. En effet, avec en moyenne 95 % de votes favorables, trop d'actionnaires considèrent encore qu'il s'agit d'un vote de routine.

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

Bureau de Zurich
Glockengasse 18
8001 Zurich

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