

BANQUE ALTERNATIVE
SUISSE
RAPPORT D'ENGAGEMENT 2022

© Ethos, mars 2023

www.ethosfunds.com

La **Fondation Ethos** regroupe plus de 230 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

Contenu

INTRODUCTION	4
THÈMES DU DIALOGUE	6
1. CHANGEMENT CLIMATIQUE	7
2. DROITS DU TRAVAIL	8
3. CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	9
4. RAPPORT DE DURABILITÉ	10
5. IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES PRODUITS	11
6. DIVERSITÉ	12
7. RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS	13

Introduction

Le présent rapport a pour but de présenter les activités et les résultats du programme d'engagement qu'Ethos Services a mené auprès de sociétés suisses cotées en bourse pour le compte de la Banque Alternative Suisse durant l'année sous revue.

Il s'agit du rapport public, le rapport plus détaillé est mis à la disposition exclusive de la Banque Alternative Suisse et n'est pas public, car le dialogue avec les actionnaires est basé sur la confiance mutuelle et la discrétion. Le programme d'engagement s'est concentré sur 11 entreprises et sept thèmes sélectionnés par la Banque Alternative Suisse, comme suit :

THÈMES DU DIALOGUE

CHANGEMENT CLIMATIQUE

- Stratégie en matière de changement climatique et gestion des risques ;
- Prise en compte du changement climatique dans les activités de financement et d'assurance ;
- Réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et fixation d'objectifs ;
- Reporting aligné avec la "Task Force on Climate Related Financial Disclosures" (TCFD).

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

- Stratégie et rapports sur le respect des droits humains et du travail ;
- Publication d'un code de conduite des fournisseurs ;
- Mise en œuvre de la stratégie tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

DROITS DU TRAVAIL

- Stratégie et transparence concernant les droits humains et du travail ;
- Participation à l'initiative de la « Workforce Disclosure Initiative » (WDI).

RAPPORT DE DURABILITÉ

- Publication d'un rapport sur le développement durable basé sur une norme internationalement reconnue ;
- Audit externe du rapport.

IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES PRODUITS

- Réduction de l'empreinte environnementale des produits.

DIVERSITÉ

- Augmenter la diversité du conseil d'administration.

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

- Intégration d'indicateurs non financiers pertinents et mesurables dans la rémunération variable.

PROCHAINES ÉTAPES

L'engagement réalisé pour le compte de la Banque Alternative Suisse par Ethos services se poursuivra en 2023. Les priorités de la mission seront redéfinies par la Banque Alternative Suisse en fonction des différentes étapes franchies. L'engagement est un processus à long terme et l'obtention de résultats prend du temps. Pour certains thèmes, cela peut nécessiter plusieurs années de dialogue entre les investisseurs et les entreprises. Ethos recommande donc de maintenir les thèmes actuels pour les sociétés ciblées.

SOCIÉTÉS

	CHANGE- MENT CLI- MATIQUE		CHAINE D'APPROVI- SIONNE- MENT		DROITS DU TRAVAIL		RAPPORT DE DURABILITE		IMPACT ENVIRON- NEMENTAL DES PRODUITS		DIVERSITE		REMUNERATION DES DIRIGEANTS	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Adecco					Y	Y					Y	Y	Y	Y
Bobst	Y	Y	Y	Y					Y	Y	Y	Y	Y	Y
Coltene	Y	Y	Y	Y							Y	Y	Y	Y
Dätwyler	Y	Y							Y	Y	Y	Y	Y	Y
Logitech									Y	Y	Y	Y	Y	Y
Rieter			Y	Y					Y	Y	Y	Y	Y	Y
Schindler			Y	Y					Y	Y	Y	Y	Y	Y
Stadler Rail	Y	Y					Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y
Swiss Life	Y	Y									Y	Y	Y	Y
U-blox	Y	Y	Y	Y			Y	Y			Y	Y	Y	Y
Zur Rose Group	Y	Y	Y	Y			Y	Y			Y	Y	Y	Y



THÈMES DU
DIALOGUE

1. Changement climatique

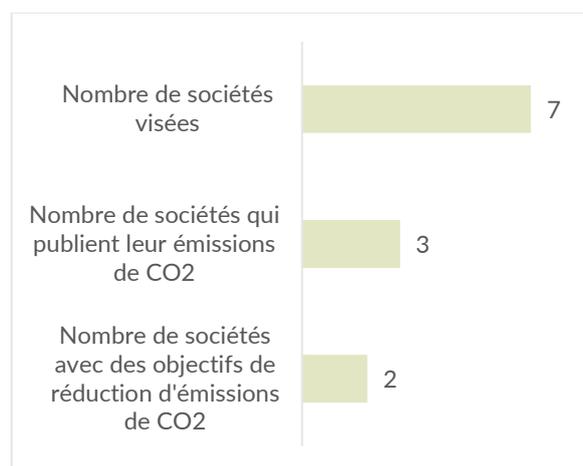
OBJECTIFS

Le changement climatique représente un risque important pour les entreprises, leurs stratégies et leurs actifs. Il est donc extrêmement important que toutes les entreprises se penchent sur cette question.

Différents objectifs de dialogue sont poursuivis, notamment :

- L'amélioration de la transparence : Les entreprises devraient mesurer leurs émissions selon une norme internationalement reconnue, telle que le protocole sur les gaz à effet de serre. Cela permettrait aux conseils d'administration et à la direction de fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- Objectifs de réduction : Les entreprises devraient fixer des objectifs ambitieux de réduction des émissions de gaz à effet de serre afin de limiter le réchauffement à 1,5°. Ces objectifs sont appelés "SBT" ("Science Based Targets").
- Émissions indirectes (domaine 3) : Les effets du changement climatique doivent également être mesurés au niveau de la chaîne d'approvisionnement, qui est souvent responsable d'une grande partie des émissions d'une entreprise.

PROGRÈS AU 31.12.2022



2. Droits du travail

OBJECTIFS

Le respect des droits humains et des droits du travail est un principe fondamental auquel toutes les entreprises doivent adhérer. Le non-respect de ces principes peut les exposer à des risques financiers et de réputation.

Ceci est particulièrement important si elles opèrent à l'échelle internationale et ont des chaînes d'approvisionnement longues et complexes. La mise en œuvre d'un devoir de diligence continu permet de prévenir ou de réduire ces risques et d'éviter les coûts qui y sont liés.

Dans cette optique, Ethos encourage les entreprises à répondre à l'initiative "Workforce Disclosure Initiative". L'objectif de cette initiative est d'améliorer la transparence sur la manière dont les grandes entreprises cotées en bourse gèrent leur capital humain. Cela permettrait d'améliorer la qualité des emplois dans les entreprises multinationales, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de la chaîne d'approvisionnement. Les données que les entreprises sont tenues de publier dans le cadre de cette initiative portent spécifiquement sur la composition de la main-d'œuvre, le développement personnel et professionnel des salariés et leur engagement vis-à-vis de l'entreprise.

PROGRÈS AU 31.12.2022



3. Chaîne d'approvisionnement

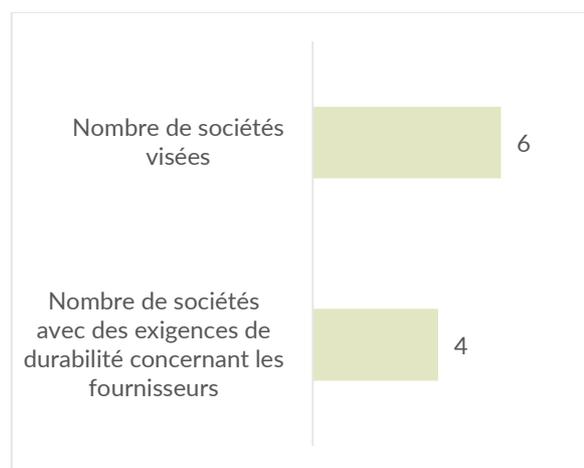
OBJECTIFS

La gestion des ressources humaines et des conditions de travail est un élément clé de la stratégie ESG des entreprises et celles-ci doivent mettre en œuvre une politique transparente qui confirme que ces questions sont identifiées et traitées de manière exemplaire.

En particulier, il est important de veiller à ce que cette politique s'applique également aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, qui se trouvent souvent dans les marchés émergents. À cette fin, les entreprises doivent définir une stratégie claire pour relever les défis qui y sont liés, notamment en mettant en œuvre un code de conduite des fournisseurs. Toutefois, pour s'assurer que ces mesures sont correctement mises en œuvre, les entreprises doivent procéder à des audits réguliers auprès de leurs fournisseurs. Ethos a défini les attentes suivantes à l'égard des entreprises :

- Stratégie transparente dans le domaine des droits des travailleurs
- Publication d'un code de conduite applicable aux fournisseurs
- Mise en œuvre d'une diligence raisonnable, notamment en ce qui concerne le respect des droits humains.

PROGRÈS AU 31.12.2022



4. Rapport de durabilité

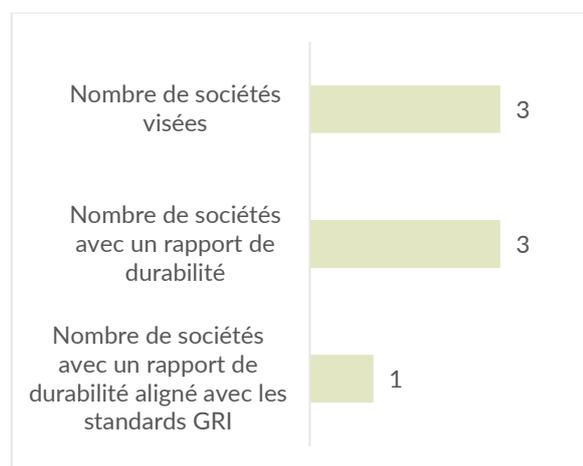
OBJECTIFS

La publication de données environnementales et sociales dans le rapport annuel des entreprises permet de comprendre la stratégie extra-financière de l'entreprise et d'évaluer ses performances. Elle est également essentielle pour évaluer la manière dont les entreprises gèrent les risques extra-financiers.

Dans le cadre du dialogue avec les entreprises, il est important de fixer les exigences suivantes :

- Le rapport est conforme à une norme reconnue telle que celles de la « Global Reporting Initiative » (GRI) ;
- Le rapport couvre les principaux risques auxquels l'entreprise est confrontée ;
- Les groupes de parties prenantes participent à l'analyse de la matérialité ;
- Le rapport fait l'objet d'une révision externe.

PROGRÈS AU 31.12.2022



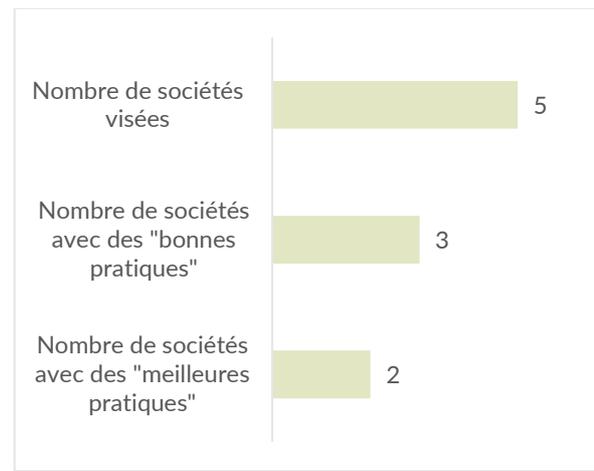
5. Impact environnemental des produits

OBJECTIFS

Cet engagement vise à encourager les entreprises à mesurer et à fournir des efforts crédibles pour réduire l'empreinte environnementale de leurs produits et services.

- Elle applique une analyse du cycle de vie et une approche "cradle to cradle",
- Elle s'efforce de réduire l'empreinte énergétique de ses produits pendant leur phase d'utilisation ou a mis en place des procédures de reprise et des programmes de recyclage,
- Elle apporte la preuve de son engagement et présente des rapports sur les mesures détaillées qu'elle a prises.

PROGRÈS AU 31.12.2022



6. Diversité

OBJECTIFS

Ethos engage systématiquement les entreprises sur la composition et le fonctionnement du conseil d'administration et de ses comités clés, qui sont des facteurs importants de bonne gouvernance d'entreprise.

Le conseil d'administration doit s'assurer que sa composition est adéquate en termes de compétences, d'indépendance, de diversité et de disponibilité de ses membres. La diversité du conseil est un élément important (sexe, origine, etc.).

Le nouveau droit suisse des sociétés, entré en vigueur le 1er janvier 2021, prévoit que les sociétés ont jusqu'en 2026 pour atteindre un quota de 30% de femmes au sein du conseil d'administration sur la base du principe "comply or explain". A cet effet, Ethos a introduit une nouvelle disposition dans ses lignes directrices de vote pour 2022 qui mentionne que la réélection du président du comité de nomination ne peut être approuvée si le conseil d'administration comprend moins de 20% de femmes (qui seront augmentées à 30% d'ici 2026) sans une explication satisfaisante.

PROGRÈS AU 31.12.2022



7. Rémunération des dirigeants

OBJECTIFS

L'engagement sur la rémunération vise à encourager les entreprises à inclure des objectifs de performance dans la rémunération variable :

- Clairement définis, transparents, ambitieux et comparés à un groupe de pairs ;
- Mesurés sur une période suffisamment longue (en principe, au moins trois ans) ;
- Critères de performance extra-financiers pertinents, mesurables et vérifiés.

PROGRÈS AU 31.12.2022



Siège

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

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

Bureau de Zürich

Glockengasse 18
8001 Zurich

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

info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch