



ETHOS QUARTERLY 2 | 2006

DER NEWSLETTER FÜR NACHHALTIGES INVESTMENT UND AKTIVES AKTIONARIAT

ERFOLGREICHER DIALOG MIT DEN UNTERNEHMEN

SCHWERPUNKTTHEMA dieses Newsletters sind die Ergebnisse des Ethos Engagement Pools (EEP). Der EEP ist ein Programm für den Dialog mit den wichtigsten Schweizer Aktiengesellschaften, welcher seit zwei Jahren im Auftrag mehrerer Pensionskassen besteht (Seiten 4 und 5). Der damit geführte Dialog, wenn er systematisch, professionell und diskret gesucht und gepflegt wird, erzielt häufig durchaus ermutigende Resultate.

SO HAT SICH Beispielsweise im Bereich der Corporate Governance die Einzelwahl der Verwaltungsratsmitglieder bei vielen Unternehmen durchgesetzt, während sie vor zwei Jahren noch die Ausnahme war. Zudem schlugen mehr als zwanzig Firmen ihren Generalversammlungen vor, die Kapitalschwelle für das Traktandierungsrecht zu senken. Mehrere Unternehmen konnten ausserdem davon überzeugt werden, dass ein verbessertes Umwelt- und Sozialreporting einen echten Mehrwert darstellt.

IM KOMMENDEN JAHR wird der Dialog mit neuen Themen fortgesetzt werden. Der Schwerpunkt liegt bei der Lohnpolitik für die Führungsinstanzen, einem Thema welches an den jüngsten Generalversammlungen

viel Aufmerksamkeit erhielt. Nach den Übertreibungen und Missbräuchen in einigen Unternehmen intervenierte Ethos wiederholt und stellte die Forderung, dass die Lohnpolitik künftig der Generalversammlung zur Abstimmung vorgelegt wird (Seite 6).

EINE ZUSAMMENFASSUNG der wichtigsten Themen der Generalversammlungssaison 2006 (Seiten 6 und 7) erinnert insbesondere daran, dass dieses Jahr mehrere Frauen in wichtige Verwaltungsräte gewählt wurden (Seite 3). Ethos wertet dies als wichtiges und willkommenes Signal.

Grundsätzlich erfreulich ist ebenfalls die umfassende Revision des schweizerischen Aktienrechts (Seite 8), welche zu einer deutlichen Verbesserung der Aktionärsrechte führen dürfte.



Dominique Biedermann
Direktor

ÜBERSICHT

WINTERTHUR: CS GROUP ZIEHT DEN VERKAUF DEM BÖRSENGANG VOR	2
VERWALTUNGSRÄTINNEN: HERZLICH WILLKOMMEN!	2
REVISION DER U&S-RATINGS VON EUROPÄISCHEN UNTERNEHMEN	3
GESETZGEBUNG IN EUROPA FÖRdert U&S-TRANSPARENZ	3
EEP - ZWEI JAHRE FRUCHTBARER DIALOG	4
EEP - ERGEBNISSE CORPORATE GOVERNANCE	4
EEP - ERGEBNISSE UMWELT- & SOZIALBEREICH	5
EEP - THEMEN FÜR DEN DIALOG MIT UNTERNEHMEN 2006	5
LOHNPOLITIK: INTERVENTIONEN VON ETHOS	6
GENERALVERSAMMLUNGEN VON SCHWEIZER UNTERNEHMEN	6
GENERALVERSAMMLUNGEN VON AUSLÄNDISCHEN UNTERNEHMEN	7
ERFOLG VON AKTIONÄRS-ANTRÄGEN IN DEN USA	7
OR-REVISION: DIE VORSCHLÄGE VON ETHOS	8
GV-DATEN & VERANSTALTUNGEN	8

WINTERTHUR: CS GROUP ZIEHT DEN VERKAUF DEM BÖRSENGANG VOR

Das seit 2004 ungewisse Schicksal der Winterthur-Versicherung ist nun verbriefte und besiegelt. Nur neun Jahre nach ihrer Übernahme durch Credit Suisse wird die Versicherung dem französischen Versicherungskonzern AXA für 12,3 Milliarden CHF verkauft. Ist dieser Preis wirklich so gut, wie das Management verlauten lässt? Tatsächlich wurde Winterthur 1997 für 14 Milliarden CHF erworben und zählt man noch die 2004 notwendig gewordene Rekapitalisierung von zwei Milliarden CHF hinzu, kommt man auf Gesamtkosten von 16 Milliarden CHF.

CS hat sich 2004 strategisch neuorientiert und konzentriert sich nunmehr auf ihr Kerngeschäft. Der Markt erwartete deshalb, dass Winterthur via IPO (erstmaliger Emission) an die Börse käme. Zur allgemeinen Überraschung wurde jedoch Anfang Juni der Verkauf an AXA bekanntgegeben. CS beurteilte einen Börsengang als riskanter, da es keine Garantie für die Unabhängigkeit von Winterthur gäbe. Winterthur müsse in einem Versicherungssektor operieren, der in einer vollen Konsolidierungsphase stecke. CS will den Erlös aus dem Verkauf für den Ausbau ihres Bankgeschäfts mittels gezielter Akquisitionen nutzen und den Überschuss an flüssigen Mitteln den Aktionären erstatten.

Ethos, wie viele institutionelle Anleger, bedauert diese Entscheidung, da der gewählte Weg den Aktionären am wenigsten Freiheit lässt. Sie werden um den Titel einer der drei grossen schweizerischen Versicherungsgesellschaften beraubt, dies zugunsten von CS, welche nicht genau weiss, was sie mit den Liquiditäten anfangen soll! Eine Erstemission von Winterthur hätte die Investitionsmöglichkeiten im Versicherungssektor an der Schweizer Börse vorteilhaft diversifiziert und den Investoren die Möglichkeit geboten, vom künftigen Potential der Winterthur zu profitieren.

CORPORATE GOVERNANCE

VERWALTUNGSRÄTINNEN: HERZLICH WILLKOMMEN!

2006 wurden zehn Verwaltungsrätinnen neu in die obersten Gremien der kotierten Schweizer Aktiengesellschaften gewählt. Ethos freut sich, Frauen in den Verwaltungsräten zu begrüßen wo sie traditionell weit unterrepräsentiert sind, dies obwohl immer mehr Frauen über einschlägige Hochschulabschlüsse verfügen und Erfahrung aus der Wirtschaft mitbringen.

Während bei Bobst, Calida, Kudelski, Lonza und UBS erstmals eine Frau im Rat Einsitz nimmt, verfügen Borsard, BKW FMB Energie, Nestlé, Roche und Swisscom heute über zwei Verwaltungsrätinnen. Der Frauenanteil in den Verwaltungsräten der hundert grössten kotierten Gesellschaften der Schweiz beläuft sich auf 6,7% (9,5% bei den SMI-Unternehmen), gegenüber 29% in Norwegen, 20% in Schweden, 18% in Dänemark, 12% in den USA, 11% in Grossbritannien und Kanada, aber nur 7% in Frankreich und Australien. In Japan finden sich aus kulturellen Gründen überhaupt keine Frauen in den Räten der kotierten Gesellschaften.

ZUM 20-JAHR-JUBILÄUM der in den USA gegründeten «Glass Ceiling Commission» (welche Minderheiten den Durchbruch durch die sinnbildliche «Glasdecke» ermöglichen sollen, die ihnen den Zugang zu Spitzenpositionen verwehrt) zogen mehrere Studien Bilanz über die Stellung der Frau in der Arbeitswelt. Die Ergebnisse sind enttäuschend. Denn mit Ausnahme der nordischen Länder, wo gezielte Massnahmen die Aufstiegsmöglichkeiten der Frauen unterstützen, bleibt die Zahl der Verwaltungsrätinnen im Rest der Welt von auffallend stabiler Bescheidenheit.

UM DIE VIELFALT zu verbessern und die Chancengleichheit zu fördern, hat Norwegen – Leader beim Frauenanteil in der Wirtschaft – einen weiteren Schritt getan, indem den Verwaltungsräten aller kotierten Gesellschaften sowie der 650 grössten nicht kotierten Unternehmen Quoten vorgeschrieben wurden. Sie haben nun bis 2008 Zeit, den Anteil an Frauen in Verwaltungsräten auf 40% zu erhöhen. In Spanien, wo die Präsenz von Frauen in den Räten mit 4% sehr gering ist, hat die Regierung auch gehandelt: Der Entwurf eines neuen Gleichberechtigungsgesetzes sieht ebenfalls eine Quote von 40% bei kotierten Gesellschaften vor. Dieses Gesetz muss jedoch vom Parlament erst ratifiziert werden.

VIELE UNTERNEHMEN betrachten die Mitgliedschaft von Frauen im Verwaltungsrat nicht nur als eine Frage der Ethik bzw. Gleichberechtigung, sondern begründen die Präsenz von Frauen auch mit der Vielfalt. Heute gilt als erwiesen, dass gemischte Teams (Männer/Frauen) Probleme besser lösen können als nicht gemischte Gremien. Spezialisten für die Rekrutierung von Spitzenkader führen auch das Argument der besonderen Fähigkeiten der Frauen für gewisse Aufgaben («multi-tasking», «team-building» und Kommunikation) ins Feld: alles entscheidende Eigenschaften für eine erfolgreiche Unternehmensführung im 21. Jahrhundert.

UMWELT- UND SOZIALBEWERTUNGEN

UNTERNEHMEN EUROPA: REVISION DER RATINGS

Sämtliche Umwelt- und Sozialbewertungen der europäischen Unternehmen (ohne Schweiz) wurden im Verlauf dieses Quartals überprüft (für die Schweizer Gesellschaften siehe Ethos Quarterly 2006/1). Bei dieser Umwelt- und Sozialbewertung wird jedes Unternehmen mit seinen verschiedenen Anspruchsgruppen und seinen Umwelttrisiken analysiert.

Die Standard-Umwelt- und Sozialbewertung umfasst pro Unternehmen annähernd hundert Indikatoren. Diese Analyse deckt sechs Themen der Umwelt- und Sozialverantwortung ab und integriert spezifische Kriterien für die einzelnen Bereiche. Die nachstehende Tabelle zeigt Beispiele der analysierten Themen. Jedes wird nach folgenden Gesichtspunkten bewertet:

- Transparenz und Berichterstattung (Reporting)
- Strategie und Politik des Unternehmens
- Umsetzung und Überwachung
- Performance

BEIM ERSTELLEN dieser Analysen arbeitet Ethos mit dem weltgrössten

Netz von Consultants für unternehmerische Nachhaltigkeit zusammen, (SiRi Company) und zwar über deren Schweizer Mitglied Centre Info in Freiburg. Die von SiRi Company gelieferten Angaben werden von den Ethos-Analysten geprüft und bestätigt, um zu einer Endbewertung zu gelangen.

JEDES UNTERSUCHTE Unternehmen erhält eine Gesamtnote (U&S-Standard-Rating) gemäss folgender Skala: A+, A-, B+, B- und C. Die Unternehmen werden mit anderen Firmen derselben Branche verglichen, wobei auch die Art ihrer Aktivitäten sowie die für diesen Sektor charakteristischen Umwelt- und Sozialherausforderungen berücksichtigt werden. Demzufolge sind Unternehmen mit dem Rating A+ am besten für die Herausforderungen und Risiken ihrer Tätigkeit und ihrer Branche bzw. ihres Sektors gewappnet.

ANHAND DIESER jährlichen Revision können die Leader jedes Sektors identifiziert werden. Die zweite Tabelle präsentiert die europäischen Spitzenreiter 2006, nach Sektoren geordnet.

U&S-STANDARD-RATING

Thema	Beispiele für die untersuchten Risiken
Geschäftsethik	Korruption, Verhaltenskodex, Warnsysteme
Corporate Governance	Verwaltungsrat, Aktionärsrechte, Vergütungen
Umwelt	Ökoeffizienz, Abfälle, Verschmutzung, Produkte-Lebenszyklus
Kunden	Produktequalität, Kundenzufriedenheit
Mitarbeitende	Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Diversität
Lieferanten	Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Kinderarbeit
Zivilgesellschaft	Dialog, soziales Engagement, Kontroversen

EUROPÄISCHE LEADER 2006, EX SCHWEIZ

Sektor	Unternehmen	U&S-Standard-Rating
Finanz	ABN Amro*, HBOS*	A+
Energie	BG Group	A-
Zyklischer Konsum	GUS*, Pearson, Philips Electronics*	A+
Industrie	BIC*, TNT*	A+
Telekommunikation	BT Group	A+
Gesundheit	Smith & Nephew*, Essilor*	A+
Nichtzyklisch. Konsum	Diageo*	A+
Versorgungsbetriebe	Centrica, United Utilities*	A+
Technologie	Telecom Italia Media*	A+
Halbfabrikate	ICI Group, Novozymes	A+

* Diese Gesellschaften sind dieses Jahr neu zu den Leader-Unternehmen hinzugekommen.

GESETZGEBUNG IN EUROPA FÖRdert U&S-TRANSPARENZ

Das deutsche Bilanzrechtsreformgesetz von 2004 verpflichtet die Unternehmen, nichtfinanzielle Daten zu veröffentlichen, vor allem bezüglich des Personalwesens und der Umwelt. Die Unternehmen müssen seither ihre hauptsächlichen Risiken beschreiben sowie Eckdaten über ihre Umwelt- und Sozialperformance liefern. Diese Verpflichtung gilt bereits für die Jahresberichte 2005, die nun erscheinen. Eine von Deloitte und vom deutschen Umweltministerium unterstützte Studie stellte im März 2006 fest, dass drei Viertel der DAX-30-Unternehmen für die Anwendung der neuen Vorschriften gerüstet waren.

In Grossbritannien debattiert das Parlament nach der Kehrtwende der Regierung, die überraschend die OFR-Regulierung (Operating and Financial Review) zurückzog, gegenwärtig einen weniger einengenden Weg. Der Entwurf für eine Revision des britischen Unternehmensrechtsgesetzes (Company Law Reform Bill) verlangt von den Gesellschaften, Auskünfte über die möglichen Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Umwelt, die Beschäftigten und die Zivilgesellschaft zu geben. Dieses Gesetz ist jedoch weniger präzise als die OFR und wird deshalb den Vergleich der Daten zwischen den einzelnen Unternehmen nicht erleichtern.

Bezüglich der Situation in Frankreich sei daran erinnert, dass die NRE (Nouvelles Régulations Economiques) die kotierten Gesellschaften verpflichten, Informationen über Umwelt und Soziales zu publizieren. Die NRE traten bereits 2002 in Kraft und gelten für rund 700 Unternehmen. Eine Studie des Centre Français d'Information sur les Entreprises (CFIE), die sechzig französische Gesellschaften betrifft und im zweiten Jahr in Folge durchgeführt wurde, bestätigt die kontinuierliche Verbesserung der Transparenz.

ETHOS ENGAGEMENT POOL: ZWEI JAHRE FRUCHTBARER DIALOG

Auf sozial verantwortungsbewusste Art und Weise zu investieren bedingt nicht nur, ein Wertschriftenportefeuille nach Kriterien der nachhaltigen Entwicklung aufzubauen, sondern auch seine Stimmrechte als Aktionär auszuüben und das Gespräch mit den Unternehmen zu suchen. In diesem Sinne haben mehrere Pensionskassen Ethos Services beauftragt, diesen Dialog mit den hundert bedeutendsten kotierten Schweizer Aktiengesellschaften zu führen. Die im **Ethos Engagement Pool (EEP)** zusammengeschlossenen Vorsorgeinstitute legen einmal jährlich die Schwerpunktthemen dieses Dialogs fest. Ende Jahr liefert Ethos Services ihnen einen ausführlichen Bericht über das Vorgehen und die erzielten Ergebnisse, detailliert nach den einzelnen Unternehmen aufgeschlüsselt.

Im Bereich der Corporate Governance ging es in den Kontakten mit den Unternehmen vor allem um die Einführung der Einzelwahl der Verwaltungsratsmitglieder, die Senkung der Kapitalschwelle für das Traktandierungsrecht sowie um die Zusammensetzung des Prüfungsausschusses innerhalb des Verwaltungsrats. Bei der nachhaltigen Entwicklung lag der Schwerpunkt auf der Verbesserung des Umwelt- und Sozialreportings sowie auf der Übernahme von Unternehmensgrundsätzen und Verhaltenskodexen.

Nach zweijähriger Tätigkeit dieses Dialogs darf erfreulicherweise festgestellt werden, dass die weit überwiegende Mehrheit der Unternehmen darauf eingegangen ist und die Bedeutung der vom EEP angesprochenen Themen erkannt hat. Die realisierten Ergebnisse sind überaus ermutigend, wie die nebenstehende Zusammenfassung über die Tätigkeit des EEP zeigt.

ETHOS ENGAGEMENT POOL – ERGEBNISSE

CORPORATE GOVERNANCE

Die Ergebnisse der beiden ersten Jahre der EEP-Initiative zeigen, wie wichtig der Dialog zwischen Aktionären und den Geschäftleitungen ihrer Unternehmen ist, um letztere für eine gute Corporate Governance zu sensibilisieren.

WAHLMODUS FÜR VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER

Die Zahl der Unternehmen, welche ihre Verwaltungsratsmitglieder einzeln wählten, konnte von achtzehn (vor der EEP-Initiative) auf 78 Unternehmen gesteigert werden. Von den Unternehmen, welche an einer En-bloc-Wahl festhalten, werden viele durch einen oder eine Gruppe von Hauptaktionären kontrolliert. Letztere rechtfertigen die En-bloc-Wahl oft damit, dass Einzelwahlen die Ausgewogenheit des Verwaltungsrats als funktionierendes Team gefährden könnten. Andere Hauptaktionäre betrachten die Auswahl und Kontrolle der Verwaltungsratsmitglieder als eine ausschliesslich ihnen zukommende Aufgabe. Damit verkommen die Verwaltungsratswahlen der Generalversammlung zu einer reinen Formsache. Dies ist jedoch in einer Publikumsgesellschaft ein bedauerlicher Zustand, da die Rechte der Minderheitsaktionäre beschnitten werden.

WAHLMODUS DER VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER

Stand am	31.12.2003	30.04.2006
Einzelwahl	18	78
Wahlmodus unklar oder variabel	52	4
En-Bloc-Wahl	30	18
Total	100	100

KAPITALSCHWELLE FÜR DAS TRAKTANDIERUNGSRECHT

	31.12.2003	30.04.2006
0 % - 0.1 %	12	15
0.11 % - 0.5 %	21	27
0.51 % - 1 %	16	18
1.01 % - 5 %	29	25
5.01 % - 10 %	21	13
Nicht anwendbar	1	2
Total	100	100

KAPITALSCHWELLE FÜR DAS TRAKTANDIERUNGSRECHT

Dank der EEP Initiative akzeptierten ein Viertel der angesprochenen Unternehmen (26), die Schwelle des notwendigen Kapitals für die Traktandierung deutlich herabzusetzen, um dieses Recht auch Minderheitsaktionären zugänglich zu machen. Zudem gibt es heute mehr Unternehmen mit einer Schwelle unter 0,1% des Aktienkapitals (der von Ethos geforderte Idealzustand) als Unternehmen mit einer unerreichbaren Hürde von 5% oder mehr.

ZUSAMMENSETZUNG DES PRÜFUNGS-AUSSCHUSSES

Ethos führte im Rahmen des EEP ausserdem eine Analyse der Prüfungsausschüsse der 26 SMI-Unternehmen durch. Bei neun Unternehmen entsprachen Zusammensetzung und Unabhängigkeitsgrad dieses Ausschusses den Best-Practice-Kriterien. Mit den restlichen sieben Firmen suchte Ethos das Gespräch bezüglich der spezifischen Verbesserungsmöglichkeiten. Während der nun zu Ende gegangenen GV-Saison nahmen drei Unternehmen bereits Verbesserungen vor. Weitere Resultate sind frühestens nach den Generalversammlungen 2007 zu erwarten, da entsprechende Änderungen Zeit in Anspruch nehmen.

ETHOS ENGAGEMENT POOL – ERGEBNISSE

UMWELT- & SOZIALBEREICH

Das Gespräch, das Ethos über Umwelt- und Sozialthemen mit Schweizer Aktiengesellschaften führt, soll die Transparenz der Unternehmen bezüglich ihrer Herausforderungen, Risiken und Verantwortlichkeiten erhöhen.

UMWELT- UND SOZIALREPORTING

2004 konzentrierte sich Ethos auf die Analyse der U&S Berichterstattung bei den im SMI enthaltenen Gesellschaften, 2005 zusätzlich auf jene des SMIM, also insgesamt 52 Unternehmen. So wurde bei den Firmen eine wichtige Informationsarbeit über die Erwartungen langfristig orientierter Anleger geleistet. Sämtliche Gesellschaften wurden direkt angesprochen, und mit rund zwanzig von ihnen fanden vertiefte Gespräche statt. Dieses Vorgehen wurde von den Firmen gut aufgenommen. Im Januar 2006 veröffentlichte Ethos zudem eine erste Bestandaufnahme bei diesen 52 Unternehmen über ihre Umwelt- und Sozialberichterstattung.

Hierzulande entwickelt und verallgemeinert sich das Umwelt- und Sozialreporting der Unternehmen und die Qualität der Informationen wird von Jahr zu Jahr besser. Die Unternehmen suchen häufig nach einem Standard für die extrafinanzielle Berichterstattung. Die Normierung sollte es den Anlegern ermöglichen, die zur Verfügung gestellten Informationen besser vergleichen zu können. Dies ist jedoch vor allem für die quantitativen Aspekte des U&S Reportings nach wie vor schwierig. In diesem Bereich setzt sich der GRI-Standard (www.globalreporting.org) durch. Er wird von annähernd 30% der Schweizer Unternehmen angewandt, welche über eine solche Berichterstattung verfügen.

ENTWICKLUNG DER TRANSPARENZ BEI DEN UNTERNEHMEN DES SMI UND DES SMIM

	2004	2005		
	SMI (26 Firmen)	SMI (26 Firmen)	SMIM (26 Firmen)	Global (52 Firmen)
Schweizer Leader	8 (31%)	11 (42%)	4 (16%)	15 (29%)
In der Aufbauphase	8 (31%)	8 (31%)	12 (46%)	20 (38%)
In der Startphase	10 (38%)	7 (27%)	10 (38%)	17 (33%)

UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE UND VERHALTENSKODEXE

Die Veröffentlichung von Unternehmensgrundsätzen und Verhaltenskodexen stellt ein öffentliches Engagement des Unternehmens dar. Diese Grundsätze sollten auf drei Hauptachsen aufbauen: Geschäftsethik, soziale Verantwortung und Erhaltung der natürlichen Ressourcen. Es handelt sich dabei um ein Schlüsseldokument, welches dem Investor erlaubt, das Wesen dieses Engagements gegenüber den diversen Anspruchsgruppen des Unternehmens besser zu verstehen.

Per Ende September 2005 hatten bereits 58% der SMI und SMIM Unternehmen (also dreissig von insgesamt 52 Firmen) Unternehmensgrundsätze oder einen Verhaltenskodex formuliert. Nach den Kriterien von Ethos sind jedoch annähernd die Hälfte dieser Dokumente unvollständig.

Mehrere Unternehmen haben kürzlich ihren jeweiligen Verhaltenskodex fertig gestellt. Einige sind noch nicht öffentlich, werden aber gegenwärtig für die Beschäftigten eingeführt. Ethos ruft dazu auf, diese Grundsätze und Kodexe systematisch zu veröffentlichen, um damit das Bekenntnis des Unternehmens zu stärken und allgemein bekannt zu machen.

Angesichts des fehlenden gesetzlichen Rahmens in der Schweiz ist der Dialog wichtig, um die Unternehmen bei ihrem Streben nach mehr Transparenz zu ermutigen. Deshalb setzt Ethos dieses Engagement auch 2006 fort.

ETHOS ENGAGEMENT POOL: THEMEN FÜR DEN DIALOG MIT UNTERNEHMEN 2006

Im laufenden Jahr wird sich der EEP (Ethos Engagement Pool) auf folgende Themen konzentrieren:

Corporate Governance

- Unabhängigkeit des Prüfungsausschusses und Kompetenzen dessen Mitglieder (26 SMI Unternehmen)
- Transparenz bei der Lohnpolitik (26 SMI Unternehmen)
- GV-Protokolle im Internet veröffentlichen (100 grössten Unternehmen)

Umwelt- und Sozialbereich

- Umwelt- und Sozialreporting (auf die 100 grössten Unternehmen ausgeweitet)
- Unternehmensgrundsätze und Verhaltenskodexe (auf die 100 grössten Unternehmen ausgeweitet)
- Vorbereitende Studie und Untersuchungsrahmen zum Thema «Schaffung, Vernichtung und Delokalisierung von Arbeitsplätzen»

Ist Ihre Institution an der Teilnahme am EEP interessiert?

Rufen Sie uns einfach an oder schreiben Sie an info@ethosfund.ch

Aktuelle Mitglieder des EEP (nach Beitrittsdatum)

- Pensionskasse Stadt Zürich
- CEH - Caisse de prév. du pers. des établissements publics médicaux (Genève)
- Pensionskasse der Stadt Rorschach
- CIA – Caisse de prév. du pers. enseignant et des fonct. de l'admin. (Genève)
- Pensionskasse Caritas (Luzern)
- SPIDA Personalvorsorgestiftung 2. Säule (Zürich)

LOHNPOLITIK: INTERVENTIONEN VON ETHOS

Ethos opponierte im April 2006 an der Generalversammlung von UBS gegen die Lohnpolitik der Grossbank und insbesondere gegen die Schaffung von bedingtem Kapital, welches zur Umwandlung von Mitarbeiteroptionen verwendet werden soll. Dies deshalb, weil die potentielle Verwässerung des Kapitals über zehn Jahre weit über der durch die internationalen Best-Practice-Regeln tolerierten Grenze von 10% liegt. Obwohl der Antrag des Verwaltungsrats schliesslich angenommen wurde, hatten 25% der vertretenen Aktionäre dagegen gestimmt. Im Übrigen beantragte Ethos, dass der Verwaltungsrat die Lohnpolitik der Generalversammlung 2007 zur Abstimmung unterbreitet. Dieser Vorschlag wurde vom Präsidenten des Entschädigungsausschusses persönlich und unter Vorbehalt einer Prüfung der rechtlichen Anwendbarkeit angenommen.

Im selben Monat intervenierte Ethos an der Generalversammlung von Credit Suisse Group, um die fehlende Transparenz betreffend Vergütungen sowie den exzessiven Charakter des Beteiligungsplans für die Mitglieder der Generaldirektion zu kritisieren. Werden nämlich sämtliche Performancebedingungen dieses Beteiligungsplans erfüllt und verdoppelt sich der Aktienkurs von Credit Suisse Group innerhalb von fünf Jahren, so kann jedes Mitglied der Generaldirektion potentiell eine maximale Vergütung von 170 Millionen CHF für das Jahr 2004 und 110 Millionen CHF für das Jahr 2005 erhalten! Diese Summen sind durch nichts gerechtfertigt. Ethos hat auch den Verwaltungsrat von Credit Suisse Group aufgefordert, die Lohnpolitik ab 2007 den Aktionären zur Abstimmung vorzulegen.

ANALYSEN DER GENERALVERSAMMLUNGEN

UNTERNEHMEN SCHWEIZ

Im zweiten Quartal 2006 analysierte Ethos die Traktandenlisten von 95 ordentlichen schweizerischen Generalversammlungen und stimmte entsprechend ab.

GENEHMIGUNG DER JAHRESRECHNUNG UND DIVIDENDE

Zahlreiche Unternehmen beantragten eine partielle Nennwertrückzahlung anstelle oder als Ergänzung einer Dividendenausschüttung. Ethos nahm all diese Anträge mit Ausnahme dessen von Inficon an, wo das Traktandierungsrecht der Aktionäre zu stark beeinträchtigt wurde.

Einige Unternehmen beantragten wegen ihrer negativen Ergebnisse oder um ihre finanzielle Stellung zu festigen, auf eine Dividendenausschüttung zu verzichten. Ethos stimmte diesen Anträgen ausser bei Logitech zu, wo die guten Ergebnisse den Verzicht auf die Dividende nicht rechtfertigten.

WAHL DES VERWALTUNGSRATS

Ethos stimmte den Anträgen zur Wahl von Verwaltungsratsmitgliedern zu, ausser im Fall von Adecco, wo der Kandidat nicht als ausreichend verfügbar beurteilt wurde, da er allzu viele VR-Mandate hält und an weniger als 75% der Sitzungen teilgenommen hatte. Ethos lehnte auch die Wiederwahl einiger Verwaltungsratsmitglieder aus Altersgründen oder wegen der mangelnden globalen Unabhängigkeit des Rats ab (Jelmoli, Kudelski, Lindt & Sprüngli).

Ethos stimmte ausserdem der Wahl von fünf neuen Verwaltungsrätinnen bei Bobst, Kudelski, Nestlé, Swisscom und UBS zu (siehe Seite 2).

KAPITALSTRUKTUR

Verschiedene Unternehmen beantragten die Erneuerung von bewillig-

tem Kapital. Ethos stimmte den meisten dieser Anträge zu, ausser in drei Fällen, bei denen die nicht präziser begründeten Ermächtigungsbegehren potentiell ohne Vorzugszeichnungsrecht waren und die Limite von 20% des ausgegebenen Kapitals überstiegen (Cytos, Serono, Temenos).

Ethos lehnte die Anträge für die Schaffung von bedingtem Kapital ab, wenn der Prozentsatz des reservierten Kapitals die von den Best-Practice-Verhaltenskodexen und den Ethos-Richtlinien akzeptierte Limite überschritt, nämlich 10% des Kapitals auf einen Zeitraum von zehn Jahren (Lindt & Sprüngli, Logitech und UBS). Im Fall von UBS widersetzten sich 25% der anwesenden oder vertretenen Aktionäre diesem Vorhaben (siehe nebenstehend).

STATUTENÄNDERUNGEN

Helvetia Patria und PubliGroupe beantragten Statutenänderungen, um die Kapitalschwelle für das Traktandierungsrecht zu senken. Ethos stimmte diesen Änderungen zu, welche die Gesellschaftsrechte der Aktionäre substantiell verbessern.

Die Unternehmen Ascom und Belimo beantragten ihren Aktionären, die Amtsdauer der Ratsmitglieder von drei Jahren auf ein Jahr zu senken. Tecan wiederum wollte die Staffelung der Amtsdauer statutarisch festschreiben. Ethos stimmte sämtlichen Anträgen zu.

Ethos unterstützte den Antrag des Verwaltungsrats von Nestlé für eine Totalrevision der Statuten, deren Entwurf im Prinzip der Generalversammlung 2007 vorgelegt werden soll.

ANALYSEN DER GENERALVERSAMMLUNGEN

UNTERNEHMEN AUSLAND

Im zweiten Quartal analysierte Ethos die Traktandenlisten von 184 Generalversammlungen ausländischer Gesellschaften und stimmte entsprechend ab.

Die Mehrheit der Analysen von europäischen Generalversammlungen wurde von den verschiedenen nationalen Mitgliedern des Beraternetzwerks ECGS (European Corporate Governance Service) erstellt. Die Generalversammlungsanalysen von US-amerikanischen Unternehmen (die im Index S&P 500 enthalten sind) nahm das britische Beratungsunternehmen PIRC (Pension Investment Research Consultant) vor. PIRC ist Gründermittglied von ECGS und wendet dieselben allgemeinen Corporate-Governance-Grundsätze an wie Ethos.

In den USA wurden wie gewohnt zahlreiche Aktionärsanträge behandelt (siehe nebenstehende Zusammenfassung).

WAHL DES VERWALTUNGSRATS

In der Mehrheit der Fälle stimmte Ethos den Vorschlägen für die Wahl oder Wiederwahl zu. Abgelehnt wurden jedoch Kandidaten in den Fällen, wo die Unabhängigkeit des Gesamtverwaltungsrats ungenügend war (American International Group, Arcelor, Coca-Cola, Occidental Petroleum, Verizon Communication, Toyota Motor).

VERGÜTUNGEN

Bei den in dieser GV-Saison heftig diskutierten Bezügen von Führungskräften lehnte Ethos mehrere Beteiligungspläne ab, da Angaben über die Performancekriterien und die potentiellen maximalen Vergütungen fehlten (Ahold, Eni, GAP, Luxottica Group, UniCredito Italiano, Wyeth). Ethos wies auch Pläne zurück, die gesamthaft übertrieben hohe Vergütungen vorsahen (Friends

Provident, Kingfisher, Lloyds TSB, Prudential). In Grossbritannien, wo die Unternehmen ihren Entschädigungsbericht den Aktionären zur Abstimmung unterbreiten müssen, wies Ethos Berichte in den Fällen zurück, wo die Leistungsbedingungen nicht anspruchsvoll genug waren (Cadbury Schweppes, Glaxo-SmithKline, HSBC, Intercontinental Hotels, Lloyds TSB, Pearson, Prudential, Royal Bank of Scotland, Royal Dutch Shell und Shire).

ÄNDERUNGEN DER STATUTEN UND DER KAPITALSTRUKTUR

Ethos stimmte mehreren fortschrittlichen Statutenänderungen zu, welche die Einzelwahlen von Verwaltungsratsmitgliedern (3M, Baxter, Charles Schwab, Kohl's sowie Nisource) oder jährliche VR-Wahlen (Commerzbank) einführten.

Während in den USA eine wachsende Zahl von Aktionären von den Unternehmen verlangt, Anti-Takeover-Massnahmen («poison pill») den Generalversammlungen zur Abstimmung vorzulegen, ermöglichen in Frankreich und Luxemburg neue Gesetze den Firmen, solche Massnahmen zur Abwehr feindlicher Übernahmen anzuwenden. So schlug Arcelor der ausserordentlichen Generalversammlung vor, sein Kapital durch Aktienrückkauf zu reduzieren, um sich damit gegen das Kaufangebot von Mittal Steel zu schützen. Ethos lehnte dieses Begehren ab, da es sich um eine kostspielige Anti-Takeover-Massnahme handelt. Nach einer harten, fünf Monate dauernden Schlacht einigten sich schliesslich Mittal Steel und Arcelor, um unter dem Namen Arcelor Mittal den weltgrössten Stahlkonzern zu gründen. Die Einigung muss nun noch von einer ausserordentlichen Generalversammlung genehmigt werden.

STEIGENDER ERFOLG VON AKTIONÄRSANTRÄGEN IN DEN USA

In dieser GV-Saison wurden in den USA über 400 die Corporate Governance betreffende und ungefähr 180 die Umwelt- und Sozialpolitik der Unternehmen betreffende Aktionärsanträge den Generalversammlungen unterbreitet. 63% der Unternehmen, bei denen solche Aktionärsanträge 2005 einer Stimmenmehrheit erhielten, ergriffen bereits konkrete Massnahmen für Verbesserungen (gegen lediglich 28% im Vorjahr). Dies obwohl in den USA die Abstimmungsergebnisse nicht bindend sind.

Ein häufiger Aktionärsantrag des Typs Corporate-Governance wollte das geltende Pluralwahlrecht für Verwaltungsratsmitglieder, welches die Wahl des Kandidaten garantiert, auch wenn dieser nur eine einzige Stimme erhält, abschaffen. Es zeigte sich, dass immer mehr Anteilseigner sich gegen dieses Wahlsystem auflehnen, da es den Grundsätzen der Aktionärsdemokratie fundamental zuwiderläuft. Folglich haben die Anträge, welche die Einführung des Mehrheitswahlrechts fordern (wie es in Europa vorherrscht), in 32 Gesellschaften mehr als 50% der Stimmen erhalten! Zudem wurden auch Anträge, welche die jährliche Wiederwahl von Verwaltungsräten fordern, von den Aktionären von 38 Unternehmen befürwortet.

Andere, die Lohnpolitik betreffende Aktionärsanträge verlangten, dass Berichte über die Vergütungen veröffentlicht, die Abgangsentschädigungen für Mitglieder der Unternehmensleitung den Aktionären zur Abstimmung vorgelegt und in den verschiedenen Beteiligungsplänen systematisch Leistungskriterien integriert werden. Die meisten dieser Anträge erhielten 30 bis 40% Unterstützung, was einer Verdoppelung der Zustimmung gegenüber den Vorjahren entspricht.

NÄCHSTE GENERALVERSAMMLUNGEN

Ems-Chemie	12. Aug.
Richemont	15. Sept.
Kaba	24. Okt.
Unilabs	29. Nov.
Barry Callebaut	7. Dez.

VERANSTALTUNGEN

7TH INTERNATIONAL SUSTAINABILITY LEADERSHIP SYMPOSIUM

31. Aug. - 1. Sept. 2006, Zürich

From Short Term to Long Term: Who Cares? Dialog zwischen institutionellen Investoren und Unternehmen.

www.sustainability-zurich.org

TRIPPLE BOTTOM LINE INVESTING CONFERENCE EUROPE 2006 (TBLI)

9.-10. Nov. 2006, Paris

Traditionelles Jahrestreffen für sozial verantwortungsbewusstes Investieren.

www.tbli.org

THE AMSTERDAM CONFERENCE ON SUSTAINABILITY AND TRANSPARENCY

4.-6. Okt. 2006, Amsterdam

Einführung der G3, die dritte Generation GRI-Standards für das U&S-Reporting.

www.grig3.org



Place Cornavin 2
Postfach
CH-1211 Genf 1
T +41 (0)22 716 15 55
F +41 (0)22 716 15 56
info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch

REVISION DES OBLIGATIONENRECHTS

DIE VORSCHLÄGE VON ETHOS

Der Bundesrat hat kürzlich den Vorentwurf zur Revision des Obligationenrechts in die Vernehmlassung geschickt. Mit diesem sollen unter anderem die Aktionärsrechte verstärkt werden. Ethos begrüsst den Willen, die Corporate Governance der schweizerischen Unternehmen zu verbessern. Mehrere Aspekte könnten jedoch noch ergänzt werden. So sollte insbesondere die Generalversammlung die Kompetenz erhalten, über die Lohnpolitik der Führungsinstanzen abzustimmen.

Der Vorentwurf sieht vor, das Auskunftsrecht der Aktionäre auszuweiten und die Traktandierung von Anträgen zuhanden der Generalversammlung zu erleichtern. Im weiteren deckt sich die Einführung der individuellen jährlichen Wahl der Verwaltungsratsmitglieder mit der jüngsten Entwicklung der Good Corporate Governance. Ein wichtiger Schritt ist auch die Aufhebung der Möglichkeit, mittels sogenannten Depotstimmen und an die Organe der Gesellschaft abgetretenen Stimmrechten automatisch im Sinne des Verwaltungsrats abzustimmen. Die Aufhebung der Inhaberaktie erleichtert es schliesslich den Unternehmen, ihre Aktionäre und Aktionärinnen zu identifizieren.

IN IHRER STELLUNGNAHME zur Vernehmlassung machte Ethos dennoch verschiedene Verbesserungsvorschläge. Der wichtigste dieser Vorschläge verlangt, dass die Lohnpolitik für Führungsinstanzen der Generalversammlung zur Abstimmung

vorgelegt wird. Ethos ist der Ansicht, dass es sich dabei um eine notwendige Ergänzung zu den Forderungen nach Transparenz der Vergütungen handelt, da allein diese Massnahme eine Kontrolle der Lohnpolitik für Führungsinstanzen erlaubt. Ein derartiges Vorgehen wird nicht nur von der OECD (der die Schweiz angehört) empfohlen, sondern funktioniert bereits in Grossbritannien, den Niederlanden, Schweden und Australien.

EIN WEITERER Vorschlag von Ethos soll die Aktionärinnen und Aktionäre motivieren, sich im Aktienregister eintragen zu lassen und ihre Stimmrechte an der Generalversammlung auszuüben. Denn eine geringe Beteiligung gefährdet Aktionärsdemokratie, weil so eine kleine Minderheit entschlossener Anteilseigner ein Unternehmen destabilisieren und seinen Fortbestand langfristig gefährden kann. Um mehr Aktionäre an die GV und damit zur Abstimmung zu bringen, soll den Unternehmen erlaubt werden, abstimmenden Anteilseignern eine zusätzliche Dividende auszuschütten.

DER BUNDESRAT wird nun die Stellungnahmen zur Vernehmlassung prüfen und dem Parlament eine Botschaft vorlegen. Letzteres wird den Entwurf voraussichtlich 2007 behandeln. Hoffen wir im Interesse der Aktionäre und Aktionärinnen, dass die verschiedenen Etappen das Inkrafttreten des neuen Gesetzes nicht endlos hinausschieben!

IMPRESSUM

Fotos: GettyImages: Dougal Waters; Teo Lannie; Keystone: Urs Flüeler; Regina Kuehne; Heiner H. Schmitt.

Gedruckt auf weissem Recyclingpapier «RecyStar», 100% Altpapier ohne optische Bleichmittel.