



ETHOS ENGAGEMENT PAPER

Verhaltenskodex, Inhalt und
Umsetzung:

Die Erwartungen der Anleger

Die **Ethos Stiftung** schliesst über 140 schweizerische Pensionskassen und gemeinnützige Institutionen zusammen. Sie wurde 1997 zur Förderung einer nachhaltigen Anlagetätigkeit und eines stabilen und gesunden Wirtschaftsumfelds gegründet.

Die Stiftung ist Eigentümerin des **Unternehmens Ethos Services SA**, welches Beratungs- und Vermögensverwaltungsmandate für nachhaltige Anlagen betreut. Ethos Services bietet institutionellen Investoren nachhaltige Anlagefonds, Analysen von Generalversammlungen mit Stimmempfehlungen, ein Programm für den Aktionärsdialog mit Unternehmen sowie Nachhaltigkeits-Ratings und -Analysen von Unternehmen an.

2012 lancierte die Ethos Stiftung den **Verein Ethos Académie**, der Privatpersonen zur Mitgliedschaft offensteht, die die Aktivitäten von Ethos unterstützen möchten. Dieser gemeinnützige und steuerbefreite Verein hat zurzeit ca. 200 Mitglieder. Ethos Académie führt Sensibilisierungsaktivitäten im Bereich nachhaltiger Anlagen durch, v.a. mittels eines elektronischen News-Service, Vorträgen und Diskussionsrunden, Unterstützung bei der Ausübung der Aktionärsstimmrechte sowie der Mitfinanzierung von Studien.

www.ethosfund.ch
www.ethosacademie.ch



Kontakt :

Dr. Yola Biedermann, Head of
Corporate Governance and
Sustainability

Christophe Diederich,
Sustainability Analyst

© Ethos, Oktober 2013
Jede vollständige oder
auszugsweise Wiedergabe bedarf
der Zustimmung von Ethos. Zitate
sind nur mit Quellenangabe
erlaubt.

Gedruckt auf „RecyStar“, 100%
Altpapier ohne Bleichmittel.
Fotos: Keystone, Gettyimages,
Heiner H. Schmitt.

INHALT

INHALT	3
ZUSAMMENFASSUNG	3
WIESO EINEN VERHALTENSKODEX EINFÜHREN	4
ERWARTUNGEN DER ANLEGER	5
1. Inhalt eines Verhaltenskodexes	5
2. Umsetzung des Verhaltenskodexes	6

ZUSAMMENFASSUNG

Seit 2006 setzt sich Ethos im Rahmen des Dialogs mit den Aktiengesellschaften für die Einführung und Veröffentlichung eines Verhaltenskodexes ein. Die Stiftung misst diesem Thema grosse Bedeutung bei, ist doch ein Verhaltenskodex ein wichtiges Instrument für den Umgang mit den ethischen, ökologischen und sozialen Risiken, mit denen ein Unternehmen im Rahmen seiner Aktivitäten konfrontiert ist.

Ein Verhaltenskodex ist auch einer der Pfeiler einer Nachhaltigkeitsstrategie, indem er die Engagements des Unternehmens gegenüber seinen Anspruchsgruppen formalisiert und die wichtigsten Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung identifiziert.

Schliesslich bestätigt ein Kodex den Unternehmenswillen legal zu handeln und eine auf gemeinsamen Wertvorstellungen gegründete und von einer Kultur der Integrität geprägten Organisation aufzubauen.

Das Ethos Engagement Paper «Verhaltenskodex, Inhalt und Umsetzung: Die Erwartungen der Anleger» listet die Gründe auf, welche die Einführung von Verhaltenskodexen durch die Unternehmen rechtfertigen, und stellt anschliessend die Erwartungen der institutionellen Investoren vor, was den Inhalt und die Umsetzung eines solchen Regelwerks betrifft.

WIESO EINEN VERHALTENSKODEX EINFÜHREN

Ein Verhaltenskodex ist eine formelle Auflistung der Werte eines Unternehmens und des Referenzrahmens für seine Geschäftstätigkeit. Da er die Grundsätze und Werte des Unternehmens fest schreibt und ihnen einen konkreten Anwendungsrahmen gibt, bildet der Verhaltenskodex ein strategisches Dokument für die interne Organisation des Unternehmens sowie für seine Beziehungen zum Umfeld und den direkten Anspruchsgruppen.

Ein Unternehmensverhaltenskodex besteht im allgemeinen aus einem Dokument von einigen Seiten mit Grundsätzen und Bestimmungen, welche die vom Unternehmen festgelegten Regeln bilden. Diese sind vom Verwaltungsrat, der Geschäftsleitung und sämtlichen Angestellten einzuhalten.

In der Vergangenheit entsprach die Einführung von Verhaltenskodexen für viele Unternehmen einer simplen Konformitätsübung: Bei den Bestimmungen begnügte man sich damit, die Angestellten an ihre Pflicht zur Einhaltung der gesetzlichen Normen in Sachen Geschäftsethik zu erinnern. Obwohl eine immer kleiner werdende Zahl von Unternehmen noch immer an dieser Auffassung festhält, hat sich der Verhaltenskodex mit dem Aufkommen des Konzepts der sozialen Verantwortung der Unternehmen gewandelt. Heute greifen die Kodexe nicht nur die ethischen Herausforderungen auf, sondern auch Fragen der Umwelt- und sozialen Verantwortung der Unternehmen bei ihrer Geschäftstätigkeit. Darüber hinaus soll ein Kodex die Strategien vorstellen, welche die Umsetzung

all dieser Bestimmungen sicherstellen. Damit ist der Verhaltenskodex ein echtes Werkzeug für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmen geworden.

Im Rahmen des sozial verantwortungsbewussten Investierens stellt der Verhaltenskodex für die Anleger aus folgenden Gründen ein entscheidend wichtiges Instrument dar:

- Kultur der Integrität und Konformität: Mit der Einführung eines Verhaltenskodexes beweist ein Unternehmen, dass es die geltenden Gesetze respektiert und intern für eine Kultur der Integrität sorgt.
- Risikobewirtschaftung: Der Verhaltenskodex ist ein wichtiges Instrument für das Management ethischer, ökologischer und sozialer

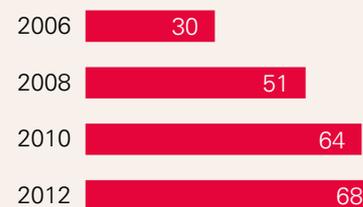
Risiken. Wird er richtig umgesetzt, kann damit die Exposition gegenüber nichtfinanziellen Risiken vermindert werden.

- Nachhaltigkeitsstrategie: Der Kodex ist eine Stütze der vom Unternehmen umgesetzten Nachhaltigkeitsstrategie. Ein vollständiger Kodex zeigt, dass das Unternehmen seine wichtigsten Anspruchsgruppen sowie die grossen Herausforderungen erfolgreich identifiziert hat.

Eine positive Entwicklung

Seit 2006 kann Ethos mit Befriedigung feststellen, dass immer mehr Unternehmen einen Verhaltenskodex publizieren. Im EEP-Spektrum, das die 100 grössten zu Beginn des Kalenderjahres in der Schweiz kotierten Gesellschaften umfasst, nahm ihre Zahl innerhalb von sechs Jahren von 30 auf 68 zu.

Anteil der Unternehmen mit einem veröffentlichten Verhaltenskodex (100 grösste Schweizer Gesellschaften):



ERWARTUNGEN DER ANLEGER

Langfristig orientierte Investoren erwarten von den Aktiengesellschaften, dass sie einen Verhaltenskodex einführen, in dem sie ihre eigene Unternehmenskultur und ihre Strategie zuhanden ihrer Anspruchsgruppen auf formelle Weise definieren und kommunizieren. Damit ein Verhaltenskodex jedoch wirksam ist, muss er nicht nur die für das Unternehmen und seine Tätigkeitsbereiche wichtigen Fragen abdecken, sondern vom Unternehmen und seinen Führungskräften auch konkret umgesetzt werden. Ethos hat deshalb Kriterien entwickelt, um die Qualität des Inhalts und die

Umsetzung der Verhaltenskodexe bewerten zu können.

1. INHALT EINES VERHALTENSKODEXES

Ein vollständiger Verhaltenskodex sollte mindestens drei generelle Bereiche konkret abdecken:

- die Geschäftsethik;
- die soziale Verantwortung;
- die ökologische Verantwortung.

Ethos erwartet von den Unternehmen, dass sie in ihrem Verhal-

tenskodex systematisch die Problemkreise im Zusammenhang mit ihren wichtigen Anspruchsgruppen behandeln: mit dem Aktionariat, den Angestellten, der Kundschaft, den Lieferanten und Geschäftspartnern, aber auch mit den Vertretern der Zivilgesellschaft (Medien, Nichtregierungsorganisationen, Vereinen, lokalen Gemeinschaften, Behörden).

Je nach Tätigkeitsbereich, Grösse und Grad der internationalen Verflechtung sind Unternehmen mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. So bildet etwa die Einhaltung der Menschenrechte für ein Industrieunternehmen, das Aufträge in Schwellenländer vergibt, ein entscheidendes Element, während diese Frage für einen Biotech-Betrieb, der ausschliesslich in der Schweiz operiert und einheimische Zulieferer beschäftigt, nebensächlich ist.

Ethos ist der Auffassung, dass sich die Unternehmen über ihren Kodex auch bei Herausforderungen engagieren sollten, die für sie wichtig sind und die sie direkt oder indirekt wirksam beeinflussen können. Da die Verantwortung des Unternehmens seine gesamte Wertschöpfungskette umfasst, müssen die Bestimmungen des Kodexes über den Perimeter der Produktionsphase hinaus auch die Beschaffungskette (Lieferanten) und den Bereich der Verwendung der Produkte und Dienste (Kunden) einschliessen.

Deshalb wird empfohlen, dass Unternehmen, die in ihrer Beschaffungskette sozialen und ökologischen Risiken ausgesetzt

Die wichtigsten Themen der Verhaltenskodexe

Geschäftsethik	Einhaltung der Gesetze Insiderdelikte Interessenskonflikte Wettbewerbspraktiken Einflussnahme und Korruption Vertraulichkeit der Daten
Mitarbeiter	Arbeitsbedingungen Diversität Diskriminierung Gesundheit und Sicherheit Weiterbildung
Kunden	Marketingpraktiken Zufriedenheit, Gesundheit und Sicherheit der Kunden
Lieferanten	Respektieren sozialer Normen (Arbeiter- und Menschenrechte) Respektieren der Umweltvorschriften
Zivilgesellschaft	Dialog mit der Zivilgesellschaft
Aktionäre	Dialog mit den Aktionären Einhaltung der Corporate-Governance-Grundsätze
Umwelt	Management der ökologischen Auswirkungen Engagement der Angestellten für beste Praktik Positiver Öko-Fussabdruck der Produkte und Dienstleistungen

sind (Kinderarbeit, Korruption, Umweltverschmutzung), neben dem Kodex des Unternehmens spezifische Verhaltenskodexe für ihre Lieferanten einzuführen.

Schliesslich wünscht Ethos, dass die Bestimmungen des Kodexes anspruchsvoll, konkret und präzise formuliert sind, wobei von allzu grosser Ausführlichkeit abgeraten wird. Denn ein Verhaltenskodex muss von möglichst vielen Menschen gelesen und verstanden werden können, weshalb er eine Zusammenfassung bleiben muss.

2. UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEXES

Ein Verhaltenskodex darf keine blosser Absichtserklärung bleiben, sondern muss ein lebendiges, engagiertes, dynamisches Dokument sein, das vom Unternehmen unbedingt umgesetzt werden muss. Die dabei definierten Anwendungsstrategien bestimmen seine Wirksamkeit und Zuverlässigkeit.

Diese Anwendungsregeln sollten im Verhaltenskodex selbst beschrieben werden. Um die Umsetzung eines Verhaltenskodexes zu bewerten, berücksichtigt Ethos sieben Punkte.

2.1 Engagement der Führungsinstanzen

Damit der Kodex glaubwürdig ist, muss die Unternehmensleitung auf höchster Hierarchiestufe den Ton angeben. Nach Ansicht von Ethos sollte die Einleitung des Verhaltenskodexes unbedingt vom Präsidenten des Verwaltungsrats und vom CEO unterzeichnet werden, um so zu bestätigen, dass sie hinter dem Kodex

stehen. Sie sollten auch die Verantwortung für die Aktualisierung und richtige Umsetzung übernehmen. Der Kodex sollte zudem das Management des Unternehmens formell engagieren, in Sachen Verantwortungsbewusstsein mit gutem Beispiel voranzugehen.

2.2 Abgabe an die Angestellten

Der Verhaltenskodex ist sämtlichen Angestellten auf allen Hierarchiestufen abzugeben, um die allgemeine Anwendung seiner Grundsätze sicherzustellen. Gemäss der Best Practice ist der Verhaltenskodex integraler Bestandteil der Arbeitsverträge und von den Angestellten bei der Einstellung zu unterzeichnen. Das Intranet des Unternehmens bildet eine interessante Plattform, um intern über aktualisierte Inhalte des Kodexes zu informieren.

2.3 Übersetzung des Kodexes

Um die umfassende Abgabe des Verhaltenskodexes sicherzustellen, ist er in die wichtigsten Arbeitssprachen der Angestellten zu übersetzen. Das Unternehmen kann sich verpflichten, nötigenfalls neue bzw. weitere Übersetzungen anfertigen zu lassen.

2.4 Schulung der Angestellten

Die Schulung der Angestellten ist ein entscheidend wichtiger Aspekt bei der Umsetzung eines Verhaltenskodexes. Die Unternehmen können für neu eintretende Angestellte Seminare für die Einführung in den Verhaltenskodex vorsehen. Auch regelmässige Schulungen können angeboten werden, um die gute Kenntnis seiner Grundsätze sicherzustellen und die Angestellten über neue

Entwicklungen zu informieren. Je nach augenblicklicher Situation, den betroffenen Mitarbeiterkategorien oder Problemen des Unternehmens kann eine spezifische Schulung für eine bestimmte Frage notwendig sein. So können beispielsweise in Workshops gezielt Schwierigkeiten behandelt werden, die die Angestellten bei ihrer täglichen Arbeit vor ein Dilemma stellen, zum Beispiel die Bekämpfung der verschiedenen Formen von Bestechung und Korruption.

2.5 Warnsystem

Entscheidend wichtig ist, dass die Unternehmen ein «Whistleblowing»-Warnsystem einrichten, das den Angestellten erlaubt, vor allem im Bereich der Geschäftsethik im Verdachtsfall oder beim Vorliegen eines Verstosses Alarm zu schlagen, ohne den üblichen Dienstweg zu beschreiten. Das System muss die Anonymität und den Schutz der Whistleblower, die in guten Treuen handeln, gegen jede Form von Repressalien sicherstellen. Wo immer möglich muss das Warnsystem über eine Hotline oder einen anonymen, von unabhängigen Dritten betreuten Kommunikationsweg laufen. Der Verhaltenskodex muss einen Abschnitt enthalten, in dem die Funktionsweise dieses Systems und die Grenzen seiner Benutzung genau beschrieben sind. Die Angestellten sind diesbezüglich speziell zu informieren.

2.6 Der Verhaltenskodex für Lieferanten

Vergibt ein Unternehmen einen Teil seiner Aktivitäten an Zuliefe-

Erwartungen der Anleger

rer und insbesondere in Schwellenländer, sollten die Abgabe des Verhaltenskodexes sowie die diesbezügliche Information und Schulung auf die Lieferanten und anderen Geschäftspartner ausgeweitet werden. Als Best Practice wird empfohlen, dass das Unternehmen zuhanden der Lieferanten ausdrückliche ethische, ökologische und soziale Anforderungen formuliert.

Diese sind in einem Verhaltenskodex zusammenzufassen, der sich spezifisch an die Lieferanten richtet und die jeweilige Problematik, wie die Menschenrechte, die Arbeitsrechte und die Korruption, gezielt abdeckt. Besondere Verweise können auf die bestehenden Normen wie die Universelle Erklärung der Menschenrechte oder die Arbeits- und Sozialstandards Vereinbarungen der Internationalen Arbeitsorganisation gemacht werden. Idealerweise ist dieser Verhaltenskodex integrierender Bestandteil der mit den Lieferanten geschlossenen Verträge.

2.7 Veröffentlichung der Informationen

Der Verhaltenskodex sollte stets auf der Internet-Site des Unternehmens veröffentlicht werden, damit er für alle Anspruchsgruppen zugänglich ist.

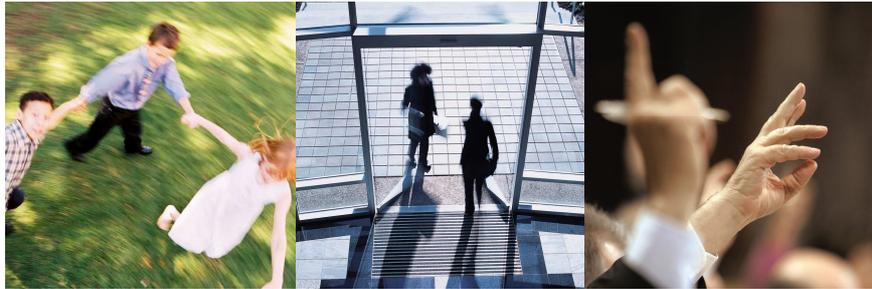
Das Unternehmen sollte auf transparente Weise über das Vorhandensein des Verhaltenskodexes informieren, entweder im Jahres- oder im Nachhaltigkeitsbericht, ebenso wie über die Weiterentwicklung seines Inhalts und vor allem über seine Umsetzung.

Vor allem jedoch wird vom Unternehmen erwartet, dass es über allfällige, während des Geschäftsjahres festgestellte Verletzungen des Kodex informiert, ebenso wie über die Ergebnisse der Untersuchung und allfällig ergriffene Massnahmen. Eine andere Art grundlegender Auskünfte, über die regelmässig informiert werden sollte, sind Schulungsmodulare für die Angestellten (Beschreibung des Inhalts, Anzahl Schulungsstunden usw.).

All diese Auskünfte sind grundlegend wichtig für langfristig orientierte Investoren, damit sie beurteilen können, ob die Aktiengesellschaft wirklich gegen die in ihrem Kodex beschriebenen nicht-finanziellen Herausforderungen und Risiken gewappnet ist.

Reglementierung versus Engagement: Das richtige Gleichgewicht

Der Verhaltenskodex muss so formuliert sein, dass er sowohl die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung als auch die Angestellten zur Einhaltung verpflichtet. Deshalb muss er auch den Sanktionen für Verletzungen seiner Bestimmungen einige Zeilen widmen. Dessenungeachtet muss der Kodex mehr sein als ein blosses Werkzeug der Konformität (compliance). Er muss auch Bestimmungen enthalten, dank denen eine Organisation aufgebaut werden kann, die sich auf Werte stützt, deren Ziel das Wohlergehen und die gedeihliche Entwicklung der verschiedenen Anspruchsgruppen (Stakeholder) ist.



info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch

Ethos
Place Cornavin 2
Postfach
CH-1211 Genf 1
T +41 (0)22 716 15 55
F +41 (0)22 716 15 56

Büro Zürich :
Gessnerallee 32
CH-8001 Zürich
T +41 (0)44 421 41 11
F +41 (0)44 421 41 12