

## Jahresbericht 2002

### 1. Kontakte mit Unternehmen

#### 1.1. Neue Kontakte

##### 1.1.1 Chancengleichheit von Frauen und Männern in Schweizer Unternehmen

Um Aufschluss über den aktuellen Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den wichtigsten Schweizer Unternehmen zu erhalten, führten ACTARES und die Fachstelle UND im Frühjahr 2002 eine Untersuchung bei den grössten börsenkotierten Schweizer Unternehmen durch (s. Kästchen). Die Firmen erhielten einen ausführlichen Fragebogen und wurden im Anschluss telefonisch kontaktiert. Nur fünf Unternehmen schickten den Fragebogen ausgefüllt zurück: Clariant, Credit Suisse Group, Sika, Swiss Re und UBS. Trotz des geringen Rücklaufs konnten einige Erkenntnisse über den Stand der Chancengleichheit gewonnen werden. Ausserdem enthielten die Fragebogen ausführliche Informationen zu den von den jeweiligen Unternehmen getroffenen Massnahmen.

Die Antworten bestätigen bereits bekannte Daten: Der Frauenanteil ist in der Finanz- und Versicherungsbranche generell höher als in bestimmten Industriebranchen, er sinkt mit zunehmender Leitungsfunktion, Teilzeitarbeitsplätze sind vor allem auf der unteren und untersten Ebene der betrieblichen Hierarchie zu finden und praktisch ausschliesslich Frauensache.

Sie belegen aber auch betriebliche Anstrengungen. Drei Unternehmen gaben an, ihr Lohnsystem basiere auf einem geschlechtergerechten Bewertungssystem, ein viertes Unternehmen kümmert sich mit externer Hilfe gezielt um Lohngleichheit. Eine Mehrheit der Unternehmen verankert die Chancengleichheit im Unternehmensleitbild. Von fünf Unternehmen haben drei spezielle Stellen geschaffen, die sich ausschliesslich oder schwerpunktmässig der Chancengleichheit annehmen. Alle Unternehmen geben an, Vorkehrungen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Mobbing getroffen zu haben, bei vier von fünf basieren diese auf einem entsprechenden Reglement. Vier Unternehmen gewähren Mutterschaftsurlaub, der über die gesetzliche Pflicht hinausgeht; drei engagieren sich mit eigenen Krippen und Beteiligung an externen Angeboten in der familienexternen Kinderbetreuung; drei Unternehmen geben an, Kompetenzen im Bereich Chancengleichheit sei ein Qualifikationskriterium für Führungskräfte; ein Unternehmen unterstützt ein Projekt, das gegen den auch gesellschaftlich bedingten tiefen Frauenanteil in technischen Berufen antritt.

Nur zwei der teilnehmenden Unternehmen (Credit Suisse und Swiss Re) verfügen über einen konkreten Massnahmenplan für die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit.

Im Bericht von ACTARES werden nicht nur die Antworten analysiert, sondern auch die Begründungen der Unternehmen für die Nicht-Beantwortung des Fragebogens untersucht. Unter anderem wurde argumentiert, die Fragen seien zu detailliert, der Arbeitsaufwand zu gross; es seien nicht genügend Ressourcen zur Datenerhebung zur Verfügung; die Firma sei gerade in Reorganisation, eine neue Führung sei

erst gerade eingesetzt; die gefragten Informationen seien vertraulich. Eine nächste Befragung ist Ende 2003 geplant.

Die dreissig befragten Unternehmen:

ABB; Adecco Gruppe; Ascom Holding; Baloise; Ciba Spezialitätenchemie; Clariant; Credit Suisse Group; Georg Fischer; Holcim Gruppe; Kuoni Reisen Holding; Nestlé; Novartis International; Rentenanstalt/Swiss Life; Richemont AG; Rieter Konzern; Roche Gruppe; Saurer Gruppe; Schindler; SGS Surveillance; SIG Holding; Sika; Sulzer; Swatch Group; Swiss Re; Swisscom AG; Syngenta International; UBS; Unaxis Holding; Valora Gruppe; Zurich Financial Services.

Der Fragebogen ist auf unserer Website abrufbar: [www.actares.ch](http://www.actares.ch)

### **1.1.2 Credit Suisse Group und Abholzung von Regenwald**

ACTARES hat auf der Generalversammlung 2002 das Engagement der CSG beim Zellstoff und Papierunternehmen Asia Pulp and Paper aufgegriffen. Nach anschliessendem mehrfachem Briefwechsel kam es zu einem Treffen zwischen ACTARES und der CSG, vertreten durch Hans-Ulrich Doerig, Vize-Konzernchef, Bob Scanlon, Hauptverantwortlicher für Emerging Markets in London, und Bernd Schanzenbächer, stellvertretender Leiter der Abteilung Product Ecology.

Hans-Ulrich Doerig betonte das jahrelange aktive Engagement der CSG für die Umsetzung eines effektiven Umweltmanagements. ACTARES kennt und schätzt dieses Engagement, der Fall APP ist aber wegen seiner grossen Tragweite und dem klaren Zusammenhang zwischen ökologischer und finanzieller Nicht-Nachhaltigkeit Veranlassung gewesen, den Dialog mit der CSG zu suchen.

Die CSG hat aus dem Fall APP Konsequenzen gezogen und als Bestandteil ihrer Environmental Risk Policy im Oktober 2002 eine Forest Policy für Finanzierungen von Aktivitäten im Holzsektor eingeführt, was sehr positiv zu werten ist. Diese umfasst alle Finanzierungen, also nicht nur Kredite, sondern auch Obligationen und Kapitalbeteiligungen. Sie ist Teil des Umweltmanagementsystems der CSG. Alle MitarbeiterInnen, die mit Geschäften im Papier-/Holzsektor zu tun haben, werden jährlich bezüglich deren Einhaltung überprüft; die Einhaltung der Policy wird Teil der ISO-14001-Zertifizierung sein.

Die Policy wird aus prinzipiellen Gründen nicht veröffentlicht, ACTARES durfte sie aber einsehen. Die CSG wird den Inhalt bei Gelegenheit, zumindest teilweise, öffentlich kommunizieren. Sie wird aber keine Waldprojekte von Firmen aus den Schwellenländern mehr finanzieren. Es könne dort in keinem Projekt mit Sicherheit garantiert werden, dass kein schützenswerter Regenwald abgeholzt wird, und deshalb würden die Risiken definitiv als zu gross eingeschätzt. Finanzierungen von Firmen aus Industrieländern, die ihrerseits in Schwellenländern investieren, sind davon nicht betroffen.

Die Entwicklung im Fall APP/CSG hinterlässt einen zwiespältigen Eindruck. Mit der neuen Forest Policy der CSG wird zwar verhindert, dass eine Schweizer Bank die Zerstörung der letzten Regenwälder mitfinanziert, andererseits wird die CSG in den Schwellenländern gar keine Investitionen mehr in Firmen aus diesem Sektor vornehmen. Das war natürlich nicht das Ziel des Vorstosses von ACTARES. Kredite und Investitionen von Schweizer Banken hätten eine gewisse Einflussnahme zu Gunsten der Nachhaltigkeit ermöglicht.

### **1.1.3 Nestlé: Bericht über den Gesundheitszustand der Mitarbeitenden in Vevey**

ACTARES ist mit Nestlé in Kontakt getreten auf Grund eines neulich erschienenen Berichtes über den Gesundheitszustand der Mitarbeitenden im Sitz Vevey. Der Bericht "Renforcer la prévention des maladies et la promotion de la santé dans l'entreprise: Evaluation des besoins et de l'intérêt des collaborateurs pour le renforcement de la politique sanitaire développée par l'entreprise Nestlé sur son site de Vevey-Bergère" ist das Ergebnis einer durch das Institut für Sozial- und Präventivmedi-

zin der Universität Lausanne durchgeführten Studie. Sie umfasste die zu dieser Zeit im Sitz Vevey-Bergère 1547 Beschäftigten. 982 haben geantwortet –das sind 63 %.

Die Veröffentlichung eines solchen Berichtes zeigt das Interesse des Unternehmens Nestlé an seinen Angestellten. Die Studie wurde mit einem Vergleich über die Ergebnisse der Schweizerische Gesundheitsbefragung 1997 verbunden, welche alle zwei Jahre an Hand repräsentativer Stichproben in der schweizerischen Bevölkerung durchgeführt wird. Dieser Vergleich hat gezeigt, dass es um den Gesundheitszustand der bei Nestlé Arbeitenden weniger gut steht als im schweizerischen Durchschnitt. Der Fragebogen der Universität Lausanne liess Raum frei für Vorschläge, was unternommen werden könnte, um die Arbeitssituation zu verbessern. Wir haben deshalb Nestlé um Auskunft darüber gebeten, wie das Unternehmen auf diese Vorschläge einzugehen gedenke und in welchem Zeitraum eine Umsetzung erfolgen könnte. Auf Grund eines offensichtlichen Missverständnisses hat uns Nestlé geantwortet, wie wenn wir diese Empfehlungen und Vorschläge selber formuliert hätten. Wir hatten uns jedoch darauf beschränkt, Auszüge aus dem Bericht zu zitieren, in welchem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Wünsche geäußert hatten.

Nach mehrfachem Briefwechsel mussten wir mit Bedauern feststellen, dass Nestlé nicht an der Einrichtung einer Vermittlungsstelle zur Beilegung von Konflikten wie zum Beispiel sexuelle Belästigung gelegen ist. Wir teilten Nestlé mit, dass uns auch die anderen Massnahmen interessierten. Zudem wünschten wir, dass diese in zukünftigen Berichten über Nachhaltigkeit erwähnt würden, und zwar mit Zahlen, die den Vergleich von aufeinander folgenden Berichten ermöglichen.

#### **1.1.4 Syngenta und genetisch veränderte Organismen (GVO)**

ACTARES hat mit Syngenta Kontakt aufgenommen, um einen besonders problematischen Aspekt der genetisch veränderte Organismen (GVO) anzusprechen. Es geht um Pflanzen, bei denen eines oder mehrere Gene dahingehend verändert wurden, dass gewisse Eigenschaften, zum Beispiel das Auskeimen nur noch nach Applikation eines chemischen Produktes ausgelöst werden können. Man spricht dabei von "Genetic Use Restriction Technologies" (GURT). Das in den Medien am häufigsten aufgegriffene Beispiel ist die sogenannte Terminator Technologie, das heisst die Entwicklung von Saatgut, dessen Früchte nicht mehr keimfähig sind. Es gibt noch eine Reihe weiterer Anwendungen. Die Hauptrisiken dieser Technologien sind:

- eine deutlich höhere Abhängigkeit der Bauern von den Saatgutfirmen
- eine erhöhte Gefährdung der Biodiversität
- ökonomische Risiken für die Saatgutfirmen durch Schadenersatzforderungen
- erhöhte Probleme auf dem Gebiet der Ernährungssicherheit, umso mehr als der Markt von Saatgut "mit hohem Mehrwert" von immer weniger, immer grösseren Firmen beherrscht wird

Novartis und AstraZeneca, die Mutterfirmen von Syngenta, hatten deklariert, sie würden die Terminator-Saaten nicht zum Verkauf bringen. Wir fragten deshalb Syngenta, ob sie dies auch so halten wolle, was sie mit den andern Anwendungen dieser Technologie im Sinn habe und allgemein, welche Haltung das Unternehmen einnehme in Bezug auf die Risiken einer Kommerzialisierung dieser Art von Saatgut.

Syngenta antwortete, sie werde wie ihre Vorgängerfirmen die Terminator-technologie nicht weiterverfolgen, hingegen werde sie die anderen GURT-Technologien nicht aufgeben. Diese seien wichtig für die Grundlagenforschung und für die Evaluation möglicher Risiken. Syngenta bekräftigt ihre Absicht, diese Methoden auf verantwortliche Weise und sicherheitsbewusst anzuwenden. Das Thema wird uns weiter beschäftigen.

## 1.2 Weiterverfolgung der Vorstösse 2000-2001

### 1.2.1 Sozial- und Umweltberichte, Berichte über Nachhaltigkeit

#### Umweltberichte

In den Jahren 2000 und 2001 hat ACTARES von einigen börsenkotierten Unternehmen die Veröffentlichung von Umweltberichten verlangt.

**Bobst** veröffentlichte darauf im Jahr 2001 einen ersten Umwelt- und Sozialbericht und stellte dessen jährliche Aktualisierung in Aussicht. In Frühjahr 2002 ist eine neue Ausgabe erschienen.

**Schindler** informierte uns ausführlich über die Anstrengungen um den Stromverbrauch von Aufzügen und Rolltreppen zu minimieren. Dies sei viel bedeutsamer als die betrieblichen Umweltauswirkungen. ACTARES wiederholte seine Forderung nach Berichterstattung auch über die Produktion, was dem zweitgrössten Produzenten von Aufzügen und dem weltgrössten von Rolltreppen gut anstehen würde.

**Serono** antwortete, sie würden prüfen, wie den Aktionären am besten Umwelt- und Sozialdaten vermittelt werden könnten. Der Jahresbericht 2000 enthielt einige Absichtserklärungen. ACTARES nahm erneut Kontakt auf, um die Veröffentlichung von Zahlen anzuregen. Der Jahresbericht 2001 enthält nun einige.

**Helvetia Patria** antwortete, sie beabsichtigten, einen Umweltbericht zu veröffentlichen. Dieses Frühjahr war es so weit.

Unsere Analyse dieser Berichte wird 2003 veröffentlicht.

#### Sozialberichte

Ebenfalls im Frühjahr 2000 hatte ACTARES von UBS und Credit Suisse einen Sozialbericht verlangt. "Unser Engagement" der Sozialbericht von **UBS** ist im November 2001 erschienen. Unser Kommentar "*Unser Engagement*, der Sozialbericht der UBS analysiert von ACTARES" wurde UBS zugestellt und ist auf unserer Website verfügbar. Er kann auch bei unserer Geschäftsstelle in Genf bestellt werden. Sogar eine Anzahl Filialen von UBS haben ihn bestellt! Die **Credit Suisse Group** hat gerade ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Auch diesen werden wir studieren. 2001 fragten wir auch die **Swiss Re** nach einem Sozialbericht. Im Frühjahr 2002 ist ihr erster Umwelt- und Sozialbericht erschienen.

### 1.2.2 Vögele

Im Mai 2001 führte eine Delegation von ACTARES ein Gespräch mit Peter Graf, dem CEO von Vögele. Damals stellte Vögele unter anderem in Aussicht, dass bis Ende 2003 90% der Zulieferbetriebe in Asien nach dem Sozialstandard SA 8000 zertifiziert sein würden. In einigen Punkten sollten die Massnahmen sogar über SA 8000 hinausgehen und sich damit dem anspruchsvolleren Clean Clothes Codex annähern. Eine Projektverantwortliche wurde eingestellt und wir sollten ab Herbst 2001 periodisch über die Fortschritte informiert werden (s. Info Nr. 3). Vögele meldete sich aber nie. Bei einem erneuten Treffen im Mai dieses Jahres stellte sich heraus, dass seit dem Weggang von Peter Graf dieses Projekt nur auf Sparflamme weitergeführt wird. Ausserdem waren die Ziele, die sich Vögele gesetzt hatte, offenbar zu anspruchsvoll. Dieses Jahr werden einige Zulieferer in Indien zertifiziert. Die weiteren Zwischenziele sind offensichtlich noch nicht klar. ACTARES bedauert diese Verzögerungen sehr und wird sich bei Vögele für eine beschleunigte Umsetzung von SA 8000 mit klaren Zielvorgaben einsetzen.

### 1.2.3 Zellweger Luwa weg von der Börse

Seit fast drei Jahren ist ACTARES brieflich in Kontakt mit der Zellweger Luwa Group. Unsere Anfragen waren leider nicht sehr erfolgreich. Als ACTARES im Jahr 2000 einen separaten Nachhaltigkeitsbericht verlangte, kam erst nach mehrmaligem Nachfragen eine Kurzantwort mit Hinweisen auf interne Umweltrichtlinien, Grundsätze der Ökoeffizienz und auf die zwei Seiten im Geschäftsbericht die jedes Jahr dem Thema gewidmet sind. Auch 2002 erhielten wir keine Antwort. Anfangs Dezember

kam die Erklärung: Die Division Zellweger Uster wird an zwei Finanzgesellschaften und an das Management verkauft. Die Divisionen Luwa und Zellweger Analytics werden in den Hesta-Familienkonzern des Hauptaktionärs und Verwaltungsratspräsidenten Thomas Bechtler eingegliedert. Zellweger Luwa verschwindet von der Börse. Das bedeutet, dass ACTARES sich in Zukunft nicht mehr mit dieser Firma beschäftigen wird.

Einerseits sehen wir uns bestätigt in der Meinung, dass das beständige Schielen auf den Börsenkurs eine nachhaltige, das heisst langfristig angelegte Geschäftspolitik behindert, wenn nicht verunmöglicht. Dass der Gewinn nicht immer steigen kann, sondern auch einmal sinkt, ist nichts als natürlich. Die jeweils auf eine Gewinnwarnung folgende Überreaktion der Börse ist durch nichts zu rechtfertigen. Aus dieser Sicht ist der Rückzug von der Börse zu begrüssen. Andererseits entzieht sich Zellweger Luwa durch die Dekotierung der Pflicht zur öffentlichen Information, auch bezüglich Umwelt und Gesellschaft, was wir natürlich sehr bedauern. Es liegt nun voll im Ermessen der Besitzerfamilie, welchen Stellenwert die Nachhaltigkeit in der Geschäftspolitik einnimmt. Unter Umständen ist aber in einer privat beherrschten Firma sogar eine überdurchschnittliche Nachhaltigkeitspolitik möglich.

## **2. Corporate Governance**

### **2.1 Auftritte an Generalversammlungen**

#### **2.1.1 Intervention im Rahmen der Kampagne für Chancengleichheit**

Wir haben beschlossen, uns zum Thema "Chancengleichheit" an zwei Generalversammlungen zu äussern: bei Holcim, dem führenden Zementproduzenten, und bei der Uhrenherstellerin Swatch. Die beiden Unternehmen weisen verschiedene Grundzüge auf: Holcim hat aufgrund seiner Tätigkeit in einer männerdominierten Branche wenige Mitarbeiterinnen, Swatch hingegen beschäftigt zu einem grossen Teil weibliche Angestellte. Holcim bekräftigt im Jahresbericht, dass ihre Zukunftsperspektiven sie dazu verpflichten, im Unternehmen aktiv Umweltfragen zu behandeln und der sozialen Verantwortung grosses Gewicht zu geben (Holcim, Geschäftsbericht 2001, S. 8). Swatch behandelt die Frage der nachhaltigen Entwicklung nur in äusserst knapper Form und nur bezüglich Umwelt (Swatch, Geschäftsbericht 2001, S. 84). Gemeinsam war beiden Unternehmen, dass sie unseren Fragebogen nicht beantworten wollen. Bei Holcim hat die Intervention einen Meinungsumschwung hervorgerufen und das Unternehmen hat die Teilnahme nachträglich zugesagt.

#### **2.1.2 Credit Suisse Group und Zurich FS: ACTARES unterstützt den Antrag von Ethos gegen die Ämterkumulation**

Die Ethos Anlagestiftung hat an den Generalversammlungen von Credit Suisse und Zurich FS Anträge zur Verbesserung der Corporate Governance gestellt. Gefordert wurde mehr Transparenz und insbesondere die Trennung von Verwaltungsratspräsidium und CEO (Präsident der Geschäftsleitung). Diese dürfen nicht mehr mit der gleichen Person besetzt werden. Weitere Forderungen waren die Verkürzung der Amtsdauer der Verwaltungsräte auf zwei Jahre, deren Einzelwahl und die Einführung eines Vergütungsreglementes bei der CSG. Wir haben unsere Mitglieder gebeten, uns ihre Stimmen zu delegieren und haben damit die Anträge von Ethos unterstützt. Der Antrag zur Trennung der Funktionen von Verwaltungsratspräsidium und CEO hat (gegen die Nein-Anträge der Verwaltungsräte) bei der Zürich 37% und bei der CSG 20% Ja-Stimmen erreicht. Dies ist ein grosser Erfolg, wenn man bedenkt, dass die Anträge des Verwaltungsrates in der Schweiz normalerweise mit 99,9% angenommen werden.

## 2.2 Stimmrechtsvertretung an Generalversammlungen

Etlche Mitglieder haben uns gebeten, vertretungsweise ihre Stimmrechte an Generalversammlungen auszuüben. Wir können jedoch nicht an allen Generalversammlungen teilnehmen und haben deshalb dieses Jahr da, wo wir nicht anwesend sein konnten, die uns anvertrauten Stimmrechte ohne besondere Stimmanweisungen der unabhängigen Stimmrechtsvertretung übertragen. 2003 werden wir weiterhin versuchen, die uns von unseren Mitgliedern delegierten Stimmen bestmöglichst zu vertreten.

## 2.3 Vernehmlassungen zur Corporate Governance

ACTARES hat zu 2 Dokumenten von SWX und economiesuisse für eine verbesserte Unternehmensorganisation Stellung genommen. SWX erarbeitete eine "Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance" und economiesuisse den "Corporate Governance Swiss Code of Best Practice". Beide Projekte sollen dazu beitragen, dass die CG der Schweizer Unternehmen verbessert wird. Die Richtlinien der SWX definieren Offenlegungspflichten, d.h. sie schreiben vor, welche zusätzlichen Informationen die Unternehmen künftig im Geschäftsbericht veröffentlichen müssen. Der Swiss Code of Best Practice hingegen bezeichnet konkrete inhaltliche Vorgaben für gute CG. Während die Richtlinien der SWX für alle kotierten Unternehmen ab dem Geschäftsjahr 2002 verbindlich werden, hat der Swiss Code of Best Practice lediglich Empfehlungscharakter.

ACTARES verlangte im Einklang mit den Grundsätzen der OECD, dass CG nicht nur auf die Aktionärsinteressen, sondern auf die langfristige Sicherung des Unternehmenswertes zum Nutzen aller Anspruchsgruppen (Stakeholder) ausgerichtet sein müsse.

Weitere Forderungen von ACTARES:

- Informationen zu Entschädigungen und Boni der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung sind einzeln vorzulegen;
- bei einer Nennwertreduzierung sind die Schwellen für Aktionäre, um Anträge an die Generalversammlung zu stellen oder eine Sonderprüfung zu verlangen, automatisch proportional herabzusetzen;
- die Funktionen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung sind grundsätzlich zu trennen;
- der Verwaltungsrat trifft sich mindestens sechs Mal pro Jahr und ist bezüglich fachlicher Kompetenzen, Geschlecht und Herkunft ausgewogen zusammengesetzt; Abgangsentschädigungen müssen begrenzt werden.

Keiner der genannten Vorschläge fand den erforderlichen Rückhalt.

Positives Echo fand hingegen unser Vorschlag, die Statuten von Unternehmen in schriftlicher oder elektronischer Form vorzulegen. Weiterhin wurde auf Grund der Vernehmlassung darauf verzichtet, die Generalversammlungen so schnell wie möglich abzuhalten und die Redezeit zu begrenzen.

Insgesamt kann man sagen, dass die Richtlinie der SWX einige substantielle Verbesserungen bringt. Die Auszeichnung "Best Practice" nach economiesuisse sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Limite so tief gesetzt ist, dass "even better practice" noch gut realisiert werden kann. Viele Unternehmen werden sich dementsprechend wohl auch an anspruchsvolleren Vorgaben orientieren.

### **3. Zusammenarbeit im In- und Ausland**

#### **3.1 Partnerschaften in der Schweiz**

##### **3.1.1 Partnerschaft mit UND**

Die Untersuchung zur Chancengleichheit von Frauen und Männern fand in Zusammenarbeit mit der Organisation "und..." statt (s. Kapitel 1.1.). Die Fachstelle "und..." berät und unterstützt seit 1997 Unternehmen, Verwaltungen, Bildungsinstitutionen, Verbände und Einzelpersonen rund um Fragen der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Das Arbeitsinstrument "Kriterienkatalog Optimale Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit" hilft z.B. Unternehmen und Verwaltungen, ihre Organisation bezüglich Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit zu durchleuchten und zu optimieren. Die Beratungsstelle "und ..." wird hauptsächlich aus Mitteln finanziert, die das Eidgenössische Gleichstellungsgesetz für solche Initiativen vorsieht.

##### **3.1.2 Partnerschaft mit der Erklärung von Bern und dem WWF**

Der Bericht "Credit Suisse Group - Entwaldung in Indonesien" beruht auf Informationen der Erklärung von Bern und des WWF. Dadurch waren wir inhaltlich gut vorbereitet und über die von den beiden Organisationen parallel durchgeführten Aktionen auf dem Laufenden.

##### **3.1.3 Unterstützung durch die Alternative Bank ABS**

Um der Nachfrage ihrer Kunden nachzukommen, offeriert die ABS neu zwei Anlagefonds der Bank Sarasin. Die ABS hat entschieden, von den 2,5% ihrer Verkaufskommission einer nicht profitorientierten Organisation 0.5% zukommen zu lassen. Ihre Wahl ist auf ACTARES gefallen, was uns natürlich ausserordentlich freut. Wir möchten hiermit der ABS unseren ausdrücklichen Dank aussprechen.

#### **3.2 Europäisches Netzwerk ethischer AktionärInnen und Teilnahme an der *Alliance pour un monde responsable, pluriel et solidaire* der Fondation pour le progrès de l'homme (FPH)**

Die Kampagne für Chancengleichheit fand im Rahmen des europäischen Netzwerkes ethischer AktionärInnen statt. Zwei weitere Organisationen haben daran teilgenommen: die schwedische Vereinigung Sysifos und der deutsche Dachverband der kritischen AktionärInnen. Sisyfos nahm Kontakt auf zu 11 Unternehmen (Astra-ZENECA, Billerud, Electrolux, H&M, Industrivärden, Nordea, SAPA, Sw Match, Sydkraft, Telia, Volvo), bei denen sie Anteile hält. Sie wollte dabei wissen, welche konkreten Massnahmen die Geschäftsleitung zu treffen gedenke, um die Anzahl Frauen in den Verwaltungsräten, leitenden Stellen und Aufsichtspositionen zu erhöhen. Sie intervenierte an einigen Generalversammlungen und arbeitete mit Altersversorgungsfonds zusammen, die sich mit dem Problem der geringfügigen Vertretung von Frauen in leitenden Stellen befassen.

Der Dachverband seinerseits hat einen Teil dieser Fragen aufgegriffen. Er wandte sich direkt an 9 Unternehmen (Adidas-Salomon, Allianz, BASF, Bayer, Deutsche Lufthansa, Deutsche Post, Deutsche Telekom, EON, Fraport), an deren Generalversammlungen er intervenierte. Den Firmen war ein Fragebogen im Vorfeld zugestellt worden. Einige haben schriftlich geantwortet und ihre Stellungnahme an der Generalversammlung kurz zusammengefasst. Andere haben lediglich mündlich an der Versammlung geantwortet. Der Dachverband in die Frage auch alle ausländischen Tochterunternehmen einbezogen.

## **4. Information**

Zwei Ausgaben des ACTARES-Info sind im Januar und im Juni 2002 erschienen. Der Bericht zum zweiten Semester 2002 erscheint Anfang 2003. Alle Ausgaben des ACTARES-Info sowie weitere Grundlagendokumente von ACTARES stehen im Internet unter [www.actares.ch](http://www.actares.ch) zur Verfügung.

## **5. Interna**

### **5.1. Mitglieder**

Am 31. Dezember 2002 zählt ACTARES 384 Mitglieder, d.h. 51 mehr als Ende 2001. Zu den neuen Mitglieder zählt jetzt auch die ABS.

### **5.2. Vorstand**

Der Vorstand besteht aktuell aus neun Mitgliedern, drei Frauen und sechs Männer. Sechs aus der französischsprachigen und drei aus der deutschsprachigen Schweiz. 2002 fanden sechs Vorstandssitzungen statt.

### **5.3. Geschäftsstellen**

Die Geschäftsstellen waren wie Ende 2001 besetzt, d.h. zwei Stellen zu 50%, respektive 20% in Genf, sowie eine Stelle zu 50% in Luzern.

### **5.4 Arbeitsgruppen**

#### **5.4.1 Programmgruppe**

Die Programmgruppe, die die Kontakte zu den Firmen plant und durchführt, traf sich 2002 monatlich, ausser im Juli und August. Sie besteht aktuell aus sechs Personen.

#### **5.4.2 Ethikgruppe**

Die Ethikgruppe hat sich im Jahr 2002 fünfmal getroffen. Sie versteht sich als offene, informelle Gruppe. Für jedes Treffen wird vorher ein Thema bekannt gegeben. Die Teilnehmenden können von Mal zu Mal entscheiden, ob sie das vorgesehene Thema interessiert. Die Treffen fanden bisher in Lausanne statt, da die Mehrheit der bisherigen Interessierten aus der Romandie kommt. Je nach Herkunft der Teilnehmenden kann die Versammlung auch anderswo stattfinden. Erwünscht wäre eine entsprechende Gruppe in der deutschsprachigen Schweiz. Bisher haben sich erst vereinzelt Interessierte gemeldet.

An jedem Treffen wurde nach einer kurzen Einführung ausführlich debattiert. Zwei Hauptfragen rund um das Thema "Erträge aus Aktien" wurden diskutiert: *Gibt es eine "gerechte" Dividende, einen "gerechten" Zins?* und *Wie soll der Gewinn (im Sinn von "Mehrwert") auf die verschiedenen Anspruchsgruppen verteilt werden?*

Genf, 26.02.03/srk



## Neue Regeln für Corporate Governance in der Schweiz

### Teilnahme von ACTARES an der Vernehmlassung

Viele AktionärInnen mussten im vergangenen Jahr mit ihren Anlagen bittere Verluste einstecken, aber in anderer Hinsicht sind sie bereichert worden: Das Zauberwort «Corporate Governance» hat die Runde gemacht und eine Dynamik in Gang gebracht, in deren Lauf der eine oder andere Unternehmensführer arg Federn lassen oder gar seinen Sessel räumen musste. Auch wenn eine griffige Übersetzung von Corporate Governance (CG) bis heute fehlt, können sich viele Leute mittlerweile etwas unter dem Begriff vorstellen. Man weiss, dass die Doppelmandate von Rolf Hüppi und Lukas Mühlemann etwas damit zu tun haben, und dass auch die unverschämten Bezüge von Percy Barnevik Ausdruck schlechter CG sind.

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat bereits 1998 Grundsätze zur CG aufgestellt. In vielen Industrieländern wurden ebenfalls entsprechende Regeln erarbeitet. Ähnliches fehlte bisher in der Schweiz. Um dies nachzuholen, sind die Schweizer Börse SWX sowie der Verband der Schweizer Unternehmen *economiesuisse* aktiv geworden: SWX erarbeitete eine "Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance" und *economiesuisse* den "Corporate Governance Swiss Code of Best Practice". Beide Projekte sollen dazu beitragen, dass die CG der Schweizer Unternehmen verbessert wird. Die Richtlinien der SWX definieren Offenlegungspflichten, d.h. sie schreiben vor, welche zusätzlichen Informationen die Unternehmen künftig im Geschäftsbericht veröffentlichen müssen. Der Swiss Code of Best Practice hingegen bezeichnet konkrete inhaltliche Vorgaben für gute CG. Während die Richtlinien der SWX für alle kotierten Unternehmen ab dem Geschäftsjahr 2002 verbindlich werden, hat der Swiss Code of Best Practice lediglich Empfehlungscharakter.

Zu beiden Projekten wurden im Herbst 2001 Vernehmlassungen durchgeführt. ACTARES hat die Gelegenheit genutzt und zu den Dokumenten Stellung genommen.

Eine eindeutige Definition des Begriffes «Corporate Governance» existiert bisher nicht. SWX und *economiesuisse* wählte die folgende: *"Corporate Governance ist die Gesamtheit der auf die Aktionärsinteressen ausgerichteten Grundsätze, die unter Wahrung von Entscheidungsfähigkeit und Effizienz auf der obersten Unternehmensebene Transparenz und ein ausgewogenes Verhältnis von Führung und Kontrolle anstreben."* ACTARES verlangte im Einklang mit den Grundsätzen der OECD, dass CG nicht nur auf die Aktionärsinteressen, sondern auf die langfristige Sicherung des Unternehmenswertes zum Nutzen aller Anspruchsgruppen (Stakeholder) ausgerichtet sein müsse. Dieser Vorschlag wurde abgelehnt. SWX und *economiesuisse* sind der Ansicht, dass durch eine Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen die anderen Stakeholder automatisch am meisten profitieren.

Nach der neuen Richtlinie der SWX sollen die Unternehmen künftig Informationen offen legen müssen zu Themen wie Entschädigungen, Aktien und Optionen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, interne Aufgabenteilung im Verwaltungsrat, Kompetenzregelung zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, Aufsichts- und Kontrollinstrumente, jährliche Zahl der Sitzungen des Verwaltungsrates und der Verwaltungsratsausschüsse, Offenlegung weiterer Verwaltungsratsmandate sowie der Mandate für Interessenverbände und der Funktionen in politischen Gremien.

Die Offenlegungsrichtlinie der SWX wird zu einer wesentlich verbesserten Transparenz führen. ACTARES war daher mit praktisch allen Punkten einverstanden. Ungenügend waren lediglich die Regelungen zu Entschädigungen und Boni der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung. Nach Meinung von ACTARES hätten diese einzeln, statt gesamthaft für das ganze Gremium angegeben werden müssen. Auch damit hatte ACTARES keinen Erfolg. Mittlerweile haben sich unter dem Druck der öffentlichen Meinung trotzdem

einige VR-Präsidenten, unabhängig von den Vorgaben der SWX dazu durchgerungen, ihre Entschädigungen offenzulegen.

Zahlreicher waren die Mängel im Swiss Code of Best Practice. Damit wirklich ein Massstab für "Best Practice" entsteht, machte ACTARES zahlreiche Verbesserungsvorschläge. Sie stiessen leider mehrheitlich auf wenig Gegenliebe. So verlangte ACTARES vergeblich, dass bei Nennwertrückzahlungen die Schwellen für Traktandierung und für die Durchführung einer Sonderprüfung automatisch proportional herabgesetzt werden. Nennwertrückzahlungen werden heute sehr häufig durchgeführt und führen zu einer z.T. drastischen Schmälerung der Aktionärsrechte. In vielen Unternehmen ist es bereits heute praktisch unmöglich, Anträge an die Generalversammlung zu stellen. Der Swiss Code of Best Practice enthält jetzt lediglich eine unverbindliche Formulierung. Keine Gnade fand auch der Vorschlag, dass die Funktionen von Verwaltungsrat und CEO (Vorsitzender der Geschäftsleitung) grundsätzlich getrennt sein müssen. Ebenfalls chancenlos waren die Forderungen, der Verwaltungsrat solle sich mindestens sechs Mal pro Jahr treffen und müsse bezüglich fachlicher Kompetenzen, Geschlecht und Herkunft ausgewogen zusammengesetzt sein, die Auswahlkriterien für neue Mitglieder des Verwaltungsrates seien gegenüber den AktionärInnen offen zu legen und Abgangsentschädigungen müssten begrenzt werden.

Zwei Anregungen von ACTARES wurden doch noch aufgenommen: Unternehmen die sich schweizerischer "Best Practice" rühmen wollen, sorgen in Zukunft dafür, dass die Statuten jederzeit in schriftlicher oder elektronischer Form erhältlich sind. Eine Selbstverständlichkeit, nicht? Offenbar nicht: Im Vorschlag von ACTARES hatte es ursprünglich "und" nicht "oder" geheissen. Das wäre wesentlich aktionärsfreundlicher gewesen. Zum Zweiten wurde ein Passus weggestrichen, der darauf abzielte, die Generalversammlung möglichst schnell abzuhandeln, und ein Satz zur Beschränkung der Redezeit entschärft.

Insgesamt kann man sagen, dass die Richtlinie der SWX einige substantielle Verbesserungen bringt. Die Auszeichnung "Best Practice" nach *economiesuisse* sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Limite so tief gesetzt ist, dass "even better practice" noch gut realisiert werden kann. Viele Unternehmen werden sich dementsprechend wohl auch an anspruchsvolleren Vorgaben orientieren.