



Ethos Engagement Pool

Thèmes et principaux résultats 2011

Ethos

La **Fondation Ethos** regroupe plus de 120 caisses de pension et de fondations d'utilité publique suisses. Elle a pour but de promouvoir l'investissement socialement responsable et un environnement socio-économique stable et prospère.

La Fondation est propriétaire de la société **Ethos Services** qui assure des mandats de gestion et de conseil dans le domaine des investissements socialement responsables. Ethos Services propose notamment aux investisseurs institutionnels une analyse des assemblées générales d'actionnaires avec recommandations de vote, une assistance administrative à l'exercice des droits de vote, ainsi qu'un programme de dialogue avec les entreprises.

Davantage d'informations sont disponibles sous www.ethosfund.ch.

Avertissement

Cette étude a été réalisée par Ethos Services sur la base des informations recueillies auprès de sources accessibles aux investisseurs et au public en général, par exemple rapports de sociétés et sites Internet, ainsi que d'informations communiquées lors de contacts directs avec les sociétés. Malgré des vérifications multiples, l'information ne peut être certifiée exacte. Ethos Services ne prend aucune responsabilité sur l'exactitude des informations publiées.

© ® Ethos 2012

Toute reproduction intégrale ou partielle doit faire l'objet du consentement d'Ethos et de Transparency International Suisse. Toute citation doit s'effectuer avec l'indication de la source.

Photos : Keystone, Gettyimages, Heiner H. Schmitt. Imprimé sur « RecyStar », 100% à base de vieux papiers sans azurant optique. 03.02.2012



TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	3
ETHOS ENGAGEMENT POOL	4
GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE	5
Conseil d'administration	6
Système de rémunération	7
Assemblée générale des actionnaires	8
RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE	9
Codes de conduite	10
Reporting environnemental et social	11
Changement climatique	12
Gestion durable de la chaîne d'approvisionnement	13
SOCIÉTÉS ANALYSÉES	14
ETHOS ENGAGEMENT POOL : MEMBRES	15

ETHOS ENGAGEMENT POOL

Thèmes du dialogue

Gouvernement d'entreprise

- Composition et fonctionnement du conseil d'administration et des comités : compétences, indépendance, diversité et disponibilité des membres
- Politique de rémunération des instances dirigeantes : transparence, structure et compétences des actionnaires en matière de rémunération
- Organisation et fonctionnement de l'assemblée générale des actionnaires : communication et contenu du procès-verbal de l'assemblée générale, introduction du vote électronique

Responsabilité environnementale et sociale

- Codes de conduite : adoption, contenu et mise en œuvre
- Reporting sur la stratégie face au changement climatique
- Reporting environnemental et social
- Gestion durable de la chaîne d'approvisionnement

Engager le dialogue avec les sociétés est une exigence pour tout investisseur à long terme. Le dialogue direct avec les instances dirigeantes des sociétés a pour but de sensibiliser les entreprises aux bonnes pratiques en matière de gouvernement d'entreprise, ainsi qu'à leur responsabilité environnementale et sociale, afin d'entamer un processus d'amélioration. L'objectif est d'augmenter de manière durable la valeur de l'entreprise pour ses actionnaires, et parallèlement pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Cette démarche est d'autant plus efficace lorsque plusieurs actionnaires parviennent à se réunir pour engager conjointement le dialogue avec les sociétés. C'est dans ce but qu'Ethos et plusieurs caisses de pension ont créé en 2004 l'Ethos Engagement Pool (EEP). Il s'agit d'un groupe de caisses de pension suisses qui s'est donné pour objectif de mener un programme de dialogue avec les 100 plus grandes sociétés cotées en Suisse.

A fin 2011, l'EEP comptait 76 membres (voir page 15) qui gèrent une fortune de plus de 110 milliards de francs, dont environ onze milliards de francs en actions suisses. Cela correspond approximativement à 1% de la capitalisation boursière des actions cotées en Suisse.

Les thèmes de dialogue sont définis annuellement par les membres de l'EEP et portent sur des sujets de gouvernance, ainsi que de responsabilité environnementale et sociale. En fin d'année, un rapport détaillé sur les activités et les résultats du dialogue est publié par Ethos à l'intention exclusive des membres de l'EEP. De plus, par souci de transparence et pour donner un signal au marché, Ethos communique publiquement le présent résumé.

Les activités menées dans le cadre de l'EEP sont entièrement financées par les contributions des caisses de pension membres. Les honoraires sont calculés en fonction de la valeur des actions suisses détenues par chacun des membres. Ethos n'a aucun mandat et ne reçoit aucun financement de la part des entreprises comprises dans l'univers de dialogue, ce qui permet de garantir son indépendance.

GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

CONSEIL D'ADMINISTRATION

La composition et le fonctionnement du conseil d'administration sont des facteurs-clés d'une bonne gouvernance d'entreprise. Depuis le lancement de l'Ethos Engagement Pool, Ethos engage systématiquement le dialogue sur ce thème avec les sociétés cotées suisses. En matière de composition du conseil, les éléments suivants sont importants :

- Compétences adéquates et complémentaires des membres du conseil ;
- Indépendance suffisante ;
- Diversité (notamment représentation féminine) ;
- Disponibilité des administrateurs.

En ce qui concerne le fonctionnement du conseil, le dialogue vise notamment les comités-clés (audit, rémunération et nomination) au sein du conseil d'administration. Ces comités doivent être majoritairement indépendants et avoir une composition adéquate en matière de compétences.

Afin de pouvoir évaluer le fonctionnement du conseil, les règlements d'organisation du conseil et de ses comités-clés devraient être disponibles sur le site internet de la société.

Amélioration de l'indépendance du conseil d'administration

L'indépendance est une qualité très importante dont doit disposer un conseil d'administration. Si tous les administrateurs ne sont pas forcément indépendants, la bonne pratique exige qu'un nombre suffisant le soient. Parallèlement aux définitions formelles de l'indépendance, celle-ci reste également une notion liée au caractère et à la personnalité d'un administrateur. Pour éviter de faire du « box ticking », une connaissance des membres des conseils est indispensable. Les échanges avec les représentants des sociétés, notamment lors des visites, permettent de mieux cerner les questions d'indépendance.

Nombre de sociétés dont le conseil d'administration inclut au moins 50% de membres indépendants (100 plus grandes sociétés cotées)



Femmes encore très minoritaires

Depuis le début des années 2000, la présence de femmes au sein du conseil d'administration est un sujet qui préoccupe les investisseurs, mais également l'opinion publique et le législateur dans la plupart des pays. Le manque de diversité homme/femme étant flagrant, l'introduction de quotas, à l'instar des pays nordiques, est de plus en plus évoquée pour pallier l'absence d'autorégulation. Depuis 2011, Ethos engage le dialogue à ce sujet avec les sociétés cotées, dans l'espoir qu'une réelle politique de promotion des femmes à des postes exécutifs sera mise en place, pour créer un bassin de recrutement pour le conseil et éviter l'intervention du régulateur.

Présence des femmes dans le conseil d'administration (100 plus grandes sociétés cotées)

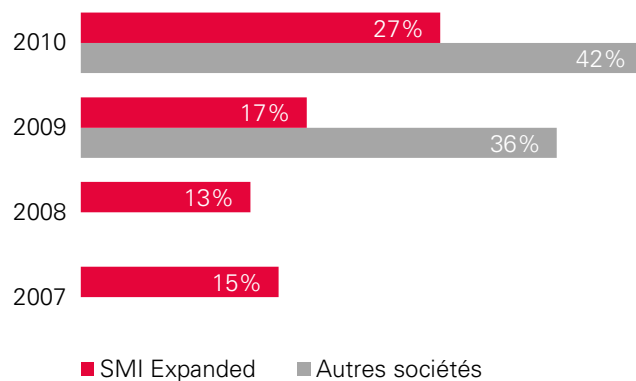


SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Progrès dans la structure des rémunérations

En ce qui concerne la direction générale, le besoin de limiter les rémunérations variables à des niveaux acceptables semble davantage pris en compte (hormis par les sociétés du secteur financier). Toujours plus de sociétés limitent le bonus annuel maximum à 150% du salaire de base (auquel on peut ajouter les plans de participation).

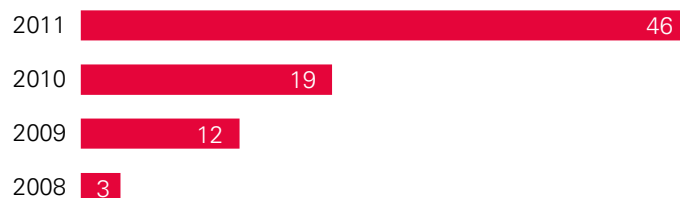
Pourcentage des sociétés avec une limite du bonus annuel maximum à 150% du salaire de base (100 plus grandes sociétés cotées)



Say on Pay en progression

Presqu'une société sur deux parmi les 100 plus grandes capitalisations suisses ont introduit le vote consultatif du rapport de rémunération par l'assemblée générale. Cela est le fruit d'un effort soutenu, qui a débuté par le dépôt de deux séries de résolutions d'actionnaires en 2009 et 2010, qui ont lancé la problématique en Suisse. Il reste cependant encore beaucoup à faire en matière d'autorégulation.

Nombre de sociétés qui proposent un vote consultatif du rapport des rémunérations des instances dirigeantes (100 plus grandes sociétés cotées)



Des rémunérations excessives nuisent aux actionnaires, mais également à l'économie dans son ensemble. C'est pour cela que, depuis 2007, Ethos engage le dialogue avec les 100 plus grandes sociétés cotées en Suisse sur le sujet des rémunérations des instances dirigeantes. Ce dialogue vise des améliorations sur trois niveaux :

- Transparence du système des rémunérations du conseil d'administration et de la direction générale ;
- Structure des rémunérations du conseil d'administration et de la direction générale ;
- Compétences en matière de rémunérations.

Grâce au travail systématique et dans la durée de l'Ethos Engagement Pool, des progrès significatifs ont été réalisés par un grand nombre de sociétés. Celles-ci montrent qu'elles sont ouvertes au dialogue et sensibles à la nécessité de pratiquer l'autorégulation, afin d'éviter l'introduction de règles contraignantes. Il reste cependant encore beaucoup à faire en matière de bonne pratique des rémunérations en Suisse.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES

Au vu du grand nombre de sociétés dont les investisseurs institutionnels sont actionnaires, il ne leur est pas possible d'assister systématiquement aux assemblées générales. La plupart du temps, les investisseurs institutionnels exercent leurs droits de vote par le biais du représentant indépendant désigné par la société, ou au moyen des plateformes électroniques de vote.

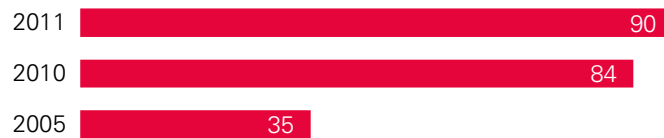
Il est donc indispensable que les actionnaires puissent être mis au courant des sujets débattus et des questions posées en assemblée générale. De plus, il est important de connaître le pourcentage précis d'acceptation des différentes propositions soumises au vote.

C'est pour cela que l'Ethos Engagement Pool a décidé de demander aux sociétés de publier le procès-verbal de l'assemblée générale avec les résultats précis des votes sur leur site internet.

Généralisation de la publication des procès-verbaux sur Internet

Grâce au dialogue mené par Ethos depuis plusieurs années, toujours davantage de sociétés mettent à disposition des actionnaires le procès-verbal de leur assemblée générale en le publiant sur leur site internet.

Nombre de sociétés publiant le procès-verbal de l'assemblée générale sur Internet (100 plus grandes sociétés cotées)



Procès-verbaux toujours plus transparents

Le contenu des procès-verbaux varie considérablement d'une société à l'autre. En revanche, une nette tendance se dessine vers la publication du décompte précis des voix dans le procès-verbal, ce qui constitue un élément indispensable pour permettre aux actionnaires d'évaluer l'accueil réservé aux propositions soumises au vote, en identifiant les sujets qui posent problème.

Nombre de sociétés publiant le décompte précis des voix dans le procès-verbal (100 plus grandes sociétés cotées)



RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE

CODES DE CONDUITE

Depuis 2006, dans son dialogue avec les sociétés, Ethos encourage l'adoption et la publication d'un code de conduite. Le contenu du code et la mise en œuvre sont également des aspects centraux du dialogue. Ethos attache de l'importance à ce thème car un code de conduite est un instrument important pour la gestion des risques éthiques, environnementaux et sociaux auxquels une entreprise fait face.

En outre, un code de conduite constitue le pilier d'une stratégie de durabilité dans la mesure où il formalise les engagements de l'entreprise envers ses parties prenantes et identifie les principaux enjeux en matière de développement durable. Finalement, l'existence d'un code de conduite renforce le signal que l'entreprise entend se conformer aux lois et qu'elle fait appliquer une culture de l'intégrité en son sein.

Généralisation progressive des codes de conduite

L'étude publiée en 2009 par Ethos présente ses attentes, de même qu'une série de bonnes pratiques. Cette étude, de même que le dialogue, ont contribué à faire considérablement augmenter le nombre de codes adoptés et publiés parmi l'univers des 100 plus grandes sociétés cotées en Suisse.

Nombre de sociétés avec un code de conduite public (100 plus grandes sociétés cotées)



Amélioration de la couverture des codes de conduite

Le dialogue d'Ethos avec les sociétés a également porté sur le contenu des codes de conduite. Ethos a encouragé les sociétés à développer le contenu de manière à couvrir les enjeux principaux qui concernent l'éthique des affaires, ainsi que leur responsabilité environnementale et sociale.

Nombre de sociétés avec un code de conduite complet (100 plus grandes sociétés cotées)



Formation des employés : une étape essentielle de la mise en œuvre du code

La mise en œuvre des codes de conduite s'est sensiblement améliorée au cours des dernières années, en particulier dans le cadre de la formation des employés sur le code. Des progrès peuvent également être relevés au sujet de la communication du code, sa distribution, le contrôle de la mise en œuvre et les systèmes d'alerte. Ces aspects sont systématiquement abordés dans le dialogue d'Ethos avec les sociétés.

Nombre de sociétés qui organisent une formation des employés sur le code de conduite (100 plus grandes sociétés cotées)

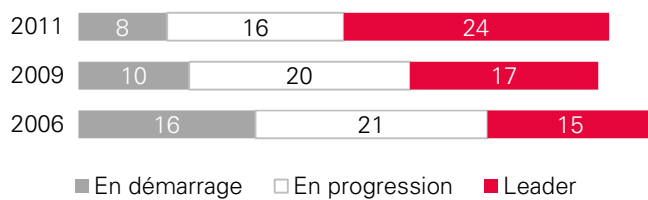


REPORTING ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL

Progression de la qualité du reporting environnemental et social

Un nombre important de sociétés, avec lesquelles Ethos a mené le dialogue sur ce thème, a vu la qualité de son reporting environnemental et social progresser au fil des années. Les sociétés « leader » dans ce domaine ont compris la nécessité d'appliquer de la transparence dans leur reporting extra-financier et de le structurer de manière à ce que l'information soit compréhensible et corresponde aux besoins de ses parties prenantes, dont les investisseurs institutionnels. En revanche, la qualité des données environnementales et sociales publiées est généralement encore faible pour les plus petites sociétés suisses.

Nombre des sociétés par catégorie de niveau de reporting (sociétés du SMI Expanded)



Réticences à suivre les lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI)

Ethos a publié en décembre 2010 un document exposant ses attentes en matière de reporting environnemental et social. Ce document, destiné aux entreprises, se réfère explicitement aux lignes directrices de la « Global Reporting Initiative » qui aident les entreprises à établir un reporting environnemental et social de qualité. Ces lignes directrices sont encore peu mises en œuvre par les entreprises, en particulier par les plus petites sociétés cotées en bourse. Ethos encourage systématiquement les entreprises à s'inspirer de ce standard et à publier, en partie au moins, leurs informations en conformité avec ces lignes directrices.

Nombre de sociétés qui appliquent les lignes directrices GRI (100 plus grandes sociétés cotées)



Depuis 2006, dans son dialogue avec les sociétés, Ethos encourage les sociétés à communiquer publiquement des données environnementales et sociales dans le cadre de leur reporting annuel. Ethos attache une importance majeure à ce thème dans la mesure où cette information permet de comprendre et d'évaluer la performance extra-financière des sociétés. Elle permet aussi d'estimer la manière dont les risques extra-financiers sont gérés par les entreprises.

Ethos demande donc aux entreprises de publier de manière systématique un reporting environnemental et social dont la structure et le contenu répondent à un certain nombre de principes. Lors de son dialogue avec les entreprises, Ethos promeut notamment les lignes directrices développées par la « Global Reporting Initiative » (GRI).

CHANGEMENT CLIMATIQUE

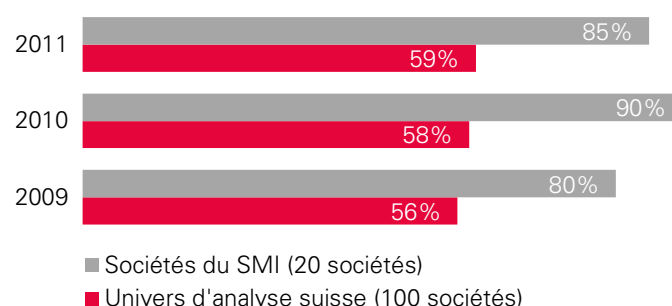
Le Carbon Disclosure Project (CDP) offre aux investisseurs des informations indispensables pour évaluer l'impact du changement climatique sur leurs placements. En effet, les réponses des entreprises fournissent de précieux renseignements sur les choix stratégiques, les risques et opportunités identifiés, les émissions générées, les mesures prises et, plus généralement, le niveau de préparation des entreprises interrogées face aux changements climatiques.

En 2011, Ethos a mené l'enquête du CDP en Suisse pour la cinquième année consécutive. Dans ce cadre, les 100 plus grandes capitalisations boursières suisses ont été contactées. L'objectif d'Ethos est de convaincre le plus grand nombre d'entreprises de participer à cette enquête et d'obtenir les réponses les plus transparentes et les plus complètes possible.

Légère progression du taux de participation

Les efforts soutenus d'Ethos ont permis d'augmenter à nouveau le taux de participation au CDP en 2011. En comparaison internationale, l'univers d'analyse suisse affiche l'un des taux de participation les plus élevés (59%).

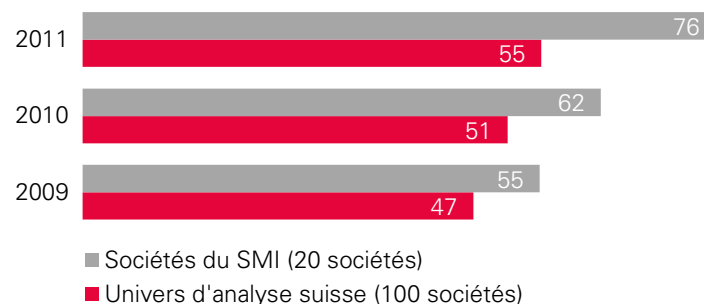
Pourcentage de sociétés qui participent au CDP



Amélioration notable de la qualité des réponses

Le « disclosure score » porte sur la qualité ainsi que sur l'exhaustivité des réponses des entreprises au questionnaire du CDP. Il ne constitue en aucun cas une évaluation de la qualité des performances de l'entreprise par rapport à la question du changement climatique. Les scores sont établis sur une échelle normalisée de 100 points. On observe une amélioration constante de la qualité des réponses données.

Moyenne des « disclosure scores »



GESTION DURABLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Importants progrès à réaliser en matière de gestion durable de la chaîne d'approvisionnement

Seul un petit nombre de sociétés « leader », principalement des grandes sociétés du secteur industriel, répondent positivement aux attentes d'Ethos en matière de gestion durable de la chaîne d'approvisionnement. Cela confirme l'intérêt pour Ethos de mener le dialogue sur ce thème et d'encourager, en lien avec la bonne pratique, la mise en place de politiques en faveur des fournisseurs.

Nombre de sociétés pour chaque niveau de gestion durable de la chaîne d'approvisionnement (24 plus grandes sociétés industrielles cotées)



Exigences insuffisantes vis-à-vis des fournisseurs

L'introduction de standards environnementaux et sociaux auprès des fournisseurs est un aspect clé d'une politique de gestion durable de la chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de son dialogue avec les entreprises industrielles, Ethos les encourage systématiquement à adopter un code de conduite fournisseurs, en ligne avec la bonne pratique internationale.

Nombre de sociétés qui disposent des éléments suivants en 2011 (24 plus grandes sociétés industrielles cotées)



Les risques environnementaux et sociaux entraînés par une mauvaise gestion de la chaîne d'approvisionnement sont significatifs (travail des enfants, travail forcé, suppression des libertés syndicales, etc.). Ethos a donc décidé d'approfondir le thème de la gestion durable de la chaîne d'approvisionnement. Un document présentant les attentes d'Ethos a été rédigé en 2011. Sur cette base, le dialogue sera mené avec les sociétés du secteur industriel.

Le secteur industriel suisse (24 sociétés parmi les 100 plus grandes sociétés cotées en suisse) a connu une forte expansion internationale au cours de ces dernières années. Au vu de la compétition intense dans ce secteur, les entreprises ont été amenées à intégrer dans leur chaîne de valeur de plus en plus de fournisseurs situés dans des pays émergents, voire à y installer des sites de production.

SOCIÉTÉS ANALYSÉES

ABB	Kuoni	Temenos
Actelion	Lem	Transocean
Adecco	Liechtensteinische LB	UBS
AFG Arbonia-Forster-Group	Lindt & Sprüngli	Valiant
Allreal	Logitech	Valora
Aryzta	Lonza	Vetropack
Ascom	Luzerner KB	Vontobel
Bâloise	Metall Zug	VP Bank
Bank Coop	Meyer Burger	Weatherford International
Bank Sarasin	Mobimo	Zehnder
Barry Callebaut	Nationale Suisse	Zuger Kantonalbank
Basilea	Nestlé	Zurich Financial Services
BCV	Nobel Biocare	
Belimo	Novartis	
Berner Kantonalbank	OC Oerlikon	
BKW FMB Energie	Orascom Development	
Bobst	Panalpina	
Bucher Industries	Pargesa	
Burckhardt Compression	Partners Group	
Charles Vögele	Petroplus	
Clariant	Phoenix Mecano	
Credit Suisse Group	PSP Swiss Property	
Dätwyler	Richemont	
Dufry	Rieter	
EFG International	Roche	
Ems-Chemie	Romande Energie	
Flughafen Zürich	Schindler	
Forbo	Schmolz + Bickenbach	
Galenica	Schweiter Technologies	
GAM Holding	SGS	
Gategroup	Sika	
Geberit	Sonova	
Georg Fischer	St. Galler Kantonalbank	
Givaudan	Straumann	
Helvetia Patria	Sulzer	
Holcim	Swatch Group	
Huber+Suhner	Swiss Life	
Implenia	Swiss Prime Site	
International Minerals	Swiss Re	
Julius Bär	Swisscom	
Kaba	Swissquote	
Komax	Syngenta	
Kudelski	Synthes	
Kühne + Nagel	Tecan	

ETHOS ENGAGEMENT POOL : MEMBRES

Aargauische Pensionskasse (APK)	Caisse paritaire de prévoyance de l'industrie et de la construction (CPPIC)	Pensionskasse Ev.-ref. Gesamtkirchgemeinde Bern
Avifed Fondation de prévoyance	CAPUVA Caisse de prévoyance des travailleurs et employeurs du commerce de détail	Pensionskasse Post
Caisse d'Assurance du Personnel de la Ville Genève et Services Industriels (CAP)	Caritas Pensionskasse	Pensionskasse Pro Infirmis
Caisse de pension CSEM	CCAP Caisse Cantonale d'Assurance Populaire	Pensionskasse SRG SSR idée suisse
Caisse de pension de la Construction du Valais (CPCV)	CIEPP - Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle	Pensionskasse Stadt Luzern
Caisse de pension des sociétés Hewlett-Packard en Suisse	Comunitas Vorsorgestiftung des Schweiz. Gemeindeverbandes	Pensionskasse Stadt Zürich
Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV)	Elite Fondation de prévoyance	Pensionskasse Unia
Caisse de pensions de l'EVAM	Ente Ospedaliero Cantonale Fondo di Previdenza per il Personale EOC	Pensionskasse von Krankenversicherungs-Organisationen
Caisse de pensions du canton de Neuchâtel (Prévoyance.ne)	Fondation de prévoyance Coninco	Pensionskassengenossenschaft des Schweiz. Gewerkschaftsbundes
Caisse de pensions du personnel Alcorex	Fondation de prévoyance de Vedia SA	Personalvorsorgekasse der Stadt Bern
Caisse de pensions du personnel communal de Lausanne	Fondation de prévoyance en faveur du personnel de la société Air-Glacières SA	Personalvorsorgestiftung der Theatergenossenschaft Bern
Caisse de pensions du personnel de la Ville de Carouge	Fondation de prévoyance skycare	Previs - Personalvorsorgestiftung Service Public
Caisse de pensions du personnel de Naef & Cie SA et des sociétés affiliées	Fondation en faveur du personnel de la maison KBA-NotaSys S.A.	Prévoyance Santé Valais (PRESV)
Caisse de pensions Hrand Djevahirdjian	Fondation Interprofessionnelle Sanitaire de Prévoyance (FISP)	Pro Medico Stiftung
Caisse de pensions Isover	Fondazione Ticinese per il 2 Pilastro	Profelia Fondation de prévoyance
Caisse de prévoyance de l'Etat du Valais (CPVAL)	Jet Aviation Vorsorgestiftung	Prosperita Stiftung für die berufliche Vorsorge
Caisse de Prévoyance des Eglises et Associations Protestantes de Genève	Leica Pensionskasse	Retraites Populaires
Caisse de prévoyance des établissements publics médicaux de Genève (CEH)	Luzerner Pensionskasse	Spes Caisse de prévoyance du Diocèse de Sion
Caisse de Prévoyance des Interprètes de Conférence (CPIC)	Nest Sammelstiftung	Spida Personalvorsorgestiftung
Caisse de prévoyance du Canton de Genève (CIA)	Pensionskasse Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern	Stiftung Abendrot
Caisse de Prévoyance du Clergé du Diocèse Lausanne, Genève et Fribourg	Pensionskasse Basel-Stadt	Versicherungskasse der Stadt St.Gallen
Caisse de prévoyance du personnel communal de la ville de Fribourg	Pensionskasse Bühler AG Uzwil	
Caisse de retraite du Groupe DSR	Pensionskasse der Ernst Schweizer AG	
Caisse de retraite Matisa	Pensionskasse der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau	
Caisse de retraite paritaire de l'artisanat du bâtiment du Valais (CAPAV)	Pensionskasse der SMS Concast AG	
Caisse intercommunale de pensions (CIP)	Pensionskasse der Stadt Frauenfeld	
	Pensionskasse der Stadt Winterthur	
	Pensionskasse des Katholischen Konfessionsteils für die Diözese St.Gallen	
	Pensionskasse des Opernhauses Zürich	



info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch

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

Bureau de Zurich :
Ethos
Gessnerallee 32
CH-8001 Zurich
T +41 (0)44 421 41 11
F +41 (0)44 421 41 12