



ETUDE ETHOS – VERSION COURTE

## Rémunérations 2011 des instances dirigeantes

100 plus grandes sociétés cotées en Suisse

Septembre 2012

---

Cette publication est une version résumée de l'étude des rémunérations 2011.  
L'étude complète peut être commandée auprès d'Ethos.

# Table des matières

Résumé.....	3
1 Montants des rémunérations .....	4
2 Transparence des rémunérations .....	6
3 Structure des rémunérations.....	8
4 Compétences en matière de rémunérations .....	10

Cette publication présente de manière agrégée les principaux résultats de l'étude des rémunérations 2011 des instances dirigeantes des 100 plus grandes sociétés cotées en Suisse. L'étude complète est disponible au prix de CHF 390 et peut être commandée auprès du secrétariat d'Ethos ou par email à [info@ethosfund.ch](mailto:info@ethosfund.ch). Elle comprend toutes les données individuelles relatives aux montants, à la transparence, à la structure et aux compétences en matière de rémunération des membres du conseil d'administration et de la direction générale des sociétés concernées.

## Avertissement

Cette étude a été réalisée sur la base d'une méthodologie développée par Ethos. Les données ont été recueillies auprès de sources accessibles aux investisseurs et au public en général, par exemple les rapports de sociétés et les 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 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. Toute citation doit s'effectuer avec l'indication de la source. Photos : Gettyimages, Keystone, Heiner H. Schmitt. Imprimé sur « RecyStar », 100% à base de vieux papiers sans azurant optique.

## Résumé

Pour la septième année consécutive, Ethos a procédé à une étude de la rémunération des instances dirigeantes des principales sociétés cotées à la bourse suisse. Cette année, grâce au soutien de l'association Ethos Académie, l'étude a pu être élargie des 48 sociétés du SMI Expanded aux 100 plus grandes sociétés cotées en Suisse au 30 juin 2012.

Les résultats sont présentés en trois groupes, à savoir les sociétés du SMI, du SMIM et les 52 sociétés suivantes (« autres sociétés »), ainsi que deux sous-groupes, celles du secteur financier et celles des autres secteurs. Ces décompositions permettent de tenir compte, d'une part de la taille des sociétés et, d'autre part, des particularités du secteur financier en matière de rémunérations.

L'étude est divisée en quatre chapitres. Le premier chapitre est consacré aux montants des rémunérations. Il s'agit des montants reçus par les membres du conseil d'administration et les membres de la direction générale, ainsi que leur variation par rapport à l'année précédente.

Le deuxième chapitre analyse l'évolution de la transparence, non seulement à la lumière des exigences du Code des obligations, mais également sous l'angle des recommandations de la Directive Corporate Governance (DCG) de la bourse suisse, ainsi que des règles internationales de bonne pratique.

Le troisième chapitre aborde la structure des rémunérations, en décomposant les montants en rémunération fixe, bonus annuel et plans à long-terme, de même qu'en espèces, actions et options. Ce chapitre présente également des informations complémentaires, notamment la partie de la rémunération variable à long terme dont l'attribution définitive dépend de la réalisation d'objectifs de performance. On y trouve finalement une analyse de la durée des contrats de travail des membres de la direction générale.

Le quatrième chapitre présente les compétences des actionnaires en matière de fixation des rémunérations des instances dirigeantes. Il recense les sociétés qui ont accepté volontairement de soumettre le rapport de rémunération au vote consultatif des actionnaires.

## Principaux résultats

### Montants des rémunérations

En 2011, la rémunération totale des membres du conseil d'administration (CA) et de la direction générale (DG) des 100 sociétés analysées a baissé de 6% à CHF 1.54 milliards. Si la baisse a été de 23% dans le secteur financier, une hausse de 5% a eu lieu dans les autres secteurs.

Quoique les sociétés du secteur financier ne représentent environ qu'un tiers des sociétés analysées, leur rémunération influence significativement les moyennes. Par conséquent, l'importante baisse des rémunérations dans le secteur financier conduit aux résultats suivants (par catégories de personnes tous secteurs confondus):

- Présidents du CA sans fonctions opérationnelles :  
CHF 1'116'328 (-17%)
- Autres membres des CA :  
CHF 212'252 (-4%)
- Direction générale :  
CHF 1'968'130 (-7%)

### Transparence des rémunérations

De manière générale, les sociétés restent réticentes à être plus transparentes que le minimum exigé par la loi. Toutefois, on observe que les sociétés qui proposent un vote consultatif de leur rapport de rémunération sont nettement plus transparentes que les autres.

### Structure des rémunérations

La part variable des rémunérations de la direction générale reste très élevée, spécialement dans le secteur financier où elle atteint 72% pour les sociétés du SMI. La part des options dans la rémunération continue de baisser, surtout dans le secteur financier ; on constate également une hausse des plans à long terme basés sur la performance, deux évolutions réjouissantes.

### Compétences en matière de rémunération

En 2012, 49% des sociétés étudiées ont soumis leur rapport ou leur système de rémunération au vote consultatif des actionnaires (45% en 2011). Ainsi, malgré d'intenses efforts déployés par Ethos, moins de la moitié des sociétés analysées proposent volontairement un vote consultatif.

# 1 Montants des rémunérations

## En bref...

- En 2011, la rémunération totale des membres de la direction générale (DG) et du conseil d'administration (CA) des 100 plus grandes sociétés cotées en Suisse a baissé de 6%. C'est le secteur financier, avec une baisse de 23% de la rémunération totale (CA plus DG), qui conduit à cette baisse. En effet, dans les autres secteurs, la rémunération totale a même augmenté de 5% par rapport à l'année précédente.
- Les présidents du CA, tous secteurs confondus, ont vu leur rémunération baisser en 2011, avec des baisses plus marquées dans les sociétés financières. Ce sont les présidents des sociétés financières du SMIM qui ont subi la baisse la plus marquée des rémunérations (-27%). La rémunération des présidents des sociétés financières du SMI est finalement inférieure à celle de leurs collègues des sociétés des autres secteurs.
- En ce qui concerne les autres membres du CA, leur rémunération moyenne a également baissé (-4% dans l'ensemble), avec une baisse plus marquée pour les administrateurs des sociétés du secteur financier du SMI (-18%). On observe en revanche une hausse de 6% pour les administrateurs des plus petites sociétés non financières. Les autres membres du CA des sociétés du SMI reçoivent une rémunération moyenne de CHF 386'738.
- La rémunération des CEO des sociétés du SMI a baissé de 3%, alors que celle des CEO des sociétés du SMIM a baissé de 16%. Dans les plus petites sociétés, la rémunération moyenne des CEO est restée stable.
- La rémunération des autres membres de la DG des sociétés financières a baissé substantiellement (-26% dans l'ensemble et -32% pour les sociétés financières du SMI). En revanche, la rémunération moyenne a augmenté dans les autres secteurs (+8% dans l'ensemble) et en particulier dans les sociétés du SMIM (+21%).
- Parmi les 20 membres du CA les mieux rémunérés en 2011 (tous avec une rémunération totale dépassant CHF 1 million), les trois premiers sont des anciens Chairman/CEO et 5 des anciens CEO des sociétés en question. En ce qui concerne les 20 membres de la DG les mieux rémunérés en 2011, ils ont tous reçu une rémunération totale dépassant CHF 5 millions. Les 5 premiers ont même touché plus de CHF 10 millions chacun.
- Les écarts de rémunération entre les présidents du CA et les autres membres du conseil sont élevés. Dans 78% des sociétés, la rémunération du président dépasse de plus de 2 fois celle des autres membres du CA, alors que dans 32% des cas elle est plus de 4 fois plus élevée. Cela est également le cas entre les CEO et les autres membres de la DG. Dans 47% des cas, la rémunération du CEO est plus du double de la rémunération moyenne des autres membres de la DG.

## En conclusion...

- Ethos considère que les rémunérations restent généralement élevées, ce qui est certainement un facteur important à l'origine de la hausse de la contestation lors des votes consultatifs. L'introduction du vote obligatoire permettrait aux actionnaires d'envoyer un signal à toutes les sociétés dont les montants versés seraient jugés inadéquats et non seulement aux sociétés qui proposent volontairement un tel vote.
- Lorsqu'on élargit l'univers d'analyse à 100 sociétés, on constate que les conclusions restent les mêmes que précédemment. En particulier, les rémunérations du secteur financier sont toujours plus sensibles aux crises financières que les autres secteurs. On constate également que les écarts entre les présidents du CA et les autres membres du CA ainsi que les CEO et les autres membres de la DG restent significatifs. Ceci est également vrai dans les plus petites sociétés malgré des montants moins élevés en valeur absolue.

**Tableau 1.1 : Montants totaux et variations des rémunérations 2011 (en CHF)\***

	Total			SMI			SMIM			Autres sociétés		
	NB	2011	Var.	NB	2011	Var.	NB	2011	Var.	NB	2011	Var.
<b>Membres du CA et de la DG</b>	<b>1426</b>	<b>1'537'427'736</b>	<b>-6%</b>	<b>382</b>	<b>786'076'501</b>	<b>-15%</b>	<b>393</b>	<b>386'281'216</b>	<b>12%</b>	<b>651</b>	<b>365'070'019</b>	<b>0%</b>
Secteur financier	482	489'401'045	-23%	106	272'668'908	-32%	117	78'011'603	-7%	259	138'720'534	-7%
Autres secteurs	944	1'048'026'691	5%	276	513'407'593	-1%	276	308'269'613	18%	392	226'349'485	5%

**Tableau 1.2 : Moyennes et variations des rémunérations 2011 (en CHF)\***

Membres du CA sans fonctions opérationnelles	Total			SMI			SMIM			Autres sociétés		
	NB	2011	Var.	NB	2011	Var.	NB	2011	Var.	NB	2011	Var.
<b>Chairman**</b>												
<b>Moyenne</b>	<b>86</b>	<b>1'116'328</b>	<b>-17%</b>	<b>18</b>	<b>3'213'835</b>	<b>-18%</b>	<b>21</b>	<b>800'771</b>	<b>-14%</b>	<b>47</b>	<b>454'021</b>	<b>-9%</b>
Secteur financier	32	970'368	-18%	5	2'847'016	-18%	8	890'319	-27%	19	510'219	-9%
Autres secteurs	54	1'202'823	-16%	13	3'354'919	-18%	13	745'665	-4%	28	415'887	-10%
<b>Autres membres CA</b>												
<b>Moyenne</b>	<b>683</b>	<b>212'252</b>	<b>-4%</b>	<b>176</b>	<b>386'738</b>	<b>-6%</b>	<b>193</b>	<b>200'382</b>	<b>-5%</b>	<b>313</b>	<b>121'275</b>	<b>3%</b>
Secteur financier	249	204'292	-10%	51	523'892	-18%	65	162'023	1%	133	101'151	-3%
Autres secteurs	434	216'823	-1%	125	330'266	3%	128	219'676	-8%	180	136'125	6%
Membres de la DG	Total			SMI			SMIM			Autres sociétés		
	NB	2011	Var.	NB	2011	Var.	NB	2011	Var.	NB	2011	Var.
<b>Moyenne DG</b>	<b>659</b>	<b>1'968'130</b>	<b>-7%</b>	<b>187</b>	<b>3'518'636</b>	<b>-13%</b>	<b>179</b>	<b>1'841'345</b>	<b>5%</b>	<b>291</b>	<b>1'048'709</b>	<b>0%</b>
Secteur financier	201	2'028'620	-24%	49	4'707'633	-31%	44	1'364'662	-4%	107	1'075'972	-9%
Autres secteurs	458	1'941'596	5%	138	3'096'215	2%	135	1'997'265	7%	184	1'032'805	7%
<b>CEO***</b>												
<b>Moyenne</b>	<b>95</b>	<b>3'175'086</b>	<b>-6%</b>	<b>20</b>	<b>6'729'845</b>	<b>-3%</b>	<b>24</b>	<b>3'135'493</b>	<b>-16%</b>	<b>51</b>	<b>1'799'695</b>	<b>-1%</b>
Secteur financier	31	2'525'530	-15%	5	6'218'990	-21%	7	2'600'185	-9%	19	1'526'062	-13%
Autres secteurs	64	3'489'715	-3%	15	6'900'130	4%	17	3'355'915	-17%	32	1'962'164	5%
<b>Autres membres de la DG</b>												
<b>Moyenne</b>	<b>564</b>	<b>1'764'747</b>	<b>-7%</b>	<b>167</b>	<b>3'135'368</b>	<b>-15%</b>	<b>155</b>	<b>1'641'801</b>	<b>17%</b>	<b>240</b>	<b>889'485</b>	<b>1%</b>
Secteur financier	170	1'937'934	-26%	44	4'536'549	-32%	37	1'132'670	-5%	88	979'248	-6%
Autres secteurs	394	1'690'063	8%	123	2'633'827	2%	118	1'802'145	21%	152	837'318	6%

\* Les rémunérations n'incluent ni les indemnités de départ, ni les primes d'arrivée, ni la valeur réalisée au moyen des plans des années précédentes.

Sur les 100 sociétés analysées, 2 n'ont pas encore publié les rémunérations 2011 à la date de publication de cette étude (International Minerals et Kaba). Les moyennes ci-dessus sont basées sur les données de l'exercice précédent (clôture au: 30.06.2011) pour ces deux sociétés.

\*\* Sur les 100 sociétés analysées, 11 ont un Chairman/CEO, 2 ont un Chairman qui a été Chairman et CEO pendant une partie de l'année (Schindler et Temenos) et 1 n'a pas publié la rémunération individuelle du Chairman (DKSH). Des informations existent donc pour 86 Chairman sans fonctions opérationnelles.

\*\*\* Dans les sociétés analysées, des informations existent pour 84 CEO et 11 Chairman/CEO. Dans les sociétés restantes, la rémunération du CEO n'était pas publiée (DKSH et Swiss Prime Site) ou n'était pas la plus élevée de la direction générale (OC Oerlikon, Pargesa et Vontobel).

## 2 Transparence des rémunérations

### En bref...

- Le niveau général de transparence en matière de description du système de rémunération ne s'améliore que très légèrement depuis 2008, ce qui illustre les limites de l'autorégulation. La transparence est meilleure dans les domaines suivants : présentation séparée de tous les éléments de la rémunération de la DG, accrual principe, publication des critères de performance pour la rémunération variable. Dans d'autres domaines, la transparence reste très insuffisante (rémunération individuelle des membres de la DG, groupe de comparaison, bonus cible et maximal).
- En revanche, Ethos observe que la progression de la transparence de 2008 à 2011 est fortement liée à l'augmentation du nombre de votes consultatifs du rapport de rémunération proposés aux assemblées générales. Les sociétés ayant proposé un vote consultatif du rapport de rémunération à leur assemblée générale de 2012 ont un score moyen de transparence nettement plus élevé que les sociétés n'ayant pas proposé de vote (66% contre 43% respectivement).
- La description narrative du système de rémunération varie beaucoup entre sociétés. Elle est relativement exhaustive dans certaines, alors qu'elle reste souvent laconique et dépourvue de contenu dans d'autres, notamment parmi les plus petites sociétés.
- Le manque d'uniformisation dans la présentation et la valorisation des rémunérations différées en actions ou en options persiste. En ce qui concerne les plans d'actions avec critères de performance, Ethos a recensé cette année au moins cinq méthodes de valorisation différentes. Ceci rend difficile la comparabilité des rémunérations publiées par les sociétés.

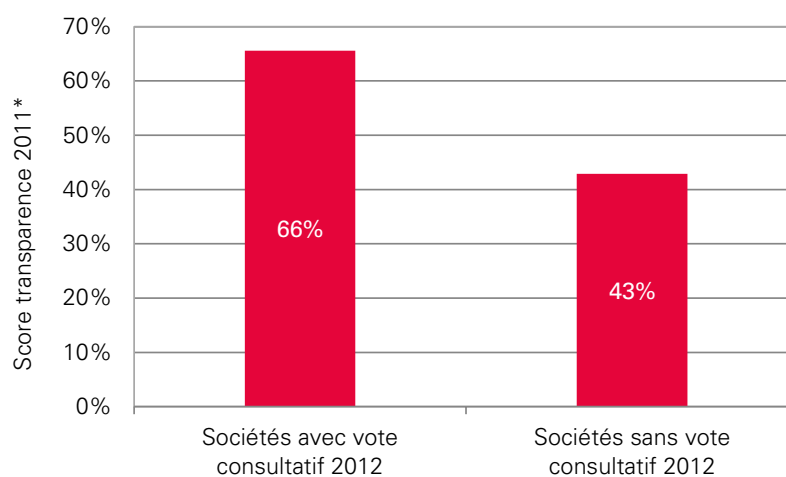
### En conclusion...

- En matière de transparence des rémunérations, 10 ans après l'introduction du Code suisse de bonne pratique en matière de gouvernement d'entreprise et de la Directive relative à la Corporate Governance de la SIX Swiss Exchange, l'autorégulation seule n'a pas suffi pour atteindre un niveau général de bonne pratique satisfaisant. Les progrès réalisés depuis presque dix ans sont insuffisants pour permettre aux investisseurs d'avoir une vue complète et détaillée des systèmes de rémunération des sociétés cotées.
- La variété des méthodes de publication et de calcul des rémunérations constitue une entrave à leur comparabilité. Elle est due à l'interprétation par les sociétés de règles de transparence trop peu précises (notamment dans les articles 663bbis et 663c CO). Par ailleurs, on relève l'absence de directives claires sur plusieurs sujets, tels que par exemple l'inclusion ou non des pensions dans le salaire fixe, la publication séparée du bonus et du salaire fixe, ainsi que la méthode qu'il faut retenir pour évaluer les actions et les options bloquées ou liées à la performance. Selon Ethos, il est important que des règles uniformes de calcul et de publication soient imposées à l'instar d'autres pays à toutes les sociétés cotées. Si la formulation d'une telle directive pourrait être du ressort de la bourse, son application devrait être obligatoire et soumise à des contrôles réguliers. Pour l'instant, ni la directive de la bourse suisse, ni le code suisse de bonne pratique n'ont été révisés pour inclure des règles comparables à celles existant dans la plupart des autres pays.
- Le lien positif qui est observé entre la transparence du rapport de rémunération et le vote consultatif est un argument de poids en faveur de l'obligation de proposer un tel vote par les sociétés cotées lors de leur assemblée générale annuelle.

**Tableau 2.1 : Bonnes pratiques en matière de transparence en 2011**

Critère	% de sociétés respectant le critère
Présentation séparée de tous les éléments de la rémunération de la DG	66%
Publication de la rémunération individuelle des membres de la DG	11%
Publication du groupe de référence pour comparer les rémunérations	23%
Respect de l'accrual principe	96%
Publication du bonus cible en % du salaire de base	39%
Publication du bonus maximal en % du salaire de base	50%
Publication des critères de performance	82%
Publication de la pondération des critères individuels	55%

**Tableau 2.2 : Lien entre la transparence et le vote consultatif du rapport/système de rémunération**



\* Le score de transparence moyen est calculé sur la base des huit indicateurs équipondérés présentés sous le tableau 2.1.

## 3 Structure des rémunérations

### En bref...

#### Membres du conseil d'administration (CA)

- La structure des rémunérations des membres du CA sans fonctions opérationnelles a relativement peu varié en 2011 par rapport aux années précédentes. La part en espèces constitue en général au moins 2/3 de la rémunération et est restée relativement stable.
- Les options ont tendance à disparaître de la rémunération des administrateurs non-exécutifs, conformément à la bonne pratique. En 2011, il n'y avait plus que 12 sociétés sur 100 qui ont octroyé des options aux membres du CA, contre 17 en 2010 et 17 en 2009.

#### Membres de la direction générale (DG)

- La majeure partie de la rémunération de la DG reste variable. Plus précisément, les sociétés du secteur financier de l'indice SMI versent près de 3/4 de la rémunération de la DG sous forme variable, alors que pour les DG des autres sociétés de l'indice SMI 2/3 de la rémunération est variable.
- De manière générale, les bonus cible et bonus maximum ont augmenté en 2011, surtout dans les sociétés du SMIM. Les bonus effectivement octroyés ont en revanche baissé de 2010 à 2011, sauf pour les sociétés du SMI où on constate une légère hausse.
- Les plans de participation à long-terme diffèrent sensiblement entre le secteur financier et les autres secteurs. De manière générale, la majorité des plans octroyés au sein du secteur financier en 2011 sont basés sur la performance et non pas uniquement des plans de rétention. En revanche, les plans de rétention sont plus utilisés dans les autres secteurs.

### En conclusion...

- La part variable de la rémunération des instances dirigeantes reste souvent substantielle. La structure de cette rémunération variable est par conséquent particulièrement importante. Il s'agit notamment de rester très attentif à la tendance à la hausse des bonus cible et maximum. Ceci pourrait avoir un effet pervers en cas d'amélioration de la conjoncture, où des montants plus élevés de rémunération variable pourraient être payés.
- Une part substantielle des plans de participation à long-terme restent des plans de rétention qui ne dépendent pas de la performance obtenue. Le but affiché de ces plans est de fidéliser les collaborateurs en les retenant dans l'entreprise. Cependant, en règle générale, on constate qu'en pratique ces plans ont une efficacité mitigée en termes de rétention, puisque les pertes éventuelles d'une renonciation due au départ anticipé du bénéficiaire sont compensées par son nouvel employeur, comme le montrent plusieurs cas de versement de primes d'engagement.
- Ethos observe que les sociétés qui proposent un vote consultatif des rémunérations sont en général plus ouvertes au dialogue avec les actionnaires et procèdent plus volontiers à des améliorations de structure. Ceci est un argument supplémentaire en faveur de l'introduction du vote obligatoire du rapport de rémunération.



Tableau 3.1 : Structure de la rémunération des membres du CA sans fonctions opérationnelles\*

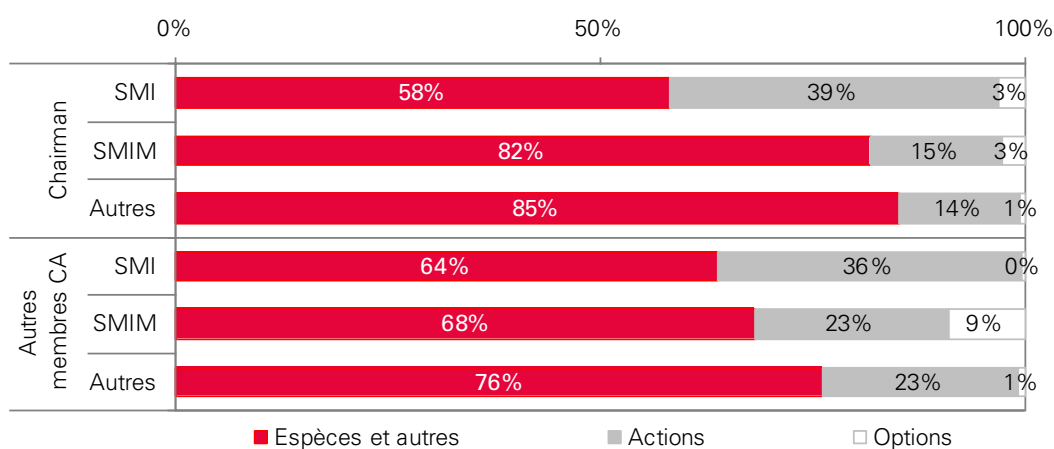


Tableau 3.2 : Parts fixe et variable de la rémunération des membres de la DG\*

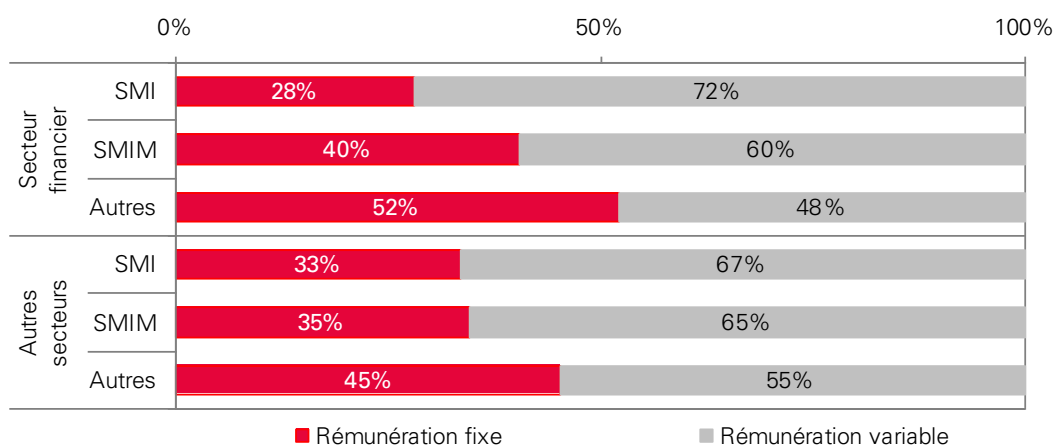
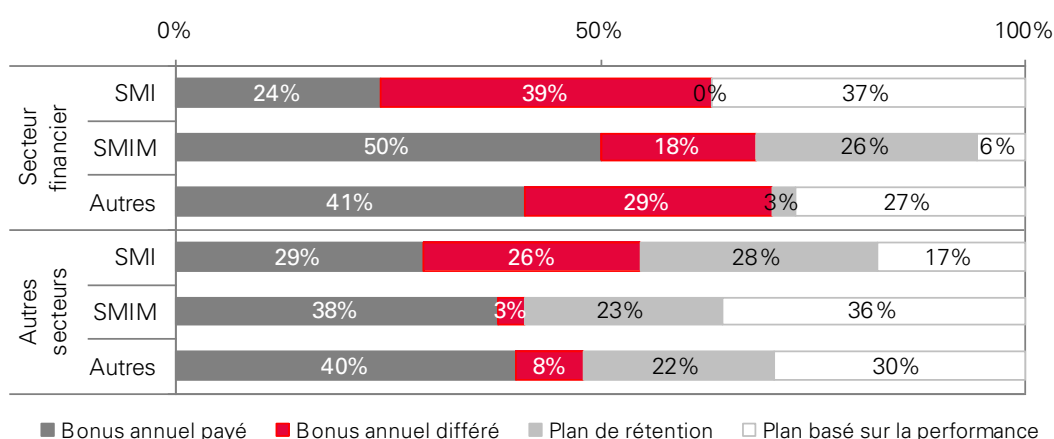


Tableau 3.3 : Composantes de la rémunération variable des membres de la DG\*



\* Les composantes des 3 tableaux ci-dessus sont calculées sur la base de montants agrégés pour 2011.

## 4 Compétences en matière de rémunérations

### En bref...

- Le vote consultatif des rémunérations est maintenant la règle dans les sociétés du SMI, où seules deux sociétés refusent de l'introduire et une propose ce vote tous les trois ans. En revanche, parmi les 80 autres sociétés, environ un tiers seulement proposent un tel vote, malgré l'intense débat qui règne en Suisse depuis plusieurs années sur cette question et les efforts déployés par Ethos pour les convaincre par le dialogue. Au total, parmi les 100 plus grandes sociétés, 49 seulement ont proposé un « Say on Pay » en 2012, contre 45 en 2011.
- Le vote consultatif du rapport des rémunérations était déjà devenu en 2011 un des thèmes le plus controversés en assemblée générale avec un taux d'opposition moyen de 13.6% (contre 10.3% en 2010). La contestation s'est accrue en 2012 avec 14.4% d'opposition moyenne. Cela montre que les actionnaires sont de moins en moins prêts à avaliser des rémunérations qu'ils jugent élevées, mal structurées ou peu orientées vers la création de valeur à long terme.
- Sur les 49 votes consultatifs proposés par les 100 sociétés, Ethos a recommandé d'en approuver 16 seulement. Dans les autres cas, l'approbation n'était pas possible, car les systèmes de rémunération proposés comprenaient plusieurs éléments incompatibles avec les lignes directrices de vote d'Ethos.

### En conclusion...

- En 2012, moins de la moitié des 100 plus grandes sociétés cotées à la bourse suisse ont proposé volontairement un vote consultatif de leur politique ou système de rémunération, ce qui montre les limites de l'autorégulation. Au vu des enjeux en présence, des taux d'opposition croissants à plusieurs rapports soumis au vote des actionnaires et des pratiques plus avancées des autres pays, Ethos considère que le vote du rapport de rémunération devrait être rendu obligatoire.
- Bien que le résultat du vote ne soit pas contraignant, une contestation du rapport de rémunération dépassant 10% devrait être prise très au sérieux par les sociétés. Dans ces cas, les conseils d'administration devraient rapidement entamer le dialogue avec les actionnaires pour déterminer comment le système de rémunération pourrait être amélioré, afin de devenir acceptable.
- L'analyse des taux d'opposition aux rapports de rémunération soumis au vote des actionnaires en 2012 montre que ce ne sont pas uniquement les montants versés qui sont pris en compte par les actionnaires lors du vote. En effet, des oppositions significatives ont également été enregistrées par des sociétés qui n'ont pas forcément versé les montants les plus élevés, mais dont la structure des rémunérations est inadéquate. Par exemple lorsque les potentiels de hausse des unités reçues sont trop élevés, les attributions par des plans de rétention trop importantes et payées en options.
- Ethos constate que le taux de participation à l'assemblée générale, notamment dans les sociétés à actionnariat dispersé reste souvent faible. Pour que la démocratie actionnariale fonctionne efficacement, il est nécessaire que les investisseurs assument leurs responsabilités en exerçant systématiquement leurs droits de vote. Au vu du nombre de rapports à analyser, ils doivent mettre en place des lignes directrices leur permettant de se prononcer sur les rapports de rémunération de manière cohérente, documentée et vérifiable. A cet effet, ils devraient, à l'instar des demandes effectuées auprès des sociétés, publier à leur tour leurs principes et leurs positions de vote en toute transparence après l'assemblée générale.

Tableau 4.1 : Evolution du vote consultatif du rapport/système de rémunération

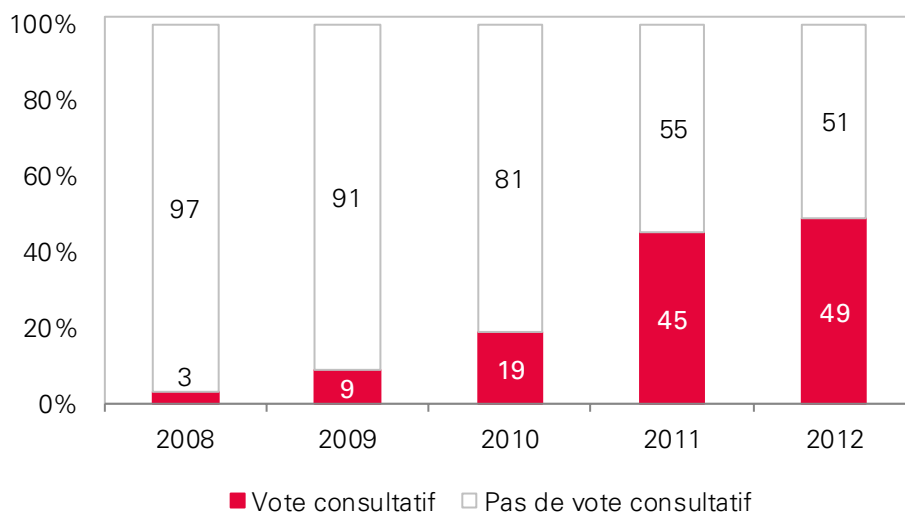
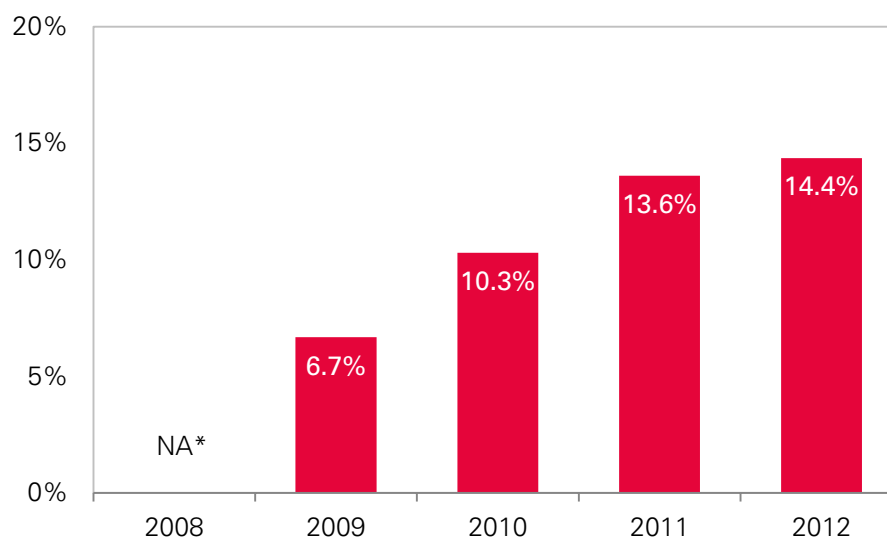


Tableau 4.2 : Evolution du taux moyen d'opposition au vote consultatif du rapport/système de rémunération



\* Les résultats des votes ne sont pas disponibles pour les 3 sociétés proposant un vote consultatif du rapport de rémunération en 2008.



info@ethosfund.ch  
www.ethosfund.ch

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

La **Fondation Ethos** regroupe plus de 130 caisses de pension et fondations d'utilité publique suisses. Créée en 1997, elle a pour but de promouvoir l'investissement socialement responsable et de favoriser un environnement socio-économique stable et prospère.

La Fondation est propriétaire de la **société Ethos Services SA** qui assure des mandats de gestion et de conseil dans le domaine des investissements socialement responsables. Ethos Services propose aux investisseurs institutionnels des fonds de placement socialement responsables, des analyses d'assemblées générales d'actionnaires avec recommandations de vote, un programme de dialogue avec les entreprises, ainsi que des ratings et analyses environnementales, sociales et de gouvernance des sociétés.

Pour permettre aux personnes privées de bénéficier des prestations et de prendre part aux activités d'Ethos, la Fondation a lancé en juin 2012 l'**association Ethos Académie**. Cette association sans but lucratif réalise des activités de sensibilisation dans le domaine de l'investissement socialement responsable, notamment à travers l'organisation de conférences et débats, le financement d'études et le soutien à l'exercice des droits de vote d'actionnaires.

[www.ethosfund.ch](http://www.ethosfund.ch)  
[www.ethosacademie.ch](http://www.ethosacademie.ch)

Signatory of:

