



Ethos Engagement Pool

Thèmes et principaux résultats 2013

La **Fondation Ethos** regroupe plus de 140 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.

Finalement, la Fondation a lancé en 2012 l'**association Ethos Académie**, ouverte aux personnes privées qui souhaitent prendre part aux activités d'Ethos. Cette association sans but lucratif et exonérée fiscalement compte actuellement près de 200 membres. Elle réalise des activités de sensibilisation dans le domaine de l'investissement socialement responsable, notamment à travers la publication de news électroniques, l'organisation de conférences et débats, le soutien à l'exercice des droits de vote d'actionnaires, ainsi que le financement d'études.

www.ethosfund.ch
www.ethosacademie.ch

Signatory of:
 **PRI** Principles for Responsible Investment

Avertissement

Ce rapport d'engagement a été réalisé sur la base du dialogue mené avec les sociétés, ainsi que d'informations recueillies auprès de sources accessibles aux investisseurs et au public en général. Malgré de multiples vérifications, l'information ne peut être certifiée exacte. Ethos Services ne prend aucune responsabilité sur l'exactitude des données publiées.

® © Ethos, janvier 2014. 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 : Keystone, Gettyimages, Heiner H. Schmitt.

Auteurs

Dr. Yola Biedermann, Head of Corporate Governance and Sustainability
Vincent Kaufmann, Deputy CEO, Head of Investment and Controlling
Fanny Ebener, Senior Analyst
Valérie Roethlisberger, Senior Analyst
Massimo Bloch, Analyst

Table des matières

Table des matières.....	3
Introduction	4
A. Gouvernement d'entreprise	5
1. Composition et fonctionnement du conseil d'administration	6
2. Politique de rémunération des instances dirigeantes.....	7
3. Donations politiques et philanthropiques	8
B. Responsabilité environnementale et sociale des sociétés	9
4. Codes de conduite	10
5. Reporting environnemental et social.....	11
6. Changement climatique	12
7. Chaîne d'approvisionnement des sociétés industrielles.....	13
Annexes	
Annexe 1 : Sociétés analysées	14
Annexe 2 : Membres de l'Ethos Engagement Pool au 31.12.2013.....	15

Introduction

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). Ce groupe de caisses de pension suisses s'est donné pour objectif de mener un programme de dialogue avec les 100 plus grandes sociétés cotées en Suisse.

Le rapport annuel de l'EEP est réservé à ses membres et n'est pas public. En revanche, par souci de transparence, le présent résumé est publié sur le site internet d'Ethos, www.ethosfund.ch.

Thèmes de dialogue

Les thèmes de dialogue traités en 2013 ont été approuvés par les membres de l'EEP. Ils sont les suivants :

Gouvernement d'entreprise

1. Composition et fonctionnement du conseil d'administration : il s'agit notamment des compétences, de l'indépendance et de la diversité, notamment hommes-femmes, au sein du conseil. Sont également traitées, la disponibilité des membres du conseil d'administration, ainsi que l'existence et la composition de comités spécialisés au sein du conseil d'administration.
2. Politique de rémunération des instances dirigeantes : transparence des rémunérations, structure du système de rémunération, ainsi que les compétences des actionnaires en matière de rémunération.
3. Donations politiques et philanthropiques : état des lieux des pratiques des sociétés en matière de transparence sur les donations et initiation du dialogue concernant la publication d'une politique en matière de donations, ainsi que des montants attribués et des destinataires.

Responsabilité environnementale et sociale

4. Codes de conduite : adoption, couverture et mise en œuvre d'un code de conduite par les sociétés cotées.
5. Reporting environnemental et social : publication récurrente d'informations pertinentes et comparables sur tous les aspects de la responsabilité environnementale et sociale.
6. Reporting sur la stratégie des entreprises face au changement climatique.
7. Chaîne des fournisseurs des sociétés industrielles : prise en compte de la responsabilité environnementale et sociale tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

A. Gouvernement d'entreprise

1. Composition et fonctionnement du conseil d'administration

OBJECTIFS À ATTEINDRE

Ethos engage systématiquement le dialogue sur la composition et le fonctionnement du conseil d'administration, qui sont des facteurs clés d'une bonne gouvernance d'entreprise.

En matière de composition du conseil, il faut notamment veiller aux éléments suivants:

- Composition adéquate (membres avec des compétences variées et complémentaires);
- Indépendance suffisante ;
- Diversité (notamment représentation féminine) ;
- Disponibilité des administrateurs ;
- Renouvellement du conseil.

Le renouvellement régulier du conseil est un élément clé de sa composition. Les sociétés devraient donc être transparentes sur leur plan de succession et le processus de sélection des candidats au conseil.

APERÇU DES RÉSULTATS

Amélioration de l'indépendance du conseil d'administration

L'indépendance du conseil, quelle que soit la structure de l'actionnariat, est un élément clé pour son bon fonctionnement. Depuis la création de l'EEP, Ethos demande aux sociétés dont les conseils manquent d'indépendance, de tenir compte de ce critère lors de nouvelles élections au conseil. En 2013, près de deux tiers des sociétés ont au moins 50% d'administrateurs indépendants au sein de leur conseil, ce qui est un bon résultat, notamment au vu de la structure de l'actionnariat des sociétés suisses.

Graphique 1 : Pourcentage de sociétés avec un taux d'indépendance supérieur ou égal à 50%



Lente progression de la présence des femmes au conseil

La faible présence féminine au sein des conseils d'administration est un sujet d'actualité, d'autant plus que le Parlement européen a accepté la mise en place d'un quota de 40% de femmes d'ici 2020 au sein des conseils d'administration des sociétés cotées de l'Union européenne. Si cette décision du Parlement est approuvée par les 28 pays, ce quota aura force de loi. En Suisse, l'introduction de quotas n'est pour le moment pas prévue. La part de femmes dans les conseils reste faible, mais augmente régulièrement. Sur les 100 sociétés suisses analysées, une réelle dynamique de changement est constatée.

Graphique 2 : Présence de femmes dans le conseil



2. Politique de rémunération des instances dirigeantes

OBJECTIFS À ATTEINDRE

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 de rémunération 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.

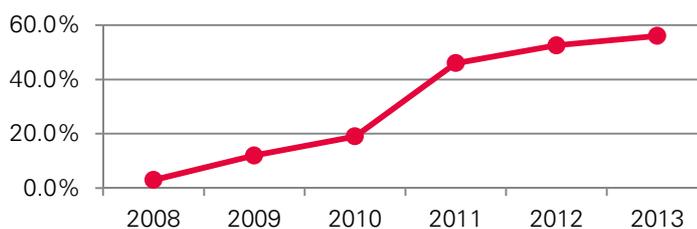
Le 3 mars 2013, l'initiative Minder « contre les rémunérations abusives » a été acceptée par le peuple suisse, renforçant significativement les droits des actionnaires en termes de rémunération. Grâce au travail systématique et dans la durée de l'Ethos Engagement Pool, Ethos est devenu un interlocuteur de choix pour les sociétés qui cherchent à échanger des idées sur l'interprétation de l'ordonnance et sur la manière de présenter les informations nécessaires afin de permettre aux actionnaires d'accepter les différents points soumis au vote.

APERÇU DES RÉSULTATS

Say on Pay : les droits des actionnaires vont être renforcés

Grâce à l'activité d'engagement menée par Ethos depuis 2008, plus de la moitié des sociétés proposent aujourd'hui un vote consultatif sur le rapport de rémunération lors de leur assemblée générale. Les droits des actionnaires en matière de rémunération vont être renforcés par la mise en œuvre obligatoire de l'ordonnance contre les rémunérations abusives en 2015. Lors de leur assemblée générale, les sociétés devront notamment proposer aux actionnaires différents votes sur les montants accordés aux instances dirigeantes et sur les différents plans (de bonus ou de participation).

Graphique 3 : Pourcentage de sociétés qui proposent le vote consultatif



Amélioration de la structure des plans à long-terme

Les plans à long-terme constituent une partie importante de la rémunération des membres de la direction générale. C'est pourquoi, depuis de nombreuses années, Ethos porte une attention particulière à la structure de ces plans et insiste auprès des sociétés pour qu'elles remplacent au moins une partie de leurs plans de rétention par des plans basés sur des critères de performance. Dans le graphique ci-dessous, on observe une faible progression des sociétés qui ont de tels plans pour leurs managers. Ethos constate toutefois que les sociétés sont plus sensibles que par le passé sur ce thème.

Graphique 4 : Pourcentage de sociétés ayant au moins un plan à long-terme avec critères de performance



3. Donations politiques et philanthropiques

OBJECTIFS À ATTEINDRE

Le thème des donations politiques et philanthropiques a été introduit en 2013.

Il s'agit d'un domaine de très grande importance pour les sociétés et l'économie dans son ensemble. En effet, les dépenses politiques et de lobbying peuvent avoir un important impact négatif sur la réputation des sociétés et ne doivent pas être confondues avec les donations philanthropiques. Ethos considère que, si une société décide d'utiliser les fonds des actionnaires pour effectuer des dépenses politiques ou de lobbying, ces dépenses devraient servir uniquement les intérêts à long terme de la société et de ses parties prenantes et non ceux des managers ou de quelque autre groupe particulier.

Selon Ethos, il est souhaitable que les sociétés adressent explicitement cette problématique dans leur Code de Conduite dans la section « éthique des affaires ». Par ailleurs, les sociétés devraient établir en complément un règlement précis et détaillé pour encadrer et contrôler de telles activités, ainsi que pour sanctionner les contrevenants.

Pour rendre compte de l'activité politique et philanthropique de la société et des montants versés durant l'année, un paragraphe dédié à ces questions devrait être inclus dans le rapport annuel, à l'instar de ce qui se fait au Royaume-Uni.

APERÇU DES RÉSULTATS

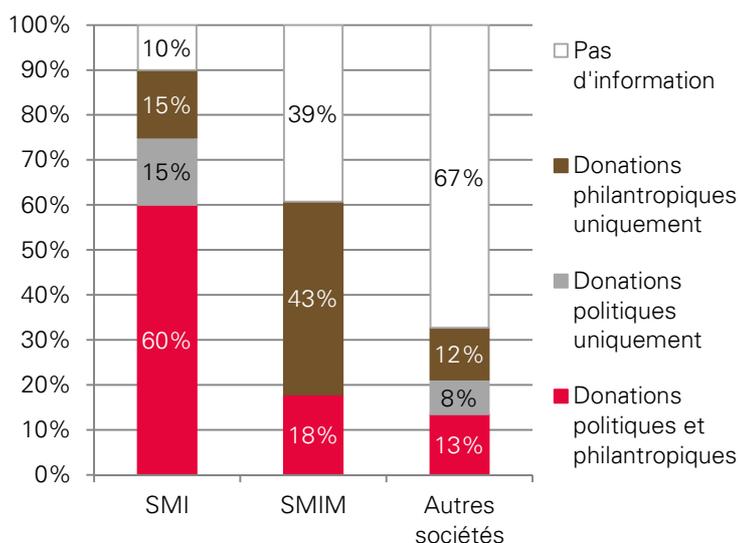
Etat des lieux : Une transparence insuffisante

En 2013, Ethos a effectué un inventaire des pratiques en matière de transparence, qui porte sur les informations publiquement disponibles (rapports annuels, Codes de conduite, rapports de durabilité, sites Internet des sociétés cotées).

Cet exercice a permis de constater que la transparence en matière de donations politiques et philanthropiques est largement insuffisante. Ceci est d'autant plus vrai dans les 52 plus petites sociétés de l'univers EEP, dont 67% ne publient aucune information à ce sujet.

Lorsque des informations sont publiées, ces dernières sont, le plus souvent, très sommaires. Elles donnent un aperçu relativement vague de la politique en matière de donations, réduite souvent à une déclaration négative incluse dans un document officiel. En effet, peu de sociétés expliquent leur politique, les mécanismes de décision et les responsabilités en matière de donations, ainsi que leur activité dans ce domaine durant l'exercice écoulé. Une seule société (Mobimo) a soumis un montant global destiné à d'éventuelles donations politiques et/ou philanthropiques pour l'année fiscale 2013 à un vote consultatif lors de l'assemblée générale de 2013, en partie grâce à l'engagement mené par Ethos.

Graphique 5 : Pourcentage de sociétés qui publient des informations sur les donations politiques et/ou philanthropiques (par indice)



B. Responsabilité environnementale et sociale des sociétés

4. Codes de conduite

OBJECTIFS À ATTEINDRE

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 est un signal important de la part de l'entreprise qui entend se conformer aux lois et qui applique une culture d'intégrité en son sein.

Depuis 2006, dans le cadre de son dialogue avec les sociétés, Ethos encourage l'adoption et la publication d'un code de conduite. Le contenu du code et sa mise en œuvre sont des aspects centraux du dialogue. Ethos accorde par conséquent 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 sept ans, Ethos constate que les pratiques des sociétés cotées en Suisse en matière de codes de conduite ont connu une évolution très positive. Afin de donner aux sociétés qui le souhaiteraient un cadre de réflexion, Ethos a publié en 2013 un « Engagement paper » sur le thème du code de conduite qui décrit les bonnes pratiques et les attentes des investisseurs en matière de contenu et de mise en œuvre du code de conduite.

APERÇU DES RÉSULTATS

Codes de conduite : Progression constante

Ethos considère qu'il ne suffit plus pour une société cotée de se limiter à énoncer quelques principes d'entreprise qu'elle publie sur le site internet. Les principes et les valeurs de l'entreprise, qui déterminent le cadre de référence dans lequel elle entend mener ses affaires, doivent être regroupés dans un document spécifique, disponible publiquement, signé par le conseil et daté. Dès lors, depuis 2012, des principes d'entreprise communiqués sur le site internet de la société ne sont plus considérés par Ethos comme un code de conduite. Il est cependant réjouissant de constater que le nombre de codes adoptés et publiés par les sociétés cotées suisses continue à augmenter de manière significative. De 2006 à 2013, le nombre de sociétés ayant adopté un code de conduite public a passé de 30 à 72. Ethos regrette toutefois que certaines sociétés qui ont un code de conduite soient toujours réticentes à le publier (8 en 2013).

Graphique 6 : Nombre de sociétés avec un code de conduite



Informations lacunaires sur la mise en œuvre des codes de conduite

Il est important que les actionnaires puissent disposer d'informations quant à la mise en œuvre du code sur le site internet des sociétés, dans le rapport annuel ou de durabilité. A ce jour, parmi les sociétés incluses dans l'univers EEP, un quart (26%) publient des informations sur la mise en œuvre du code, alors un peu plus du tiers (35%) ne publient aucune information.

5. Reporting environnemental et social

OBJECTIFS À ATTEINDRE

Depuis 2006, Ethos encourage les sociétés à publier des données environnementales et sociales dans le cadre de leur reporting annuel. Ethos attache une importance majeure à ce thème, car ces informations permettent de comprendre et d'évaluer la performance extra-financière des sociétés. Elles permettent aussi d'estimer la manière dont les risques extra-financiers sont gérés par les entreprises.

A cet effet, Ethos demande aux entreprises de publier de manière systématique un reporting environnemental et social. La structure et le contenu de ce dernier doivent répondre à un certain nombre de principes reconnus sur le plan international. Lors de son dialogue avec les entreprises, Ethos conseille de s'inspirer des lignes directrices développées par la « Global Reporting Initiative » (GRI).

En 2013, la GRI a publié ses nouvelles lignes directrices (G4) que les sociétés pourront appliquer dès leur prochain cycle de reporting. Cette nouvelle version place la matérialité des enjeux auxquels la société est confrontée au centre du processus du reporting et les encourage à inclure les enjeux de durabilité dans leur stratégie globale.

APERÇU DES RÉSULTATS

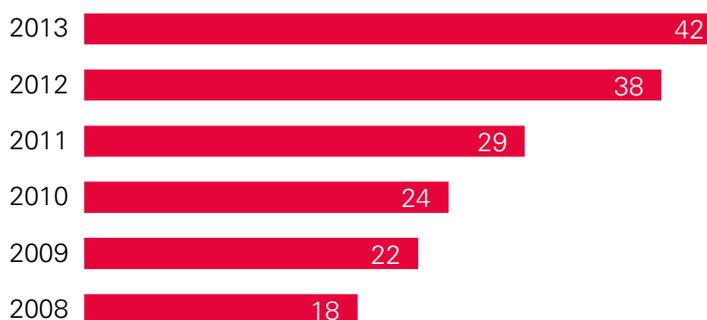
Placer la matérialité au centre du reporting

En octobre 2013, Ethos a mis à jour son document publié en 2010 exposant ses attentes en matière de reporting environnemental et social. Ethos y explique clairement la notion de matérialité, soit la prise en compte des impacts économiques, environnementaux et sociaux susceptibles d'influencer les évaluations et décisions des parties prenantes vis-à-vis de l'entreprise. Selon Ethos, ce principe est essentiel pour amener les entreprises à recentrer l'ensemble de leur réflexion sur l'identification des enjeux financiers et extra-financiers auxquels elles sont confrontées et de les intégrer dans leur stratégie d'entreprise.

Application des lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI) en constante progression

Dans son dialogue avec les entreprises, Ethos se réfère explicitement aux lignes directrices de la « Global Reporting Initiative » (GRI) qui permettent d'établir un reporting environnemental et social systématique et de qualité. L'application de ces lignes directrices se généralise peu à peu, y compris auprès des petites et moyennes entreprises ; elle est d'autant plus importante, selon Ethos, que la nouvelle version G4 des GRI place la question de la matérialité des enjeux au centre du reporting.

Graphique 7 : Nombre de sociétés qui appliquent les lignes directrices GRI



6. Changement climatique

OBJECTIFS À ATTEINDRE

La publication par les sociétés de leurs émissions offre aux investisseurs des informations indispensables pour évaluer l'impact du changement climatique sur leurs placements. En effet, la participation des sociétés au Carbon Disclosure Project (CDP) et leurs réponses fournissent de précieux renseignements sur les choix stratégiques, les risques et opportunités identifiés, les émissions générées, les objectifs de réduction fixés et les mesures prises pour les atteindre et, plus généralement, le niveau de préparation des entreprises interrogées face au changement climatique.

Le questionnaire du CDP a trouvé un écho grandissant auprès des sociétés suisses au cours des six années pendant lesquelles Ethos a mené l'enquête. Au vu des progrès réalisés en termes de reporting climatique, Ethos a souhaité dès 2013 passer à l'étape suivante et se concentrer sur le développement par les sociétés de stratégies climatiques pertinentes, ambitieuses et à long terme. Ethos poursuit donc le dialogue relatif au changement climatique de manière indépendante dans le cadre d'un thème d'engagement environnemental spécifique.

APERÇU DES RÉSULTATS

Taux de participation au Carbon Disclosure Project (CDP) stable entre 2012 et 2013

En 2013, le taux de participation au CDP des sociétés appartenant à l'univers d'analyse suisse reste presque identique à celui de 2012, à savoir 64% (contre 65%).

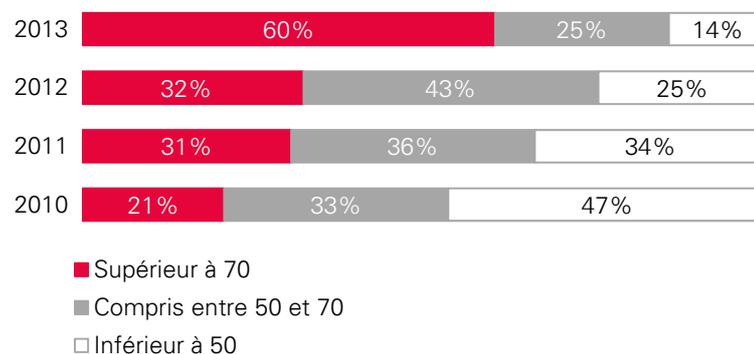
Graphique 8 : Nombre de sociétés qui participent au CDP (100 sociétés de l'univers d'analyse suisse du CDP)



Sensible amélioration de la qualité des réponses au CDP

Le score de transparence (« disclosure score ») porte sur la qualité, ainsi que sur l'exhaustivité des réponses des entreprises au questionnaire du CDP. Les scores sont établis sur une échelle normalisée de 100 points. En 2013, on observe une nette amélioration de la qualité des réponses données par les sociétés suisses, 60% des sociétés ont obtenu un score supérieur à 70 points (contre 21% en 2010).

Graphique 9 : Pourcentage de sociétés en fonction de la qualité des réponses (64 sociétés de l'univers d'analyse suisse ayant participé au CDP)



7. Chaîne d’approvisionnement des sociétés industrielles

OBJECTIFS À ATTEINDRE

Le secteur industriel suisse a connu une expansion internationale significative au cours de ces dernières années. Au vu de la grande compétitivité qu’existe 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.

Les risques environnementaux et sociaux liés à une gestion inadéquate de la chaîne d’approvisionnement sont significatifs (utilisation de l’eau, pollution de l’air, gestion des déchets, travail des enfants, travail forcé, suppression des libertés syndicales, etc.). Si ces risques ne sont pas gérés de manière appropriée et proactive, ils peuvent conduire à des problèmes majeurs, notamment au niveau financier, mais aussi de la réputation de l’entreprise.

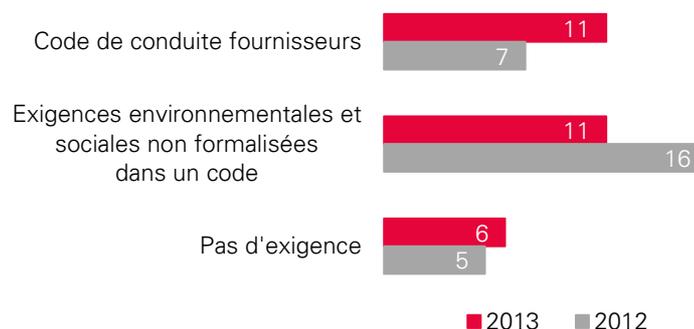
En 2013, Ethos a engagé le dialogue avec les 28 plus grandes sociétés industrielles cotées en Suisse, afin d’explicitier ses attentes en termes de gestion durable de la chaîne d’approvisionnement. Ethos encourage systématiquement les sociétés à adopter un code de conduite pour leurs fournisseurs. La majorité des sociétés contactées ont déjà témoigné de leur intérêt à poursuivre ce dialogue.

APERÇU DES RÉSULTATS

Exigences environnementales et sociales 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. Ceci est particulièrement important dans les sociétés industrielles. 21 des 28 sociétés cotées suisses du secteur industriel communiquent sur l’existence de telles exigences de manière plus ou moins complète. 11 de ces 21 sociétés ont formalisé ces exigences dans un code de conduite fournisseurs (dont trois ne sont pas publics).

Graphique 10 : Evolution des codes de conduite fournisseurs (28 plus grandes sociétés industrielles cotées en Suisse)



Codes de conduite fournisseurs : Couverture des enjeux

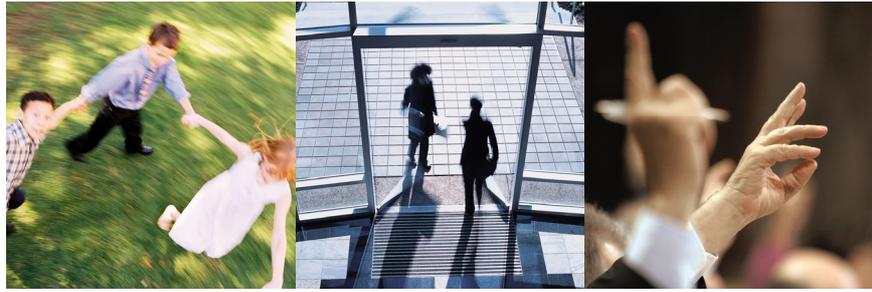
Ethos attend que le contenu de ces codes couvre les enjeux principaux auxquels les entreprises sont confrontées tout au long de leur chaîne d’approvisionnement. Il s’agit, par exemple, de l’application de normes de santé et de sécurité au travail, de l’interdiction du travail des enfants et du travail forcé, de la mise en place d’un système de management environnemental et de la lutte contre la corruption. En outre, Ethos souhaiterait voir dans ces codes une référence à des normes fondamentales telles que la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme ou les Conventions de l’Organisation Internationale du Travail.

Annexe 1 : Sociétés analysées

ABB	Georg Fischer	Romande Energie
Acino	Givaudan	Schindler
Actelion	Helvetia Patria	Schweiter Technologies
Adecco	Holcim	SGS
AFG Arbonia-Forster-Group	Huber+Suhner	Siegfried
Allreal	Implenia	Sika
Aryzta	Inficon	Sonova
Bâloise	Intershop	St. Galler Kantonalbank
Bank Coop	Julius Bär	Straumann
Banque Cantonale du Valais	Kaba	Sulzer
Barry Callebaut	Kudelski	Swatch Group
Basilea	Kühne + Nagel	Swiss Life
BCV	Kuoni	Swiss Prime Site
Belimo	Lem	Swiss Re
Berner Kantonalbank	Liechtensteinische LB	Swisscom
BKW FMB Energie	Lindt & Sprüngli	Swissquote
Bobst	Logitech	Syngenta
Bucher Industries	Lonza	Tamedia
Burckhardt Compression	Luzerner Kantonalbank	Tecan
Cie Financière Richemont	Metall Zug	Temenos
Clariant	Meyer Burger	Transocean
Credit Suisse Group	Mobimo	UBS
Dätwyler	Nationale Suisse Assurances	Valiant
DKSH	Nestlé	Valora
Dufry	Nobel Biocare	Vetropack
EFG International	Novartis	Vontobel
Emmi	OC Oerlikon	VZ Holding
Ems-Chemie	Panalpina	Weatherford International
Flughafen Zürich	Pargesa	Zehnder
Forbo	Partners Group	Zug Estates
Galenica	Phoenix Mecano	Zuger Kantonalbank
GAM Holding	PSP Swiss Property	Zurich Insurance Group
Gategroup	Rieter	
Geberit	Roche	

Annexe 2 : Membres de l'Ethos Engagement Pool au 31.12.2013

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



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