

## Rapport d'activités 2002

### 1. Contacts avec les entreprises

#### 1.1. Nouveaux dossiers

##### 1.1.1 Egalité des chances entre femmes et hommes

Afin de saisir l'état actuel de la question de l'égalité entre femmes et hommes dans les plus importantes entreprises suisses, l'association ACTARES et le bureau d'études UND ont mené, au printemps 2002, une enquête sur ce thème au moyen d'un questionnaire. Trente entreprises ont été contactées (voir encadré) puis relancées par téléphone. Cinq ont renvoyé le questionnaire. Il s'agit de: Credit Suisse Group, Clariant, Sika, Swiss Re et UBS. Malgré ce faible taux de retour, les questionnaires envoyés ont permis de tirer quelques conclusions sur l'état de l'égalité des chances et ont fourni des informations sur les mesures mises en œuvre par les entreprises ayant répondu au questionnaire.

Les réponses confirment des données connues: les femmes sont plus nombreuses dans le secteur de la finance et des assurances que dans celui de l'industrie; plus on monte dans les échelons hiérarchiques, plus le pourcentage de femmes diminue; le travail à temps partiel est limité aux postes les moins qualifiés où la main d'œuvre féminine est la plus nombreuse.

Elles montrent également que des efforts sont fournis. Quatre entreprises ont pris des moyens pour assurer une égale rémunération entre femmes et hommes. Toutes affirment souscrire à un ou plusieurs documents officiels relatifs à l'égalité des chances. Sur cinq entreprises, trois ont créé des départements chargés, exclusivement ou partiellement, de la question de l'égalité des chances. Toutes les entreprises se sont engagées pour lutter contre le harcèlement sexuel, sexiste ou moral. Quatre des cinq entreprises disposent d'un règlement à ce propos. Quatre entreprises offrent à leurs employées des congés de maternité qui vont au-delà de ce qui est requis par la loi. Trois ont mis sur pied leurs propres crèches et participent également au financement de structures de garde externes à l'entreprise. Pour trois entreprises, la capacité à promouvoir l'égalité des chances fait partie des critères d'engagement ou de promotion des cadres. Enfin, une entreprise, active dans le secteur de la construction, a participé à une initiative dont le but est de rendre les professions techniques plus attractives pour les femmes.

Toutefois, seuls le Credit Suisse Group et Swiss Re disposent déjà d'un plan de mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des chances et la compatibilité entre vies professionnelle et familiale.

Le rapport ne se limite pas à l'analyse des réponses proprement dites mais s'attache également à étudier les raisons avancées par les entreprises pour justifier leur refus de répondre. Parmi celles-ci, on relèvera: le manque de ressources (humaines et matérielles), l'absence de données sous la forme requise, le trop gros engagement requis pour répondre au questionnaire, des réorganisations en cours ou encore le souci de la confidentialité.

Une nouvelle enquête est prévue fin 2003.

Les trente «élues» sont:

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.

Le questionnaire est disponible sur notre site web: [www.actares.ch](http://www.actares.ch)

### **1.1.2 Credit Suisse Group et déforestation en Indonésie**

ACTARES a pris la parole lors de l'assemblée générale 2002 du Credit Suisse Group (CSG) concernant son engagement auprès de l'entreprise de cellulose et papier Asia Pulp and Paper. A la suite d'un échange de courriers, une rencontre a été organisée entre notre association et le groupe bancaire représenté par Hans-Ulrich Doerig, Bob Scanlon, responsable général des marchés émergents à Londres et Bernd Schanzenbächer, vice président du département «Product Ecology».

ACTARES a appris avec plaisir que le CSG a mis au point une politique pour les investissements dans le domaine forestier. Hans-Ulrich Doerig a souligné l'engagement actif que mène le CSG depuis de longues années dans le domaine de la gestion environnementale. Il nous semblait toutefois important d'engager des discussions avec le CSG sur le cas APP, dans la mesure où ce dernier fournit un bon exemple du lien entre non-durabilités financière et environnementale, et compte-tenu de la portée au plan mondial des activités de l'entreprise de cellulose et papier.

Tirant les conséquences du cas APP, le CSG a intégré dans ses politiques de risques environnementaux, en octobre 2002, un chapitre sur la question du financement des activités dans le secteur du bois. Ce dernier comprend tous les aspects financiers, c'est-à-dire non seulement les crédits mais aussi les octrois d'obligations et les prises de participation. Il constitue une partie du système de gestion environnementale du CSG. Le respect de ces principes par toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui travaillent dans le secteur du papier et du bois fera l'objet d'un contrôle annuel. Il sera également partie intégrante de la certification ISO 14'001.

Pour des raisons de principe, cette politique ne sera pas rendue publique. ACTARES a pu néanmoins la consulter au siège. Le CSG informera, le moment venu, sur son contenu, au moins partiellement. Il ne se lancera toutefois plus dans le financement d'entreprises des pays émergents actives dans le secteur forestier. Il est en effet impossible de garantir que de telles entreprises ne portent jamais atteinte aux zones forestières tropicales protégées. Les risques ont été évalués comme définitivement trop élevés. Cette décision ne concerne pas le financement d'entreprises sises dans les pays dits industrialisés qui investissent dans les pays émergents.

Le règlement du cas APP laisse un sentiment mitigé. D'un côté, suite à la mise en oeuvre de sa nouvelle politique forestière, le CSG ne participera plus au financement de la destruction de forêts tropicales. D'un autre côté, la banque n'investira plus dans les firmes des pays émergents actives dans le secteur forestier. Cet abandon n'était en aucun cas le but que poursuivait ACTARES. A travers l'octroi de crédits et les investissements de banques suisses, la banque aurait pu exercer une influence positive au bénéfice de la durabilité

### **1.1.3 Nestlé: rapport sur l'état de santé des collaboratrices et collaborateurs de Vevey**

ACTARES est entrée en contact avec Nestlé à la suite de la parution d'un rapport sur l'état de santé des collaboratrices et collaborateurs du siège de Vevey. Ce rapport intitulé *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* est le résultat d'une étude menée par l'Institut universitaire de médecine sociale et préventive de Lausanne auprès des 1547 employé-es alors actifs-ves au siège de Vevey-Bergère. 982 personnes y ont répondu, soit un taux de participation de 63 %. La publication d'un tel rapport montre l'intérêt porté par l'entreprise Nestlé à ses collaboratrices et collaborateurs. L'étude s'est attelée à une comparaison avec les résultats de *l'Enquête suisse sur la santé*, réalisée tous les deux ans auprès d'un échantillon représentatif de la population suisse. Cette comparaison fait apparaître un état de santé des personnes employées chez Nestlé moins bon que celui de la moyenne suisse. Le questionnaire de l'Institut laissait la possibilité aux répondants de faire des suggestions de mesures à prendre pour améliorer leurs conditions de travail. Nous avons donc demandé à Nestlé de nous indiquer comment elle comptait prendre en compte ces propositions, notamment celle de la mise sur place d'une instance de médiation interne et dans quel délai elle pensait les mettre en application.

A la suite d'échange de courriers, nous avons pris acte avec regret du refus de Nestlé de mettre en place une instance de médiation chargée de résoudre les conflits, notamment lors de cas de harcèlement. Nous avons fait part à Nestlé de notre intérêt à être tenus au courant des autres mesures prises et souhaité qu'il en soit fait davantage mention dans les futurs rapports de durabilité à l'aide de données chiffrées et par conséquent comparables dans le temps.

### **1.1.4 Syngenta et les OGM**

ACTARES a pris contact avec Syngenta sur un aspect particulier et particulièrement problématique des organismes génétiquement modifiés (OGM). Il s'agit de plantes dont un ou plusieurs gènes ont été modifiés de façon à ce que certaines propriétés, par exemple la germination, ne se développent que moyennant l'application d'un produit chimique. On parle de "Genetic Use Restriction Technologies" soit "GURT's". L'exemple le plus médiatisé depuis plusieurs années est celui des semences "Terminator", à savoir celles qui donnent des plantes dont les grains sont comestibles, mais incapables de germer eux-mêmes. Il y a d'autres applications. D'une manière générale, les risques liés à ces applications sont:

- une augmentation considérable de la dépendance des cultivateurs par rapport aux entreprises qui commercialisent les semences,
- un accroissement des dangers pour la biodiversité,
- des risques écologiques si graves que les conséquences pourraient aussi être de nature financière pour l'entreprise (demandes d'indemnisations),
- des problèmes au niveau de la sécurité alimentaire d'autant plus importants que le marché des semences "à haute valeur ajoutée" est entre les mains d'entreprises de plus en plus grandes et de moins en moins nombreuses.

Novartis et AstraZeneca s'étaient engagées à ne pas commercialiser de semences "Terminator". Nous avons donc demandé à Syngenta comment elle avait l'intention d'honorer ses engagements, ce qu'il en était des autres applications de

cette technologie et plus généralement quelle était la position de l'entreprise concernant les problèmes que soulèverait la commercialisation de telles semences.

Dans sa réponse, Syngenta a confirmé les engagements de ses prédécesseurs à ne pas commercialiser de semences "Terminator" et précisé qu'elle n'a pas l'intention d'abandonner d'autres applications "Gurt's" qu'elle estime nécessaires à des fins de recherche fondamentale et d'évaluation des risques potentiels. La détermination à utiliser ces méthodes de manière responsable et sûre est fermement affirmée. Affaire à suivre.

## 1.2 Suivi des dossiers 2000-01

### 1.2.1 Rapports sociaux et environnementaux, rapports de durabilité

#### Rapports environnementaux

En 2000 et 2001, ACTARES s'est adressé à un certain nombre d'entreprises cotées en bourse pour leur demander la publication de rapports environnementaux.

**Bobst**, en 2001, publiait un premier rapport environnemental et social et promettait sa réactualisation annuelle. Une nouvelle édition est parue au printemps 2002.

**Schindler** nous a informés de manière exhaustive sur les mesures prises afin de mettre sur le marché des produits – en l'occurrence ascenseurs et escaliers roulants - les moins gourmands en énergie possible. C'est en effet au niveau du fonctionnement de ces installations que l'impact sur l'environnement est le plus important (utilisation d'énergie). ACTARES s'est permis néanmoins de redemander à Schindler des informations sur les moyens pris au niveau de la production pour ménager l'environnement, argumentant qu'au vu de la taille de l'entreprise, deuxième producteur mondial d'ascenseurs et premier producteur mondial d'escaliers roulants, il lui semblait important d'avoir des informations également sur la phase de production.

**Serono** nous avait promis, en 2000, d'étudier la meilleure manière de communiquer à ses actionnaires des informations environnementales et sociales. Quelques déclarations d'intention ont été publiées dans le rapport d'activités de l'exercice 2000. ACTARES avait alors repris contact pour faire part de son souhait de voir publier également des données chiffrées: le rapport 2001 publié au printemps 2002 en contient quelques-unes.

L'an dernier, nous avons également demandé à **Helvetia Patria** si l'entreprise imaginait publier un rapport environnemental. Ce dernier est paru en 2002.

Nous avons procédé à l'analyse de ces rapports, laquelle sera rendue publique en 2003.

#### Rapports sociaux

ACTARES avait également demandé, en 2000, à UBS et à Credit Suisse Group un rapport social. Nous avons soumis à UBS notre analyse de son rapport social *Notre Engagement* paru en novembre 2001. Cette analyse est disponible sur notre site web ou peut être commandée directement à notre secrétariat de Genève («*Notre Engagement*», le rapport d'UBS sous la loupe d'ACTARES). Nous avons été heureux de voir certaines agences d'UBS nous le commander. Le Credit Suisse Group vient de publier pour la première fois un *Rapport sur le développement durable*. Nous allons procéder à l'étude de ce document. Pour sa part, Swiss Re, à qui ACTARES avait en 2001, demandé un rapport social, relevant la bonne qualité de la communication environnementale de la société, a publié ce printemps 2002 son premier *Rapport environnemental et social*.

### **1.2.2 Vögele: dossier stationnaire**

En mai 2001, une délégation d'ACTARES avait rencontré Peter Graf, directeur général de Vögele. L'entreprise avait alors décidé de faire certifier SA 8000, d'ici fin 2003, 90 % de ses fournisseurs et sous-traitants en Asie. Le projet sur certains points allait même plus loin que les normes SA 8000 et se rapprochait des standards exigeants de la Clean Clothes Campagne. Une responsable de la mise en place des normes avait été nommée. Nous étions censés dès l'automne 2001 être tenus au courant des différentes avancées du projet (voir *Lettre d'info* n°3). Vögele ne s'est plus manifesté. Lors d'une nouvelle rencontre en mai de cette année, il est apparu que l'instauration des normes sociales ne pouvait être réalisée dans les délais initialement prévus. Cette année, quelques fournisseurs indiens vont recevoir la certification. La nouvelle planification ne nous a pas encore été communiquée. Vögele a cependant l'intention de réduire considérablement le nombre de ses fournisseurs d'ici 2003. L'adoption des normes SA 8000 sera un des critères de sélection. Un programme de formation pour la mise en œuvre du SA 8000 leur sera fourni. ACTARES regrette le retard pris et veillera à ce que l'adoption des normes sociales se fasse rapidement selon des critères clairs et précis.

### **1.2.3 Zellweger Luwa se retire de la bourse**

Depuis près de trois ans ACTARES entretient un contact épistolaire régulier avec la firme Zellweger Luwa Group. Nos demandes n'ont malheureusement pas obtenu beaucoup de succès. ACTARES, en 2000, avait demandé la publication d'un rapport de durabilité séparé du rapport d'activités. Après plusieurs rappels, nous avons finalement obtenu une courte réponse indiquant les lignes directrices et principes de base en matière d'environnement de la firme. Deux pages étaient consacrées aux questions de durabilité dans les rapports d'activités annuels 2000 et 2001. Nos démarches se sont poursuivies en 2002 et sont restées sans écho. Début décembre ce silence s'est enfin expliqué: la division Zellweger Uster a été vendue à deux sociétés financières et à l'équipe de direction. Les divisions Luwa et Zellweger Analytics ont été intégrées au holding familial Hesta, propriété de l'actionnaire principal et président du conseil d'administration, Thomas Bechtler. Zellweger Luwa ne fait donc plus partie de la bourse. Le contact avec Zellweger Luwa ne se justifie donc plus pour notre association d'actionnaires.

D'un côté, cette décision nous confirme dans l'hypothèse selon laquelle garder les yeux rivés sur les cours de la bourse entrave- voire empêche - une politique " durabilité " aux deux sens du terme. Que la courbe des résultats puisse ne pas toujours monter mais parfois plonger est rentré dans l'ordre de l'inacceptable. Or, les réactions sur-dimensionnées de la bourse à l'annonce de baisse de résultats ne peuvent se justifier. De ce point de vue, le retrait d'une entreprise de la bourse est à saluer. D'un autre côté, Zellweger Luwa ce faisant se soustrait à l'obligation de transparence, également dans les domaines de l'environnement et du social, ce que nous regrettons bien évidemment. L'importance accordée dans le futur aux questions de durabilité ne relève dès lors plus que du bon vouloir de la famille propriétaire. Mais une entreprise familiale non cotée est probablement en mesure de mener une politique de durabilité d'un standard au-dessus de la moyenne.

## **2. Gouvernance d'entreprise (Corporate Governance)**

### **2.1 Interventions en assemblées générales**

#### **2.1.1 Interventions dans le cadre de notre campagne "Egalité"**

Nous avons décidé d'intervenir à deux assemblées générales en 2002 sur le thème de l'égalité des chances entre femmes et hommes: d'une part chez Holcim, leader suisse de la production de ciment et d'autre part auprès de l'entreprise horlogère Swatch Group. Les deux entreprises présentent des caractéristiques diverses: la première emploie peu de personnel féminin, la seconde essentiellement des femmes. La première affirme dans son rapport d'activités que ses perspectives d'avenir la "*placent sous l'obligation de s'engager dans une gestion environnementale active et d'assumer un haut niveau de responsabilité sociale*" (Holcim, Annual Report 2001, p. 8, notre traduction). La seconde entend aborder la question du développement durable uniquement sous l'angle de l'aspect environnemental (Swatch, Rapport de gestion 2001, p. 84). Leur point commun était de nous avoir répondu qu'elles ne souhaitaient pas répondre au questionnaire. A la suite de notre intervention, Holcim a annoncé son souhait de participer à l'enquête.

#### **2.1.2 CSG et Zurich Financial Service: soutien de la motion d'Ethos contre le cumul des mandats.**

Lors des assemblées générales de Credit Suisse Group (CS Group) et de Zurich Financial Services, la Fondation Ethos a déposé des résolutions afin de rendre plus transparent le fonctionnement des instances dirigeantes et de surveillance. Ethos a notamment demandé de ne plus autoriser le cumul des fonctions de Président du Conseil d'administration et de CEO (Chief Executive Director, soit le directeur général) par la même personne; de ramener à deux ans la durée des mandats des administrateurs; de prévoir l'élection individuelle de ces derniers; et enfin, d'introduire un règlement de rémunération dans le cas du CS Group. Nous avons fait appel à nos membres pour recueillir leurs voix afin de soutenir ces résolutions. La résolution s'opposant au cumul des fonctions a recueilli 37 % de voix favorables à l'assemblée de Zurich FS et 20 % à celle du Credit Suisse Group, résolutions contre lesquelles, dans les deux cas, le Conseil d'administration appelait à voter «non». Ceci représente un changement considérable dans les mœurs helvétiques dans la mesure où, en général, le Conseil d'administration est suivi à 99 %.

### **2.2 Représentation des voix de nos membres en assemblée générale**

De nombreux membres nous ont demandé de bien vouloir représenter leurs voix en assemblée générale. Or, nous ne pouvons pas assister à toutes les assemblées. En 2002, nous avons donc transmis les voix que vous nous avez confiées au représentant indépendant, sauf pour les AG auxquelles nous avons participé. Comme nous n'avons pas de consigne particulière concernant les points soumis à votation, cette démarche peut paraître inutile. Cependant, c'est une pratique que nous sommes en train de mettre sur pied, afin de prendre l'habitude de ne pas remettre systématiquement nos voix aux Conseils d'administration et d'être organisés à l'avance pour les cas où nous aurions d'autres consignes de vote que celles du CA. Pour 2003, nous allons encore réfléchir à comment représenter au mieux les voix que nos membres nous délèguent.

## **2.3 Consultation sur le droit des actionnaires**

ACTARES a pris position sur deux documents élaborés pour améliorer la "gouvernance d'entreprise", par SWX et Economiesuisse. SWX a élaboré une "Directive sur la transparence" et economiesuisse le "Code suisse de bonne pratique" (en anglais "Corporate governance code of best practice"). Les deux projets doivent contribuer à améliorer la qualité du gouvernement d'entreprise en Suisse. La directive de SWX précise quelles informations complémentaires les entreprises devront publier dans leurs rapports d'activités annuels. Le "Code suisse de bonne pratique" en revanche amène des éléments concrets concernant le contenu d'un bon gouvernement d'entreprise. Alors que la directive de SWX est contraignante pour toutes les entreprises cotées en bourse dès l'exercice 2002, le "Code suisse de bonne pratique" n'a qu'un caractère de recommandation.

ACTARES a demandé qu'en accord avec les principes de l'OCDE, le gouvernement d'entreprise définisse des règles non seulement dans l'intérêt des actionnaires, mais aussi pour la garantie à long terme de la valeur de l'entreprise, dans l'intérêt de tous les partenaires (stakeholders). Elle a également demandé:

- que des informations concernant les indemnités et les primes des membres des directions et des conseils d'administration soient fournis à titre individuel;
- que lors d'une réduction de la valeur nominale des actions, les seuils fixés pour permettre aux actionnaires de demander l'inscription de points à l'ordre du jour d'une assemblée générale, ou l'exécution d'un contrôle spécial, soient automatiquement abaissés proportionnellement;
- que les fonctions du conseil d'administration et des membres de la direction de l'entreprise soient fondamentalement séparées;
- que le conseil d'administration se réunisse au moins six fois par an, et qu'il soit composé de manière équilibrée selon les compétences professionnelles, le sexe et l'origine;
- qu'il soit fixé une limite aux montants des indemnités accordées en cas de départ.

Aucune de ces propositions n'a été retenue.

En revanche, notre proposition que les entreprises mettent à disposition leurs statuts sous forme écrite ou électronique a reçu un accueil positif. De même, lors de la consultation, il a été renoncé à réduire la durée des assemblées générales et à limiter le temps de paroles. Dans l'ensemble, on peut affirmer que la directive de SWX apporte quelques améliorations substantielles.

Concernant le "Code de bonne pratique", cette "bonne pratique" selon "economiesuisse" ne doit pas nous induire en erreur. La barre est placée bien bas, et c'est plutôt une "meilleure pratique" que l'on devrait viser. Ce qui est dans le domaine du possible. De nombreuses entreprises devraient – dans le sens de cette remarque – s'orienter vers une mise en œuvre plus exigeante du "gouvernement d'entreprise".

## **3. Contacts en Suisse et à l'étranger**

### **3.1 Partenariats en Suisse**

#### **3.1.1 Partenariat avec UND pour la campagne Egalité des chances**

L'enquête sur l'égalité des chances entre femmes et hommes (voir chapitre 1.1) a été menée en collaboration avec l'organisation «und...». «und...» est le premier bureau de conseil en Suisse sur la question de la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle. Il s'adresse aux entreprises, administrations publiques, instituts de formation, associations et privés. Grâce à la mise à disposition d'une "boîte à outils" intitulée "Kriterienkatalog - Optimale Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit" (Catalogue de critères. Optimisation de la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle), le bureau apporte son soutien à l'analyse et à

l'optimisation du fonctionnement d'entreprises ou d'administrations en ce qui concerne les politiques familiales et l'égalité des chances.

### **3.1.2 Partenariat avec la Déclaration de Berne et le WWF**

Le dossier "Credit Suisse Group et déforestation en Indonésie" a pu être mené grâce aux informations transmises par le WWF et la Déclaration de Berne. Nous avons rencontré ces mouvements pour être mieux préparés sur ces dossiers et être tenus au courant des démarches parallèlement engagées par ces deux organisations.

### **3.1.3 Soutien de la Banque alternative BAS**

A la demande de sa clientèle, la Banque alternative BAS propose deux fonds de placements de la Banque Sarasin. La BAS a décidé de faire bénéficier une organisation à but non lucratif d'une partie des commissions qu'elle touche à la vente de parts du fonds: sur les 2,5 % de commission perçue la banque versera 0,5 % à notre association. Tous nos chaleureux remerciements à la Banque alternative.

## **3.3 Réseau européen des actionnaires responsables et participation à «L'Alliance pour un monde responsable, pluriel et solidaire»**

La campagne pour l'égalité des chances entre femmes et hommes s'est réalisée dans le cadre de notre réseau européen d'actionnaires responsables. Deux autres mouvements y ont pris part: les Suédois de l'organisation Sysifos et les Allemands du Dachverband der Kristischen AktionärInnen. Sisyfos a contacté onze entreprises (AstraZENECA, Billerud, Electrolux, H&M, Industrivärden, Nordea, SAPA, Sw Match, Sydkraft, Telia, Volvo) dont elle est actionnaire pour leur demander quelles mesures concrètes la direction entendait entreprendre pour augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration, les postes de direction et d'encadrement; en intervenant à certaines assemblées générale et en collaborant avec des fonds de pensions préoccupés par le problème du manque de représentativité des femmes aux postes de direction.

Le **Dachverband** a repris une partie de ces questions et s'est systématiquement adressé à neuf entreprises en assemblée générale (**Adidas-Salomon, Allianz, BASF, Bayer, Deutsche Lufthansa, Deutsche Post, Deutsche Telekom, EON, Fraport**). Il avait auparavant envoyé les questions aux entreprises. Certaines ont donc répondu par écrit et d'une manière simplifiée durant l'assemblée générale. D'autres se sont limitées à une réponse orale rapide lors de l'assemblée. Le Dachverband s'est intéressé à la question en Allemagne mais aussi à toutes les filiales à l'étranger.

## **4. Information**

Deux lettres d'information ont paru en janvier 2002 et juin 2002. Ces deux lettres ainsi que les documents fondateurs d'ACTARES (charte, statuts, composition du comité, montants des cotisations) sont disponibles en français et allemand sous notre site: [www.actares.ch](http://www.actares.ch)



## **5. Vie interne**

### **5.1. Membres**

Au 31 décembre 2002, l'association compte 384 membres, soit 51 de plus qu'à fin 2001. Parmi les nouveaux membres, relevons la Banque alternative BAS.

### **5.2. Comité**

Le comité est constitué de neuf personnes dont six hommes et trois femmes. Côté représentation géographique, le comité compte six Romands et trois Alémaniques. Il s'est réuni à six reprises au cours de l'année 2002.

### **5.3. Secrétariats**

Les temps de travail des secrétariats ont été maintenu à leur niveau de la fin 2001, à savoir deux postes de respectivement 50% et 20% à Genève ainsi qu'un poste à 50% à Lucerne.

### **5.4 Groupes de travail**

#### **5.4.1 Groupe Programme**

Le groupe Programme qui élabore le programme d'interventions auprès des entreprises s'est réuni une fois par mois au cours de l'année 2002, à l'exception des mois de juillet et août. Il réunit six personnes actuellement.

#### **5.4.2 Groupe Ethique: vitesse de croisière prise en Romandie**

Le groupe Ethique s'est réuni à cinq reprises au cours de l'année 2002. Il s'agit d'un groupe informel auquel participent les membres intéressés selon leurs disponibilités et le sujet traité. Les rencontres ont lieu actuellement à Lausanne car la majorité des participantes et participants vient de Suisse romande. Des délocalisations sont souhaitées, notamment la constitution d'un tel groupe en Suisse alémanique, délocalisation qui n'a pas pu encore se faire faute de suffisamment de candidates et candidats. Lors des rencontres sont abordés un ou deux thèmes introduits par une des personnes présentes. Les réflexions amenées au cours de l'année 2002 ont tourné autour de la question de la rémunération des actionnaires pris sous deux angles principalement: y-a-t-il un dividende (respectivement un intérêt) juste ? comment doit s'effectuer la répartition du bénéfice?

Genève, 20 février 2003 /srk.