F&P Group



Automne 2021

NEWSLETTER

SOMMAIRE

Automne 2021

NEWSLETTER

Introduction

- 04 -

FRÔTÉ & PARTNER SA

L'obligation de procéder à un contrôle de l'égalité des salaires à l'interne de l'entreprise

- 06 -

F&P SERVICES SA

La gestion et la facturation du temps de travail au sein des PME

- 08 -

SCHOEB FRÔTÉ SA

« Cash is King » or not ?

- 10 -

F&P CONSEILS SA

Controlling en assurances

- 12 -

INTERVIEW

Kevin Fey

- 14 -



Introduction

Mesdames, Messieurs,

En tant que Président de Frôté & Partner SA, Etude d'avocats et de notaires fondée il y a plus de 75 ans, j'ai l'honneur de vous présenter la nouvelle édition de notre newsletter F&P Group.

A l'instar d'autres métiers, le métier classique d'avocat a, ces dernières années, connu une profonde évolution. La fonction classique de l'avocat actif dans des procédures évolue et se dirige de plus en plus vers une activité de conseil. L'évolution constante des besoins des clientes et des clients, les changements sociétaux ainsi que la survenance d'événements inattendus, à l'exemple de la pandémie de la COVID-19, placent en permanence notre métier au-devant de nouveaux défis. Il nous tient à cœur d'être attentifs aux exigences en perpétuelle évolution de nos clientes et clients et ainsi d'assurer qu'ils reçoivent les meilleurs conseils ou soient représentés de la meilleure des manières possibles dans chaque situation.

Dans cette newsletter, l'obligation pour les entreprises d'effectuer une analyse interne concernant l'application de l'égalité salariale entre hommes et femmes est abordée. Un second article détaille la problématique de la gestion des heures de travail, respectivement présente un nouvel outil que F&P Services SA met à disposition de ses clients. La planification et la gestion des liquidités se révèle également être un thème hautement intéressant pour les entreprises.

La société F&P Conseils SA, quant à elle, présente avec son partenaire AM Assurances Management SA un nouveau produit de controlling en assurances spécialement développé pour les entreprises. Pour terminer cette édition, notre traditionnelle interview met cette fois à l'honneur un sportif professionnel en la personne de Kevin Fey, joueur de hockey du EHC Biel-Bienne.

Ne souhaitant pas vous retenir plus longuement, je vous souhaite une agréable et passionnante lecture. En restant à votre disposition, veuillez recevoir, chers lecteurs, mes salutations les meilleures.

Markus Jordi



Markus Jordi est Président du Conseil d'administration de l'Etude d'avocats et de notaires Frôté & Partner SA dans laquelle il est actif en tant qu'avocat depuis 2007. Ses mandats d'administrateur de PME ainsi que son expérience au sein d'une fiduciaire dont il était l'un des cofondateurs permettent à Me Jordi de disposer d'une expertise reconnue dans le domaine du conseil aux entreprises.

L'obligation de procéder à un contrôle de l'égalité des salaires
à l'interne de l'entreprise

FRÔTÉ & PARTNER SA

Nous nous permettons de revenir sur le sujet de la révision apportée à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes entrée en vigueur le 1er juillet 2020, après quelques mois de pratique en la matière. Cette loi visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes en Suisse comporte l'obligation pour les employeurs de procéder à une analyse de l'égalité des salaires au sein de leur entreprise. Ce mécanisme a pour but de concrétiser le droit à l'égalité salariale garanti par la Constitution fédérale.

Toute entreprise employant un minimum de 100 personnes doit se conformer à cette obligation et procéder à l'analyse de l'égalité salariale en son sein. Le seuil de 100 personnes correspond au nombre de personnes concrètement employées par l'entreprise, il n'est pas fait de différence entre les emplois à temps plein ou à temps partiel. La seule exception est en lien avec les apprentis qui ne sont pas comptabilisés.

Concrètement, le mécanisme à mettre en œuvre peut être résumé comme suit.

Dans une première phase, les entreprises ont dû procéder à une analyse interne jusqu'au 30 juin 2021. Cette analyse est basée sur une méthode scientifique et conforme au droit pouvant être effectuée au moyen d'un outil d'analyse standard mis gratuitement à disposition par la Confédération (logiciel « logib ») ou par l'une des autres méthodes développées par des prestataires de services privés. Cette analyse consiste en une comparaison des salaires entre les hommes et les femmes qui se fonde sur l'établissement au préalable, si elle n'existe pas déjà, d'une description des fonctions au sein de l'entreprise et des niveaux de compétences et positions professionnelles qui leur sont liés. Les conclusions de l'analyse sont ensuite communiquées à un organe indépendant habilité à vérifier que ladite analyse a été effectuée correctement sur le plan formel.

Nous avons pu observer que la méthode retenue par la Confédération aboutit dans certains cas à des résultats très surprenants.

Dans une deuxième phase, cet organe indépendant transmettra son rapport de vérification à l'entreprise dans l'année qui suit l'exécution de l'analyse de l'égalité des salaires, soit au plus tard d'ici au 30 juin 2022.



Dans une troisième et dernière phase, les entreprises communiqueront ensuite lesdits résultats par écrit à leurs employés·es dans l'année qui suit la vérification de l'analyse. Les sociétés cotées en bourse devront en outre publier le résultat de l'analyse dans l'annexe de leur rapport annuel.

Si la première analyse met en évidence un écart salarial inexplicable entre les femmes et les hommes, l'entreprise concernée devra réitérer une nouvelle analyse quatre ans plus tard et prendre ainsi des mesures pour supprimer cette inégalité salariale avant la prochaine analyse. A relever que la loi sur l'égalité ne prévoit pas de sanctions pénales lorsque le résultat de l'analyse met en évidence des inégalités. Toutefois elle prévoit pour toute personne employée qui subit une discrimination la possibilité de saisir un juge civil ou l'autorité administrative. Si l'analyse effectuée ne montre pas d'inégalité salariale, aucune nouvelle analyse n'est requise.

Le système qu'impliquent les modifications législatives peut être schématisé ainsi :



Source : FAQ: Analyse de l'égalité salariale selon la loi sur l'égalité (LEg), https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/analyse-LEg.html#2052369075

Cette obligation d'analyser l'égalité des salaires s'éteindra au 1er juillet 2032.

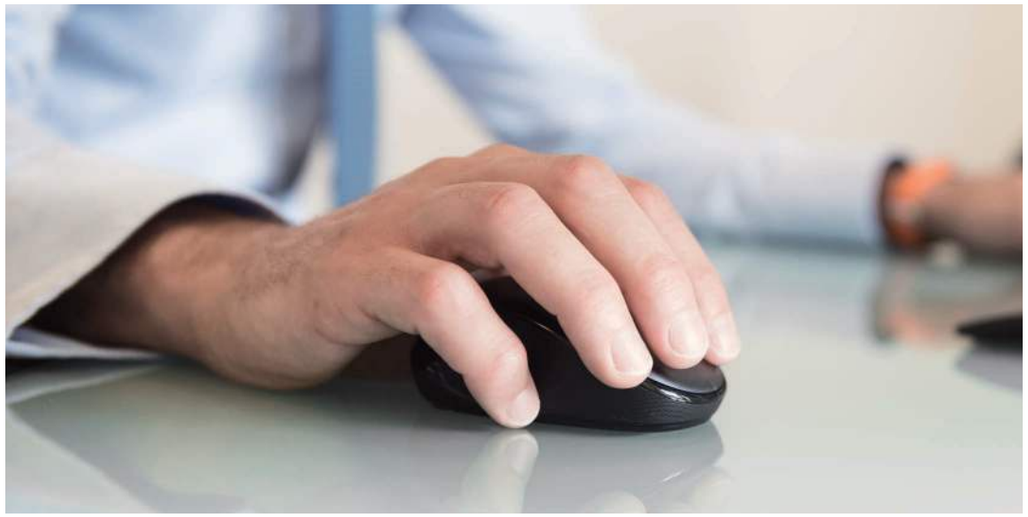
À la suite de la mise en pratique de cette obligation et des premiers résultats d'analyses reçus par certains de nos clients, nous avons pu observer que la méthode retenue par la Confédération aboutit dans certains cas à des résultats très surprenants. En effet, dans certaines entreprises, l'étude aboutit à constater une discrimination envers les hommes. Forte de cette discrimination constatée, l'entreprise a ensuite l'obligation de réitérer l'analyse, comme expliqué précédemment. Il s'agit là probablement d'un « effet secondaire » d'une procédure administrative qui dans certains cas semble rater sa cible. Nous recommandons ainsi à nos clients de s'assurer du traitement du sujet avant de devoir en référer à l'organe indépendant.

Frôté & Partner se met à disposition de sa clientèle pour toute question ou demande de soutien liées à cette thématique.

La gestion et la facturation du temps de travail
au sein des PME

F&P SERVICES SA

La gestion des heures de travail des collaborateurs et la facturation de ces heures aux clients peut s'avérer être un travail administratif fastidieux pour les PME si elles ne disposent pas d'un programme informatique adapté à cette tâche.



Nous avons adopté au sein de nos sociétés de services administratifs F&P Services SA et Dynafisc SA un programme permettant une gestion des heures efficiente et moderne évitant ainsi de nombreuses opérations redondantes et sans valeur ajoutée.

En dehors de l'implémentation de ce programme dans nos deux sociétés, il nous a également été possible d'analyser de manière concrète les avantages liés à l'adoption d'un tel système chez notre partenaire et client, l'Etude d'avocats et de notaires Frôté & Partner SA, auprès de laquelle nous avons mis en place une version adaptée au métier d'avocat.

Les principaux avantages observés lors de cette implémentation ont été les suivants :

- Génération automatique de factures sur la base des heures de travail saisies dans le système
- Comptabilité « débiteur » simplifiée grâce à l'utilisation des QR codes sur la facture et du transfert automatique de la facture vers la comptabilité
- Gestion des rappels facilitée avec relance automatique de rappels pour les factures échues
- Opération « sans papier » dans les cas où les destinataires des factures souhaitent recevoir les factures en format électronique

Ce processus simplifié permet ainsi un gain de temps important grâce à la suppression d'un certain nombre d'étapes dans le processus de facturation aux clients.

Ce programme informatique peut être adapté à divers métiers pour lesquels les prestations sont facturées sur la base d'honoraires. Il peut également être utilisé uniquement pour la gestion du temps de travail des collaborateurs sans être lié à une facturation ultérieure aux clients.

Au-delà de la gestion du temps de travail et de la facturation, il offre également la possibilité de générer des rapports permettant une analyse détaillée du temps de travail et du chiffre d'affaires effectué par type d'activité au sein de l'entreprise.

Afin de compléter notre offre de services administratifs et afin de poursuivre notre mission de faciliter la gestion des tâches administratives de nos clients, nous avons intégré ce programme de gestion du temps de travail à notre offre. Cette initiative s'inscrit également dans le processus global de digitalisation que nous menons actuellement au sein de nos deux sociétés et dont nous tenons à faire profiter nos clients. N'hésitez pas à nous contacter en cas d'intérêt.



1. **Saisie des heures de travail dans le programme**
2. **Préparation de la facturation sur la base des temps de travail saisis préalablement** (possibilité de modifier le montant global, de saisir du texte supplémentaire et de joindre un détail des prestations facturées)
3. **Impression de la facture avec bulletin de versement à code QR** ou envoi d'une version pdf par email
4. **Transfert automatique des données de la facture vers la comptabilité**
5. **Importation et comptabilisation automatiques des paiements des clients**
6. **Contrôle permanent des factures impayées et relance automatique des factures échues par la comptabilité des débiteurs**

« Cash is King » or not ?

SCHOEB FRÔTÉ SA

Les liquidités sont vitales pour les entreprises, c'est un élément que personne ne pourra remettre en question. Néanmoins, nous vivons dans un environnement peu propice à la détention importante de trésorerie.



La citation bien connue de tous **« CASH IS KING »**, à savoir l'argent est roi, est-elle toujours d'actualité ? Cela fait de nombreux mois que cette croyance est mise à mal. Et ceci en raison des éléments suivants :

1. La baisse des taux d'intérêt, respectivement l'absence de rémunération sur des investissements sans risque (comptes épargne, obligations de la Confédération, placements fiduciaires,…).
2. L'application des taux négatifs, à savoir une ponction sur les liquidités détenues en comptes courants et ceci à partir d'un seuil toujours plus bas. Il n'est pas rare d'avoir une application des taux négatifs à partir de CHF 100'000.-.
3. Les fluctuations toujours plus importantes des taux de change et l'absence de transparence sur les frais prélevés.

Les solutions miracles et les investissements « sans risque » n'existent plus. Il est toutefois possible de trouver des solutions adaptées et performantes.



A la lecture de ces divers éléments, force est de constater qu'il est aujourd'hui compliqué de gérer des liquidités sans subir une baisse importante de valorisation sur la durée.

Lors de divers entretiens avec nos clients entrepreneurs, nous avons constaté que les établissements bancaires traditionnels n'offraient aucune solution innovante pour éviter les taux négatifs et limiter l'impact sur les liquidités, bien au contraire…

A la suite de ce constat alarmant, nous avons développé une offre de gestion des liquidités d'entreprises, basée sur deux aspects bien distincts, à savoir :

1. L'optimisation des frais, aussi bien sur les opérations de changes que sur les placements à court, moyen et long terme, en utilisant des outils modernes et efficients.
2. L'optimisation de la rentabilité des liquidités, basée sur des objectifs clairs et pouvant se limiter à un rendement de 0%, afin d'éliminer les taux négatifs et les frais.

Les solutions miracles et les investissements « sans risque » n'existent plus. Il est toutefois possible de trouver des solutions adaptées et performantes, sans diminuer drastiquement le rôle de « sécurité » de votre trésorerie.

La seule certitude que nous avons actuellement est que ne rien faire implique une baisse importante de la valeur de vos liquidités.

N'hésitez pas à nous consulter pour effectuer une analyse de votre situation et pour mettre sur pied une stratégie personnalisée.



Controlling en assurances

F&P CONSEILS SA

Les prestations de F&P Conseils SA ont pour objectif d'offrir à nos clients l'ensemble des compétences dont un conseil d'administration ou une direction d'entreprise a besoin. Dans le cadre de nos activités, nous avons constaté que le sujet des assurances manque parfois d'attention, et présente un potentiel d'optimisation non exploité.

Nous avons dès lors abordé ce sujet en partenariat avec la société AM Assurances Management SA, société avec laquelle nous avons déjà mis sur pied récemment une expertise destinée de manière spécifique aux besoins de nos clients privés.

Combinant l'expérience de F&P Conseils SA et d'AM Assurances Management SA, nous avons développé une offre de prestations dédiée aux PME qui vise à assurer une bonne maîtrise des risques d'une part, et une optimisation des coûts d'autre part.

Dans un premier temps, nous procédons à une analyse générale aboutissant à la présentation d'un état des lieux en matière d'assurances. Cet état des lieux porte autant sur l'aspect de la qualité de la gestion du portefeuille d'assurances que sur la gouvernance qui y est liée. Cet état des lieux peut usuellement être proposé pour un montant forfaitaire, dépendant de la taille et du niveau de complexité de l'organisation à examiner. L'inclusion ou non de la thématique de la prévoyance professionnelle influence également le coût de la démarche proposée.

Dans un deuxième temps, ce travail initial peut, selon les besoins, déboucher sur un accompagnement plus complet ou au contraire, constituer une action unique. Dans la mesure où

un accompagnement allant au-delà de l'analyse initiale est souhaité, ce dernier peut revêtir différentes formes, selon les besoins. Ainsi, il peut notamment être envisagé de mettre sur pied une procédure de revue structurée adressant (ponctuellement ou de manière récurrente) certains points spécifiques (découlant des constatations de l'état des lieux initial). A titre d'alternative, cet accompagnement peut également prendre la forme d'un mandat complet de gestion. Dans ce deuxième cas de figure, notre partenaire AM Assurances Management SA serait alors chargé de la conduite de ce mandat.

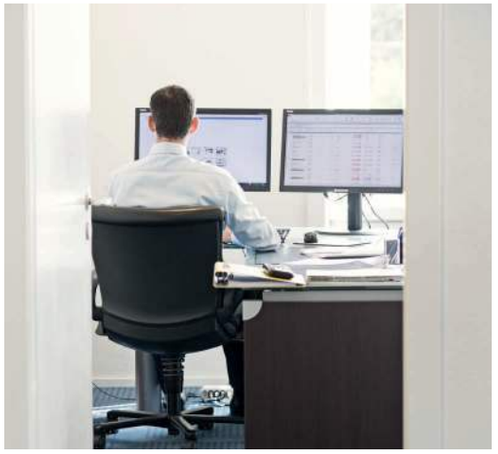
Cette offre est à disposition de nos clients, soit dans le cadre de la gestion ordinaire de leur société, soit notamment dans le contexte de projets de succession ou reprise de société (Due Diligence). Elle peut également répondre à des besoins spécifiques, notamment en matière de prévoyance (LPP).

Fidèles à nos principes de mettre le client au centre de nos préoccupations, quel que soit le modèle retenu, l'offre envisagée est basée sur un modèle de rémunération entièrement transparent et comporte plusieurs options qui peuvent être mises en œuvre, selon les préférences de nos clients.

Au travers du lancement de cette nouvelle prestation, nous espérons contribuer encore mieux à couvrir l'ensemble des besoins de nos clients, conseils d'administration ou directions d'entreprises.

Combinant l'expérience de F&P Conseils SA et d'AM Assurances Management SA, nous avons développé une offre de prestations dédiée aux PME.





Kevin Fey

INTERVIEW

Il est actuellement difficile d'échapper à la thématique de la COVID-19 ; l'interview qui suit illustre encore une fois l'impact de cette pandémie sur le quotidien de nombreuses personnes. Parmi ces personnes, les sportifs d'élite ont été très fortement impactés et contraints de pratiquer leur métier dans des conditions jamais vécues jusque-là. Dans ce contexte, et en tant que donateur du club de hockey EHC Biel-Bienne qui évolue en National League, nous sommes heureux d'avoir pu échanger avec Kevin Fey, fidèle défenseur du club. Il nous parle de cette période particulière mais également de son sport, de son équipe et des objectifs pour la saison 2021-2022.

F&P - Vous avez vécu une saison 2020-2021 très particulière : quel bilan en tirez-vous tant sur le plan sportif que sur le plan humain ?

Kevin Fey - Sur le plan sportif, j'ai pu me rendre compte à quel point la présence de nos supporters et du public en général est importante. Le public fait partie intégrante d'un match de hockey en nous apportant une énergie et une motivation supplémentaires. Je dirais que sur le plan sportif, j'ai pu mieux me rendre compte de l'importance des émotions lors d'un match de hockey.

Ensuite, la crise que nous avons tous traversée m'a permis de voir mes coéquipiers sous un autre angle. Cette crise nous a forcés à dépasser nos propres limites, notamment au niveau de notre force de caractère pour pouvoir avancer. J'ai également appris à ne pas toujours agir dans l'action. En effet, les particularités de la saison précédente m'ont poussé à prendre plus de recul concernant la gestion de notre saison.

Ainsi sur le plan humain, je dirais que l'équipe s'est encore plus soudée et nous avons tous tiré à la même corde pour aider le Club en ces périodes compliquées.

F&P - Quel est l'élément qui a été le plus difficile à gérer durant cette saison ?

Kevin Fey - Différents éléments ont bien évidemment été difficiles à gérer mais le fait de ne pas avoir le public derrière soi a été selon moi l'élément le plus perturbant.

F&P - Vous jouez pour le EHCB depuis 2013 et êtes ainsi le joueur avec le plus d'ancienneté dans l'équipe. Qu'appréciez-vous tout particulièrement dans cette équipe ?

Kevin Fey - C'est avant tout un club qui a des valeurs. Ces valeurs que je partage sont importantes pour moi. Le HC Bienne constitue pour moi un ensemble formé non seulement des joueurs et du staff mais également des partenaires et de

[…] le fait de ne pas avoir le public derrière soi a été selon moi l'élément le plus perturbant.



toutes les personnes qui nous soutiennent et qui sont restés fidèles et solidaires au club durant la crise du COVID-19. Le Club donne une grande importance à la loyauté et à la notion de groupe plutôt qu'à l'individualité ; ces valeurs me sont très chères. En outre, j'apprécie beaucoup la gestion du Club. Elle s'est développée de manière très saine ces dernières années et nous avons su grandir petit à petit. Cette gestion donne également de la confiance aux joueurs.

F&P - Pourriez-vous décrire à nos lecteurs le rôle que joue le capitaine d'une équipe de hockey sur glace, fonction que vous avez occupée la saison dernière ?

Kevin Fey - C'est une question que l'on me pose beaucoup. En résumé, je dirais qu'il n'y a pas un cahier des charges fixe pour cette fonction. Il s'agit plus d'une reconnaissance pour un travail qui a déjà été effectué en amont. Toutefois, il est clair que le capitaine doit jouer le rôle de leader et montrer l'exemple sur la glace et en dehors. En interne, il est le trait d'union entre les joueurs et le coach et sur la glace, il est l'interlocuteur des arbitres.

F&P - A quel âge avez-vous commencé le hockey ? Avez-vous tout de suite été passionné par ce sport ?

Kevin Fey - J'ai commencé très tôt le hockey, soit en 1994 lorsque j'avais 3-4 ans. J'ai commencé au CP Berne pour ensuite rejoindre le club Elite et la 1re équipe. C'est à mes 18 ans, soit en 2008 que j'ai obtenu mon premier contrat professionnel d'une saison au sein du HC Ajoie, puis en 2013 que j'ai rejoint le HC Bienne, club que je n'ai plus quitté depuis.

F&P - Si vous deviez encourager un enfant à pratiquer ce sport. Que lui diriez-vous ?

Kevin Fey - Principalement, je dirais qu'un enfant doit avoir du plaisir à pratiquer le hockey. Il s'agit pour moi d'une base essentielle. Il n'est pas nécessaire de se fixer tout de suite de trop grands objectifs ou de rejoindre de « grands clubs ». Pour qu'un enfant puisse se développer de manière saine et persévérer dans le hockey, il doit réellement aimer ce qu'il fait. Il est important qu'il fasse également autre chose que du hockey, d'autres sports ou d'autres activités. Enfin, je conseillerais

également à un jeune joueur de rechercher une formation qui lui serve d'appui dans le cadre de son développement sportif ; ce point n'est pas à négliger, il permet également à un jeune joueur de ne pas penser 24h/24 au hockey, ce qui est une bonne chose.

F&P - Quels sont vos objectifs personnels pour les années à venir ?

Kevin Fey - A titre personnel, mais je pense que c'est également l'objectif de tous mes coéquipiers et du staff, c'est d'obtenir le titre de champion suisse avec le EHCB. Aujourd'hui, je pense que cet objectif n'est plus un but lointain mais est tout à fait réaliste au vu des performances de l'équipe ces dernières années.

F&P - Comment se prépare une saison de hockey sur glace ? Quel est votre emploi du temps entre deux championnats ?

Kevin Fey - La réponse à cette question doit être divisée en deux parties.

Pour un jeune joueur jusqu'à environ 27 ans, je dirais que le but en présaison est de pouvoir se préparer physiquement. Concrètement, cela signifie devenir plus performant en gagnant de la masse musculaire, en devenant plus puissant, plus rapide, plus technique, etc.

Pour un joueur plus âgé, la présaison doit à mon avis principalement servir à se soigner et à se maintenir en forme afin de pouvoir être performant 7 à 8 mois d'affilée.

En revanche, que l'on soit « jeune ou vieux », il est également important pour un joueur de se reposer entre deux saisons et dans ce sens de ne plus trop penser au hockey afin de pouvoir faire retomber toutes les émotions de la saison précédente.

F&P - Comment voyez-vous évoluer votre sport ces prochaines années tant du point de vue technique que du point de vue du matériel ?

Kevin Fey - Je ne pense pas qu'il y aura de grandes évolutions au niveau sportif. Le hockey est devenu très rapide et très technique ces dernières années. Bien entendu, le niveau peut encore augmenter, mais je ne pense pas qu'il y aura des modifications majeures à l'avenir.

L'on peut toutefois s'attendre à une plus grande professionnalisation du hockey. En effet, le Syndicat des joueurs de hockey (SIHPU), créé en 2016







Je ne pense pas qu'il y aura de grandes évolutions au niveau sportif. Le hockey est devenu très rapide et très technique ces dernières années.

et dont l'actuel président est Jonas Hiller, a vu son importance grandir la saison précédente. Le but de ce syndicat est de pouvoir mieux accompagner les jeunes joueurs dans l'élite ainsi que les joueurs dont la carrière professionnelle prend fin. Le SIHPU prendra probablement encore plus d'importance dans les années à venir.

F&P - Quel est l'objectif de l'équipe pour la saison 2021-2022 ?

Kevin Fey - Nous souhaiterions pouvoir être dans le top 6 et donc atteindre la phase directe des qualifications. Ensuite en play-off, beaucoup de choses peuvent arriver et nous souhaiterions aller bien évidemment aussi loin que possible.

F&P - Comment s'est déroulé le premier match contre Ajoie (ce match a eu lieu le 7 septembre 2021) ?

Kevin Fey - Je dois être honnête et dire que ce match était quelque peu particulier pour moi. J'étais au début un peu nerveux et pas tout à fait à l'aise. Mais dès que j'ai entendu les kops ajoulots et biennois donner de la voix, je me suis tout de suite rappelé aux bons souvenirs d'être sur la glace et cela était vraiment un bon moment.

Les associés de notre groupe vous souhaitent une agréable lecture !



François Frôté
Avocat,
Président F&P Group
Depuis 1979



Urs Wüthrich
Avocat,
Administrateur
Frôté & Partner SA
Depuis 1987



Marc Labbé
Avocat,
Administrateur
Frôté & Partner SA
Depuis 1990



Max-Olivier Nicolet
Avocat et notaire,
Associé F&P Group
Depuis 1998



Raphaël Queloz
Spécialiste en finance et comptabilité,
Administrateur et Directeur
F&P Services SA
Depuis 2002



Markus Jordi
Avocat,
Président
Frôté & Partner SA
Depuis 2007



Gilles Frôté
Avocat,
Administrateur et Directeur F&P Group
Depuis 2008



Vincent Codoni
Notaire,
Associé F&P Group
Depuis 2009



Antoine Helbling
Expert fiscale,
Administrateur
F&P Services SA
Depuis 2010



Daniel Gehrig
Avocat et notaire,
Associé F&P Group
Depuis 2011



Clément Schoeb
Expert en gestion de patrimoine,
Administrateur et Directeur
Schoeb Frôté SA
Depuis 2013



Michael Imhof
Avocat,
Directeur
Frôté & Partner SA
Depuis 2014



Blaise Girardin
Economiste,
Administrateur délégué
F&P Conseils SA
Depuis 2017



Denis Grisel
Economiste,
Associé
F&P Conseils SA
Depuis 2017



Alain Zell
Expert en gestion de patrimoine,
Administrateur
Schoeb Frôté SA
Depuis 2017



Léonie Schoeb-Frôté
Economiste,
Administratrice déléguée
F&P Services SA
Depuis 2017



Andreas Bättig
Avocat,
Administrateur et Directeur
Frôté & Partner SA
Depuis 2018



George Berthoud
Avocat,
Président et Directeur Dynafisc SA
Depuis 2019



Adrian Kalt
Spécialiste en finance et comptabilité,
Directeur
F&P Services SA
Depuis 2019



Nathan Kaiser
Avocat,
Administrateur
F&P Conseils SA
Depuis 2020

Biel-Bienne
Place Centrale 51
Case postale 480
CH-2501 Biel-Bienne
T +41 32 322 25 21
F +41 32 323 18 79

Neuchâtel
Faubourg du Lac 11
Case postale 2333
CH-2001 Neuchâtel
T +41 32 722 17 00
F +41 32 722 17 07

Soleure
Westbahnhofstrasse 1
Postfach 333
CH-4502 Solothurn
T +41 32 628 26 26
F +41 32 628 26 20

Genève
Rue de la Pélisserie 16
CH-1204 Genève
T +41 22 544 63 00
F +41 22 544 63 09

Lausanne
Avenue Sainte-Luce 4
1003 Lausanne
T +41 21 310 70 00

www.fp-group.ch