



# Les pratiques de l'Audit interne dans le domaine bancaire suisse

Octobre 2022

**Table des matières**

Résumé	4
1. Répondants à l'étude	5
2. Caractéristiques principales en matière d'organisation, d'effectifs, de coûts et de volume de missions/heures d'audit par année	9
3. Perception de l'audit interne et valeur ajoutée	15
4. Exécution du plan d'audit et thèmes d'audit spécifiques	21
5. Rapports et communication	25
6. Conséquences du COVID-19	33

**Impressum****Auteurs**

Isabelle Cartier-Rumo, BDO SA  
isabelle.cartier-rumo@bdo.ch

Patrick Heiz, BDO SA  
patrick.heiz@bdo.ch

**Editeur**

BDO SA  
Schiffbaustrasse 2  
8031 Zurich  
www.bdo.ch

**Mise en page**

Aleanza Konzept GmbH, Zürich  
aleanza.ch

# Introduction

Il y a quatre ans déjà nous avons réalisé notre deuxième étude sur «les pratiques de l'audit interne dans le domaine bancaire». L'objectif de ce troisième exercice est d'une part d'analyser l'évolution de la profession au cours de ces dernières années, mais également d'identifier des tendances futures vers lesquelles la profession d'audit interne s'oriente.

Nous étions également curieux de savoir comment la crise sanitaire a influencé la pratique du métier d'auditeur interne et si elle avait accéléré la digitalisation de la profession.

La population ciblée par notre étude correspond toujours à l'ensemble des banques et maisons de titres titulaires d'une licence auprès de la FINMA, ce qui représente plus de 300 établissements à la date de l'étude.

Les destinataires du questionnaire sont répartis en trois groupes: soit les responsables de l'audit interne, les présidents de Comités d'audit et les présidents de Conseils d'administration des établissements concernés.

Nous tenons à remercier sincèrement toutes les entreprises qui ont pris le temps de répondre à ce questionnaire en nous communiquant des informations sur les pratiques de l'audit interne au sein de leur établissement.

Nous espérons que les résultats de cette étude permettront à tous les acteurs du marché de se positionner par rapport aux pratiques de l'audit interne.



Isabelle Cartier-Rumo  
Associée, Membre du Conseil d'Administration  
Responsable Audit interne  
Financial Services Suisse romande



Patrick Heiz  
Responsable Audit interne  
Financial Services Suisse allemande

## En résumé

L'échantillon de réponses obtenues est représentatif du marché suisse et se compose d'un tiers de petites banques, d'un tiers de banques moyennes et d'un tiers de banques de plus de 250 employés. Cet échantillon est similaire, quant à la taille et la catégorie, à l'échantillon de nos deux dernières études.

Nous présentons à la section 2 les informations relatives à l'organisation, aux effectifs, aux coûts et au volume de travail de l'audit interne.

Comme lors de nos précédentes études, nous constatons à la section 2.1 que les établissements de moins de 50 personnes font quasiment toujours appel à une société externe pour assumer la fonction de l'audit interne et que le co-sourcing non ponctuel reste une exception.

Les résultats de l'enquête montrent à la section 2.2 que l'effectif moyen de l'audit interne reste relativement stable dans le temps, tout comme les coûts annuels moyens de l'audit interne par rapport aux coûts d'exploitation totaux des établissements (section 2.3) dont la moyenne reste à 1 % des coûts opérationnels totaux environ.

Nous constatons également une augmentation des missions de conseil. Lors de notre dernière étude, seule la moitié des établissements sondés réalisaient ce type d'engagement et principalement les établissements de plus de 250 collaborateurs. En 2021, la quasi-totalité des sondés ont confirmé avoir recours à ce type de missions, quelle que soit leur taille (section 2.4).

Dans la section 3, nous constatons que l'audit interne est perçu comme un acteur clé au sein des entreprises dont les compétences sont l'audit des processus et l'audit du système de contrôle interne et des risques au sens large. Ceci se recoupe avec la forte valeur ajoutée de l'audit interne à amener les meilleures pratiques du marché aux établissements et la capacité d'adapter l'analyse des risques et donc la planification en fonction des réels besoins des stakeholders (section 3.5).

La section 5 démontre que la collaboration avec les organes responsables de la haute direction et les autres parties prenantes des établissements est considérée comme indispensable et perçue comme efficace, notamment au niveau de la planification annuelle.

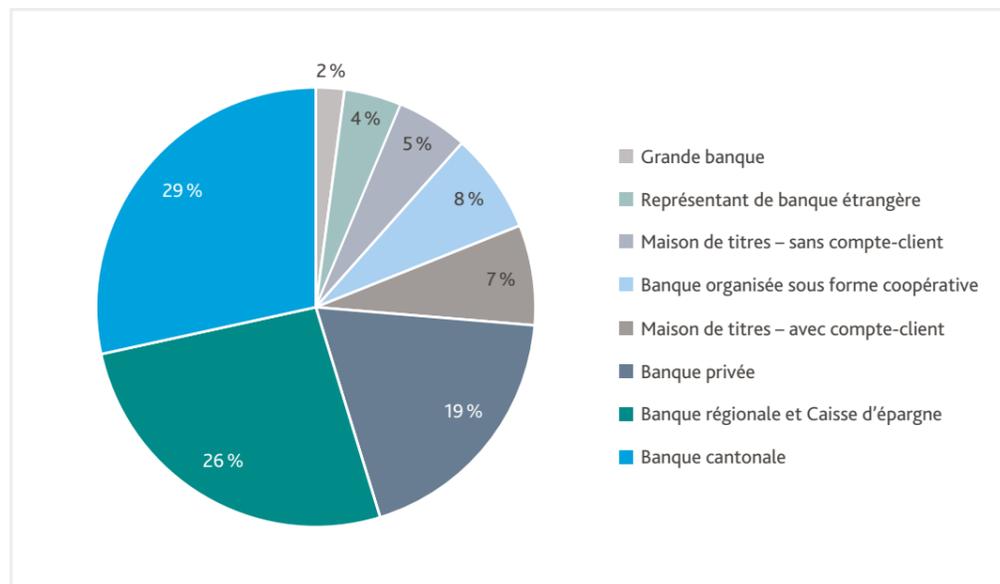
Finalement, la crise sanitaire a permis aux départements d'audit interne de développer leurs compétences en matière de technologie, d'être créatif en matière d'organisation et de renforcer la mise en place de formation.

## — Chapitre 1 —

# Répondants à l'étude

Cette première partie de l'étude a pour objectif de catégoriser les établissements qui ont participé à cette enquête et de déterminer leur organisation de l'activité d'audit interne.

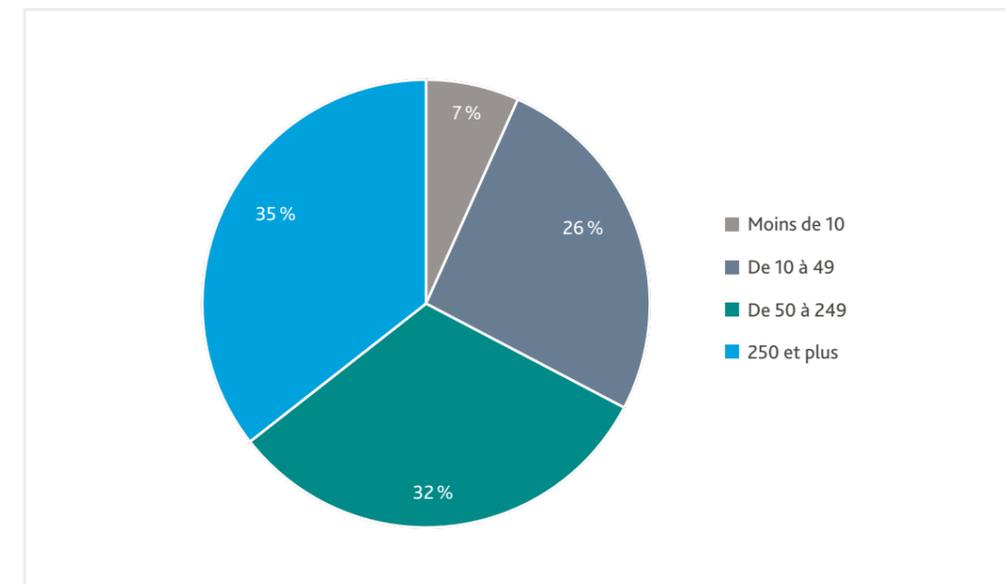
### 1.1. Répartition des répondants par catégories d'établissement FINMA



Typologie des répondants à l'enquête

Les différentes catégories d'établissement telles que définies par la FINMA sont relativement bien représentées au sein des répondants à l'enquête. Les principales catégories à savoir les banques cantonales et les banques régionales et caisses d'épargne sont effectivement représentatives du paysage bancaire suisse au regard du nombre d'établissements.

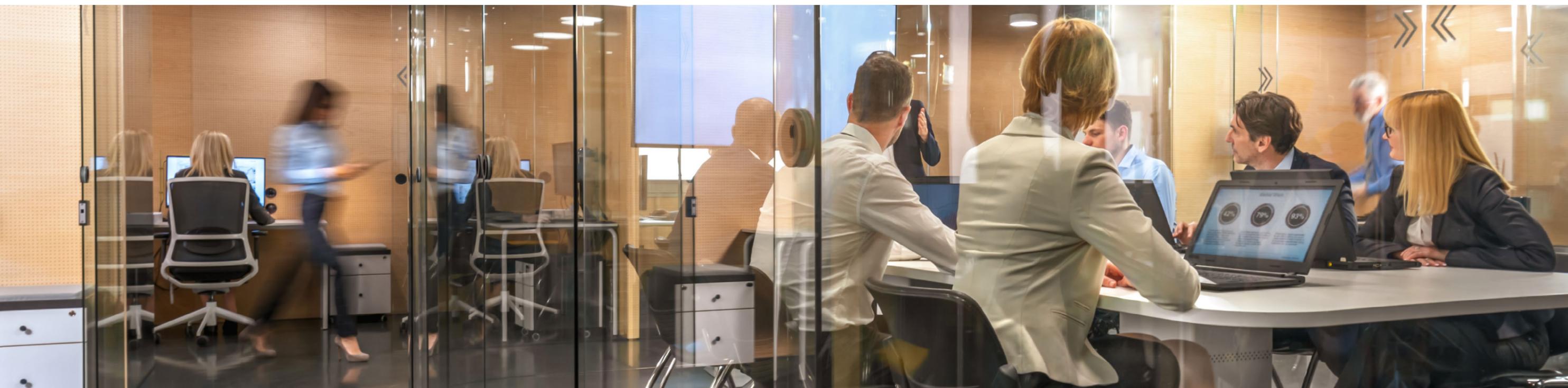
### 1.2. Taille des effectifs des établissements ayant répondu



Taille des établissements ayant répondu par nombre de collaborateurs

Pour ce qui est de la taille et hormis pour les petites structures, l'échantillon de réponses obtenu est représentatif du marché suisse.

De manière générale, l'échantillon de réponses de nos trois études est similaire tant en matière de catégorie de banque que de taille.



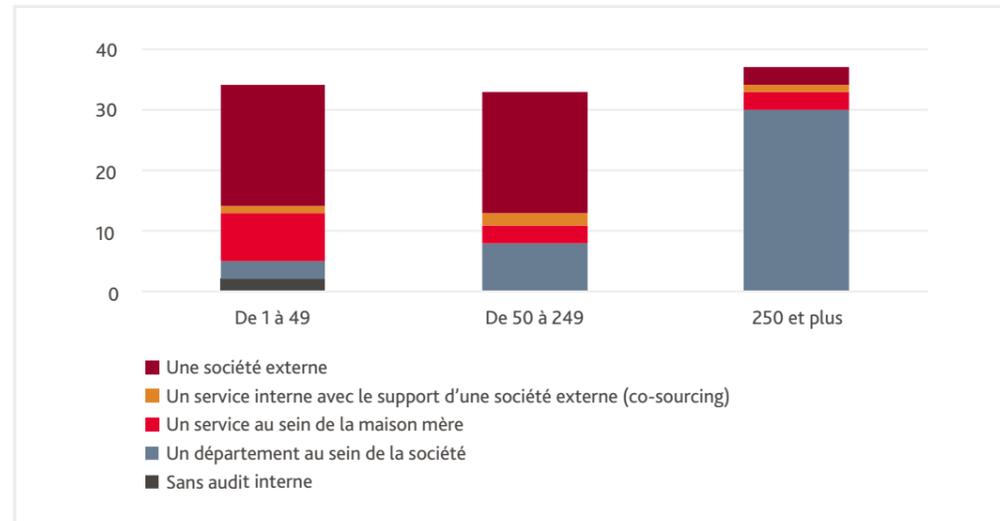


— Chapitre 2 —

## Caractéristiques principales en matière d'organisation, d'effectifs, de coûts et de volume de missions/heures d'audit par année

Nous présentons ci-après les éléments de l'étude concernant les effectifs moyens et coûts relatifs à l'audit interne, ainsi que le volume de travail effectué par année en fonction de la taille des établissements.

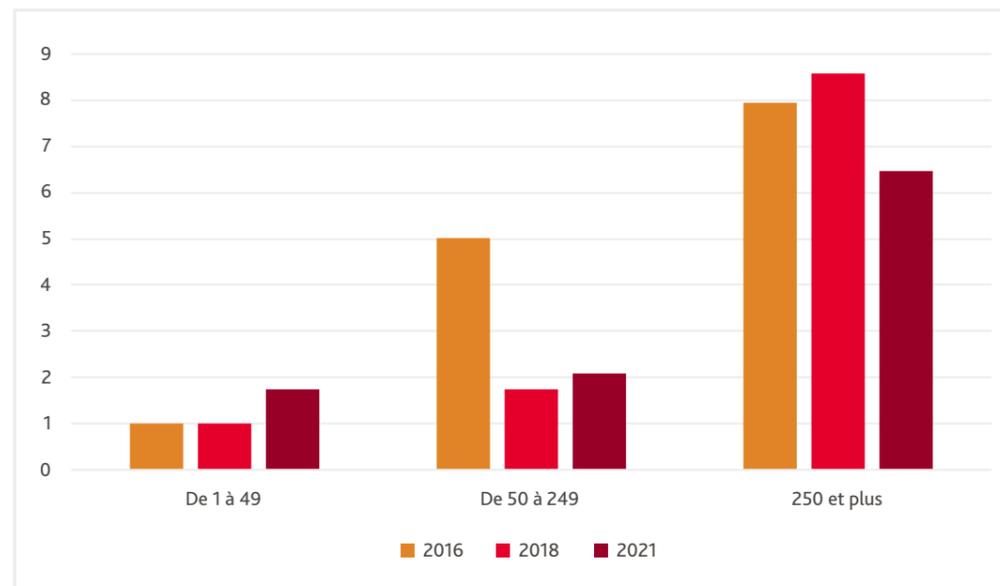
### 2.1. Organisation de l'audit interne



Organisation de l'audit interne en fonction de l'effectif des établissements

En matière d'organisation, il ressort que plus l'effectif de l'entreprise est grand, plus l'audit interne est internalisé, soit directement dans l'entreprise, soit au sein de sa maison mère. Ces proportions restent stables depuis le début notre première étude.

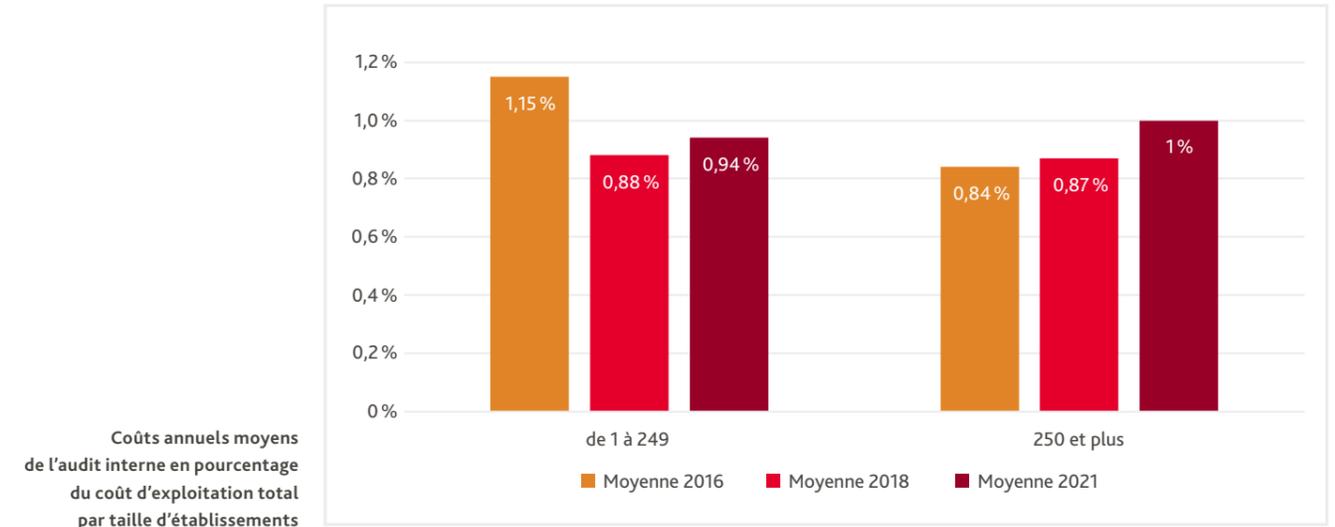
### 2.2. Effectif moyen relatif de l'audit interne (internalisé) en pourcentage de l'effectif total



Effectif de l'audit interne par taille d'établissements lorsque l'audit interne est internalisé dans la société ou la maison mère

La tendance au renforcement des équipes s'accroît au niveau des petits établissements. A l'inverse, la tendance semble baissière pour les établissements de plus grande taille. Ces résultats devraient être mis en relation avec les effectifs de la deuxième ligne de défense. En effet, les effectifs des départements Risques et Compliance ont une nette tendance à augmenter, renforçant ainsi de manière globale la surveillance au sein des établissements financiers.

### 2.3. Coûts annuels moyens en pourcentage du coût d'exploitation



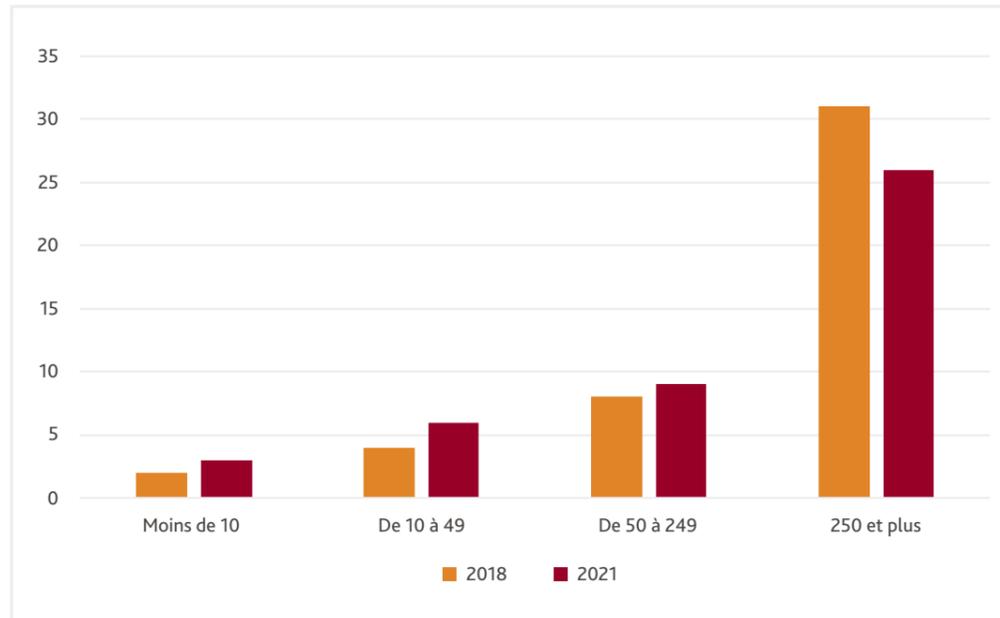
Coûts annuels moyens de l'audit interne en pourcentage du coût d'exploitation total par taille d'établissements

Le ratio du coût de l'audit interne par rapport au total des charges d'exploitation des entreprises indique que plus l'effectif de l'établissement est faible, plus le ratio du coût annuel moyen de l'audit interne par rapport au coût d'exploitation total est élevé.

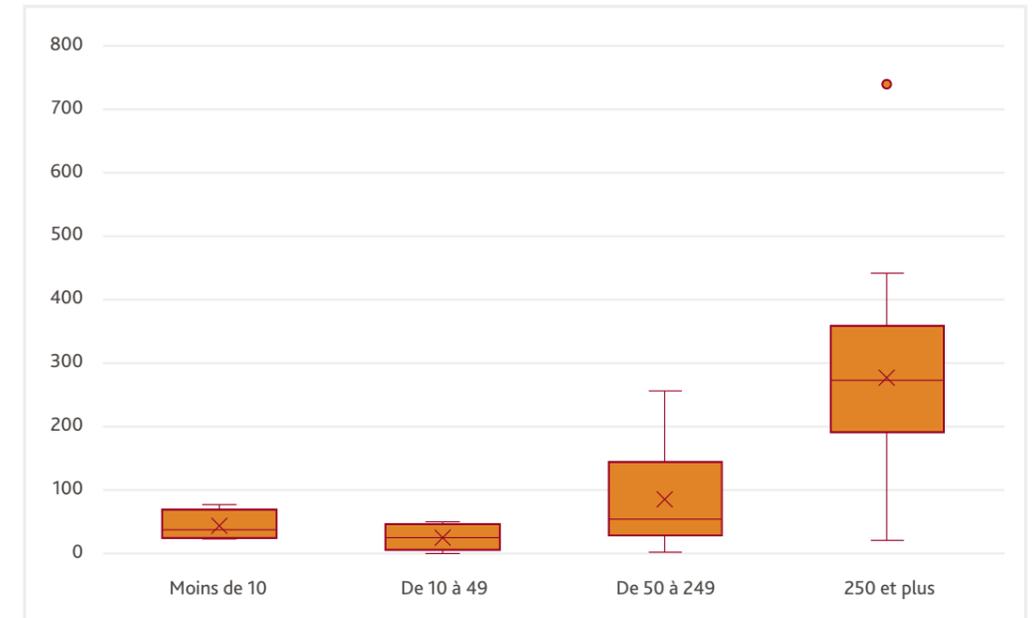
Par ailleurs, depuis plusieurs années, les établissements financiers constatent une hausse générale des coûts de l'audit interne qui est à mettre en relation avec l'augmentation des exigences réglementaires et les besoins croissants des Conseils d'administration de s'assurer d'une 3<sup>e</sup> ligne de défense efficace et efficiente.

### 2.4. Nombre moyen annuel de missions et d'heures d'audit interne

Nombre moyen annuel de missions d'audit interne par taille d'établissements

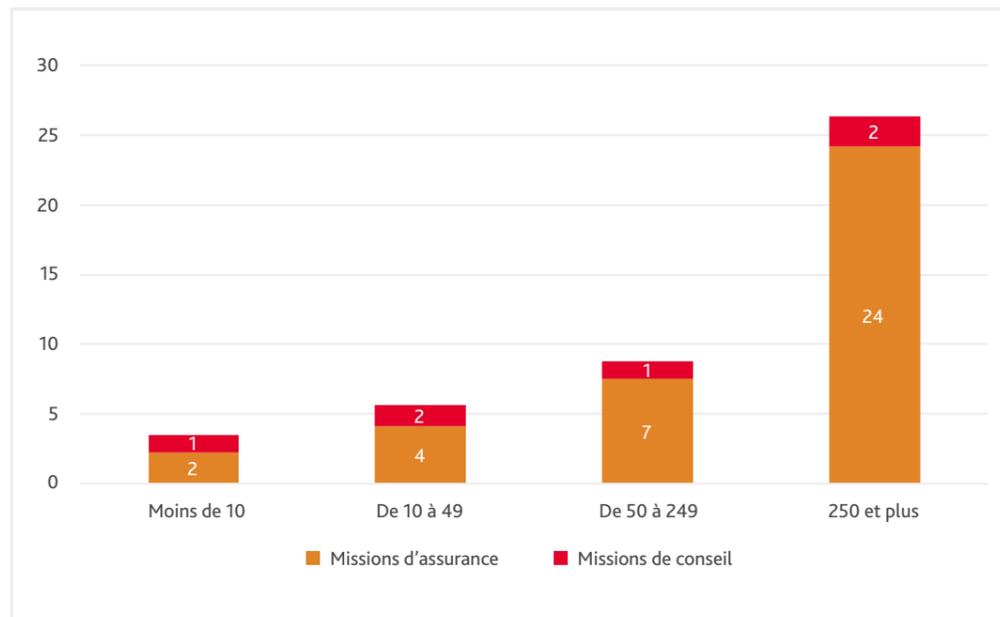


Nombre moyen d'heures par mission d'audit par taille d'établissements



Un calcul de ratio met également en évidence une augmentation significative de la durée des missions lorsque la taille des établissements augmente, ce qui se recoupe avec les informations sur la durée des missions d'audit présentées ultérieurement dans cette étude.

Nombre moyen annuel de missions d'assurance et de conseil par taille d'établissements



Le nombre moyen de missions réalisées chaque année augmente logiquement en fonction de la taille de l'établissement concerné. Même si les grands établissements semblent avoir réduit le nombre de missions annuelles, la tendance générale démontre une augmentation des travaux de l'audit interne.

Nous constatons également une augmentation des missions de conseil. Lors de notre dernière étude, seule la moitié des établissements sondés réalisaient ce type d'engagement et principalement les établissements de plus de 250 collaborateurs. En 2021, la quasi-totalité des sondés ont confirmé avoir recours à ce type de missions, quelle que soit leur taille.

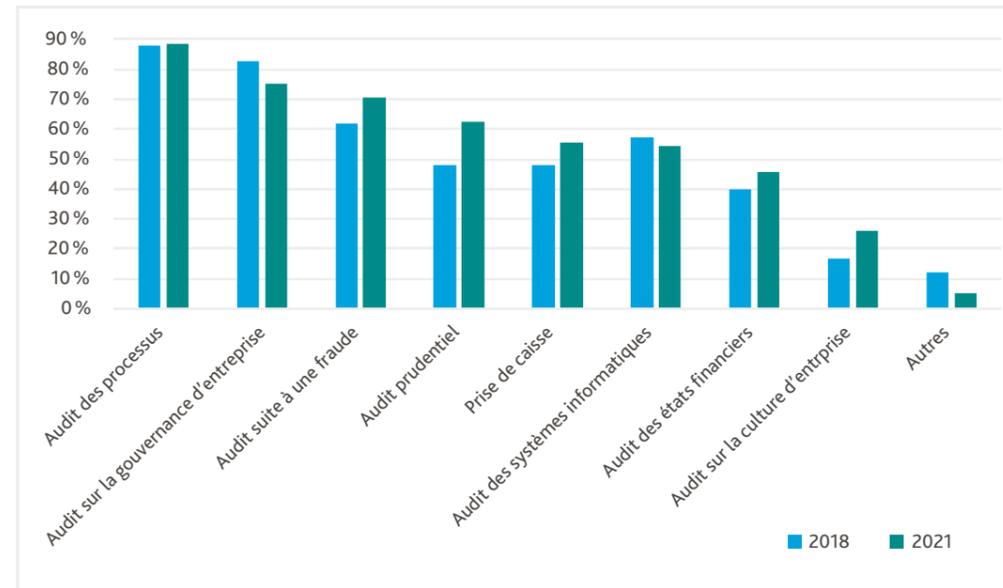




— Chapitre 3 —  
**Perception  
de l'audit interne  
et valeur ajoutée**

Cette partie de l'étude est axée sur les aspects liés à la planification annuelle basée sur les risques. Nous déterminons notamment la manière dont les travaux de l'audit interne sont perçus comme vecteur de valeur ajoutée et leur lien avec le processus d'évaluation des risques.

### 3.1. Type de travaux effectués par l'audit interne



Type de travaux réalisés par l'audit interne

Tel que défini par l'Institute of Internal Auditors (ci-après IIA), le rôle de l'audit interne est d'évaluer les processus de gouvernance d'entreprise, de gestion des risques et de contrôle interne. Il propose ensuite des améliorations concernant les processus audités dans le but d'améliorer l'efficacité et l'efficacé de l'établissement.

La proportion des travaux de l'audit interne par typologie de missions fait clairement ressortir, sans surprise, que l'audit des processus est le domaine principal d'intervention (88 %). Nous notons que le trio de tête n'a pas changé entre 2018 et 2021, l'audit interne reste le partenaire privilégié des Conseils d'administration pour intervenir à la suite d'une fraude et pour évaluer les processus de gouvernance.

La proportion d'audits tant financiers que prudentiels augmente dans le temps, démontrant un renforcement des synergies et de la collaboration entre l'audit interne et l'auditeur externe.

### 3.2. Domaines pour lesquels l'audit interne est perçu comme un soutien

L'audit interne doit être susceptible de créer de la valeur ajoutée au sein des établissements. Nous avons demandé aux répondants dans quels domaines l'audit interne était considéré comme un soutien important pour l'établissement.

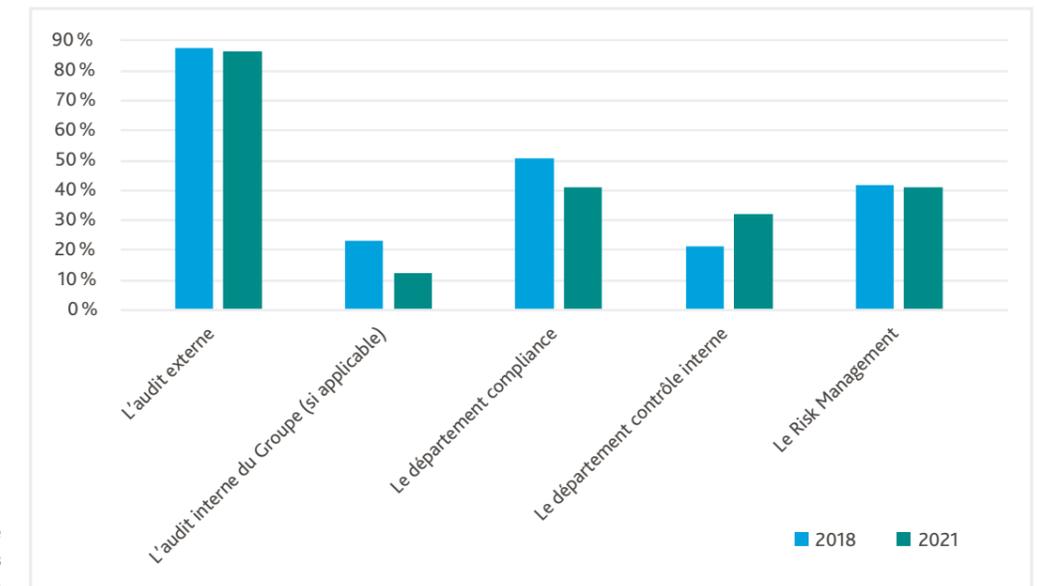
Nous constatons que l'audit interne est perçu comme un acteur clé pour l'entreprise, à plus de 70 %, dans deux domaines liés au système de contrôle interne et aux risques, à savoir la compréhension des processus (76 %) et son corollaire, l'identification des risques (72 %). Lors de cette étude, les répondants ont également mis l'accent (72 %) sur le soutien de l'audit interne en matière d'identification des meilleures pratiques du marché.

Finalement, l'identification des fraudes ne semblait pas être perçue comme un atout de l'audit interne. En 2018, seuls 39 % des répondants identifiaient une valeur ajoutée de l'audit interne à cet égard. Or, ce pourcentage a augmenté à près de 70 % dans notre étude 2021.

### 3.3. Cohérence de la planification annuelle avec les points forts de l'audit interne

Sur une échelle de 1 à 10, les sondés estiment en moyenne que les attentes des stakeholders vis-à-vis de l'audit interne sont correctement comprises et prises en compte à hauteur de 8, sans changement par rapport à notre étude de 2018. Nous n'avons relevé aucune disparité significative en fonction du type de banque ou de leur taille.

A cet égard, les différents intervenants impliqués dans la planification ou consultés sont représentés ci-dessous.



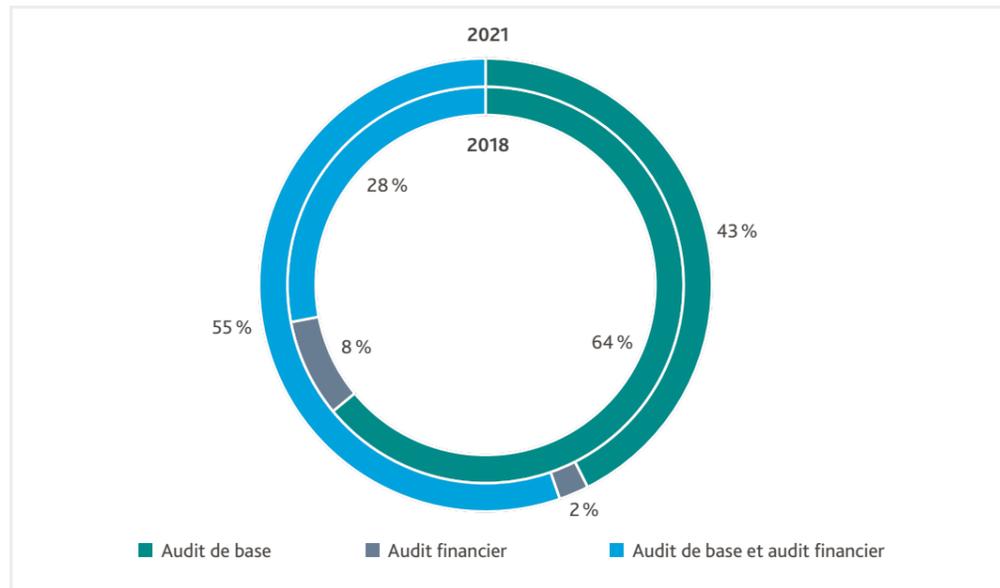
Organes avec lesquels l'audit interne discute du plan d'audit (réponses multiples possibles)

La coordination avec des intervenants tant internes qu'externes reste stable dans le temps. Nous notons également que plus l'établissement est grand, plus le cumul des différents intervenants impliqués dans le processus est grand. Les établissements pour lesquels l'auditeur externe n'est pas impliqué sont essentiellement des établissements qui font partie d'un Groupe. Ainsi la coordination est vraisemblablement réalisée au niveau du service d'audit interne de la maison mère.

### 3.4. Coordination avec l'auditeur externe

Comme en 2018, 45% des sondés intègrent dans leur planification annuelle au moins une mission pour le compte de l'auditeur externe (44% en 2018).

Il est intéressant de constater que l'intervention de l'audit interne dans les domaines pruden- tiels et financiers a largement augmenté depuis 2018.

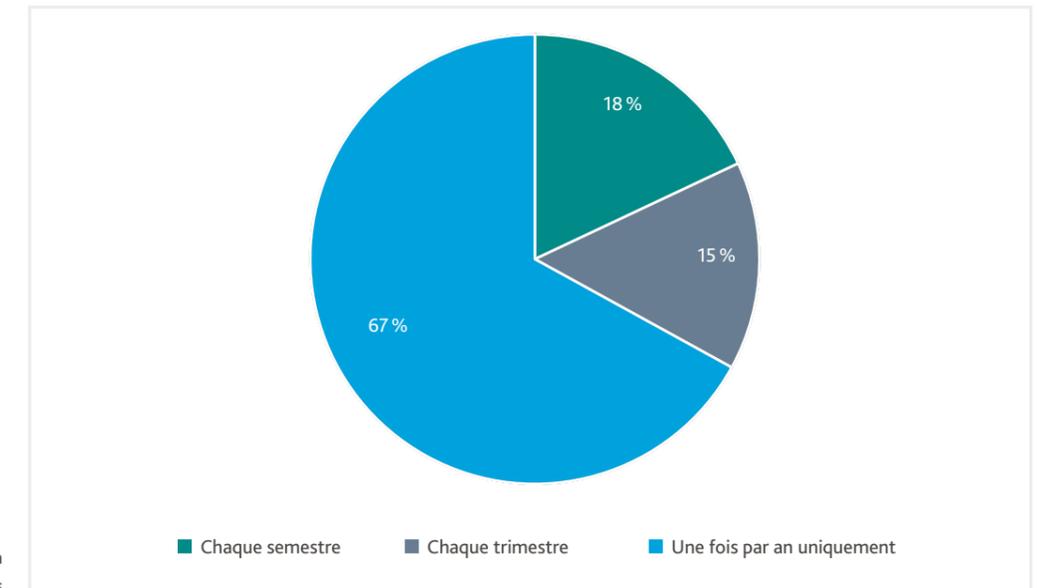


Type de mission réalisée pour le compte de l'auditeur externe

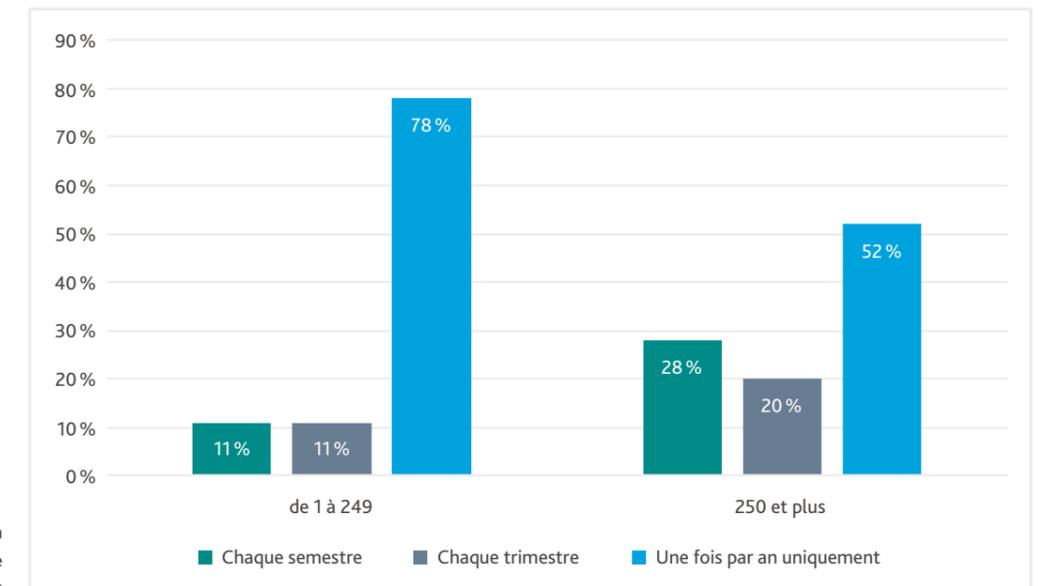
Dans le cadre de cette coordination, la grande majorité des thèmes pruden- tiels délégués à l'audit interne concernent la compliance, notamment le respect des exigences de la CDB 20 et de la Loi sur le blanchiment d'argent de manière générale ainsi que les avoirs sans nouvelles. Il y a ensuite les thèmes en lien avec l'informatique, tel que le Business Continuity Management ou la gestion des données clients (Client Identification Data) et enfin des thèmes plus opérationnels, tels que le processus d'octroi de crédit et la gestion.

### 3.5. Planification annuelle basée sur les risques

Conformément aux exigences de la FINMA, l'audit interne doit procéder à une évaluation globale des risques encourus par l'établissement. Le plan annuel se base en partie sur cette analyse. Si la majorité des sondés se tiennent aux exigences réglementaires minimales pour la mise à jour de cette analyse, un tiers d'entre eux la réalisent à une cadence plus faible. Par ailleurs, nous relevons également que plus la taille de l'établissement est grande, plus la proportion des sondés qui évaluent leurs risques à des fréquences plus rapprochées est grande.



Fréquence d'actualisation de l'analyse des risques

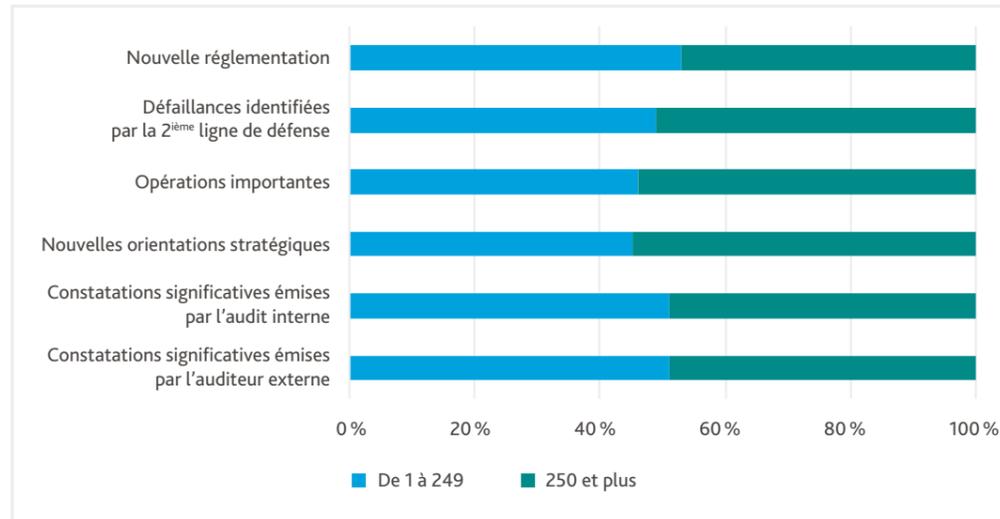


Fréquence d'actualisation de l'analyse des risques par taille d'établissements

En 2018, nous avons identifié trois sources de données essentielles à l'établissement de l'analyse des risques:

- 1) les plaintes et litiges et cours,
- 2) les rapports d'erreurs opérationnelles et
- 3) les Key Performance Indicators.

Pour cette étude, nous nous sommes intéressés aux événements qui entraînent une mise à jour de l'évaluation des risques, en dehors du cycle défini par les établissements. De manière intéressante, tous les critères proposés ont un impact similaire, quelle que soit la taille de l'établissement.



Evénements qui conduisaient à une mise à jour de l'évaluation des risques

Dans 70 % de cas, le plan annuel est établi par l'audit interne pour être ensuite discuté avec la Direction et le Conseil d'administration ou le Comité des risques. Dans une minorité de cas (20 %), l'analyse des risques est d'abord discutée entre les organes en charge de la haute gouvernance avant que le plan ne soit établi.



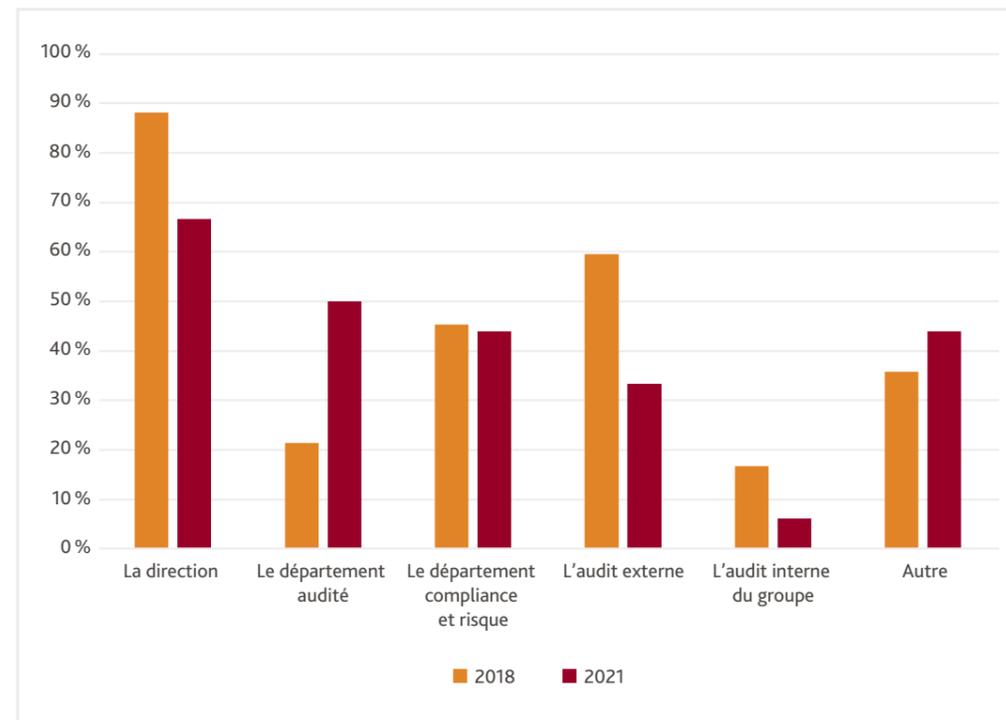
## — Chapitre 4 —

# Exécution du plan d'audit et thèmes d'audit spécifiques

Cette partie de l'étude est axée sur les aspects liés à la planification détaillée et au déroulement d'une mission d'audit interne. Nous déterminons notamment quels départements ou secteurs de l'établissement interviennent dans la discussion du plan d'audit annuel avec l'audit interne et l'intégration d'autres collaborateurs de la structure.

#### 4.1. Planification détaillée des missions

Il est intéressant de noter que sur une échelle de 1 à 10, les sondés estiment que les attentes de la Direction et du responsable du domaine audité sont prises en compte à hauteur de 7, sans changement par rapport à notre dernière étude, ce qui est cohérent avec la forte implication de la Direction tel que démontré ci-dessous.



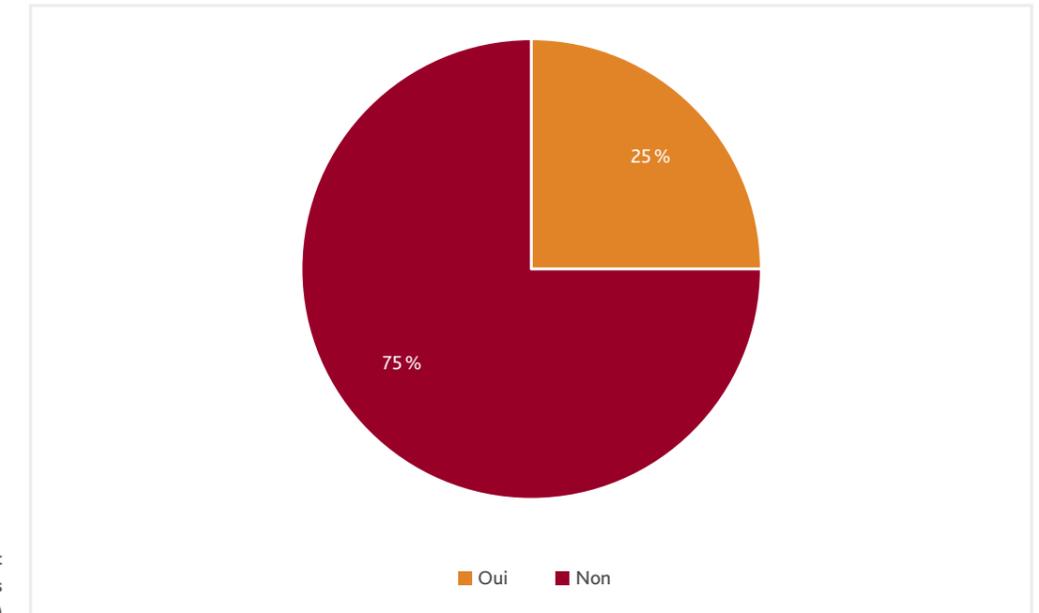
Il est également intéressant de noter que pour près d'un tiers des sondés, la planification détaillée des missions est discutée avec le Conseil d'administration.

#### 4.2. Intégration de spécialistes internes

Lors de nos précédentes études, nous nous sommes intéressés à la présence de spécialistes, notamment informatiques, au sein des départements d'audit interne qui s'est relevée être en nette augmentation depuis 2016.

Cette année, nous souhaitions savoir si les établissements disposaient d'un processus établi d'intégration de collaborateurs d'autres départements (auditeurs invités), soit pour des missions spécifiques soit pour une période donnée. Cette pratique semble ne pas être commune puisque seuls un quart de répondants semblent avoir mis en place un tel programme.

Nombre de départements d'audit interne utilisant des auditeurs invités (ressources internes)

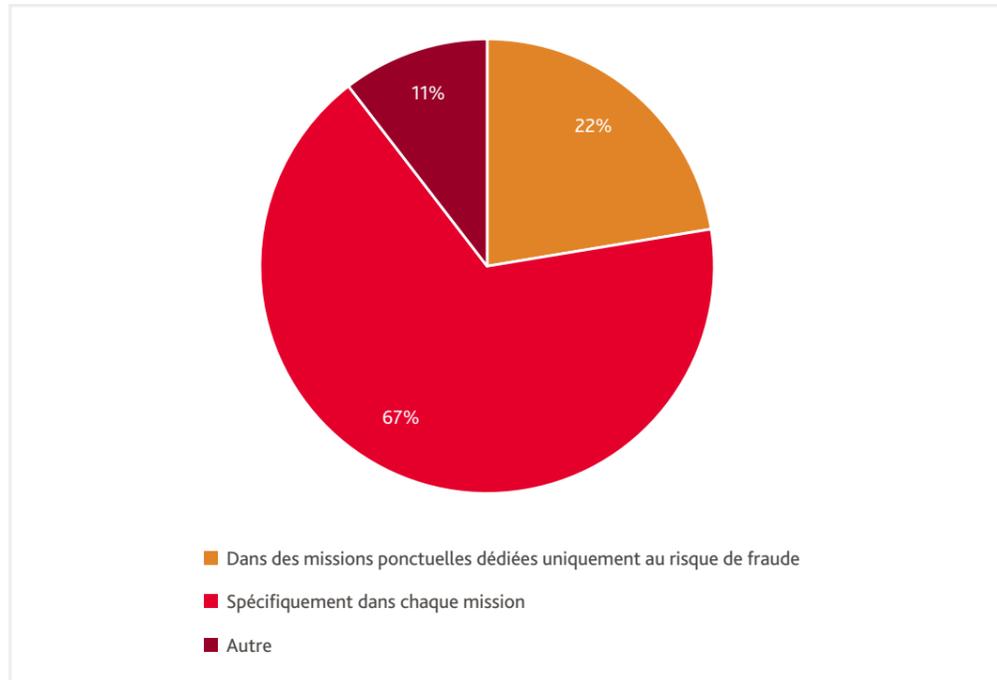


Par ailleurs, seuls trois sondés ont répondu avoir mis en place un programme structuré d'auditeurs «invités» permettant d'intégrer systématiquement des collaborateurs d'autres départements pour une période donnée.

Finalement l'intégralité des sondés ayant recours à cette pratique s'accordent sur le fait qu'elle permet un échange de compétences et de connaissances très intéressant, favorise l'amélioration de l'efficacité dans la réalisation des travaux et offre un point de vue différent sur les risques. Quant à l'amélioration du réseau interne elle n'est citée que dans une moindre mesure.

### 4.3. Thématiques spécifiques

Conformément aux normes IIA, les auditeurs internes doivent posséder des connaissances suffisantes pour évaluer le risque de fraude et la façon dont ce risque est géré par l'organisation. Ce risque spécifique doit d'ailleurs être intégré dans l'analyse des risques (norme #2110).



La majorité des sondés intègrent le risque de fraude dans chacune des missions. S'agissant des établissements qui réalisent des missions spécifiques sur la fraude, nous n'avons pas identifié de lien en fonction de la taille des établissements.

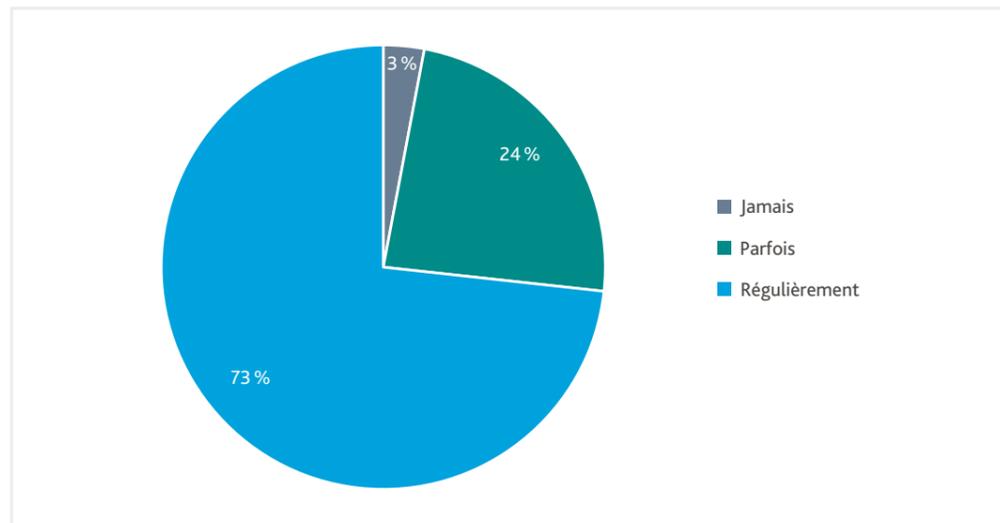
Seuls 6 % des sondés réalisent des audits spécifiques sur la culture et près des deux-tiers n'en réalisent jamais (59 %). Les procédures d'audit sont principalement composées d'entretiens, d'enquêtes auprès des employés et d'une revue critique de la politique de rémunération.

## — Chapitre 5 — Rapports et communication

Les résultats d'une mission sont majoritairement communiqués sous forme de rapport, qui comporte le champ de la mission, les objectifs, les résultats et les conclusions, les recommandations et le plan d'actions. Le rapport est généralement adressé au Conseil d'Administration, à la Direction Générale, à l'audité et à l'auditeur externe.

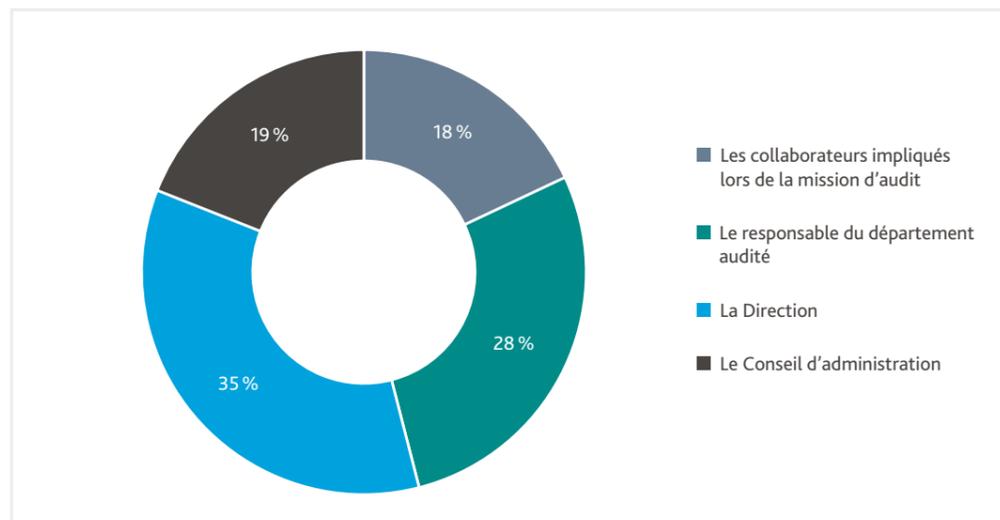
### 5.1. Communication des résultats

La grande majorité des sondés ont une politique de communication des résultats transparente à l'égard des audités. En effet, 73 % d'entre eux communiquent leurs constatations en cours de mission, quelle que soit la taille de l'établissement.



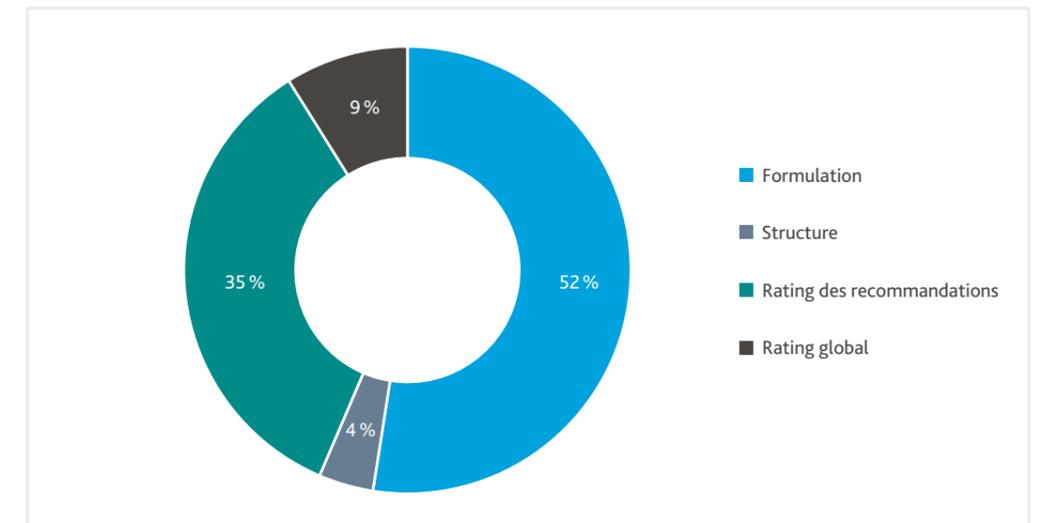
Communication des constatations en cours de mission

De plus, les conclusions sont ensuite discutées avec l'ensemble des stakeholders de la 3<sup>e</sup> ligne de défense.



Entités avec lesquelles les conclusions du rapport sont discutées

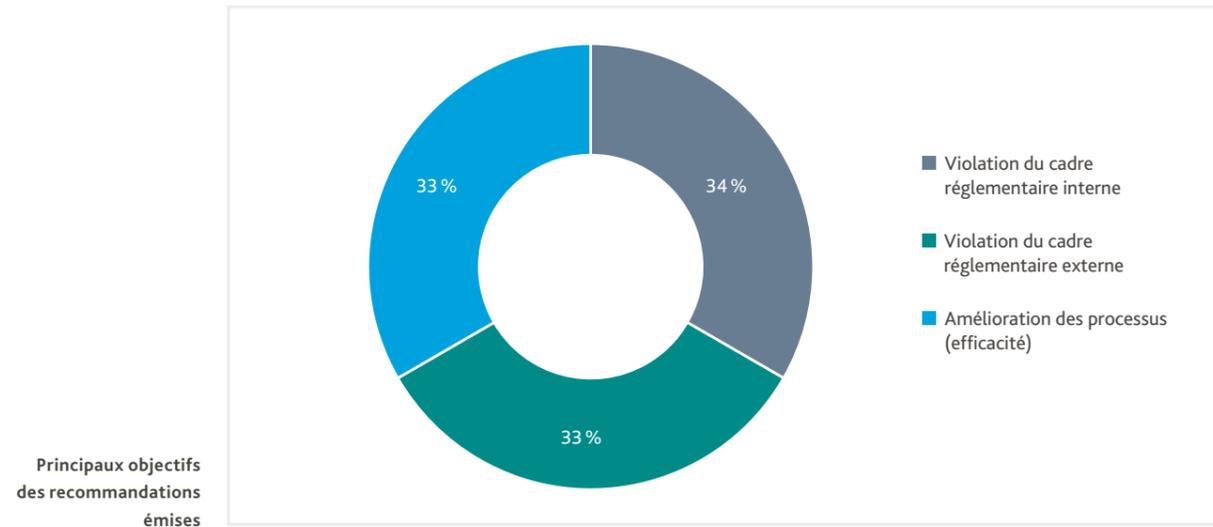
Enfin, il est intéressant de constater que, sur une échelle de 1 à 10, les sondés estiment la prise en compte des remarques de l'audité dans le rapport final à hauteur de 5,5 (1 concernant des éléments de forme [fautes d'orthographe, formulation] et 10 des éléments de fonds [modification de rating, suppression de recommandation]). Ceci est cohérent avec le graphique ci-dessous qui démontre que les audités requièrent le plus souvent des modifications en lien avec la forme et non avec le fond.



Ajustement les plus fréquents demandés par l'audité



### 5.2. Objectifs des recommandations



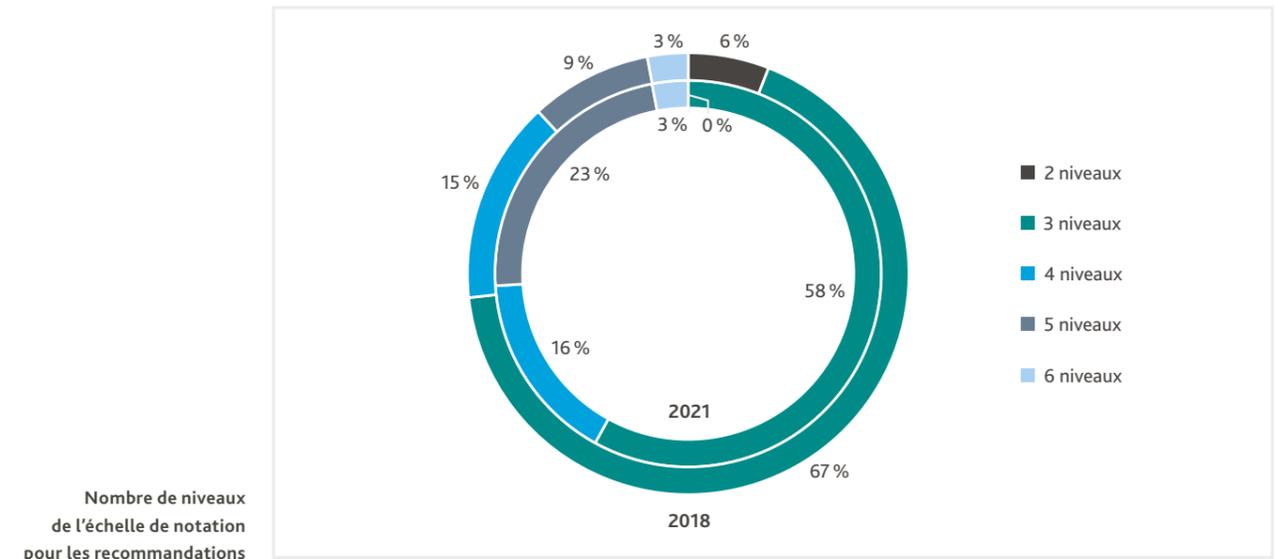
Principaux objectifs des recommandations émises

Les deux tiers des recommandations concernent des violations du cadre législatif interne ou externe. Cette répartition est similaire pour toutes les tailles et modèles d'affaire des établissements. La densification et la complexité croissante de la réglementation bancaire, et des services financiers en général, expliquent certainement cette répartition.

S'agissant de l'amélioration des processus, 38 % des sondés estiment que la proportion des recommandations visant cet objectif se situe entre 10 % et 29 % des recommandations émises et seuls 8 % des sondés estiment que plus de 50 % des recommandations émises concernent cet aspect.

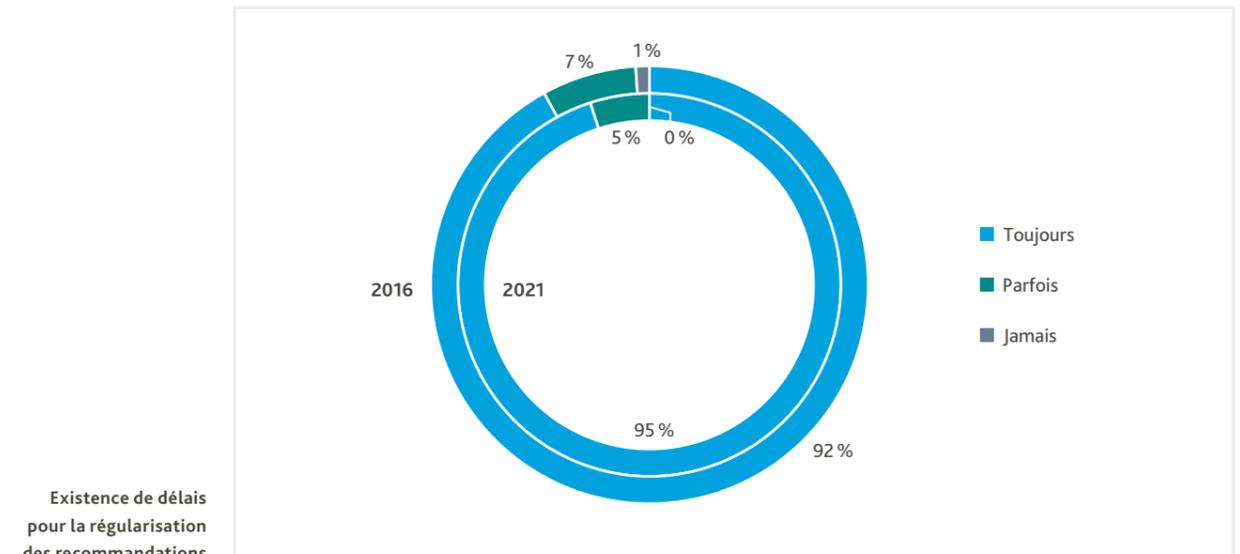
### 5.3. Notation (rating) des recommandations

Des échelles de notation existent pour les recommandations dans 89 % des cas, ce chiffre est en légère augmentation par rapport à nos deux dernières études (2018: 86 %; 2016: 80 %). Bien que l'échelle à 3 niveaux reste largement majoritaire (58 %), l'échelle à 5 niveaux a pris de l'ampleur (23 %) par rapport à notre dernière étude.



Nombre de niveaux de l'échelle de notation pour les recommandations

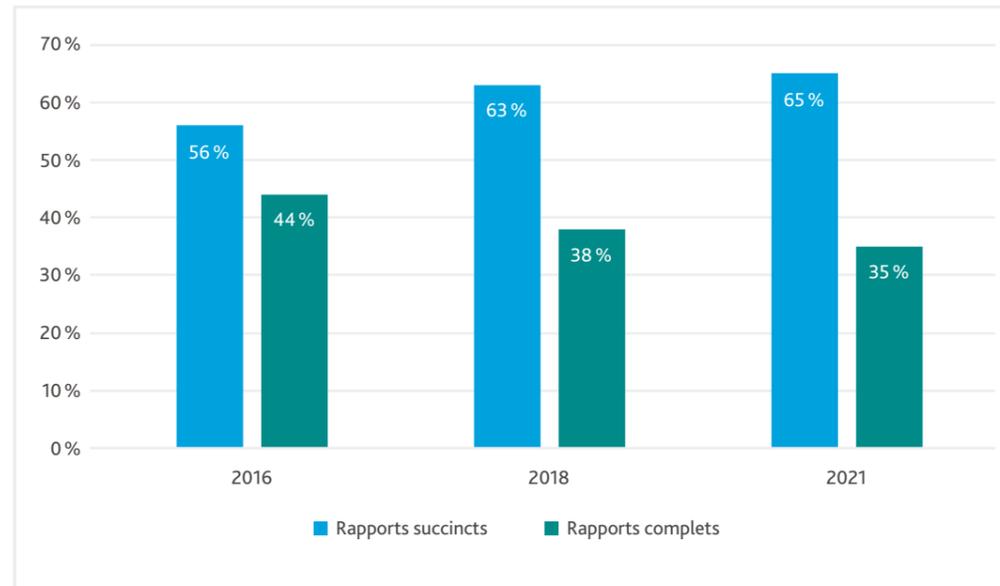
### 5.4. Délais pour la régularisation des recommandations



Existence de délais pour la régularisation des recommandations

Les recommandations figurant dans les rapports de l'audit interne comportent dans la majorité des cas (95 %) un délai de régularisation. Cette proportion varie peu depuis notre première étude en 2016.

### 5.5. Structure du rapport



Nous avons demandé quel était le format standard des rapports d'audit, soit:

- des rapports succincts contenant uniquement un bref descriptif de la mission et des travaux, les recommandations et la note d'évaluation (rating)
- des rapports complets contenant une analyse des risques, les réglementations relatives à l'activité, le descriptif de l'activité, le détail des travaux réalisés et des recommandations ainsi que la note d'évaluation (rating).

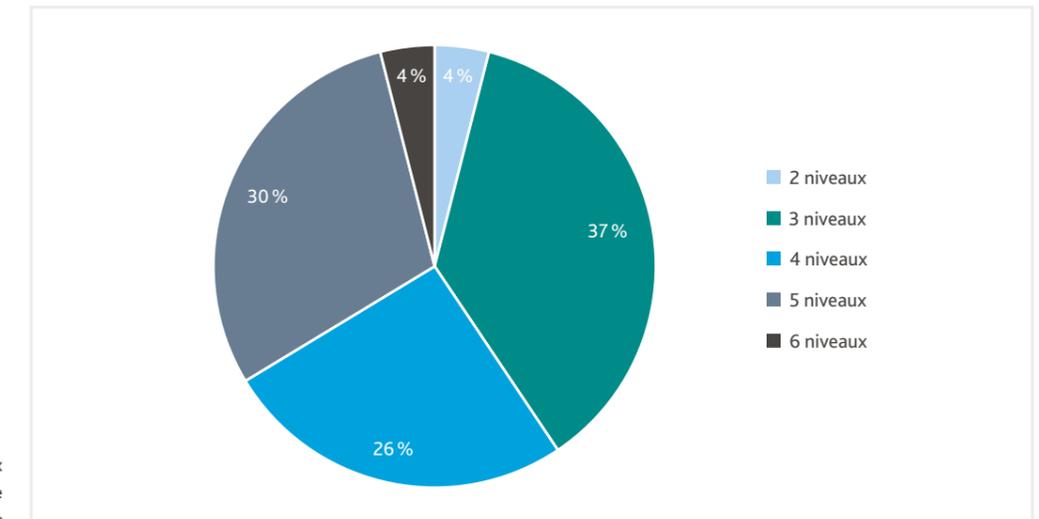
Nous constatons que les deux types de format sont utilisés avec une tendance qui s'accroît vers l'établissement de rapports plus succincts.

Dans 78 % des cas, le format a été discuté avec le Comité d'audit et la Direction afin de s'assurer qu'il corresponde bien à leurs besoins.

### 5.6. Evaluation et notation (rating) global du rapport

70 % des rapports comportent une échelle de notation (rating) relative à l'évaluation globale du rapport, ceci sans changement par rapport à nos précédentes études. Cette échelle de notation se répartit plutôt équitablement entre trois approches, à savoir 3, 4 ou 5 ratings, avec une légère préférence pour une échelle à 3 ratings, sans changement par rapport à notre étude de 2018.

Nombre de niveaux de notation du rapport

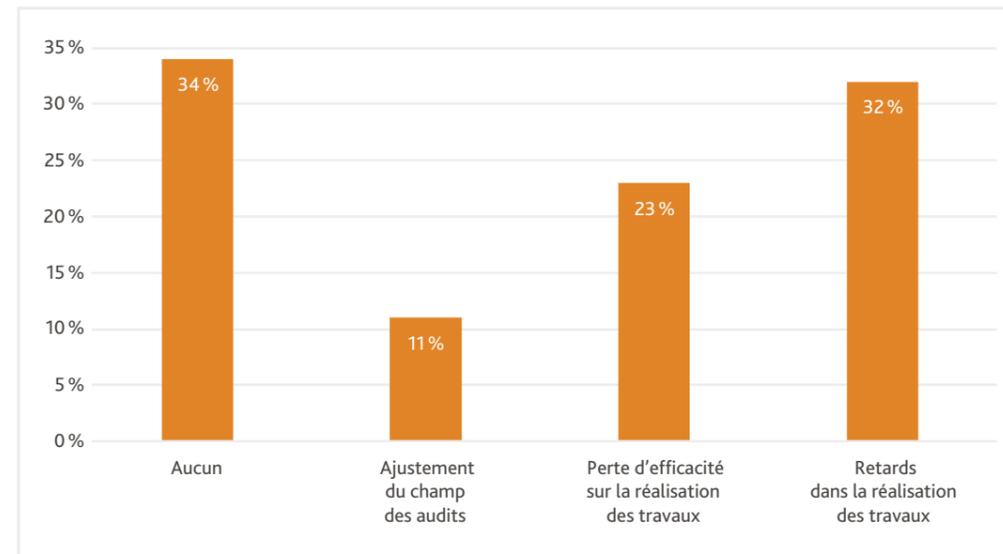


— Chapitre 6 —  
**Conséquences  
du COVID-19**



Nous analysons ci-après les conséquences de la pandémie sur les départements d'audit interne, tant sur la charge de travail que sur les méthodes de travail. En effet, 72 % des sondés ont confirmé avoir pu réaliser leur plan d'audit prévu. Nous relevons toutefois que plus l'établissement est grand, plus cette proportion diminue, seuls 55 % des établissements de plus de 250 employés sondés ont répondu par l'affirmative.

Ce qui est clairement confirmé par l'analyse d'impact du confinement sur les départements d'audit interne dont un tiers mentionnent n'avoir subi aucun impact durant cette période particulière et inédite.

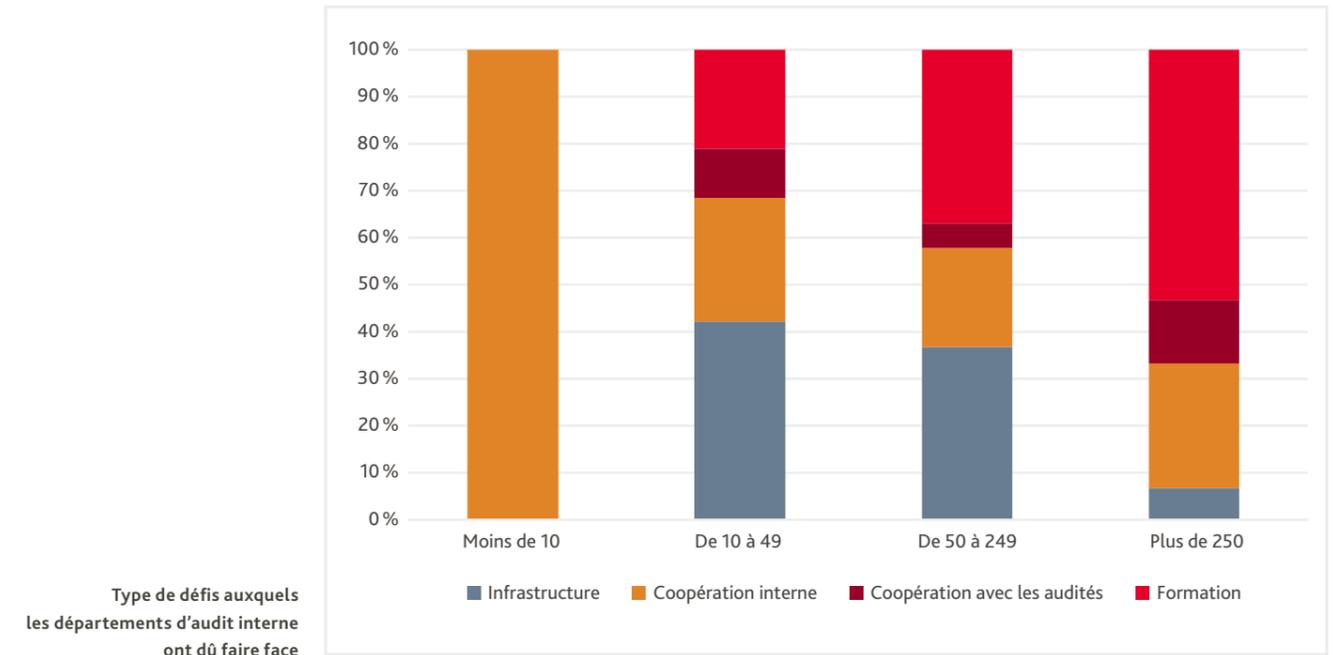


Impact du confinement sur la réalisation des travaux

Par ailleurs, 10 % des sondés mentionnent que des collaborateurs de l'audit interne ont été mis à disposition d'autres départements et 15 % précisent que la situation a généré des demandes supplémentaires de la Direction et du Conseil d'administration. Ceci pourrait expliquer qu'un tiers des répondants ont subi des retards dans la réalisation de leurs travaux initialement planifiés.

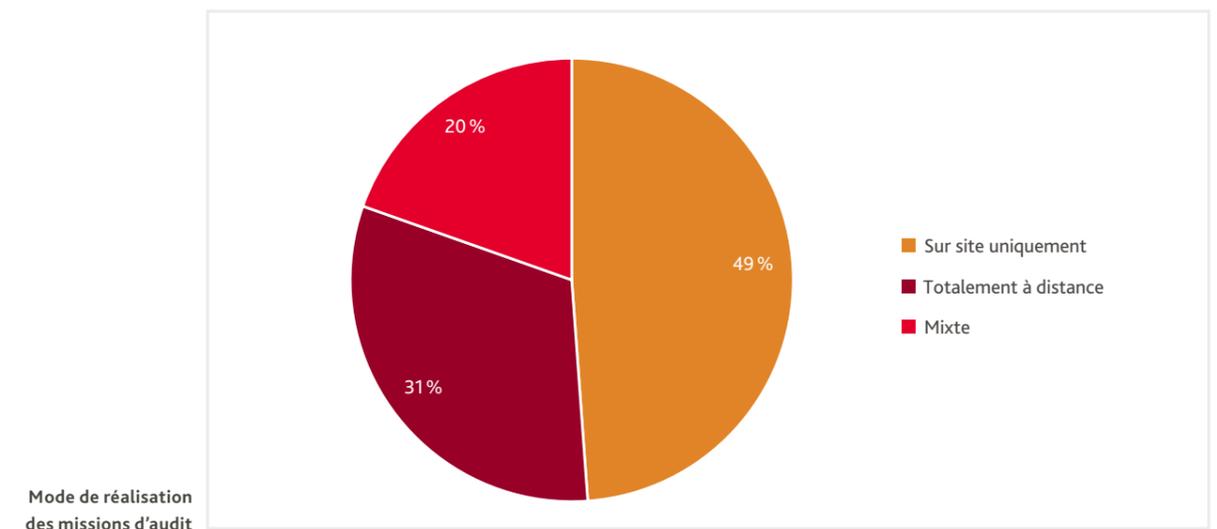


### 6.1. Défis de la pandémie



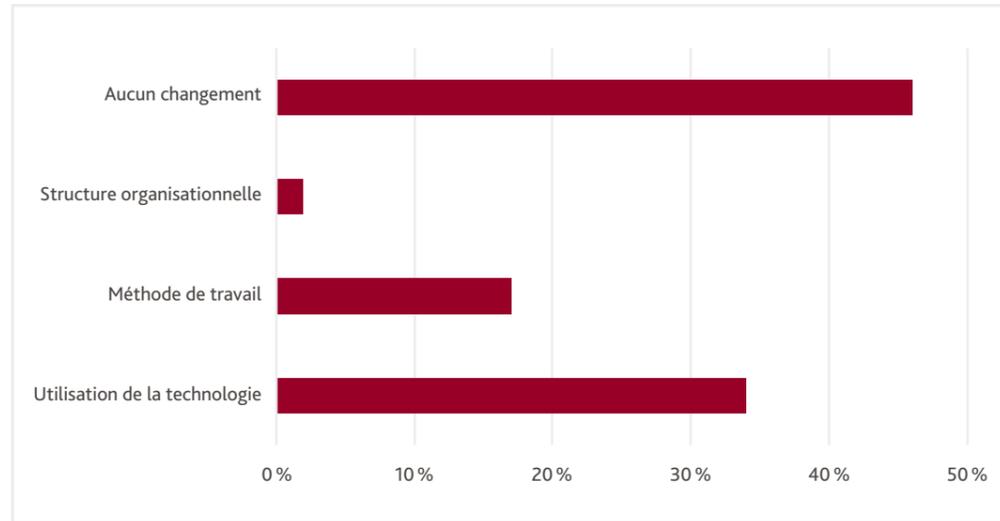
La coopération au sein du département semble avoir été un enjeu majeur pour les établissements de petite taille. A contrario, plus l'établissement est grand, plus la gestion de l'infrastructure, notamment informatique, semble avoir été aisée.

Par ailleurs, la collaboration avec les audités ne semble pas avoir été un enjeu quelle que soit la taille de l'établissement. Ceci est confirmé par la proportion élevée des audits dont la réalisation sur site a été maintenue, tel que le démontre le graphique ci-dessous:



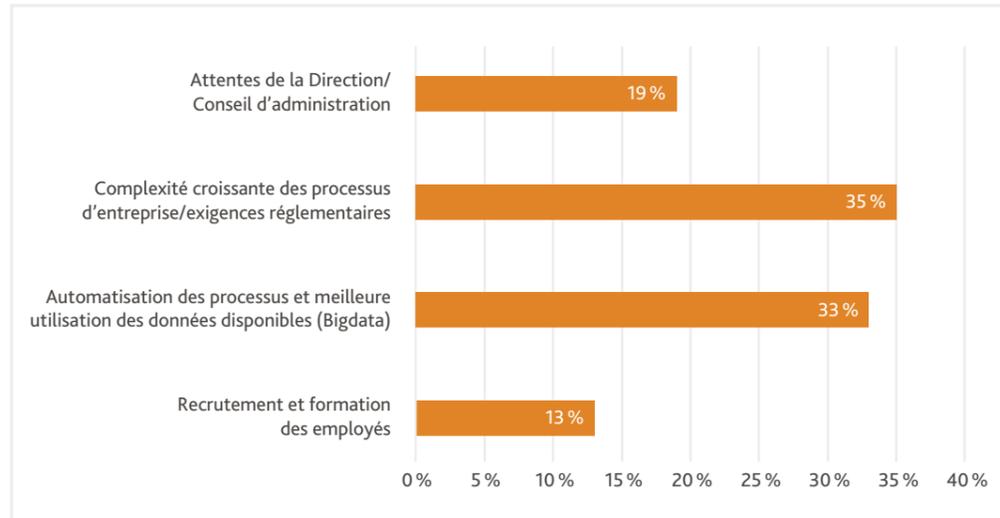
Mode de réalisation des missions d'audit

Les principaux enseignements de cette période s'articulent autour de deux pôles. D'une part, même si la réalisation d'audit est possible, la limitation des contacts humains et des échanges en interne ainsi qu'avec les audités complexifient le processus. D'autre part, la robustesse de l'infrastructure a pris une dimension essentielle, car sans un support technologique adéquat, la réalisation des travaux n'est pas efficace. C'est d'ailleurs ce que confirme le graphique ci-dessous:



Impact de la crise sanitaire sur l'audit interne

En corrélation avec l'importance de la technologie identifiée ci-dessus, les sondés s'attendent à une évolution importante de l'utilisation de la technologie, qui s'accompagne d'un accroissement de la complexité des processus et des exigences réglementaires.



Défis des prochaines années de l'audit interne

Les investissements prévus sont effectivement en lien avec les différents enjeux relevés précédemment, à savoir la formation des employés et la technologie:



Enfin, seuls un quart des sondés ont prévu d'adapter la composition des compétences au sein de leur département. Ce qui est en ligne avec le graphique ci-dessus qui démontre que l'augmentation des équipes n'est pas une priorité pour l'instant. Sans surprise, ceux qui ont répondu par l'affirmative vont tous rechercher des profils en lien avec les compétences informatiques, notamment le traitement de données de masse.





## BDO SA

BDO SA est l'une des plus importantes sociétés suisses d'audit, de services fiduciaires et de conseil. Ses compétences clés englobent les prestations d'audit, les services fiduciaires, le conseil fiscal et juridique ainsi que le conseil d'entreprises. Avec ses 34 succursales, BDO dispose du réseau le plus dense de la branche. La proximité et la qualité des compétences sont des valeurs essentielles pour ses 1500 collaborateurs. De cela découle des relations durables avec les clients. BDO SA révisé et conseille des entreprises actives dans les secteurs de l'industrie et des services, notamment des PME, des sociétés cotées en bourse, des administrations publiques et des organisations à but non lucratif.

Le réseau international BDO, qui couvre plus de 160 pays, est à disposition des entreprises orientées vers l'international. BDO SA a son siège principal à Zurich et est le membre suisse, juridiquement indépendant, du réseau international BDO, dont le siège est à Bruxelles (Belgique).

## BDO Financial Services

Le département Financial Services de BDO est composé de 90 professionnels spécialisés dans l'audit, externe et interne, et le conseil dans les domaines bancaires et financiers, notamment de sociétés soumises à la loi sur les banques (LB), à la loi sur l'infrastructure des marchés financiers (LIMF) et à la loi sur les établissements financiers (LEFin). BDO est reconnue comme société d'audit par les instances suivantes: la FINMA, l'Association Suisse d'Audit Interne, l'Autorité fédérale de surveillance en matière de révision, l'Autorité de surveillance des marchés financiers du Liechtenstein, la Commission fédérale des maisons de jeu et de nombreux organismes d'autorégulation du secteur de la LBA.

## BDO SA

Route de Meyrin 123  
Case postale 150  
1215 Genève 15  
Tél. 022 322 24 24

[www.bdo.ch](http://www.bdo.ch)