

rapport relatif aux rémunérations 2021



Rapport relatif aux rémunérations

111 Avant-propos

Éléments clés et principes de la politique de rémunération

112 1.1 Un système de rémunération simple et transparent

112 1.2 Orientation vers le marché

112 1.3 Orientation vers les performances et la réussite

112 1.4 Égalité salariale

113 1.5 Conscience du risque

113 1.6 Conseil d'administration : part en actions de 30 %

113 1.7 Limitation de la rémunération variable du comité de direction

113 1.8 Réduction de la rémunération

Compétences dans la détermination de la rémunération

114 2.1 Détermination de la rémunération du conseil d'administration

114 2.2 Détermination de la rémunération du comité de direction

115 2.3 Règles statutaires

Éléments de rémunération

116 3.1 Éléments de rémunération du conseil d'administration

118 3.2 Éléments de rémunération du comité de direction

Calcul de la rémunération variable

119 4 Calcul de la rémunération variable

Réalisation des objectifs et objectifs du comité de direction

120 5.1 Réalisation des objectifs pour l'exercice 2021

121 5.2 Répercussions de la réalisation des objectifs sur la rémunération du comité de direction

121 5.3 Objectifs pour l'exercice 2022

Rémunération approuvée par l'assemblée générale

122 6.1 Conseil d'administration

122 6.2 Comité de direction

Rémunération de l'exercice sous revue

123 7.1 Rémunération des membres du conseil d'administration

125 7.2 Rémunération des membres du comité de direction

127 7.3 Prêts et crédits aux membres du conseil d'administration et du comité de direction

Rapport de l'organe de révision

128 8 Rapport de l'organe de révision

Avant-propos

Chères actionnaires, chers actionnaires,

Valiant a un modèle d'affaires simple et, donc, un système de rémunération simple et transparent. Les taux d'approbation des propositions sur les rémunérations à l'assemblée générale du 19 mai 2021 étaient élevés, ce qui renforce notre approche. C'est pourquoi aucune modification n'a été apportée au système de rémunération durant l'exercice 2021.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un principe important de notre politique de rémunération. Depuis 2018, elle fait l'objet d'une évaluation annuelle. Le cas échéant, nous prenons les mesures appropriées – par exemple, des négociations salariales spécifiques pour les femmes.

« Valiant évalue chaque année l'égalité salariale et prend, le cas échéant, les mesures nécessaires. »

En outre, entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2021, nous avons mené l'analyse de l'égalité des salaires imposée par la loi sur l'égalité. Il est ressorti de cette analyse que Valiant, comme les années précédentes, se situe largement sous la zone de tolérance de 5 %.

Chez Valiant, la rémunération variable dépend du résultat opérationnel (voir page 119). Le résultat opérationnel de l'exercice 2021 a été légèrement inférieur à celui de 2020. Cette baisse est attribuable à la constitution de provisions pour le programme d'amélioration de la rentabilité.

Valiant a voulu reconnaître l'engagement extrêmement important des collaboratrices et des collaborateurs. Le conseil d'administration et le comité de direction ont donc décidé d'affecter à la rémunération variable des moyens financiers supplémentaires issus de provisions constituées au cours des années précédentes dans ce but. Valiant a ainsi permis que les rémunérations variables des collaboratrices et des collaborateurs soient en moyenne maintenues au niveau de l'année précédente.



Maya Bundt

présidente du comité de nomination et de rémunération

1 Éléments clés et principes de la politique de rémunération

1.1 Un système de rémunération simple et transparent

Valiant applique un système de rémunération simple et transparent. Le système reflète le modèle d'affaires simple et les valeurs de notre banque. Il renonce délibérément à des éléments plus complexes, tels que, par exemple, les plans d'incitation à long terme ou les programmes d'options. Le conseil d'administration est convaincu que la politique de rémunération est adaptée à la stratégie de Valiant et soutient ses objectifs à long terme.

1.2 Orientation vers le marché

Valiant est attachée au versement de rémunérations équitables et conformes au marché et se positionne à cet égard dans la partie médiane de la fourchette des établissements financiers comparables. Elle tient compte des évolutions sur le marché du travail et participe régulièrement à des comparaisons salariales.

1.3 Orientation vers les performances et la réussite

Valiant mène une politique de rémunération orientée vers les performances et la réussite. Cette politique est une composante de la stratégie du personnel, qui instaure l'environnement correspondant et récompense le succès économique de Valiant.

Le résultat opérationnel, qui est indiqué sous la position du même nom dans les comptes consolidés, constitue la base de mesure de la réussite économique, dont 9 % sont affectés au pool général pour la rémunération variable pour tous les collaborateurs et collaboratrices, y compris le comité de direction.

1.4 Égalité salariale

Valiant applique le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. L'égalité salariale entre femmes et hommes est contrôlée annuellement, et des mesures nécessaires sont adoptées le cas échéant.

Conformément à la loi sur l'égalité, la Banque Valiant SA est par ailleurs tenue de procéder à une analyse des salaires. Celle-ci a été réalisée entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021. L'analyse portait sur le mois de septembre, comme mois de référence. Il ressort de cette dernière que la Banque Valiant SA a, comme les années précédentes, respecté l'égalité salariale dans les limites du seuil de tolérance de 5 %.

L'entreprise de révision PwC, homologuée à cet effet, a été mandatée en tant qu'organe indépendant pour le contrôle formel de l'analyse des salaires conformément à l'art. 13d L'Eg et à l'art. 7 de l'Ordonnance sur la vérification de l'analyse des salaires. Le rapport d'audit indique que l'analyse des salaires de la Banque Valiant SA est conforme aux exigences légales.

1.5 Conscience du risque

Valiant veille à ce que les différents éléments de rémunération et les critères de mesure et de décision ne constituent pour aucun de ses collaboratrices et collaborateurs une incitation à prendre des risques inconsidérés. La rémunération variable des collaboratrices et collaborateurs est réduite, voire supprimée, en cas de non-respect des dispositions légales, de l'obligation de diligence ou des directives internes, ainsi qu'en cas de négligence en matière de risques.

1.6 Conseil d'administration : part en actions de 30 %

La rémunération des membres du conseil d'administration se compose d'honoraires fixes et d'une indemnité forfaitaire pour le remboursement de leurs frais. Ils reçoivent 30 % de leurs honoraires sous la forme d'actions de Valiant bloquées pour une période de trois ans. Le conseil d'administration ne perçoit aucune rémunération variable.

1.7 Limitation de la rémunération variable du comité de direction

La rémunération variable des membres du comité de direction dépend du résultat opérationnel et se compose d'une part versée en espèces et d'une autre versée sous forme d'actions de Valiant bloquées pour une période de trois ans. Au total, la rémunération variable ne peut représenter que 50 % au plus de la rémunération globale d'un membre du comité de direction.

1.8 Réduction de la rémunération

Si le groupe enregistre une perte, les honoraires du conseil d'administration sont réduits de moitié. En cas de diminution du dividende liée au résultat opérationnel, les honoraires sont également réduits. Si le résultat opérationnel est négatif, les membres du comité de direction ne perçoivent aucune rémunération variable.

2 Compétences dans la détermination de la rémunération

Les principes de la politique de rémunération de Valiant ainsi que les compétences en la matière sont fixés dans les statuts de la Valiant Holding SA ainsi que dans les règlements de rémunérations respectifs applicables au conseil d'administration, au comité de direction et aux collaboratrices et collaborateurs. Le calcul du pool général pour la rémunération variable est défini dans un règlement ad hoc. Les compétences demeurent inchangées par rapport à l'exercice précédent.

2.1 Détermination de la rémunération du conseil d'administration

L'assemblée générale approuve la rémunération maximale du conseil d'administration pour le mandat à venir.

La proposition de rémunération maximale est préparée par le comité de nomination et de rémunération. Le conseil d'administration examine la proposition et approuve la proposition définitive à l'attention du conseil d'administration.

2.2 Détermination de la rémunération du comité de direction

L'assemblée générale approuve chaque année la rémunération fixe maximale du comité de direction pour le prochain exercice et la rémunération variable maximale pour l'exercice en cours. Les propositions de rémunération maximale sont préparées par le comité de nomination et de rémunération. Le conseil d'administration examine la proposition et approuve la proposition définitive à l'attention du conseil d'administration.

Le conseil d'administration fixe le montant global de la rémunération du comité de direction ainsi que la rémunération fixe et variable du CEO dans le cadre des montants maximaux autorisés par l'assemblée générale et sur proposition du comité de nomination et de rémunération, compte tenu de la réalisation des objectifs fixés pour l'entreprise et des objectifs individuels du CEO.

Matrice de compétences décisions de rémunération	CEO	Comité de nomination et de rémunération	Conseil d'administration	Assemblée générale
Rémunération maximale du conseil d'administration	-	P	D	A
Rémunération fixe maximale du comité de direction	-	P	D	A
Rémunération variable maximale du comité de direction	-	P	D	A
Rémunération fixe et variable effective du CEO	-	D	A	-
Rémunération fixe et variable effective des membres du comité de direction	D	R	A	-

^D Demande
^R Recommandation
^A Approbation
^P Préparation

Le CEO soumet une demande au comité de nomination et de rémunération quant à la rémunération fixe et à la rémunération variable des différents membres du comité de direction en tenant compte de la réalisation de leurs objectifs individuels. Après examen au comité et sur la base de sa recommandation, le conseil d'administration statue sur la rémunération fixe et la rémunération variable des membres du comité de direction.

2.3 Règles statutaires

Les statuts de la Valiant Holding SA édictent notamment les règles suivantes concernant les rémunérations, les prêts et les crédits.

Approbation des rémunérations par l'assemblée générale

(cf. article 27 des statuts de Valiant Holding SA)

Voir chiffres 2.1 et 2.2 du rapport relatif aux rémunérations.

Principes régissant les rémunérations liées aux résultats

(cf. article 29 des statuts de Valiant Holding SA)

En plus d'une rémunération fixe, une rémunération variable, basée d'une part sur les résultats de l'entreprise et d'autre part sur la réalisation des objectifs fixés, est accordée aux membres du comité de direction. Ces objectifs sont fixés par le conseil d'administration au début de l'année. Le conseil d'administration détermine la pondération des objectifs ainsi que les valeurs cibles, et évalue la réalisation des objectifs au terme de l'exercice annuel. La rémunération variable des membres du comité de direction se compose d'une part versée en espèces et d'une part sous forme d'actions bloquées pour une période de trois ans.

Prêts et crédits

(cf. article 32 des statuts de Valiant Holding SA)

Les prêts et crédits accordés aux membres du comité de direction ainsi qu'à leurs proches ne peuvent dépasser CHF 2 millions au total et doivent correspondre aux critères de solvabilité et de crédibilité appliqués aux tiers par Valiant.

Afin de renforcer encore l'indépendance, le conseil d'administration a décidé qu'aucun nouveau prêt ou crédit ne serait accordé aux membres du conseil d'administration.

3 Éléments de rémunération

3.1 Éléments de rémunération du conseil d'administration

Conseil d'administration			
Honoraires	Honoraires fixes suivant la fonction exercée (président, vice-président, membre) et les contraintes de temps. 70 % des honoraires sont versés en espèces et 30 % sont versés sous forme d'actions bloquées pour une durée de trois ans.		
		Honoraires par mandat en CHF	
	Fonction	2020/2021	2021/2022
	Président :	390 000	380 000
	Vice-président :	170 000	140 000
	Membre :	90 000	90 000
	Présidente du comité de nomination et de rémunération :	55 000	50 000
	Membre :	25 000	35 000
	Président du comité stratégique :	50 000	50 000
	Membre :	30 000	35 000
	Présidente du comité d'audit et de risque :	55 000	50 000
	Membre :	35 000	35 000
Indemnités forfaitaires pour le remboursement de frais	Président :	10 000	10 000
	Membre :	5 000	5 000
Prestations complémentaires	Président : véhicule de fonction ou abonnement général des CFF en 1 ^{re} classe		
Indemnités d'entrée en fonction ou de départ	Valiant ne verse aucune indemnité d'entrée en fonction ou de départ.		
Diminution des honoraires	Si le groupe enregistre des pertes, les honoraires du conseil d'administration sont réduits de moitié. En cas de diminution du dividende liée au résultat opérationnel, les honoraires du conseil d'administration sont également réduits. L'ampleur de la réduction est fixée en fonction de la situation. Le comité de nomination et de rémunération élabore au moment concerné une recommandation correspondante à l'intention du conseil d'administration dans son ensemble.		
Modalités de versement	Les honoraires sont fixés et versés pour la période allant d'une assemblée générale à l'autre (mandat). Sept douzièmes de l'honoraire sont versés en espèces en novembre. Le montant restant, soit cinq douzièmes, est distribué en avril (sous forme d'actions bloquées pour une durée de trois ans et en espèces). Les membres du conseil d'administration ont la possibilité de faire verser leur rémunération à une personne morale.		
Assurance dans la caisse de pension	Les membres du conseil d'administration pour lesquels Valiant est soumise à l'AVS et non encore assurés à titre obligatoire dans le cadre d'une activité professionnelle principale, ou n'exerçant pas d'activité indépendante comme activité professionnelle principale, peuvent se faire assurer auprès de la caisse de pension de Valiant Holding. La rémunération globale d'un membre ne doit pas augmenter suite à l'assurance de la caisse de pension.		

Informations complémentaires :

- Le conseil d'administration peut décider du versement d'indemnités supplémentaires pour rétribuer la participation à des comités ad hoc ou l'accomplissement de tâches et projets supplémentaires, en fonction de la charge de travail occasionnée, dans un ordre de grandeur correspondant aux montants existants et dans le cadre des rémunérations fixes maximales fixées par l'assemblée générale.
- L'ensemble des relations avec les membres du conseil d'administration et avec les entreprises auxquelles ils sont liés se déroulent dans le cadre des opérations commerciales régulières. Des conditions spéciales pour les collaborateurs ne sont pas accordées.
- En cas de départ en cours de mandat, plus aucune rémunération n'est due aux membres du conseil d'administration à compter de la date de départ. Aucun dédommagement n'est versé pour la durée résiduelle du mandat.
- Les délais de blocage des actions attribuées continuent à s'appliquer même après le départ.
- Le président d'honneur et les anciens membres du conseil d'administration ne perçoivent ni rémunérations ni autres avantages.

Benchmarking

Le conseil d'administration compare chaque année le montant de ses rémunérations avec deux groupes témoins, comprenant chacun des établissements financiers cotés en Suisse. La composition des groupes témoins est contrôlée chaque année et, le cas échéant, adaptée. L'objectif de ces comparaisons est de vérifier si la rémunération du conseil d'administration évolue dans la fourchette de ces deux groupes témoins et, donc, dans un cadre approprié. Cela a été le cas, également durant l'exercice 2021. Le premier groupe témoin comprend des établissements financiers avec une capitalisation boursière similaire (entre CHF 1 et 3 milliards). Le second groupe témoin comprend des établissements financiers cotés en Bourse sans participation substantielle de l'État.

Le groupe témoin 1 a perdu deux entreprises : la Cembra Money Bank et le groupe VZ. Ces deux entreprises présentaient une capitalisation boursière de plus de CHF 3 milliards en date de référence. Le groupe témoin 2 est quant à lui resté inchangé par rapport à l'exercice précédent.

Indices de référence pour la rémunération du conseil d'administration

Groupe témoin 1 (capitalisation boursière similaire ¹)	Banque Cantonale de Genève, Banque Cantonale Bernoise, Liechtensteinische Landesbank, St. Galler Kantonalbank, Swissquote, Vaudoise Assurances, Banque Cantonale du Valais, Zuger Kantonalbank
Groupe témoin 2 (sociétés financières sans participation importante de l'État)	Bâloise Group, Bellevue Group, Cembra Money Bank, Helvetia, Hypothekbank Lenzburg, Swissquote, Vaudoise Assurances, Vontobel, groupe VZ

¹ Jour de référence toujours à la mi-année

Publication

Les rémunérations des membres du conseil d'administration sont présentées dans le tableau 7.1, page 123. Les actions détenues par les membres du conseil d'administration sont présentées dans l'annexe des comptes annuels de la Valiant Holding SA, dans le tableau 18, page 188. L'attribution par nombre et par valeur des actions est présentée dans l'annexe des comptes consolidés, dans le tableau 18, page 168.

3.2 Éléments de rémunération du comité de direction

Comité de direction	
Rémunération de base (rémunération fixe)	La rémunération de base correspond au salaire brut annuel fixe défini dans le contrat individuel de travail. La rémunération de base est déterminée selon la fonction, les responsabilités et les performances personnelles.
Frais forfaitaires	CEO : CHF 24 000 Suppléant CEO : CHF 18 000 Membre du comité de direction : CHF 15 600
Rémunération variable	Rémunération variable versée avec effet rétroactif, en fonction des résultats et des prestations et se composant comme suit : <ul style="list-style-type: none"> - Part en espèces (70 %) ; versée immédiatement - Part en actions (30 %) ; bloquée pour une durée de trois ans
Limitation de la rémunération variable	La rémunération variable ne peut représenter que 50 % au plus de la rémunération globale d'un membre du comité de direction. Durant l'exercice sous revue, la part de la rémunération variable a constitué entre 19,9 et 40,0 % de la rétribution totale des membres du comité de direction.
Prestations complémentaires	<ul style="list-style-type: none"> - Véhicule de fonction ou abonnement général des CFF en 1^{re} classe - Allocation d'entreprise (associée au droit aux allocations familiales légales) - Prestations subobligatoires en matière de prévoyance professionnelle - Primes d'ancienneté - Conditions usuelles du secteur pour les collaborateurs - Concession d'avoirs Reka
Délai de résiliation	Le délai de résiliation des rapports de travail pour les membres du comité de direction est de douze mois.
Indemnités d'entrée en fonction ou de départ	Valiant ne verse aucune indemnité d'entrée en fonction ou de départ.
Modalités de versement	La rémunération de base (honoraires fixes) est versée aux membres du comité de direction en tranches mensuelles proportionnelles. Les rémunérations variables sont versées aux membres du comité de direction en avril de l'année suivante.

Informations complémentaires :

- La procédure relative à la fixation de la rémunération du CEO et des membres du comité de direction est énoncée au chapitre 2, chiffre 2.2 page 114.
- Les délais de blocage des actions attribuées conservent leur validité même après le départ.
- Les rémunérations pour l'exercice par des membres du comité de direction de mandats auprès d'organisations tierces, dans lesquelles Valiant possède une participation supérieure à 50 %, sont intégralement perçues par Valiant.
- Les rémunérations pour l'exercice par des membres du comité de direction de mandats auprès d'organisations tierces, dans lesquelles Valiant a des participations jusqu'à 50 %, sont perçues par les mandataires à concurrence d'un montant total annuel de CHF 30 000 (honoraires et jetons de présence cumulés pour tous les mandats exercés). Les sommes excédant cette limite doivent être remises à Valiant.

Benchmarking

Pour les rémunérations des membres du comité de direction, des comparaisons avec des fonctions similaires auprès d'autres établissements financiers sont effectuées au cas par cas, en particulier en cas de nouvelles embauches. Par contre, aucun benchmarking général n'existe. Valiant publie les rémunérations individuelles de tous les membres du comité de direction.

Publication

Les rémunérations des membres du comité de direction figurent dans le tableau 7.2, page 125. Les prêts et crédits au comité de direction figurent dans le tableau 7.3, page 127. Les membres du comité de direction bénéficient, comme tous les autres collaborateurs, des conditions spéciales usuelles du secteur. Les crédits sont octroyés selon les critères applicables à des tiers. Les actions détenues par les membres du comité de direction sont présentées dans l'annexe des comptes annuels de la Valiant Holding SA, dans le tableau 18, page 188. L'attribution par nombre et par valeur des actions est présentée dans l'annexe des comptes consolidés, dans le tableau 18, page 168.

4 Calcul de la rémunération variable

Le système de rémunération de Valiant applique les mêmes principes aux membres du comité de direction qu'aux collaboratrices et collaborateurs. Ainsi, tous les collaborateurs et collaboratrices de Valiant reçoivent une rémunération variable en fonction du résultat opérationnel et de l'évaluation de la performance. Cela ne s'applique pas aux collaboratrices et collaborateurs en cours de formation ni aux salariées et salariés sous contrat à durée déterminée et/ou rémunérés à l'heure.

Le résultat opérationnel qui, dans les comptes consolidés, est indiqué sous la position du même nom constitue la base de calcul du pool général pour la rémunération variable pour tous les collaborateurs et collaboratrices, y compris le comité de direction. Le résultat opérationnel a également été défini comme base de mesure, car il n'est pas influencé par les produits et charges extraordinaires ainsi que par les variations des réserves pour risques bancaires généraux, contrairement au bénéfice consolidé. 9 % du résultat opérationnel sont alloués au pool général pour la rémunération variable.

Lorsque le résultat opérationnel est négatif durant un exercice, aucun pool général n'est constitué durant cette année, et l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, y compris les membres du comité de direction, ne perçoivent aucune rémunération variable.

Le résultat opérationnel de 2021 est inférieur à celui de l'exercice précédent. Cette baisse est attribuable à la constitution de provisions pour le programme d'amélioration de la rentabilité. Pour pouvoir les maintenir en moyenne au niveau de l'année précédente, 0,55 million de francs supplémentaires ont été utilisés à partir des provisions constituées à cet effet ces dernières années.

Rémunération variable 2021

Résultat opérationnel 2021	CHF 143,96 millions
dont 9 %	CHF 12,96 millions
Dissolution des provisions affectées	CHF 0,55 million
Total de la rémunération variable¹	CHF 13,51 millions

Rémunération variable 2020

Résultat opérationnel 2020	CHF 147,0 millions
dont 9 %	CHF 13,2 millions
Total de la rémunération variable¹	CHF 13,2 millions

¹ Total de la rémunération variable pour tous les collaborateurs et collaboratrices, y c. les membres du comité de direction

5 Réalisation des objectifs et objectifs du comité de direction

Dans un souci de transparence, Valiant présente la réalisation des objectifs et les objectifs du comité de direction depuis 2017. Pour des questions de concurrence, certaines valeurs (taux en pourcentage et montants) ne sont pas divulguées.

5.1 Réalisation des objectifs pour l'exercice 2021

Le conseil d'administration a fixé des objectifs ambitieux au comité de direction pour l'exercice 2021. Le CEO informe chaque trimestre le conseil d'administration de l'état de réalisation des objectifs. En janvier 2022, le comité de nomination et de rémunération et le CEO ont procédé à une évaluation du degré de réalisation des objectifs pour l'exercice 2021. L'évaluation a été soumise au conseil d'administration pour discussion et prise de décision.

Le conseil d'administration a jugé que le comité de direction avait bien atteint les objectifs fixés pour l'exercice 2021. La réalisation des objectifs est explicitée dans le tableau ci-dessous.

Objectifs du comité de direction pour exercice 2021 (évaluation de la réalisation des objectifs par le conseil d'administration)

Objectifs financiers		Objectifs dépassés
En début d'exercice, le conseil d'administration a fixé des objectifs pour les principaux chiffres-clés financiers, qui ont été évalués une fois l'exercice terminé.		<ul style="list-style-type: none"> - Bénéfice consolidé supérieur à l'exercice précédent (+ 1,0%) - Augmentation du résultat brut et net des opérations d'intérêts (respectivement + 3,4% et + 3,6%) - Croissance des prêts de 5,3% - Résultat des opérations de commissions et des prestations de service en nette hausse (+ 9,7%) - Objectif d'avoirs clientèle (valeurs de dépôt comprises) dépassé
Pour l'exercice 2021, les objectifs suivants ont été fixés : <ul style="list-style-type: none"> - Bénéfice consolidé à hauteur de celui de l'exercice précédent - Maintien du résultat des opérations d'intérêts - Croissance des prêts > 3% - Croissance dans les opérations de commissions et les prestations de service 3% 		
En outre, des objectifs ont été fixés pour le développement des avoirs clientèle et des valeurs de dépôt.		
Objectifs de fond		Objectif atteint
Outre les objectifs financiers, le conseil d'administration a fixé des objectifs de fond pour l'exercice 2021. Les objectifs ont été formulés de manière objective, dans la mesure du possible.		
Secteurs	Objectifs	
Stratégie	Mise en œuvre de la stratégie 2020–2024 selon les plans	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en œuvre de la stratégie 2020–2024 est sur la bonne voie (ouverture de cinq succursales notamment).
Clientes et clients	Satisfaction des clients (Net Promoter Score)	<ul style="list-style-type: none"> - Les valeurs du Net Promoter Score déjà très satisfaisantes ont encore pu augmenter.
Collaboratrices et collaborateurs	Maintien des valeurs de satisfaction des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> - La satisfaction des collaborateurs a pu être maintenue.
Évaluation globale par le conseil d'administration		Les objectifs ont été atteints de manière satisfaisante

5.2 Répercussions de la réalisation des objectifs sur la rémunération du comité de direction

La rémunération variable individuelle des membres du comité de direction est fixée en tenant compte de l'évaluation de la performance et de la rémunération globale. Elle varie donc en conséquence. Le montant maximum approuvé par l'assemblée générale n'est pas atteint.

5.3 Objectifs pour l'exercice 2022

Chaque année en automne, le comité de direction soumet des propositions d'objectifs pour le prochain exercice au comité de nomination et de rémunération. Le comité discute des objectifs avec le CEO, procède à d'éventuelles adaptations et les soumet au conseil d'administration pour décision. Le conseil d'administration évalue la proposition du comité et édicte en définitive les objectifs. Le conseil d'administration a fixé les objectifs ambitieux suivants au comité de direction pour l'exercice 2022.

Objectifs du comité de direction pour l'exercice 2022

Objectifs financiers

Pour l'exercice 2022, le conseil d'administration définit les objectifs suivants pour les principaux chiffres-clés :

- Bénéfice consolidé légèrement supérieur à l'exercice précédent
- Augmentation du résultat opérationnel
- Croissance des prêts > 3 %
- Croissance dans les opérations de commissions et les prestations de service 3 %

En outre, des objectifs ont été fixés pour le développement des avoirs clientèle et des valeurs de dépôt.

Objectifs de fond

Outre les objectifs financiers, le conseil d'administration a fixé des objectifs de fond pour l'exercice 2022. Les objectifs ont été formulés de manière objective, dans la mesure du possible.

Secteurs	Objectifs
Stratégie	Mise en œuvre de la stratégie 2020-2024 selon les plans
Clients et clients	Satisfaction des clients (Net Promoter Score)
Durabilité	Mise en œuvre de la feuille de route ESG 2024 selon les plans

6 Rémunération approuvée par l'assemblée générale

L'assemblée générale a approuvé les propositions relatives à la rémunération maximale des membres du conseil d'administration et du comité de direction (voir chapitre 2). Les montants des rémunérations maximums approuvées et des rémunérations effectives versées pour l'exercice 2021 et la période de mandat 2020/2021 figurent dans les tableaux ci-dessous.

6.1 Conseil d'administration

Rémunération du conseil d'administration	Date d'approbation par l'AG	Montant en milliers de CHF
Rémunération maximale du conseil d'administration pour le mandat 2020/2021	13.05.2020	1 670
Rémunération effective du conseil d'administration pour le mandat 2020/2021		1 546
Rémunération maximale du conseil d'administration pour le mandat 2021/2022	19.05.2021	1 670
Rémunération effective du conseil d'administration pour le mandat 2021/2022		n/a ¹

¹ La rémunération effective versée au conseil d'administration durant le mandat 2021/2022 (jusqu'au 18 mai 2022) sera indiquée dans le rapport relatif aux rémunérations 2022.

6.2 Comité de direction

Rémunérations fixe et variable approuvées et effectives pour l'exercice 2021	Date d'approbation par l'AG	Montant en milliers de CHF
Rémunération maximale fixe du comité de direction pour l'exercice 2021	13.05.2020	3 050
Rémunération fixe effective du comité de direction pour l'exercice 2021		2 990
Rémunération maximale variable du comité de direction pour l'exercice 2021	19.05.2021	1 750
Rémunération variable effective du comité de direction pour l'exercice 2021		1 521

Rémunération fixe maximale approuvée pour l'exercice 2022	Date d'approbation par l'AG	Montant en milliers de CHF
Rémunération maximale fixe du comité de direction pour l'exercice 2022	19.05.2021	3 050
Rémunération fixe effective du comité de direction pour l'exercice 2022		n/a ¹

¹ La rémunération fixe effective versée au comité de direction durant l'exercice 2022 sera indiquée dans le rapport relatif aux rémunérations 2022.

7 Rémunération de l'exercice sous revue

7.1 Rémunération des membres du conseil d'administration

Rémunération par exercice

2021

	Honoraires en espèces nets en milliers de CHF	Actions ¹ en milliers de CHF	Prestations sociales ² en milliers de CHF	Prestations en nature ³ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	193	132	174	–	499
Christoph B. Bühler, vice-président	118	58	25	–	201
Barbara Artmann, membre	81	34	17	–	132
Jean-Baptiste Beuret, membre	83	36	15	–	134
Maya Bundt, membre	89	33	18	–	140
Roger Harlacher, membre ⁴	68	–	11	–	79
Nicole Pauli, membre	92	41	19	–	152
Ronald Trächsel, membre	81	34	17	–	132
Franziska von Weissenfluh, membre ⁵	16	41	8	–	65
Total	821	409	304	–	1534

2020

	Honoraires en espèces nets en milliers de CHF	Actions ¹ en milliers de CHF	Prestations sociales ² en milliers de CHF	Prestations en nature ³ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président ⁶	244	34	60	–	338
Jürg Bucher, président ⁷	52	133	20	3	208
Christoph B. Bühler, vice-président	135	58	27	–	220
Barbara Artmann, membre	79	34	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, membre	85	43	18	–	146
Maya Bundt, membre	76	34	16	–	126
Nicole Pauli, membre	95	41	20	–	156
Ronald Trächsel, membre ⁸	66	–	10	–	76
Franziska von Weissenfluh, membre	95	41	20	–	156
Total	927	418	207	3	1555

¹ Actions de Valiant Holding SA bloquées pour une période de trois ans, évaluées à leur valeur boursière, après déduction des prestations sociales

² Les prestations sociales comprennent les contributions de l'employeur et de l'employé pour l'AVS/AI/APG, l'AC, la CAF et la caisse de pension, dans la mesure où le membre du conseil d'administration peut bénéficier d'une prévoyance professionnelle avec la caisse de pension de Valiant Holding.

³ Part privée véhicule de fonction

⁴ À partir de l'assemblée générale du 19 mai 2021

⁵ Jusqu'à l'assemblée générale du 19 mai 2021

⁶ À partir de l'assemblée générale du 13 mai 2020

⁷ Jusqu'à l'assemblée générale du 13 mai 2020. / Pour son départ, Valiant a offert à Jürg Bucher deux tableaux d'une valeur totale de 16'100 CHF.

⁸ À partir de l'assemblée générale du 13 mai 2020

Rémunération par mandat

Présentation de la rémunération du conseil d'administration pour le mandat 2020/2021¹

	Honoraires fixes nets en milliers de CHF	Actions ² en milliers de CHF	Prestations sociales ³ en milliers de CHF	Prestations ⁴ en nature en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	238	132	126	–	496
Christoph B. Bühler, vice-président	135	58	28	–	221
Barbara Artmann, membre	79	34	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, membre	82	36	17	–	135
Maya Bundt, membre	75	33	16	–	124
Nicole Pauli, membre	95	41	20	–	156
Ronald Trächsel, membre	79	34	16	–	129
Franziska von Weissenfluh, membre	95	41	20	–	156
Total	878	409	259	–	1546

Présentation de la rémunération du conseil d'administration pour le mandat 2019/2020⁶

	Honoraires fixes nets en milliers de CHF	Actions ² en milliers de CHF	Prestations sociales ³ en milliers de CHF	Prestations ⁴ en nature en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Jürg Bucher, président ⁵	309	133	52	7	501
Christoph B. Bühler, vice-président	135	58	27	–	220
Barbara Artmann, membre	79	34	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, membre	98	43	20	–	161
Maya Bundt, membre	79	34	16	–	129
Markus Gygax, membre	79	34	16	–	129
Nicole Pauli, membre	95	41	19	–	155
Franziska von Weissenfluh, membre	95	41	19	–	155
Total	969	418	185	7	1579

¹ Les versements des rémunérations pour le mandat 2020/2021 (du 14 mai 2020 au 19 mai 2021) ont eu lieu en novembre 2020 et avril 2021. Les prestations sociales indiquées ont été acquittées pour les exercices annuels correspondants, conformément aux délais de versement.

² Actions de Valiant Holding SA bloquées pour une période de trois ans, évaluées à leur valeur boursière, après déduction des prestations sociales.

³ Les prestations sociales comprennent les cotisations de l'employeur et des employés pour l'AVS/AI/AC/APG et CAF.

⁴ Part privée véhicule de fonction

⁵ Pour son départ, Valiant a offert à Jürg Bucher deux tableaux d'une valeur totale de 16 100 CHF.

⁶ Les versements des rémunérations pour le mandat 2019/2020 (du 17 mai 2019 au 13 mai 2020) ont eu lieu en novembre 2019 et avril 2020. Les prestations sociales indiquées ont été acquittées pour les exercices annuels correspondants, conformément aux délais de versement.

7.2 Rémunération des membres du comité de direction

Rémunération par exercice

2021

	Salaire net fixe en espèces en milliers de CHF	Salaire net variable en espèces en milliers de CHF	Actions ¹ en milliers de CHF	Prestations en nature ² en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ³ en milliers de CHF	Total ⁴ en milliers de CHF
Ewald Burgener, CEO	371	297	128	9	398	1 203
Martin Vogler	265	145	63	9	256	738
Stefan Gempeler	227	148	64	7	215	661
Hanspeter Kaspar ⁵	252	101	–	9	220	582
Marc A. Praxmarer	228	122	53	9	238	650
Christoph Wille	230	152	66	9	220	677
Total	1 573	965	374	52	1 547	4 511

2020

	Salaire net fixe en espèces en milliers de CHF	Salaire net variable en espèces en milliers de CHF	Actions ¹ en milliers de CHF	Prestations en nature ² en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ³ en milliers de CHF	Total ⁴ en milliers de CHF
Ewald Burgener, CEO	374	297	128	9	393	1 201
Martin Vogler	266	142	61	8	255	732
Stefan Gempeler	225	148	64	9	212	658
Hanspeter Kaspar	269	106	46	9	186	616
Marc A. Praxmarer	228	122	53	9	238	650
Christoph Wille	228	152	66	9	213	668
Total	1 590	967	418	53	1 497	4 525

¹ Actions de Valiant Holding SA bloquées pour une période de trois ans, évaluées à leur valeur boursière, après déduction des prestations sociales

² Part privée véhicule de fonction

³ Comprend les cotisations de l'employé et de l'employeur pour l'AVS/AI/APG, AC, CAF, AAP, AANP, IJM, les salaires excédentaires AAP/AANP, les frais de gestion AVS, la caisse de pension et la caisse complémentaire

⁴ Durant l'exercice 2021, deux membres du comité de direction ont perçu une rémunération de CHF 59 500.00 au total au titre de mandats exercés au sein d'organisations tierces, dans lesquelles Valiant n'a aucune participation ou une participation inférieure à 50 %. Durant l'exercice 2020, deux membres du comité de direction ont reçu CHF 59 422.50 pour la même raison.

⁵ En fonction jusqu'au 31.10.2021. Sont incluses les rémunérations dues contractuellement jusqu'au 31 décembre 2021, conformément au contrat de travail et à la convention de résiliation des rapports de travail du 25.10.2021.

Présentation de la rémunération variable du comité de direction

2021 ¹					
	Salaire net variable en espèces en milliers de CHF	Actions en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ² en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction	965	374	–	182	1521

2020					
	Salaire net variable en espèces en milliers de CHF	Actions en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ² en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction	967	418	–	191	1576

¹ La rémunération variable pour l'exercice 2021 est versée en avril 2022, mais est présentée dans le présent rapport relatif aux rémunérations.

² Comprend les cotisations de l'employé et de l'employeur pour l'AVS/AI/APG, AC, CAF, IJM, les salaires excédentaires AAP/AANP et les frais de gestion AVS

Présentation de la rémunération fixe du comité de direction

2021				
	Salaire net fixe en espèces en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ¹ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction	1573	52	1365	2990

2020				
	Salaire net fixe en espèces en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ¹ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction	1590	53	1306	2949

¹ Comprend les cotisations de l'employé et de l'employeur pour l'AVS/AI/APG, AC, CAF, AAP, AANP, IJM, les salaires excédentaires AAP/AANP, les frais de gestion AVS, la caisse de pension et la caisse complémentaire

7.3 Prêts et crédits aux membres du conseil d'administration et du comité de direction

Conseil d'administration

Afin de renforcer l'indépendance, aucun nouveau prêt ou crédit ne sera accordé aux membres du conseil d'administration. Au 31 décembre 2021, aucun prêt ni crédit aux membres du conseil d'administration ou à leurs proches n'était en cours (au 31.12.2020 : aucune position).

Comité de direction

	2021		
	Hypothèques en milliers de CHF	Autres prêts et crédits (couvert) en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction^{1,2}			
Membre présentant l'engagement total le plus élevé			
Ewald Burgener	1 230	–	1 230
Total comité de direction	2 730	0	2 730

	2020		
	Hypothèques en milliers de CHF	Autres prêts et crédits (couvert) en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction^{1,2}			
Membre présentant l'engagement total le plus élevé			
Hanspeter Kaspar	1 300	–	1 300
Total comité de direction	3 450	0	3 450

¹ Les membres du comité de direction bénéficient des conditions usuelles du secteur pour les collaborateurs.

² Aucun octroi de crédit n'a été effectué à des personnes proches à des conditions non conformes à la pratique du marché.

8 Rapport de l'organe de révision



Rapport de l'organe de révision

à l'Assemblée générale Valiant Holding SA

Lucerne

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération de Valiant Holding SA (pages 112 à 127) pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2021.

Responsabilité du Conseil d'administration

La responsabilité de l'établissement et de la présentation sincère du rapport de rémunération conformément à la loi et à l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) incombe au Conseil d'administration. Il est également responsable de la définition des principes de rémunération et de la fixation des rémunérations individuelles.

Responsabilité de l'auditeur

Notre responsabilité consiste, sur la base de notre audit, à exprimer une opinion sur le rapport de rémunération ci-joint. Nous avons effectué notre audit conformément aux Normes d'audit suisses. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles d'éthique et que notre audit soit planifié et réalisé de telle façon qu'il nous permette de constater avec une assurance raisonnable que le rapport de rémunération est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits selon les articles 14 à 16 ORAb contenues dans le rapport de rémunération. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur, de même que l'évaluation des risques que le rapport de rémunération puisse contenir des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. Cet audit comprend en outre une évaluation de l'adéquation des méthodes d'évaluation appliquées aux éléments de rémunération ainsi qu'une appréciation de la présentation du rapport de rémunération dans son ensemble.

Nous estimons que les éléments probants recueillis sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Opinion d'audit

Selon notre appréciation, le rapport de rémunération de Valiant Holding SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2021 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

PricewaterhouseCoopers AG

Thomas Romer
Expert-réviseur
Réviseur responsable

Andreas Aebersold
Expert-réviseur

Lucerne, le 18 mars 2022

PricewaterhouseCoopers SA, Robert-Zünd-Strasse 2, Case postale, 6002 Lucerne
Téléphone: +41 58 792 62 00, Téléfax: +41 58 792 62 10, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG est membre d'un réseau mondial de sociétés juridiquement autonomes et indépendantes les unes des autres.