

rapport relatif aux rémunérations 2022



Rapport relatif aux rémunérations

109 Avant-propos

Éléments clés et principes de la politique de rémunération

110 1.1 Un système de rémunération simple et transparent

110 1.2 Orientation vers le marché

110 1.3 Orientation vers les performances et la réussite

110 1.4 Égalité salariale

111 1.5 Conscience du risque

111 1.6 Conseil d'administration : part en actions de 30 %

111 1.7 Limitation de la rémunération variable du comité de direction

111 1.8 Réduction de la rémunération

Compétences dans la détermination de la rémunération

112 2.1 Détermination de la rémunération du conseil d'administration

112 2.2 Détermination de la rémunération du comité de direction

113 2.3 Règles statutaires

Éléments de rémunération

114 3.1 Éléments de rémunération du conseil d'administration

116 3.2 Éléments de rémunération du comité de direction

Calcul de la rémunération variable

117 4 Calcul de la rémunération variable

Réalisation des objectifs et objectifs du comité de direction

118 5.1 Réalisation des objectifs pour l'exercice 2022

119 5.2 Répercussions de la réalisation des objectifs sur
la rémunération du comité de direction

119 5.3 Objectifs pour l'exercice 2023

Rémunération approuvée par l'assemblée générale

120 6.1 Conseil d'administration

120 6.2 Comité de direction

Rémunération de l'exercice sous revue

121 7.1 Rémunération des membres du conseil d'administration
(contrôlé)

123 7.2 Rémunération des membres du comité de direction (contrôlé)

125 7.3 Prêts et crédits aux membres du conseil d'administration et
du comité de direction (contrôlé)

**Représentation des sexes au sein du conseil d'administration et
du comité de direction**

126 8.1 Situation initiale

126 8.2 Atteinte des valeurs cibles en matière de parité

126 8.3 Justification et mesures

Rapport de l'organe de révision

128 9 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. Comme les années précédentes, les taux d'approbation des propositions sur les rémunérations à l'assemblée générale du 18 mai 2022 étaient élevés, ce qui renforce notre approche. Au cours de l'exercice 2022, nous avons donc maintenu notre système de rémunération, qui a déjà fait ses preuves.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la loi impose aux grandes entreprises cotées en bourse une représentation d'au moins 30 % de femmes et d'hommes au conseil d'administration et de 20 % au comité de direction. Si ces exigences ne sont pas remplies, il faudra le mentionner et le justifier

« Valiant a pris différentes mesures qui visent à augmenter la proportion de femmes parmi les cadres et donc à accroître les possibilités de nommer des femmes au comité de direction. »

dans le rapport de rémunération à partir de 2026 pour le conseil d'administration et de 2031 pour le comité de direction. Valiant a décidé de se prononcer à ce sujet dès le présent rapport de rémunération.

Valiant respecte l'objectif de représentation des sexes au niveau du conseil d'administration, mais pas au niveau du comité de direction. Le conseil d'administration et le comité de direction sont en conscience des mesures appropriées pour augmenter la proportion de femmes dans les postes de direction. Ces mesures sont présentées à la page 127.

Par diverses améliorations des conditions d'engagement, le conseil d'administration et le comité de direction témoignent de leur reconnaissance à l'égard du formidable engagement des collaboratrices et collaborateurs et renforcent le positionnement de Valiant comme employeur attractif sur le marché du travail. À partir du 1^{er} janvier 2023, le congé de maternité augmente de deux semaines et le droit aux vacances de tout le personnel de deux jours. Les négociations salariales de 2023 prévoient une augmentation totale de 2,6 % de la masse salariale.



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 (voir le rapport sur la responsabilité d'entreprise aux pages 66 et 67 pour de plus amples informations).

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 collaborateurs et collaboratrices 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. 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. Les frais des membres du conseil d'administration sont remboursés soit de manière forfaitaire, soit individuellement sur demande.

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.

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.

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

2.3 Règles statutaires

Les statuts de la Valiant Holding SA définissent 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 la 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 la 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 la 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 capacité financière que Valiant applique aux tiers.

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 ¹	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). La première moitié des honoraires est versée en espèces en novembre. La deuxième moitié est distribuée 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.	

¹ Sur demande au conseil d'administration, un membre peut renoncer à l'indemnité forfaitaire pour ses frais et les décompter individuellement.

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. Aucune condition particulière n'est accordée aux collaboratrices et collaborateurs.
- 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 2022. 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 gagné deux entreprises : Cembra Money Bank et le groupe VZ. 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, Cembra Money Bank, Liechtensteinische Landesbank, St. Galler Kantonalbank, Swissquote, Vaudoise Assurances, groupe VZ, 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, aux pages 121–122. 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 192. L'attribution par nombre et par valeur des actions est présentée dans l'annexe des comptes consolidés, dans le tableau 18, page 170.

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 : – 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.
Prestations complémentaires	– Véhicule de fonction ou abonnement général des CFF en 1 ^{re} classe – Allocation d'entreprise (associée au droit aux allocations familiales légales) – Prestations subrogatoires 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 (rémunération fixe) 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 :

- Durant l'exercice sous revue, la part de la rémunération variable a constitué entre 31,3 % et 41,3 % de la rétribution totale des membres du comité de direction en activité au 31.12.2022.
- 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 aux pages 112–113.
- 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. Il n'existe aucun benchmarking général. 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, aux pages 123–124. Les prêts et crédits au comité de direction figurent dans le tableau 7.3, page 125. Les membres du comité de direction bénéficient, comme tous les autres collaborateurs et collaboratrices, 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 192. L'attribution par nombre et par valeur des actions est présentée dans l'annexe des comptes consolidés, dans le tableau 18, page 170.

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.

Rémunération variable 2022	Montant en CHF
Résultat opérationnel 2022	159,35 mio
dont 9 %	14,34 mio
Dissolution des provisions affectées ¹	0,28 mio
Total de la rémunération variable²	14,62 mio

Rémunération variable 2021	Montant en CHF
Résultat opérationnel 2021	143,96 mio
dont 9 %	12,96 mio
Dissolution des provisions affectées ³	0,55 mio
Total de la rémunération variable²	13,51 mio

¹ Le résultat opérationnel 2022 est supérieur de 10,7 % à celui de l'exercice précédent. En raison de variations des effectifs et d'autres facteurs d'influence, l'augmentation moyenne de la rémunération variable par collaborateur est nettement inférieure. Pour la porter à 5 %, une dissolution de la provision constituée à cet effet au cours des années précédentes a eu lieu.

² Total de la rémunération variable pour tous les collaborateurs et collaboratrices, y c. les membres du comité de direction.

³ Le résultat opérationnel 2021 était inférieur à celui de l'exercice précédent en raison de la constitution de provisions pour le programme d'amélioration de la rentabilité. Pour pouvoir maintenir les rémunérations variables 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.

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. Pour des questions de concurrence, certaines valeurs (taux en pourcentage et montants) ne sont pas divulguées.

5.1 Réalisation des objectifs pour l'exercice 2022

Les objectifs pour l'exercice sont fixés par le conseil d'administration. Le CEO informe chaque trimestre le conseil d'administration de l'état de réalisation des objectifs. En janvier 2023, le comité de nomination et de rémunération et le CEO ont procédé à une évaluation du degré de réalisation des objectifs pour l'exercice 2022. 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 globalement bien atteint les objectifs fixés pour l'exercice 2022. La réalisation des objectifs est explicitée dans le tableau ci-dessous.

Objectifs du comité de direction pour exercice 2022 (évaluation de la réalisation des objectifs par le conseil d'administration)

Objectifs financiers		Les objectifs ont été bien atteints
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 (+5,2 %) - Augmentation du produit d'exploitation de 4,1 % - Croissance des prêts de 5,3 % - Résultat des opérations de commissions et des prestations de service en hausse (+2,6 %) - Objectif atteint dans le domaine des avoirs clientèle et avoirs en dépôt (corrigé des fluctuations du marché)
Pour l'exercice 2022, les objectifs suivants ont été fixés :		
Bénéfice consolidé légèrement supérieur à l'exercice précédent <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation du résultat opérationnel - Croissance des prêts > 3 % - Croissance dans les opérations de commissions et les prestations de service de 3 % 		
En outre, des objectifs ont été fixés pour le développement des avoirs clientèle et des valeurs de dépôt.		
Objectifs de fond		Les objectifs ont été bien atteints
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	Critère mesuré	
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.
Clientes et clients	Satisfaction des clients (Net Promoter Score)	<ul style="list-style-type: none"> - Les valeurs du Net Promoter Score ont légèrement baissé, mais se maintiennent à un niveau élevé.
Durabilité	Mise en œuvre de la feuille de route ESG 2024 selon les plans	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en œuvre des mesures adoptées par le conseil d'administration est en bonne voie. Diverses mesures ont déjà pu être menées à bien et appliquées au niveau opérationnel.
Évaluation globale par le conseil d'administration		Globalement, les objectifs ont été bien atteints

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 est atteint en raison des changements intervenus au sein de la direction au cours de l'exercice.

5.3 Objectifs pour l'exercice 2023

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 suivants au comité de direction pour l'exercice 2023.

Objectifs du comité de direction pour l'exercice 2023

Objectifs financiers

Pour l'exercice 2023, le conseil d'administration définit les objectifs suivants pour les principaux chiffres-clés :

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

En outre, des objectifs ont été fixés pour le développement des avoirs en dépôt.

Objectifs de fond

Outre les objectifs financiers, le conseil d'administration a fixé des objectifs de fond pour l'exercice 2023. Les objectifs ont été formulés de manière objective, dans la mesure du possible.

Secteurs	Critère mesuré
Stratégie	Mise en œuvre de la stratégie 2020-2024 selon les plans
Clientèles et clients	Satisfaction des clients (Net Promoter Score)
Durabilité	Mise en œuvre de la feuille de route ESG 2024 selon les plans
Collaboratrices et collaborateurs	Mise en œuvre de mesures visant à augmenter l'attractivité de l'employeur et la diversité

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 2022 et la période de mandat 2021/2022 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 2021/2022	19.05.2021	1 670
Rémunération effective du conseil d'administration pour le mandat 2021/2022		1 521
Rémunération maximale du conseil d'administration pour le mandat 2022/2023	18.05.2022	1 670
Rémunération effective du conseil d'administration pour le mandat 2022/2023		n/a ¹

¹ La rémunération effective versée au conseil d'administration durant le mandat 2022/2023 sera indiquée dans le rapport relatif aux rémunérations 2023.

6.2 Comité de direction

Rémunérations fixe et variable approuvées et effectives 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
Augmentation maximale possible du montant en application de l'art. 28 des statuts		4 270
Rémunération fixe effective du comité de direction pour l'exercice 2022		3 393
Rémunération maximale variable du comité de direction pour l'exercice 2022	18.05.2022	1 750
Rémunération variable effective du comité de direction pour l'exercice 2022		1 742

Rémunération fixe maximale approuvée pour l'exercice 2023	Date d'approbation par l'AG	Montant en milliers de CHF
Rémunération maximale fixe du comité de direction pour l'exercice 2023	18.05.2022	3 050
Rémunération fixe effective du comité de direction pour l'exercice 2023		n/a ¹

¹ La rémunération fixe effective versée au comité de direction durant l'exercice 2023 sera indiquée dans le rapport relatif aux rémunérations 2023.

Commentaire sur la rémunération fixe effective du comité de direction pour l'exercice 2022

Conformément à l'art. 28 des statuts, Valiant est en droit de verser un montant supplémentaire à toute personne qui intègre le comité de direction après la date d'approbation de la rémunération par l'assemblée générale, si la rémunération maximale déjà approuvée est insuffisante. Le montant supplémentaire pour chacun des membres du comité de direction ne doit pas dépasser 20 % de la dernière rémunération maximale approuvée.

En raison des deux changements intervenus au sein du comité de direction, il est fait partiellement usage de cette disposition pour Serge Laville (membre du comité de direction depuis le 01.02.2022) et Michael Eisenrauch (membre du comité de direction depuis le 01.09.2022). Les rémunérations versées aux différents membres du comité de direction sont indiquées au chapitre 7.2.

7 Rémunération de l'exercice sous revue

7.1 Rémunération des membres du conseil d'administration (contrôlé)

Rémunération par exercice

	2022 (11 mois) ^{1,2}				
	Honoraires en espèces nets en milliers de CHF	Actions ³ en milliers de CHF	Prestations sociales ⁴ en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	165	132	151	-	448
P ^r Christoph B. Bühler, vice-président	108	50	23	-	181
Barbara Artmann, membre	72	36	16	-	124
Jean-Baptiste Beuret, membre ⁵	14	36	5	-	55
D ^r Maya Bundt, membre	67	40	31	-	138
Roger Harlacher, membre	72	36	16	-	124
D ^r Roland Herrmann, membre ⁶	58	-	9	-	67
Marion Khüny, membre ⁶	44	-	23	-	67
Nicole Pauli, membre ⁵	15	40	7	-	62
Ronald Trächsel, membre	72	36	16	-	124
Total	687	406	297	-	1390

	2021				
	Honoraires en espèces nets en milliers de CHF	Actions ³ en milliers de CHF	Prestations sociales ⁴ en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	193	132	174	-	499
P ^r Christoph B. Bühler, vice-président	118	58	25	-	201
Barbara Artmann, membre	81	34	17	-	132
Jean-Baptiste Beuret, membre	83	36	15	-	134
D ^r Maya Bundt, membre	89	33	18	-	140
Roger Harlacher, membre ⁷	68	-	11	-	79
Nicole Pauli, membre	92	41	19	-	152
Ronald Trächsel, membre	81	34	17	-	132
Franziska von Weissenfluh, membre ⁸	16	41	8	-	65
Total	821	409	304	-	1534

¹ Le 28.06.2022, dans le règlement de rémunération du conseil d'administration, le rythme de paiement a été adapté à partir du mandat 2022/2023 : 6/12 de la rémunération en novembre 2022, 6/12 en avril 2023 (mandat 2021/2022 : 7/12 en novembre 2021, 5/12 en avril 2022). De ce fait, seuls 11/12 ont été rémunérés au cours de l'exercice 2022. La rémunération accordée et non encore versée s'élève à CHF 127 000.

² Nouveaux taux de rémunération à partir du mandat 2021/2022

³ Actions de Valiant Holding SA bloquées pour une période de trois ans, évaluées à leur valeur boursière, après déduction des prestations sociales

⁴ Les prestations sociales comprennent les contributions de l'employeur et de l'employé pour l'AVS/AI/APG, l'AC, la CAF, l'impôt à la source 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.

⁵ Jusqu'à l'assemblée générale du 18 mai 2022

⁶ À partir de l'assemblée générale du 18 mai 2022

⁷ À partir de l'assemblée générale du 19 mai 2021

⁸ Jusqu'à l'assemblée générale du 19 mai 2021

Rémunération par mandat

Présentation de la rémunération du conseil d'administration pour le mandat 2021/2022^{1,2}

	Honoraires fixes nets en milliers de CHF	Actions ³ en milliers de CHF	Prestations sociales ⁴ en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	190	132	171	–	493
P ^r Christoph B. Bühler, vice-président	115	50	24	–	189
Barbara Artmann, membre	82	36	17	–	135
Jean-Baptiste Beuret, membre	83	36	13	–	132
D ^r Maya Bundt, membre	92	40	19	–	151
Roger Harlacher, membre	82	36	17	–	135
Nicole Pauli, membre	92	40	19	–	151
Ronald Trächsel, membre	82	36	17	–	135
Total	818	406	297	–	1521

Présentation de la rémunération du conseil d'administration pour le mandat 2020/2021⁵

	Honoraires fixes nets en milliers de CHF	Actions ³ en milliers de CHF	Prestations sociales ⁴ en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	238	132	126	–	496
P ^r Christoph B. Bühler, vice-président	135	58	28	–	221
Barbara Artmann, membre	79	34	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, membre	82	36	17	–	135
D ^r 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

¹ Les versements des rémunérations pour le mandat 2021/2022 (du 19 mai 2021 au 18 mai 2022) ont eu lieu en novembre 2021 et avril 2022. Les prestations sociales indiquées ont été acquittées pour les exercices annuels correspondants, conformément aux délais de versement.

² Nouveaux taux de rémunération à partir du mandat 2021/2022.

³ Actions de Valiant Holding SA bloquées pour une période de trois ans, évaluées à leur valeur boursière, après déduction des prestations sociales.

⁴ Les prestations sociales comprennent les contributions de l'employeur et de l'employé pour PAVS/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.

⁵ Le versement des rémunérations pour le mandat 2020/2021 (du 13 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.

7.2 Rémunération des membres du comité de direction (contrôlé)

Rémunération par exercice

2022						
	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	343	305	132	10	396	1 186
Martin Vogler	263	150	65	10	259	747
D ^r Michael Eisenrauch ⁵	89	50	21	1	47	208
Stefan Gempeler ⁶	179	159	–	6	170	514
D ^r Hanspeter Kaspar ⁷	257	84	–	8	189	538
Serge Laville ⁸	228	117	51	9	174	579
D ^r Marc A. Praxmarer	228	128	55	10	238	659
Christoph Wille	238	159	69	10	228	704
Total	1 825	1 152	393	64	1 701	5 135

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
D ^r Hanspeter Kaspar ⁹	252	101	–	9	220	582
D ^r 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

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 Entrée en fonction le 01.09.2022

⁶ En fonction jusqu'au 31.08.2022 – rémunérations indiquées jusqu'au 30.09.2022

⁷ En fonction jusqu'au 31.10.2021 – rémunérations indiquées jusqu'au 31.10.2022 (fin du contrat)

⁸ En fonction depuis le 01.02.2022

⁹ En fonction jusqu'au 31.10.2021. Sont incluses les rémunérations dues contractuellement jusqu'au 31.12.2021, 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 direction2022¹

	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	1 152	393	–	197	1 742

2021

	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	1 521

¹ La rémunération variable pour l'exercice 2022 est versée en avril 2023, 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

2022

	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	1 825	64	1 504	3 393

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	1 573	52	1 365	2 990

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 (contrôlé)

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 2022, aucun prêt ni crédit aux membres du conseil d'administration ou à leurs proches n'était en cours (au 31.12.2021 : aucune position).

Comité de direction

	2022		
	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	2 864	0	2 864

	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

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 Représentation des sexes au sein du conseil d'administration et du comité de direction

8.1 Situation initiale

Conformément à l'article 734f du Code des obligations, à moins que la représentation de chaque sexe n'atteigne au minimum 30 % au sein du conseil d'administration et 20 % au sein de la direction, le rapport de rémunération doit mentionner :

1. les raisons pour lesquelles la représentation de chaque sexe n'atteint pas le minimum prévu ; et
2. les mesures de promotion du sexe le moins représenté.

L'obligation de rendre compte s'appliquera pour le conseil d'administration à partir de 2026 et pour le comité de direction à partir de 2031. Valiant a toutefois décidé de rendre compte dès maintenant.

8.2 Atteinte des valeurs cibles en matière de parité

Organe	Nombre total de personnes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Part du sexe le moins représenté
Conseil d'administration	8	5	3	37,5 %
Comité de direction	6	6	0	0 %

8.3 Justification et mesures

Deux nouveaux membres ont été nommés au comité de direction au cours de l'exercice. Dans les deux cas, le choix s'est porté sur des hommes. L'une des nominations concerne une candidature interne dans le cadre de la planification ordinaire de la relève. Pour l'autre nomination, des candidats masculins et féminins ont été évalués dans le cadre du processus de sélection sur la base d'une liste restreinte. Des femmes ont également été impliquées dans le processus de recrutement : le mandat de recherche de l'entreprise de conseil mandatée a été piloté par une femme. L'évaluatrice principale des évaluations menées en externe était également une femme. Dans les deux cas, le conseil d'administration a estimé que les candidats masculins étaient les plus appropriés.

Mesures de promotion des femmes

Le comité de direction a adopté différentes mesures afin de renforcer la présence des femmes dans les postes de direction et, donc, d'accroître les possibilités de nommer des femmes au comité de direction. Les mesures suivantes ont été mises en œuvre au cours de l'exercice :

- Programme de mentoring pour les collaboratrices :
Les collaboratrices sélectionnées bénéficient pendant environ un an de l'accompagnement et du soutien d'un membre de la direction agissant en tant que mentor.
- Échange avec des membres du conseil d'administration pour les femmes cadres et spécialistes :
Des femmes cadres et spécialistes sélectionnées ont été invitées à deux rencontres avec des membres féminins du conseil d'administration de Valiant, consacrées à l'échange d'expériences et à la promotion des femmes.
- Réseau interne de femmes :
Valiant a soutenu la création d'un réseau interne de femmes en organisant un événement inaugural sur le thème « Expériences sur la création d'un réseau de femmes », exclusivement réservé aux femmes.
- Présentations incitatives sur des thèmes spécifiques liés au genre :
Au cours de l'exercice, quatre présentations incitatives ont été organisées, ouvertes à tout le personnel.
- Adhésion au réseau Business & Professional Women :
Valiant est membre de la plus grande association suisse de femmes d'affaires depuis le 1^{er} juillet 2022.
- Objectif pour tous les cadres :
Tous les cadres se sont vu fixer comme objectif pour l'exercice 2023 de prendre des mesures concrètes pour augmenter la proportion de femmes dans les fonctions de conseil à la clientèle, les postes de spécialistes et de responsables hiérarchiques.

Recrutement

La sélection finale (liste restreinte) pour le recrutement de membres du comité de direction doit comporter au moins une femme.

9 Rapport de l'organe de révision



Rapport de l'organe de révision

à l'Assemblée générale de Valiant Holding AG, Lucerne

Rapport sur l'audit du rapport de rémunération

Opinion d'audit

Nous avons effectué notre audit du rapport de rémunération de Valiant Holding AG (la société) pour l'exercice clos le 31 décembre 2022. Notre audit s'est limité aux indications relatives aux indemnités, prêts et crédits selon les art. 14 à 16 de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) dans les tableaux 7.1, 7.2 et 7.3 marqués de l'indication « contrôlé » aux pages 121 à 125 du rapport de rémunération.

Selon notre appréciation, les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits dans le rapport de rémunération (pages 121 à 125) sont conformes à la loi suisse et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

Fondement de l'opinion d'audit

Nous avons effectué notre audit conformément à la loi suisse et aux Normes suisses d'audit des états financiers (NACH). Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces dispositions et de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'organe de révision relatives à l'audit du rapport de rémunération » de notre rapport. Nous sommes indépendants de la société, conformément aux dispositions légales suisses et aux exigences de la profession, et avons satisfait aux autres obligations éthiques professionnelles qui nous incombent dans le respect de ces exigences.

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

Autres informations

La responsabilité des autres informations incombe au conseil d'administration. Les autres informations comprennent les informations présentées dans le rapport de gestion, à l'exception des tableaux marqués de l'indication « contrôlé » dans le rapport de rémunération, des comptes annuels et de nos rapports correspondants.

Notre opinion sur le rapport de rémunération ne s'étend pas aux autres informations et nous n'exprimons aucune conclusion d'audit sous quelque forme que ce soit sur ces informations.

Dans le cadre de notre audit, notre responsabilité consiste à lire les autres informations et, ce faisant, à apprécier si elles présentent des incohérences significatives par rapport aux informations financières « contrôlées » dans le rapport de rémunération ou aux connaissances que nous avons acquises au cours de notre audit ou si elles semblent par ailleurs comporter des anomalies significatives.

Si, sur la base des travaux que nous avons effectués, nous arrivons à la conclusion que les autres informations présentent une anomalie significative, nous sommes tenus de le déclarer. Nous n'avons aucune remarque à formuler à cet égard.

Responsabilités du Conseil d'administration relatives au rapport de rémunération

Le Conseil d'administration est responsable de l'établissement d'un rapport de rémunération conformément aux dispositions légales et aux statuts. Il est en outre responsable des contrôles internes qu'il juge nécessaires pour permettre l'établissement d'un rapport de rémunération ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. Il est également responsable de la définition des principes de rémunération et de la fixation des rémunérations individuelles.

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

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

Responsabilités de l'organe de révision relatives à l'audit du rapport de rémunération

Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits selon les articles 14 à 16 ORAb contenues dans le rapport de rémunération ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, et de délivrer un rapport contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, mais ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément à la loi suisse et aux NA-CH permettra de toujours détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, prises individuellement ou collectivement, elles puissent influencer les décisions économiques que les utilisateurs du rapport de rémunération prennent en se fondant sur celui-ci.

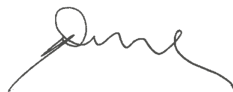
Dans le cadre d'un audit réalisé conformément à la loi suisse et aux NA-CH, nous exerçons notre jugement professionnel tout au long de l'audit et faisons preuve d'esprit critique. En outre:

- Nous identifions et évaluons les risques que le rapport de rémunération comporte des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, des omissions volontaires, de fausses déclarations ou le contournement de contrôles internes.
- Nous acquérons une compréhension du système de contrôle interne pertinent pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, mais non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du système de contrôle interne de la société
- Nous évaluons le caractère approprié des méthodes comptables appliquées et le caractère raisonnable des estimations comptables, ainsi que des informations y afférentes.

Nous communiquons au Conseil d'administration ou à son Comité d'audit et de risque, notamment l'étendue des travaux d'audit et le calendrier de réalisation prévus et nos constatations d'audit importantes, y compris toute déficience majeure dans le système de contrôle interne relevée au cours de notre audit.

Nous remettons au Conseil d'administration ou à son Comité d'audit et de risque une déclaration, dans laquelle nous attestons avoir respecté les règles d'éthique pertinentes relatives à l'indépendance, et leur communiquons toutes les relations et les autres éléments qui peuvent raisonnablement être considérés comme susceptibles d'avoir une incidence sur notre indépendance ainsi que, le cas échéant, les mesures visant à éliminer les menaces ou les mesures de protection prises.

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Romer
Expert-réviseur agréé
Réviseur responsable



Andreas Aebersold

Luzern, le 21 mars 2023

Cette page a volontairement été laissée vierge.