

rapport relatif aux rémunérations 2023



Rapport relatif aux rémunérations

147 Avant-propos

Éléments clés et principes de la politique de rémunération

- 148 1.1 Un système de rémunération simple et transparent
- 148 1.2 Orienté vers le marché
- 148 1.3 Orientation vers les performances et la réussite
- 148 1.4 Égalité salariale
- 149 1.5 Conscience du risque
- 149 1.6 Conseil d'administration : part en actions de 30 %
- 149 1.7 Limitation de la rémunération variable du comité de direction
- 149 1.8 Réduction de la rémunération

Compétences dans la détermination de la rémunération

- 150 2.1 Détermination de la rémunération du conseil d'administration
- 150 2.2 Détermination de la rémunération du comité de direction
- 151 2.3 Règles statutaires

Éléments de rémunération

- 152 3.1 Éléments de rémunération du conseil d'administration
- 154 3.2 Éléments de rémunération du comité de direction

Calcul de la rémunération variable

- 155 4 Calcul de la rémunération variable

Réalisation des objectifs et objectifs du comité de direction

- 156 5.1 Réalisation des objectifs pour l'exercice 2023
- 157 5.2 Répercussions de la réalisation des objectifs sur la rémunération variable du comité de direction
- 157 5.3 Objectifs pour l'exercice 2024

Rémunération approuvée par l'assemblée générale

- 158 6.1 Conseil d'administration
- 158 6.2 Comité de direction

Rémunération de l'exercice sous revue

- 159 7.1 Rémunération des membres du conseil d'administration (contrôlé)
- 161 7.2 Rémunération des membres du comité de direction (contrôlé)

Autres publications

- 163 8.1 Situation initiale
- 163 8.2 Prêts et crédits aux membres du conseil d'administration et du comité de direction (contrôlé)
- 164 8.3 Rémunérations, prêts et crédits octroyés aux personnes proches
- 164 8.4 Actions détenues par les membres du conseil d'administration et du comité de direction (contrôlé)
- 165 8.5 Fonctions des membres du conseil d'administration et du comité de direction exercées auprès d'autres entreprises (contrôlé)

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

- 166 9.1 Situation initiale
- 166 9.2 Atteinte des valeurs cibles en matière de parité au 31.12.2023
- 166 9.3 Justification et mesures pour le comité de direction

Rapport de l'organe de révision

- 168 10 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. Lors de l'assemblée générale du 17 mai 2023, les propositions de rémunération maximale du conseil d'administration et de rémunération fixe maximale du comité de direction ont recueilli des taux d'approbation supérieurs à 90 %. Le rapport relatif aux rémunérations (85,7 % d'approbations) ainsi que la rémunération variable maximale du comité de direction (83,9 %) ont obtenu un peu moins de voix favorables.

Le conseil d'administration a analysé les résultats des votes et estime que les deux résultats légèrement inférieurs s'expliquent principalement par la demande d'augmentation de la rémunération variable maximale du comité de direction. Il est arrivé à la conclusion qu'il fallait maintenir le système de rémunération éprouvé et transparent, avec l'affectation fixe de 9 % du résultat opérationnel au pool général pour la rémunération variable de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, y compris le comité de direction.

Le conseil d'administration a ensuite décidé d'effectuer, à l'occasion du 200^e anniversaire de Valiant en 2024, une affectation unique de 10 millions de francs à la caisse de pension en faveur des collaboratrices et des collaborateurs. Le conseil d'administration souligne ainsi l'importance de la prévoyance pour les collaboratrices et les collaborateurs.

Avec de nouvelles 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 attrayant sur le marché du travail. Au 1^{er} janvier 2023, le congé de maternité a augmenté de deux semaines et le droit aux vacances de tout le personnel de deux jours. Lors des négociations salariales 2023, la masse salariale a globalement augmenté de 2,6 %.



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.

La mesure de la réussite économique se base sur le résultat opérationnel, qui est indiqué sous la position du même nom dans les comptes consolidés, et 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 les femmes et les hommes est mesurée tous les ans. Valiant respecte l'égalité salariale dans le cadre du seuil de tolérance donné de 5 % (voir le rapport de durabilité à la page 97 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 membre de son personnel 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 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 de l'assemblée générale.

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 de l'assemblée générale.

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 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 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 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
	Président : 380 000
	Vice-président : 140 000
	Membre : 90 000
	Présidente du comité de nomination et de rémunération : 50 000
	Membre du comité de nomination et de rémunération : 35 000
	Président du comité d'audit et de risque : 50 000
	Membre du comité d'audit et de risque : 35 000
	Président du comité stratégique : 50 000
	Membre du comité stratégique : 35 000
Indemnités forfaitaires pour le remboursement de frais ¹	Président : 10 000 Membre : 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.
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 également le cas durant l'exercice 2023. Le premier groupe témoin comprend des établissements financiers avec une capitalisation boursière similaire (entre 1 et 3 milliards de francs). Le second groupe témoin comprend des établissements financiers cotés en Bourse sans participation substantielle de l'État. Si un établissement financier remplit les critères correspondants, il peut faire partie des deux groupes témoins.

Le groupe témoin 1 a perdu une entreprise par rapport à l'exercice précédent : le groupe VZ. L'entreprise présentait en effet une capitalisation de marché de plus de 3 milliards de francs au jour 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, Cembra Money Bank, 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

¹Jour de référence toujours à la mi-année

Publication

Les rémunérations des membres du conseil d'administration sont présentées dans les tableaux au point 7.1, pages 159 à 160. Les actions détenues par les membres du conseil d'administration sont présentées au point 8.4, page 164.

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.
Prestations complémentaires	<ul style="list-style-type: none"> - Véhicule de fonction ou abonnement général des CFF en 1re 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/-trices - 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 38,7 % et 47,9 % de la rétribution totale des membres du comité de direction.
- 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 à la page 150.
- 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 30 000 francs (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 les tableaux au point 7.2, à la page 161. Les prêts et crédits au comité de direction figurent au point 8.2, page 163. Les membres du comité de direction bénéficient, comme l'ensemble des autres collaboratrices et 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 au point 8.4, page 164.

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, l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs 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 2023	Montant en CHF
Résultat opérationnel 2023	232,25 mio
dont 9 %	20,90 mio
Total de la rémunération variable¹	20,90 mio

Rémunération variable 2022	Montant en CHF
Résultat opérationnel 2022	159,35 mio
dont 9 %	14,34 mio
Dissolution des provisions affectées ²	0,28 mio
Total de la rémunération variable¹	14,62 mio

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

² 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 collaboratrice ou collaborateur a été nettement inférieure. Pour la porter à 5 %, une dissolution de la provision constituée à cet effet au cours des années précédentes a eu lieu.

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 2023

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 2024, le comité de nomination et de rémunération et le CEO ont procédé à une évaluation du degré de réalisation des objectifs pour l'exercice 2023. 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 2023. La réalisation des objectifs est explicitée dans le tableau ci-dessous.

Objectifs du comité de direction pour l'exercice 2023 (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 nettement supérieur à l'exercice précédent (+11,4 %) - Nette augmentation du produit d'exploitation (+21,7 %) - Croissance des prêts de 3,5 % - Résultat des opérations de commissions et des prestations de service en hausse (+10,0 %) - Objectif partiellement atteint (corrige des fluctuations du marché) pour les avoirs en dépôt (objectif : +3 %, réalisation : 2,3 %)
Pour l'exercice 2023, les objectifs suivants ont été fixés : <ul style="list-style-type: none"> - Bénéfice consolidé supérieur à celui de l'exercice précédent - Augmentation du produit d'exploitation - 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		Les objectifs ont été bien atteints
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	Réalisation des objectifs
Stratégie	Mise en œuvre de la stratégie 2020–2024 selon les plans	- La mise en œuvre de la stratégie 2020–2024 est en bonne voie.
Clientes et clients	Satisfaction de la clientèle (Net Promoter Score)	- Les valeurs du Net Promoter Score ont augmenté pour atteindre un niveau élevé.
Durabilité	Mise en œuvre de la feuille de route ESG 2024 selon les plans	- 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.
Collaboratrices et collaborateurs	Mise en œuvre de mesures visant à augmenter l'attractivité en tant qu'employeur et la diversité	<ul style="list-style-type: none"> - Attractivité en tant qu'employeur : augmentation du droit aux vacances pour tous les collaborateurs et les collaboratrices, et augmentation des salaires de 2,6 % pour 2023 - Augmentation de la diversité : exigence dans la fixation des objectifs pour tous les cadres dirigeants et toutes les cadres dirigeantes

5.2 Répercussions de la réalisation des objectifs sur la rémunération variable 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. Le montant maximum approuvé par l'assemblée générale n'est pas atteint.

5.3 Objectifs pour l'exercice 2024

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 2024.

Objectifs du comité de direction pour l'exercice 2024

Objectifs financiers

Pour l'exercice 2024, le conseil d'administration définit les objectifs suivants pour les principaux chiffres-clés financiers :

- Bénéfice consolidé supérieur à celui de l'exercice précédent
- Augmentation du produit d'exploitation
- Croissance des prêts de 3 %
- Croissance dans les opérations de commissions et les prestations de service de 3 %
- Croissance de la fortune clientèle > 4 % (corrige des fluctuations du marché)

Objectifs de fond

Outre les objectifs financiers, le conseil d'administration a fixé des objectifs de fond pour l'exercice 2024. 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, avec adoption, communication et ancrage interne de la stratégie à partir de 2025
Clientèles et clients	Satisfaction de la clientèle (Net Promoter Score)
Durabilité	Mise en œuvre de la feuille de route ESG 2024 selon les plans
Processus	Mise en œuvre de la participation au programme « Liquidités octroyées en échange de sûretés hypothécaires » de la Banque nationale suisse conformément au calendrier

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 maximales approuvées et des rémunérations effectives versées pour l'exercice 2023 et la période de mandat 2022/2023 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 2022/2023	18.05.2022	1 670
Rémunération effective du conseil d'administration pour le mandat 2022/2023		1 520
Rémunération maximale du conseil d'administration pour le mandat 2023/2024	17.05.2023	1 670
Rémunération effective du conseil d'administration pour le mandat 2023/2024		n/a ¹

¹ La rémunération effective versée au conseil d'administration durant le mandat 2023/2024 sera indiquée dans le rapport relatif aux rémunérations 2024.

6.2 Comité de direction

Rémunérations fixe et variable approuvées et effectives 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		2 990
Rémunération maximale variable du comité de direction pour l'exercice 2023	17.05.2023	2 500
Rémunération variable effective du comité de direction pour l'exercice 2023		2 278

Rémunération fixe maximale approuvée pour l'exercice 2024	Date d'approbation par l'AG	Montant en milliers de CHF
Rémunération maximale fixe du comité de direction pour l'exercice 2024	17.05.2023	3 500
Rémunération fixe effective du comité de direction pour l'exercice 2024		n/a ¹

¹ La rémunération fixe effective versée au comité de direction durant l'exercice 2024 sera indiquée dans le rapport relatif aux rémunérations 2024.

7 Rémunération de l'exercice sous revue

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

Rémunération par exercice

	2023				
	Honoraires en espèces nets en milliers de CHF	Actions ¹ en milliers de CHF	Prestations sociales ² en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	194	132	169	-	495
Christoph B. Bühler, vice-président	125	54	25	-	204
Barbara Artmann, membre	82	36	17	-	135
Maya Bundt, membre	62	40	47	-	149
Roger Harlacher, membre	82	36	17	-	135
Roland Herrmann, membre	82	36	17	-	135
Marion Khüny, membre	62	28	44	-	134
Ronald Trächsel, membre	74	36	25	-	135
Total	763	398	361	-	1522

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

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, 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.

³ 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.

⁴ Jusqu'à l'assemblée générale du 18 mai 2022

⁵ A partir de l'assemblée générale du 18 mai 2022

Rémunération par mandat

Présentation de la rémunération du conseil d'administration pour le mandat 2022/2023¹

	Honoraires fixes nets en milliers de CHF	Actions ² en milliers de CHF	Prestations sociales ³ en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	196	132	165	–	493
Christoph B. Bühler, vice-président	125	54	25	–	204
Barbara Artmann, membre	82	36	17	–	135
Maya Bundt, membre	63	40	46	–	149
Roger Harlacher, membre	82	36	17	–	135
Roland Herrmann, membre	82	36	17	–	135
Marion Khüny, membre	62	28	44	–	134
Ronald Trächsel, membre	82	36	17	–	135
Total	774	398	348	–	1520

Présentation de la rémunération du conseil d'administration pour le mandat 2021/2022⁴

	Honoraires fixes nets en milliers de CHF	Actions ² en milliers de CHF	Prestations sociales ³ en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	190	132	171	–	493
Christoph B. Bühler, vice-président	115	50	24	–	189
Barbara Artmann, membre	82	36	17	–	135
Jean-Baptiste Beuret, membre	83	36	13	–	132
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

¹ Les versements des rémunérations pour le mandat 2022/2023 (du 18 mai 2022 au 17 mai 2023) ont eu lieu en novembre 2022 et avril 2023. 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 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.

⁴ 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.

7.2 Rémunération des membres du comité de direction (contrôlé)

Rémunération par exercice

2023						
	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	421	182	10	423	1 410
Martin Vogler	263	209	90	10	271	843
Michael Eisenrauch	261	205	89	10	171	736
Serge Laville	241	182	79	10	222	734
Marc A. Praxmarer	226	176	76	10	246	734
Christoph Wille	238	222	96	10	245	811
Total	1 603	1 415	612	60	1 578	5 268

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
Michael Eisenrauch ⁵	89	50	21	1	47	208
Stefan Gempeler ⁶	179	159	–	6	170	514
Hanspeter Kaspar ⁷	257	84	–	8	189	538
Serge Laville ⁸	228	117	51	9	174	579
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

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 2023, quatre membres du comité de direction ont perçu une rémunération de CHF 84 750.00 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 2022, trois membres du comité de direction ont reçu CHF 88 000.00 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 dues contractuellement du 01.01 au 31.10.2022, conformément au contrat de travail et à la convention de résiliation des rapports de travail du 25.10.2021

⁸ En fonction depuis le 01.02.2022

Présentation de la rémunération variable du comité de direction2023¹

	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	1 415	612	–	251	2 278

2022

	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

¹ La rémunération variable pour l'exercice 2023 est versée en avril 2024, 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

2023

	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	1 603	60	1 327	2 990

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

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

8 Autres publications

8.1 Situation initiale

La présentation du rapport relatif aux rémunérations a été modifiée en raison de la révision du droit des sociétés anonymes. L'art. 734a du Code suisse des obligations (CO) règle désormais la présentation des rémunérations (voir chapitre 7). Les informations, exigées par la loi conformément aux art. 734b à 734e CO, sont publiées dans ce chapitre :

- Prêts et crédits aux membres du conseil d'administration et du comité de direction
- Rémunérations, prêts et crédits aux personnes proches
- Droits de participation (actions détenues) dans Valiant par des membres du conseil d'administration et du comité de direction
- Fonctions des membres du conseil d'administration et du comité de direction exercées auprès d'autres entreprises

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

Conseil d'administration

Afin de renforcer l'indépendance, aucun prêt ou crédit n'est accordé aux membres du conseil d'administration. Au 31 décembre 2023, aucun prêt ni crédit aux membres du conseil d'administration ou à leurs proches n'était en cours (au 31.12.2022 : aucune position).

Comité de direction

	2023		
	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	2 863	0	2 863

	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

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

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

8.3 Rémunérations, prêts et crédits octroyés aux personnes proches

Valiant n'accorde aucune rémunération à des personnes proches de membres actuels ou précédents du conseil d'administration et du comité de direction, ni aucun crédit ou prêt à de telles personnes à des conditions non conformes à la pratique du marché.

8.4 Actions détenues par les membres du conseil d'administration et du comité de direction (contrôlé)

au 31 décembre 2023

	2023	2022
	Nombre d'actions	Nombre d'actions
Conseil d'administration		
Markus Gygax, président	12 842	11 439
P ^r Christoph B. Bühler, vice-président	4 554	3 980
Barbara Artmann, membre	2 444	2 066
D ^r Maya Bundt, membre	2 545	2 122
D ^r Roland Herrmann, membre	378	–
Ronald Trächsel, membre	1 146	768
Roger Harlacher, membre	877	599
Marion Khüny, membre	378	–
Total	25 164	20 974
dont total conseil d'administration	25 164	20 974
dont total personnes proches	–	–
Comité de direction		
Ewald Burgener, CEO	10 292	8 904
Martin Vogler, responsable Clientèle privée et commerciale	5 034	4 352
D ^r Michael Eisenrauch, responsable Opérations et IT	226	–
Serge Laville, CFO	1 590	1 008
D ^r Marc Praxmarer, responsable Clientèle institutionnelle et entreprises	1 740	1 803
Christoph Wille, responsable Services à la clientèle et produits	2 613	2 289
Total	21 495	18 356
dont total comité de direction	16 349	13 904
dont total personnes proches	5 146	4 452

8.5 Fonctions des membres du conseil d'administration et du comité de direction exercées auprès d'autres entreprises (contrôlé)

au 31 décembre 2023

Nom	Entreprise	Fonction
Membres du conseil d'administration		
Markus Gygax Président	Grosse Schanze AG	Président du conseil d'administration
P^r Christoph B. Bühler Vice-président	bockli bühler partner	Partenaire
	BLT Baselland Transport AG	Président du conseil d'administration
	Les fils d'Édouard Geistlich SA pour l'Industrie chimique, Geistlich Immobilia AG et Geistlich Pharma AG	Membre du conseil d'administration
	AVAG Anlage und Verwaltungs AG	Membre du conseil d'administration
Barbara Artmann	Künzli SwissSchuh AG	Présidente du conseil d'administration
D^r Maya Bundt	APG SGA AG ¹	Membre du conseil d'administration
	Bâloise Holding AG ¹	Membre du conseil d'administration
	Cygnvs Inc.	Membre de l'Advisory Board
Roger Harlacher	Zweifel Pomy-Chips AG	Membre du conseil d'administration
	Gustav Gerig AG	Administrateur délégué
	Toga Food SA	Administrateur délégué
	Markenfabrik Holding AG	Président du conseil d'administration
	Mosterei Möhl AG	Membre du conseil d'administration
	REMP Recherches et études des médias publicitaires	Membre du conseil d'administration
D^r Roland Herrmann	Desmoto AG	Président du conseil d'administration
	RIBE Moto AG	Président du conseil d'administration
	Investors Marketing AG	Conseil légal
Marion Khüny	Erste Group Bank AG ¹	Membre du conseil de surveillance
	Multitude SE ¹	Consultante pour le conseil de surveillance
Ronald Trächsel	Alpiq Holding AG ¹	Membre du conseil d'administration
	Wyss Samen und Pflanzen AG	Président du conseil d'administration
	Création Baumann Holding AG	Membre du conseil d'administration
Membres du comité de direction		
Ewald Burgener CEO	Banque des lettres de gage d'établissements suisses de crédit hypothécaire SA ²	Membre du conseil d'administration
	Entris Holding SA et Entris Banking SA ³	Président du conseil d'administration
Martin Vogler	Aucune	–
D^r Michael Eisenrauch	Entris Holding SA et Entris Banking SA ³	Membre du conseil d'administration
D^r Marc Praxmarer	Aucune	–
Christoph Wille	Viseca Payment Services AG ²	Membre du conseil d'administration
Serge Laville	Crédit Mutuel de la Vallée SA ²	Membre du conseil d'administration
	Entris Holding SA et Entris Banking SA ³	Membre du conseil d'administration

¹ Entreprise cotée

² Mandat pour le compte de Valiant

³ Mandat dans une participation majoritaire de Valiant

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

9.1 Situation initiale

Conformément à l'art. 734f CO, à moins que la représentation de chaque sexe n'atteigne au minimum 30 % au sein du conseil d'administration et 20 % au sein du comité de 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 rend compte depuis le rapport relatif aux rémunérations 2022.

9.2 Atteinte des valeurs cibles en matière de parité au 31.12.2023

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 %

9.3 Justification et mesures pour le comité de direction

Aucun changement n'a eu lieu au comité de direction au cours de l'exercice sous revue. La représentation des sexes y est donc inchangée. Les mesures prises pour la promotion des femmes sont expliquées ci-après.

Mesures de promotion des femmes

Depuis 2020, le comité de direction a pris 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. Il s'agit en particulier des mesures suivantes, qui ont été poursuivies au cours de l'exercice. De plus, une nouvelle mesure a été prise.

- 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 ont pu participer à trois 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 créé un réseau interne de femmes, dans le cadre duquel de premiers événements ont eu lieu.
- Présentations incitatives sur des thèmes spécifiques liés au genre :
au cours de l'année sous revue, cinq présentations incitatives ont été organisées, ouvertes à tout le personnel.
- Adhésion au réseau Business & Professional Women :
depuis 2022, Valiant est membre de la plus grande association suisse de femmes d'affaires.
- Objectif pour toutes et tous les cadres (nouvelle mesure pour l'exercice 2023) :
chaque cadre s'est 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. Si, en cas de vacance, le poste correspondant ne peut pas être occupé par une femme, la ou le cadre responsable doit justifier cette situation.

Recrutement

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

10 Rapport de l'organe de révision



Rapport de l'organe de révision

à l'Assemblée générale de Valiant Holding SA, Lucerne

Rapport sur l'audit du rapport de rémunération

Opinion d'audit

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération de Valiant Holding SA (la société) pour l'exercice clos le 31 décembre 2023. Notre audit s'est limité aux indications selon les articles 734a-734f CO dans les tableaux 7.1, 7.2, 8.2, 8.4 et 8.5 marqués de l'indication « contrôlé » aux pages 159 à 165 du rapport de rémunération.

Selon notre appréciation, les indications selon les articles 734a-734f CO dans le rapport de rémunération (pages 159 à 165) sont conformes à la loi suisse et aux statuts.

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 (NA-CH). 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 d'audit.

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 consolidés, des comptes annuels et de nos rapports correspondants.

Notre opinion d'audit sur le rapport de rémunération ne s'étend pas aux autres informations et nous n'exprimons aucune forme d'assurance 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 selon les articles 734a-734f CO 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 d'audit. 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 de fraudes 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
Expert-réviseur agréé

Lucerne, le 21 mars 2024