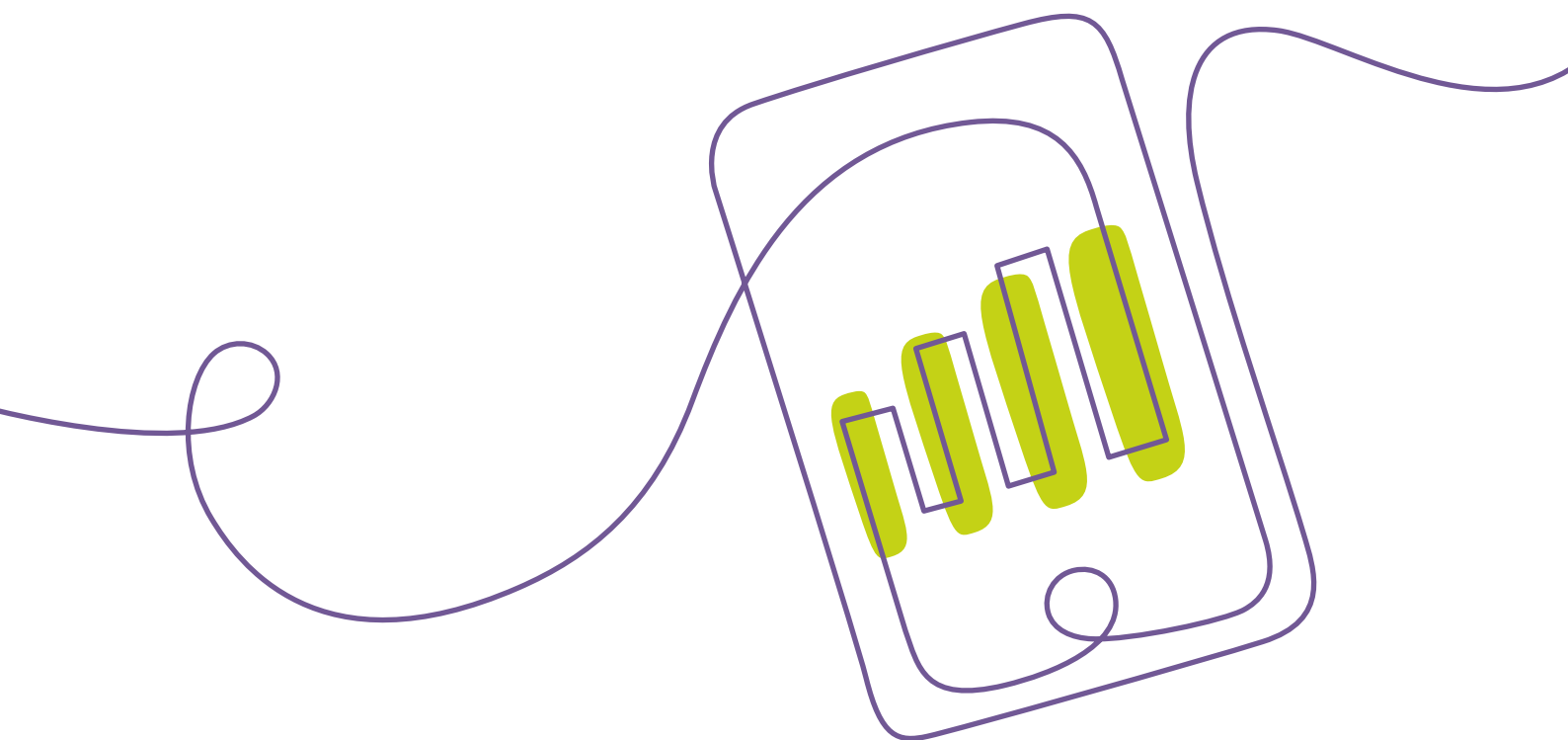


Rapport relatif aux rémunérations



Rapport relatif aux rémunérations

79 Avant-propos

Éléments clés et principes de la politique de rémunération

- 80** 1.1 Un système de rémunération simple et transparent
- 80** 1.2 Orientation vers le marché
- 80** 1.3 Orientation vers les performances et la réussite
- 80** 1.4 Égalité des salaires
- 81** 1.5 Conscience du risque
- 81** 1.6 Conseil d'administration : part en actions de 30 %
- 81** 1.7 Limitation de la rémunération variable du comité de direction
- 81** 1.8 Réduction de la rémunération
- 81** 1.9 Ajustements de la politique de rémunération à partir de l'exercice 2026

Compétences dans la détermination de la rémunération

- 82** 2.1 Détermination de la rémunération du conseil d'administration
- 82** 2.2 Détermination de la rémunération du comité de direction
- 83** 2.3 Règles statutaires

Éléments de rémunération

- 84** 3.1 Éléments de rémunération du conseil d'administration
- 86** 3.2 Éléments de rémunération du comité de direction

Calcul de la rémunération variable

- 88** 4 Calcul de la rémunération variable

Réalisation des objectifs et objectifs du comité de direction

- 89** 5.1 Réalisation des objectifs pour l'exercice 2025
- 90** 5.2 Répercussions de la réalisation des objectifs sur la rémunération variable du comité de direction
- 90** 5.3 Objectifs pour l'exercice 2026

Rémunération approuvée par l'assemblée générale

- 91** 6.1 Conseil d'administration
- 91** 6.2 Comité de direction

Rémunération de l'exercice sous revue

- 92** 7.1 Rémunération des membres du conseil d'administration (contrôlé)
- 94** 7.2 Rémunération des membres du comité de direction (contrôlé)

Autres publications

- 96** 8.1 Base et étendue
- 96** 8.2 Prêts et crédits aux membres du conseil d'administration et du comité de direction (contrôlé)
- 97** 8.3 Rémunérations, prêts et crédits aux personnes proches
- 97** 8.4 Actions détenues par les membres du conseil d'administration et du comité de direction (contrôlé)
- 98** 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

- 99** 9.1 Base
- 99** 9.2 Atteinte des valeurs cibles en matière de parité au 31.12.2025
- 99** 9.3 Justification et mesures pour le comité de direction

Rapport de l'organe de révision

- 101** 10 Rapport de l'organe de révision

Avant-propos

Chères actionnaires,
Chers actionnaires,

Nous avons le plaisir de vous informer que Valiant a encore simplifié son système de rémunération et renforcé la transparence de la présentation des rémunérations au cours de l'exercice sous revue :

D'une part, l'assemblée générale du 14 mai 2025 a approuvé la proposition du conseil d'administration d'effectuer les votes sur la rémunération maximale, fixe et variable, du comité de direction dans chaque cas pour l'exercice suivant. Jusqu'à présent, ces propositions étaient faites pour des périodes différentes : l'exercice en cours pour la rémunération variable et le prochain exercice pour la rémunération fixe. La synchronisation des périodes permet aux actionnaires d'examiner et de voter plus facilement les rémunérations par exercice.

D'autre part, les rémunérations des membres du conseil d'administration et du comité de direction sont indiquées dans le présent rapport selon le principe du montant brut (présentation des rémunérations fixes et variables avant déduction des contributions de l'employé-e pour les prestations sociales et de prévoyance et mention séparée correspondante des cotisations de l'employeur) et donc selon les pratiques générales du marché. Cette modification de la présentation accroît la transparence et la comparabilité. En outre, elle n'entraîne pas d'augmentation des rémunérations effectivement versées.

Comme déjà évoqué dans le rapport relatif à l'exercice précédent, le conseil d'administration a décidé de procéder à deux autres ajustements du système de rémunération à partir de l'exercice 2026. La période de conservation des actions Valiant reçues par les membres du conseil d'administration et du comité de direction dans le cadre de leur rémunération passe de trois à cinq ans. Par ailleurs, une obligation de détention d'actions Valiant à hauteur de 200 % (CEO) et 100 % (autres membres) du salaire net fixe est introduite pour les membres du comité de direction. Le portefeuille correspondant doit être constitué sur une période de cinq ans. Ces ajustements renforceront encore le lien entre la rémunération et le succès à long terme de Valiant.

En tant qu'employeur responsable et attrayant, Valiant a mis à disposition au total 1,3 % de la masse salariale en faveur du personnel dans le cadre des négociations salariales de 2025. 0,8 % ont été affectés aux augmentations de salaire individuelles et 0,5 % aux augmentations générales.



Maya Bundt

Présidente du comité de nomination et de rémunération

1 Éléments clés et principes de la politique de rémunération

La politique de rémunération recouvre toujours les éléments clés ci-dessous. Les ajustements applicables à partir de l'exercice 2026 sont indiqués à la fin de ce chapitre.

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 du succès 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 toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs, y compris le comité de direction.

1.4 Égalité des salaires

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 maintient l'égalité salariale nettement en deçà du seuil de tolérance donné. Voir le rapport de durabilité aux pages 79–82 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.

1.9 Ajustements de la politique de rémunération à partir de l'exercice 2026

Le conseil d'administration a décidé que les membres du comité de direction devaient acquérir sur une période de cinq ans et conserver ensuite en permanence un montant minimum d'actions Valiant correspondant à 200 % (CEO) et 100 % (autres membres) de leur salaire net fixe.

De plus, la période de conservation des actions reçues par les membres du conseil d'administration et du comité de direction dans le cadre de leur rémunération passe de trois à cinq ans.

Ces ajustements renforcent encore le lien entre la rémunération et le succès à long terme de Valiant. Ils seront appliqués pour la première fois au printemps 2027 pour les actions Valiant attribuées au titre de l'exercice 2026.

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 rémunération 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 et variable maximale du comité de direction pour le prochain exercice. 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 points 2.1 et 2.2 du rapport relatif aux rémunérations. L'assemblée générale du 14 mai 2025 a approuvé la proposition du conseil d'administration d'effectuer les votes sur la rémunération maximale, fixe et variable, du comité de direction dans chaque cas pour le prochain exercice. Jusqu'à présent, ces propositions étaient faites pour des périodes différentes: l'exercice en cours pour la rémunération variable et le prochain exercice pour la rémunération fixe. La synchronisation des périodes permet aux actionnaires d'examiner et de voter plus facilement les rémunérations par exercice.

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 au moins trois ans.

Prêts et crédits

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

Les prêts et les 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.	
	Fonction	Honoraires par mandat en CHF
	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 : 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. À compter du mandat 2026/2027, l'indemnité forfaitaire pour frais s'élève à CHF 2000 pour toutes et tous les membres du conseil d'administration (jusqu'à présent : CHF 10 000 pour le président et CHF 5000 pour les autres membres), les événements ponctuels pouvant être décomptés à partir de CHF 50.

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.
- 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. 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.

Les groupes témoins demeurent inchangés par rapport à l'exercice précédent.

Benchmarks pour la rémunération du conseil d'administration¹

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

¹ Jour de référence toujours au 30 juin de l'exercice sous revue

Le benchmarking a montré que la rémunération du conseil d'administration se situe dans la fourchette de ces deux groupes de comparaison et qu'aucune mesure n'est donc à prendre.

Publication

Les rémunérations des membres du conseil d'administration sont présentées dans les tableaux au point 7.1, pages 92 et 93. Les actions détenues par les membres du conseil d'administration sont présentées au point 8.4, page 97.

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, les performances personnelles et la situation du marché.	
Frais forfaitaires	CEO	CHF 24 000
	CEO adjoint	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} classe¹ – 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.	

¹ À compter de l'exercice 2026, une indemnité mensuelle de mobilité est versée en lieu et place après expiration des contrats de leasing actuellement en cours pour les véhicules de fonction ou des abonnements généraux. Le droit à un véhicule de fonction ou à un abonnement général s'éteint.

Informations complémentaires :

- Durant l'exercice sous revue, la part de la rémunération variable a constitué entre 36,0 % et 45,4 % 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 point 2.2 aux pages 82–83.
- 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

En 2024, une société de conseil externe a été mandatée pour réaliser une analyse comparative sur la rémunération du comité de direction. Les groupes témoins dans ce cadre sont les mêmes que ceux utilisés pour le benchmarking du conseil d'administration (voir point 3.1, page 85). La Luzerner Kantonalbank a été ajoutée au groupe témoin 1.

Le benchmarking a montré que la rémunération directe totale (rémunération fixe et variable, hors prestations sociales et de prévoyance) du CEO est inférieure à la médiane pour les deux groupes témoins. Les rémunérations directes totales des autres membres du comité de direction sont positionnées dans le quartile inférieur pour les deux groupes témoins.

Le conseil d'administration a pris connaissance des résultats du benchmarking. Au vu des résultats, aucune mesure n'est à prendre.

Publication

Les rémunérations des membres du comité de direction figurent dans les tableaux au point 7.2, à la page 94. Les prêts et les crédits au comité de direction figurent au point 8.2, page 96. 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 97.

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 toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs, 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 les 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 2025	Montant en CHF
Résultat opérationnel 2025	225,49 mio
dont 9 %	20,29 mio
Total du pool général pour la rémunération variable	20,29 mio

Rémunération variable 2024	Montant en CHF
Résultat opérationnel 2024	233,37 mio
dont 9 %	21,00 mio
Total du pool général pour la rémunération variable	21,00 mio

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 2025

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 2026, le comité de nomination et de rémunération et le CEO ont procédé à une évaluation du degré de réalisation des objectifs pour l'exercice 2025. 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 atteint les objectifs fixés pour l'exercice 2025. La réalisation des objectifs est présentée dans le tableau ci-dessous.

Objectifs du comité de direction pour l'exercice 2025 (évaluation de la réalisation des objectifs par le conseil d'administration)

Objectifs financiers		Objectifs 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.		
Pour l'exercice 2025, les objectifs suivants ont été fixés :		
– Réalisation d'un RoE de 7 % – Bénéfice consolidé légèrement supérieur à celui de l'exercice précédent – Croissance des prêts de 3 % – Croissance de la fortune clientèle > 4 % (corrigé des fluctuations du marché) – Croissance dans les opérations de commissions et les prestations de service de 6 %		– Objectif de RoE dépassé (7,2 %) – Bénéfice consolidé supérieur à l'exercice précédent (+2,9 %) – Croissance des prêts non atteinte (+0,7 %) – Croissance de la fortune clientèle partiellement atteinte (+1,9 %) – Croissance dans les opérations de commissions et les prestations de service atteinte (+6,0 %)
Objectifs de fond		Objectifs atteints
Outre les objectifs financiers, le conseil d'administration a fixé des objectifs de fond pour l'exercice 2025. Les objectifs ont été formulés de manière objective, dans la mesure du possible.		
Secteurs	Critère mesuré	Réalisation des objectifs
Clientes et clients	Augmentation du nombre de clientes et clients Satisfaction de la clientèle (Net Promoter Score)	– Légère augmentation du nombre de clientes et clients – Les valeurs du Net Promoter Score ont été maintenues à un niveau élevé
Durabilité	Trajectoire de réduction des émissions de CO ₂ définie Assurance limitée obtenue pour le rapport de durabilité	– La trajectoire de réduction est définie jusqu'en 2030 – L'assurance limitée est obtenue
Processus	Target Operating Model défini	– La phase de conception a été achevée et la phase de mise en œuvre lancée

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 2026

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 2026.

Objectifs du comité de direction pour l'exercice 2026

Objectifs financiers

Pour l'exercice 2026, le conseil d'administration définit les objectifs suivants pour les principaux chiffres-clés financiers :

- Réalisation d'un RoE de 7 %
- Bénéfice consolidé légèrement supérieur à celui de l'exercice précédent
- Croissance des prêts de 3 %
- Croissance de la fortune clientèle > 4 % (corrigé des fluctuations du marché)
- Croissance dans les opérations de commissions et les prestations de service de 6 %

Objectifs de fond

Outre les objectifs financiers, le conseil d'administration a fixé des objectifs de fond pour l'exercice 2026. Les objectifs ont été formulés de manière objective, dans la mesure du possible.

Secteurs	Critère mesuré
Clientes et clients	Augmentation du nombre de clientes et clients Maintien à niveau élevé de la satisfaction de la clientèle (Net Promoter Score)
Durabilité	Mesures initiées dans l'ensemble des catégories d'émissions (scope 1 à 3) Assurance limitée obtenue pour le rapport de durabilité
Mise en œuvre de la stratégie « Valiant 2029 »	Plan de mise en œuvre et objectifs d'économies définis pour le Target Operating Model Mesures mises en œuvre conformément au plan

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 2025 et la période de mandat 2024/2025 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 pour le mandat 2024/2025	22.05.2024	1670
Rémunération effective pour le mandat 2024/2025		1513
Rémunération maximale pour le mandat 2025/2026	14.05.2025	1670
Rémunération effective pour le mandat 2025/2026		n/a ¹

¹ La rémunération effective versée au conseil d'administration durant le mandat 2025/2026 sera indiquée dans le rapport relatif aux rémunérations 2026.

6.2 Comité de direction

Rémunérations fixe et variable approuvées et effectives pour l'exercice 2025	Date d'approbation par l'AG	Montant en milliers de CHF
Rémunération maximale fixe pour l'exercice 2025	22.05.2024	3500
Rémunération fixe effective pour l'exercice 2025		3183
Rémunération maximale variable pour l'exercice 2025	14.05.2025	2600
Rémunération variable effective pour l'exercice 2025		2173

Rémunérations fixe et variable maximales approuvées pour l'exercice 2026	Date d'approbation par l'AG	Montant en milliers de CHF
Rémunération maximale fixe pour l'exercice 2026	14.05.2025	3500
Rémunération fixe effective pour l'exercice 2026		n/a ¹
Rémunération maximale variable pour l'exercice 2026	14.05.2025	2600
Rémunération variable effective pour l'exercice 2026		n/a ¹

¹ La rémunération fixe et variable effective versée au comité de direction durant l'exercice 2026 sera indiquée dans le rapport relatif aux rémunérations 2026.

7 Rémunération de l'exercice sous revue

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

Rémunération par exercice

2025

	Honoraires en espèces bruts en milliers de CHF	Actions ¹ en milliers de CHF	Prestations sociales ² en milliers de CHF	Autres rémunérations ³ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	252	140	100	–	492
Christoph B. Bühler, vice-président	133	57	14	–	204
Barbara Artmann, membre	87	38	8	–	133
Maya Bundt, membre	78	42	29	–	149
Roger Harlacher, membre	87	38	9	–	134
Roland Herrmann, membre	87	38	9	–	134
Marion Khüny, membre	87	38	9	–	134
Ronald Trächsel, membre	70	38	23	–	131
Total	881	429	201	–	1511

2024

	Honoraires en espèces bruts en milliers de CHF	Actions ¹ en milliers de CHF	Prestations sociales ² en milliers de CHF	Autres rémunérations ³ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	252	140	100	–	492
Christoph B. Bühler, vice-président	133	57	14	–	204
Barbara Artmann, membre	87	38	9	–	134
Maya Bundt, membre	79	42	28	–	149
Roger Harlacher, membre	87	38	9	–	134
Roland Herrmann, membre	87	38	9	–	134
Marion Khüny, membre	87	38	9	–	134
Ronald Trächsel, membre	69	38	25	–	132
Total	881	429	203	–	1513

¹ Actions de Valiant Holding SA bloquées pour une période de trois ans, évaluées à leur valeur boursière. Les chiffres présentés sont bruts (avant déduction des prestations sociales).

² Les prestations sociales comprennent les contributions de l'employeur 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 Nouvel intitulé (autrefois « Prestations en nature »).

Rémunération par mandat

Présentation de la rémunération du conseil d'administration
pour le mandat 2024/2025¹

	Honoraires en espèces bruts en milliers de CHF	Actions ² en milliers de CHF	Prestations sociales ³ en milliers de CHF	Autres rémunérations ⁴ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	252	140	100	–	492
Christoph B. Bühler, vice-président	133	57	14	–	204
Barbara Artmann, membre	87	38	9	–	134
Maya Bundt, membre	79	42	28	–	149
Roger Harlacher, membre	87	38	9	–	134
Roland Herrmann, membre	87	38	9	–	134
Marion Khüny, membre	87	38	9	–	134
Ronald Trächsel, membre	70	38	24	–	132
Total	882	429	202	–	1 513

Présentation de la rémunération du conseil d'administration pour le mandat 2023/2024⁵

	Honoraires en espèces bruts en milliers de CHF	Actions ² en milliers de CHF	Prestations sociales ³ en milliers de CHF	Autres rémunérations ⁴ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Markus Gygax, président	252	140	100	–	492
Christoph B. Bühler, vice-président	133	57	14	–	204
Barbara Artmann, membre	87	38	9	–	134
Maya Bundt, membre	79	42	28	–	149
Roger Harlacher, membre	87	38	9	–	134
Roland Herrmann, membre	87	38	9	–	134
Marion Khüny, membre	87	38	9	–	134
Ronald Trächsel, membre	73	38	22	–	133
Total	885	429	200	–	1 514

¹ Les versements des rémunérations pour le mandat 2024/2025 (du 22 mai 2024 au 14 mai 2025) ont eu lieu en novembre 2024 et avril 2025. 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. Les chiffres présentés sont bruts (avant déduction des prestations sociales).

³ Les prestations sociales comprennent les contributions de l'employeur 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 Nouvel intitulé (autrefois « Prestations en nature »).

⁵ Les versements des rémunérations pour le mandat 2023/2024 (du 17 mai 2023 au 22 mai 2024) ont eu lieu en novembre 2023 et avril 2024. 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

2025						
	Salaire brut fixe en espèces ¹ en milliers de CHF	Salaire brut variable en espèces en milliers de CHF	Actions ² en milliers de CHF	Autres rémunérations ³ en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ⁴ en milliers de CHF	Total ⁵ en milliers de CHF
Ewald Burgener, CEO	510	413	177	25	259	1 384
Martin Vogler	365	204	88	18	176	851
Michael Eisenrauch	323	210	90	19	146	788
Serge Laville	323	199	86	33	153	794
Marc A. Praxmarer ⁶	215	116	50	7	104	492
Kathrin Wehrli ⁷	108	66	29	–	29	232
Christoph Wille	323	217	93	18	164	815
Total	2 167	1 425	613	120	1 031	5 356

2024						
	Salaire brut fixe en espèces ¹ en milliers de CHF	Salaire brut variable en espèces en milliers de CHF	Actions ² en milliers de CHF	Autres rémunérations ³ en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ⁴ en milliers de CHF	Total ⁵ en milliers de CHF
Ewald Burgener, CEO	504	437	188	13	295	1 437
Martin Vogler	359	217	93	37	206	912
Michael Eisenrauch	319	216	92	10	140	777
Serge Laville	319	199	86	13	186	803
Marc A. Praxmarer	319	185	80	10	181	775
Christoph Wille	319	231	99	13	189	851
Total	2 139	1 485	638	96	1 197	5 555

¹ Salaire annuel

² Actions de Valiant Holding SA bloquées pour une période de trois ans, évaluées à leur valeur boursière. Les chiffres présentés sont bruts (avant déduction des prestations sociales).

³ Part privée véhicule de fonction, allocations d'entreprise, prestations en nature, prime d'ancienneté et achat de jours de congés, hors frais forfaitaires et honoraires de mandats de tiers pour le compte de Valiant. Nouvel intitulé (autrefois « Prestations en nature »).

⁴ Comprend les cotisations 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. Inclut en 2024 le versement exceptionnel sur le compte de prévoyance individuel de la caisse de pension.

⁵ Durant l'exercice 2025, quatre membres du comité de direction ont perçu une rémunération de CHF 88 500 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 2024, trois membres du comité de direction ont reçu CHF 64 250 pour la même raison.

⁶ En fonction jusqu'au 31.08.2025.

⁷ Entrée en fonction le 01.09.2025.

Les tableaux suivants montrent la ventilation de la rémunération totale du comité de direction, en part fixe et variable.

Présentation de la rémunération variable du comité de direction

2025 ¹					
	Salaire brut variable en espèces en milliers de CHF	Actions en milliers de CHF	Autres rémunérations en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ² en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction	1 425	613	–	135	2 173

2024					
	Salaire brut variable en espèces en milliers de CHF	Actions en milliers de CHF	Autres rémunérations en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ² en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction	1 485	638	–	140	2 263

¹ La rémunération variable pour l'exercice 2025 est versée en avril 2026, mais est présentée dans le présent rapport relatif aux rémunérations.

² Comprend les cotisations 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

2025				
	Salaire brut fixe en espèces en milliers de CHF	Autres rémunérations en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ¹ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction	2 167	120	896	3 183

2024				
	Salaire brut fixe en espèces en milliers de CHF	Autres rémunérations en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ¹ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction	2 139	96	1 057	3 292

¹ Comprend les cotisations 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. Inclut en 2024 le versement exceptionnel sur le compte de prévoyance individuel de la caisse de pension.

8 Autres publications

8.1 Base et étendue

Les informations suivantes, exigées par la loi conformément aux art. 734b à 734e du Code des obligations suisse (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 2025, aucun prêt ni crédit aux membres du conseil d'administration ou à leurs proches n'était en cours (au 31.12.2024 : aucune position).

Comité de direction

	2025		
	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	2 861	–	2 861

	2024		
	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	2 862	–	2 862

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 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 2025

	2025 Nombre d'actions	2024 Nombre d'actions
Conseil d'administration		
Markus Gygax, président	15 357	14 176
Christoph B. Bühler, vice-président	1 603	1 679
Barbara Artmann, membre	3 121	2 803
Maya Bundt, membre	3 303	2 947
Roger Harlacher, membre	1 554	1 236
Roland Herrmann, membre	1 055	737
Marion Khüny, membre	1 055	737
Ronald Trächsel, membre	1 823	1 505
Total	28 871	25 820
dont total conseil d'administration	28 871	25 820
dont total personnes proches	–	–
Comité de direction		
Ewald Burgener, CEO	13 701	12 114
Martin Vogler	2 725	5 938
Michael Eisenrauch	1 897	1 115
Serge Laville	3 103	2 379
Marc Praxmarer	–	2 500
Kathrin Wehrli	0	–
Christoph Wille	4 412	3 574
Total	25 838	27 620
dont total comité de direction	18 988	21 563
dont total personnes proches	6 850	6 057

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

au 31 décembre 2025

Nom	Entreprise	Fonction
Membres du conseil d'administration		
Markus Gygax Président	Grosse Schanze AG	Président du conseil d'administration
Christoph B. Bühler Vice-président	böckli bühler partner	Partenaire
	BLT Baselland Transport AG	Président du conseil d'administration
	Les fils d'Édouard Geistlich SA pour l'Industrie chimique et Geistlich Pharma AG	Vice-président/membre du conseil d'administration
	AVAG Anlage und Verwaltungs AG	Membre du conseil d'administration
Barbara Artmann	Freelis Liegenschaft AG	Membre du conseil d'administration
Maya Bundt	APG SGA SA ¹	Membre du conseil d'administration
	Cygnvs Inc.	Membre de l'Advisory Board
Roger Harlacher	Zweifel Chips & Snacks AG	Président du conseil d'administration
	Gustav Gerig AG	Président du conseil d'administration
	Toga Food SA	Président du conseil d'administration
	Markenfabrik Holding AG	Président du conseil d'administration
	Mosterei Möhl AG	Vice-président du conseil d'administration
	WEMF AG für Werbemedienforschung	Membre du conseil d'administration
	IntelliLab GmbH	Associé
Roland Herrmann	RIBE Moto AG	Président du conseil d'administration
	Caisse des médecins Société coopérative	Vice-président du conseil d'administration
	E.H.L. Holding SA	Membre du conseil d'administration
	Investors Marketing AG	Conseil légal
Marion Khüny	Erste Group Bank AG ¹	Membre du conseil de surveillance
	Lang & Schwarz Aktiengesellschaft ¹	Membre du conseil de surveillance
	Multitude SA ¹	Membre du conseil d'administration
Ronald Trächsel	Alpiq Holding SA ¹	Membre du conseil d'administration
	Wyss Graines et Plantes SA	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 AG et Entris Banking SA ³	Président du conseil d'administration
Martin Vogler	Aucune	–
Michael Eisenrauch	Entris Holding AG et Entris Banking SA ³	Membre du conseil d'administration
Serge Laville	Crédit Mutuel de la Vallée SA ²	Membre du conseil d'administration
	Entris Holding AG et Entris Banking SA ³	Membre du conseil d'administration
Kathrin Wehrli	Aucune	–
Christoph Wille	Viseca Payment Services SA ²	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 Base

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 31.12.2025

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	5	1	16,7 %

9.3 Justification et mesures pour le comité de direction

Changement au comité de direction

Un changement a eu lieu au comité de direction au cours de l'exercice sous revue. Kathrin Wehrli a été nommée responsable Clientèle institutionnelle et entreprises, et membre du comité de direction. Banquière expérimentée, Kathrin Wehrli a exercé diverses fonctions de direction au sein de plusieurs grandes banques et été membre du comité de direction de l'une d'entre elles. Elle possède une vaste expérience dans les opérations avec la clientèle privée et entreprises ainsi que dans la gestion de fortune. Kathrin Wehrli est entrée en fonction au

1^{er} septembre 2025 et a pris la suite de Marc Praxmarer, qui a quitté le comité de direction après presque dix ans de mandat.

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 sous revue :

- Programme de mentoring pour les collaboratrices :
les collaboratrices sélectionnées bénéficient pendant environ un an de l'accompagnement et du soutien d'un·e membre du comité de 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 plusieurs 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 différents événements ont eu lieu.
- 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 :
chaque cadre s'est vu fixer comme objectif pour l'exercice sous revue 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.

Reporting

Le comité de direction effectue des évaluations semestrielles sur le thème de la promotion des femmes. Ces évaluations portent sur les thèmes suivants : nombre de candidatures féminines et décision de sélection ainsi que fluctuation et motifs de départ des femmes.

10 Rapport de l'organe de révision



Rapport de l'organe de révision à l'Assemblée générale de Lucerne, Valiant Holding SA

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 2025. Notre audit s'est limité aux indications selon les art. 734a-734f CO dans les tableaux 7.1, 7.2, 8.2, 8.4 et 8.5 marqués de l'indication « contrôlé » aux pages 92 à 98 du rapport de rémunération.

Selon notre appréciation, les indications selon les art. 734a-734f CO dans le rapport de rémunération (pages 92 à 98) 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 du rapport de rémunération, notre responsabilité consiste à lire les autres informations et, ce faisant, à apprécier si elles présentent des incohérences significatives par rapport aux l'information financière auditée 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.

PricewaterhouseCoopers AG, Robert-Zünd-Strasse 2, 6005 Lucerne
+41 58 792 62 00

www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG est membre du réseau mondial PwC, un réseau de sociétés juridiquement autonomes et indépendantes les unes des autres.

**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.

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 art. 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 sa commission compétente, 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 sa commission compétente 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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Romer', written over a horizontal line.

Thomas Romer
Expert-réviseur agréé
Réviseur responsable

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Schmid', written over a horizontal line.

Corinne Schmid
Experte-révisseuse agréée

Lucerne, le 20 mars 2026