

# 5 Indemnités, participations et prêts/ rapport relatif aux rémunérations 2012

## 5.1 Nouveau règlement des rémunérations

Comme communiqué lors de l'assemblée générale du 24 mai 2012, Valiant a élaboré un règlement des rémunérations conforme aux principes de la circulaire FINMA 2010/1 «Systèmes de rémunération» et l'a introduit au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Dans le cadre de l'introduction du nouveau règlement des rémunérations, Valiant a supprimé l'ancien plan de participation des collaborateurs au 31 décembre 2011.

## 5.2 Politique de rémunération

### Orientation en fonction du 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 salaires versés par des banques présentant un total de bilan comparable. Dans la définition de sa politique de rémunération, elle s'aligne en premier lieu sur le marché de l'emploi et tient compte des recommandations correspondantes de Swiss Banking. Elle participe par ailleurs régulièrement à des études comparatives dans ce domaine. La détermination du salaire dépend des exigences posées au titulaire d'un poste, des responsabilités qui en découlent, mais aussi de l'expérience pratique apportée et de la formation suivie. Des tâches, responsabilités et exigences sont rattachées à chaque fonction et clairement définies dans un descriptif de fonction.

### Orientation en fonction de la performance

Valiant s'engage en faveur d'une rémunération axée sur la performance. Celle-ci fait partie intégrante de la politique du personnel, dans un environnement axé sur la performance et la reconnaissance des prestations extraordinaires. La rétribution des collaborateurs est basée sur les prestations individuelles, à l'instar de la planification de son évolution et la promotion des talents. Le processus annuel d'évaluation des collaborateurs et de fixation des objectifs détermine les critères d'évaluation et le niveau de réalisation des objectifs nécessaires à cet égard.

### Orientation en fonction des résultats

Valiant associe ses collaborateurs à sa réussite économique. Des critères de réussite durables et axés sur la valeur déterminent les moyens mis à disposition pour la rémunération variable (pool général). La contribution individuelle et les responsabilités exercées définissent la quote-part du pool général versée à chaque collaborateur au titre de la rémunération variable.

## Conscience des risques

Valiant veille à ce que les différents éléments de rémunération et les critères de mesure et de décision ne constituent pour aucun de ses collaborateurs une incitation à prendre des risques inconsidérés.

Lors de la fixation des objectifs au début de la période de fourniture des prestations, il est tenu compte de tous les risques importants assumés par le collaborateur ou les unités d'organisation dont il a la charge, afin d'éviter toute incitation à la prise de risques disproportionnés. La réalisation des objectifs sera d'autant mieux notée que les risques encourus auront été faibles. Le Chief Risk Officer (CRO) est chargé de vérifier régulièrement la gestion des risques dans le cadre des conventions d'objectifs.

La rémunération variable des collaborateurs peut être réduite voire supprimée en cas de non-respect des dispositions légales, de l'obligation de diligence ou des directives internes, en particulier en cas de négligence en matière de risques.

## 5.3 Financement des rémunérations

La référence suprême pour la fixation de la rémunération variable est le succès économique du groupe.

Le résultat opérationnel moyen<sup>1)</sup> des deux derniers exercices sert de critère de mesure de la réussite économique et, partant, du volume du pool général. Le montant de la rémunération variable évolue de manière symétrique avec le résultat des exercices et prend ainsi immédiatement en compte l'évolution de la marche des affaires.

Le critère de mesure prend donc judicieusement en compte les risques opérationnels dans sa définition. Le conseil d'administration fixe l'échelle de mesure qui permet de déterminer le montant pouvant être alloué au pool général en raison du résultat. Pour ce faire, il s'aligne sur les objectifs financiers à long terme.

Concernant l'exercice 2012, la somme allouée au titre de la rémunération variable s'élève à CHF 10 millions, soit une baisse de 6,7 % par rapport à l'exercice précédent. CHF 0,8 millions sont alloués aux membres du comité de direction. Tous les détails figurent dans le tableau 16 à la page 115.

<sup>1)</sup> Résultat opérationnel (résultat intermédiaire) présenté dans les comptes consolidés, corrigé du produit des ventes et de la fluctuation de valeur des placements financiers.

## 5.4 Système de rémunération

	Membres du conseil d'administration	Membres du comité de direction
<b>Comité décisionnaire</b>	Décision annuelle prise par le conseil d'administration, sur proposition du comité de nomination et de rémunération.	Décision annuelle prise par le comité de nomination et de rémunération.
<b>Rémunération de base</b>	<p>Honoraires fixes et système uniforme de jetons de présence suivant les exigences de la fonction exercée (président, vice-président, membre) et les contraintes de temps.</p> <p>Les honoraires sont exclusivement versés en espèces.</p> <p><b>Montants annuels</b></p> <p>Président: CHF 300 000 (forfait pour l'ensemble des tâches)</p> <p>Vice-président: CHF 100 000</p> <p>Membres: CHF 80 000</p> <p>Jeton de présence: CHF 600</p> <p><b>Honoraires supplémentaires</b></p> <p>Membre du comité directeur ainsi que comité de nomination et de rémunération au total par membre des deux comités: CHF 70 000</p> <p>Président du comité d'audit: CHF 30 000</p> <p>Membre du comité d'audit: CHF 20 000</p> <p>Président du comité de risque: CHF 30 000</p> <p>Membre du comité de risque: CHF 20 000</p>	<p>Détermination sur la base des exigences fonctionnelles, des responsabilités, de l'évolution des performances personnelles et des pratiques en usage sur le marché pour des positions comparables.</p>
<b>Rémunération variable</b>	Néant	<p>Rémunération ciblée, versée avec effet rétroactif, en fonction des résultats et des prestations et se composant comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>part en espèces (70 %); versée immédiatement;</li> <li>part en actions (10 %); bloquée durant trois ans;</li> <li>long term incentive (20 %); la décision relative à l'octroi définitif intervient au bout de trois ans.</li> </ul> <p>Le comité de nomination et de rémunération fixe le montant de la rémunération variable selon sa propre appréciation, en fonction des critères ci-dessous:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>réalisation d'un résultat d'exploitation prédéterminé;</li> <li>responsabilités exercées et fonction;</li> <li>réalisation d'objectifs individuels;</li> <li>pour le long term incentive, et en plus état contractuel des rapports de travail après trois ans.</li> </ul> <p>La pondération de ces critères est laissée à l'appréciation du comité de nomination et de rémunération.</p> <p>Minimum de la rémunération variable en % de la rétribution totale: 0 %.</p> <p>Rapport en % de la rémunération variable maximale par rapport à la rétribution totale: 50 %.</p>
<b>Prestations complémentaires</b>	Président: véhicule de fonction	Véhicule de fonction
<b>Rémunération en cas de diminution du dividende ou de perte du groupe</b>	<p>La rémunération du conseil d'administration est définie en fonction du dividende. En cas de réduction de ce dernier, les honoraires diminuent.</p> <p>Si le groupe enregistre une perte, les honoraires sont intégralement supprimés.</p>	<p>La rémunération variable dépend elle aussi de l'évolution du dividende.</p> <p>Si le groupe enregistre une perte, la part variable du salaire est intégralement supprimée.</p>

Le système de rémunération de Valiant génère à tous les échelons une contrepartie équitable aux prestations personnelles fournies. Grâce à un nombre restreint d'éléments répondant à des intentions différentes, la politique de rémunération est mise en œuvre de manière simple, efficace et transparente.

#### Rémunération de base

La rémunération de base correspond au salaire brut annuel fixé dans le contrat individuel de travail et rétribue l'accomplissement de la fonction et du rôle du collaborateur.

#### Rémunération variable

La rémunération variable est une prestation complémentaire facultative (gratification). Elle constitue un élément important de la gestion de l'entreprise, est liée à la réalisation des objectifs stratégiques de Valiant et fait participer les collaborateurs à sa réussite économique en fonction de leurs prestations individuelles. Le montant de la rémunération variable dépend ainsi tout d'abord du résultat opérationnel de Valiant et peut dès lors varier fortement d'une année à l'autre.

#### 5.5 Rémunération du conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration de Valiant Holding SA se considèrent comme les représentants des intérêts des actionnaires. C'est pourquoi leur rémunération doit coïncider avec leur engagement et leurs responsabilités envers ceux-ci. Valiant a décidé qu'une éventuelle réduction du dividende doit se traduire par le versement d'une rémunération plus basse aux membres du conseil d'administration. En cas de non-distribution de dividende, celle-ci est intégralement supprimée. Les mêmes principes sont appliqués si le groupe enregistre une perte: le conseil d'administration ne perçoit aucune rémunération.

Autres constatations et compléments d'information:

- il n'a pas été fait appel à un conseiller externe pour la fixation de la rémunération du conseil d'administration;
- le président du conseil d'administration dispose d'un véhicule de fonction qu'il peut utiliser à titre privé également et dont les coûts sont pris en charge par Valiant Holding SA;
- les prestations de prévoyance du contrat de travail antérieur de M. Kurt Streit ont été prolongées jusqu'en août 2012;
- l'engagement élevé en temps et à titre personnel de Jean-Baptiste Beuret en faveur du développement de Valiant en Suisse romande a été pris en considération par le conseil d'administration lors de la fixation de ses honoraires;
- le président d'honneur ne perçoit ni rémunérations (p.ex. prestations en espèces ou en nature, etc.) ni autres avantages (p.ex. mise à disposition d'un bureau, de moyens informatiques, etc.);
- 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;
- au terme de leur mandat, plus aucune rémunération n'est due aux membres du conseil d'administration.

Les rémunérations des membres du conseil d'administration sont présentées dans le tableau 15 à la page 114.

Les prêts et crédits aux membres du conseil d'administration figurent dans le tableau 17 à la page 116. L'octroi de crédits aux membres du conseil d'administration se fait aux mêmes conditions que celles applicables à des tiers.

Les actions détenues par les membres du conseil d'administration sont présentées dans le tableau 18 à la page 117.

### 5.6 Rémunération du comité de direction

Le montant de la rémunération totale du comité de direction peut varier fortement d'une année à l'autre. L'amélioration du résultat de l'entreprise par rapport à l'exercice précédent et le net dépassement des objectifs fixés ont des effets correspondants sur le salaire des intéressés. Le même principe est valable en cas de baisse des résultats. Si le groupe enregistre une perte, aucune rémunération variable n'est versée au comité de direction.

Durant l'exercice sous revue, la part de la rémunération variable a constitué entre 13,2 et 29,4 % de la rétribution totale des membres du comité de direction.

Autres constatations et compléments d'information:

- dans le cadre de l'introduction du nouveau règlement des rémunérations, un conseiller externe a été chargé d'évaluer les éléments de rémunération;
- le même processus est appliqué à la fixation de la rémunération totale de tous les membres du comité de direction;
- les membres du comité de direction disposent chacun d'un véhicule de fonction qui peut être utilisé à titre privé également et dont les coûts sont supportés par l'employeur;
- les conditions en cas d'entrée en fonction et de départ d'un membre du comité de direction sont définies dans le règlement des rémunérations:
  - Valiant Holding SA ne prévoit aucune indemnité d'entrée en fonction ou de départ;
  - les délais de blocage des actions attribuées conservent leur validité même après le départ;
  - le délai de résiliation des rapports de travail pour les membres du comité de direction est de douze mois. Durant cette période, les rétributions contractuellement convenues et juridiquement prescrites sont versées.

Les rémunérations des membres du comité de direction figurent dans le tableau 16 à la page 115.

Les prêts et crédits aux membres du comité de direction sont présentés dans le tableau 17 à la page 116. Ceux-ci bénéficient, comme tous les autres collaborateurs, de conditions particulières usuelles dans le secteur bancaire.

Les actions détenues par les membres du comité de direction figurent dans le tableau 18 à la page 117.