

Rapport relatif aux rémunérations 2015

Valiant traite d'égal à égal avec ses clientes et clients. Un rapport qui se reflète dans la politique de rémunération modérée et le système de rémunération simple et transparent de Valiant. La rémunération variable du comité de direction est limitée et dépend des résultats de l'entreprise.

Eléments clés de la politique de rémunération	59	1.1 Un système de rémunération simple et transparent
	59	1.2 Conseil d'administration : 20 % en actions de Valiant, pas de rémunération variable
	59	1.3 Limitation de la rémunération variable du comité de direction
	59	1.4 Réduction de la rémunération
Principes relatifs aux rémunérations	60	2.1 Orientation vers le marché
	60	2.2 Orientation vers les performances et la réussite
	60	2.3 Conscience du risque
Compétences dans la détermination de la rémunération	61	3.1 Détermination de la rémunération du conseil d'administration
	61	3.2 Détermination de la rémunération du comité de direction
	61	3.3 Règles statutaires
Calcul de la rémunération variable	62	4 Calcul de la rémunération variable
Rémunération approuvée par l'assemblée générale	63	5.1 Conseil d'administration
	63	5.2 Comité de direction
Eléments de rémunération	64	6.1 Eléments de rémunération du conseil d'administration
	66	6.2 Eléments de rémunération du comité de direction
Rémunération de l'exercice sous revue	68	7.1 Rémunération des membres du conseil d'administration
	69	7.2 Rémunération des membres du comité de direction
	70	7.3 Prêts et crédits aux membres du conseil d'administration et du comité de direction
Rapport de l'organe de révision	71	8 Rapport de l'organe de révision

1 Éléments clés de la politique de rémunération

1.1 Un système de rémunération simple et transparent

Valiant tient à mener une politique de rémunération modérée et applique un système de rémunération simple et transparent. Valiant publie un rapport relatif aux rémunérations depuis 2010. Un chapitre distinct lui est consacré depuis 2014 dans le rapport de gestion. Le rapport relatif aux rémunérations est soumis à un vote consultatif de l'assemblée générale. Les éléments clés de la politique de rémunération de Valiant demeurent inchangés par rapport à l'exercice précédent.

1.2 Conseil d'administration : 20 % en actions de Valiant, pas de rémunération variable

Jusqu'à la fin du mandat 2014/2015, la rémunération des membres du conseil d'administration se composait d'honoraires fixes et de jetons de présence. Les jetons de présence seront supprimés à partir du mandat 2015/2016. Outre leurs honoraires fixes, les membres du conseil d'administration reçoivent une indemnité forfaitaire pour le remboursement de leurs frais.

Ils reçoivent 20 % de leurs honoraires sous la forme d'actions de Valiant bloquées pour une période de trois ans. Le conseil d'administration ne perçoit aucune rémunération variable.

1.3 Limitation de la rémunération variable du comité de direction

La rémunération variable des membres du comité de direction dépend des résultats de l'exercice et se compose d'une part versée en espèces et d'une part 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.

1.4 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.

En cas d'un résultat opérationnel négatif, les membres du comité de direction ne reçoivent aucune rémunération variable. En cas de départ de l'entreprise, les membres du comité de direction ne peuvent prétendre à une rémunération variable pendant leur période éventuelle de mise en disponibilité.

2 Principes relatifs aux rémunérations

2.1 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 banques comparables. Elle tient compte des évolutions sur le marché du travail et participe régulièrement à des comparaisons salariales. La détermination du salaire dépend en particulier des exigences du poste, de la responsabilité qui s'y rattache.

2.2 Orientation vers les performances et la réussite

Valiant soutient la rémunération à la performance et aux résultats. Celle-ci fait partie intégrante de la politique du personnel, dans un environnement axé sur la performance qui reconnaît et honore les prestations individuelles extraordinaires et la réussite économique de Valiant.

2.3 Conscience du risque

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

3 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 collaborateurs. Le calcul du pool général pour la rémunération variable est défini dans un règlement supplémentaire.

3.1 Détermination de la rémunération du conseil d'administration

Pour les rémunérations relatives au mandat 2014/2015, les décisions sont prises par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination et de rémunération.

Avec l'entrée en vigueur des modifications des statuts adoptées en 2014, l'assemblée générale autorise désormais la rémunération maximale du conseil d'administration pour le mandat à venir. Le 21 mai 2015, l'assemblée générale a donc voté de façon contraignante la rémunération maximale du conseil d'administration pour le mandat 2015/2016.

3.2 Détermination de la rémunération du comité de direction

Pour ce qui concerne la détermination de la rémunération fixe pour l'exercice 2015 ainsi que de la rémunération variable pour l'exercice 2014, la décision a été prise par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination et de rémunération.

Depuis la mise en œuvre des dispositions statutaires adoptées en 2014, l'assemblée générale autorise désormais la rémunération maximale du comité de direction pour l'exercice suivant et la rémunération variable maximale pour l'exercice en cours. Le 21 mai 2015, l'assemblée générale a approuvé la rémunération fixe maximale du comité de direction pour l'exercice 2016 ainsi que sa rémunération variable maximale pour l'exercice 2015.

3.3 Règles statutaires

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

Approbation des rémunérations par l'assemblée générale
(cf. article 27 des statuts de Valiant Holding SA)

Voir chiffres 3.1 et 3.2 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. Les objectifs du comité de direction 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 conseil d'administration et du comité de direction ainsi qu'à leurs proches ne peuvent dépasser CHF 2 millions au total et doivent correspondre aux critères de solvabilité et de crédibilité appliqués aux tiers par Valiant.

4 Calcul de la rémunération variable

A partir de l'exercice 2015, la base de calcul du pool général pour la rémunération variable sera le résultat opérationnel indiqué dans les comptes consolidés. 9 % de ce résultat seront alloués au pool général de la rémunération variable.

Lorsque le résultat opérationnel est négatif durant un exercice, aucun pool général n'est constitué pour cet exercice et aucune rémunération variable n'est versée aux collaborateurs quels qu'ils soient, y compris aux membres du comité de direction.

Concernant l'exercice 2015, la somme allouée au titre de la rémunération variable s'élève à CHF 11,4 millions, dont CHF 1,7 million pour le comité de direction.

Rémunération variable

Résultat opérationnel 2015	CHF 126,3 millions
dont 9 % ¹⁾	CHF 11,4 millions

¹⁾ Enveloppe globale de rémunération variable pour tous les collaborateurs, y compris le comité de direction.

5 Rémunération approuvée par l'assemblée générale

Le 21 mai 2015, l'assemblée générale a approuvé les montants maximums suivants pour la rémunération du conseil d'administration et du comité de direction. Les montants des rémunérations maximums approuvées et les rémunérations effectives figurent dans les tableaux ci-dessous.

5.1 Conseil d'administration

Rémunération du conseil d'administration	Montant
Rémunération maximale du conseil d'administration pour le mandat 2015/2016	CHF 1 905 000
Rémunération effective pour le mandat 2015/2016	n/a ¹⁾
Rémunération effective durant l'exercice 2015 (voir chiffre 7.1 du rapport de rémunération)	CHF 1 548 000

¹⁾ La rémunération effective versée au conseil d'administration durant le mandat 2015/2016 (jusqu'au 18.05.2016) sera indiquée dans le rapport relatif aux rémunérations 2016.

5.2 Comité de direction

Rémunération du comité de direction	Montant
Rémunération maximale fixe du comité de direction pour l'exercice 2016	CHF 2 910 000
Rémunération effective durant l'exercice 2016	n/a ¹⁾
Rémunération fixe effective pour l'exercice 2015 (voir chiffre 7.2 du rapport relatif aux rémunérations)	CHF 2 590 000 ²⁾
Rémunération maximale variable du comité de direction pour l'exercice 2015	CHF 1 720 000
Rémunération variable effective pour l'exercice 2015 (voir chiffre 7.2 du rapport relatif aux rémunérations)	CHF 1 716 000

¹⁾ La rémunération effective versée au comité de direction durant l'exercice 2016 sera indiquée dans le rapport relatif aux rémunérations 2016.

²⁾ Calcul: total de la rémunération du comité de direction, moins total de la rémunération variable 2015 (CHF 4 306 000 – CHF 1 716 000)

Le comité de direction a dépassé les objectifs du conseil d'administration pour l'exercice 2015, et même largement en ce qui concerne le bénéfice consolidé et le résultat opérationnel. Au vu de cette réalisation des objectifs, le conseil d'administration a décidé que le montant maximal prévu pouvait être presque utilisé entièrement pour la rémunération variable.

6 Éléments de rémunération

6.1 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. 80 % des honoraires sont versés en espèces et 20 % sont versés sous forme d'actions bloquées pour une durée de trois ans.		
	Le conseil d'administration a décidé de regrouper le comité de risque et le comité d'audit à partir du mandat 2015/2016 et de réduire le nombre de membres du comité à quatre (auparavant, les deux comités disposaient de six membres en tout). Dans ce contexte, tous les honoraires ont également été vérifiés et adaptés dans le cadre des rémunérations maximales autorisées par l'assemblée générale.		
	Taux d'honoraires annuels	Mandat 2014/2015	Mandat 2015/2016
	Président :	CHF 380 000	CHF 390 000
	Vice-président :	CHF 160 000	CHF 170 000
	Membre :	CHF 80 000	CHF 90 000
	Jeton de présence :	CHF 650	–
	Président du comité de nomination et de rémunération :	CHF 35 000	CHF 55 000
	Membre :	CHF 20 000	CHF 25 000
	Président du comité stratégique :	CHF 50 000	CHF 50 000
	Membre :	CHF 30 000	CHF 30 000
	Président du comité d'audit :	CHF 50 000	–
	Membre :	CHF 30 000	–
	Président du comité de risque :	CHF 35 000	–
	Membre :	CHF 20 000	–
	Président du comité d'audit et de risque :	–	CHF 55 000
	Membre :	–	CHF 35 000
Indemnités forfaitaires pour le remboursement de frais	Président : CHF 10 000 Membre : CHF 5 000		
Prestations complémentaires	Président : véhicule de fonction		
Indemnités d'entrée en fonction ou de départ	Valiant ne verse aucune indemnité d'entrée en fonction ou de départ.		
Diminution des honoraires	En cas de perte du groupe, les honoraires du conseil d'administration sont réduits de moitié. En cas de diminution du dividende liée au résultat opérationnel, les honoraires du conseil d'administration sont également réduits. L'ampleur de la réduction est fixée en fonction de la situation. Le comité de nomination et de rémunération élabore au moment concerné une recommandation correspondante à l'intention du conseil d'administration dans son ensemble.		
Modalités de versement	Jusqu'en fin de l'exercice 2014/2015, les honoraires évoqués ci-dessus étaient calculés par année civile et payés pro rata temporis. L'honoraire pour le reste du mandat 2014/2015 (du 01.01.2015 au 21.05.2015) a été versé en juin 2015, dont 20 % sous forme d'actions assorties d'un délai de blocage de trois ans.		
	A partir du mandat 2015/2016, les honoraires seront fixés et versés pour la période allant d'une assemblée générale à l'autre (mandat). En novembre 2015, 7/12 de l'honoraire a été versé en espèces. Le montant restant de 5/12 sera distribué en avril 2016 (sous forme d'actions bloquées pour une durée de trois ans et en espèces).		

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;
- le président d'honneur et les anciens membres du conseil d'administration ne perçoivent 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 délais de blocage des actions attribuées continuent à s'appliquer même après le départ.

Les rémunérations des membres du conseil d'administration sont présentées dans le tableau 7.1, page 68. Les prêts et crédits aux membres du conseil d'administration figurent dans le tableau 7.3, page 70. L'octroi de crédits aux membres du conseil d'administration et à leurs proches se fait aux mêmes conditions que celles applicables à des tiers. Les actions détenues par les membres du conseil d'administration sont présentées dans l'annexe des comptes annuels de Valiant Holding SA, dans le tableau 18, page 132. L'attribution par nombre et par valeur des actions est présentée dans l'annexe des comptes annuels de Valiant Holding SA, dans le tableau 12, page 131.

6.2 Eléments 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.									
Compensation forfaitaire des frais	<table> <tr> <td>CEO :</td> <td>CHF</td> <td>24 000</td> </tr> <tr> <td>CEO adjoint :</td> <td>CHF</td> <td>18 000</td> </tr> <tr> <td>Membre du comité de direction :</td> <td>CHF</td> <td>15 600</td> </tr> </table>	CEO :	CHF	24 000	CEO adjoint :	CHF	18 000	Membre du comité de direction :	CHF	15 600
CEO :	CHF	24 000								
CEO adjoint :	CHF	18 000								
Membre du comité de direction :	CHF	15 600								
Rémunération variable	<p>Rémunération variable versée avec effet rétroactif, en fonction des résultats et des prestations et se composant comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • part en espèces (70 %) ; versée immédiatement ; • part en actions (30 %) ; bloquée pour une période de trois ans. <p>Le conseil d'administration fixe le montant global de la rémunération variable du comité de direction ainsi que la rémunération individuelle du CEO dans le cadre du montant maximal autorisé par l'assemblée générale et sur proposition du comité de nomination et de rémunération, en tenant compte des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • réalisation d'un résultat d'exploitation prédéterminé ; • réalisation des objectifs d'entreprise définis par le conseil d'administration. <p>Le CEO soumet une demande au conseil d'administration quant à la rémunération variable individuelle des membres du comité de direction, en tenant compte de la réalisation de leurs objectifs individuels.</p> <p>Les objectifs d'entreprise 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.</p>									
Limitation de la rémunération variable	La rémunération variable ne peut représenter que 50 % au plus de la rémunération globale d'un membre du comité de direction. Durant l'exercice sous revue, la part de la rémunération variable a constitué entre 30,4 et 41,5 % de la rétribution totale des membres du comité de direction.									
Prestations complémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Véhicule de fonction ou abonnement général des CFF en 1^{re} classe • Indemnités d'exploitation • Prestations surobligatoires en matière de prévoyance professionnelle • Primes d'ancienneté • Cotisations à la formation continue • Conditions préférentielles et réductions pour les collaborateurs • Remise 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.									
Réduction de la rémunération	Si le résultat opérationnel est négatif, la rémunération variable est intégralement supprimée.									
Modalités de versement	La rémunération de base (honoraires fixes) est versée aux membres du comité de direction en tranches mensuelles proportionnelles. Les rémunérations variables sont versées aux membres du comité de direction en avril de l'année suivante.									

Informations complémentaires:

- le même processus est appliqué à la fixation de la rémunération totale de tous les membres du comité de direction ;
- 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 % (particulièrement RBA-Holding SA et sociétés affiliées), 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 la participation de Valiant est inférieure à 50 %, sont perçues par les mandataires à concurrence d'un montant total annuel de CHF 30 000 (honoraires et jetons de présence cumulés pour tous les mandats exercés). Les sommes excédant cette limite doivent être remises à Valiant.

Les rémunérations des membres du comité de direction figurent dans le tableau 7.2, page 69. Les prêts et crédits aux membres du comité de direction figurent dans le tableau 7.3, page 70. Les membres du comité de direction bénéficient, comme tous les autres collaborateurs, des conditions particulières usuelles du secteur. Les crédits sont octroyés selon les critères applicables à des tiers. Les actions détenues par les membres du comité de direction sont présentées dans l'annexe des comptes annuels de Valiant Holding SA, dans le tableau 18, page 132. L'attribution par nombre et par valeur des actions est présentée dans l'annexe des comptes annuels de Valiant Holding SA, dans le tableau 12, page 131.

7 Rémunération de l'exercice sous revue

7.1 Rémunération des membres du conseil d'administration

2015

	Honoraires fixes nets en milliers de CHF	Actions ¹⁾ en milliers de CHF	Prestations sociales ²⁾ en milliers de CHF	Prestations en nature ³⁾ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Jürg Bucher, président	395	35	50	8	488
Ivo Furrer, vice-président	191	16	28	–	235
Barbara Artmann, membre	100	9	16	–	125
Jean-Baptiste Beuret, membre ⁴⁾	121	10	19	–	150
Christoph B. Bühler, membre	113	10	17	–	140
Andreas Huber, membre	103	9	16	–	128
Franziska von Weissenfluh, membre	124	10	19	–	153
Franz Zeder, membre	104	9	16	–	129
Total	1251	108	181	8	1548

2014

	Honoraires fixes nets en milliers de CHF	Actions ¹⁾ en milliers de CHF	Prestations sociales ²⁾ en milliers de CHF	Prestations en nature ³⁾ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Jürg Bucher, président	353	90	50	8	502
Hans-Jörg Bertschi, vice-président ⁴⁾	97	–	14	–	111
Ivo Furrer, vice-président	147	35	24	–	206
Barbara Artmann, membre ⁵⁾	57	14	10	–	81
Jean-Baptiste Beuret, membre ⁶⁾	106	26	18	–	150
Christoph B. Bühler, membre	123	30	21	–	174
Andreas Huber, membre	91	22	15	–	128
Franziska von Weissenfluh, membre	110	26	18	–	154
Franz Zeder, membre	92	23	16	–	131
Total	1176	266	187	8	1638

¹⁾ Actions bloquées pour une période de trois ans.

²⁾ Les prestations sociales comprennent les cotisations de l'employeur et des employés pour l'AVS/AI/AC/APG et CAF.

³⁾ Part privée des véhicules de fonction.

⁴⁾ Jusqu'à l'assemblée générale du 16 mai 2014.

⁵⁾ A partir de l'assemblée générale du 16 mai 2014.

⁶⁾ Jean-Baptiste Beuret a reçu de RBA-Holding SA, au titre de sa fonction de président, une indemnité totale de CHF 166 500 pour l'exercice 2015 (contre CHF 207 760 l'exercice précédent).

7.2 Rémunération des membres du comité de direction

2015

	Salaire net fixe en milliers de CHF	Salaire net variable 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
Markus Gygax, CEO	327	327	140	–	332	1 126
Martin Gafner	279	198	85	8	313	883
Ewald Burgener	247	172	73	6	228	726
Stefan Gempeler	216	145	62	8	172	603
Martin Vogler ⁵⁾	207	93	40	4	90	434
Christoph Wille ⁶⁾	248	132	57	2	95	534
Total	1 524	1 067	457	28	1 230	4 306

2014

	Salaire net fixe en milliers de CHF	Salaire net variable ⁷⁾ 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 en milliers de CHF
Comité de direction	1 280	1 174	369	29	1 127	3 979
Membre présentant le montant total le plus élevé						
Martin Gafner, CEO adjoint	260	358	85	8	352	1 064
Markus Gygax, CEO	365	307	127	–	229	1 028

¹⁾ Actions de la société évaluées à leur valeur boursière.²⁾ Part privée des véhicules de fonction.³⁾ Comprend les cotisations de l'employé et de l'employeur pour l'AVS/AI/APG, AC, CAF, AAP, AANP, la caisse de pension et la caisse complémentaire.⁴⁾ Durant l'exercice sous revue, un membre du comité de direction a bénéficié d'une bonification de CHF 30 000 non incluse dans le montant total au titre de mandats exercés au sein d'organisations tierces, avec une participation inférieure à 50 %.⁵⁾ Entrée en service le 1^{er} avril 2015.⁶⁾ Entrée en service le 1^{er} janvier 2015.⁷⁾ Tranches du Long-Term Incentive Plan 2012 et 2013 comprises.

Aucune rémunération n'a été versée à d'anciens membres du comité de direction.

Présentation de la rémunération maximale variable du comité de direction pour l'exercice 2015¹⁾

	Salaire net variable en milliers de CHF	Actions ²⁾ en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ³⁾ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction	1 067	457	–	191	1 716

¹⁾ La rémunération variable pour l'exercice 2015 est versée en avril 2016 mais est présentée dans le présent rapport relatif aux rémunérations.

Les prestations sociales correspondantes sont exigibles en 2016 du fait de la date de versement. La rémunération variable pour l'exercice 2015 totalise CHF 1,716 millions. Lors du vote sur la rémunération variable maximale des membres du comité de direction pour l'exercice 2015, l'assemblée générale avait approuvé un montant maximal de CHF 1,720 millions.

²⁾ Actions de la société évaluées à leur valeur boursière.³⁾ Comprend les cotisations de l'employé et de l'employeur pour l'AVS/AI/APG, AC et CAF (exigibles en avril 2016).

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

2015

CONSEIL D'ADMINISTRATION ^{1) 3)}	Hypothèques en milliers de CHF	Autres prêts et crédits (couvert) en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Jean-Baptiste Beuret, membre	660		660
Andreas Huber, membre	450		450
Franz Zeder, membre	790		790
Total conseil d'administration	1 900	0	1 900
COMITÉ DE DIRECTION ^{2) 3)}			
Membre présentant l'engagement total le plus élevé			
Markus Gygax	650		650
Total comité de direction	1 700	0	1 700

2014

CONSEIL D'ADMINISTRATION ^{1) 3)}	Hypothèques en milliers de CHF	Autres prêts et crédits (couvert) en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Jean-Baptiste Beuret, membre	654		654
Andreas Huber, membre	450		450
Franz Zeder, membre	790		790
Total conseil d'administration	1 894	0	1 894
COMITÉ DE DIRECTION ^{2) 3)}			
Membre présentant l'engagement total le plus élevé			
Bernhard Röthlisberger	840		840
Total comité de direction	2 540	0	2 540

¹⁾ Les crédits aux membres du conseil d'administration sont octroyés aux conditions qui seraient appliquées à des tiers.

²⁾ Les membres du comité de direction bénéficient, comme tous les autres collaborateurs, des conditions particulières usuelles du secteur.

³⁾ Aucun octroi de crédit n'a été effectué à des personnes proches à des conditions non conformes à la pratique du marché.

8 Rapport de l'organe de révision



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

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération de Valiant Holding SA (pages 59 à 70) pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2015.

Responsabilité du Conseil d'administration

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

Responsabilité de l'auditeur

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

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

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

Opinion d'audit

Selon notre appréciation, le rapport de rémunération de Valiant Holding SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2015 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

PricewaterhouseCoopers AG



Hugo Schürmann
Expert-réviseur
Réviseur responsable



Andreas Aebersold
Expert-réviseur

Lucerne, le 15 mars 2016

PricewaterhouseCoopers AG, Werfstrasse 3, Case postale, 6002 Lucerne
Téléphone: +41 58 792 62 00, Fax: +41 58 792 62 10, www.pwc.ch

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