

Rapport relatif aux rémunérations 2014

Nous sommes attachés au versement de rémunérations équitables et conformes au marché et dans la moyenne des salaires versés par des banques comparables. Nous veillons également à ce que les différents éléments de rémunération et les critères correspondants ne constituent, pour aucun de nos collaborateurs, une incitation à prendre des risques inconsidérés.

1 Éléments clés de la politique de rémunération de Valiant

Valiant publie un rapport relatif à la rémunération depuis 2010. Un chapitre distinct lui est consacré pour la première fois dans le présent rapport de gestion. Le rapport relatif à la rémunération est soumis à un vote consultatif de l'assemblée générale.

Lors de l'assemblée générale du 16 mai 2014, différentes modifications des statuts en lien avec la rémunération ont été décidées dans le cadre de l'application de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en Bourse (ORAb). Les nouvelles dispositions statutaires seront appliquées pour la première fois lors de l'assemblée générale de 2015.

Les principes qui entreront en vigueur à compter de l'exercice 2015 ont cependant déjà été appliqués dans une large mesure au cours de l'exercice 2014.

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. La rémunération variable dépend des résultats de l'entreprise et est versée aux membres du comité de direction exclusivement en espèces et sous la forme d'actions bloquées.

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

La rémunération des membres du conseil d'administration se compose d'honoraires fixes et, jusqu'à la fin du mandat 2014/2015, 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 leurs frais qui fait partie de leur rémunération globale.

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 partie variable de la rémunération des membres du comité de direction 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 minimum. 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 de perte consolidée, 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.

1.5 Suppression du Long-Term Incentive Plan (LTI)

Etant donné que les nouvelles dispositions statutaires ne prévoient pas de Long-Term Incentive Plan (LTI), le LTI existant a été supprimé et les provisions cumulées des exercices 2012 et 2013 ont été versées aux membres du comité de direction.

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.

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 contribution à 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 Calcul de la rémunération variable

Pour l'exercice 2014, la base de calcul du pool général pour la rémunération variable est le résultat opérationnel (résultat intermédiaire) moyen des exercices 2013 et 2014. La quote-part du résultat opérationnel moyen pour le pool général a été fixée dans une échelle de mesure au début de l'exercice annuel par le conseil d'administration. Concernant l'exercice 2014, la somme allouée au titre de la rémunération variable s'élève à CHF 9,3 millions, dont CHF 1,3 million pour le comité de direction (hors versement LTI).

A partir de l'exercice 2015, la base de calcul du pool général pour la rémunération variable sera le résultat opérationnel dans les comptes consolidés. 9 % de ce résultat seront consacrés au pool général pour la rémunération variable. Lorsque le résultat opérationnel dans les comptes consolidés d'un exercice est négatif, 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.

4 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 deux règlements des rémunérations, l'un applicable au conseil d'administration et l'autre au comité de direction.

4.1 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.

A partir de 2015, avec l'entrée en vigueur des modifications des statuts décidées lors de l'assemblée générale du 16 mai 2014, l'assemblée générale pourra voter annuellement et de façon contraignante la rémunération maximale du conseil d'administration pour le mandat à venir.

4.2 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.

A partir de 2015, l'assemblée générale votera annuellement et de façon contraignante la rémunération fixe maximale du comité de direction pour l'exercice à venir ainsi que la rémunération variable maximale pour l'exercice en cours.

4.3 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 les chiffres 4.1 et 4.2 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, peut être 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 partie variable de la rémunération 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 au minimum.

Montant complémentaire pour les rémunérations de membres du comité de direction

(cf. article 28 des statuts de Valiant Holding SA)

Un montant complémentaire peut être versé aux personnes qui entrent en fonction au comité de direction ou sont promues au sein du comité de direction après l'approbation de la rémunération par l'assemblée générale si la rémunération déjà approuvée ne suffit pas pour leur rémunération. Le montant complémentaire ne doit pas dépasser 25 % pour le Chief Executive Officer, et 20 % pour chacune des autres fonctions au sein du comité de direction des derniers montants globaux de la rémunération maximale approuvés pour le comité de direction.

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.

5 Éléments de rémunération

5.1 Éléments de rémunération du conseil d'administration

Conseil d'administration

Honoraires mandat 2014/2015	Honoraires fixes et système uniforme de jetons de présence 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 durant trois ans.
	<p>Montants annuels</p> <p>Président : CHF 380 000¹⁾</p> <p>Vice-président : CHF 160 000¹⁾</p> <p>Membre : CHF 80 000¹⁾</p> <p>Jeton de présence : CHF 650²⁾</p> <p>Honoraires supplémentaires par an</p> <p>Président du comité stratégique/Président du comité d'audit : CHF 50 000</p> <p>Membre du comité stratégique/Membre du comité d'audit : CHF 30 000</p> <p>Président du comité de nomination et de rémunération / Président du comité de risque : CHF 35 000</p> <p>Membre du comité de nomination et de rémunération / Membre du comité de risque : CHF 20 000</p>
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	<p>Les montants de rémunération visés ci-dessus sont des honoraires par année civile et sont calculés pro rata temporis pour les nouveaux membres du conseil d'administration et pour les membres sortants. Les honoraires sont versés en deux tranches.</p> <p>A partir de l'assemblée générale de 2015, les honoraires seront fixés à nouveau pour la période allant d'une assemblée générale à l'autre. Les honoraires des membres entrants ou sortants au cours de la période définie sont calculés pro rata temporis.</p>

¹⁾ Les montants d'honoraires indiqués ci-dessus incluent des frais forfaitaires à hauteur de CHF 10 000 pour le président et CHF 5 000 pour le vice-président.

²⁾ Les jetons de présence seront supprimés à partir du mandat 2015/2016.

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 et dans un ordre de grandeur correspondant aux montants existants.
- 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 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 6.1 à la page 62. Les prêts et crédits aux membres du conseil d'administration figurent dans le tableau 6.3 à la page 63. 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 15 à la page 116.

5.2 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	CEO : CHF 24 000 Membre du comité de direction : CHF 15 600
Rémunération variable 2014	Rémunération variable versée avec effet rétroactif, en fonction des résultats et des prestations et se composant comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • part en espèces (70 %) ; versée immédiatement ; • part en actions (30 %) ; bloquée durant trois ans. <p>Sur proposition du comité de nomination et de rémunération, le conseil d'administration fixe le montant global de la rémunération variable du comité de direction ainsi que la rémunération individuelle du CEO 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>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> <p>Dans les limites du montant global de la rémunération variable du comité de direction fixé par le conseil d'administration, le CEO définit la rémunération variable individuelle des membres du comité de direction en tenant compte de la réalisation de leurs objectifs individuels.</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 29,7 et 42,2 % 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.
Rémunération en cas de diminution du dividende, perte du groupe	La rémunération variable dépend également de l'évolution du dividende. Si le groupe enregistre une perte, 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.
- Etant donné que les statuts approuvés lors de l'assemblée générale de 2014 ne prévoient pas de Long-Term Incentive Plan (LTI), le LTI existant a été supprimé lors de l'exercice sous revue et les provisions cumulées des exercices 2012 et 2013 ont été versées aux membres du comité de direction à la fin de l'année 2014.
- 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 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 sont perçues par Valiant.
- Au cours de l'exercice sous revue, aucune indemnité n'a été versée pour l'exercice par des membres du comité de direction de mandats auprès d'organisations tierces, dans lesquelles Valiant possède une participation inférieure à 50 %.

Les rémunérations des membres du comité de direction figurent dans le tableau 6.2 à la page 63. Les prêts et crédits aux membres du comité de direction figurent dans le tableau 6.3 à la page 63. 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 conseil de direction sont présentées dans l'annexe des comptes annuels de Valiant Holding SA, dans le tableau 15 à la page 116.

6 Rémunération de l'exercice sous revue

6.1 Rémunération des membres du conseil d'administration

NOM, FONCTION	Honoraires fixes		Actions ¹⁾		Prestations sociales ²⁾		Prestations en nature ³⁾		Total	
	2014 en milliers de CHF	2013 en milliers de CHF	2014 en milliers de CHF	2013 en milliers de CHF	2014 en milliers de CHF	2013 en milliers de CHF	2014 en milliers de CHF	2013 en milliers de CHF	2014 en milliers de CHF	2013 en milliers de CHF
Jürg Bucher, président	353	353	90	89	50	51	8	8	502	501
Dr. Hans-Jörg Bertschi, vice-président ⁵⁾	97	176		43	14	29			111	248
Dr. Ivo Furrer, vice-président	147	74	35	18	24	13			206	105
Barbara Artmann, membre ⁶⁾	57		14		10				81	–
Jean-Baptiste Beuret, membre ⁷⁾	106	163	26		18				150	163
Christoph Bühler, membre	123	62	30	15	21	11			174	88
Andreas Huber, membre	91	78	22	18	15	13			128	109
Paul Nyffeler, membre ⁴⁾		67				6			–	73
Franziska von Weissenfluh, membre	110	91	26	21	18	15			154	127
Franz Zeder, membre	92	110	23	25	16	18			131	153
Total	1 176	1 174	266	229	187	156	8	8	1 638	1 567

¹⁾ Actions assorties d'un délai de blocage de trois ans.

²⁾ Les prestations sociales contiennent les cotisations de l'employeur et des employés pour l'AVS/AI/AC/EO et FAK.

³⁾ Part privée des véhicules en fonction.

⁴⁾ Jusqu'à l'assemblée générale du 24 mai 2013.

⁵⁾ Jusqu'à l'assemblée générale du 16 mai 2014.

⁶⁾ A partir de l'assemblée générale du 16 mai 2014.

⁷⁾ Jean-Baptiste Beuret a reçu de RBA-Holding SA, au titre de sa fonction de président, une indemnité totale de CHF 207 760 pour l'exercice 2014.

6.2 Rémunération des membres du comité de direction

2014

NOM	Salaire net fixe en milliers de CHF	Salaire net variable ¹⁾ en milliers de CHF	Actions ²⁾ en milliers de CHF	Prestations en nature ³⁾ en milliers de CHF	Prestations sociales et de prévoyance ⁴⁾ 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

2013

NOM	Salaire net fixe en milliers de CHF	Salaire net variable en milliers de CHF	Actions ²⁾ en milliers de CHF	Prestations en nature ³⁾ en milliers de CHF	Prestations sociales et de prévoyance ⁴⁾ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction	1 627	1 470	93	38	1 515	4 743
Membre présentant le montant total le plus élevé						
Michael Hobmeier, CEO ⁵⁾⁶⁾	472	700		8	430	1 610
Markus Gygax, CEO de 18.11.2013	37	33	5		41	116

¹⁾ Tranches du Long-Term Incentive Plan 2012 et 2013 comprises.²⁾ Actions de la société évaluées à leur valeur boursière.³⁾ Part privée des véhicules de fonction.⁴⁾ Comprend les cotisations de l'employé et de l'employeur pour l'AVS/AI/EO et l'AC, BUV, l'ANP, la caisse de pension et la caisse complémentaire.⁵⁾ En fonction jusqu'au 30 avril 2013.⁶⁾ Rémunérations contractuelles dues en raison du contrat de travail en vigueur jusqu'au 30 avril 2014 (salaire, frais forfaitaires, parts variables de la rémunération pour les années 2011 à 2014).

Aucune rémunération n'a été versée à d'anciens membres du comité de direction au cours de l'exercice sous revue.

Pour ce qui concerne l'exercice précédent, voir le rapport de gestion 2013 de Valiant Holding SA, page 103.

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

	Hypothèques		Autres prêts et crédits (couvert)		Total	
	2014 en milliers de CHF	2013 en milliers de CHF	2014 en milliers de CHF	2013 en milliers de CHF	2014 en milliers de CHF	2013 en milliers de CHF
CONSEIL D'ADMINISTRATION¹⁾³⁾						
Jean-Baptiste Beuret, membre	654	660			654	660
Andreas Huber, membre	450	–			450	–
Franz Zeder, membre	790	550			790	550
Total conseil d'administration	1 894	1 210	0	0	1 894	1 210
COMITÉ DE DIRECTION²⁾³⁾						
Membre présentant l'engagement total le plus élevé						
Bernhard Röthlisberger	840	815			840	815
Total comité de direction	2 540	1 915	0	0	2 540	1 915

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 crédit n'a été octroyé à des personnes proches à des conditions non conformes à la pratique du marché.

7 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 55 à 63) pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2014.

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 ci-joint. 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 2014 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 18 mars 2015

PricewaterhouseCoopers AG, Werftstrasse 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.