

5 Indemnités, participations et prêts/rapport relatif aux rémunérations 2013

5.1 Nouveau règlement des rémunérations

Durant l'exercice sous revue, le conseil d'administration a, avec le soutien d'une société de conseil externe et sur la base d'une comparaison d'indices, remanié le règlement des rémunérations pour le conseil d'administration et l'a introduit avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013. Outre une structure plus transparente des taux d'honoraires, la modification essentielle réside dans le fait que les membres du conseil d'administration toucheront désormais 20 % de leurs honoraires sous forme d'actions Valiant bloquées pour une période de trois ans.

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 la fonction et 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 leur 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 inconsiderés.

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.

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 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 ainsi avec le résultat des exercices et prend dès lors immédiatement en compte l'évolution de la marche des affaires.

La quote-part du résultat opérationnel moyen, qui alimente le pool général pour la rémunération variable, est fixée dans une

échelle de mesure au début de l'exercice annuel par le conseil d'administration. Pour ce faire, ce dernier s'aligne sur les objectifs financiers à long terme.

Lors de la fixation de la rémunération variable du comité de direction pour l'exercice 2013, le conseil d'administration a épuré le résultat opérationnel moyen de quelques éléments extraordinaires individuels (en particulier les provisions constituées dans le cadre du programme fiscal américain et des amortissements a posteriori des actifs immobilisés).

Concernant l'exercice 2013, la somme allouée au titre de la rémunération variable s'élève à CHF 9,3 millions.

5.4 Système de rémunération

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.

Conseil d'administration

Comité décisionnaire	Décision annuelle prise par le conseil d'administration, sur proposition du comité de nomination et de rémunération. Avec l'entrée en vigueur de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en Bourse (ORAb), l'assemblée générale pourra voter les rémunérations du conseil d'administration à partir de 2015.
Honoraires	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. La part des honoraires versée en espèces représente 80 % et celle versée sous forme d'actions, bloquées durant trois ans, est de 20 %. Montants annuels Membre: CHF 80 000 Vice-président: CHF 160 000 Président: CHF 380 000 Jeton de présence: CHF 650 Honoraires supplémentaires par an Président du comité de nomination et de rémunération: CHF 35 000 Membre du comité de nomination et de rémunération: CHF 20 000 Président du comité d'audit: CHF 50 000 Membre du comité d'audit: CHF 30 000 Président du comité de risque: CHF 35 000 Membre du comité de risque: CHF 20 000
Prestations complémentaires	Président: Véhicule de fonction
Indemnités d'entrée en fonction ou de départ	Valiant Holding SA 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 une recommandation correspondante à l'intention du conseil d'administration dans son ensemble.

Comité de direction

Comité décisionnaire	Décision annuelle prise par le comité de nomination et de rémunération. Avec l'entrée en vigueur de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en Bourse (ORAb), l'assemblée générale pourra voter les rémunérations du comité de direction à partir de 2015.
Rémunération de base	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.
Rémunération variable	Rémunération ciblée, 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 (10 %); bloquée durant trois ans; • long term incentive (20 %); la décision relative à l'octroi définitif intervient au bout de trois ans. <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"> • réalisation d'un résultat d'exploitation prédéterminé; • responsabilités exercées et fonction; • réalisation d'objectifs individuels; • en plus pour le long terme incentive, état contractuel des rapports de travail après trois ans. <p>La pondération de ces critères est laissée à l'appréciation du comité de nomination et de rémunération.</p> <p>Rapport en pour-cent de la rémunération variable minimale par rapport à la rétribution totale: 0 % Rapport en pour-cent de la rémunération variable maximale par rapport à la rétribution totale: 50 %</p>
Prestations complémentaires	Véhicule de fonction ou abonnement général des CFF.
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 Holding SA ne verse aucune indemnité d'entrée en fonction ou de départ.
Rémunération en cas de diminution du dividende ou de perte du groupe	La rémunération variable dépend elle aussi de l'évolution du dividende. Si le groupe enregistre une perte, la part variable du salaire est intégralement supprimée.

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. 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. Par ailleurs, une réduction du dividende se traduit pour les membres du conseil d'administration par le versement d'une rémunération plus basse. Si le groupe enregistre une perte, les honoraires qui leur sont versés sont diminués de moitié.

Autres constatations et compléments d'information:

- dans le cadre du remaniement du règlement des rémunérations, il a été fait appel à une société de conseil externe;
- 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;
- 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 conseil d'administration peut décider le 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 conservent leur validité même après le départ.

Les rémunérations des membres du conseil d'administration sont présentées dans le tableau 15 à la page 102.

Les prêts et crédits aux membres du conseil d'administration figurent dans le tableau 17 à la page 104. 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 105.

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 19,1 et 43,5 % de la rétribution totale des membres du comité de direction.

Autres constatations et compléments d'information:

- 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 indemnités versées pour des mandats exercés par les membres du comité de direction au sein d'entreprises dans lesquelles Valiant détient une participation supérieure à 50 % reviennent à la banque. De plus, les indemnités globales versées à un membre du comité de direction pour l'ensemble des mandats exercés ne doivent pas excéder CHF 30 000 par année.

Indemnités reçues par des membres du comité de direction au titre de mandats:

- Ewald Burgener, CFO, au titre de membre du conseil d'administration d'Aduno Holding SA et de la Banque des Lettres de gage d'Etablissements suisses de Crédit hypothécaire: CHF 29 100 nets au total.

Les rémunérations des membres du comité de direction figurent dans le tableau 16 à la page 103. Les prêts et crédits aux membres du comité de direction figurent dans le tableau 17 à la page 104. Les crédits aux membres du comité de direction sont octroyés aux conditions qui seraient appliquées à des tiers. Les actions détenues par les membres du conseil d'administration sont présentées dans le tableau 18 à la page 105.