

Rapport relatif aux rémunérations 2018

Valiant a fermement maintenu le cap de sa politique de rémunération modérée et a continué d'appliquer un système de rémunération simple et transparent. Les taux d'approbation très élevés pour les propositions sur les rémunérations à l'assemblée générale montrent que nos actionnaires soutiennent la politique de rémunération.

Rapport relatif aux rémunérations	73	Avant-propos
Éléments clés et principes de la politique de rémunération	74	1.1 Un système de rémunération simple et transparent
	74	1.2 Orientation vers le marché
	74	1.3 Orientation vers les performances et la réussite
	74	1.4 Conscience du risque
	74	1.5 Conseil d'administration : part en actions de 30 % de la rémunération
	74	1.6 Limitation de la rémunération variable du comité de direction
	74	1.7 Réduction de la rémunération
Compétences dans la détermination de la rémunération	75	2.1 Détermination de la rémunération du conseil d'administration
	75	2.2 Détermination de la rémunération du comité de direction
	76	2.3 Règles statutaires
Éléments de rémunération	77	3.1 Éléments de rémunération du conseil d'administration
	79	3.2 Éléments de rémunération du comité de direction
Calcul de la rémunération variable	81	4 Calcul de la rémunération variable
Réalisation des objectifs et objectifs du comité de direction	82	5.1 Réalisation des objectifs pour l'exercice 2018
	83	5.2 Répercussions de la réalisation des objectifs sur la rémunération du comité de direction
	83	5.3 Objectifs pour l'exercice 2019
Rémunération approuvée par l'assemblée générale	84	6.1 Conseil d'administration
	84	6.2 Comité de direction
Rémunération de l'exercice sous revue	85	7.1 Rémunération des membres du conseil d'administration
	87	7.2 Rémunération des membres du comité de direction
	89	7.3 Prêts et crédits aux membres du conseil d'administration et du comité de direction
Rapport de l'organe de révision	90	8 Rapport de l'organe de révision

Avant-propos

Chères actionnaires,
chers actionnaires,

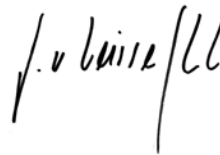
Nous vous avons informés il y a un an de notre décision de procéder à des ajustements mineurs dans le système de rémunération à des fins de développement continu, à savoir : augmenter la part en actions de 20 à 30 % pour la rémunération du conseil d'administration, dont le montant n'a pas changé ; renonciation des membres du conseil d'administration à souscrire un emprunt auprès de Valiant ; publication de l'indice de référence pour la rémunération du conseil d'administration et présentation plus détaillée des objectifs du comité de direction et leur réalisation.

« Les actionnaires ont approuvé les mesures supplémentaires proposées pour rendre plus transparente et compréhensible la politique de rémunération. »

Ces mesures qui permettent de rendre notre politique de rémunération encore plus transparente et compréhensible ont été approuvées par les actionnaires. Les taux d'approbation, déjà élevés jusqu'à présent, du rapport relatif aux rémunérations ainsi que des propositions du conseil d'administration sur les rémunérations ont augmenté à l'assemblée générale du 23 mai 2018, dépassant largement 90 % pour l'ensemble des points à l'ordre du jour.

Le conseil d'administration se félicite du grand soutien apporté aux efforts déployés pour rendre plus simple et compréhensible la politique de rémunération. Cet appui nous

conforte dans notre volonté de suivre la trajectoire amorcée en consacrant un système de rémunération plus simple en comparaison sectorielle et un comportement transparent.



Franziska von Weissenfluh,
présidente du comité de nomination
et de rémunération

1 Éléments clés et principes de la politique de rémunération

Les éléments clés de la politique de rémunération de Valiant demeurent inchangés par rapport à l'exercice précédent.

1.1 Un système de rémunération simple et transparent

Valiant mène une politique de rémunération modérée et applique un système de rémunération simple et transparent. Le système de rémunération reflète le modèle d'affaires simple et les valeurs de notre Banque. Il renonce délibérément à des éléments de rémunération plus complexes, tels que 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.

Le résultat opérationnel, qui est indiqué sous le poste du même nom dans les comptes consolidés, constitue la base de mesure de la réussite économique, dont 9% sont affectés au pool général pour la rémunération variable pour tous les collaborateurs, y compris le comité de direction.

1.4 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, ainsi qu'en cas de négligence en matière de risques.

1.5 Conseil d'administration : part en actions de 30% de la rémunération

La rémunération des membres du conseil d'administration se compose d'honoraires fixes et d'une indemnité forfaitaire pour le remboursement de leurs frais. 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.

1.6 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.

1.7 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.

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 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 ad hoc.

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 du conseil d'administration.

2.2 Détermination de la rémunération du comité de direction

L'assemblée générale approuve chaque année la rémunération fixe maximale du comité de direction pour le prochain exercice et la rémunération variable maximale pour l'exercice en cours. 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 du conseil d'administration.

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 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 2.1 et 2.2 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.

Afin de renforcer encore l'indépendance, le conseil d'administration a décidé que les membres du conseil d'administration ne se verront plus accorder de nouveaux crédits et prêts ni de hausse de ceux en cours à partir de 2018.

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	390 000
	Vice-président	170 000
	Membre	90 000
	Présidente du comité de nomination et de rémunération	55 000
	Membre	25 000
	Président du comité stratégique	50 000
	Membre	30 000
	Président du comité d'audit et de risque	55 000
	Membre	35 000
Indemnités forfaitaires pour le remboursement de frais	Président	10 000
	Membre	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	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 dans son ensemble.	
Modalités de versement	Les honoraires sont fixés et versés pour la période allant d'une assemblée générale à l'autre (mandat). Sept douzièmes de l'honoraire sont versés en espèces en novembre. Le montant restant, soit cinq douzièmes, est distribué en avril (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 ;
- 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 ;
- le président d'honneur et les anciens membres du conseil d'administration ne perçoivent ni rémunérations ni autres avantages ;
- les délais de blocage des actions attribuées continuent à s'appliquer même après le départ.

Benchmarking

Le conseil d'administration compare chaque année le montant de ses rémunérations avec deux groupes de pairs, comprenant chacun des établissements financiers cotés en Suisse. La composition des groupes de pairs 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. Cela a été le cas, également durant l'exercice 2018. Le premier groupe de pairs comprend des établissements financiers avec une capitalisation boursière similaire (entre 1 et 3 milliard de CHF). Le second groupe comprend des établissements financiers cotés en Bourse sans participation substantielle de l'État.

La composition des deux groupes de pairs est inchangée par rapport à l'exercice précédent.

Indices de référence pour la rémunération du conseil d'administration

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

¹ Jour de référence toujours à la mi-année.

Publication

Les rémunérations des membres du conseil d'administration sont présentées dans le tableau 7.1, page 85. 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 145. L'attribution par nombre et par valeur des actions est présentée dans l'annexe des comptes consolidés, dans le tableau 18, page 124.

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 et les performances personnelles.						
Compensation forfaitaire des frais	<table> <tr> <td>CEO :</td> <td>CHF 24 000</td> </tr> <tr> <td>CEO adjoint :</td> <td>CHF 18 000</td> </tr> <tr> <td>Membre du comité de direction :</td> <td>CHF 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	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 						
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 30,9 et 49,2 % 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 • Allocation d'entreprise (associée au droit aux allocations familiales légales) • Prestations subobligatoires en matière de prévoyance professionnelle • Primes d'ancienneté • Contributions 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.						
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 :

- la procédure relative à la fixation de la rémunération du CEO et des membres du comité de direction est énoncée au chapitre 2, chiffre 2.2 page 75;
- 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 CHF 30 000 (honoraires et jetons de présence cumulés pour tous les mandats exercés). Les sommes excédant cette limite doivent être remises à Valiant.

Benchmarking

Comme pour toutes les fonctions opérationnelles, Valiant participe aussi régulièrement à des comparaisons salariales pour les membres du comité de direction et vérifie le montant des rémunérations.

Publication

Les rémunérations des membres du comité de direction figurent dans le tableau 7.2, page 87. Les prêts et crédits au comité de direction figurent dans le tableau 7.3, page 89. Les membres du comité de direction bénéficient, comme tous les autres 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 dans l'annexe des comptes annuels de Valiant Holding SA, dans le tableau 18, page 145. L'attribution par nombre et par valeur des actions est présentée dans l'annexe des comptes consolidés, dans le tableau 18, page 124.

4 Calcul de la rémunération variable

Le système de rémunération de Valiant applique les mêmes principes aux membres du comité de direction qu'aux collaborateurs. Ainsi, tous les collaborateurs de Valiant peuvent bénéficier d'une rémunération variable en fonction du résultat opérationnel et de l'évaluation de la performance personnelle. Cela ne s'applique pas aux collaborateurs en cours de formation ni aux salariés sous contrat à durée déterminée et/ou rémunérés à l'heure.

Le résultat opérationnel qui, dans les comptes consolidés, est indiqué sous le poste du même nom constitue la base de calcul du pool général pour la rémunération variable. Le résultat opérationnel a également été défini comme base de mesure, car il n'est pas influencé par les produits et 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 collaborateurs, y compris les membres du comité de direction, ne perçoivent aucune rémunération variable.

Pour l'exercice 2018, le pool général pour la rémunération variable s'élève à CHF 13,7 millions, dont, prestations sociales comprises, CHF 1,90 million (contre CHF 1,76 million l'exercice précédent) pour le comité de direction.

Rémunération variable 2018

Résultat opérationnel 2018	CHF 151,9 millions
dont 9% ¹	CHF 13,7 millions

Rémunération variable 2017

Résultat opérationnel 2017	CHF 136,2 millions
dont 9% ¹	CHF 12,3 millions

¹ Pool général de rémunération variable pour tous les collaborateurs, y compris les membres du comité de direction.

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 dans un chapitre séparé depuis 2017. Pour des questions de concurrence, certaines valeurs (taux en pourcentage et montants) ne sont pas divulguées.

5.1 Réalisation des objectifs pour l'exercice 2018

Le conseil d'administration a fixé des objectifs ambitieux au comité de direction pour l'exercice 2018. Chaque trimestre, le comité de nomination et de rémunération examine la réalisation des objectifs avec le CEO. En janvier 2019, il a

procédé avec lui à une évaluation du degré de réalisation de ces objectifs pour 2018. 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, dans l'ensemble, atteint les objectifs fixés pour l'exercice 2018. La réalisation des objectifs est explicitée dans le tableau ci-dessous.

Objectifs du comité de direction pour l'exercice 2018 (évaluation de la réalisation des objectifs par le conseil d'administration)

Objectifs financiers		Objectifs atteints dans l'ensemble
<p>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.</p> <p>Pour l'exercice 2018, les objectifs suivants ont été fixés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bénéfice consolidé à hauteur de celui de l'an dernier • Marge d'intérêts : lutter pour chaque point de base • Croissance des prêts de 2 à 3 % • Confirmer le revirement de tendance dans les opérations de commissions et des prestations de service <p>En outre, des objectifs ont été fixés pour le développement des avoirs clientèle et des valeurs de dépôt.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Bénéfice consolidé supérieur à l'exercice précédent • Extension de la marge d'intérêts • Croissance des prêts de plus de 2% • Résultat maintenu dans les opérations de commissions et les prestations de service, revirement de tendance non confirmé • Objectifs d'avoirs clientèle et de valeurs de dépôt non atteints
Objectifs de fond		Objectifs atteints dans l'ensemble
<p>Outre les objectifs financiers, le conseil d'administration a fixé des objectifs de fond pour l'exercice 2018. Les objectifs ont été formulés de manière objective, dans la mesure du possible.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de la stratégie effectuée selon les plans • Bons chiffres de satisfaction des clients • Objectif d'acquisition de nouveaux clients atteint • Mesures suite à l'enquête sur la satisfaction des collaborateurs mises en œuvre
Secteurs	Objectifs	
Stratégie 2020	Mise en œuvre de la stratégie selon les plans	
Clients	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction des clients (Net Promoter Score) • Acquisition de nouveaux clients 	
Collaborateurs	Mise en œuvre de mesures suite à l'enquête sur la satisfaction des collaborateurs	
Évaluation globale par le conseil d'administration		Bonne performance avec des objectifs ambitieux. Les objectifs ont dans l'ensemble été atteints.

5.2 Répercussions de la réalisation des objectifs sur la rémunération du comité de direction

Compte tenu du résultat opérationnel, le pool général pour la rémunération variable est supérieur de 11,5 % à celui de l'an dernier (voir chapitre 4). Ajustée de l'augmentation du nombre de postes et d'autres changements (notamment de la promotion de collaborateurs à des échelons de fonction supérieurs), l'augmentation est de 9,3 %. Compte tenu de la réalisation générale des objectifs, le conseil d'administration a décidé d'augmenter la rémunération variable du comité de direction à hauteur de l'augmentation ajustée. La rémunération variable individuelle des membres du comité de direction a été fixée en tenant compte de l'évaluation de la performance et de la rémunération globale. Elles varient donc en conséquence. Le montant maximum approuvé par l'assemblée générale n'est pas atteint.

5.3 Objectifs pour l'exercice 2019

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 pour l'exercice suivant. Le conseil d'administration a fixé les objectifs ambitieux suivants au comité de direction pour l'exercice 2019.

Objectifs du comité de direction pour l'exercice 2019

Objectifs financiers

Pour l'exercice 2019, le conseil d'administration définit les objectifs suivants pour les principaux chiffres-clés :

- Bénéfice consolidé en légère hausse par rapport à l'exercice précédent
- Marge d'intérêts : lutter pour chaque point de base
- Croissance des prêts de 3 %
- Augmenter le résultat des opérations de commissions et des prestations de service

En outre, des objectifs ont été fixés pour le développement des avoirs clientèle et des valeurs de dépôt.

Objectifs de fond

Outre les objectifs financiers, le conseil d'administration a fixé des objectifs de fond pour l'exercice 2019. Les objectifs ont été formulés de manière objective, dans la mesure du possible.

Secteurs	Objectifs
Stratégie 2020	• Mise en œuvre de la stratégie selon les plans
Clients	• Satisfaction des clients (Net Promoter Score)
Collaborateurs	• Satisfaction des collaborateurs

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 maximums approuvées et des rémunérations effectives versées pour l'exercice 2018 et la période de mandat 2017/2018 figurent dans les tableaux ci-dessous.

6.1 Conseil d'administration

Rémunération du conseil d'administration	Date d'approbation par l'AG	Montant en CHF 1 000
Rémunération maximale du conseil d'administration pour le mandat 2017/2018	18.05.2017	1 690
Rémunération effective du conseil d'administration pour le mandat 2017/2018		1 596 ¹
Rémunération maximale du conseil d'administration pour le mandat 2018/2019	23.05.2018	1 670
Rémunération effective du conseil d'administration pour le mandat 2018/2019		n/a ²

¹ Y compris la rémunération de RBA-Finance SA à M. Jean-Baptiste Beuret à hauteur de CHF 15 000.

² La rémunération effective versée au conseil d'administration durant le mandat 2018/2019 (jusqu'au 16 mai 2019) sera indiquée dans le rapport relatif aux rémunérations 2019.

6.2 Comité de direction

Rémunérations fixe et variable approuvées et effectives pour l'exercice 2018	Date d'approbation par l'AG	Montant en milliers de CHF
Rémunération maximale fixe du comité de direction pour l'exercice 2018	18.05.2017	2 890
Rémunération fixe effective du comité de direction pour l'exercice 2018		2 846
Rémunération maximale variable du comité de direction pour l'exercice 2018	23.05.2018	2 030
Rémunération variable effective du comité de direction pour l'exercice 2018		1 901

Rémunération fixe maximale approuvée pour l'exercice 2019	Date d'approbation par l'AG	Montant en milliers de CHF
Rémunération maximale fixe du comité de direction pour l'exercice 2019	23.05.2018	3 100
Rémunération fixe effective du comité de direction pour l'exercice 2019		n/a ¹

¹ La rémunération fixe effective versée au comité de direction durant l'exercice 2019 sera indiquée dans le rapport relatif aux rémunérations 2019.

7 Rémunération de l'exercice sous revue

7.1 Rémunération des membres du conseil d'administration

2018

	Honoraires en espèces 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	310	134	49	7	500
Christoph B. Bühler, vice-président	135	58	26	–	219
Barbara Artmann, membre	79	34	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, membre	98	43	19	–	160
Maya Bundt, membre	79	34	16	–	129
Nicole Pauli, membre	82	36	16	–	134
Othmar Stöckli, membre	95	41	19	–	155
Franziska von Weissenfluh, membre	95	41	19	–	155
Total	973	421	180	7	1581

2017

	Honoraires en espèces nets ⁸ 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	354	89	50	7	500
Christoph B. Bühler, vice-président ⁴	137	24	23	–	184
Ivo Furrer, vice-président ⁵	46	42	12	–	100
Barbara Artmann, membre	90	23	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, membre ⁶	111	28	20	–	159
Maya Bundt, membre ⁷	66	–	9	–	75
Andreas Huber, membre ⁵	25	24	7	–	56
Nicole Pauli, membre ⁷	68	–	10	–	78
Othmar Stöckli, membre	105	24	18	–	147
Franziska von Weissenfluh, membre	109	27	19	–	155
Total	1 111	281	184	7	1 583

¹ Actions de Valiant Holding SA bloquées pour une période de trois ans, évaluées à leur valeur boursière, après déduction des prestations sociales.

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

³ Part privée véhicule de fonction.

⁴ Vice-président depuis l'assemblée générale du 18 mai 2017.

⁵ Jusqu'à l'assemblée générale du 18 mai 2017.

⁶ Pour l'exercice 2017, Jean-Baptiste Beuret a perçu en sus une indemnité totale brute de CHF 15 000 au titre de sa fonction de membre du conseil d'administration de RBA-Finance SA.

⁷ À partir de l'assemblée générale du 18 mai 2017.

⁸ Correction du certificat pour déduction trop élevée au titre des cotisations de l'employé AVS/IV/APG et AC. Les rémunérations effectivement versées aux membres du conseil d'administration étaient correctes.

Présentation de la rémunération du conseil d'administration pour le mandat 2017/2018¹

	Honoraires fixes nets en milliers de CHF	Actions ² en milliers de CHF	Prestations sociales ³ en milliers de CHF	Prestations ⁴ en nature en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Jürg Bucher, président	310	134	49	7	500
Christoph B. Bühler, vice-président	135	58	26	–	219
Barbara Artmann, membre	79	34	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, membre ⁵	98	43	19	–	160
Maya Bundt, membre	79	34	16	–	129
Nicole Pauli, membre	82	36	16	–	134
Othmar Stöckli, membre	95	41	19	–	155
Franziska von Weissenfluh, membre	95	41	19	–	155
Total	973	421	180	7	1581

¹ Les versements des rémunérations pour le mandat 2017/2018 (du 19 mai 2017 au 23 mai 2018) ont eu lieu en novembre 2017 et avril 2018. Les prestations sociales indiquées ont été acquittées pour les exercices annuels correspondants, conformément aux délais de versement. L'enveloppe totale des rémunérations des membres du conseil d'administration pour le mandat 2017/2018 s'élève à CHF 1,581 million. En mai 2017, lors du vote sur la rémunération du conseil d'administration pour la durée de mandat précitée jusqu'à l'assemblée générale ordinaire 2018, l'assemblée générale avait approuvé un montant maximal de CHF 1,690 million (y compris les indemnités versées à M. Jean-Baptiste Beuret par RBA-Finance SA et un montant de réserve pour événements imprévus).

² Actions de Valiant Holding SA bloquées pour une période de trois ans, évaluées à leur valeur boursière, après déduction des prestations sociales.

³ Les prestations sociales comprennent les cotisations de l'employeur et des employés pour l'AVS/AI/AC/APG et CAF.

⁴ Part privée véhicule de fonction.

⁵ Pendant la durée du mandat 2017/2018 (pour l'exercice 2017), Jean-Baptiste Beuret a perçu en sus de RBA-Finance SA une indemnité totale brute de CHF 15 000, au titre de sa fonction de membre du conseil d'administration.

7.2 Rémunération des membres du comité de direction

2018						
	Salaire net fixe en espèces en milliers de CHF	Salaire net fixe en espèces 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	317	380	163	–	382	1 242
Ewald Burgener	267	198	85	9	266	825
Stefan Gempeler	218	162	69	9	197	655
Marc A. Praxmarer	240	126	54	8	225	653
Martin Vogler	253	152	65	8	230	708
Christoph Wille	221	165	71	8	199	664
Total	1 516	1 183	507	42	1 499	4 747

2017						
	Salaire net ⁵ fixe en espèces en milliers de CHF	Salaire net variable en espèces 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	326	347	149	–	372	1 194
Ewald Burgener	268	182	78	9	260	797
Stefan Gempeler	219	149	64	9	194	635
Marc A. Praxmarer	239	119	51	8	203	620
Martin Vogler	257	142	61	6	219	685
Christoph Wille	222	155	67	8	193	645
Total	1 531	1 094	470	40	1 441	4 576

¹ Actions de Valiant Holding SA bloquées pour une période de trois ans, évaluées à leur valeur boursière, après déduction des prestations sociales.

² Part privée véhicule 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 2018, deux membres du comité de direction ont reçu une rémunération de CHF 59 932.50 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 2017, deux membres du comité de direction ont reçu CHF 54 300 pour la même raison.

⁵ Correction du certificat pour déduction trop élevée au titre des cotisations de l'employé AVS/IV/APG et CAF. Les rémunérations effectivement versées aux membres du comité de direction étaient correctes.

Présentation de la rémunération maximale variable du comité de direction pour l'exercice 2018¹

	Salaire net variable en espèces en milliers de CHF	Actions en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ² en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction	1 183	507	–	211	1 901

Présentation de la rémunération maximale fixe du comité de direction pour
l'exercice 2018³

	Salaire net fixe en espèces en milliers de CHF	Prestations en nature en milliers de CHF	Prestations de prévoyance ⁴ en milliers de CHF	Total en milliers de CHF
Comité de direction	1 516	42	1 288	2 846

¹ La rémunération variable pour l'exercice 2018 est versée en avril 2019 mais est présentée dans le présent rapport relatif aux rémunérations. La rémunération variable pour l'exercice 2018 totalise CHF 1,901 million. Lors du vote sur la rémunération variable maximale des membres du comité de direction pour l'exercice 2018 en mai 2018, l'assemblée générale avait approuvé un montant maximal de CHF 2,030 millions.

² Comprend les cotisations de l'employé et de l'employeur pour l'AVS/AI/APG, AC et CAF (exigibles en avril 2019).

³ La rémunération fixe pour l'exercice 2018 totalise CHF 2,846 millions. Lors du vote sur la rémunération variable maximale des membres du comité de direction pour l'exercice 2018 en mai 2017, l'assemblée générale avait approuvé un montant maximal de CHF 2,890 millions.

⁴ 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.

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

Conseil d'administration

Afin de renforcer encore l'indépendance, le conseil d'administration a décidé 2018 qu'aucun nouveau prêt ou crédit ne serait accordé aux membres du conseil d'administration. Au 31.12.2018, aucun prêt ni crédit aux membres du conseil d'administration n'était en cours (au 31.12.2017 : aucune position).

Comité de direction

2018			
	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			
Martin Vogler	800		800
Total comité de direction	2 500	0	2 500

2017			
	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			
Martin Vogler	800		800
Total comité de direction	2 500	0	2 500

¹ Les membres du comité de direction bénéficient, comme tous les autres collaborateurs, des conditions spéciales usuelles du secteur.

² 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 74 à 89) pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2018.

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 2018 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 12 mars 2019

PricewaterhouseCoopers SA, Robert-Zünd-Strasse 2, case postale, 6002 Lucerne
Téléphone: +41 58 792 62 00, Téléfax: +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.