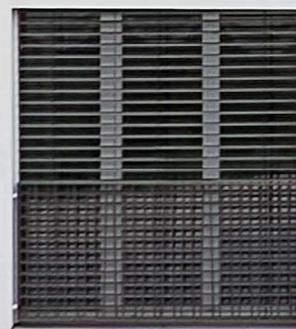
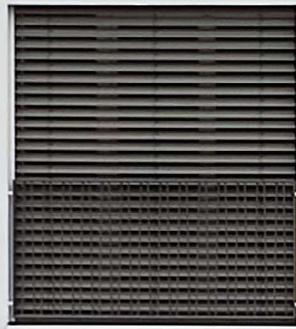
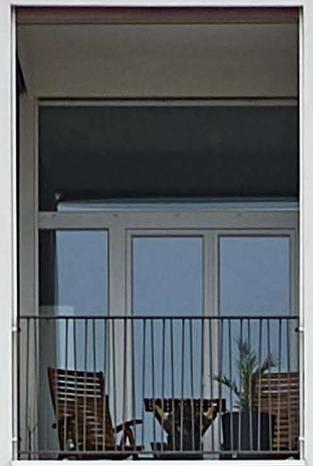
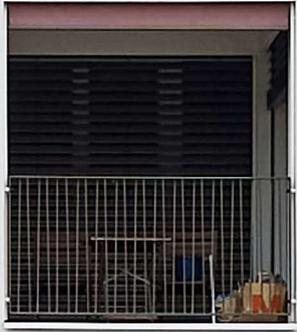


# Rapport sur les rémunérations





# Rapport sur les rémunérations

Les informations sur les rémunérations qui suivent respectent le principe de la transparence ancré dans les standards de la Directive concernant les informations relatives à la Corporate Governance de SIX Swiss Exchange du 29 juin 2022 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ainsi que les art. 14 à 16 de l'Ordonnance contre les rémunérations abusives (ORAb) du 20 novembre 2013. La réglementation de l'ORAb en matière de rémunération des sociétés cotées en bourse a été reprise dans le cadre de la révision du Code des obligations au 1<sup>er</sup> janvier 2023 aux art. 732 ss CO, plus particulièrement aux art. 734 CO ss pour le rapport des rémunérations. Les statuts de Vaudoise Assurances Holding SA seront modifiés et adaptés à la révision du Code des obligations dans le cadre de l'Assemblée générale 2023.

## 1. Principes de la politique de rémunération

La politique de rémunération de la Vaudoise est simple et transparente. Guidée par des objectifs d'entreprise clairs communiqués à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du Groupe, elle est orientée performance tout en gardant l'individu au centre de ses préoccupations. Le système de rémunération se décline et s'adapte aux différentes fonctions. L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs bénéficie d'une part de rémunération variable.

En 2018, la Vaudoise a été la première compagnie d'assurances privée à obtenir la certification Equal-Salary qui atteste de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Elle a renouvelé cette certification en 2019 et en 2020. Depuis 2021, elle applique les critères de la Loi fédérale sur l'égalité et a utilisé l'outil Logib mis à disposition par la Confédération. Elle a fait auditer les résultats par PwC qui n'a constaté aucune violation de la Loi sur l'égalité en matière de salaires.

### Gouvernance

Conformément aux articles 25 et suivants des statuts de Vaudoise Assurances Holding SA, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale les enveloppes globales de rémunération des administratrices, des administrateurs et de la Direction. Le Comité de rémunérations assiste le Conseil d'administration dans l'élaboration des propositions à l'Assemblée générale en vue du vote de celle-ci sur la rémunération des membres du Conseil d'administration, de la Direction ainsi que dans l'exécution des décisions de l'Assemblée générale en la matière. Il conseille également le Conseil d'administration dans l'élaboration et la révision périodique de la politique de rémunération. Chaque collaboratrice et chaque collaborateur est évalué annuellement par son supérieur lors d'un entretien. Il en va de même des membres de la Direction, qui sont évalués par le directeur général. Lui-même est évalué par le président du Conseil. La Direction veille au respect d'équité entre les différents départements et agences.

### Modèle basé sur des fonctions

Les collaboratrices et collaborateurs internes et externes ont chacun une fonction définie à laquelle est attachée une déclinaison du modèle global de rémunération. Les rémunérations du service externe suivent les standards en vigueur dans la branche: un salaire de base inférieur à celui des collaboratrices et collaborateurs internes, auquel s'ajoutent les commissions réalisées sur les affaires conclues ou renouvelées.

## 2. Rémunération globale

La rémunération globale comprend le salaire de base, la rémunération variable basée sur l'atteinte d'objectifs, la prévoyance professionnelle obligatoire et surobligatoire, ainsi que les prestations complémentaires.

### a. Salaire de base

Le salaire de base est fixé selon la fonction de la collaboratrice ou du collaborateur.

### b. Rémunération variable

La part variable instaurée pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs est destinée à promouvoir l'esprit d'entreprise et l'engagement personnel des collaboratrices et collaborateurs du Groupe. Elle contribue également à renforcer leur identification à l'entreprise et à sa stratégie. La part variable garantit à chaque personne une rémunération personnalisée et respectueuse des performances individuelles. Ce dispositif est prévu dans le règlement de la rémunération variable des collaboratrices et collaborateurs du service interne (voir point 4.a ci-après). Il s'applique par analogie à la Direction.

Aucune rémunération variable n'est versée si le niveau d'atteinte de chacun des objectifs est inférieur à 50%.

## 3. Objectifs quantitatifs et qualitatifs

Lors de sa séance de décembre, le Conseil d'administration fixe chaque année des objectifs quantitatifs annuels pour le Groupe: la quotité d'un indicateur interne, le Vaudoise Operating Profit (VOP), ainsi que des objectifs reflétant la marche des affaires de la Compagnie. Ces derniers représentent le 50% des objectifs pour les membres de la Direction. Ils servent de base pour décliner les objectifs des cadres et des collaboratrices et collaborateurs du service interne. Le VOP fait également partie des objectifs d'une partie des cadres du service externe.

### a. VOP

Le Vaudoise Operating Profit (VOP) est un indicateur interne destiné à mesurer la valeur économique de l'entreprise. Son modèle a évolué en 2019 afin de mieux refléter la situation économique du Groupe. Au résultat consolidé retraité, dont l'atteinte de l'objectif varie de 0 à 150%, s'ajoute une composante relative à la réserve de réévaluation qui peut, elle, varier de -50% à +50%. Le VOP peut donc atteindre 200% si la réserve de réévaluation est favorable. Cette composante introduit une plus grande volatilité qui correspond à la réalité économique sur les marchés. Au vu de la situation sur les marchés financiers en 2022, l'objectif de cette composante n'a pas du tout été atteint. Le VOP est examiné annuellement par le réviseur externe. Il constitue l'objectif commun d'une grande partie des collaboratrices et collaborateurs du Groupe à hauteur de 20%. Le VOP a été atteint à 100% en 2022.

### b. Objectifs quantitatifs du Groupe

En 2022, les objectifs quantitatifs portaient sur la croissance des primes émises par Vaudoise Générale et Vaudoise Vie, le ratio de frais de Vaudoise Générale, le ratio de sinistres net de Vaudoise Générale et le rendement ajusté des placements de Vaudoise Générale et Vaudoise Vie.

### c. Objectifs personnels

Chaque collaboratrice, chaque collaborateur et chaque membre de la Direction reçoit également un ou plusieurs objectifs personnels qui peuvent être quantitatifs et/ou qualitatifs.

## 4. Rémunération des collaboratrices et collaborateurs

### a. Service interne

La part variable constitue un montant de la rémunération découlant pour 20% de l'atteinte de l'indicateur interne VOP, puis pour 80% de l'atteinte d'objectifs collectifs quantitatifs liés aux unités organisationnelles de rattachement et d'objectifs personnels quantitatifs et/ou qualitatifs liés à la fonction.

La rémunération cible est composée du salaire de base annualisé et de la part variable attribuée en cas d'atteinte des objectifs à 100%. Cette rémunération cible se situe dans la fourchette Cepec correspondant à la fonction (benchmark indicatif).

Le montant de la rémunération variable représente un pourcentage du salaire de base annualisé. Le pourcentage dépend de la catégorie de fonction de la collaboratrice ou du collaborateur. Le degré d'atteinte globale des objectifs varie entre 50 et 160%. Le calcul s'effectue sur la base de l'atteinte de chaque objectif pondéré.

Les objectifs sont fixés par le supérieur hiérarchique en fonction des particularités du métier de chaque unité et validés par le chef de département. Pour chaque objectif, les seuils de 50%, 100% et 150% doivent être définis. Les objectifs sont consignés dans le formulaire d'évaluation EVA (Évaluation Vaudoise Annuelle), signé par la collaboratrice ou le collaborateur, et son supérieur hiérarchique, ainsi que par le supérieur du supérieur.

Catégorie	Atteinte objectif 50%	100%	150%
Chef-fe-s de division	4%	8%	12%
Chef-fe-s de service	3%	6%	9%
Chef-fe-s de groupe	2%	5%	7%
Expert-e-s/Spécialistes	2%	4%	6%
Collaborateurs-trices gestionnaires	1%	2%	3%

Les collaboratrices et collaborateurs du service interne bénéficient d'un dispositif de rémunération variable additionnel construit sur le principe d'une participation au résultat du Groupe Vaudoise. Basé sur l'indicateur VOP, il vise à récompenser la performance collective. Les montants versés sont indépendants de la position hiérarchique ou du salaire de base des collaboratrices et collaborateurs concernés. À compter de l'exercice 2019, la participation au résultat est calculée au prorata du taux d'atteinte VOP entre 100% et 200% sur la base d'un montant de CHF 600.– pour un VOP à 100%. Les montants oscillent donc entre CHF 600.– et CHF 1200.–. Il se monte à CHF 600.– pour l'année 2022.

### b. Service externe

La rémunération du service externe suit une logique qui s'éloigne de celle du service interne dans la mesure où le salaire de base constitue une part modeste de la rémunération globale. La part la plus importante de la rémunération est constituée de commissions. Outre les commissions d'acquisition pour chaque affaire, une prime de performance rémunère l'atteinte d'objectifs de vente fixés par le département Vente et Marketing. Le VOP fait également partie des objectifs d'une partie des cadres du service externe.

## 5. Rémunération de la Direction

### a. Principes de rémunération

La rémunération globale de la Direction est approuvée par l'Assemblée générale sur proposition du Conseil et préavis du Comité de rémunérations et du directeur général. Conformément à l'article 27 des statuts de Vaudoise Assurances Holding SA, la rémunération des membres de la Direction est composée d'une part contractuelle fixe et d'une part variable

définie, chaque année, en fonction de l'atteinte des objectifs mentionnés sous le point 3 et d'objectifs personnels. La rémunération variable annuelle combine des objectifs économiques quantitatifs collectifs et des objectifs personnels de nature quantitative et qualitative.

Le salaire de base est fixé à la libre appréciation du Conseil.

Afin d'associer plus étroitement le management supérieur à la performance à moyen terme de l'entreprise et d'offrir un package de rémunération conforme aux pratiques de la branche, le Conseil d'administration a validé un dispositif de rémunération différée baptisé Long Term Incentive (LTI), plan entré en vigueur en 2013.

Ce dispositif a été instauré prioritairement pour la Direction. Il peut également être appliqué, si besoin, à d'autres cadres supérieurs. Pour les membres de la Direction, le Conseil d'administration, sur proposition du directeur général, définit le LTI en termes de montant cible en francs suisses pour une atteinte des objectifs à 100%. Lesdits objectifs traduisent la performance à trois ans. Dans une logique de collégialité, les critères d'appréciation de la performance et la méthode de calcul du LTI sont identiques pour tous les cadres supérieurs bénéficiaires du plan. La performance est appréciée au regard de trois critères: la performance économique, basée sur le VOP, l'efficacité du fonctionnement de l'entreprise au travers du ratio combiné net et le dynamisme des affaires évalué au travers de la croissance en rapport au marché des affaires. Des critères liés à la durabilité et d'autres objectifs stratégiques 2025 ont été ajoutés à partir de 2023.

Le montant du LTI cible est divisé en deux parties: la première, représentant le 80% du montant cible dans le système actuel, demeure valorisée en francs; la seconde, représentant les 20% restants, est transformée en droits futurs suivant l'évolution de l'action de Vaudoise Assurances Holding SA pendant cinq ans. Le montant de la rémunération est comptabilisé chaque année au prorata dans le compte de résultat.

La rémunération variable de la Direction répond à la pondération des critères de performance suivants:

Les critères de performance de la rémunération variable annuelle tiennent compte de 50% d'objectifs personnels quantitatifs (30%) et qualitatifs (20%) ainsi que de 50% d'objectifs quantitatifs collectifs, lesquels sont le VOP (20%), le développement des affaires (10%), le ratio de sinistres (7,5%), le ratio de frais (7,5%) et le rendement des placements (5%). Les critères de performance sur trois ans du LTI sont répartis de la manière suivante, soit le VOP (40%), la croissance de primes (30%) et le ratio combiné (30%).

L'article 28 des statuts prévoit que les prêts et crédits octroyés par la société à un membre de la Direction, les engagements dont la société pourrait se porter caution ainsi que toute autre forme de sûreté octroyée par la société en lien avec des engagements d'un membre de la Direction ne pourront excéder le montant de CHF 1,5 million.

Les prestations de prévoyance octroyées aux membres de la Direction en dehors de la prévoyance professionnelle ne pourront excéder, par année, le montant de la rémunération annuelle fixe perçue par le membre concerné de la Direction pendant l'année civile précédant celle de l'octroi de la prestation.

## b. Rémunérations et prêts accordés à la Direction

L'article 25 des statuts prévoit que l'Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA approuve annuellement les propositions du Conseil d'administration relatives au montant maximal de la rémunération fixe, et variable, le cas échéant, revenant globalement aux membres de la Direction pour l'exercice comptable suivant, additionné du montant nécessaire au paiement de la rémunération fixe des membres de la Direction pendant le délai de congé convenu avec eux, pour le cas où la prochaine Assemblée générale ne renouvelerait pas l'enveloppe suffisante à la reconduction des contrats de travail.

En 2021, l'Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA a approuvé une enveloppe de rémunération globale maximale pour les membres de la Direction de CHF 8'200'000.– pour l'année 2022. Le montant effectivement octroyé se monte à CHF 7'120'526.–.

### Montant global des rémunérations accordées en 2022 aux membres de la Direction

	2022	2021
<b>Rémunérations</b>		
Fixe	3'380'684	3'362'560
Variable STI	1'469'629	1'563'209
Variable LTI*	920'278	934'039
Contributions patronales aux charges sociales	1'349'935	1'334'076
<b>Total</b>	<b>7'120'526</b>	<b>7'193'884</b>

\* Le LTI mentionné correspond, dans les LTI triennaux (N-2/N; N-1/N+1 et N/N+2), aux parts octroyées au titre de l'année N, ici à 2022. Le LTI versé durant l'exercice écoulé comprend 80% du plan attribué trois ans auparavant et 20% du plan attribué cinq ans plus tôt.

Le montant du STI versé en 2022 aux membres de la Direction au titre de l'exercice précédent se monte à CHF 2'027'587.– (y compris CHF 350'858.– de charges sociales) et diffère de CHF +169'745.– du montant provisionné à charge de l'exercice précédent.

Le montant du LTI versé en 2022 aux membres de la Direction au titre des exercices précédents se monte à CHF 667'981.– (y compris CHF 33'922.– de charges sociales) et diffère de CHF +34'648.– du montant estimé et provisionné à charge des exercices précédents. Ce LTI comprend 80% du plan attribué trois ans auparavant et 20% du plan attribué cinq ans auparavant.

Rémunération la plus élevée: Jean-Daniel Laffely, directeur général, CHF 1'297'271.– y compris contributions patronales aux charges sociales CHF 231'765.– (en 2021: CHF 1'187'323.– y compris CHF 222'471.–). La partie variable représente en 2022 CHF 554'906.– (en 2021: CHF 485'116.–).

Le montant du STI versé en 2022 à Jean-Daniel Laffely au titre de l'exercice précédent se monte à CHF 415'586.– (y compris CHF 72'619.– de charges sociales) et diffère de CHF +58'543.– du montant provisionné à charge de l'exercice précédent.

Le montant du LTI versé en 2022 à Jean-Daniel Laffely au titre des exercices précédents se monte à CHF 177'842.– (y compris CHF 9'031.– de charges sociales) et diffère de CHF +7'681.– du montant estimé et provisionné à charge des exercices précédents.

Le montant total des prêts accordés par des sociétés du Groupe à des membres de la Direction s'élève à CHF 2'294'243.95 (CHF 2'264'364.65 en 2021). Aucun prêt n'a été accordé à d'anciens membres ou à des proches qui ne soit pas conforme à la pratique du marché.

Le montant des crédits hypothécaires accordés par des sociétés du Groupe à Jean-Daniel Laffely, directeur général, se monte à CHF 560'000.– depuis 2015.

### Montant global des rémunérations accordées en 2022 aux anciens membres de la Direction

En 2022, aucune rémunération n'a été accordée à d'anciens membres de la Direction.

## 6. Honoraires du Conseil d'administration

### a. Principes

Le Conseil a adopté un système de rémunération prévoyant des indemnités annuelles fixes définies par fonction: président, vice-président et membre. Celles-ci sont complétées par des indemnités pour la participation aux différents comités: président de comité et membre d'un comité, sauf pour le président du Conseil qui est un invité permanent aux quatre comités du Conseil. Les membres du Conseil reçoivent en outre des frais de représentation conformes au marché. Conformément à l'article 25 des statuts, le montant global des indemnités du Conseil est proposé annuellement à l'Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA.

En 2022, l'Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA a approuvé une enveloppe de rémunération globale maximale pour le Conseil d'administration de CHF 1'750'000.–

pour la période allant de l'Assemblée générale 2022 à l'Assemblée générale 2023. Le montant effectivement octroyé se monte à CHF 1'724'131.– (y compris les honoraires des membres externes du Comité d'investissement).

L'article 28 des statuts prévoit que les prestations de prévoyance octroyées aux membres du Conseil en dehors de la prévoyance professionnelle ne pourront excéder, par année, le montant de la rémunération annuelle fixe perçue par le membre concerné du Conseil pendant l'année civile précédant celle de l'octroi de la prestation.

## b. Honoraires et prêts au Conseil d'administration

Indemnités versées du 1 <sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022 aux membres non exécutifs du Conseil d'administration et du Comité d'investissement	2022			2021		
	Indemnités fixes	Contributions AVS	Total	Indemnités fixes	Contributions AVS	Total
Philippe Hebeisen président	376'299	85'767*	462'066	249'855	55'920*	305'775
Paul-André Sanglard, président jusqu'au 31 mai 2021	-	-	-	185'223	10'324*	195'547
Chantal Balet Emery, vice-présidente	178'444	22'253*	200'696	153'235	33'079*	186'314
Martin Albers, membre	181'707	12'225	193'932	166'075	11'169	177'244
Javier Fernandez-Cid, membre	117'042	6'280	123'321	100'000	-	100'000
Eftychia Fischer, membre	141'873	9'869	151'742	144'970	10'052	155'023
Peter Kofmel, membre	178'803	9'311	188'113	165'510	10'601	176'110
Cédric Moret, membre	132'542	9'281	141'823	107'597	7'659	115'256
Jean-Philippe Rochat, membre	132'758	9'083	141'841	123'633	8'704	132'336
<b>Total</b>	<b>1'439'466</b>	<b>164'069</b>	<b>1'603'535</b>	<b>1'396'097</b>	<b>147'508</b>	<b>1'543'605</b>
*Montant englobant une contribution à un plan retraite.						
<b>Conseil consultatif (Comité d'investissement)</b>						
Eric Breval, membre externe	24'500	1'596	26'095	21'381	1'393	22'774
René Sieber, membre externe	23'263	350	23'613	20'181	183	20'364
<b>Total</b>	<b>47'763</b>	<b>1'946</b>	<b>49'709</b>	<b>41'562</b>	<b>1'576</b>	<b>43'138</b>

Aucune autre indemnité que celles mentionnées ci-dessus n'a été versée aux membres du Conseil d'administration et du Comité d'investissement, à d'anciens membres ou à des proches. Aucun prêt n'a été accordé à des membres de ces conseils. Enfin, aucun prêt n'a été alloué à d'anciens membres ou à des proches qui ne soit pas conforme à la pratique du marché.

## 7. Prévoyance professionnelle et autres avantages

La Vaudoise offre en outre des conditions très favorables à ses collaboratrices et collaborateurs en matière de prévoyance professionnelle: la Vaudoise prend à sa charge le 65% des primes-épargne LPP, dont le plan prévoit une part subobligatoire pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs; les rentes d'invalidité versées par la caisse de pension portent sur 60% du salaire assuré jusqu'à l'âge de la retraite; le taux de couverture de la caisse de pension était de 110,7% en 2020 et de 109,9% en 2021; en matière d'assurances Accidents et Maladie, toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs sont couverts en division privée pour les accidents professionnels et non professionnels et l'assurance Maladie perte de gain assure le 90% du salaire durant deux ans. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la caisse de pension a introduit un système de cotisations excédentaires sur l'épargne pour les assurées et assurés.

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023, la Caisse de pension a mis un terme au contrat de réassurance complète (longévité, invalidité et décès) qui la liait à SwissLife. Depuis cette date, elle est devenue autonome dans la gestion et l'appréciation de ses risques; particulièrement ceux concernant les risques financiers et de longévité.



Ernst & Young SA  
Avenue de la Gare 39a  
Case postale  
CH-1002 Lausanne

Téléphone: +41 58 286 51 11  
Téléfax: +41 58 286 30 04  
www.ey.com/ch

À l'Assemblée générale de  
VAUDOISE ASSURANCES HOLDING SA, Lausanne

Lausanne, le 21 mars 2023

## Rapport de l'organe de révision sur l'audit du rapport de rémunération



### Opinion d'audit

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération de VAUDOISE ASSURANCES HOLDING SA (la société) pour l'exercice clos le 31 décembre 2022. Notre audit s'est limité aux indications relatives aux indemnités, prêts et crédits selon les art. 14 à 16 de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) dans les paragraphes 5b. et 6b. du rapport de rémunération.

Selon notre appréciation, les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits dans le rapport de rémunération (pages 142 à 147) sont conformes à la loi suisse et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.



### Fondement de l'opinion d'audit

Nous avons effectué notre audit conformément à la loi suisse et aux Normes suisses d'audit des états financiers (NA-CH). Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces dispositions et de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'organe de révision relatives à l'audit du rapport de rémunération » de notre rapport. Nous sommes indépendants de la société, conformément aux dispositions légales suisses et aux exigences de la profession, et avons satisfait aux autres obligations éthiques professionnelles qui nous incombent dans le respect de ces exigences.

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



### Autres informations

La responsabilité des autres informations incombe au conseil d'administration. Les autres informations comprennent les informations présentées dans le rapport de gestion, à l'exception des paragraphes 5b. et 6b. dans le rapport de rémunération, des comptes consolidés, des comptes annuels et de nos rapports correspondants.

Notre opinion sur le rapport de rémunération ne s'étend pas aux autres informations et nous n'exprimons aucune conclusion d'audit sous quelque forme que ce soit sur ces informations.

Dans le cadre de notre audit, notre responsabilité consiste à lire les autres informations et, ce faisant, à apprécier si elles présentent des incohérences significatives par rapport aux informations financières des paragraphes 5b. et 6b. dans le rapport de rémunération ou aux connaissances que nous avons acquises au cours de notre audit ou si elles semblent par ailleurs comporter des anomalies significatives.

Si, sur la base des travaux que nous avons effectués, nous arrivons à la conclusion que les autres informations présentent une anomalie significative, nous sommes tenus de le déclarer. Nous n'avons aucune remarque à formuler à cet égard.



### **Responsabilités du conseil d'administration relatives au rapport de rémunération**

Le conseil d'administration est responsable de l'établissement d'un rapport de rémunération conformément aux dispositions légales et aux statuts. Il est en outre responsable des contrôles internes qu'il juge nécessaires pour permettre l'établissement d'un rapport de rémunération ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. Il est également responsable de la définition des principes de rémunération et de la fixation des rémunérations individuelles.



### **Responsabilités de l'organe de révision relatives à l'audit du rapport de rémunération**

Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits selon les articles 14 à 16 ORAb contenues dans le rapport de rémunération ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, et de délivrer un rapport contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, mais ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément à la loi suisse et aux NA-CH permettra de toujours détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, prises individuellement ou collectivement, elles puissent influencer les décisions économiques que les utilisateurs du rapport de rémunération prennent en se fondant sur celui-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément à la loi suisse et aux NA-CH, nous exerçons notre jugement professionnel tout au long de l'audit et faisons preuve d'esprit critique. En outre :

- ▶ Nous identifions et évaluons les risques que le rapport de rémunération comporte des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, des omissions volontaires, de fausses déclarations ou le contournement de contrôles internes.
- ▶ Nous acquérons une compréhension du système de contrôle interne pertinent pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, mais non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du système de contrôle interne de la société.
- ▶ Nous évaluons le caractère approprié des méthodes comptables appliquées et le caractère raisonnable des estimations comptables, ainsi que des informations y afférentes.

Nous communiquons au conseil d'administration ou à sa commission compétente, notamment l'étendue des travaux d'audit et le calendrier de réalisation prévus et nos constatations d'audit importantes, y compris toute déficience majeure dans le système de contrôle interne relevée au cours de notre audit.

Nous remettons au conseil d'administration ou à sa commission compétente une déclaration, dans laquelle nous attestons avoir respecté les règles d'éthique pertinentes relatives à l'indépendance, et leur communiquons toutes les relations et les autres éléments qui peuvent raisonnablement être considérés comme susceptibles d'avoir une incidence sur notre indépendance ainsi que, le cas échéant, les mesures visant à éliminer les menaces ou les mesures de protection prises.

Ernst & Young SA



Blaise Wägli  
(Qualified  
Signature)

Expert-réviseur agréé  
(Réviseur responsable)



Andreas Blumer  
(Qualified  
Signature)

Expert-réviseur agréé



