
RAPPORT DE
RÉMUNÉRATION



RAPPORT DE RÉMUNÉRATION**Comité de rémunération****Système de rémunération****Autres éléments contractuels****Rémunérations des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale du Groupe (KL/EKL)****232****233****234****236****237**

Mesdames, Messieurs,

En conformité avec l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb), entrée en vigueur le 1er janvier 2014, toutes les données relatives aux indemnités versées au Conseil d'administration et à la Direction générale du Groupe (Direction générale, Direction générale élargie) sont indiquées dans le Rapport de rémunération.

Le rapport de rémunération permet au Conseil d'administration et au Comité de rémunération de rendre compte des éléments essentiels des principes de rémunération, des attributions et compétences en matière de rémunération, de la composition et de la fonction du Comité de rémunération et des éléments spécifiques de rémunération.

Le rapport de rémunération doit permettre une transparence au niveau des rémunérations accordées par la société.

Le rapport de rémunération est composé des parties suivantes:

- une partie contenant des informations sur la structure et les processus de prise de décisions au sein du Comité de rémunération, ou respectivement du Conseil d'administration;
- une partie décrivant le système de rémunération;
- une partie présentant les rémunérations concrètes au cours de l'exercice sous revue et au cours de l'exercice précédent.

Le rapport de rémunération respecte les dispositions de l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb), entrée en vigueur le 1er janvier 2014, et donc de façon concomitante les dispositions du droit suisse des obligations. Le rapport suit pour l'essentiel les recommandations du Code suisse de bonne pratique pour le gouvernement d'entreprise d'économiesuisse ainsi que les directives relatives à la Corporate Governance de SIX Swiss Exchange Regulation AG.

La partie actuelle du rapport (ch. 4a-e) a été révisée par PricewaterhouseCoopers AG. La publication est effectuée selon le principe de délimitation périodique (« accrual principe »).

1. Comité de rémunération**1.1 Composition du Comité de rémunération**

Étant donné que le nombre de membres du Conseil d'administration du Swatch Group est volontairement limité (6 membres actuellement), ce dernier agit en même temps en tant que Comité de rémunération (Compensation Committee). La nécessité de délimiter les compétences et d'assurer le flux d'informations disparaît dès lors.

Le Comité de rémunération est présidé par Monsieur Ernst Tanner, vice-président du Conseil d'administration.

Tous les membres du Conseil d'administration s'abstiennent de prendre part aux délibérations et aux décisions portant sur leur rémunération et à celles portant sur les rémunérations de personnes qui leur sont proches (p. ex. des membres de la famille).

Aucun membre du comité de rémunération ne se trouve en situation d'interdépendance de sorte qu'il n'y a lieu à aucun conflit d'intérêts de ce point de vue.

1.2 Attributions / Compétences

Le Comité de rémunération s'occupe de la politique de rémunération de la société. Il assiste le Conseil d'administration lors de la détermination du système de rémunération et des principes de rémunération, ainsi que lors de la préparation des propositions à soumettre à l'Assemblée générale pour approbation des rémunérations. Le Comité de rémunération peut soumettre au Conseil d'administration des propositions et des recommandations pour toutes les questions relevant de la rémunération.

En accord avec les statuts, le Comité de rémunération traite de toutes les questions portant sur la rémunération et propose des solutions au Conseil d'administration. Le Conseil d'administration est l'instance décisionnelle. Il soumet à l'Assemblée générale les décisions nécessaires pour approbation.

L'Assemblée générale de l'exercice sous revue a voté sur les rémunérations fixes des membres du Conseil d'administration jusqu'à la prochaine Assemblée générale ainsi que sur les rémunérations fixes pour l'exercice sous revue et les rémunérations variables pour l'exercice précédent pour les fonctions exécutives des membres du Conseil d'administration. De plus, l'Assemblée générale de l'exercice sous revue a voté sur les rémunérations fixes de la Direction générale et de la Direction générale élargie pour l'exercice sous revue et leurs rémunérations variables pour l'exercice précédent.

1.3 Séances

Le Comité de rémunération s'est réuni deux fois au cours de l'exercice sous revue.

RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

2. Système de rémunération

2.1 Principes généraux de rémunération

Les membres du Conseil d'administration et de la Direction générale du Groupe ont droit à une rémunération qui correspond à leur fonction et à leur responsabilité.

La société peut verser des rémunérations pour des fonctions exercées dans des entreprises contrôlées directement ou indirectement par la société et pour des tâches effectuées sur ordre de l'entreprise. La rémunération peut être versée soit par la société, soit par des sociétés qu'elle contrôle.

La rémunération des membres non exécutifs du Conseil d'administration ne comprend que des éléments de rémunération fixes.

La rémunération des membres exécutifs du Conseil d'administration et des membres de la Direction générale du Groupe comprend des éléments de rémunération fixes et variables. La rémunération fixe comprend le salaire de base et peut englober d'autres éléments de rémunération. La rémunération variable dépend de l'atteinte d'objectifs définis.

Les objectifs de performance peuvent être personnels, spécifiques à l'entreprise et au domaine d'intervention, et peuvent englober des indicateurs relatifs à la gestion de l'entreprise ou portant sur le marché. A chaque fois, la fonction et le niveau de responsabilité du destinataire de la rémunération variable sont pris en compte.

Sur proposition du Comité de rémunération, le Conseil d'administration détermine les performances et objectifs des éléments de rémunération variables ainsi que leur réalisation.

Le système de rémunération de Swatch Group est conforme au marché et à la performance. Il est contrôlé tous les ans et adapté si besoin est.

2.2 Eléments de rémunérations

a) Membres non exécutifs du Conseil d'administration

Les membres non exécutifs du Conseil d'administration perçoivent une rémunération fixe. Celle-ci est échelonnée selon les fonctions.

b) Membres exécutifs du Conseil d'administration, membres de la Direction générale et de la Direction générale élargie

Le système de rémunération prévoit pour les membres exécutifs du Conseil d'administration et les membres de la Direction générale et de la Direction générale élargie les éléments suivants:

- un salaire de base;
- une indemnité de frais forfaitaire;
- un programme de bonus avec des rémunérations variables;
- un programme d'actions avec des attributions d'actions annuelles et une valeur pécuniaire minimale garantie;
- des paiements à la caisse de pensions (Caisse de pensions Swatch Group) et à la Caisse des cadres de Swatch Group (dans le cas d'un membre étranger de l'EKL, un versement a été effectué à l'institution de prévoyance locale).

2.3 Informations sur chaque élément

2.3.1 Salaire de base

Le salaire de base est en règle générale versé en 13 mensualités égales. La 13ème mensualité est versée en décembre. Le salaire de base tient compte de la responsabilité et de la position.

2.3.2 Indemnité de frais forfaitaire

Les membres du Conseil d'administration et de la Direction générale perçoivent une indemnité de frais forfaitaire de CHF 30 000; celle des membres de la Direction générale élargie peut s'élever jusqu'à CHF 24 000. Ce montant forfaitaire couvre les frais de représentation ainsi que les petites dépenses; il a été fixé en accord avec l'administration fiscale cantonale du canton de Berne. Les membres exécutifs du Conseil d'administration qui font également partie de la Direction générale du Groupe ne perçoivent l'indemnité de frais forfaitaire qu'une seule fois.

2.3.3 Programmes de bonus

Les membres exécutifs du Conseil d'administration et les membres de la Direction générale et de la Direction générale élargie perçoivent chaque année un bonus variable qui dépend du développement du Groupe, du secteur de l'entreprise dont la personne concernée est en charge (marques, pays, domaines fonctionnels) ainsi que des performances individuelles.

Un bonus potentiel est déterminé en début d'année et payé si les objectifs sont atteints. En cas de dépassement des objectifs, plus que 100% du bonus potentiel peut être versé; si certains objectifs ne sont pas atteints, des déductions correspondantes peuvent être opérées.

RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

Le bonus est déterminé et versé en début de l'année suivante après présentation des comptes annuels. Les bénéficiaires disposant d'un contrat suisse et d'un domicile en Suisse perçoivent un acompte en décembre. Ce dernier s'élève en règle générale à 70% du bonus potentiel lorsqu'il est possible de prévoir que les objectifs fixés (chiffre d'affaires, résultat opérationnel etc.) seront atteints; sinon, cet acompte s'élève à 50%.

Les critères d'évaluation applicables sont entre autres: l'évolution du chiffre d'affaires, la progression du résultat opérationnel, la modification des parts de marché, l'évolution des stocks et des débiteurs, la réalisation de projets de développement, le succès des négociations, les programmes de réduction des coûts réalisés avec succès, la fluctuation du personnel et la motivation des collaborateurs. Les critères d'évaluation sont adaptés et pondérés de manière individuelle en fonction de chaque titulaire de fonction.

En vue de la promotion des intérêts du Groupe, une partie du bonus total est versée en tant que bonus au niveau du Groupe. Le pourcentage de la part relevant du Groupe dépend de la fonction exercée.

2.3.4 Programme d'actions

Chaque année les membres exécutifs du Conseil d'administration ainsi que les membres de la Direction générale et de la Direction générale élargie se voient proposer un nombre d'actions nominatives à un prix d'exercice avantageux. Pour l'exercice sous revue et l'exercice précédent, celui-ci s'est élevé à CHF 4.00 par action. Un tiers de l'attribution peut être exercé et acquis immédiatement; un autre tiers après un an et le dernier tiers après deux ans. Il est possible de disposer librement des titres après leur acquisition. Ces actions peuvent être soumises à une période de blocage de 5 ou 10 ans. En cas de départ anticipé, les attributions se périment pour les options qui n'ont pas encore été exercées; en cas de départ à la retraite, elles sont immédiatement disponibles.

Les options sur titres sont attribuées par le Conseil d'administration après chaque Assemblée générale ordinaire. Une certaine valeur d'attribution minimale est garantie par contrat aux membres exécutifs du Conseil d'administration et aux membres de la Direction générale et de la Direction générale élargie. Cette valeur s'élève à CHF 50 000 pour les membres exécutifs du Conseil d'administration et les membres de la Direction générale et en principe à CHF 25 000 pour les membres de la Direction générale élargie (valeur d'attribution = cours des actions moins CHF 4.00 prix d'exercice).

Toutes les actions resp. options octroyées durant l'exercice sont évaluées à la valeur du jour au moment de l'attribution. La valeur du jour correspond au cours de l'action à la date de l'attribution, déduction faite du prix d'exercice.

Les valeurs suivantes sont applicables durant l'exercice sous revue et l'exercice précédent:

		2019	2018
Date d'attribution		31.05.2019	31.05.2018
Cours de l'action à la date d'attribution	CHF	48.36	87.55
Prix d'exercice	CHF	4.00	4.00
Valeur du jour à la date d'attribution	CHF	44.36	83.55

2.3.5 Caisse de pensions / Caisse des cadres

Les membres exécutifs du Conseil d'administration et les membres de la Direction générale, ou de la Direction générale élargie, sont assurés auprès de la Caisse de pensions Swatch Group et de la Caisse des cadres Swatch Group.

La Caisse de pensions Swatch Group assure les revenus allant jusqu'à CHF 320 000.

La Caisse des cadres couvre des parts de revenus allant de CHF 320 000 à CHF 853 000.

La Caisse des cadres prévoit des cotisations à hauteur de 10% dont 75% sont pris en charge par l'employeur.

RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

3. Autres éléments contractuels**3.1 Durée et délais de résiliation des contrats de travail**

Tous les contrats de travail des membres de la Direction générale, ou de la Direction générale élargie, sont conclus pour une durée indéterminée.

Ils peuvent être résiliés par les deux parties en fin de mois moyennant le respect d'un préavis de six mois.

3.2 Paiement des salaires

Le paiement du salaire est effectué mensuellement. Il n'est versé aucune avance, ni pour le mois en cours, ni pour des périodes plus longues. Il en va de même pour les rémunérations dans le cadre de mandats.

3.3 Rémunérations au début des rapports de travail

Swatch Group ne verse aucune rémunération lors de la conclusion d'un contrat de travail ou au début de l'activité (« golden hellos » / « golden hand-shakes »).

Il n'est pas versé non plus de rémunération en compensation d'options sur actions ou d'autres prestations financières de l'employeur précédent qui sont perdues de par le changement d'emploi.

3.4 Prêts et crédits aux membres d'organes

La société ou les sociétés contrôlées par elle peuvent octroyer des prêts et crédits aux membres exécutifs du Conseil d'administration et aux membres de la Direction générale aux conditions usuelles du marché. De tels crédits ou prêts ne peuvent pas dépasser le montant d'une rémunération fixe annuelle de la personne concernée. La rémunération fixe de l'année précédente vaut comme base de l'octroi du crédit ou du prêt (art. 41 des statuts).

Par ailleurs, les membres exécutifs du Conseil d'administration et les membres de la Direction générale ou de la Direction générale élargie, comme tous les collaborateurs du Swatch Group en Suisse, ont la possibilité de demander à la Caisse de pensions du Swatch Group l'octroi d'un prêt hypothécaire pour le financement d'un bien immobilier situé en Suisse. Les conditions appliquées sont les mêmes que celles applicables à tous les collaborateurs des sociétés du Swatch Group en Suisse (limite d'emprunt, taux d'intérêt, etc.).

3.5 Fonction au sein des organes des sociétés du Groupe

Il arrive régulièrement que des membres exécutifs du Conseil d'administration et des membres de la Direction générale ou de la Direction générale élargie exercent, en Suisse ou à l'étranger, une fonction au sein des organes des filiales (en tant que membres du conseil d'administration, membres du conseil de surveillance, conseillers ou en tant que dirigeants). Il n'est versé aucune rémunération supplémentaire pour ces tâches et fonctions; ni de la part du Swatch Group, ni de la part de la société du Groupe concernée.

3.6 Indemnités de départ

Les contrats de travail des membres de la Direction générale ou de la Direction générale élargie ne prévoient aucune indemnité de départ ni aucune sorte de paiement en cas de cessation des rapports de travail.

En outre, aucune indemnité (« parachutes dorés » etc.) n'est prévue en cas de changement de contrôle.

3.7 Mandats avec d'anciens membres de la Direction générale ou de la Direction générale élargie

Il arrive que des membres de la Direction générale ou de la Direction générale élargie qui ont quitté leur fonction soient, sur la base de mandats, actifs de manière ponctuelle pour le Groupe. Dans tous ces cas, des contrats de mandat clairs et écrits sont conclus et doivent être approuvés par le Président de la Direction générale du Groupe. Les contrats de mandat contiennent les mêmes conditions restrictives que les contrats de travail (durée du contrat, paiements, etc.).

RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

4. Rémunérations des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale du Groupe (KL/EKL)

Cette partie du rapport est soumise à la révision par PricewaterhouseCoopers AG.

a. Conseil d'administration (CA)

2019	Rémunération pour les fonctions au sein du CA 1)	Rémunération pour les fonctions exécutives				Total 6)
		Rémunération de base 2)	Bonus 3)	Options sur actions 4)	Autres rémunérations 5)	
Nom	Fonction	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)
Nayla Hayek	Présidente	230 448	1 002 108	1 500 000	887 200	3 965 326
Ernst Tanner	Vice-président	166 225				175 833
Daniela Aeschlimann	Membre	158 086				169 811
Georges Nicolas Hayek 7)	Membre	157 158				167 620
Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier	Membre	155 675				164 446
Dr. Jean-Pierre Roth	Membre	155 675				164 446
Total		1 023 267	1 002 108	1 500 000	887 200	4 807 482

2018	Rémunération pour les fonctions au sein du CA 1)	Rémunération pour les fonctions exécutives				Total 6)
		Rémunération de base 2)	Bonus 3)	Options sur actions 4)	Autres rémunérations 5)	
Nom	Fonction	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)
Nayla Hayek	Présidente	230 264	1 002 108	1 400 000	1 671 000	4 650 390
Ernst Tanner	Vice-président	166 115				175 690
Daniela Aeschlimann	Membre	157 966				169 643
Georges Nicolas Hayek 7)	Membre	157 152				167 992
Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier	Membre	155 575				164 304
Dr. Jean-Pierre Roth	Membre	155 575				164 304
Total		1 022 647	1 002 108	1 400 000	1 671 000	5 492 323

1) Rémunération annuelle totale en espèces resp. délimitée sur la période concernée, sans les remboursements de frais de déplacement et autres frais professionnels. La rémunération comprend un montant de CHF 20 000 pour l'activité dans le Comité d'audit et dans le Comité de rémunération ainsi que des indemnités de frais forfaitaires de CHF 30 000 par an.

2) Rémunération annuelle totale en espèces resp. délimitée sur la période concernée, sans les remboursements de frais de déplacement et autres frais professionnels.

3) Paiements de bonus en espèces resp. délimités sur la période concernée.

4) Les options sur actions sont attribuées et évaluées conformément aux conditions décrites au point 2.3.4. Durant l'exercice sous revue, et l'exercice précédent, 20 000 options sur actions ont été attribuées à Madame N. Hayek.

5) Sont comprises dans les autres rémunérations des prestations de retraite à hauteur de CHF 65 592 (exercice précédent: CHF 65 064). Les prestations sociales restantes (cotisations de l'employeur) se sont élevées à CHF 329 315 durant l'exercice sous revue (exercice précédent: CHF 331 504). Aucune prime d'ancienneté n'a été payée durant l'exercice sous revue et l'exercice précédent.

6) Toutes les données sont des montants bruts (c.-à-d. avant déduction des cotisations aux assurances sociales à la charge du collaborateur).

7) La rémunération de la fonction exécutive est présentée à l'alinéa b. du présent chapitre.

b. Direction générale (KL) et Direction générale élargie (EKL)

2019	Rémunération de base 1)	Bonus 2)	Options sur actions 3)	Options sur actions 3)	Autres rémunérations 4)	Total 5)
	(CHF)	(CHF)	(nombre)	(CHF)	(CHF)	(CHF)
Georges Nicolas Hayek (DG Président / CEO)	1 502 105	3 120 000	24 000	1 064 640	561 754	6 248 499
Total autres membres	4 845 689	10 828 775	97 100	4 307 356	2 165 392	22 147 212
Total	6 347 794	13 948 775	121 100	5 371 996	2 727 146	28 395 711

L'évaluation des options sur actions prend en compte leur valeur au jour de l'attribution (voir point 2.3.4.). Durant l'exercice sous revue, cette valeur était de CHF 44.36 par option (exercice précédent: CHF 83.55 par option). L'évaluation des options sur actions à la valeur de l'exercice précédent résulterait à une valeur totale de CHF 10 117 905 (-9.0%).

2018	Rémunération de base 1)	Bonus 2)	Options sur actions 3)	Options sur actions 3)	Autres rémunérations 4)	Total 5)
	(CHF)	(CHF)	(nombre)	(CHF)	(CHF)	(CHF)
Georges Nicolas Hayek (DG Président / CEO)	1 502 105	3 120 000	24 000	2 005 200	630 281	7 257 586
Total autres membres	4 980 676	11 672 558	109 100	9 115 305	4 177 929	29 946 468
Total	6 482 781	14 792 558	133 100	11 120 505	4 808 210	37 204 054

1) Rémunération annuelle totale de base en espèces resp. délimitée sur la période concernée, y compris frais forfaitaires, sans les remboursements de frais de déplacement et autres frais professionnels.

2) Paiements de bonus variables en espèces resp. délimités sur la période concernée.

3) Les options sur actions sont attribuées et évaluées conformément aux conditions décrites au point 2.3.4.

4) Sont comprises dans les autres rémunérations des prestations de retraite à hauteur de CHF 507 081 (exercice précédent: CHF 1 142 181). Les prestations sociales restantes (cotisations de l'employeur) se sont élevées pour l'exercice sous revue à CHF 2 158 586 (exercice précédent: CHF 3 631 597). Les autres avantages et les primes d'ancienneté à hauteur de CHF 61 479 (exercice précédent: CHF 34 432) sont également compris dans les autres rémunérations.

5) Toutes les données sont des montants bruts (c.-à-d. avant déduction des cotisations aux assurances sociales à la charge de l'employé).

Les montants mentionnés comprennent toutes les rémunérations directes et indirectes. Monsieur G.N. Hayek a perçu, en tant que CEO, la rémunération la plus élevée.

Durant l'exercice sous revue, aucun paiement en lien avec d'anciennes activités en tant qu'organe de la société n'a été versé aux anciens membres de la Direction générale ou de la Direction générale élargie du Groupe (exercice précédent: aucun).

c. Prêts et crédits au Conseil d'administration et à la Direction générale du Groupe

Au cours de l'exercice sous revue, aucun prêt ou crédit n'a été accordé à des membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale du Groupe (KL/EKL). Aucun prêt ou crédit n'a non plus été accordé à d'anciens membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale du Groupe (KL/EKL). Il en va de même pour l'exercice précédent.

Il n'existait, à fin de l'exercice sous revue et de l'exercice précédent, aucun prêt ni crédit à des membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale du Groupe (ni actifs, ni anciens).

d. Rémunérations, prêts et crédits à des personnes proches

Au cours de l'exercice sous revue et de l'exercice précédent, aucune rémunération non conforme au marché n'a été versée à des personnes proches des membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale resp. de la Direction générale élargie.

e. Rémunérations non autorisées

La société n'a versé aucune indemnité de départ aux membres du Conseil d'administration et de la Direction générale resp. de la Direction générale élargie au cours de l'exercice sous revue ni au cours de l'exercice précédent.

De même, aucune rémunération n'a été versée en avance, au cours de l'exercice sous revue, ni au cours de l'exercice précédent, aux membres du Conseil d'administration et de la Direction générale resp. de la Direction générale élargie.

Rapport de l'organe de révision

à l'Assemblée générale de The Swatch Group SA

Neuchâtel

Nous avons effectué l'audit du contenu des chiffres 4a-e du rapport de rémunération du 26 février 2020 de The Swatch Group SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2019.

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 The Swatch Group SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2019 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Brüderlin
Expert-réviseur
Réviseur responsable



Tobias Handschin
Expert-réviseur

Bâle, le 26 février 2020



