

RAPPORT DE GESTION 2022



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.

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, respectivement du dernier jour de bourse avant l'attribution, déduction faite du prix d'exercice.

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

		2022	2021
Date d'attribution		31.05.2022	31.05.2021
Cours de l'action à la date d'attribution	CHF	46.60	62.35
Prix d'exercice	CHF	4.00	4.00
Valeur du jour à la date d'attribution	CHF	42.60	58.35

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 860 000.

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)

2022	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	205 554	1 002 108	1 725 000	852 000	293 410	4 078 072
Ernst Tanner	Vice-président	149 176				8 133	157 309
Daniela Aeschlimann	Membre	142 179				10 171	152 350
Georges Nicolas Hayek 7)	Membre	140 877				8 833	149 710
Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier	Membre	139 936				7 397	147 333
Dr. Jean-Pierre Roth	Membre	139 936				7 397	147 333
Total		917 658	1 002 108	1 725 000	852 000	335 341	4 832 107

2021	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	170 444	1 002 108	1 500 000	1 167 000	348 409	4 187 961
Ernst Tanner	Vice-président	125 153				6 347	131 500
Daniela Aeschlimann	Membre	119 744				8 256	128 000
Georges Nicolas Hayek 7)	Membre	118 701				7 185	125 886
Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier	Membre	117 761				5 748	123 509
Dr. Jean-Pierre Roth	Membre	117 761				5 748	123 509
Total		769 564	1 002 108	1 500 000	1 167 000	381 693	4 820 365

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 (exercice précédent: CHF 14 000) 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) Durant l'exercice sous revue, et l'exercice précédent, 20 000 options sur actions ont été attribuées à Madame N. Hayek. 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 42.60 par option (exercice précédent: CHF 58.35 par option). L'évaluation des options sur actions à la valeur de l'exercice précédent résulterait donc à une valeur inchangée de CHF 1 167 000.

5) Aucune prestation de retraite n'est incluse dans les autres rémunérations (exercice précédent: CHF 64 999). Les prestations sociales restantes (cotisations de l'employeur) se sont élevées à CHF 314 507 durant l'exercice sous revue (exercice précédent: CHF 316 694). Durant l'exercice sous revue, des primes d'ancienneté ont été payées pour un montant de CHF 20 834 (exercice précédent: aucune).

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)

2022	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	3 400 000	24 000	1 022 400	607 929	6 532 434
Total autres membres	5 503 309	10 673 198	89 800	3 825 480	2 433 569	22 435 556
Total	7 005 414	14 073 198	113 800	4 847 880	3 041 498	28 967 990

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 42.60 par option (exercice précédent: CHF 58.35 par option). L'évaluation des options sur actions à la valeur de l'exercice précédent résulterait à une valeur totale de CHF 6 640 230 (+1.2% par rapport à la valeur de CHF 6 564 375 de l'exercice précédent).

2021	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	1 400 400	556 892	6 579 397
Total autres membres	5 497 577	10 155 000	88 500	5 163 975	2 476 798	23 293 350
Total	6 999 682	13 275 000	112 500	6 564 375	3 033 690	29 872 747

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 705 685 (exercice précédent: CHF 709 026). Les prestations sociales restantes (cotisations de l'employeur) se sont élevées pour l'exercice sous revue à CHF 2 202 047 (exercice précédent: CHF 2 293 189). Les autres avantages et les primes d'ancienneté à hauteur de CHF 133 766 (exercice précédent: CHF 31 475) 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

Rapport sur l'audit du rapport de rémunération**Opinion d'audit**

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération de The Swatch Group 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) ainsi que dans les chiffres 4a-e du rapport de rémunération.

Selon notre appréciation, les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits dans le rapport de rémunération 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 du contenu des chiffres 4a-e du 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 « contrôlées » 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.



PricewaterhouseCoopers AG, St. Jakobs-Strasse 25, Postfach, 4002 Basel
 Telefon: +41 58 792 51 00, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG est membre d'un réseau mondial de sociétés uniquement autonomes et indépendantes les unes des autres.

Rapport de l'organe de révision

à l'Assemblée générale de The Swatch Group SA

Neuchâtel

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.

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Brüderlin
Expert-réviseur
Réviseur responsable



Tobias Handschin
Expert-réviseur

Bâle, le 2 mars 2023





The Swatch Group SA

Case postale 1232, Faubourg du Lac 6
2501 Bienne, Suisse

Téléphone: +41 32 343 68 11

www.swatchgroup.com/contact

