

### III Rapport de rémunération

#### Sommaire

<b>COMPÉTENCE ET DÉTERMINATION DES RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>42</b>
Organisation	42
Procédure	42
<b>SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION</b>	<b>42</b>
Composantes	42
Conseil d'administration	43
Direction générale	43
<b>RÉMUNÉRATIONS VERSÉES EN 2018</b>	<b>44</b>
Modifications intervenues pendant l'exercice	44
Conseil d'administration	44
Direction générale	47
Anciens membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale	47
Personnes proches	47
<b>RAPPORT DE L'ORGANE DE RÉVISION SUR LE RAPPORT DE RÉMUNÉRATION</b>	<b>51</b>

## Rapport de rémunération

Le rapport de rémunération contient des informations sur les plans de rémunération et sur la manière dont sont établies les rémunérations du Conseil d'administration et de la Direction générale de la BCBE.

Le rapport de rémunération est fondé sur les consignes et les recommandations des documents suivants :

- ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb);
- statuts;
- directive concernant les informations relatives à la Corporate Governance, de SIX Exchange Regulation;
- code suisse de bonnes pratiques pour le gouvernement d'entreprise (annexe 1 comprise), d'économiesuisse.

### COMPÉTENCE ET DÉTERMINATION DES RÉMUNÉRATIONS

#### Organisation

Le Conseil d'administration de la BCBE est l'organe suprême de direction; il surveille et contrôle la Direction générale. En vertu de l'art. 18, al. 3 des statuts, il peut créer des comités pour le seconder. Les tâches du Conseil d'administration et celles des comités sont définies par les statuts, par le règlement d'affaires et par les règlements des comités. Élu par l'Assemblée générale, le comité de rémunération, composé d'Antoinette Hunziker-Ebneter (présidente), de Daniel Bloch et de Peter Wittwer, règle les questions de rémunération; ils sont membres indépendants et non exécutifs du Conseil d'administration. Son secrétaire Hanspeter Rüfenacht, le président de la Direction générale, n'a pas le droit de vote.

#### Procédure

Les questions de rémunération sont préparées au sein du comité de rémunération, qui établit, à l'attention du Conseil d'administration, les principes de rémunération des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale. Il se réunit deux fois par an au moins. Le comité de rémunération définit les conditions d'engagement des membres de la Direction générale et du responsable de la révision interne, et fixe leur rémunération. Pour ce faire, il s'inspire du montant global approuvé par l'Assemblée générale. Le comité de rémunération définit aussi les principes et les droits de souscription du plan d'actionnariat ainsi que les conditions de rémunération variable des collaborateurs, dont il fixe chaque année le montant global. À chaque séance, le comité de rémunération rédige un rapport à l'attention du Conseil d'administration qui a siégé avant lui.

Aucun conseiller externe n'a été sollicité en 2018 pour concevoir le système de rémunération.

Si de nouveaux membres de la Direction générale sont nommés après la décision d'approbation de l'Assemblée générale et si le montant approuvé se révèle insuffisant, un montant supplémentaire est disponible; il s'élève au maximum à la moitié du montant global approuvé pour la Direction générale. Les préjudices résultant d'un changement de poste d'un membre peuvent être indemnisés en sus si le montant global approuvé par l'Assemblée générale, montant supplémentaire compris, n'est pas dépassé.

### SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

#### Composantes

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le modèle de rémunération du Conseil d'administration est fondé exclusivement sur une indemnité fixe.

Les rémunérations versées aux membres de la Direction générale comprennent les composantes suivantes :

- part fixe : espèces et plan d'actionnariat;
- part variable.

En outre, des prestations de prévoyance sont versées à la présidente du Conseil d'administration et aux membres de la Direction générale également. La BCBE ne verse aucune autre prestation. Aucune mesure n'a été prise qui empêche le transfert ou la prise de contrôle.

La prime de développement durable a été versée pour la dernière fois aux membres du Conseil d'administration et à ceux de la Direction générale en 2018. Le droit à cette prime a pris effet au 31 décembre 2017, il figurait donc dans les rémunérations 2017. Pour davantage de détails, voir le rapport de rémunération de l'exercice 2017.

#### PLAN D'ACTIONNARIAT

La souscription d'actions à des conditions préférentielles permet de fidéliser les membres du Conseil d'administration et de la Direction générale ainsi que les collaborateurs et de les intéresser au développement de l'entreprise. Les actions sont bloquées pendant cinq ans.

Non cessible, le droit de souscription peut être exercé en tout ou en partie par tous les collaborateurs pendant le délai de souscription aménagé en février de l'année qui suit

l'exercice écoulé. Il expire s'il n'est pas exercé pendant le délai de souscription.

Le prix d'achat d'une action nominative correspond au cours moyen, pondéré par les volumes, entre le 25 novembre et le 24 décembre de l'exercice sous revue, déduction faite de 140 francs, soit à 60.15 francs pour le droit ouvert au 31 décembre 2018. La différence avec la valeur vénale déterminante pour l'impôt est considérée comme un revenu imposable.

### Conseil d'administration

#### MODÈLE DE RÉMUNÉRATION

L'indemnité se compose d'un montant en espèces et d'un certain nombre d'actions nominatives BCBE qu'il est possible d'acheter chaque année à un prix préférentiel.

Le montant en espèces alloué à la présidente du Conseil d'administration est de 400 000 francs, celui de chaque membre de 70 000 francs. En outre, la présidente du Conseil d'administration peut acheter 400 actions nominatives BCBE par an; les autres membres peuvent acheter 300 actions nominatives par an. Il n'est pas versé de jetons de présence.

Le montant en espèces est versé à la présidente en douze mensualités et aux membres en deux tranches semestrielles.

La présidente du Conseil d'administration a droit à une rémunération supplémentaire de 20 000 francs pour sa participation aux comités du Conseil d'administration; les autres membres touchent 10 000 francs. La présidente du Conseil d'administration participe au comité de gestion actif-passif (ALCO: *Asset-and-Liability-Management-Committee*) comme consultante; sa rémunération est de

10 000 francs, versée pour la dernière fois en 2018.

#### PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

La présidente du Conseil d'administration peut demander, en vertu du Règlement de prévoyance professionnelle, à être assurée auprès de la Caisse de pension de la Banque Cantonale Bernoise SA. La contribution de l'employeur se monte à 18,15% de la rémunération assurable maximale de 282 000 francs. La contribution de l'employé est de 14,85% dans le plan « standard ».

#### Direction générale

##### PART FIXE

La part fixe se compose d'un montant en espèces et d'un certain nombre d'actions nominatives BCBE qu'il est possible d'acheter chaque année à un prix préférentiel.

Le montant fixe en espèces est versé en douze mensualités.

##### PART VARIABLE

La part variable est fixée par le comité de rémunération du Conseil d'administration. Elle dépend du bénéfice net avant impôts, des résultats de la direction et de la performance individuelle. La part variable constitue un montant en espèces plafonné à 50% de la part fixe.

#### PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

Les rémunérations versées aux membres de la Direction générale sont assurées en partie

auprès de la Caisse de pension de la Banque Cantonale Bernoise SA et en partie auprès d'une compagnie d'assurances sur la vie.

#### INDEMNITÉS PERÇUES POUR LES MANDATS EXERCÉS

Les membres de la Direction générale, rémunérés par des tiers pour des activités qu'ils exercent dans le cadre de leur fonction au sein de la Banque Cantonale Bernoise SA, sont tenus de les reverser à celle-ci. Font exception la souscription, à ses propres risques et opportunités, d'actions bloquées (pendant au moins trois ans) à un tarif préférentiel ainsi que les jetons de présence à concurrence de 500 francs par séance.

#### RETRAITE

Pour les membres de la Direction générale qui siégeaient déjà en son sein avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'âge individuel de la retraite a été fixé entre 60 et 63 ans, la fourchette existante, pendant l'exercice 2017. Les obligations liées au droit du travail (rente transitoire, cotisations AVS pour personnes sans activité lucrative et compensation de la rente) sont versées jusqu'à l'âge de 65 ans révolus; le montant y relatif a été versé à la Caisse de pension de la BCBE afin qu'elle puisse payer les prestations garanties. De plus, une interdiction de concurrence prévaut; elle est valable 36 mois au-delà de la fin du contrat de travail. Pour davantage de détails, voir le rapport de rémunération de l'exercice 2017.

Les membres de la Direction générale qui ont accédé à leurs fonctions au 1<sup>er</sup> janvier 2018 prendront leur retraite à 64 ans révolus, sans prestations supplémentaires.

**RÉMUNÉRATIONS VERSÉES EN 2018**

Elles sont fondées sur des valeurs de régularisation.

**Modifications intervenues pendant l'exercice**

Les principes de rémunération n'ont subi aucune modification.

**Conseil d'administration**

Les rémunérations du Conseil d'administration pour l'exercice sous revue et le précédent figurent aux pages 44 et 45.

**Rémunération du Conseil d'administration en 2018<sup>1</sup>**

	Antoinette Hunziker-Ebnetter, présidente	Rudolf Stämpfli, vice-président	Daniel Bloch	Eva Jaisli	Christoph Lengwiler	Jürg Rebsamen	Peter Siegenthaler	Peter Wittwer	Total Conseil d'administration
Rémunérations brutes (en milliers de francs)									
Rémunération fixe	400	70	70	70	70	70	70	70	890
Rémunération pour la participation aux comités	30	10	10		10		10	30	100
Actions fixes <sup>2</sup>	34	26	26	26	26	26	26	26	214
<b>Total hors prévoyance et cotisations de l'employeur</b>	<b>464</b>	<b>106<sup>3</sup></b>	<b>106</b>	<b>96</b>	<b>106</b>	<b>96</b>	<b>106</b>	<b>126</b>	<b>1 204</b>
Cotisations légales de l'employeur à l'AVS/AI/AC	29		12	7	7	6	6	6	74
Charges de prévoyance <sup>4</sup>	47								47
Autres									
<b>Total y c. prévoyance et cotisations de l'employeur</b>	<b>540</b>	<b>106<sup>3</sup></b>	<b>118</b>	<b>102</b>	<b>113</b>	<b>102</b>	<b>112</b>	<b>132</b>	<b>1 324</b>
<b>Prêts/crédits<sup>5</sup> au 31.12.2018</b>		<b>889<sup>6</sup></b>	<b>17 179<sup>6</sup></b>				<b>329</b>	<b>320</b>	<b>18 717</b>

<sup>1</sup> Les montants indiqués étant arrondis, le total est donc susceptible de ne pas être égal à la somme de chacune de ces valeurs.

<sup>2</sup> Le montant correspond à la différence entre le prix d'achat et la valeur retenue par les autorités fiscales compte tenu du délai de blocage de 5 ans, multipliée par le nombre d'actions assorties d'un droit au 31 décembre.

<sup>3</sup> Les rémunérations sont versées au Stämpfli Groupe SA.

<sup>4</sup> Inclut toutes les charges qui justifient ou qui augmentent les droits aux prestations de prévoyance

<sup>5</sup> Engagements conditionnels et engagements irrévocables compris

<sup>6</sup> Prêts/crédits accordés aux sociétés contrôlées par des membres du Conseil d'administration

**RÉMUNÉRATION ORDINAIRE**

Aucune prestation en nature n'est consentie aux membres du Conseil d'administration.

En dehors des versements ordinaires, ni rétribution ni émoluments de consultant ne sont consentis au sens du chiffre 5 de

l'annexe de Directive Corporate Governance (DCG du 1<sup>er</sup> septembre 2016 de SIX Swiss Exchange) et de l'art. 14, al. 2 ORAb.

La BCBE n'accorde aux membres de son Conseil d'administration ni cautionnements, ni obligations de garantie, ni constitutions de

gages en faveur de tiers, ni d'autres sûretés au sens de l'art. 14, al. 2, ch. 6 ORAb.

**Rémunération du Conseil d'administration en 2017<sup>1</sup>**

	Antoinette Hunziker-Ebner, présidente	Rudolf Stämpfli, vice-président	Daniel Bloch	Eva Jaisli	Christoph Lengwiler	Jürg Rebsamen	Peter Siegenthaler	Peter Wittwer	Total Conseil d'administration
Rémunérations brutes (en milliers de francs)									
Rémunération fixe	400	70	70	70	70	70	70	70	890
Rémunération pour la participation aux comités	30	10	10		10		10	30	100
Actions fixes <sup>2</sup>	37	28	28	28	28	28	28	28	232
<b>Total<sup>3</sup> hors prévoyance et cotisations de l'employeur</b>	<b>467</b>	<b>108<sup>4</sup></b>	<b>108</b>	<b>98</b>	<b>108</b>	<b>98</b>	<b>108</b>	<b>128</b>	<b>1 222</b>
Cotisations légales de l'employeur à l'AVS/AI/AC	39		9	7	7	7	7	8	84
Charges de prévoyance <sup>5</sup>	67								67
Autres									
<b>Total<sup>3</sup> y c. prévoyance et cotisations de l'employeur</b>	<b>572</b>	<b>108<sup>4</sup></b>	<b>117</b>	<b>105</b>	<b>115</b>	<b>105</b>	<b>115</b>	<b>136</b>	<b>1 372</b>
Prime de développement durable pour la période 2013 à 2017 <sup>6</sup>									
– en espèces	21	9	9	3	3	3	9	5	61
– en actions (période de blocage de cinq ans) <sup>7</sup>	15	7	7	2	2	2	7	3	44
Solde de la prime de développement durable pour la période 2008 à 2012 <sup>6</sup>									
– en actions (période de blocage de cinq ans) <sup>7</sup>		72	72				9		153
<b>Total de la rémunération 2017 y c. prime de développement durable</b>	<b>608</b>	<b>195<sup>4</sup></b>	<b>205</b>	<b>109</b>	<b>120</b>	<b>109</b>	<b>139</b>	<b>144</b>	<b>1 630</b>
<b>Prêts/crédits<sup>8</sup> au 31.12.2017</b>		<b>1 024<sup>9</sup></b>	<b>14 103<sup>9</sup></b>				<b>329</b>	<b>320</b>	<b>15 776</b>

<sup>1</sup> Les montants indiqués étant arrondis, le total est donc susceptible de ne pas être égal à la somme de chacune de ces valeurs.

<sup>2</sup> Le montant correspond à la différence entre le prix d'achat et la valeur retenue par les autorités fiscales compte tenu du délai de blocage de 5 ans, multipliée par le nombre d'actions assorties d'un droit au 31 décembre.

<sup>3</sup> Sans les droits à la prime de développement durable

<sup>4</sup> Les rémunérations sont versées au Stämpfli Groupe SA.

<sup>5</sup> Inclut toutes les charges qui justifient ou qui augmentent les droits aux prestations de prévoyance

<sup>6</sup> Explications: cf. paragraphe «Système de rémunération»

<sup>7</sup> Le montant correspond à la valeur retenue par les autorités fiscales compte tenu du délai de blocage de 5 ans, multipliée par le nombre d'actions assorties d'un droit au 31 décembre.

<sup>8</sup> Engagements conditionnels et engagements irrévocables compris

<sup>9</sup> Prêts/crédits accordés aux sociétés contrôlées par des membres du Conseil d'administration



Les jeunes et les étudiants sont entre de bonnes mains à la BCBE, car elle leur propose des formules et des produits, tels que la STUcard et le compte d'épargne jeunesse, parfaitement adaptés à leurs besoins. Anouk Landolt a ainsi pu épargner les fonds nécessaires à son examen de conduite. Avec en ligne de mire la réalisation de son rêve, elle effectue en outre régulièrement des paiements dans son plan d'épargne en fonds.

Anouk Landolt, gestionnaire des commandes, Thoune

**PRÊTS ET CRÉDITS**

En ce qui concerne les membres du Conseil d'administration ou les sociétés qu'ils contrôlent, les procédures, les sûretés et les conditions applicables aux crédits, au traitement et à la surveillance sont les mêmes que pour les autres clients. 98 % des prêts et des crédits (engagements conditionnels et engagements irrévocables compris) accordés aux membres du Conseil d'administration en 2018 sont couverts (99 % en 2017).

**Direction générale**

Les rémunérations de la Direction générale en 2017 et en 2018 figurent à la page 49.

**RÉMUNÉRATION ORDINAIRE**

Les fourchettes de rémunération applicables aux membres de la Direction générale n'ont pas été modifiées.

**PRÊTS ET CRÉDITS**

Les principes applicables aux membres de la Direction générale en matière de crédit, de traitement et de surveillance sont les mêmes que pour les autres clients. Les membres de la Direction générale ont droit aux conditions préférentielles conformes aux usages en vigueur dans le secteur, dont profitent tous les collaborateurs de la BCBE. 100 % des prêts alloués sont couverts (86 % en 2017). Les prêts et les crédits accordés aux membres de la Direction générale au 31 décembre 2018 figurent à la page 49.

**Anciens membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale**

Au cours de l'exercice sous revue et en 2017, la BCBE n'a accordé de rémunération ni aux anciens membres du Conseil d'administration ni à ceux de la Direction générale. Font exception la prime de développement durable (pour la période 2013 à 2017) ainsi qu'un éventuel solde résiduel (pour la période 2008 à 2012), exigibles à partir du 31 décembre 2017, qui ont été versés pour la dernière fois en 2018.

Six anciens membres du Conseil d'administration avaient droit au versement d'une prime de développement durable au 31 décembre 2017, pour un montant total de 100 000 francs. Pour davantage de détails, voir le rapport de rémunération de l'exercice 2017.

Les prêts et les crédits sont alloués aux anciens membres du Conseil d'administration aux conditions du marché et moyennant les sûretés habituelles. Les membres retraités de la Direction générale ont droit aux conditions préférentielles conformes aux usages en vigueur dans le secteur, dont profitent tous les collaborateurs de la BCBE. La publication de ces prêts est donc superflue.

Le Conseil d'administration n'a pas de comité consultatif.

**Personnes proches**

En vertu de l'art. 16 ORAb, il y a lieu de publier les indemnités ou les prêts accordés à des conditions autres que celles du marché à des personnes proches des membres – en place ou anciens – du Conseil d'administration, du conseil consultatif ou de la Direction générale. La BCBE accorde des prêts aux personnes proches aux conditions du marché

et moyennant les sûretés habituelles. La publication de ces prêts est donc superflue. La BCBE ne verse pas de rémunération aux personnes proches. Il n'existe aucune obligation découlant de rémunérations différées accordées à des personnes proches.



« J'ai toujours rêvé de proposer à Interlaken une offre complète d'activités *outdoor*, de la varappe au rafting, et de susciter l'enthousiasme des gens pour ces sports. »

Qui se cache derrière ce rêve ? Découvrez-le à la page 52.



## Rémunération de la Direction générale

Rémunérations brutes (en milliers de francs)	Hanspeter Rüfenacht Président de la Direction générale		Total Direction générale	
	2018	2017	2018	2017
Salaire				
– fixe	450	450	1 721	1 495
– variable	220	210	825	720
Actions fixes <sup>1</sup>	64	69	218	195
Prestations en nature	–	–	–	–
Allocations familiales versées par l'entreprise	1	1	17	10
<b>Total hors prévoyance et cotisations de l'employeur</b>	<b>735</b>	<b>731</b>	<b>2 780</b>	<b>2 420</b>
Cotisations légales de l'employeur à l'AVS/AI/AC	54	48	177	175
Charges de prévoyance <sup>2</sup>	212	208	745	702
Autres charges	8	8	32	26
<b>Total y c. prévoyance et cotisations de l'employeur</b>	<b>1 008</b>	<b>994</b>	<b>3 734</b>	<b>3 322</b>
Prime de développement durable pour la période 2013 à 2017				
– en espèces		61		200
– en actions (période de blocage de cinq ans) <sup>3</sup>		45		147
<b>Total de la rémunération 2017 y c. prime de développement durable pour la période 2013 à 2017</b>		<b>1 099</b>		<b>3 669</b>
Indemnisation de toutes les obligations relevant du droit du travail en rapport avec la modification de la retraite <sup>4</sup> (y c. cotisations légales de l'employeur à l'AVS/AI/AC)		832		3 222
<b>Total de la rémunération 2017, y c. prime de développement durable pour la période 2013 à 2017 et cotisations de l'employeur en rapport avec la modification de la retraite</b>		<b>1 931</b>		<b>6 891</b>

<sup>1</sup> Le montant correspond à la différence entre le prix d'achat et la valeur retenue par les autorités fiscales compte tenu du délai de blocage de 5 ans, multipliée par le nombre d'actions assorties d'un droit au 31 décembre.

<sup>2</sup> Inclut toutes les charges qui justifient ou qui augmentent les droits aux prestations de prévoyance.

<sup>3</sup> Le montant correspond à la valeur retenue par les autorités fiscales compte tenu du délai de blocage de 5 ans, multipliée par le nombre d'actions assorties d'un droit au 31 décembre.

<sup>4</sup> Cf. p. 43.

Prêts et crédits<sup>1</sup>

Prêts / crédits (en milliers de CHF)	31.12.2018	31.12.2017
<b>Total Direction générale</b>	<b>6 950</b>	<b>9 250</b>
dont montant le plus élevé:		
– Hanspeter Rüfenacht	2 750	
– Johannes Hopf		4 620

<sup>1</sup> Engagements conditionnels et engagements irrévocables compris



# Rapport de l'organe de révision sur le rapport de rémunération



## **Rapport de l'organe de révision à l'Assemblée générale de la Banque cantonale bernoise SA**

### **Berne**

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération de la Banque cantonale bernoise SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2018. Notre audit s'est limité aux indications selon les articles 14 à 16 de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) aux pages 44 à 49 du rapport de rémunération.

#### **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 la Banque cantonale bernoise SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2018 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

PricewaterhouseCoopers SA

Christoph Käppeli  
Expert-réviseur  
Réviseur responsable

Heinz Furrer  
Expert-réviseur

Berne, le 28 février 2019



Le concept de soutien aux PME permet à la BCBE de guider les entreprises, de leur création au règlement de la succession. Bernhard Steuri a placé sa confiance dans la BCBE et dirige depuis 2001 l'entreprise Outdoor Interlaken AG qui, en collaboration avec ses partenaires, propose aux visiteurs de la région une large palette d'activités de plein air et des aventures passionnantes.

Bernhard Steuri, directeur de l'entreprise Outdoor Interlaken AG, Matten bei Interlaken