



TEMENOS

THE BANKING SOFTWARE COMPANY

INVITATION À LA
19^{ÈME} ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
ORDINAIRE DES ACTIONNAIRES
DE TEMENOS AG
(« la Société »)

qui se tiendra à huis-clos le mercredi 20 mai 2020 à 11h30 dans
les bureaux de Temenos: 2 rue de l'Ecole-de-Chimie, 1205 Genève, Suisse

Temenos AG

Invitation à l'Assemblée
Générale Ordinaire 2020

Lettre du Président

Chères Actionnaires, Chers Actionnaires,

C'est un honneur et un plaisir de vous inviter à voter lors de la 19^{ème} Assemblée générale annuelle des actionnaires de Temenos. Du fait de la pandémie du COVID-19, l'Assemblée générale se tiendra cette année à huis clos. Les actionnaires pourront voter par l'intermédiaire du représentant indépendant selon les instructions qui se trouvent dans l'ordre du jour.

Avant d'aborder quelques aspects de cette Assemblée, je souhaite brièvement aborder la situation actuelle.

Un modèle économique résistant

Nous sommes témoins d'une crise mondiale sans précédent avec la propagation du COVID-19 dans le monde entier. Pour Temenos, la priorité reste nos clients, nos employés et les communautés dans lesquelles nous opérons. Nous sommes fiers de pouvoir continuer à soutenir nos clients à travers les ventes et les implémentations tout en délivrant des logiciels en tant que service à plusieurs banques dans le monde entier et en continuant à investir et innover dans notre gamme de produits malgré ces temps difficiles. En tant qu'entreprise internationale, nous suivons les directives gouvernementales dans tous nos bureaux et faisons de la sécurité de nos employés et de leurs familles une priorité.

Notre modèle économique est résistant. Nous fournissons des logiciels essentiels aux banques, nous sommes très rentables et près de 50 % de nos revenus sont récurrents. Cela nous donne une grande visibilité sur notre cash-flow et notre rentabilité, même dans ce contexte économique exceptionnel. Nous bénéficions également d'un bilan solide avec une importante capacité de financement pour soutenir notre entreprise durant cette période.

Je suis convaincu que nous allons surmonter cette crise et en ressortir encore plus forts. Je m'attends également à voir s'accélérer la demande de nos produits une fois que la crise sanitaire actuelle se sera calmée car les banques réalisent l'urgence avec laquelle elles doivent s'occuper de leur déficit IT, s'assurer que leur back-office soit résistant et automatisé tout en fournissant un service client de haute qualité au moyen de canaux numériques et, en même temps, augmenter la rentabilité et le rendement de leurs parties prenantes.

Performance et tendances du marché en 2019

Seule une poignée de sociétés informatiques ont atteint le milliard de dollars de revenus et Temenos a le privilège de faire partie de cette élite. Cette incessante course à la technologie et à l'innovation, qui apporte tellement de nouvelles possibilités dans nos vies quotidiennes de consommateurs, ne permet qu'aux meilleurs de soutenir la cadence et qu'à peu d'entre eux d'avoir une chance d'être leader. Temenos fait partie de ceux-là. Plus important encore, notre croissance continue d'être élevée et profitable ce qui est de bon augure pour l'avenir, tant que Temenos continue de gagner des parts de marché. Par ailleurs, l'accroissement de notre taille nous permet d'investir dans nos produits de manière plus significative et nous permet également d'être plus compétitif et ainsi de nous développer plus rapidement. Les sociétés de logiciels qui atteignent le milliard de dollars de revenus tout en gardant intact leur niveau de croissance ont tendance à accélérer et à devenir les géants de leurs marchés cibles; plus grands ils deviennent, plus rapidement ils se développent.

L'opportunité du billion de dollars

Nous n'aurions pas pu accomplir tout cela sans avoir pu délivrer une valeur exceptionnelle à nos clients au fil des ans. Depuis quelques années, nous avons mené un value benchmark programme avec nos clients qui est arrivé à terme en 2019. Ce programme a permis de comprendre les raisons pour lesquelles nos clients sont plus rentables et ont des rendements sur capital plus élevés que leurs pairs. Au travers d'une analyse stratégique en profondeur, nous sommes en mesure de relier la performance financière des banques à l'usage et à la maturité des logiciels du secteur bancaire et nous estimons qu'il y a une opportunité annuelle d'au moins 1 billion de dollars à saisir par les banques grâce à l'utilisation de logiciels modernes. C'est véritablement un résultat remarquable qui fait ressortir l'opportunité Temenos.

A propos de la performance 2019

2019 a encore été une année exceptionnelle qui a connu une croissance record en terme de revenus et de rentabilité ainsi qu'un développement fructueux de nos objectifs commerciaux et stratégiques.

2019 a été caractérisé par trois tendances très prometteuses:

Banque digitale

Les efforts des banques pour offrir à leurs clients des expériences digitales personnalisées, appuyées par l'analytique et par l'intelligence artificielle (IA), donnant ainsi accès à des produits financiers et non-financiers, deviennent une pratique courante. Aujourd'hui la dépense pour le digital est plus importante et augmente plus rapidement que celle concernant le logiciel de base.

Nos efforts dans la banque digitale se sont accélérés en 2019 grâce à l'acquisition de 3 sociétés.

L'acquisition de Kony nous a permis d'enrichir notre offre digitale tout en renforçant notre présence aux USA. Notre produit Infinity, dans lequel Kony a été intégré, révolutionne l'aspect distribution de la chaîne bancaire, permettant aux banques de fournir une expérience client omni channel personnalisée ainsi qu'un meilleur engagement à tous les niveaux, grâce notre technologie IA. Infinity offre la possibilité à nos clients de se transformer à leur rythme, que cela soit avant, pendant ou après un projet de modernisation, travaillant sur plusieurs systèmes à la fois, si nécessaire.

En 2019 nous avons aussi acquis la société Logical Glue, leader en IA Explicable. Durant l'année, nous avons incorporé l'IA dans nos produits afin de permettre aux banques d'offrir une expérience client personnalisée. L'utilisation de l'IA fait son chemin dans tous les domaines de la technologie : les services financiers et bancaires n'échappent pas à la règle. Selon la tendance actuelle, la nouvelle phase de la transformation numérique sera alimentée par les technologies IA. Etant une industrie régulée, il n'est pas suffisant d'offrir à vos clients uniquement le résultat d'un algorithme certes intelligent mais qui a l'inconvénient de n'être qu'une boîte noire. Par exemple, les banques doivent être capables d'expliquer à leurs clients pourquoi leur demande de carte de crédit est soit acceptée soit refusée et, dans un tel cas, comment résoudre les problèmes ayant conduit à ce refus. Cela doit se faire en temps réel et en termes simples. Logical Glue possède une logique floue, unique et brevetée qui fournit l'explication ainsi que l'interaction avec les algorithmes IA permettant d'atteindre exactement ce résultat.

L'autre acquisition ciblée a été réalisée dans le domaine de la gestion des données avec l'acquisition de hTrunk début 2019. Cette acquisition nous a permis d'offrir les capacités de données requises au niveau de l'entreprise afin d'utiliser intelligemment les données structurées et non structurées permettant d'alimenter nos modèles IA. Cela, combiné à la plateforme IA, a complété notre offre dans le domaine digital et nous avons connu une croissance exceptionnelle dans ce domaine suite à cette acquisition.

Logiciels bancaires

Dans le domaine bancaire, l'investissement dans le logiciel bancaire continue de croître à un rythme très soutenu et Temenos continue de surpasser le marché avec une croissance importante à deux chiffres. Les banques réalisent de plus en plus qu'en l'absence d'un moteur central moderne et efficace pouvant les aider à gérer leurs produits, les tarifier pour leurs clients et à fournir les données alimentant leur analytique, elles ne seront plus compétitives et leurs efforts dans le digital seront compromis. En 2019, nous avons accompli un grand pas en améliorant notre architecture micro services afin de fournir à nos clients plus de possibilités sur la façon de gérer leurs efforts de modernisation, implémentant moins de services bancaires à la fois et ainsi minimisant les risques d'implémentation.

Lettre du Président suite

Cloud et Logiciel en tant que Service

Le Cloud ainsi que les logiciels en tant que Services (SaaS) gagnent du terrain dans le domaine des services financiers tant sur les marchés matures que sur les marchés émergents car les banques reconnaissent les économies qui peuvent être atteintes grâce au déploiement du Cloud et les régulateurs sont convaincus de la sécurité et de la disponibilité des réseaux Cloud. Temenos a été un leader en offrant ses produits sur le Cloud, dont les premiers déploiements ont été effectués dès 2011, nous donnant ainsi la crédibilité nécessaire dans ce domaine pour être leader de ce marché. Nous sommes ravis de la croissance spectaculaire que nous voyons dans ce secteur. Permettez-moi de vous dire qu'en 4 ans de croissance dans le domaine du Cloud et du SaaS nous avons atteint un volume d'activité équivalent à celui qui nous a pris 19 ans à atteindre avec le modèle traditionnel sur site.

Valeurs et détermination

Les modèles d'affaire sont globalement en train de changer alors qu'en même temps notre rôle en tant que leader est lui aussi en transformation. Avec la technologie digitale réduisant la distance entre les entreprises et leurs acteurs et les nouvelles générations se questionnant au sujet des moyens « traditionnels », les sociétés doivent reconsidérer leur manière de créer de la valeur pour leurs actionnaires et leurs partenaires, basculant de la production de masse à la personnalisation, et, plus que jamais, agir de manière responsable, intègre, transparente avec les standards éthiques les plus élevés.

A Temenos, nous avons la responsabilité éthique de prendre en compte les attentes de tous nos partenaires, parallèlement à notre objet social, aux atouts de notre société, aux opportunités et aux tendances sur le marché mondial ainsi qu'aux aspirations et valeurs personnelles en tant que leader et devons comprendre clairement ce qui générera de la valeur pour tous ceux qui nous sont associés.

Nous sommes fiers de notre présence durable et dynamique dans l'industrie bancaire depuis maintenant plus de 25 ans en tant que moteur de la transformation et de la réinvention des banques. En tant que société multinationale ayant 68 bureaux dans 40 pays, nous voulons continuer à faire ce que nous faisons le mieux tout en veillant au monde qui nous entoure que ce soit globalement ou localement. Nous sommes fiers de nos efforts jusqu'à présent car ils ont été reconnus par notre entrée dans le 2019 Dow Jones Sustainability World Index (DJSI), placés dans le top 10 des plus grandes multinationales cotées, ainsi que dans le FTSE4Good Index Series.

Conserver la confiance de nos partenaires et de nos actionnaires et que ceux-ci puissent compter sur nous est essentiel. Il nous a fallu plus de 25 ans pour construire Temenos telle qu'elle est aujourd'hui et nous l'avons fait avec détermination, guidés par la culture et les valeurs de Temenos. Nous pensons que c'est notre avantage le plus compétitif. Nous appelons cela Temenosity et nous considérons notre Temenosity comme la base de notre succès. Notre but est de créer une confiance et des relations fortes avec tous nos actionnaires, nos clients, nos partenaires et entre nous, Temenosiens. La responsabilité est notre culture. Notre passion pour l'innovation et notre capacité à voir les choses différemment va garantir que nous puissions continuer à développer des produits gagnants pour nos clients. Notre détermination, énergie, enthousiasme, volonté, intégrité, engagement, orientation axée sur les personnes et notre refus de renoncer assureront que nous restions la société leader dans les logiciels informatiques et que nous surmontions les défis qui pourraient se présenter à nous, comme nous l'avons fait dans le passé.

Influencer la manière dont l'activité bancaire est menée au 21^{ème} siècle reste notre but ultime, un but qui guide notre engagement quotidien. Avec plus de 3,000 clients dans le secteur bancaire dans plus de 150 pays, nous sommes sur la bonne voie.

19^{ème} Assemblée Générale Ordinaire des Actionnaires

Concernant les points soumis au vote, veuillez vous référer à l'ordre du jour ci-joint. Le rapport de rémunération qui fait partie du Rapport Annuel 2019 détaille notre approche de la rémunération ainsi que les objectifs et contrôles en place. Notre système de rémunération est fortement lié à la performance, assurant ainsi un alignement avec les objectifs à long terme et avec les priorités de nos actionnaires tout en fournissant des mesures d'incitation aux membres de la direction pour qu'ils continuent à obtenir des résultats dans le cadre d'une opportunité exceptionnelle, sûrement l'opportunité la plus exceptionnelle de l'industrie actuelle des applications informatiques.

Cette année nous proposons l'élection de M. Maurizio Carli et de Dr. Homaira Akbari en tant que membres indépendants et non-exécutifs du Conseil d'administration. M. Carli apporte une vaste connaissance et une large expérience dans le secteur informatique, ayant travaillé dans diverses entreprises prospères durant sa carrière. Sa compréhension des organisations de vente de logiciels et des modèles commerciaux Cloud en particulier est hautement importante pour Temenos, étant donné le rythme de croissance que nous connaissons et la demande considérable de Cloud et de SaaS de la part de nos clients. Dr. Akbari amène une expérience approfondie des services financiers en tant que membre du Conseil d'administration de Banco Santander, ainsi qu'une expérience étendue du secteur de la technologie y compris de la cyber sécurité et de l'IA.

Après avoir siégé au Conseil d'administration de Temenos AG durant respectivement 19 ans, 8 ans et 6 ans, M. George Koukis, M. Sergio Giacometto-Roggio et Mme Amy Yip ne se représenteront pas pour un mandat supplémentaire lors de cette Assemblée générale. Je voudrais profiter de cette occasion pour les remercier, en particulier George Koukis, fondateur de Temenos, pour le temps, l'énergie, l'expertise et les conseils qu'ils ont apportés en tant que membres du Conseil d'administration.

Nous proposons cette année un dividende de CHF 0.85 par action, ce qui représente une augmentation de 13% par rapport à l'année dernière.

J'espère que vous serez nombreux à voter à notre Assemblée générale du 20 mai prochain et je vous remercie de la confiance que vous nous témoignez.

Andreas Andreades

Président exécutif

Ordre du Jour et Propositions du Conseil d'Administration

1. Rapport Annuel 2019 incluant le rapport de rémunération, les comptes non consolidés 2019 et les comptes consolidés 2019

Proposition

Le Conseil d'administration propose l'approbation du Rapport Annuel 2019, incluant le rapport de rémunération, les comptes annuels non consolidés 2019 qui font apparaître un bénéfice de CHF 569,689,197 ainsi que les comptes consolidés 2019 qui font apparaître un bénéfice de USD 181,121,422.

2. Affectation du bénéfice résultant du bilan et distribution de dividende

Proposition

Le Conseil d'administration propose d'affecter le bénéfice disponible comme suit:

| | |
|---|-----------------|
| Bénéfice reporté | CHF 190,424,530 |
| Bénéfice de l'exercice 2019 | CHF 569,689,197 |
| Bénéfice reporté à la disposition de l'Assemblée générale | CHF 760,113,727 |

| | |
|---|-------------------|
| Affectation à la réserve légale générale | CHF (28,484,460) |
| Affectation à la réserve pour actions propres | CHF (170,026,364) |
| Distribution de dividende | CHF (30,000,000) |
| Report à nouveau | CHF 531,602,904 |

Sur la base des comptes audités 2019, le Conseil d'administration propose une distribution de CHF 0.85 par action nominative, pour un montant total de CHF 60,000,000 (ce montant peut varier en fonction du nombre d'actions propres et du nombre d'actions en circulation à la date ex-dividende). Cette distribution est prélevée à 50% sur le bénéfice disponible comme mentionné ci-dessus et à 50% sur la réserve générale issue d'apports en capital, comme mentionné ci-dessous, prenant la forme juridique d'un dividende ordinaire en espèces. D'un point de vue fiscal, le dividende prélevé sur la réserve générale issue d'apports en capital constitue un remboursement d'une partie de la réserve générale issue d'apports en capital.

En conséquence, cette réserve générale qui s'élevait à CHF 52,138,779 au 31 décembre 2019 sera réduite comme suit:

| | |
|---|----------------|
| Reserve générale issue d'apports en capital (à disposition de l'Assemblée générale) | CHF 52,138,779 |
| Distribution provenant de la réserve générale issue d'apports en capital | CHF 30,000,000 |
| Report à nouveau | CHF 22,138,779 |

Si cette distribution est acceptée, la date de détachement du droit au dividende est fixée au 22 mai 2020 (date ex-dividende). La date critère est fixée au 25 mai 2020 et le dividende sera versé le 26 mai 2020 (date de paiement). Les actions propres détenues par le groupe Temenos ne donnent pas droit au dividende.

3. Décharge aux membres du Conseil d'administration et de la direction

Proposition

Le Conseil d'administration propose que la décharge soit accordée aux membres du Conseil d'administration et de la direction pour l'exercice 2019.

4. Rémunération des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif pour l'année 2021

4.1. Rémunération des membres du Conseil d'administration pour l'année 2021 (1 janvier – 31 décembre)

Proposition

Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 7.8 millions comme rémunération fixe et variable pour l'année fiscale 2021 pour les membres du Conseil d'administration.

Explication

Se référer à l'annexe.

4.2. Rémunération des membres du Comité exécutif pour l'année 2021 (1 janvier – 31 décembre)

Proposition

Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 28.4 millions comme rémunération fixe et variable pour l'année fiscale 2021 pour les membres du Comité exécutif.

Explication

Se référer à l'annexe.

Ordre du Jour et Propositions du Conseil d'Administration suite

5. Elections des membres du Conseil d'administration

5.1. Elections de nouveaux membres

Proposition

Le Conseil d'administration propose l'élection de **Dr. Homaira Akbari** et de **M. Maurizio Carli** en tant que membres du Conseil d'administration, chacun(e) pour un mandat s'achevant à la fin de la prochaine Assemblée générale ordinaire.

5.1.1. **Dr. Homaira Akbari**

Française et américaine, née en 1961, Dr. Homaira Akbari est Présidente directrice générale d'AKnowledge Partners, LLC, une société de conseil en stratégie d'envergure mondiale spécialisée dans la prestation de services à d'importants fonds de placement privés et à de grandes entreprises dans les secteurs de l'Internet des objets, la cyber-sécurité, l'intelligence artificielle et le logiciel d'entreprise. Elle est membre du conseil d'administration de plusieurs sociétés, notamment Banco Santander S.A. (NYSE : SAN), Santander Consumer USA (NYSE : SC), et Landstar System, Inc. (NASDAQ : LSTR). Dr. Akbari a occupé des postes de haute direction dans plusieurs sociétés Fortune 1000, à commencer par Microsoft, Thales et Trueposition, filiale de Liberty Media. De 2014 à 2016 elle a été Présidente directrice générale de SkyBitz, Inc., fournisseur de solutions de suivi des actifs à distance et de sécurité de premier plan. Sous sa direction, la société a enregistré des résultats particulièrement favorables. Elle a joué un rôle clé dans la vente de SkyBitz à Telular Corporation (NASDAQ : WRLS). Elle possède une vaste expérience en gouvernance de sociétés cotées, ayant auparavant siégé aux conseils d'administration de Veolia Environnement (EN: VIE, 13 milliards de dollars de chiffre d'affaires, société du CAC40) de 2015 à 2019, Gemalto N.V. (EN: GTO) de 2013 à 2019 et Covisint Corporation (NASDAQ: COVS) de 2014 à 2016. Dr. Homaira Akbari est titulaire d'un doctorat en physique des particules de la Tufts University et d'un MBA de la Carnegie Mellon Tepper School of Business. Auteure de plus d'une cinquantaine d'articles scientifiques dans des revues internationales et titulaire de deux brevets dans le domaine de l'IoT/M2M, elle est régulièrement invitée à intervenir dans des conférences sectorielles. Elle a publié des éditoriaux d'opinion dans le Financial Times.

5.1.2. **M. Maurizio Carli**

Italien, né en 1958, M. Maurizio Carli est actuellement conseiller en stratégie chez VMware, un poste qu'il occupe depuis qu'il a quitté sa position de Vice-Président Exécutif, Ventes et Services Monde début 2020. Avant ce poste global, M. Carli a occupé, auprès de la même société, les fonctions de Vice-Président Corporate Senior et General Manager pour deux des trois régions de vente entre 2008 et 2015. Avant de rejoindre VMware, il a occupé les postes de Vice-Président Senior et General Manager EMEA chez Business Objects. Au début de sa carrière, M. Carli a occupé différentes fonctions dirigeantes dans la vente, le marketing et la stratégie globale auprès d'IBM entre 1984 et 2002. M. Carli est Président indépendant de Board International et a été précédemment membre indépendant du conseil d'administration de Telecty Group de 2011 à 2016 ainsi que membre du conseil de la European Software Association de 2005 à 2006. M. Carli détient un Bachelor de Sciences en ingénierie électronique de Politecnico de Milan, Italie, où il a été diplômé avec distinction.

5.2. Réélections

Proposition

Le Conseil d'administration propose la réélection de **M. Andreas Andreades** en tant que membre et Président du Conseil d'administration ainsi que de **Messieurs Thibault de Tersant, Ian Cookson, Erik Hansen** et **Dr. Peter Spenser** en tant que membres du Conseil d'administration, chacun pour un mandat s'achevant à la fin de la prochaine Assemblée générale ordinaire.

5.2.1. **M. Andreas Andreades, membre et Président exécutif du Conseil d'administration**

Chypriote, né en 1965. Après un début de carrière chez KPMG à Londres et chez Pepsico, M. Andreas Andreades a rejoint Temenos en 1999, tout d'abord en qualité de directeur financier puis en tant que directeur général adjoint dès 2001. Il a ensuite occupé le poste de directeur général de juillet 2003 à juillet 2011, date à laquelle il a été nommé président du Conseil d'administration. En juillet 2012 il a été nommé Président exécutif du Conseil d'administration. Depuis son arrivée à Temenos, la Société est passée de moins de 150 collaborateurs à plus de 8,000, dépassant les 3,000 clients, générant ainsi près de USD 1 milliard de revenus annuels, une capitalisation boursière d'environ USD 12 milliards, plaçant ainsi Temenos en position de leader sur le marché du logiciel bancaire. La capitalisation boursière actuelle de Temenos est 298 fois plus grande que celle de 2003, c'est-à-dire un taux de croissance composé de 40% par an. M. Andreades est détenteur d'un diplôme d'ingénieur de l'université de Cambridge et est un expert-comptable agréé au Royaume-Uni.

Monsieur Andreades est membre du Comité de nomination de Temenos.

5.2.2. **M. Thibault de Tersant, membre du Conseil d'administration**

Français, né en 1957, M. Thibault de Tersant est membre du conseil d'administration de Dassault Systèmes et a été son vice-président exécutif et directeur financier dès 1988, date à laquelle il a rejoint la société, et son vice-président exécutif senior à partir de 2006. En janvier 2018, il a été nommé Directeur Général Adjoint et Secrétaire Général. Durant cette période, M. de Tersant, qui gérait, en tant que directeur financier, une structure en charge des aspects liés à la finance, au juridique, à l'administration des ventes, au pricing, à la négociation des contrats, au contrôle interne et aux fusions/acquisitions, a mené avec succès plus de 80 acquisitions pour un total de près de USD 5 milliards ces dix dernières années. Il a supervisé l'introduction de Dassault Systèmes à la Bourse de Paris et au Nasdaq en 1996, ainsi qu'une seconde émission en 1997. M. de Tersant, en sa qualité de Secrétaire Général, est en charge de définir les nouveaux modèles d'affaires, du pricing, de la structure d'entreprise et de la gouvernance, de la compliance, de l'audit interne ainsi que de diverses autres tâches. M. de Tersant a plus de 30 ans d'expérience dans l'industrie informatique et est diplômé de l'ESSEC Business School et de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris.

Monsieur de Tersant préside le Comité d'audit de Temenos.

5.2.3. M. Ian Cookson, membre du Conseil d'administration

Suisse, né en 1947, M. Ian Cookson est actif dans le secteur financier depuis plus de 30 ans et a mis en place l'une des structures IT les plus efficaces dans le Private Banking. M. Cookson a occupé la fonction de directeur opérationnel d'EFG International et a été membre de son comité exécutif jusqu'en septembre 2007; M. Cookson était précédemment membre du comité exécutif d'EFG Bank (depuis 2002). Auparavant, M. Cookson occupait les fonctions de directeur général adjoint d'EFG Bank (1997-2002), de Chief Operating Officer de la Banque de Dépôts à Genève (1991-1997) et était à la tête du Management Services auprès de la CBI-TDB Union Bancaire Privée (1986-1991).

Monsieur Cookson est membre des Comités d'audit et de rémunération et préside le Comité de nomination de Temenos.

5.2.4. M. Erik Hansen, membre du Conseil d'administration

Danois, né en 1952, M. Erik Hansen est actif dans le milieu informatique depuis plus de 30 ans, ayant occupé des positions dirigeantes au sein de plusieurs sociétés leaders dans le milieu informatique. M. Hansen a été Président du conseil d'administration de Myriad Group AG (2012-2018), directeur général et membre du conseil d'administration de Day Software AG (2008-2011), acquise par Adobe en 2010. Auparavant M. Hansen occupa différentes positions dirigeantes au sein notamment de TIBCO Software (2000-2004), Siemens Pyramid Technology Inc. (1997-2000) et Apple (1990-1994), aussi bien en Europe qu'aux USA. M. Hansen est diplômé du *Business College* d'Horsens, Danemark.

Monsieur Hansen est membre du Comité de rémunération de Temenos.

5.2.5. Dr. Peter Spenser, membre du Conseil d'administration

Anglais et américain, né en 1954, Dr. Peter Spenser a plus de 39 ans d'expérience dans le secteur des services financiers et de la technologie. Jusqu'en juin 2016 il occupait la position de Senior Partner auprès de Deloitte Consulting aux Etats-Unis où, en plus de servir un certain nombre des plus importants clients (banques mondiales, courtiers et gestionnaires de fortune), Dr. Spenser a dirigé plusieurs départements, notamment ceux de la gestion de placements (Investment Management), du Global Financial Services IT et de l'analyse des données. Auparavant, il a occupé de nombreux postes tels que directeur de l'ingénierie auprès d'AcquiData, Inc. qu'il a cofondé (1985-1990), directeur des systèmes logiciels auprès de Magnaflux, Inc. (1982-1985) et développeur/analyste auprès de Logica (1979-1982). Dr. Spenser est détenteur d'un BA (Bachelor of Arts) et d'un MA (Master of Arts) en physique théorique de l'université de Cambridge ainsi que d'un PhD (Doctor of Philosophy) en astrophysique de University College de Londres.

Dr. Spenser est membre du Comité d'audit de Temenos.

6. Elections des membres du Comité de rémunération

Proposition

Le Conseil d'administration propose l'élection de **Dr. Homaira Akbari**, **Dr. Peter Spenser** et **M. Maurizio Carli** ainsi que la réélection de **M. Ian Cookson** en tant que membres du Comité de rémunération, chacun(e) pour un mandat s'achevant à la fin de la prochaine Assemblée générale ordinaire.

6.1. Dr. Homaira Akbari (Présidente)

6.2. M. Ian Cookson

6.3. Dr. Peter Spenser

6.4. M. Maurizio Carli

7. Election du représentant indépendant

Proposition

Le Conseil d'administration propose la réélection de l'étude d'avocats **Perréard de Boccard S.A.** en tant que représentant indépendant pour un mandat s'achevant à la fin de la prochaine Assemblée générale ordinaire.

8. Election de l'organe de révision

Proposition

Le Conseil d'administration propose la réélection de **PricewaterhouseCoopers S.A.**, Genève, en tant qu'organe de révision pour un nouveau mandat d'un an.

Documentation

Le Rapport Annuel 2019 (incluant le rapport de rémunération, les comptes non consolidés, les comptes consolidés et les rapports de l'organe de révision), les procès-verbaux des précédentes Assemblées générales ainsi que les statuts de la Société peuvent être commandés au siège de la Société et sont également disponibles sur le site : <https://www.temenos.com/en/about-temenos/investor-relations/>.

Votes

Les actionnaires inscrits au registre des actions avec droit de vote en date du **7 mai 2020 à 17h00** (date limite) pourront voter lors de cette Assemblée générale et recevront leur invitation par courrier.

Représentation

Conformément à l'article 6a de l'Ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus du 13 mars 2020 (COVID – 19) et la modification du 16 mars 2020, les actionnaires n'auront pas la possibilité d'assister à l'Assemblée générale. Ils peuvent toutefois se faire représenter par le représentant indépendant: **l'Etude Perréard de Bocard S.A.** Les instructions de vote au représentant indépendant peuvent être données soit par retour du coupon réponse soit par voie électronique au moyen du mot de passe et conformément aux instructions indiqués dans les invitations à l'Assemblée générale. Les instructions de vote doivent être reçues au plus tard le **18 mai 2020 à 17h00**.

Pour le Conseil d'administration

Andreas Andreades

Président exécutif

16 avril 2020

ANNEXE – Informations sur les Propositions de Rémunération (4.1 & 4.2)

Chères Actionnaires, Chers Actionnaires,

Cette lettre étant ma dernière en tant que président du Comité de rémunération, je voudrais profiter de cette occasion pour remercier nos principaux actionnaires pour les commentaires constructifs et positifs que nous avons reçus sur notre structure de rémunération lors de nos séances tenues au cours des dernières années. La forte proportion de rémunérations « à risque » étant liées à des mesures de performance exigeantes a été appréciée et encouragée.

Performance de l'entreprise

Temenos a poursuivi sa forte croissance en 2019. Au 31 décembre 2019, la croissance du rendement pour l'actionnaire par rapport au groupe de comparaison et d'autres paramètres clés sont présentés ci-dessous :

| Rendement total pour l'actionnaire | 3 ans | 5 ans | 10 ans | Moyenne sur 10 ans |
|------------------------------------|-------|-------|--------|--------------------|
| Temenos | 130 % | 357 % | 548 % | 55 % |
| Moyenne du groupe de pairs | 69 % | 116 % | 382 % | 38 % |

| Croissance des revenus produits | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------|------|------|------|
| Revenus produits non-IFRS (millions USD) | 507 | 591 | 691 | 803 |
| Croissance d'une année sur l'autre (%) | | 17 % | 17 % | 16 % |
| Croissance TCAC 2016-2019 | | | | 17 % |

| Croissance du bénéfice par action | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------|------|------|------|
| Bénéfice par action non-IFRS (USD) | 2.07 | 2.45 | 2.95 | 3.47 |
| Croissance d'une année sur l'autre (%) | | 18 % | 20 % | 18 % |
| Croissance TCAC 2016-2019 | | | | 19 % |

| Croissance du personnel | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Nombre d'employés (y compris externes) | 4,300 | 4,945 | 5,744 | 7,879 |
| Croissance d'une année sur l'autre (%) | | 15 % | 16 % | 37 % |
| Croissance TCAC 2016-2019 | | | | 22 % |

Objectifs de la rémunération

Dans le cadre de son mandat, le Comité de rémunération continue son action de surveillance visant à garantir que :

- Nous maintenons un lien étroit entre rémunération et performance et que le succès de la gestion de l'entreprise reflète celui de nos actionnaires.
- La rémunération variable est basée sur la réalisation des objectifs de l'entreprise qui restent des objectifs ambitieux. La rémunération finale réalisée est fortement corrélée à la performance du cours de l'action ; cette corrélation se reflète d'ores et déjà dans le coût de nos programmes étant comptabilisé dans notre compte de résultat.
- Les rémunérations sont compétitives et contribuent à la motivation et fidélisation de nos dirigeants clés.

Comparaison

Le Comité de rémunération surveille les rémunérations par rapport à notre groupe de pairs, à la fois en termes de montants et de structure. Temenos se situe à la médiane du groupe de comparaison en termes de capitalisation boursière et de rémunération. Le groupe de pairs est composé d'éditeurs de logiciels européens et américains. De nombreuses entreprises informatiques européennes ont été rachetées ces dernières années, ne laissant en réalité que très peu de pairs en Europe. La plupart de nos concurrents mondiaux sont basés aux États-Unis (Fiserv, Fidelity). Les sociétés informatiques qui réussissent ont une structure de type entrepreneurial ; la structure de rémunération la plus efficace est le modèle américain, caractérisé par un élément variable très élevé. C'est le modèle que Temenos juge le plus approprié et que nous appliquons depuis de nombreuses années avec un succès exceptionnel.

Explication concernant les rémunérations « à risque »

Concernant le Président exécutif et le Comité exécutif, seul 15 % de leur rémunération totale en 2019 est constitué de salaires fixes et d'avantages ; 85 % sont des incitations à court et long terme, soumises à des objectifs de performance sur 1 an et 3 ans, respectivement. Ce chiffre est à comparer à la moyenne des CEOs de notre groupe de pairs, soit 55 % de rémunération à risque.

Le tableau suivant montre que Temenos continue d'appliquer des seuils minimums plus stricts pour l'incitation à long terme avec des paiements correspondants plus bas que le groupe de pairs.

| | | Temenos Minimum 2020 | Temenos Maximum 2020 | Minimum médian pour le groupe de pairs | Maximum médian pour le groupe de pairs |
|-------------|-------------|----------------------|----------------------|--|--|
| Court terme | Réalisation | 90 % | 125 % | 90 % | 108 % |
| | Paiement | 0 % | 150 % | 0 % | 150 % |
| Long terme | Réalisation | 85 % | 137.5 % | 50 % | 150 % |
| | Paiement | 0 % | 175 % | 0 % | 175 % |

ANNEXE – Informations sur les Propositions de Rémunération (4.1 & 4.2) suite

Dilution et coût du programme de Stock Appreciation Rights (SARs)

Le coût du programme est publié dans le compte de résultat à la juste valeur à la date d'octroi. La juste valeur par SAR est calculée par Algofin, un expert indépendant en évaluation d'options, qui s'appuie sur l'*Enhanced American Model*, un modèle standard pour l'évaluation des contrats d'options. À la fin de chaque période, une hypothèse est faite sur le nombre de SARs qui seront acquis et le coût qui en résulte est réparti sur la période d'acquisition des droits (*vesting period*). Le coût pour Temenos est comptabilisé dans le compte de résultat et traité de manière identique pour les chiffres déclarés selon les normes IFRS et non-IFRS, contrairement à certaines autres grandes sociétés informatiques en Europe et aux États-Unis qui ajustent leurs chiffres déclarés selon les normes non-IFRS.

En 2019, Temenos a utilisé le capital conditionnel disponible pour satisfaire les SARs acquis et exercés. La dilution résultant de l'émission de capital conditionnel est reflétée dans notre calcul du bénéfice par action (BPA/EPS) de base et entièrement dilué.

La dilution au cours des 3 dernières années est indiquée dans le tableau ci-dessous. L'objectif fixé par le Comité de rémunération est de maintenir la dilution moyenne à moins de 2 % par an, alors que le BPA s'est accru exceptionnellement de 19 % sur la même période. Nous sommes bien situés dans les limites de cet objectif.

| | TCAC 2016-2019 |
|--------------|-------------------|
| Dilution | 1.4 % |
| BPA non-IFRS | 19 % |

Le tableau ci-dessous présente diverses simulations de la dilution potentielle cumulative future, allant de 3.5 % à 8.4 %, et qui prouvent que nous sommes bien en dessous du maximum de 10 % de dilution cumulée potentielle future pour les sociétés en croissance rapide, ainsi que le recommandent certaines agences de conseil en vote, et nettement en dessous de la moyenne du groupe de pairs, qui s'élève à 14 %. Si la croissance du cours de l'action est de 15 %, alors la dilution, en supposant que les SARs sont exercés à la date d'acquisition à un cours de 240.8 USD, est de 4.8 %. Si le cours de l'action augmente de 30 % par an et que tous les SARs, y compris ceux qui sont déjà acquis, sont exercés au prix de l'action, soit 347.8 USD dans 3 ans, alors la dilution ne serait que de 5.6 %.

| Simulations | Nombre d'actions (millions) | Nombre de SARs/ actions (millions) | Prix moyen USD | Prix de l'action supposé à l'exercice | Nombre d'actions à créer (millions) | Dilution |
|---|-----------------------------|------------------------------------|----------------|---------------------------------------|-------------------------------------|----------|
| Cours de clôture de l'action | 71.0 | 5.6 | 86.31 | 158.3 | 2.6 | 3.5 % |
| Croissance 15 % | 71.0 | 5.6 | 86.31 | 240.8 | 3.6 | 4.8 % |
| Croissance 30% | 71.0 | 5.6 | 86.31 | 347.8 | 4.2 | 5.6 % |
| Dilution maximale (prix de l'action infini) | 71.0 | 6.5 | 92.93 | na | 6.5 | 8.4 % |

Si nous examinons la dilution cumulée future du point de vue des SARs non encore exercés au 31 décembre 2019, y compris un dépassement de performance maximal de tous les paramètres clés (KPIs) donnant 6.5 millions de SARs non encore exercés, nous pouvons conclure que la dilution maximale mathématiquement possible est de 8.4 %.

Le capital conditionnel de 5 millions d'actions qui est disponible au 31 décembre 2019 est suffisant pour couvrir le programme en cours jusqu'à une croissance TCAC du prix de l'action de 75 %.

Poursuite des améliorations en matière de gouvernance

Nous introduisons cette année des règles d'actionariat pour les membres non-exécutifs du Conseil d'administration, après l'introduction de ces règles il y a quelques années pour le Président exécutif et les membres du Comité exécutif (Dirigeants). Les membres non-exécutifs du Conseil d'administration seront tenus de conserver des actions à hauteur de la valeur de leurs honoraires à compter de mai 2023.

Conclusion

Notre structure de rémunération est conçue pour motiver l'équipe dirigeante à réaliser de solides performances à court et à long terme. Il est important que nous garantissons l'engagement de cette nouvelle équipe sur le long terme grâce à une stratégie de rémunération appropriée, afin d'assurer la croissance rentable continue de Temenos telle qu'elle a été observée au cours des cinq dernières années, conduisant à une part de marché sans cesse améliorée. Nous continuons à avoir des objectifs ambitieux pour 2020, avec une croissance de 15 % des revenus produits non-IFRS et du BPA non-IFRS.

87 % de la rémunération dépendent de la réalisation de ces objectifs. Le régime SARs garantit en outre que la valeur réalisée est corrélée aux résultats des actionnaires, dans la mesure où le régime SARs n'octroie de la valeur aux Dirigeants que si le cours de l'action augmente.

Les propositions de rémunération pour 2021 portent sur les montants suivants, dont les détails figurent à la section D de la présente annexe :

- Conseil d'administration : 7.8 millions USD (2019 : 7.8 millions USD). Etant donné les développements récents liés au COVID-19, le Conseil d'administration a convenu de repousser à l'Assemblée générale de 2021 une demande d'augmentation des honoraires des membres du Conseil d'administration qui était prévue et qui serait dès lors effective en 2022.
- Comité exécutif : 28.4 millions USD pour 6 membres (2019 : 27.2 millions USD pour 6 membres) - Aucune augmentation n'est demandée pour le CEO, le CFO et le COO. L'augmentation de 1.2 million USD est principalement due à l'ajout du rôle de President of the Americas and Global Head of Partners, ce rôle étant une relocalisation aux États-Unis, ainsi qu'à la promotion du CPO au poste de CPTO.
- Le Comité de rémunération va continuer à évaluer la rémunération régulièrement et, si nécessaire, à recommander des ajustements.

Le retour d'information de nos actionnaires est important pour nous et nous poursuivons notre programme d'engagement annuel spécifiquement sur la question de la rémunération. Nous continuons à solliciter de manière proactive des avis sur toute modification que nous envisageons d'apporter à notre structure de rémunération. Le Comité de rémunération reste attaché à ce dialogue avec les actionnaires et nous accueillons volontiers tout retour régulier sur nos politiques de rémunération.

Nous espérons recevoir votre soutien lors de l'Assemblée générale annuelle du 20 mai 2020.

Sergio Giacometto-Roggio

Président du Comité de rémunération

Table des Matières

- A. POLITIQUE ET PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION**
- B. RÉMUNÉRATION LIÉE A LA PERFORMANCE**
- C. ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION**
- D. VOTES SUR LA RÉMUNÉRATION 2021 – EXPLICATION DES PROPOSITIONS**

Les détails complets des rémunérations de 2019 sont fournis aux pages 110-126 du Rapport Annuel 2019 (rapport de rémunération). Le Rapport Annuel 2019 est disponible en version électronique à l'adresse : <https://www.temenos.com/en/about-temenos/investor-relations/reports/>

A. Politique et Principes de Rémunération

A.1. Objectifs de la rémunération

Les programmes de rémunération des Dirigeants de Temenos sont conçus en fonction de deux objectifs principaux :

- Alignement de la rémunération sur les performances : en faisant dépendre la majeure partie de la rémunération de l'augmentation de la valeur actionnariale grâce à la réalisation d'indicateurs de performance à long terme.
- Promotion d'une culture d'entreprise basée sur la performance, grâce à la rémunération variable.

Temenos a 21 ans d'expérience dans la création de valeur actionnariale à long terme et entend poursuivre dans cette voie.

La rémunération des Dirigeants consiste en :

- (i) une rémunération fixe en numéraire et en avantages ;
- (ii) une rémunération variable en numéraire, liée à des objectifs de performance à court terme (c'est-à-dire durant l'exercice en cours) ;
- (iii) une rémunération variable en titres de participation et liée à des objectifs de performance à long terme.

La rémunération des membres non-exécutifs du Conseil d'administration comprend uniquement une rémunération fixe.

Les critères de performance sont fixés par le Conseil d'administration et peuvent inclure des critères relatifs à la performance de la Société, à la performance par rapport au marché ou à d'autres sociétés ainsi qu'à la performance individuelle. Le Conseil d'administration détermine la mesure dans laquelle les critères de performance ont un impact sur la rémunération variable, y compris l'opportunité maximale, et le poids relatif des critères de performance. Le Conseil d'administration supervise également les conditions liées à l'octroi, à l'acquisition, à l'exercice et à l'annulation des programmes d'incitation.

A.2. Rôle du Comité de rémunération

Le Comité de rémunération est autorisé par le Conseil d'administration à :

- Recommander au Conseil d'administration des pratiques et des politiques de rémunération des Dirigeants ;
- Aligner les intérêts des Dirigeants et des cadres supérieurs sur les intérêts à long terme de la Société et de ses actionnaires, en recommandant des pratiques et des politiques de rémunération qui soient équitables et fondées sur la performance ;
- Examiner la compétitivité des programmes de rémunération de la Société et ainsi assurer l'attraction et la rétention des Dirigeants et des cadres supérieurs qui sont essentiels à la réalisation des objectifs commerciaux de la Société ;
- Confirmer que les rémunérations des Dirigeants et des cadres supérieurs sont conformes aux pratiques du marché.

Pour remplir ses fonctions, le Comité de rémunération se réunit généralement au moins trois fois par an, selon le cycle suivant :

- Novembre – pour revoir le mandat du Comité de rémunération, examiner les pratiques et les politiques de rémunération pour l'exercice à venir, approuver les niveaux de rémunération fixe et les principes des incitations variables à court et à long terme pour les Dirigeants;
- Février – pour approuver les objectifs de performance pour l'incitation variable à court terme et pour approuver l'octroi de la rémunération variable à long terme, y compris les objectifs de performance ; et
- Mars – pour recommander une proposition de rémunération pour l'exercice à venir à soumettre à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle.

Le Comité de rémunération proposé à l'élection lors de l'Assemblée générale annuelle de 2020 est composé de quatre membres indépendants et non-exécutifs :

- Homaira Akbari, Présidente
- Ian Cookson
- Peter Spenser
- Maurizio Carli

Les membres du Comité de rémunération sont élus chaque année par les actionnaires.

A.3. Processus d'approbation

Avant d'être soumises à l'approbation des actionnaires, les recommandations de rémunération des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif sont régies comme suit :

| Rémunération de | Recommandée par | Validée par |
|---|-------------------------|---------------------------------------|
| Président exécutif du Conseil d'administration | Comité de rémunération | Conseil d'administration |
| Comité exécutif | Comité de rémunération | Conseil d'administration |
| Membres non-exécutifs du Conseil d'administration | Directeur général (CEO) | Président du Conseil d'administration |

ANNEXE – Informations sur les Propositions de Rémunération (4.1 & 4.2) suite

A. Politique et Principes de Rémunération suite

A.4. Processus comparatif

Pour s'assurer que la rémunération des Dirigeants est correctement fixée au regard des pratiques en vigueur dans le secteur, le Comité de rémunération examine des données de référence collectées auprès d'une série d'organisations du secteur technologique.

Temenos a revu son groupe de comparaison pour 2019. Le groupe de comparaison a été sélectionné sur la base des critères suivants :

- Entreprises ciblées pour le recrutement de talents chez Temenos ;
- Sociétés informatiques qui présentent des caractéristiques opérationnelles similaires à celles de Temenos en termes de présence mondiale, de marchés cibles, de dynamique concurrentielle, de forte croissance et de complexité ;
- Sociétés informatiques fournissant des services financiers que les analystes du secteur classent parmi les plus performantes au monde.

Ces sociétés sont les mêmes que celles utilisées en 2018. Temenos se situe à un niveau de capitalisation boursière médian au sein de notre groupe de pairs, soit 11 milliards USD, et, avec environ 1 milliard USD de revenus en 2019, nous nous approchons du revenu médian de notre groupe de pairs. La croissance de nos recettes TCAC sur 3 ans est de 15 %, alors que la médiane du groupe de pairs est de 10 %.

Une grande partie du groupe de comparaison est constituée d'entreprises basées aux États-Unis. Cela est dû au fait que la majorité des éditeurs de logiciels est basée aux États-Unis et qu'ils représentent donc une part importante de nos concurrents directs. Il ne reste que très peu de sociétés informatiques en Europe.

Les 17 entreprises suivantes ont été utilisées pour l'évaluation comparative :

| Organisation | Pays | Organisation | Pays |
|--|--------|--------------------|-----------|
| ACI Worldwide | USA | Nextgen Healthcare | USA |
| Broadridge Financial Solutions | USA | SDL | UK |
| Citrix | USA | Simcorp | Danemark |
| Fidelity National Information Services | USA | Software AG | Allemagne |
| Fiserv | USA | SS&C | USA |
| Jack Henry and Associates | USA | The Sage Group | UK |
| Intuit | USA | Wirecard | Allemagne |
| Logitech International | Suisse | Workday | USA |
| Micro Focus International plc | UK | | |

A.5. Engagement des actionnaires

Le dialogue régulier avec les actionnaires est une priorité essentielle pour notre direction et notre Conseil d'administration. C'est pourquoi nous nous entretenons régulièrement avec les actionnaires pour discuter de questions relatives à l'activité, aux performances, à la rémunération et à la gouvernance.

En novembre 2019, nous avons adressé un courrier à nos principaux actionnaires pour leur exposer notre structure de rémunération et les inviter à une réunion avec la direction ou les membres du Conseil d'administration de Temenos, à leur convenance. Suite à cela, le président du Comité de rémunération a participé à des réunions en face à face ou à des conférences téléphoniques avec un certain nombre de nos principaux actionnaires ainsi que certains groupes consultatifs d'actionnaires, principalement en décembre 2019. L'un des principaux sujets abordés a été le point de vue des actionnaires sur la rémunération des membres non-exécutifs, qui n'est plus compétitive par rapport à celle de notre groupe de pairs. Pour la rémunération des membres non-exécutifs, nous effectuons notre comparaison avec le SMIM et avec notre groupe de pairs exécutifs. Nos membres non-exécutifs sont payés nettement moins que la moyenne du SMIM. La rémunération des membres non-exécutifs des entreprises américaines et de notre groupe de pairs exécutifs est encore plus élevée.

A.6. Votes sur la rémunération

Comme indiqué dans les statuts, l'Assemblée générale annuelle des actionnaires approuve annuellement et séparément les propositions du Conseil d'administration concernant le montant cumulé maximum de :

- La rémunération du Conseil d'administration pour le prochain exercice fiscal ; et
- La rémunération du Comité exécutif pour le prochain exercice fiscal.

Le Conseil d'administration peut soumettre à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle des propositions relatives à des montants cumulés maximums de rémunération portant sur différentes périodes, ou relatives à des montants portant sur des éléments de rémunération spécifiques pour la même période ou pour des périodes différentes.

Dans le cas où une proposition du Conseil d'administration n'a pas été approuvée par l'Assemblée générale, le Conseil d'administration détermine, en tenant compte de tous les facteurs pertinents, le montant cumulé maximum de rémunération ou les montants partiels maximums pour des éléments de rémunération spécifiques, et soumet le ou les montants ainsi déterminés à l'approbation d'une Assemblée générale. La Société peut verser une rémunération avant l'approbation de l'Assemblée générale, sous réserve d'une approbation ultérieure par une Assemblée générale.

Comme indiqué dans les statuts, si le montant cumulé maximum des rémunérations déjà approuvées par l'Assemblée générale n'est pas suffisant pour couvrir également la rémunération d'un ou plusieurs membres qui deviennent membres du Comité exécutif, ou qui sont promus au sein de celui-ci, pendant une période de rémunération pour laquelle l'Assemblée générale a déjà approuvé la rémunération, alors la Société est autorisée à verser au(x) membre(s) concerné(s) un montant supplémentaire pendant la (les) période(s) de rémunération déjà approuvée(s). Le montant total supplémentaire par période de rémunération ne doit pas dépasser 40 % du montant total de la rémunération du Comité exécutif le plus récemment approuvée par l'Assemblée générale.

B. Rémunération liée à la Performance

Afin de s'aligner sur les intérêts des actionnaires, le programme de rémunération des Dirigeants de Temenos est conçu pour favoriser une culture fondée sur la performance.

Le graphique ci-dessous montre la répartition, en pourcentage, de la rémunération globale des Dirigeants pour 2019.

| Président exécutif et Comité exécutif 2019 | |
|--|-------------|
| Honoraires fixes/Salaire | 13 % |
| Autres rémunérations | 2 % |
| Incitations variables à court terme | 10 % |
| LTIP perçu | 25 % |
| LTIP non perçu | 50 % |
| Rémunération à risque | 85 % |

Le salaire fixe et les avantages sont les seuls éléments inconditionnels, c'est-à-dire sans risque ; la rémunération variable à court terme dépend de la réalisation des résultats pour 2019 et la rémunération variable à long terme (LTIP / plan d'intéressement à long terme) dépend de la réalisation des résultats pour la période de trois ans allant de 2019 à 2021, inclus.

Par rapport à notre groupe de pairs, la part de notre rémunération à risque est plus élevée et correspond à des seuils de performance significativement plus exigeants. Le seuil minimum pour notre programme LTIP est de 85 %, tandis que la médiane est de 50 % pour l'ensemble de notre groupe de pairs. Le seuil maximum en 2019 était de 140 %, tandis que la médiane était de 175 % pour l'ensemble de notre groupe de pairs.

En 2019, 85 % de la rémunération totale était variable et conditionnée par des objectifs de performance et donc à risque. Sur la base de la croissance exceptionnelle réalisée en 2019, un tiers de l'incitation à long terme a été gagnée et les objectifs à court terme ont été dépassés.

Le « LTIP perçu » est la partie du montant octroyé en 2019 pour la réalisation des objectifs de BPA non-IFRS et de revenus produits non-IFRS pour l'exercice 2019. L'objectif pour 2019 a été atteint et la composante du LTIP 2019 ne peut donc plus être annulée. Le LTIP est soumis à des conditions de période d'acquisition (vesting) et ne sera pas acquis avant février 2022.

Croissance TCAC des paiements SARs vs BPA non-IFRS pour un plan de 3 ans

Concernant le LTIP, le graphique ci-dessous indique la tendance des paiements par rapport à la croissance TCAC des objectifs de BPA non-IFRS durant la période d'acquisition du plan.

| Année du régime SAR | Paiement (nombre de SARs) |
|---------------------|------------------------------|
| 2007 | 100 % |
| 2008 | 0 % |
| 2009 | 60 % |
| 2010 | 30 % |
| 2011 | 0 % |
| 2012 | 13 % |
| 2013 | 101 % |
| 2014 | 100 % |
| 2015 | 110 % |
| 2016 | 121 % |
| 2017 | 120 % |

Les objectifs ont toujours été fixés à des niveaux ambitieux et reflètent les performances à long terme afin de préserver le lien direct entre rémunération et performance. Depuis 2013, la Société a réalisé des performances exceptionnelles, les indicateurs mesurés depuis 2016 étant indiqués dans la lettre du Président du Comité de rémunération (page 7) et cela est reflété dans les versements.

ANNEXE – Informations sur les Propositions de Rémunération (4.1 & 4.2) suite

C. Éléments de Rémunération

C.1. Résumé des éléments de rémunération des employés

Le tableau ci-dessous explique les éléments de la rémunération :

| | Salaire fixe et avantages | Incitation variable à court terme (bonus ou commission) | Participation variable à long terme |
|---|--|---|--|
| Éligibilité | Tous les employés | Tous les employés | Président exécutif, membres du Comité exécutif et cadres supérieurs |
| Base de financement | Continuité de service, rôle et expérience | Rôle et expérience avec un seuil de 90 % sur les objectifs globaux (80 % sur les objectifs de revenus régionaux) à réaliser avant l'accumulation de fonds, l'octroi étant basé sur la performance | Continuité de service sur trois ans plus réalisation des objectifs de BPA non-IFRS et de revenus produits non-IFRS sur trois ans |
| Paie | Mensuel ou bi-hebdomadaire, selon la juridiction | Après vérification des résultats de l'exercice | Après approbation par le Conseil d'administration des résultats de la dernière année du SAR plan |
| Paie soumise aux règles d'annulation KPIs | Non | Oui | Oui |
| | Non | Oui | Oui |
| Niveaux de performance pour les membres exécutifs du Conseil d'administration, les membres du Comité exécutif et les cadres supérieurs | Aucun | 0 % à 150 % du salaire fixe, 0 % en deçà du seuil cible de 90 % (80 % pour les objectifs de revenus régionaux fixés pour les Directeurs régionaux) | Jusqu'à 140 % de la valeur du LTIP si tous les objectifs sont dépassés de 20 %, 0 % en deçà de 85 % de l'objectif |
| Règlement | Numéraire | Numéraire et actions différées | Actions |
| Clauses de malus et de récupération | Non applicable | Oui | Oui |

C.2. Éléments de rémunération pour le Président exécutif et les membres du Comité exécutif

Les éléments du tableau ci-dessus, ainsi que les objectifs leur étant associés, sont les suivants :

Salaire fixe

- Rémunérer les Dirigeants pour leur gestion quotidienne, leur leadership et leur contribution à la Société.

Autres prestations

- Assurer un certain niveau de sécurité en matière de santé et de retraite et, le cas échéant, d'invalidité et de décès.

Incitation variable à court terme

- Rendre variable une part importante de la rémunération annuelle globale des Dirigeants, en fonction de la réalisation des objectifs clés annuels de la Société en termes de revenus de licences, de montants recouvrés, d'EBIT (bénéfice avant intérêts et impôts) non-IFRS et/ou de croissance du BPA non-IFRS.
- L'incitation variable à court terme est versée en numéraire.

Participation variable à long terme

- Assurer une portion équilibrée de la rémunération totale, par le biais d'incitations à long terme octroyées sous forme de titres de participations, selon une quantité variable et directement liée à la réalisation d'indicateurs de performance à long terme.
- Encourager une performance future durable, mesurée par la croissance du BPA non-IFRS et la croissance des revenus produits non-IFRS. Les revenus produits sont définis comme les revenus des licences de logiciels, y compris les logiciels en tant que service (*Software as a Service/SaaS*) et les revenus de maintenance.
- Pour fidéliser et retenir les Dirigeants sur le long terme.

Le Président exécutif travaille à plein temps dans le cadre de ses fonctions exécutives et il est conjointement responsable, avec le Comité exécutif, de la réalisation du business plan. Son rôle est décrit plus en détail à la page 106 du Rapport Annuel, dans la section consacrée à la gouvernance. Sa rémunération reflète ses responsabilités exécutives et, à ce titre, se compose d'un salaire fixe, d'autres prestations, d'une rémunération incitative variable à court terme et de SARs à titre d'incitation variable à long terme.

C.3. Incitation variable à court terme

L'incitation variable à court terme de 2021 est subordonnée à la réalisation des objectifs fixés. Nous prévoyons d'utiliser, pour le Président exécutif et le Comité exécutif, des KPIs similaires à ceux de 2020, bien que cela soit susceptible d'évoluer selon les priorités commerciales fixées dans le budget 2021. Pour 2020, les KPIs sont les suivants :

- Montant total non-IFRS des licences de logiciels (pondération : 37.5 %)
- Valeur annuelle des contrats SaaS (pondération : 17.5 %)
- Bénéfice par action non-IFRS (pondération : 20 %)
- Cash flow d'exploitation (pondération : 25 %)

Les contrats SaaS restent une priorité pour la Société, ce qui explique l'augmentation de la pondération du KPI SaaS en 2020 (qui était de 15 % l'année passée). L'importance de ce KPI devrait encore s'accroître en 2021.

C. Éléments de Rémunération suite

C.3. Incitation variable à court terme suite

Les objectifs seront basés sur le budget 2021, qui doit être approuvé par le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration fixera des objectifs ambitieux, conformes à ceux des années précédentes. L'historique des versements est présenté ci-dessous :

| | Moyenne pondérée | |
|------|------------------|----------------|
| | Réalisation (%) | Versement (%) |
| 2013 | 96 | 63 |
| 2014 | 93 | 32 |
| 2015 | 104 | 108 |
| 2016 | 104 | 100 (plafonné) |
| 2017 | 108 | 108 |
| 2018 | 109 | 114 |
| 2019 | 99 | 79 |

C.4. Plan d'intéressement à long terme

La Société octroie des SARs aux Dirigeants et aux cadres supérieurs moyennant certains critères de performance et d'acquisition. Nous continuons à privilégier l'utilisation des SARs par rapport aux actions restreintes, dans la mesure où ils nécessitent une croissance du cours de l'action, qui dépend lui-même de la bonne performance de l'entreprise, avant de représenter une quelconque valeur pour le bénéficiaire. Nous entendons de cette manière inciter l'équipe de direction à assurer une forte croissance des recettes et une forte rentabilité à long terme.

Le programme SAR est proposé au Président exécutif, aux membres du Comité exécutif et aux cadres supérieurs. Les conditions d'octroi sont liées à la réalisation d'objectifs annuels et triennaux cumulés portant sur les revenus produits non-IFRS et/ou de BPA non-IFRS, avec une période d'acquisition de trois ans.

Les SARs sont évalués à leur juste valeur par Algofin AG, une société indépendante, utilisant le Enhanced American Model qui est conforme aux standards IFRS 2. Algofin AG est une société de conseil domiciliée à Saint-Gall, en Suisse, spécialisée dans la finance quantitative, les instruments financiers modernes et le conseil en gestion d'actifs. Afin de garantir l'intégrité de l'établissement des coûts, les actions à long terme ne sont pas émises avec un escompte par rapport au prix du marché; elles sont évaluées au prix de clôture du marché au jour précédant la date d'attribution. La juste valeur au moment de l'attribution est comptabilisée en tant que charge sur la période d'acquisition, sur la base du dernier résultat probable du nombre final de SARs à octroyer. Le coût pour Temenos est un coût réel reflété dans les chiffres déclarés à la fois selon les normes IFRS et non-IFRS, contrairement à certains autres grands éditeurs de logiciels en Europe et aux États-Unis;

Le programme SAR de Temenos est un programme de règlement en actions. Les employés reçoivent les actions au moment de l'exercice et ils peuvent choisir soit d'exercer et vendre, soit d'exercer et conserver. Temenos s'assure d'être en mesure de répondre à sa demande d'actions en s'appuyant sur le capital conditionnel disponible. Les augmentations de capital conditionnel sont approuvées par les actionnaires lors de l'Assemblée générale. Le capital conditionnel a été utilisé pour tous les exercices en 2019. Banque Haviland détient les actions propres et gère l'émission de capital conditionnel lorsque cela est nécessaire pour le plan d'actions. UBS l'administrera à compter du 1 avril 2020, sur la même base. Nos actions propres sont utilisées comme garantie pour couvrir un éventuel problème administratif de concordance entre le moment de l'octroi des actions aux employés et celui de l'émission du capital conditionnel à la fin de chaque mois.

Les tableaux ci-dessous proposent une vue d'ensemble du régime. Le niveau et la valeur des octrois sont proportionnels à la contribution d'un Dirigeant à l'activité de l'entreprise.

Conditions d'acquisition des droits

L'acquisition des SARs octroyés est valable pour une période de 3 ans, sous réserve du maintien de l'emploi et de la réalisation des objectifs de performance décrits ci-dessous.

Les objectifs des programmes SAR sont décrits ci-dessous :

| KPIs | Pondération |
|---------------------------|-------------|
| Objectifs de PBA non-IFRS | 40 % |
| Revenus produits non-IFRS | 60 % |

Pour le régime 2021, comme pour tout régime antérieur, les objectifs de performance en matière de revenus produits non-IFRS et de BPA non-IFRS sur trois ans (2021-2023) seront déterminés par le Conseil d'administration. Les objectifs continueront d'être fixés à des niveaux ambitieux afin de maintenir le lien direct entre rémunération et performance. Notre intention est que les Dirigeants doivent créer de la valeur pour les actionnaires afin de pouvoir bénéficier des régimes proposés. Les objectifs détaillés du plan 2021-2023 seront fixés lorsque le plan triennal sera approuvé vers la fin 2020. Les objectifs de BPA non-IFRS resteront toutefois basés sur une croissance TCAC de 15 % pour la période de trois ans ; les objectifs de revenus produits non-IFRS ayant quant à eux été portés à 15 % TCAC.

Nombre de SARs octroyés

Le nombre de SARs octroyés correspond au montant le plus élevé entre :

- La réalisation des objectifs annuels, divisée à parts égales de réalisation pour chaque année du plan triennal. Il n'y a pas d'élément supplémentaire de rémunération en cas de dépassement de ces objectifs annuels (le critère de réalisation étant binaire : 0 % ou 100 %).
- La réalisation cumulée des objectifs au-delà de 85 % de la somme des objectifs annuels. En ce qui concerne l'objectif cumulé, il existe une possibilité de dépassement d'objectif, comme expliqué ci-dessous.

ANNEXE – Informations sur les Propositions de Rémunération (4.1 & 4.2) suite

C. Éléments de Rémunération suite

C.4. Plan d'intéressement à long terme suite

Sur/sous-réalisation des programmes SAR

En cas de réalisation des objectifs entre 85 % et 100 %, un montant réduit proportionnellement sera acquis. Pour chaque dépassement de 1 % des objectifs cumulés sur trois ans de BPA non-IFRS et de revenus produits non-IFRS, 2 % supplémentaires de SARs pourront être accordés, jusqu'à un maximum de 175 % de l'octroi total. Pour chaque 1 % de sous-performance, 6,67 % du nombre de SARs sont perdus.

Tout dépassement ou sous-performance sera calculé sur la base du tableau ci-dessous. Les performances intermédiaires seront calculées au prorata, sur une base linéaire, entre les points de données indiqués.

| Résultats cumulés BPA non-IFRS ou revenus produits non-IFRS : | | | | | |
|---|------|--------|-------|-------|---------|
| Réalisation de l'objectif cumulé | 85 % | 92.5 % | 100 % | 110 % | 137.5 % |
| Acquisition proportionnelle | 0 % | 50 % | 100 % | 120 % | 175 % |

C.5. Détention d'actions

Les montants minimums d'actions suivants doivent être détenus :

| | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| Président exécutif | 4 fois le salaire fixe annuel |
| CEO | 5 fois le salaire fixe annuel |
| CFO | 2 fois le salaire fixe annuel |
| Autres membres du Comité exécutif | 1 fois le salaire fixe annuel |

Le Président exécutif, le CEO, le COO, le CTO et le CPO répondaient à ces exigences au 31 décembre 2019. L'ancien CFO/COO devait détenir 3 fois le salaire fixe annuel, mais ce rôle a été scindé en deux fonctions distinctes : CFO et COO. Les exigences fixées pour ces rôles ont été alignées sur celles des autres membres du Comité exécutif, ainsi que sur les pratiques de notre groupe de pairs. Les nouveaux membres doivent satisfaire à cette exigence au plus tard deux ans après leur nomination au Comité exécutif ou dès que les premiers SARs reçus pour un nouveau membre fournissent le nombre d'actions requis pour couvrir les minima susmentionnés.

Le nombre d'actions à détenir est calculé sur la base du cours de clôture au 31 décembre de l'année précédente et du salaire fixe pour l'année. Par exemple, le nombre d'actions devant être détenues au 31 décembre 2019 sera calculé sur la base du cours de l'action au 31 décembre 2018 et du salaire fixe pour l'année 2019. Cela laissera ainsi aux Dirigeants suffisamment de temps pour prendre les mesures nécessaires. Les SARs non exercés ne sont pas pris en compte pour ces exigences. Les actions prises en compte sont les actions ordinaires de Temenos.

C.6. Dilution et exigences de capital

Un SAR est une incitation donnée aux employés pour aligner leur intérêt sur celui des actionnaires et qui est égale à l'appréciation des actions de la Société sur une période de temps déterminée. De façon similaire aux options d'achat d'actions proposées aux salariés, les SARs sont bénéfiques pour l'employé salarié lorsque le cours des actions de la Société augmente ; la différence avec les SARs est que les salariés ne paient pas le prix d'exercice mais reçoivent uniquement le nombre d'actions correspondant à la valeur de la différence entre le prix d'octroi et le prix de l'action au moment de l'exercice. L'employé peut ensuite choisir de vendre ses actions et de recevoir le prix de vente en espèce ou de les garder. La dilution sur les SARs non encore exercés n'est connue qu'au moment de l'exercice, dans la mesure où elle dépend du cours de l'action à ce moment-là. À titre d'exemple, si 1,000 SARs à un prix d'octroi de 44 USD sont exercés alors que le prix de l'action est de 130 USD, alors le gain sera de 86,000 USD, soit une dilution de 662 actions.

Lors de l'émission des SARs, le Comité de rémunération revoit la dilution projetée afin de s'assurer qu'elle reste dans les limites de notre objectif de 2 % par an au maximum en base TCAC. La dilution pour la période 2016-2019, soit la période sur laquelle le programme SAR 2017 a été acquis en base TCAC, était de 1.4 % par an. Par comparaison, le BPA a augmenté de 19 % par an en base TCAC pour la même période. Le TCAC 2013-2019 est de 1.7 %.

Les agences de conseil en vote, comme, par exemple, ISS, considèrent que la dilution cumulative est acceptable à un niveau de 5 % et de 10 % pour les entreprises en croissance rapide. La dilution cumulée totale au 31 décembre 2019 de tous les SARs non encore exercés, options d'achat d'actions non encore exercées et actions (STI / incitation à court terme) non encore acquises a été calculée sur la base de diverses simulations dans le tableau inclus dans la lettre du Président du Comité de rémunération à la page 8. À noter que 3.1 millions de SAR sont déjà inclus dans la dilution du BPA.

Le capital conditionnel de 5 millions d'actions qui est disponible au 31 décembre 2019 couvre cette exigence et notre dilution ne peut pas dépasser 8.4 %, quelle que soit l'augmentation du cours de l'action. Le maximum est calculé comme étant le nombre de SARs non encore exercés, y compris le dépassement maximal, divisé par ce dernier plus le nombre d'actions en circulation (soit : $(5,613,241 + 892,526) / (5,613,241 + 892,526 + 70,953,199)$).

C.7. Conditions contractuelles pour le Président exécutif et les membres du Comité exécutif

Les délais de préavis contractuels du Président exécutif, étant le seul membre exécutif du Conseil d'administration, et des membres du Comité exécutif ne dépassent pas 12 mois ; il n'y a pas de clause d'indemnité de départ non statutaire.

En cas de changement de contrôle de Temenos AG, tous les SARs attribués seront immédiatement acquis et exerçables à condition que leur période d'acquisition respective ait commencé. Un changement de contrôle est défini comme un événement en vertu duquel un tiers acquiert le contrôle de plus de 50 % du capital social de Temenos AG.

En cas de licenciement motivé, toutes les options et SARs non acquis sont perdus. En cas de résiliation de contrat, les conditions varient selon le rôle et sont décrites dans chaque plan.

C.8. Éléments de rémunération pour les membres non-exécutifs du Conseil d'administration

Les membres non-exécutifs du Conseil d'administration ont perçu, en 2019, des honoraires au titre de leurs fonctions au sein du Conseil d'administration ainsi que des honoraires au titre de leur rôle de Président du Comité d'audit et du Comité de rémunération, respectivement.

C. Éléments de Rémunération suite

C.9. Taux de change impactant la rémunération

La majeure partie de la rémunération prévue en cas de réalisation des objectifs relève du plan de participation à long terme. Le prix des SARs et, par conséquent, la valeur LTIP sont indiqués en dollar américain (USD), ce qui n'a pas d'impact sur le taux de change. Un certain nombre de Dirigeants sont toutefois payés dans une devise autre que le dollar américain pour leur rémunération fixe et leur rémunération variable à court terme. Les taux de change utilisés pour 2021 sont les taux de clôture du 31 décembre 2019 :

USD/CHF : 0.96765

USD/GBP : 0.75846

Les montants soumis à approbation sont basés sur les taux de change ci-dessus, ce qui pourra entraîner des différences avec le coût réel en dollar américain.

D. Votes sur la Rémunération 2021 – Explication des Propositions

D.1. Méthode de vote retenue

Conformément à l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORab) et aux statuts de Temenos, le Conseil d'administration propose un vote séparé sur la rémunération des membres dudit Conseil et sur celle des membres du Comité exécutif.

Nous avons choisi le vote **prospectif** sur la rémunération afin d'attirer, motiver et fidéliser les talents à l'échelle internationale en s'assurant que leur rémunération soit approuvée en avance. Le vote prospectif permet également au Conseil d'administration de bénéficier en avance d'un précieux retour d'information sur la rémunération à engager.

Le vote prospectif sur la rémunération, concernant à la fois la rémunération du Conseil d'administration et celle du Comité exécutif, porte sur l'année civile 2021 dans son intégralité.

D.2. Rémunération des membres du Conseil d'administration pour l'année 2021

VOTE 4.1 : Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de 7.8 millions USD (7.6 millions CHF) comme rémunération fixe et variable pour l'année fiscale 2021 pour les membres du Conseil d'administration.

La proposition du Conseil d'administration pour les rémunérations de 2021 concerne les personnes suivantes :

le Président exécutif, sous réserve de sa réélection lors de l'Assemblée générale annuelle de 2020 :

- Andreas Andreades

les membres non-exécutifs, sous réserve de leur réélection lors de l'Assemblée générale annuelle de 2020 :

- Thibault de Tersant, Vice-Président
- Ian Cookson
- Erik Hansen
- Peter Spenser

ainsi que les personnes suivantes, sous réserve de leur élection lors de l'Assemblée générale annuelle de 2020:

- Homaira Akbari
- Maurizio Carli

Le tableau ci-dessous indique le montant total maximum de rémunération de 7.8 millions USD pour lequel nous demandons l'approbation concernant les membres du Conseil d'administration, y compris le Président exécutif. La demande de rémunération pour 2020 et 2021 comprend le paiement maximum pour la rémunération à court terme (STI). Tous les chiffres sont indiqués en milliers de dollars US.

Lors de l'assemblée générale de 2019, nous avons demandé une légère augmentation de 3 % des honoraires. Cependant, au cours de notre recherche de nouveaux membres non-exécutifs du Conseil d'administration, il est apparu que nous devions réaligner la rémunération des membres non-exécutifs du Conseil d'administration au regard de la référence SMIM. Cependant, en raison de la crise du COVID-19, la demande d'augmentation sera repoussée à l'Assemblée générale de 2021.

Veillez noter que ces propositions ont été analysées et approuvées par le Comité de rémunération et le Conseil d'administration avant la crise du COVID-19. Dans le cas où la situation ne s'améliorerait pas, ces augmentations ne seraient pas mises en œuvre.

| Année | Honoraires fixes/Salaire | Incitation variable à court terme (Président exécutif uniquement) ¹ | | Toutes autres rémunérations | LTIP (Président exécutif uniquement) ² | | Charges sociales de l'employeur | Rémunération totale y compris charges sociales de l'employeur |
|-------|--------------------------|--|-----|-----------------------------|---|--------|---------------------------------|---|
| | | | | | Rémunération | totale | | |
| 2021 | 1,390 | 970 | 146 | 5,147 | 7,653 | 45 | 7,699 | |
| 2020 | 1,487 | 960 | 132 | 5,147 | 7,726 | 54 | 7,780 | |

1 L'incitation variable à court terme est expliquée plus en détail dans la section C.3.

2 Le LTIP est expliqué plus en détail à la section C.4.

ANNEXE – Informations sur les Propositions de Rémunération (4.1 & 4.2) suite

D. Votes sur la Rémunération 2021 – Explication des Propositions suite

D.2. Rémunération des membres du Conseil d'administration pour l'année 2021 suite

La répartition entre le Président exécutif et les membres non-exécutifs du Conseil d'administration pour l'exercice 2021 est décrite ci-dessous. Les membres non-exécutifs du Conseil d'administration ne reçoivent aucune rémunération variable à court terme et ne participent pas aux programmes LTIP. Tous les chiffres sont indiqués en milliers de dollars US.

| Fonction | Honoraires fixes/Salaire | Incitation variable à court terme (Président exécutif uniquement) | Toutes autres rémunérations | LTIP (Président exécutif uniquement) | Rémunération totale | Charges sociales de l'employeur | Rémunération totale y compris charges sociales de l'employeur |
|---|--------------------------|---|-----------------------------|--------------------------------------|---------------------|---------------------------------|---|
| Président exécutif | 647 | 970 | 146 | 5,147 | 6,911 | 11 | 6,921 |
| Membres non-exécutifs du Conseil d'administration | 743 | 0 | 0 | 0 | 743 | 35 | 777 |

La proposition pour 2021 concernant la rémunération du Président exécutif est décrite dans le tableau ci-dessous, 88 % de la rémunération totale (variable à court terme et plan d'intéressement à long terme) étant soumis à la réalisation des objectifs de performance. Le Conseil d'administration estime que la forte proportion de rémunération variable permet d'aligner la rémunération des Dirigeants sur le succès à long terme de la Société et la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Président exécutif 2021



| | |
|-------------------------------------|-----|
| ● Honoraires fixes/Salaire | 10% |
| ● Autres rémunérations | 2% |
| ● Incitation variable à court terme | 14% |
| ● LTIP | 74% |
| ● Rémunération à risque | 88% |

D.3. Rémunération des membres du Comité exécutif pour l'année 2021

VOTE 4.2 : Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de 28.4 millions USD (27.5 millions CHF) comme rémunération fixe et variable pour les membres du Comité exécutif pour l'année fiscale 2021.

Ainsi que cela a été annoncé en février 2020, le Comité exécutif a connu quelques changements :

- Mark Winterburn a repris les fonctions de CTO en plus de ses fonctions de CPO, et a, à ce titre, été promu au poste de CPTO (*Chief Product and Technology Officer*), suite à la démission de André Loustau,
- Alexa Guenoun a été promue au poste de *President of the Americas and Global Head of Partners*, suite au départ de Thomas Hogan, et
- Colin Jarrett a été nommé au Comité exécutif en tant que *Chief Cloud and Delivery Officer*.

Suite à ces changements, le Comité exécutif est composé des membres suivants :

- Max Chuard, CEO (Directeur général)
- Panagiotis « Takis » Spiliopoulos, CFO (Directeur financier)
- Jean-Michel Hilsenkopf, COO (Directeur opérationnel)
- Mark Winterburn, CPTO (Directeur produit et technologie)
- Alexa Guenoun, *President of the Americas and Global Head of Partners*
- Colin Jarrett, CCDO (*Chief Cloud and Delivery Officer*)

Le tableau ci-dessous indique le montant total maximum proposé pour la rémunération des membres du Comité exécutif, soit 28.4 millions USD. La rémunération pour 2020 et 2021 comprend le paiement maximum pour les STI. Tous les chiffres sont indiqués en milliers de dollars US.

Les rémunérations du CEO, du CFO et du COO sont inchangées par rapport à celles demandées pour 2020 ; il n'y a pas de demande supplémentaire pour ces rôles. La rémunération moyenne par membre a augmenté principalement en raison de l'ajout du rôle de *President of the Americas and Global Head of Partners*. Ce rôle est plus coûteux que le rôle sortant, essentiellement dans la mesure où il est basé aux États-Unis et où il s'agit d'une relocalisation internationale. Le CPO a par ailleurs été promu au poste de CPTO, qui combine les fonctions de CPO et de CTO.

| Année | Salaire | Incitation variable à court terme ¹ | Toutes autres rémunérations | LTIP ² | Rémunération totale | Charges sociales de l'employeur | Rémunération totale y compris charges sociales de l'employeur ³ |
|-------|---------|--|-----------------------------|-------------------|---------------------|---------------------------------|--|
| 2021 | 3,049 | 4,573 | 498 | 17,692 | 25,812 | 2,555 | 28,368 |
| 2020 | 2,799 | 4,199 | 316 | 16,998 | 24,312 | 2,867 | 27,179 |

1 L'incitation variable à court terme est expliquée plus en détail dans la section C.3.

2 Le LTIP est expliqué plus en détail à la section C.4.

3 Les statuts de la Société autorisent une augmentation de 40 % du montant cumulé des rémunérations pour les nouveaux membres du Comité exécutif et les promotions de membres existants, soit jusqu'à 38 millions USD pour 2020.

La proposition pour 2021 est décrite dans le tableau ci-dessous, 86 % de la rémunération totale maximale étant subordonnée à la réalisation d'objectifs de performance (variable à court terme et plan d'intéressement à long terme). Le Conseil d'administration estime que la forte proportion de rémunération variable permet d'aligner la rémunération des Dirigeants sur le succès à long terme de la Société et la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Comité exécutif 2021



| | |
|-------------------------------------|-----|
| ● Salaire | 12% |
| ● Autres rémunérations | 2% |
| ● Incitation variable à court terme | 18% |
| ● LTIP | 68% |
| ● Rémunération à risque | 86% |

Temenos Headquarters SA

2 Rue de L'Ecole-de-Chimie
CH-1205 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 708 1150
Fax: +41 22 708 1160
www.temenos.com

TEMENOS HEADQUARTERS SA – all rights reserved. 2020©

Warning: This document is protected by copyright law and international treaties.
Unauthorized reproduction of this document, or any portion of it, may result in civil and criminal penalties, and will be prosecuted to the maximum extent possible under law.

TEMENOS, TEMENOS T24, TEMENOS INFINITY and TEMENOS TRANSACT  are registered trademarks and are trademarks of the TEMENOS Group. For further details on the registered TEMENOS Group trademarks – please refer to the website www.temenos.com