



TEMENOS

THE BANKING SOFTWARE COMPANY

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

qui se tiendra à huis-clos le jeudi 20 mai 2021 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 2021

Lettre du Président

Chères Actionnaires, Chers Actionnaires,

C'est pour moi un honneur de vous inviter à la 20^{ème} Assemblée générale annuelle des actionnaires de Temenos. Avant d'aborder les questions qui seront examinées lors de cette Assemblée, j'aimerais faire un point sur notre performance et sur les tendances du marché en 2020.

Historique du rendement total pour l'actionnaire

Ci-dessous l'historique de la croissance du rendement total pour l'actionnaire par rapport aux indices boursiers clés ainsi qu'à la moyenne du groupe de pairs:

Rendement total pour l'actionnaire (%) – 31.12.2020	3 ans	5 ans	Moyenne sur 5 ans	Depuis l'IPO
Temenos AG	11 %	175 %	35 %	1,047 %
Swiss Market Index	39 %	61 %	12 %	404 %
Stoxx Euro 600 Index	15 %	46 %	9 %	233 %
NASDAQ	93 %	173 %	35 %	672 %
Moyenne du groupe de pairs	72 %	158 %	32 %	1,264 %

Réflexions sur notre performance en 2020

À l'heure où la pandémie mondiale sévit toujours partout dans le monde, nous regardons l'année 2020 avec une certaine tristesse pour tous ceux qui en ont souffert directement et pour tous ceux qui ont perdu des êtres chers ainsi que pour leurs familles. Les conséquences économiques ne sont pas encore pleinement comprises et la nature des impacts sociaux et psychologiques sur l'humanité l'est encore moins.

Au niveau de Temenos, et compte tenu du degré de perturbation engendré, on ne peut qu'éprouver un sentiment de fierté pour la façon dont Temenos et l'ensemble des Temenosiens ont su relever les défis posés par cette pandémie. En seulement quelques jours après l'accélération de la pandémie en mars 2020, Temenos est parvenu à mettre en place le télétravail partout dans le monde. Nous avons ainsi été en mesure d'accompagner nos clients, soit plus de 3,000 banques de par le monde, en travaillant chacun depuis nos cuisines, nos bureaux privés et nos chambres à coucher. Malgré la fermeture progressive des frontières, nous avons été en mesure de continuer à déployer nos produits à distance et à assurer des mises en service réussies tout au long de l'année 2020 dans un cadre *business as usual*. Nous avons pu poursuivre le développement de nos produits sans interruption ni perte de productivité et nous sommes parvenus à mettre nos solutions à la disposition de nos clients, nouveaux ou existants, et cela malgré un changement radical par rapport à la façon dont nous opérons depuis des décennies. En l'espace de seulement quelques semaines, nous avons su formuler des propositions à nos clients pour les aider à faire face au défi de la COVID-19, que cela soit en distribuant des fonds d'aide COVID-19 ou en proposant d'autres formes de soutien à leurs clients.

Les Temenosiens se sont montrés à la hauteur du défi en participant à un grand effort de solidarité, en renonçant à une partie de leurs salaires et autres avantages pendant la majeure partie de l'année 2020 afin que nous ayons le maximum de chances d'apporter un soutien aussi efficace que possible à nos clients. Les membres de la direction ont accepté des réductions de salaire volontaires, allant jusqu'à 50% de leur rémunération de base, pour atteindre ce même objectif.

Nous avons su résister à l'impact brutal de la pandémie sur les nouvelles affaires au cours des six premiers mois de l'année, les banques détournant inévitablement leur attention vers des problèmes immédiats et très urgents afin d'assurer la continuité de leurs activités. Nous avons pu terminer l'année en beauté avec un retour à une nouvelle forme de normalité.

La COVID-19 a accéléré des tendances que l'on pouvait déjà observer avant la pandémie, à savoir notamment le recours croissant aux technologies numériques et à l'IA (Intelligence Artificielle) dans le secteur bancaire ou encore la transition vers le Software-as-a-Service (SaaS). La COVID-19 a provoqué une accélération significative de ces tendances et, à l'heure où nous sortons progressivement de la pandémie, les opportunités à saisir par Temenos restent intactes. Les banques doivent en effet impérativement rendre leurs opérations plus efficaces, offrir des rendements supérieurs au coût du capital (ce qui n'est pas encore le cas de 70% des banques aujourd'hui), fournir des services numériques à une clientèle de plus en plus exigeante et férue de nouvelles technologies, et se conformer aux régulations en matière de sécurité, de *compliance* et de continuité de l'activité. Nous pouvons donc regarder l'avenir avec confiance, forts du rôle central que nous jouons aujourd'hui dans le monde des logiciels bancaires et, par extension, dans celui du secteur bancaire lui-même.

Le marché total de nos produits continue de croître à un rythme soutenu et cette croissance provient de tous les segments de notre activité, qu'il s'agisse du logiciel bancaire, du numérique, de la gestion de patrimoine, des fonds de placement ou de la gestion des paiements. Le Cloud et le SaaS se développent fortement dans les services financiers, tant sur les marchés matures que sur les marchés émergents. Les banques apprécient en effet les gains d'efficacité pouvant être réalisés grâce au déploiement du Cloud. Quant aux régulateurs, ils sont convaincus des avantages des réseaux Cloud en termes de sécurité et de disponibilité. 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 sur ce marché. Nous sommes ravis de la croissance spectaculaire que nous voyons dans ce secteur. Considérez simplement ceci : en 5 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.

L'implémentation de logiciels sur site devrait toutefois également continuer à croître, compte tenu de la faible pénétration de logiciels tiers dans les banques.

Temenos se trouve donc en excellente position pour servir ces deux modèles. Nous développons et assurons le maintien d'un produit unique, reposant sur un même ensemble de codes que nous exécutons pour nos clients SaaS et que nos clients sur site exécutent par eux-mêmes, en s'appuyant sur des piles technologiques conventionnelles ou sur des déploiements Cloud. Cet avantage incomparable nous permet de créer une proposition durable, rentable et amenée à se développer encore davantage au cours des années à venir. Notre taille nous permet de réaliser les investissements nécessaires pour réussir sur un marché exigeant où tout évolue très vite, tandis que notre savoir-faire technologique de pointe, construit au fil de 27 années d'expérience avec nos banques modèles, constitue la pierre angulaire de notre présence et de notre aptitude à gagner des parts de marché.

Temenos a su gérer toutes les crises rencontrées au fil de ses 27 années d'existence, qu'il s'agisse de l'effondrement du marché dot-com en 2001, de la crise financière de 2008 ou de la crise de l'euro de 2011-2013. Notre culture, notre capacité à nous focaliser sur l'essentiel et notre philosophie d'investissement fondée sur le long terme nous ont permis de sortir renforcés de chaque crise. Et c'est aujourd'hui de nouveau le cas avec la COVID-19. Nos produits sont bien investis, les Temenosiens sont pleinement concentrés sur leurs missions, travaillant avec un ensemble de valeurs unique et avec ce sens du devoir qui nous ont permis de construire notre succès durant toutes ces années. J'aborde souvent ces questions dans mes discours aux actionnaires et je le refais encore aujourd'hui, car nous sommes absolument convaincus que cela constitue un facteur de différenciation essentiel pour Temenos.

Lettre du Président suite

Valeurs et sens du devoir

Plus encore qu'avant la COVID-19, les modèles d'affaires évoluent partout dans le monde, tandis que nos rôles en tant que leaders se transforment. Avec la technologie numérique 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.

La COVID-19 a, à bien des égards, contribué à renforcer nos relations avec nos parties prenantes. Nous avons géré tous ensemble cette pandémie, que cela soit entre nous Temenosiens ou avec l'ensemble de nos clients et partenaires. De l'adversité sont nés une nouvelle solidarité et un sens du devoir commun, que nous portons ensemble dans cette ère du « nouveau normal ». Il est essentiel pour nous de préserver la confiance de nos parties prenantes et de continuer à assumer pleinement nos responsabilités envers eux, et cela d'autant plus dans les moments difficiles.

Il nous a fallu plus de 27 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 sommes convaincus 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 solides avec tous nos actionnaires, nos clients, nos partenaires et entre nous, Temenosiens. La responsabilité est au cœur de notre culture. Notre passion pour l'innovation et notre détermination à envisager les choses différemment nous permettront de continuer à développer des produits gagnants pour nos clients. Notre détermination, énergie, enthousiasme, volonté, intégrité, engagement, attachement à l'humain et notre attitude toujours positive nous assureront de rester la société leader du logiciel bancaire et de surmonter tous les défis qui se présenteront à nous, comme nous l'avons toujours fait par le passé.

La 20^{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 2020 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.

Par ailleurs, nous sollicitons l'élection de James (Jim) Benson en tant que membre indépendant et non-exécutif du Conseil d'administration. M. Benson a acquis une expérience considérable en aidant de grandes entreprises, cotées en bourse, du secteur des technologies logicielles à se développer et à étendre leurs activités dans le monde entier. Il possède également une expertise approfondie du marché nord-américain. Sa carrière témoigne d'une passion et d'un parcours d'excellence dans le domaine de la finance, d'une capacité à mener à bien des initiatives de transformation à grande échelle, en optimisant des processus de gestion financière et opérationnelle dans des environnements professionnels divers, complexes et mondialisés, et en conduisant des opérations de fusions et acquisitions, que cela soit dans un cadre national ou international. Il apporte une expertise approfondie des métiers de la finance et des marchés de capitaux, ainsi qu'une grande expérience de la gouvernance d'entreprise et de la gestion des risques, acquise en tant que directeur financier d'une société cotée en bourse. Son arrivée sera donc un apport majeur pour la direction de Temenos et pour son Conseil d'administration, notamment son Comité d'audit.

Nous proposons un dividende de CHF 0.90 par action pour 2020, soit une augmentation de 6% par rapport à l'année dernière. J'espère que vous serez aussi nombreux que possible à voter lors de notre Assemblée générale du 20 mai prochain et je vous remercie de la confiance et du soutien que vous nous témoignez.

Andreas Andreades

Président exécutif

Ordre du Jour et Propositions du Conseil d'Administration

1. Rapport Annuel 2020 incluant le rapport de rémunération, les comptes non consolidés 2020 et les comptes consolidés 2020

Proposition

Le Conseil d'administration propose l'approbation du Rapport Annuel 2020, incluant le rapport de rémunération, les comptes annuels non consolidés 2020 qui font apparaître un bénéfice de CHF 4,928,382 ainsi que les comptes consolidés 2020 qui font apparaître un bénéfice de USD 175,020,104.

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 531,063,847
Bénéfice de l'exercice 2020	CHF 4,928,382
Bénéfice reporté à la disposition de l'Assemblée générale	CHF 535,992,229

Affectation à la réserve légale générale	CHF (246,419)
Dissolution de la réserve pour actions propres	CHF 28,880,000
Distribution de dividende	CHF (43,400,278)
Report à nouveau	CHF 521,225,532

Sur la base des comptes audités 2020, le Conseil d'administration propose une distribution de CHF 0.90 par action nominative, pour un montant total estimé à CHF 65,000,000 (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 raison d'environ un tiers sur la réserve générale issue d'apports en capital, comme mentionné ci-dessous (exonéré de l'impôt anticipé suisse), et le reste sur le bénéfice disponible comme mentionné ci-dessus (soumis à l'impôt anticipé suisse de 35%).

En conséquence, cette réserve générale qui s'élevait à CHF 21,599,722 au 31 décembre 2020 sera réduite comme suit:

Reserve générale issue d'apports en capital (à disposition de l'Assemblée générale)	CHF 21,599,722
Distribution provenant de la réserve générale issue d'apports en capital	CHF (21,599,722)
Report à nouveau	CHF 0

Si cette distribution est acceptée, la date de détachement du droit au dividende est fixée au 25 mai 2021 (date ex-dividende). La date critère est fixée au 26 mai 2021 et le dividende sera versé le 27 mai 2021 (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 2020.

4. Capital autorisé

Proposition

Le Conseil d'administration propose de supprimer l'actuel article 3ter des statuts et d'adopter le nouvel article 3ter ci-dessous autorisant le Conseil d'administration à créer du capital autorisé jusqu'au 20 mai 2023. Le montant proposé représente moins de 10 % du capital-actions inscrit. Seul le paragraphe 1 de l'article 3ter est modifié. Le reste du nouvel article 3ter demeure inchangé.

Nouvel article 3ter para. 1

Le conseil d'administration est autorisé à augmenter le capital-actions d'ici au 20 mai 2023, d'un montant maximum de CHF 35'500'000, par l'émission d'au maximum 7'100'000 actions nominatives entièrement libérées d'une valeur nominale de CHF 5 chacune. Une augmentation partielle est permise.

5. Rémunération des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif pour l'année 2022

5.1. Rémunération des membres du Conseil d'administration pour l'année 2022 (1^{er} janvier – 31 décembre)

Proposition

Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 8.2 millions comme rémunération fixe et variable pour l'année fiscale 2022 pour les membres du Conseil d'administration.

Explication

Pour plus de détails, veuillez-vous référer à l'annexe.

5.2. Rémunération des membres du Comité exécutif pour l'année 2022 (1^{er} janvier – 31 décembre)

Proposition

Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 40 millions comme rémunération fixe et variable pour l'année fiscale 2022 pour les membres du Comité exécutif.

Explication

L'augmentation de USD 28.4 millions, telle qu'approuvée à l'Assemblée générale de 2020, à USD 40 millions est due au renforcement du Comité exécutif par l'addition de certains nouveaux rôles, résultant en une augmentation du nombre de ses membres de 6 à 11. L'adjonction de ces rôles vise à encourager la collaboration et le travail d'équipe rapproché et apporte une expertise additionnelle à l'équipe, en particulier dans le domaine des partenariats stratégiques et de la compliance. Il ne s'agit PAS d'un coût supplémentaire pour Temenos et le coût moyen par membre a diminué d'environ 25%.

Pour plus de détails, veuillez-vous référer à l'annexe.

6. Elections des membres du Conseil d'administration

6.1 Election d'un nouveau membre

Proposition

Le Conseil d'administration propose l'élection de **M. James Benson** en tant que membre du Conseil d'administration, pour un mandat s'achevant à la fin de la prochaine Assemblée générale ordinaire.

M. James Benson

Américain, né en 1966, M. James Benson est un expert financier au bénéfice d'une expérience considérable, permettant aux entreprises publiques actives dans le secteur des technologies logicielles de faire prospérer leurs activités commerciales au niveau mondial. Ayant été directeur financier d'une société cotée en bourse, M. Benson apporte également une grande expertise dans le domaine de la finance, des marchés de capitaux, de la gouvernance d'entreprise et de la gestion des risques. Il bénéficie également d'une vaste expertise lui permettant de relever les défis stratégiques et opérationnels liés à la direction d'une société internationale. M. Benson a occupé le poste de vice-président exécutif et directeur financier de Akamai Technologies (NASDAQ : AKAM) de 2012 jusqu'à son départ en 2020. Dans son rôle de directeur financier, il a été le catalyseur de l'expansion et de la transformation des équipes financières et comptables d'Akamai d'une fonction de back-office à celle de partenaire commercial stratégique avant-gardiste. Il a joué un rôle essentiel dans la croissance d'Akamai, la diversification de ses revenus et l'expansion de ses opérations commerciales menant cette société à la position d'un des leaders les plus rentables en matière de services Cloud et de cybersécurité avec des revenus de USD 3 milliards et une capitalisation boursière de USD 14 milliards. Avant de rejoindre Akamai, M. Benson a travaillé 20 ans auprès de Hewlett Packard occupant plusieurs postes de haute direction dans la finance, incluant les rôles de vice-président et directeur financier pour HP's Americas Technology Solutions Group, une filiale au P&L de USD 14 milliards englobant les serveurs, le stockage, les logiciels et les services du groupe. M. Benson est également membre du conseil d'administration de Grange Insurance, une société d'assurance immobilière basée à Columbus, Ohio. M. Benson est détenteur d'un MBA de la Clark University et d'un BS Finance du Bentley College.

6.2 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 les réélections de **M. Thibault de Tersant**, **M. Ian Cookson**, **M. Erik Hansen**, **Dr. Peter Spenser**, **Dr. Homaira Akbari** et **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.

6.2.1 **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 7,500, dépassant les 3,000 clients, générant ainsi près de USD 900 millions de revenus annuels, une capitalisation boursière d'environ USD 9 milliards (au 31 décembre 2020), plaçant ainsi Temenos en position de leader sur le marché du logiciel bancaire. La capitalisation boursière actuelle de Temenos est 246 fois plus grande que celle de 2003, c'est-à-dire un taux de croissance composé de 36 % 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.

M. Andreades est membre du Comité de nomination de Temenos.

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

Français, né en 1957, M. Thibault de Tersant a été membre du conseil d'administration de Dassault Systèmes de 1993 à juillet 2020 et a été directeur financier de 1988 à 2018. Il a également été vice-président exécutif dès 1988 et vice-président exécutif senior à partir de 2006. En janvier 2018, il a été nommé vice-président exécutif senior 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. Il co-préside également le comité de durabilité de Dassault Systèmes et préside la Fondation Dassault Systèmes. 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.

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

6.2.3 **M. Ian Cookson, membre du Conseil d'administration**

Suisse, né en 1947, M. Ian Cookson est actif dans le secteur financier depuis plus de 40 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).

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

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

Danois, né en 1952, M. Erik Hansen est reconnu 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 a occupé 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.

M. Hansen est membre du Comité de nomination de Temenos.

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

Anglais et américain, né en 1954, Dr. Peter Spenser a plus de 40 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 et d'un MA en physique théorique de l'université de Cambridge ainsi que d'un PhD en astrophysique de University College de Londres.

Dr. Spenser est membre des Comités d'audit et de rémunération de Temenos.

6.2.6 Dr. Homaira Akbari, membre du Conseil d'administration

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, une filiale détenue à 80 % par Banco Santander S.A.) et Landstar System, Inc. (NASDAQ : LSTR), société dont elle est membre du Comité de rémunération depuis 2013. 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 2007 à 2012, elle a été Présidente directrice générale de SkyBitz, Inc., fournisseur de solutions de suivi des actifs à distance et de sécurité de premier plan, gagnant le Global Impact Award dans le cadre des Women in Technology (WIT) 2012 Awards. 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. Akbari participe activement à de nombreuses organisations à but non lucratif. Elle est actuellement membre du Business Board of Advisors pour la Carnegie Mellon University Tepper School of Business. De 2012 à 2018, elle a été la première Présidente du Johns Hopkins University Physics and Astronomy Advisory Council. Dr. Akbari a créé le Homaira Hakbari Fellowship Endowment à la Carnegie Mellon University et le Akbari-Mack Postdoctoral à la Johns Hopkins University. Elle est membre du Board of Trustees de FIAF.org, une organisation à but non lucratif dont la mission est de promouvoir la culture, la langue et l'art français. 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 nombreux articles scientifiques et économiques 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.

Dr. Akbari préside le Comité de rémunération de Temenos.

6.2.7 M. Maurizio Carli, membre du Conseil d'administration

Italien, né en 1958, M. Maurizio Carli a été conseiller en stratégie chez VMware jusqu'en juillet 2020, un poste qu'il a occupé 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 membre indépendant du conseil d'administration de Blueprism et de Telecom Italia. Il 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.

M. Carli est membre des Comités de nomination et de rémunération de Temenos.

Ordre du Jour et Propositions du Conseil d'Administration suite

7. Elections des membres du Comité de rémunération

Proposition

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

7.1. **Dr. Homaira Akbari**

7.2. **Dr. Peter Spenser**

7.3. **M. Maurizio Carli**

7.4. **M. James Benson**

8. 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.

9. 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 2020 (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 2021 à 17h00** (date limite) pourront voter lors de cette Assemblée générale et recevront leur invitation par courrier.

Représentation

Conformément à l'article 8 de la Loi fédérale sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de COVID-19 du 25 septembre 2020 et à l'article 27 de l'Ordonnance 3 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus du 19 juin 2020, il a été décidé de tenir cette Assemblée générale sans la présence des actionnaires. Ils peuvent toutefois se faire représenter par le représentant indépendant : **l'Etude Perréard de Boccard 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 indiquées dans les invitations à l'Assemblée générale. Les instructions de vote doivent être reçues au plus tard le **18 mai 2021 à 17h00**.

Pour le Conseil d'administration

Andreas Andreades

Président exécutif

26 avril 2021

ANNEXE – Informations concernant les propositions de rémunération (5.1 & 5.2)

Chers Actionnaires,

La vision de Temenos est de fournir aux institutions financières de toutes tailles, de tous secteurs et de tous horizons géographiques, les logiciels dont elles ont besoin pour prospérer à l'ère de la banque numérique. Notre objectif est incarné dans notre devise : **Making Banking Better, Together**. Nous mettons les services bancaires à la portée de 1,2 milliard de personnes dans le monde, soit 30% de la population bancarisée de la planète!

Notre régime de rémunération est conçu pour motiver l'équipe dirigeante à la réalisation d'objectifs ambitieux, à court comme à long terme. La structure de rémunération de nos cadres est fortement alignée sur les intérêts des actionnaires, puisque plus de 85% de celle-ci est basée sur la réalisation d'objectifs financiers. Pour activer leur plan d'intéressement à long terme (LTI), qui représente la plus grande partie de leur rémunération, les cadres doivent impérativement atteindre des objectifs de performance ambitieux pour l'entreprise et le cours de l'action doit avoir augmenté.

Le retour d'information de nos actionnaires est très important pour nous et nous poursuivons notre programme d'engagement annuel en matière de rémunération. Cette année en particulier, nous avons organisé des séances de retour d'information approfondies avec les actionnaires, axées sur les points suivants:

- Introduction de nouveaux KPIs (indicateurs clés de performance) pour les prochains plans LTI dans une optique d'alignement avec l'accélération de l'activité SaaS chez Temenos (voir section 5.2 pour plus de détails)
- Alignement des KPIs dans les plans LTI 2019 et 2020 pour les années 2021 et 2022 avec les nouveaux KPIs définis dans les prochains plans LTI. Aucun changement n'a été apporté aux KPIs pour les années de performance achevées. Ajoutons qu'aucune modification n'a été apportée au prix d'octroi, ni aux autres conditions d'octroi
- Rémunération des membres non-exécutifs du Conseil d'administration
- Élargissement du Comité exécutif

Le retour d'information a été très utile et globalement positif sur les points abordés.

Les propositions de rémunération pour 2022, pour lesquelles nous sollicitons votre approbation, sont les suivantes:

- Conseil d'administration : USD 8.2 millions pour 8 membres (2021 : USD 7.8 millions pour 7 membres). Les honoraires actuels des membres non-exécutifs sont inférieurs de 40% environ à la moyenne des autres sociétés SMIM et sensiblement inférieurs à ceux des sociétés de logiciels américaines. Nous demandons en conséquence leur augmentation afin d'aligner la rémunération des membres non-exécutifs avec celle en vigueur dans les autres sociétés SMIM.
- Comité exécutif : USD 40 millions pour 11 membres (2021 : USD 28.4 millions pour 6 membres). Aucune augmentation n'est demandée pour les rôles existants. Les rôles ajoutés au Comité exécutif ne sont pas de nouveaux rôles chez Temenos et ils n'entraînent donc PAS de coût supplémentaire pour Temenos. Une structure plus horizontale a été créée afin d'instaurer un environnement de travail plus dynamique et plus inclusif. Le coût moyen par membre du Comité exécutif est inférieur de 25% par rapport aux années précédentes.

Nous continuons à solliciter, à l'avance et de manière proactive, des avis au sujet de toute modification envisagée concernant 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 pouvoir compter sur votre soutien lors de l'Assemblée générale annuelle du 20 mai 2021.

Homaira Akbari

Présidente du Comité de rémunération

ANNEXE – Informations concernant les propositions de rémunération (5.1 & 5.2) suite

1. Introduction

Les détails complets des rémunérations de 2020 sont fournis aux pages 122-143 du Rapport Annuel 2020 (rapport de rémunération). Le Rapport Annuel 2020 est disponible en version électronique à l'adresse : <https://www.temenos.com/en/about-temenos/investor-relations/reports>

Cette annexe a pour but d'expliquer la demande de rémunération soumise dans les motions 5.1 et 5.2. La politique et les principes de rémunération sont détaillés dans la section A du rapport de rémunération. Les composantes de la rémunération sont détaillées dans la section B du rapport de rémunération.

2. Contexte

2.1 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 opté pour un 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.

Les propositions de rémunération, concernant à la fois le Conseil d'administration et le Comité exécutif, portent sur l'année civile 2022 dans son intégralité.

2.2 Taux de change impactant la rémunération

La majeure partie de la rémunération prévue en cas de réalisation des objectifs relève du plan d'intéressement à long terme (LTI). Le prix des stock appreciation rights (SARs) et, par conséquent, la valeur LTI sont indiqués en dollar américain (USD), ce qui n'a pas d'impact sur le taux de change. Un certain nombre de dirigeants exécutifs sont toutefois payés dans une devise autre que le dollar américain pour leur rémunération fixe et pour leur rémunération variable à court terme. Les taux de change utilisés pour 2022 sont les taux de clôture au 31 décembre 2020:

USD/CHF : 0.889

USD/GBP : 0.7442

USD/AED : 3.6725

USD/SGD : 1.3327

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.

3. Rémunération des membres du Conseil d'administration pour l'année 2022

VOTE 5.1 : Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 8.2 millions (CHF 7.3 millions) comme rémunération fixe et variable pour l'année fiscale 2022 pour les membres du Conseil d'administration.

La proposition du Conseil d'administration pour les rémunérations de 2022 concerne les personnes suivantes:

le Président exécutif, sous réserve de sa réélection lors de l'Assemblée générale annuelle de 2021:

- Andreas Andreades

les membres non-exécutifs, sous réserve de leur réélection lors de l'Assemblée générale annuelle de 2021:

- Thibault de Tersant, Vice-Président
- Homaira Akbari
- Maurizio Carli
- Ian Cookson
- Erik Hansen
- Peter Spenser

ainsi que la personne suivante, sous réserve de son élection lors de l'Assemblée générale annuelle de 2021:

- James Benson

Le montant de rémunération maximum pour lequel nous sollicitons une approbation pour les membres du Conseil d'administration, y compris le Président exécutif, est de USD 8.2 millions. La demande de rémunération pour 2021 et 2022 comprend le paiement maximum pour la rémunération à court terme (STI), soit 150%, pour le Président exécutif.

Lors de l'Assemblée générale de 2020, nous avons déjà mentionné la nécessité de réaligner la rémunération des membres non-exécutifs du Conseil d'administration par rapport aux autres sociétés SMIM et, de manière encore plus significative, par rapport aux sociétés basées aux États-Unis et à notre groupe de pairs. En raison de la crise du COVID-19, la demande d'augmentation a été reportée à l'Assemblée générale de 2021. Nous sollicitons donc à présent l'approbation d'une augmentation effective pour l'exercice 2022 afin de nous rapprocher de l'indice de référence SMIM. L'augmentation que nous demandons est expliquée dans le tableau ci-dessous.

Type de frais	2021 USD 000	Proposition pour 2022 USD 000
Honoraires du Conseil	108	140
Honoraires supplémentaires en cas de vols long-courrier	–	10
Honoraires du président du Comité d'audit	42	55
Honoraires du président du Comité de rémunération	42	45
Honoraires du président du Comité de nomination	–	35

En 2019, nous avons conduit une analyse comparative approfondie des rémunérations par rapport aux autres sociétés SMIM pour les membres indépendants et non-exécutifs du Conseil d'administration, portant sur les rémunérations perçues en 2018. Par rapport aux autres sociétés SMIM qui, en 2018, versaient aux membres de leurs conseils une rémunération moyenne de CHF 163,000, un membre du Conseil d'administration de Temenos n'occupant pas de poste de présidence perçoit USD 108,000, soit environ 40% de moins. L'augmentation proposée concernant la rémunération du Conseil d'administration réduirait la différence entre la rémunération attribuable à un administrateur européen n'occupant pas de poste de présidence et la moyenne SMIM d'environ 40% à environ 20%. Temenos souhaite par ailleurs continuer à rémunérer le travail supplémentaire demandé aux présidents de ses comités, ce qui n'est pas le cas dans toutes les sociétés SMIM. L'inclusion de ces honoraires liés à la fonction et d'une rémunération supplémentaire au titre des vols long-courrier nous rapproche de la référence SMIM.

3. Rémunération des membres du Conseil d'administration pour l'année 2022 suite

L'impact de cette augmentation des honoraires du Conseil d'administration sur l'exercice 2022 est présenté ci-dessous. Les autres différences par rapport à la proposition de 2021 sont liées aux fluctuations des taux de change. Tous les chiffres sont indiqués en milliers de dollars US.

Année	Honoraires fixes/Salaire	Incitation variable à court terme (Président exécutif uniquement) ¹	Toutes autres rémunérations (Président exécutif uniquement)	LTI (Président exécutif uniquement) ²	Rémunération totale	Charges sociales de l'employeur	Rémunération totale, y compris charges sociales de l'employeur	Proposition/ Approbation des actionnaires	Nombre de membres
2022 – proposition	1,873	943	163	5,147	8,126	65	8,191	8,200	8.0
2021 – approbation	1,390	970	146	5,147	7,653	45	7,698	7,800	7.0
2020 – réel	1,223	0	154	5,147	6,523	43	6,566	7,800	7.4

1 L'incitation variable à court terme du Président exécutif est décrite plus en détails dans la section 5.1.

2 Le plan LTI pour le Président exécutif est expliqué plus en détails dans la section 5.2.

La répartition entre le Président exécutif et les membres non-exécutifs du Conseil d'administration pour l'exercice 2022 est décrite ci-dessous. Les membres non-exécutifs du Conseil d'administration ne perçoivent aucune rémunération variable à court terme et ne participent pas aux plans LTI. 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 (Président exécutif uniquement)	LTI (Président exécutif uniquement)	Rémunération totale	Charges sociales de l'employeur	Rémunération totale, y compris charges sociales de l'employeur
Président exécutif	729	943	163	5,147	6,981	14	6,995
Membres non-exécutifs	1,145	0	0	0	1,145	51	1,196
Total	1,873	943	163	5,147	8,126	65	8,191

Président exécutif

La proposition pour 2022 concernant la rémunération du Président exécutif est décrite dans le tableau ci-dessous, 87% de sa 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 exécutifs sur le succès à long terme de la Société et la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Tous les chiffres sont indiqués en milliers de dollars US.

Année	Honoraires fixes/Salaire	Incitation variable à court terme	Toutes autres rémunérations	LTI	Rémunération totale	Charges sociales de l'employeur	Rémunération totale, y compris charges sociales de l'employeur
2022 – proposition	729	943	163	5,147	6,981	14	6,995
2021 – approbation	647	970	146	5,147	6,910	11	6,921
2020 – réel	443	0	154	5,147	5,744	7	5,751

L'augmentation pour 2022 est liée à l'augmentation des honoraires des membres du Conseil d'administration qui passent de USD 108,000 à USD 140,000, ainsi qu'à la fluctuation des taux de change. Il n'y a pas d'autres changements.

Le Président exécutif a volontairement réduit de 50% son salaire de base sur la période courant de mai à décembre 2020, ce qui explique la différence entre 2020 et 2021 sans aucun autre changement entre ces deux années.

Membres non-exécutifs du Conseil d'administration

La proposition 2022 concernant spécifiquement la rémunération des membres non-exécutifs est décrite dans le tableau ci-dessous. Les honoraires moyens par membre augmentent de USD 40,000 en moyenne, ainsi que cela est expliqué ci-dessus, afin de combler l'écart avec la référence SMIM. Tous les chiffres sont indiqués en milliers de dollars US.

Année	Honoraires fixes	Incitation variable à court terme	Toutes autres rémunérations	LTI	Rémunération totale	Charges sociales de l'employeur	Rémunération totale, y compris charges sociales de l'employeur
2022 – proposition	1,145	0	0	0	1,145	51	1,196
2021 – approbation	743	0	0	0	743	35	778
2020 – réel	779	0	0	0	779	36	815

ANNEXE – Informations concernant les propositions de rémunération (5.1 & 5.2) suite

4. Rémunération des membres du Comité exécutif pour l'année 2022

VOTE 5.2 : Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 40 millions (CHF 36 millions) comme rémunération fixe et variable pour les membres du Comité exécutif pour l'année fiscale 2022.

Comme cela a été annoncé en septembre 2020 et janvier 2021, le Comité exécutif a été élargi avec l'ajout de plusieurs rôles. Ces rôles ne sont pas des créations de postes pour Temenos, mais simplement des ajouts au sein du Comité exécutif visant à encourager la collaboration et le travail d'équipe rapproché:

- Les rôles de *President of Europe* ainsi que *President of APAC and Middle East & Africa* ont été inclus étant donné que le rôle de *President of the Americas* faisait déjà partie du Comité exécutif. Les présidents régionaux rapportaient auparavant au Directeur opérationnel (COO), M. Hilsenkopf, un dirigeant de Temenos depuis plus de 27 ans. Ce dernier étant parti à la retraite, ils rapportent désormais directement au Directeur général (CEO), créant ainsi une structure horizontale et plus dynamique.
- Les partenariats stratégiques deviennent de plus en plus essentiels dans notre stratégie et c'est pourquoi le *President of Strategic Growth* a été ajouté au Comité exécutif.
- Les fonctions clés de la Société que sont les ressources humaines et le service juridique ont été ajoutées afin d'assurer un suivi étroit sur les affaires du groupe. À l'ère du SaaS, le recrutement et la rétention des talents clés sont en effet essentiels au même titre que la *compliance* et la gouvernance.

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

- Max Chuard, CEO (Directeur général)
- Alexa Guenoun, COO (Directrice opérationnelle)
- Panagiotis « Takis » Spiliopoulos, CFO (Directeur financier)
- Mark Winterburn, CPTO (Directeur produit et technologie)
- Colin Jarrett, CCO (*Chief Cloud Officer*)
- Jacqueline White, *President of the Americas*
- David Macdonald, *President of Europe*
- Jean-Paul Mergeai, *President of APAC and Middle East & Africa*
- Monica Rancati, CHRO (Directrice des ressources humaines)
- Deirdre Dempsey, CLO (Directrice juridique)
- Philip Barnett, *President of Strategic Growth*

Le tableau ci-dessous indique le montant total maximum proposé pour la rémunération des membres du Comité exécutif, soit USD 40 millions, en différentes composantes. Le montant total maximal de la rémunération pour 2021 et 2022 comprend le paiement maximum possible pour le plan STI, soit 150%. Tous les chiffres sont indiqués en milliers de dollars US.

Année	Salaire	Incitation variable à court terme ¹	Toutes autres rémunérations	LTI ²	Rémunération totale	Charges sociales de l'employeur	Rémunération totale, y compris charges sociales de	Proposition/ Approbation des actionnaires ³	Nombre de membres	Moyenne par membre
							l'employeur			
2022 – proposition	5,465	8,792	495	21,232	35,984	3,663	39,647	40,000	11.0	3,604
2021 – prévision	5,676	8,740	495	21,232	36,143	3,612	39,755	28,400	11.6	3,420
2021 – approbation	3,049	4,573	498	17,692	25,812	2,555	28,367	28,400	6.0	4,728
2020 – réel	2,630	0	332	18,129	21,092	1,702	22,793	27,200	6.8	3,356

1 L'incitation variable à court terme pour les membres du Comité exécutif est décrite plus en détails dans la section 5.1.

2 Le LTI pour les membres du Comité exécutif est expliqué plus en détails dans la section 5.2.

3 Les statuts de la Société autorisent une augmentation jusqu'à 40% du montant cumulé des rémunérations pour les nouveaux membres du Comité exécutif et les promotions des membres existants, soit jusqu'à USD 40 millions pour 2021.

La proposition de rémunération a augmenté en raison de l'élargissement du Comité exécutif avec 5 membres supplémentaires (de 6 à 11). Ainsi que cela est expliqué plus haut, tous ces rôles existaient déjà au sein de la Société et leur ajout n'entraîne donc PAS de coût supplémentaire pour Temenos. Malgré l'augmentation du montant total maximum de la rémunération des dirigeants exécutifs soumise à l'approbation des actionnaires, le montant total maximum moyen de rémunération par membre a diminué de 25%. L'année 2021 inclut la période de préavis de Jean-Michel Hilsenkopf.

Le montant de rémunération maximum des dirigeants exécutifs pour l'année 2021 (28.4 millions de dollars) ayant été approuvé avant la décision de renforcer le Comité exécutif par l'adjonction de fonctions supplémentaires, nous utiliserons, pour rémunérer les 5 nouveaux membres du Comité exécutif en 2021, le montant supplémentaire prévu par les statuts de Temenos en cas de changements apportés au sein de la direction (Comité exécutif). Conformément à l'art. 26 des Statuts de la Société, jusqu'à 40% du dernier montant global de la rémunération de la direction approuvé par l'Assemblée générale peut être dépensé par période de rémunération pour les nouveaux membres du Comité exécutif.

5. KPIs pour les plans de rémunération variable

5.1 Plan d'incitation variable à court terme (STI)

Pour 2021, les KPIs sont les suivants:

KPIs pour le plan STI 2021	Pondération
Licences de logiciels non-IFRS	30%
Valeur annuelle des contrats SaaS	30%
Bénéfice par action non-IFRS	20%
Cash flow d'exploitation	20%

Les objectifs sont considérés comme commercialement sensibles et ne sont donc pas divulgués à l'avance. Nous continuerons à surveiller l'accélération de l'activité SaaS observée en 2020 et nous évaluerons, à la fin de cette année, si ces KPIs restent les plus pertinents pour 2022.

5.2 Plan d'intéressement à long terme (LTI)

Afin d'aborder et d'accompagner l'accélération du SaaS, nous avons revu nos KPIs afin d'identifier ceux qui reflètent le mieux notre stratégie et notre croissance durant cette période de transition. Le Comité de rémunération a chargé HCM International, un consultant expert en rémunération, de formuler des recommandations indépendantes pour l'évaluation et la sélection des KPIs pour le plan LTI.

Nous avons par ailleurs eu des discussions approfondies avec les actionnaires sur les KPIs envisagés. Au terme de ce travail qui a fait apparaître une grande diversité de points de vue, nous avons pris en compte le retour d'information dans toute la mesure du possible et avons finalement retenu les KPIs suivants:

KPIs pour le plan LTI 2021-2023	Pondération
Total bookings	60%
Bénéfice par action non-IFRS	20%
Flux de trésorerie disponible (<i>free cash flow</i>)	20%

Ces KPIs ont été accueillis très positivement par les analystes et les investisseurs qui ont pu les découvrir pour la première fois dans le cadre du Capital Markets Day organisé en février 2021. Ceux-ci ont été mis en œuvre pour le plan LTI SAR 2021 et nous présumons qu'ils seront également applicables pour 2022.

Total bookings

Les total bookings remplaceront les revenus produits non-IFRS et incluront la juste valeur des licences et des engagements de maintenance ainsi que la valeur des contrats SaaS engagés. Tous doivent être attestés par des engagements contractuels formalisés par des accords dûment signés. Les remises sont étroitement contrôlées et un processus de validation strict est en place pour assurer leur gestion. Le montant des total bookings sera annoncé chaque trimestre dans notre rapport financier externe et il fera l'objet de procédures d'assurance par notre réviseur PricewaterhouseCoopers.

Bénéfice par action (BPA) non-IFRS

La pondération de la mesure du BPA non-IFRS est réduite de 40% à 20%, mais elle reste considérée comme un indicateur important que nous comptons continuer à utiliser.

Flux de trésorerie disponible (*free cash flow*)

Le flux de trésorerie disponible est introduit comme un nouvel indicateur dans le plan LTI. Le flux de trésorerie disponible est un indicateur de performance essentiel à l'heure où nous accélérons notre transformation SaaS. Certains actionnaires ont tenu à souligner à quel point ils considèrent que cela constitue un indicateur clé sur lequel il est important de se concentrer.

ANNEXE – Informations concernant les propositions de rémunération (5.1 & 5.2) suite

5. KPIs pour les plans de rémunération variable suite

5.2 Plan d'intéressement à long terme (LTI) suite

Courbe d'acquisition

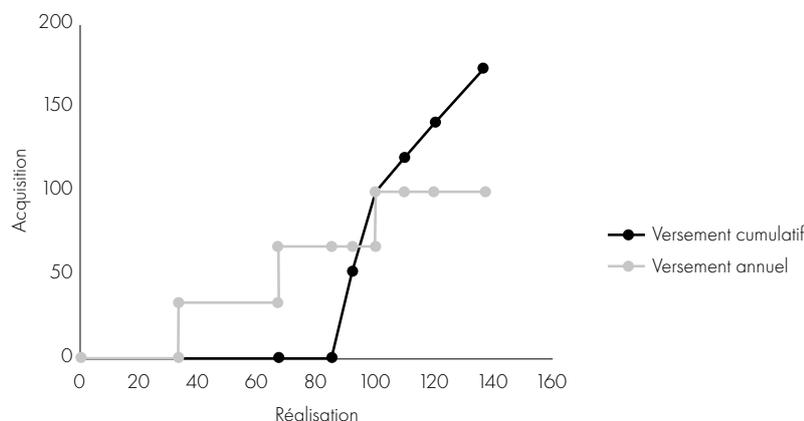
La courbe d'acquisition pour tous les KPIs susmentionnés sera la suivante (identique aux années précédentes pour les revenus produits non-IFRS et le BPA non-IFRS):

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

- Le nombre total de SARs résultant de la réalisation de chacun des objectifs annuels individuels du plan triennal, selon lequel un tiers du nombre total de SARs est attribué à chaque année. Pour cet octroi annuel, le nombre final de SARs à octroyer est binaire : soit 0, soit 100%. Cet octroi est toutefois sujet à l'accomplissement de la période de service de trois ans.
- Le nombre total de SARs résultant de la réalisation cumulée effective des KPIs respectifs du plan triennal au-delà des 85% de la somme des trois objectifs annuels. La sur-réalisation cumulée ou la sous-réalisation cumulée entraînera un octroi de SARs tel que défini dans le tableau ci-dessous.

Réalisation cumulée effective en % des objectifs annuels cumulés	85%	92.5%	100%	110%	120%	137.5%
Pourcentage de SARs octroyés	0%	50%	100%	120%	140%	175%

Acquisition annuelle et cumulative des droits



Impact sur les plans en cours

Les KPIs pour les années futures des plans 2019-2021 (soit 2021) et 2020-2022 (soit 2021 et 2022) seront modifiés de façon à s'aligner sur les KPIs ci-dessus mis en œuvre pour 2021.

La raison de ce changement est de s'assurer que:

- La direction est alignée sur la stratégie de la Société;
- il n'y a pas de conflit entre les différents plans; et
- il ne peut y avoir de confusion dans l'esprit de la direction quant à ce qui est attendu d'elle.

Dans la mesure où les KPIs seront différents pour les années antérieures et ultérieures (ex. : revenus produits pour 2019 et 2020 et bookings pour 2021 et 2022), la possibilité de réaliser l'objectif cumulé n'est plus possible et seuls les objectifs annuels peuvent être atteints. Les objectifs 2019 ont été atteints, mais pas ceux de 2020, de sorte qu'un maximum de 67% d'acquisition (vesting) peut être atteint si tous les objectifs futurs sont atteints. Notez également que la réalisation de tout gain est dépendante du cours de l'action. Les prix d'octroi pour les deux plans sont indiqués ci-dessous, les rendements n'étant réalisés que lorsque le cours de l'action dépasse le prix d'octroi.

Années de performance / Plan	Objectifs	Plan 2019-2021	Plan 2020-2022
Prix d'octroi (USD)		137	168
2019	Réalisés	33%	
2020	Non réalisés	0%	0%
2021	Nouveaux KPIs	33% si réalisés	33% si réalisés
2022	Nouveaux KPIs		33% si réalisés
Acquisition maximale possible		67%	67%

Fixer des objectifs ambitieux et bien rémunérer les membres de la direction s'ils atteignent leurs objectifs a été et continue d'être la philosophie de Temenos en matière de rémunération.

Temenos Headquarters SA

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

TEMENOS HEADQUARTERS SA – all rights reserved. 2021©

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