

temenos

Everyone's Banking Platform

Annexe 1 à l'Invitation à la 24^{ème} Assemblée Générale Annuelle
des Actionnaires de TEMENOS AG (« la Société »)

**Informations sur les objets à l'ordre du jour liés à la rémunération
(1.3, 4.1 et 4.2)**

LETTRÉ DU PRÉSIDENT DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

Chères Actionnaires, Chers Actionnaires,

Nous comptons sur votre soutien concernant les propositions liées à la rémunération lors de cette l'Assemblée générale annuelle. Cette année, nous continuons sur la voie de la transparence et de l'engagement en soumettant le rapport de rémunération 2024 à un vote consultatif.

Philosophie de rémunération

L'approche de Temenos concernant la rémunération de la direction est conçue pour favoriser à la fois des performances élevées et une stabilité à long terme, assurant l'alignement entre les éléments de rémunération des dirigeants et la création d'une valeur actionnariale durable.

La structure de rémunération est guidée par deux principes clés :

- Maintenir une culture d'entreprise axée sur une performance élevée, grâce à une structure de rémunération équilibrée, où la majorité de la rémunération reste liée à des objectifs de performance, tout en assurant l'alignement sur les priorités stratégiques à long terme
- Soutenir la création de valeur à long terme en fixant des objectifs de performance ambitieux mais réalisables et en incorporant des éléments de fidélisation afin d'assurer la continuité du leadership et une exécution soutenue de notre stratégie.

La rémunération de la direction comprend trois éléments principaux :

- i. Une rémunération fixe en espèces et en prestations, donnant une base stable qui reflète les compétences et les responsabilités des dirigeants ;
- ii. Une rémunération variable en espèces directement liée à des objectifs de performance à court terme, alignés sur les objectifs de l'exercice en cours ; et
- iii. Une rémunération à long terme sur la base de titres de participation, avec une nouvelle structure qui renforce les éléments de rémunération axés sur la performance tout en assurant le maintien des dirigeants et l'exécution de la stratégie à long terme.

Pour l'année 2026, la rémunération des membres du Conseil d'administration reste exclusivement composée d'une rémunération fixe.

Discussions avec les actionnaires

Nous reconnaissons qu'un dialogue continu avec nos actionnaires est essentiel pour maintenir la confiance et assurer l'alignement sur les aspects clés en matière de gouvernance et de rémunération. Au cours de l'année écoulée, ce dialogue continu et ouvert avec les investisseurs a permis à Temenos de recueillir leurs commentaires, permettant ainsi d'affiner notre approche en matière de rémunération, comme expliqué dans cette annexe.

Début 2025, la Société a invité ses principaux actionnaires, représentant environ 60% des actions en circulation, à engager une discussion avec le Président du Comité de rémunération. Ces sessions ont été suivies d'un dialogue actif et continu à la fois avec les actionnaires et avec les conseillers en matière de procuration.

Les principaux sujets traités ont été :

- L'évolution de la structure d'intéressement à long terme, garantissant un alignement continu sur les objectifs de performance et de fidélisation ;
- Les mesures de performance et le processus de fixation des objectifs à la fois pour le plan de rémunération variable à court terme (STI) et pour le plan d'intéressement à long terme (LTI), en mettant l'accent sur la transparence et la responsabilité ;
- Le positionnement de notre structure de rémunération au regard de la concurrence, en particulier sur les principaux marchés mondiaux ; et
- Les ajustements proposés concernant la rémunération du Conseil d'administration, afin de garantir des pratiques de gouvernance équitables et conformes au marché.

Propositions

Les objets à l'ordre du jour relatifs à la rémunération pour lesquels nous sollicitons votre approbation sont les suivants :

- Vote consultatif sur le Rapport de rémunération 2024 ;
- Rémunération du Conseil d'administration pour 2026 : USD 2.2 millions pour sept membres, y compris le Président (2025 : USD 2.4 millions pour un maximum de huit membres, y compris le Président) ; et
- Rémunération du Comité exécutif pour 2026 : USD 37 millions pour un maximum de huit membres (2025 : USD 34 millions pour sept membres). Cette demande pour 2026 est basée sur la structure actuelle de la direction et sur d'éventuels ajustements futurs qui seraient jugé nécessaire afin de soutenir les priorités stratégiques de la Société.

Nous apprécions votre confiance et votre engagement continus et espérons pouvoir compter sur votre soutien lors de cette Assemblée générale annuelle.

Dr. Peter Spenser
Président du Comité de rémunération

ANNEXE 1 – INFORMATIONS SUR LES OBJETS À L'ORDRE DU JOUR LIÉS À LA RÉMUNÉRATION (1.3, 4.1 ET 4.2)

1 INTRODUCTION

Cette annexe fournit des explications concernant les objets à l'ordre du jour liés à la rémunération, c'est-à-dire les objets 1.3, 4.1 et 4.2.

Le Rapport de rémunération 2024 est disponible dans le Rapport Annuel 2024, lui-même accessible en ligne <https://www.temenos.com/en/about-temenos/investor-relations/reports>.

Pour référence:

- La politique de rémunération et ses principes directeurs sont détaillés dans la section A du Rapport de rémunération ; et
- Les composantes de la rémunération et leurs structures sont détaillées dans la section B du Rapport de rémunération.

Ce document vise à permettre aux actionnaires de bien comprendre les objets à l'ordre du jour liés à la rémunération, en toute transparence.

2 CONTEXTE

2.1 Méthode de vote retenue

Conformément aux articles 732 et suivants du Code suisse des Obligations sur les rémunérations dans les sociétés anonymes cotées en bourse et aux statuts de Temenos, le Conseil d'administration procède à des votes séparés sur la rémunération des membres dudit Conseil et celle des membres du Comité exécutif.

Temenos a opté pour un vote prospectif sur la rémunération. Cette approche prospective nous permet d'attirer, motiver et fidéliser nos meilleurs talents en s'assurant que leur rémunération soit approuvée à l'avance. Le vote prospectif permet également au Conseil d'administration de pouvoir prendre en compte le retour d'information des actionnaires avant que les éléments de rémunération ne soient finalisés et appliqués.

Les propositions de rémunération, concernant à la fois le Conseil d'administration et le Comité exécutif, portent sur l'année civile 2026 dans son intégralité.

2.2 Taux de change impactant la rémunération

Une partie significative de la rémunération prévue en cas de réalisation des objectifs relève du plan LTI. La valeur comptable associée aux Performance Stock Units (PSUs) et aux Restricted Stock Units (RSUs) sont libellés en dollars américains (USD).

Un certain nombre de dirigeants reçoivent leur rémunération fixe et variable à court terme dans une devise autre que le dollar américain. Les taux de change utilisés pour la structure de rémunération 2026 sont les taux de clôture au 31 décembre 2024, à savoir :

- USD/CHF: 0.90311
- USD/GBP: 0.79572
- USD/AED: 3.6725

Les montants soumis à approbation sont basés sur ces taux de change. Par conséquent, le coût réel en USD peut varier en fonction des fluctuations des taux de change tout au long de l'année.

3 VOTE CONSULTATIF SUR LE RAPPORT DE REMUNERATION 2024

VOTE 1.3: Le Conseil d'administration propose l'approbation du Rapport de rémunération 2024 (inclus dans le Rapport Annuel).

EXPLICATION

Le Rapport de rémunération 2024 fournit une vue d'ensemble sur le système de rémunération ainsi que le montant de rémunération payé au Conseil d'administration et au Comité exécutif durant l'année fiscale 2024.

Conformément au Code suisse des Obligations, le Conseil d'administration soumet le rapport de rémunération à un vote consultatif séparé en plus des demandes de rémunération sous les points 4.1 et 4.2 de l'ordre du jour, d'ordre contraignant.

Le but du Rapport de rémunération est de fournir aux actionnaires une information transparente sur la structure, les politiques et les pratiques de rémunération du Conseil d'administration et du Comité exécutif. Il détaille également les changements éventuels mis en œuvre au cours de l'exercice fiscal concerné ainsi que les rémunérations effectivement versées en 2024, telles qu'approuvées par les actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle de 2023.

Les informations fournies sur la rémunération des cadres exécutifs continuent d'offrir un niveau élevé de transparence, y incluant :

- Détails complets sur les objectifs et les réalisations en matière de rémunération variable à court terme (STI) pour l'année 2024 ;
- Détails sur les réalisations des plans LTI 2022 acquis en février 2025, incluant les réalisations de la performance ; et
- Les objectifs de croissance CAGR pour le plan LTI 2025 octroyé en février 2025.

De plus amples détails sur l'évolution de notre plan LTI sont présentés dans les sections suivantes de la présente annexe.

4 REMUNERATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR L'ANNEE 2026

VOTE 4.1: Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 2.2 millions (soit environ CHF 1.9 millions) comme rémunération fixe pour l'année fiscale 2026 pour les membres du Conseil d'administration.

EXPLICATION

La proposition du Conseil d'administration pour les rémunérations de 2026 concerne les personnes suivantes :

le Président non-exécutif, sous réserve de sa réélection :

- M. Thibault de Tersant; et

les membres non-exécutifs, sous réserve de leur réélection :

- Mme Cecilia Hultén;
- M. Maurizio Carli;
- M. Xavier Cauchois;
- Mme Laurie Readhead (élue en 2024); et
- Dr. Michael Gorriz (élu en 2024).

ainsi que la membre non-exécutive suivante, sous réserve de son élection lors de cette Assemblée générale annuelle 2025 :

- Mme Felicia Alvaro

Le montant de l'honoraire annuel du Conseil d'administration reste inchangé. Cependant, veuillez trouver ci-dessous trois ajustements clés qui reflètent l'évolution de la gouvernance du Conseil :

- **Création d'un nouveau comité** : à compter du 1er janvier 2025, le Technology, Innovation & Cybersecurity Committee a été établi afin de superviser certains aspects essentiels liés à la stratégie à long terme de Temenos. L'honoraire de présidence a été fixé à USD 55,000, conformément aux honoraires de présidence des autres comités.
- **Fusion prochaine de comités** : une fois les membres du Comité de rémunération élus, le Comité de rémunération et le Comité de nomination & ESG fusionneront pour former le Nomination, Compensation & Sustainability Committee (NCSC). Le NCSC assumera pleinement toutes les fonctions et responsabilités existantes du Comité de rémunération, tout en intégrant les fonctions et responsabilités supplémentaires attribuées au Comité de nomination & ESG.

Afin de s'aligner sur le Comité d'audit, l'honoraire de présidence du NCSC s'élèvera également à USD 55,000.

- **Ajustement de l'honoraire en cas de vols long-courrier** : l'honoraire en cas de vol long-courrier de plus de neuf heures sera augmenté afin de tenir compte du temps additionnel que doivent consacrer les membres du Conseil d'administration. Ceux qui doivent entreprendre de tels voyages consacrent en fait deux journées entières au déplacement, ce qui se traduit par un engagement global de deux à trois jours supplémentaires par réunion du Conseil d'administration par rapport aux membres qui voyagent sur de plus courtes distances.

Malgré l'introduction de ces nouveaux honoraires de présidence, reflétant les améliorations de la gouvernance mentionnées ci-dessus, la rémunération totale du Conseil d'administration reste inchangée par rapport à l'année précédente.

Les autres honoraires restent inchangés. Un aperçu des types d'honoraires est fourni ci-dessous :

Type d'honoraires	2025 USD 000	2026 USD 000	Changement
Honoraires du Président non-exécutif	800	800	Non
Honoraires de membre du Conseil d'administration	170	170	Non
Honoraires supplémentaires en cas de vols long-courrier	10	20	Oui
Honoraires du Président du Comité d'audit	55	55	Non
Honoraires du Président du Comité de rémunération	45	–	Fusionné
Honoraires du Président du Comité de nomination & ESG	35	–	Fusionné
Honoraires du Président du Comité de nomination, rémunération & durabilité	55	55	Nouveau
Honoraires du Président du Comité de technologie, innovation & cybersécurité	55	55	Nouveau

Dans la mesure où le Conseil d'administration est uniquement composé de membres non-exécutifs, la rémunération proposée pour 2026 ne comprend qu'une rémunération fixe i.e. sans élément variable.

ANNEXE 1 – INFORMATIONS SUR LES OBJETS À L'ORDRE DU JOUR LIÉS À LA RÉMUNÉRATION (1.3, 4.1 ET 4.2) suite

4 REMUNERATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR L'ANNEE 2026 suite

La proposition est composée comme suit, tous les chiffres étant exprimés en USD 000 :

USD 000	Nombre de membres	Honoraire	Honoraire de Présidents de Comité	Honoraire supplémentaire en cas de vols long-courrier	Charges sociales	Arrondi	Montant total
2025 - approbation	8.0	1,990	135	20	192	63	2,400
2026 - proposition	7.0	1,820	165	40	145	30	2,200

5 REMUNERATION DES MEMBRES DU COMITE EXECUTIF POUR L'ANNEE 2026

VOTE 4.2: Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 37 millions (soit environ CHF 33 millions) comme rémunération fixe et variable pour l'année fiscale 2026 pour les membres du Comité exécutif.

EXPLICATION

La proposition concernant la rémunération 2026 du Comité exécutif porte sur les membres actifs suivants :

- Jean-Pierre Brulard, Directeur général (CEO) ;
- Panagiotis "Takis" Spiliopoulos, Directeur financier (CFO) ;
- Barb Morgan, Directrice produit et technologie (CPTO) ;
- William Moroney, Directeur des ventes (CRO) ;
- Jayde Tipper, Directrice du personnel (CPO) ;
- Deirdre Dempsey, Directrice juridique (CLO) ; et
- Isabelle Guis, Directrice du marketing (CMO).

Le tableau ci-dessous indique le montant total maximum proposé pour la rémunération des membres du Comité exécutif en 2026, soit USD 37 millions. Cette allocation est structurée entre différents éléments de rémunération et reflète le paiement maximum possible pour le plan STI, qui peut atteindre jusqu'à 150% de l'objectif.

La rémunération par catégorie est présentée ci-dessous (USD 000) :

USD 000	Nombre de membres ¹	Salaire	STI maximum ²	Autres ³	LTI ⁴	Charges sociales	Montant total	Approbation/ Proposition	Moyenne par membre
2025 - approbation	7.5	4,454	7,350	2,186	18,245	1,746	33,981	34,000	4,531
2026 - proposition	8	4,918	8,116	0.465	21,450	1,908	36,859	37,000	4,607

(1) La proposition 2026 tient compte de la possibilité qu'un nouveau membre rejoigne le Comité exécutif, eu égard à la structure évolutive de la direction et aux priorités stratégiques.

(2) Le plan STI pour les membres du Comité exécutif est expliqué plus en détails dans la section 6.1.

(3) Autres inclut des indemnités ou allocation couvrant l'assurance vie, l'assurance médicale, l'assurance invalidité, l'assurance accident, le fonds de pension, le logement et l'allocation voiture.

(4) Le plan LTI pour les membres du Comité exécutif est expliqué plus en détails dans la section 6.2.

La proposition de rémunération prévoit une augmentation de la rémunération de 6%, ce qui est conforme aux normes du secteur et reflète le rôle critique joué par les membres du Comité exécutif dans la conduite et la performance de la Société.

La demande comprend un ajustement du nombre de membres du Comité exécutif, qui passe de sept à huit, afin que l'équipe de direction puisse rester structurée de manière appropriée et lui permettre ainsi de soutenir la croissance et mettre en œuvre les objectifs stratégiques de la Société.

Afin de bénéficier de la flexibilité nécessaire pour attirer et fidéliser les meilleurs talents, une allocation supplémentaire pouvant aller jusqu'à 40% est disponible en cas d'ajout de nouvelles fonctions ou de paiement d'indemnités de remplacement pour de nouveaux membres qui rejoindraient le Comité exécutif.

6 INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPIs) POUR LES PLANS DE REMUNERATION VARIABLES

Les points forts des plans STI et LTI sont présentés ci-dessous.

6.1 Plan STI

Pour 2026, le plan STI concernant le Comité exécutif continuera d'être basé sur quatre domaines clés de performance, assurant un alignement solide avec les priorités stratégiques de Temenos et les intérêts des actionnaires :

- 40% – Revenus annuels récurrents (ARR)
- 20% – Bénéfice opérationnel
- 20% – Flux de trésorerie d'exploitation (operating cash flow)
- 20% – Objectifs opérationnels individuels (IOOs), liés à des Objectifs résultats clés (OKRs) mesurables et fixés pour chaque membre du Comité exécutif.

Courbe de versement STI actualisée pour 2026 :

Réalisation de la performance (% de l'objectif)	Versement STI (% de l'objectif)	Ajustement du STI par 1% supplémentaire de réalisation de performance
Sous les 80%	0% (pas de versement)	NA
80%	80%	Progression linéaire jusqu'à 100%
100% (objectif atteint)	100%	+2% par 1% de dépassement de l'objectif
125% (plafond maximum)	150%	Versement plafonné à 150%

Une approche plus équilibrée et axée sur la performance

- Le plan STI reste entièrement lié à des objectifs mesurables, renforçant ainsi la philosophie « rémunération de la performance » de Temenos.
- Le seuil minimum de versement passe de 90% à 80% afin de créer un modèle de rémunération plus structuré et aligné sur la performance. Cela garantit que les versements restent proportionnels aux réalisations effectives, évitant ainsi les seuils abrupts tout en continuant à rémunérer uniquement une solide performance.

Un alignement plus fort Société / actionnaires

- La nouvelle courbe de rémunération supprime les seuils abrupts, ce qui garantit que les rémunérations restent directement liées aux résultats de la Société.
- Le versement STI le plus élevé reste inchangé à 150%, ce qui renforce le fait que les rémunérations maximales ne peuvent être obtenues que grâce à des performances exceptionnelles.

Renforcer la responsabilité individuelle

- 20 % du STI reste lié aux IOOs, ce qui garantit que la rémunération de chaque dirigeant est directement liée à ses OKRs.
- Ces objectifs sont clairement mesurables et alignés sur les priorités stratégiques de Temenos, ce qui garantit une forte responsabilisation dans la rémunération des dirigeants.

La structure STI actualisée renforce l'alignement sur les objectifs de croissance à long terme de Temenos, offrant une approche plus équilibrée des rémunérations incitatives tout en garantissant que la rémunération reste compétitive, équitable et directement liée à la performance.

Cet ajustement renforce la solidité du plan STI tout en maintenant un modèle clair de rémunération de la performance, s'assurant que les dirigeants soient incités à fournir des résultats ambitieux mais réalisables.

ANNEXE 1 – INFORMATIONS SUR LES OBJETS À L'ORDRE DU JOUR LIÉS À LA RÉMUNÉRATION (1.3, 4.1 ET 4.2) suite

6 INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPIs) POUR LES PLANS DE REMUNERATION VARIABLES suite

6.2 Plan LTI

Le plan LTI 2026 introduit des améliorations qui renforcent la responsabilité à long terme, assure un alignement plus fort avec la performance et stimule la création de valeur pour les actionnaires. Ces changements améliorent la rigueur des évaluations de performance et affinent la combinaison d'instruments LTI afin de maintenir une structure claire de rémunération de la performance tout en soutenant la fidélisation à long terme.

6.2.1 Transition vers un plan triennal cumulatif

Dans la précédente structure LTI, un modèle binaire était appliqué annuellement, ce qui signifie que la performance de chaque année était évaluée de manière indépendante i.e. les dirigeants pouvaient donc gagner 0% ou 100% du tiers de leur octroi triennal LTI total, sur la base de la performance de l'année en question.

Parallèlement, une évaluation cumulative de la performance sur trois ans était également en place, ce qui signifie qu'à la fin du cycle de trois ans, le versement final des LTI était déterminé par le résultat le plus élevé entre les deux éléments suivants :

- évaluation annuelle de la performance - où jusqu'à un tiers du LTI pouvait être gagné au cours d'une année donnée. Cela signifie qu'un dirigeant pouvait recevoir une partie de son LTI même si les objectifs de performance n'étaient atteints que pour l'une des trois années.
- réalisation de la performance cumulées sur trois ans - garantissant une responsabilisation à plus long terme, tout en permettant des versements basés sur le succès d'une seule année.

Le nouveau modèle supprime l'aspect de financement annuel, garantissant que les versements reflètent une exécution soutenue sur trois ans plutôt que sur des résultats annuels. Cela renforce le lien entre les performances à long terme de Temenos et les rémunérations de ses dirigeants, en garantissant que ces rémunérations soient obtenues que grâce à des réalisations et résultats constants sur l'ensemble de la période.

Améliore la responsabilité à long terme & renforce l'alignement rémunération / performance

- Les dirigeants doivent désormais obtenir de solides résultats tout au long des trois années pour gagner la totalité de leur LTI, ce qui leur permet de se concentrer sur la création soutenue de valeur à long terme.
- Cela élimine les éventuels effets d'aubaine à court terme et garantit que les dirigeants ne sont rémunérés que lorsqu'ils atteignent leurs objectifs de performances cumulées.

Garantir une évaluation plus rigoureuse de la performance

- L'approche précédente permettait des évaluations annuelles binaires (versement à 100% ou aucun versement) qui pouvaient conduire à des résultats disproportionnés sur la base d'années prises individuellement.
- Désormais, les dirigeants sont évalués sur la base d'un cycle complet, permettant aux octrois LTI de mieux refléter les performances réelles de la Société.

6.2.2 LTI KPIs & pondération pour 2026-2028

Afin de maintenir une forte culture de la rémunération basée sur la performance, les indicateurs clés concernant le plan LTI 2026-2028 sont structurés comme suit :

KPIs pour le plan LTI 2026-2028	Pondération
Total ARR	60%
Bénéfice par action non-IFRS	20%
Flux de trésorerie disponible (free cash flow)	20%

Ces KPIs sont directement liés aux objectifs de croissance et de rentabilité à long terme de Temenos, ce qui garantit que les rémunérations des dirigeants restent parfaitement alignées sur les intérêts des actionnaires.

6 INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPIs) POUR LES PLANS DE REMUNERATION VARIABLES

suite

6.2 Plan LTI suite

6.2.3 Nouvelle courbe d'acquisition des LTI (aligné sur la structure STI)

Afin de renforcer l'équité, la prévisibilité et la transparence, la courbe d'acquisition des droits LTI a été mise à jour, reflétant la nouvelle structure des versements STI.

Réalisation cumulée en % de l'objectif triennal	Résultat de l'acquisition des droits (en % des objectifs PSUs)
Sous les 80%	0% (pas d'acquisition)
80%	80%
100% (objectif atteint)	100%
110%	120%
120%	140%
137.5% (plafond maximum)	175%

Améliorer l'équité et renforcer l'alignement sur la valeur actionnariale

- La nouvelle structure garantit que les versements augmentent proportionnellement à l'amélioration de la performance réelle, évitant ainsi des hausses excessives des versements en cas de surperformance marginale.
- Cela permet d'éviter tout éventuel décalage entre les structures de rémunération et la création de valeur générée par la Société, renforçant ainsi la confiance des actionnaires dans les plans d'intéressement à long terme.

Stabilité et prévisibilité de la rémunération

- Dans le précédent modèle, de faibles écarts de performance pouvait entraîner d'important écarts dans les versements, créant ainsi des incohérences.
- En lissant la progression des versements, la courbe actualisée d'acquisition des droits améliore la prévisibilité pour les actionnaires et pour les dirigeants, garantissant un cadre incitatif transparent et hautement performant.

Maintien d'attentes élevées en matière de performances tout en garantissant la proportionnalité

- La rémunération maximale reste plafonnée à 175%, ce qui renforce le fait que seules les performances exceptionnelles donnent lieu à des rémunérations maximales.
- Cette approche structurée garantit une exécution à long terme avec un accent porté sur l'orientation stratégique, sans prise de risque excessive.

6.2.4 Affinement de la combinaison d'instruments LTI

Afin de renforcer l'alignement sur les objectifs de performance et de fidélisation, l'octroi de LTI pour les membres du Comité exécutif sera désormais composé de :

- 65% de PSUs – entièrement basé sur la performance, garantissant un alignement fort sur la performance à long terme.
- 35% de RSUs – basé sur le temps à des fins de fidélisation, les RSUs sont désormais acquises en tranches annuelles égales sur trois ans, ce qui garantit un alignement continu des dirigeants tout en renforçant les incitations à la fidélisation à long terme ainsi que la stabilité de la direction.

Augmentation de l'allocation de PSUs renforçant la rémunération basée sur la performance

- Le passage de 35% de PSUs et 35% de SARs à 65% de PSUs renforce l'engagement de Temenos envers les incitations basées sur la performance en remplaçant les SARs par un instrument basé sur la performance, à la fois plus transparent et plus prévisible.
- Ce changement apporte clarté et simplification à la structure de rémunération, entièrement alignée avec les meilleures pratiques du marché et avec les attentes des actionnaires. En même temps, le maintien de 35% de RSUs préserve la possibilité d'octroyer des incitations exceptionnelles à des fins de fidélisation et assurer ainsi la continuité du leadership pendant toute la période d'acquisition des droits.

Alignement sur les pratiques concurrentielles dans les régions clés en matière de talents

- La nouvelle structure reflète les meilleures pratiques du marché et assure que Temenos reste compétitif en matière de fidélisation et d'attraction des talents.
- Ce changement s'aligne également sur les tendances évolutives du marché, en particulier dans les marchés stratégiquement importants comme les États-Unis, où Temenos renforce son leadership dans la vente, le marketing, les produits, la technologie, les services et les partenariats.
- Tout en améliorant les incitations à la fidélisation, la structure en place continue à soutenir fortement la philosophie d'une rémunération basée sur la performance, assurant ainsi l'alignement avec les attentes des actionnaires.

7 REGLES SUR LA DETENTION D'ACTIONS

Les membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif sont soumis à des règles de détention d'actions dont des détails figurent dans le Rapport annuel 2024.

Temenos Headquarters SA

Esplanade de Pont-Rouge 9C
1212 Grand-Lancy
Switzerland
Tel: + 41 22 708 11 50

www.temenos.com

TEMENOS HEADQUARTERS SA – all rights reserved. 2025[®]

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.