



TEMENOS

THE BANKING SOFTWARE COMPANY

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

qui se tiendra à huis clos le mercredi 25 mai 2022 à 11h30
au Fairmont Grand Hotel Geneva, Quai du Mont-Blanc 19,
1201 Genève, Suisse

Temenos AG

Invitation à l'Assemblée
Générale Ordinaire 2022

LETTRE DU PRÉSIDENT

Chères Actionnaires, Chers Actionnaires,

C'est pour moi un honneur de vous inviter à la 21^{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 de notre secteur en 2021.

Réflexions sur notre performance en 2021

2021 était la deuxième année qui s'est écoulée dans un contexte de pandémie mondiale. Alors que l'année 2020 avait été marquée par une réaction et une adaptation rapide aux bouleversements profonds des modes de vie et des pratiques professionnelles, l'année 2021 a été caractérisée à la fois par l'émergence de nouvelles pratiques et par un retour très progressif à la normale. À la fin de l'année, certaines régions du monde étaient encore soumises à des mesures anti-Covid très restrictives, tandis que d'autres étaient parvenues à un retour à une quasi-normalité.

Temenos a renoué avec la croissance dès le premier trimestre 2021 et l'a maintenue tout au long de l'année. La dynamique de croissance entre les régions a été assez inégale, avec une année très fructueuse pour nos activités aux États-Unis, tandis que nos activités européennes sont restées à la traîne. Nous avons fonctionné avec des modèles hybrides associant le télétravail et le présentiel, alors que nos clients ont commencé à reprendre le travail en présentiel à partir du quatrième trimestre. Dans l'ensemble, Temenos a connu l'année de croissance la plus rapide de son histoire, avec une augmentation de 36 % des total bookings qui est notre mesure combinée de la performance commerciale de nos activités Software-as-a-Service (« SaaS ») et de nos activités traditionnelles sur site. Nous pouvons être fiers du travail de l'équipe Temenos qui a réalisé cette performance dans des circonstances difficiles pour la deuxième année consécutive. À la fin de l'année 2021, nous avons indiqué que nous observions désormais une dynamique de demande similaire à la période pré-Covid sur notre marché, ainsi qu'un retour à la prévisibilité et à la normalité des affaires.

2021 a été la première année complète de croissance rapide et soutenue du modèle SaaS. Les coûts associés à l'exploitation d'une banque en mode SaaS ne représentent qu'une fraction du coût d'exploitation de logiciels sur site et nous sommes donc convaincus que l'adoption du mode SaaS connaîtra une croissance rapide. À l'heure d'une adoption généralisée du cloud, un plus grand nombre de banques et d'acteurs du secteur fintech ont décidé de procéder à des déploiements dans le cloud, leur permettant ainsi d'accélérer le retour sur investissement de leurs projets et d'atteindre une échelle considérable dans des délais beaucoup plus courts qu'avec les modèles traditionnels. Nous anticipons une poursuite de la croissance rapide de notre activité SaaS. La supériorité de notre technologie et de la fonctionnalité de nos produits nous permet de nous imposer comme le leader incontesté de ce marché, ainsi que du marché traditionnel sur site. Six ans après le lancement de notre activité SaaS, celle-ci a déjà atteint une taille équivalente à celle que notre activité traditionnelle sur site a mis deux décennies à atteindre.

On enregistre également une reprise de l'activité liée à l'implémentation et l'adoption de logiciels sur site en 2021 et nous nous attendons à ce que cela continue du fait de la faible pénétration de logiciels tiers dans les banques.

La croissance du marché total de nos produits s'accélère, atteignant aujourd'hui 10 % et concernant tous les segments de notre activité, qu'il s'agisse du numérique ou du core, de la gestion de patrimoine, des fonds de placement ou de la gestion des paiements. Cette accélération est clairement liée à la croissance du segment cloud et SaaS du marché, qui atteint plus de 28 % par an. Cette dynamique de croissance est idéale pour permettre à Temenos d'accélérer son développement au cours des années à venir et Temenos se trouve de fait en excellente position pour assurer sa croissance sur les 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 28 années d'expérience avec nos banques modèles, constitue la pierre angulaire de notre présence et de notre aptitude à gagner des parts de marché.

2021 a été la première de trois années qui verront probablement Temenos réaliser sa transition vers un modèle de revenus récurrents, qui est considéré comme avantageux par les actionnaires. L'accélération de l'activité SaaS et la transition d'un modèle de licence à terme vers un modèle d'abonnement, dont nous avons récemment annoncé la mise en œuvre à partir de 2022 pour nos activités traditionnelles sur site, se traduiront par une plus grande valeur créée pour nos clients, ainsi que par une croissance plus rapide et prévisible à long terme. De notre point de vue, cela compense très largement l'impact à court terme d'une croissance plus faible de notre rentabilité pour l'année à venir. Nous sommes conscients du fait que, si Temenos a obtenu des rendements supérieurs pour ses actionnaires sur le long terme, les deux dernières années ont toutefois été caractérisées par des rendements inférieurs à ceux de nos pairs et du marché. Temenos s'engage à continuer à produire des rendements supérieurs et nous espérons que la nouvelle dynamique commerciale commencera rapidement à produire de la valeur pour ses actionnaires.

Valeurs et sens du devoir

Au cours de l'année 2021, Temenos s'est engagé dans une initiative de grande ampleur visant à intégrer en profondeur les responsabilités environnementales, sociales et de gouvernance (« ESG ») dans sa chaîne de valeur commerciale. Temenos a été reconnu par un certain nombre de tierces parties indépendantes comme le leader du secteur logiciel en termes de performance ESG, notamment par le Dow Jones Sustainability Index, FTSE4Good, MSCI AA rated et le Bloomberg Gender Equality Index. Nous restons déterminés à prendre activement part à cette conversation, à agir de manière responsable et réaliste à cet égard et à mettre en œuvre un programme ESG solide qui soit cohérent avec la création de valeur. La tendance fondamentale de notre activité, à savoir la transition vers le SaaS et l'adoption du cloud, se traduit par une transition marquée vers des modèles plus écologiques sur le plan environnemental, ce qui nous motive à la voir se concrétiser. Nous sommes conscients, en tant que décideurs d'entreprise, que le fait d'ignorer collectivement le côté économique de l'équation au détriment du côté environnemental compromettrait le succès d'une transition vers un monde meilleur.

Nos collaborateurs sont au cœur de la réussite de tous ces efforts. Au cours de nos 28 années d'existence, notre ensemble unique de valeurs nous a permis de devenir le leader de notre marché. C'est ce même ensemble de valeurs, que nous appelons la Temenosity, qui nous a permis de tenir la barre durant une année 2020 difficile et marquée par la pandémie, et qui nous a permis de retrouver la croissance et le succès en 2021. La Temenosity nous permettra de continuer à gagner des parts de marché et à délivrer des projets réussis à nos clients. Notre Temenosity est encore plus importante aujourd'hui qu'elle n'a pu l'être dans le passé, les professionnels du secteur high-tech ayant aujourd'hui des compétences très prisées et disposant d'un éventail d'options de carrière bien plus large qu'auparavant. Au-delà de nos efforts visant à proposer à nos collaborateurs des pratiques compétitives en termes de rémunération et de bien-être professionnel, la Temenosity nous donne les moyens de conserver nos talents clés et de développer notre base de compétences.

LETTRE DU PRÉSIDENT suite

Il nous a fallu plus de 28 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. 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 coeur 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. Cela est d'une importance capitale durant les périodes de profondes mutations.

À l'heure où nous écrivons ces mots, le monde traverse un nouveau chapitre dramatique avec le retour de la guerre et de l'agression en Europe. Nous avons exprimé notre solidarité avec le peuple ukrainien qui souffre des conséquences de l'agression militaire de la Russie et nous soutenons les personnes dans le besoin en Ukraine en versant des dons caritatifs égaux à ceux versés par nos collaborateurs.

21^{ème} Assemblée générale ordinaire des actionnaires

Concernant les points à l'ordre du jour soumis au vote, veuillez-vous référer à l'ordre du jour ci-joint. Le rapport de rémunération qui fait partie du Rapport Annuel 2021 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.

Nous sollicitons l'élection de Mme Cecilia Hultén et de Mme Deborah Forster en tant que membres indépendants et non-exécutifs du Conseil d'administration.

Cecilia Hultén, basée à Copenhague, est une dirigeante stratégique qui possède plus de deux décennies d'expérience dans le secteur financier. Elle a dirigé de grandes équipes de vente internationales pour des institutions telles qu'UBS et Nordea et apporte un ensemble robuste de compétences financières, avec une compréhension approfondie des métiers du financement, de la gestion des risques et des marchés de capitaux. Inspirée par un séjour prolongé dans la Silicon Valley, Mme Hultén est devenue entrepreneuse, investisseuse et administratrice, s'appuyant sur les nouvelles technologies et les techniques de design comportemental pour répondre à des besoins concrets, en se focalisant sur la fintech et en travaillant avec des entreprises telles que Kompas Bank, une banque numérique qui opère dans le cloud pour proposer des prêts aux PME.

Deborah Forster, basée au Royaume-Uni, est CEO de la Tech Talent Charter, un collectif industriel qui vise à favoriser l'inclusion et la diversité au sein de la main-d'œuvre technologique au Royaume-Uni. Mme Forster apporte un ensemble de compétences uniques dans les domaines de la technologie, de l'innovation, de la diversité et de l'éducation, et a reçu un MBE dans la Queen's New Year's Honour List en janvier 2017 pour "Services à la technologie numérique et au développement technologique". Elle a également été nommée "Femme la plus influente de l'informatique britannique" par Computer Weekly en 2019. Elle siège actuellement au Digital Economy Board du gouvernement britannique et à son Money and Pensions Advisory Board.

Je suis ravi d'être en mesure de proposer des candidates aussi solides pour les fonctions de membres non-exécutifs au sein de notre Conseil. Mme Hultén apporte une vaste expérience dans le domaine des services financiers et en tant qu'entrepreneuse, investisseuse et administratrice dans l'univers fintech et biotech, des atouts essentiels au regard de l'accélération de notre activité SaaS pour laquelle nous constatons une forte demande de la part des fintechs et des banques challengers. Temenos évolue constamment pour répondre à l'évolution des dynamiques de nos clients et du secteur bancaire et l'expertise de Mme Hultén en matière de soutien à la croissance et à la transformation de l'activité sera un apport notable pour notre Conseil d'administration et notre direction.

Mme Forster possède un ensemble de compétences et une expérience unique, couvrant à la fois la technologie, l'innovation, les enjeux de diversité et l'éducation. Temenos est résolument engagé sur le renforcement de la diversité et de l'inclusion à tous les échelons, ainsi que sur l'innovation dans l'ensemble de l'organisation et sur la nécessité de donner à nos collaborateurs les moyens de développer et d'élargir leurs compétences à mesure qu'ils progressent dans leur carrière chez Temenos. Nous voulons faire de Temenos un écosystème de développement des compétences sans égal dans le secteur des logiciels bancaires. Son expertise dans ces domaines sera déterminante pour nous aider à définir notre stratégie et notre approche, ainsi que pour garantir la réalisation de nos objectifs en matière de diversité et de capital humain.

Nous proposons un dividende de CHF 1.00 par action pour 2021, soit une augmentation de 11 % par rapport à l'année dernière. J'espère que vous serez aussi nombreux que possible à voter lors de notre Assemblée générale du 25 mai prochain et je vous remercie de la confiance et du soutien que vous nous témoignez.

Andreas Andreas
Président exécutif

ORDRE DU JOUR ET PROPOSITIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. Rapport Annuel 2021 incluant le Rapport de rémunération, les comptes non consolidés 2021 et les comptes consolidés 2021

Proposition

Le Conseil d'administration propose l'approbation du Rapport Annuel 2021, incluant le Rapport de rémunération, les comptes annuels non consolidés 2021 qui font apparaître un bénéfice de CHF 2,291,199 ainsi que les comptes consolidés 2021 qui font apparaître un bénéfice de USD 173,369,324.

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 521,659,667
Bénéfice de l'exercice 2021	CHF 2,291,199
Bénéfice provenant de la vente d'actions propres	CHF 1,965,322
Bénéfice reporté à la disposition de l'Assemblée générale	CHF 525,916,188
<hr/>	
Affectation à la réserve légale générale	CHF (114,560)
Affectation à la réserve pour actions propres	CHF (126,478,533)
Distribution de dividende	CHF (71,600,000)
Report à nouveau	CHF 327,723,096

Sur la base des comptes audités 2021, le Conseil d'administration propose de distribuer un dividende de CHF 1.00 par action nominative, pour un montant total estimé à CHF 71,600,000 (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 sur le bénéfice disponible comme mentionné ci-dessus (soumis à l'impôt anticipé suisse de 35 %).

Si cette distribution est acceptée, la date de détachement du droit au dividende est fixée au 30 mai 2022 (date ex-dividende). La date critère est fixée au 31 mai 2022 et le dividende sera versé le 1^{er} juin 2022 (date de paiement).

Les actions propres 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 2021.

4. Rémunération des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif pour l'année 2023

4.1. Rémunération des membres du Conseil d'administration pour l'année 2023 (1^{er} janvier – 31 décembre)

Proposition

Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 9.3 millions comme rémunération fixe et variable pour l'année fiscale 2023 pour les membres du Conseil d'administration.

Explication

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

4.2. Rémunération des membres du Comité exécutif pour l'année 2023 (1^{er} janvier – 31 décembre)

Proposition

Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 30 millions comme rémunération fixe et variable pour l'année fiscale 2023 pour les membres du Comité exécutif.

Explication

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

5. Elections des membres du Conseil d'administration

5.1. Elections de nouveaux membres

5.1.1. Mme Deborah Forster

Proposition

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

Anglaise, née en 1966, Mme Deborah Forster, basée au Royaume-Uni, est CEO de la Tech Talent Charter, un collectif industriel qui vise à favoriser l'inclusion et la diversité au sein de la main-d'œuvre technologique au Royaume-Uni. Mme Forster apporte un ensemble de compétences uniques dans les domaines de la technologie, de l'innovation, de la diversité et de l'éducation, et a reçu un MBE dans la Queen's New Year's Honour List en janvier 2017 pour "Services à la technologie numérique et au développement technologique". Elle a également été nommée "Femme la plus influente de l'informatique britannique" par Computer Weekly en 2019. Elle siège actuellement au Digital Economy Board du gouvernement britannique et à son Money and Pensions Advisory Board. Auparavant, Mme Forster était CEO de l'organisation caritative Apps for Good, qui a connu une période de croissance exponentielle, et a travaillé pour e-skills, le conseil national des compétences du secteur informatique du Royaume-Uni. Auparavant, elle a fait carrière pendant deux décennies dans l'éducation.

Mme Forster est titulaire d'un M.A. de l'université de Leeds.

ORDRE DU JOUR ET PROPOSITIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION suite

5. Elections des membres du Conseil d'administration suite

5.1. Elections de nouveaux membres suite

5.1.2. Mme Cecilia Hultén

Proposition

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

Suédoise, née en 1968, Mme Cecilia Hultén, basée à Copenhague, est un leader stratégique qui possède plus de deux décennies d'expérience dans le secteur financier. Elle a dirigé de grandes équipes de vente internationales pour des institutions telles qu'UBS et Nordea et apporte un solide ensemble de compétences financières avec une compréhension approfondie du financement, de la gestion des risques et des marchés de capitaux. Inspirée par un séjour prolongé dans la Silicon Valley, Mme Hultén est devenue entrepreneuse, investisseuse et administratrice, tirant parti de la technologie et de la conception comportementale pour répondre à des besoins réels en se concentrant sur la fintech et en travaillant avec des entreprises telles que Kompas Bank, une banque de prêt numérique basée sur le cloud pour les PME. Elle a cofondé deux autres entreprises, une société de biotechnologie et une société de gestion de données qui commercialise un projet issu du programme Fintech du MIT. Elle est également coach exécutif à la Stanford Graduate School of Business dans le domaine de l'innovation d'entreprise.

Mme Hultén est titulaire d'une BSc de la Göteborg School of Economics et a suivi le programme MBA de la Stern School of Business de l'université de New York.

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 les réélections de **M. Thibault de Tersant, M. Ian Cookson, M. Erik Hansen, Dr. Peter Spenser, Dr. Homaira Akbari, M. Maurizio Carli** et **M. James Benson** en tant que membres du Conseil d'administration, chacun(e) pour un mandat s'achevant à la fin de la prochaine Assemblée générale ordinaire.

5.2.1. 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 8,500, dépassant les 3,000 clients, générant ainsi près de USD 1 milliard de revenus annuels, une capitalisation boursière d'environ USD 10 milliards (au 31 décembre 2021), plaçant ainsi Temenos en position de leader sur le marché du logiciel bancaire. La capitalisation boursière actuelle de Temenos est 262 fois plus grande que celle de 2003, c'est-à-dire un taux de croissance composé de 34 % 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 & ESG de Temenos et, reconnaissant l'importance des enjeux ESG, agit également en tant que sponsor exécutif au sein du Conseil d'administration dans ce domaine.

5.2.2. 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 et de la compliance 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 est également membre indépendant du Conseil d'administration de Peugeot Invest, une société d'investissement cotée en France, ainsi que membre du Conseil d'administration et du Comité Exécutif de Numeum, le syndicat professionnel de l'écosystème numérique en France.

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.

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 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).

Reconnaissant l'importance des enjeux ESG, M. Cookson préside le Comité de nomination & ESG et est membre du Comité d'audit de Temenos.

5.2.4. 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 & ESG de Temenos.

5. Elections des membres du Conseil d'administration suite

5.2. Réélections suite

5.2.5. 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.

5.2.6. 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) 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 Santander Consumer USA (NYSE: SC) de 2020 à janvier 2022, Veolia Environnement (EN: VIE, 26+ milliards d'euros 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.

5.2.7. 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 Telecom Italia. Il a été précédemment membre indépendant du conseil d'administration de Blue Prism en 2021, Teleticity 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 & ESG et de rémunération de Temenos.

5.2.8. M. James Benson, membre du Conseil d'administration

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.

M. Benson est également membre du Conseil d'administration de Xplor Technologies, un fournisseur mondial de logiciels de paiements et de technologies favorisant le commerce (Atlanta, Georgie), et membre du conseil d'administration de Grange Insurance, une société d'assurance immobilière (Columbus, Ohio).

M. Benson est détenteur d'un MBA de la Clark University et d'un BS Finance du Bentley College.

M. Benson est membre des Comités d'audit et de rémunération de Temenos.

ORDRE DU JOUR ET PROPOSITIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION suite

6. Elections des membres du Comité de rémunération

Proposition

Le Conseil d'administration propose les réélections de **Dr. Homaira Akbari**, **Dr. Peter Spenser**, **M. Maurizio Carli** et **M. James Benson** ainsi que l'élection de **Mme Deborah Forster** 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
- 6.2. Dr. Peter Spenser
- 6.3. M. Maurizio Carli
- 6.4. M. James Benson
- 6.5. Mme Deborah Forster

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 2021 (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 **12 mai 2022 à 17h00** (date limite) pourront voter lors de cette Assemblée générale et recevront leur invitation par courrier.

Représentation

Au vu de l'incertitude actuelle concernant l'évolution de la pandémie liée à la COVID-19 et conformément à l'Ordonnance 3 du Conseil Fédéral sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus, il a été décidé de tenir cette Assemblée générale sans la présence des actionnaires, la santé et la sécurité de nos actionnaires et de nos employés restant une priorité. Les actionnaires 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 **23 mai 2022 à 17h00**.

Pour le Conseil d'administration

Andreas Andreades

Président exécutif

27 avril 2022

ANNEXE – INFORMATIONS CONCERNANT LES PROPOSITIONS DE RÉMUNÉRATION (4.1 & 4.2)

Chères Actionnaires, Chers 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.

Concernant la rémunération des cadres, nous avons invité les actionnaires représentant plus de 70 % du capital-actions de Temenos à une réunion avec la Présidente du Comité de rémunération. La Présidente a participé à des conférences téléphoniques avec toutes les personnes qui ont répondu à l'invitation ainsi qu'avec les principales sociétés de conseils en vote en janvier et février 2022. Au total, neuf réunions ont ainsi été organisées avec des actionnaires représentant environ 40 % du capital-actions. Les principaux sujets abordés ont été le modèle actuel des programmes de rémunération incitative de Temenos, les changements envisagés pour soutenir plus efficacement à l'avenir les stratégies commerciales et de gestion des ressources humaines, y compris les mesures de performance et la fixation des objectifs pour les plans d'incitation variable à court terme (« STI ») et les plans d'intéressement à long terme (« LTI »), ainsi que les niveaux de rémunération pour le Président exécutif et le Comité exécutif (« Cadres exécutifs »).

Instruments LTI

La pratique historique de Temenos consistant à fournir aux membres de l'équipe de direction un LTI entièrement sous la forme de stock appreciation rights (« SARs ») basés sur la performance n'est pas alignée sur les pratiques de nos pairs. Afin d'être en mesure d'attirer et de retenir les meilleurs talents dans un secteur hautement compétitif, le Conseil d'administration a donc choisi de passer à une combinaison de différents instruments LTI pour les Cadres exécutifs. Bien que tous les instruments garantissent que les intérêts des Cadres exécutifs continueront d'être fortement alignés sur ceux des actionnaires, cette nouvelle combinaison reflétera plus fidèlement la pratique actuelle du marché et facilitera le recrutement et la rétention des Cadres exécutifs.

En 2023, nous prévoyons de passer à une rémunération composée à hauteur de 30 % de restricted stock units (« RSUs »), 35 % de performance-based stock units (« PSUs ») et 35 % de SARs. En 2022, nous avons fait le premier pas vers cette nouvelle combinaison, en attribuant 50 % de SARs et 50 % de PSUs aux Cadres exécutifs. Les PSUs sont soumis aux mêmes mesures de performance que les SARs, à savoir le nombre de total bookings, le bénéfice par action non-IFRS et le flux de trésorerie disponible (free cash flow). Ces instruments sont tous soumis à la même période d'acquisition (vesting period) de trois ans. Le Président exécutif, le Directeur général et le Directeur financier continueront à recevoir 100 % de leur LTI sous forme de SARs. Ils ne se verront donc pas attribuer de RSUs ou PSUs et plus de 84 % de leur rémunération annuelle cible continuera d'être à risque. Bien que la pratique du marché tende à favoriser les PSUs et que Temenos envisage l'utilisation de cet instrument pour le recrutement, nous restons convaincus que les SARs restent un moyen de motivation très efficace pour la surperformance qui est un facteur essentiel pour la création de valeur actionnariale.

Les actionnaires ont exprimé leur soutien en faveur d'une transition progressive vers une nouvelle combinaison de rémunération, reconnaissant que la proposition de Temenos est conforme aux pratiques du marché. Ils ont toutefois demandé que Temenos maintienne sa philosophie de rémunération basée sur la performance, d'où la limite de pondération à 30 % pour les éléments non basés sur la performance dans le programme de rémunération annuel des Cadres exécutifs.

Performance et paiement des plans STI et LTI

Les plans STI et LTI de Temenos ont été évalués par rapport à ses pairs, afin de comprendre la pondération des fourchettes de performance et des niveaux de paiement. Si les seuils de performance de Temenos sont cohérents avec ceux de ses pairs, les montants payés sont en revanche inférieurs. Afin d'attirer et de retenir les meilleurs talents dans un secteur hautement concurrentiel, le calibrage des futurs plans STI et LTI a été discuté avec les actionnaires, notamment concernant le relèvement du niveau minimum de paiement au seuil minimal de réalisation des objectifs. Les actionnaires se sont dans l'ensemble montrés favorables à ce changement. Nous ne proposons aucune modification des seuils de réalisation des objectifs (seuils de performance). Depuis le début de l'année 2022, cependant, nous payons le plan STI à hauteur de 50 % lorsque le seuil de 90 % de la réalisation des objectifs est atteint. Auparavant, le paiement à ce niveau était nul. À partir de 2023, nous paierons le plan LTI à hauteur de 50 % lorsque le seuil de 85 % de la réalisation des objectifs est atteint. Auparavant, le paiement à ce niveau était nul.

Niveau de rémunération pour l'exercice 2023

Enfin, nous avons demandé l'avis des actionnaires sur le niveau de rémunération de nos Cadres exécutifs. Si l'on compare la rémunération proposée par Temenos pour 2023 aux données de nos pairs, publiquement disponibles à fin 2021 (celles-ci reflétant généralement les niveaux de rémunération de 2020), le Directeur général se situe au 40^{ème} percentile par rapport au groupe de pairs considéré. Compte tenu de la dynamique actuelle du marché dans le secteur des logiciels, le Conseil d'administration considère qu'il est important de s'assurer que la rémunération cible du Directeur général et du Président exécutif pour 2023 reste compétitive et propose donc une augmentation proportionnée pour ces deux fonctions lors de l'Assemblée générale annuelle de mai 2022.

Conclusions relatives aux réunions avec les actionnaires

D'autres propositions ont été discutées concernant les moyens d'améliorer la rétention et la motivation des membres du Comité exécutif. Certaines d'entre elles n'ont pas été accueillies positivement par les actionnaires et n'ont donc pas été retenues, ce qui témoigne de l'importance que le Comité de rémunération accorde aux points de vue des actionnaires.

Nous restons convaincus qu'il est important de continuer à solliciter de manière proactive l'avis de nos actionnaires concernant toute modification envisagée concernant notre structure de rémunération. Le Comité de rémunération reste attaché à ce dialogue ouvert et transparent avec les actionnaires et nous accueillons volontiers tout retour régulier sur nos politiques de rémunération.

Propositions

Les propositions de rémunération pour 2023, pour lesquelles nous sollicitons votre approbation, sont les suivantes :

- » Conseil d'administration : USD 9.3 millions pour 10 membres (2022 : USD 8.2 millions pour 8 membres). Nous demandons une augmentation de 10 % de la rémunération du Président exécutif pour l'année 2023, la dernière demande d'augmentation remontant à l'Assemblée générale tenue en 2019 pour la rémunération 2020. La rémunération du Président exécutif n'a donc fait l'objet d'aucun ajustement significatif depuis trois ans. Nous ne sollicitons aucune modification du niveau ou de la structure de la rémunération des membres non-exécutifs du Conseil d'administration.
- » Comité exécutif : USD 30 millions pour 7 membres (2022 : USD 40 millions pour 11 membres). Nous demandons une augmentation de 10 % de la rémunération du Directeur général pour l'année 2023, la dernière demande d'augmentation remontant à l'Assemblée générale tenue en 2019 pour la rémunération 2020. La rémunération du Directeur général n'a donc fait l'objet d'aucun ajustement depuis trois ans. D'autres membres du Comité exécutif ont déjà bénéficié d'augmentation de leur rémunération, soit au titre de leur promotion ou d'un changement de fonction au sein du Comité exécutif, soit parce que des membres du Comité exécutif ont rejoint Temenos au cours des 12 derniers mois. Nous ne demandons par conséquent qu'une augmentation de 5 % pour le reste des membres du Comité exécutif, à allouer pour combler d'éventuelles différences par rapport aux niveaux de référence.

Nous espérons pouvoir compter sur votre soutien lors de l'Assemblée générale annuelle du 25 mai 2022.

Homaira Akbari
Présidente du Comité de rémunération

ANNEXE – INFORMATIONS CONCERNANT LES PROPOSITIONS DE RÉMUNÉRATION (4.1 & 4.2) suite

1. Introduction

Les détails complets des rémunérations de 2021 sont fournis aux pages 136-159 du Rapport Annuel 2021 (Rapport de rémunération). Le Rapport Annuel 2021 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 4.1 et 4.2. La politique et les principes de rémunération sont expliqués dans la section A du Rapport de rémunération. Les composantes de la rémunération sont expliquées 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 à l'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 2023 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 LTI. Le prix des SARs et la valeur comptable y afférente sont indiqués en dollars américains (USD). Un certain nombre de Cadres 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 2023 sont les taux de clôture au 31 décembre 2021 :

USD/CHF : 0.912
 USD/GBP : 0.74
 USD/AED : 3.6725
 USD/EUR : 0.88

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 2023

VOTE 4.1 : Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 9.3 millions (CHF 8.5 millions) comme rémunération fixe et variable pour les membres du Conseil d'administration pour l'année fiscale 2023.

La proposition pour la rémunération 2023 du Conseil d'administration concerne les personnes suivantes :

le Président exécutif, sous réserve de sa réélection lors de l'Assemblée générale annuelle de 2022 :

» Andreas Andreades

les sept membres non-exécutifs, sous réserve de leur réélection lors de l'Assemblée générale annuelle de 2022:

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

ainsi que les personnes suivantes, sous réserve de leur élection lors de l'Assemblée générale annuelle de 2022:

» Deborah Forster
 » Cecilia Hultén

3. Rémunération des membres du Conseil d'administration pour l'année 2023 suite

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 9.3 millions. La demande de rémunération pour 2022 et 2023 comprend le paiement maximum au titre du plan STI, soit 150 % pour le Président exécutif.

USD 000	Nombre de membres	Honoraires fixes/Salaire	STI – maximum ¹	Toutes autres rémunérations	LTI ²	Charges sociales de l'employeur	Rémunération totale, y compris charges sociales de l'employeur	Moyenne par membre
2022 – approbation	8	1,873	943	163	5,147	65	8,192	1,024
2023 – proposition	10	2,166	1,157	145	5,662	100	9,230	923

1 Le plan STI pour le Président exécutif est expliqué plus en détails dans la section 5.1. La proposition relative au plafond du plan STI en 2022 présumait l'absence d'actions différées. La proposition pour l'exercice 2023 présume une augmentation de valeur de 10 %.

2 Le plan LTI pour le Président exécutif est expliqué plus en détails à la section 5.2. Le Président exécutif ainsi que les membres non-exécutifs du Conseil d'administration sont soumis à des règles de détention d'actions de Temenos AG expliquées plus en détails dans la section 5.3.

La proposition reflète une augmentation de 10 % de la rémunération cible totale pour le Président exécutif. La rémunération du Président exécutif est répartie entre le salaire versé au titre de sa fonction exécutive et les honoraires du Conseil d'administration. En 2022, il a bénéficié de l'augmentation des honoraires du Conseil d'administration de USD 108,000 à USD 140,000, en cohérence avec celle appliquée aux membres non-exécutifs. Aucun changement n'a été apporté au salaire au titre de la fonction exécutive durant les trois dernières années. La rémunération directe totale demandée est conforme aux niveaux de référence du marché.

Il n'est pas proposé d'augmenter les honoraires des membres non-exécutifs du Conseil d'administration.

La répartition entre le Président exécutif et les neuf membres non-exécutifs du Conseil d'administration pour l'exercice 2023 est décrite ci-dessous.

USD 000	Nombre de membres	Honoraires fixes/Salaire	STI – maximum	Toutes autres rémunérations	LTI	Charges sociales de l'employeur	Rémunération totale, y compris charges sociales de l'employeur	Moyenne par membre
Président exécutif	1	771	1,157	115	5,662	13	7,718	7,718
Membres non-exécutifs	9	1,395	–	30	–	87	1,512	168
Total	10	2,166	1,157	145	5,662	100	9,230	

Président exécutif

La proposition pour 2023 concernant la rémunération du Président exécutif est décrite dans le tableau ci-dessous, 88 % de sa rémunération totale (variable à court terme et plan d'intéressement à long terme) étant à risque et 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 du Président exécutif sur le succès à long terme de la Société et la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

USD 000	Nombre de membres	Honoraires fixes/Salaire	STI – maximum	Toutes autres rémunérations	LTI	Charges sociales de l'employeur	Rémunération totale, y compris charges sociales de l'employeur
2022 – approbation	1	729	943	163	5,147	14	6,996
2023 – proposition	1	771	1,157	115	5,662	13	7,718

Membres non-exécutifs du Conseil d'administration

Aucune augmentation des honoraires des membres non-exécutifs du Conseil d'administration (par membre) n'est demandée pour 2023. Toutefois, l'élection de deux membres supplémentaires du Conseil d'administration est proposée lors de l'Assemblée générale annuelle de 2022, augmentant le coût total de USD 0.3 million.

USD 000	Nombre de membres	Honoraires fixes	STI – maximum	Toutes autres rémunérations	LTI	Charges sociales de l'employeur	Rémunération totale, y compris charges sociales de l'employeur	Moyenne par membre
2022 – approbation	7	1,145	–	–	–	51	1,196	171
2023 – proposition	9	1,395	–	30	–	87	1,512	168

ANNEXE – INFORMATIONS CONCERNANT LES PROPOSITIONS DE RÉMUNÉRATION (4.1 & 4.2) suite

3. Rémunération des membres du Conseil d'administration pour l'année 2023 suite

Les honoraires pour les différents rôles restent inchangés par rapport à 2022 :

Fee type	2022 and 2023 USD 000
Honoraires du Conseil	140
Honoraires supplémentaires en cas de vols long-courrier	10
Honoraires du président du Comité d'audit	55
Honoraires du président du Comité de rémunération	45
Honoraires du président du Comité de nomination & ESG	35

Les membres non-exécutifs du Conseil d'administration ne perçoivent aucune rémunération variable à court terme et ne participent pas aux plans LTI de Temenos.

4. Rémunération des membres du Comité exécutif pour l'année 2023

VOTE 4.2 : Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 30 millions (CHF 27 millions) comme rémunération fixe et variable pour les membres du Comité exécutif pour l'année fiscale 2023.

La proposition concernant la rémunération 2023 du Comité exécutif porte sur les membres suivants :

- » Max Chuard, Directeur général (CEO)
- » Erich Gerber, Président et Directeur des revenus (CRO)
- » Panagiotis « Takis » Spiliopoulos, Directeur financier (CFO)
- » Prema Varadhan, Directrice produit et technologie (CPTO)
- » Colin Jarrett, Directeur de la prestation des services aux clients (CCDO)
- » Jayde Tipper, Directrice du personnel (CPO)
- » Martin Häring, Directeur du marketing (CMO)

Le tableau ci-dessous indique le montant total maximum proposé pour la rémunération des membres du Comité exécutif, soit USD 30 millions, en différentes composantes. Le montant total maximal de la rémunération pour 2022 et 2023 comprend le paiement maximum possible pour le plan STI, soit 150 %. Le montant moyen par membre a augmenté en raison de la réduction du nombre de membres du Comité exécutif (l'augmentation moyenne proposée pour les membres du Comité exécutif entre 2022 et 2023 est de 8 %).

USD 000	Nombre de membres	Salaire	STI – maximum ¹	Toutes autres rémunérations	LTI ²	Charges sociales de l'employeur	Rémunération totale, y compris charges sociales de l'employeur	Moyenne par membre
2022 – approbation	11	5,465	8,792	495	21,232	3,663	39,647	3,604
2023 – proposition	7	3,850	6,258	206	17,159	2,203	29,675	4,239

¹ Le plan STI pour les membres du Comité exécutif est expliqué plus en détails dans la section 5.1.

² Le plan LTI pour les membres du Comité exécutif est expliqué plus en détails dans la section 5.2. Les membres du Comité exécutif sont soumis à des règles de détention d'actions de Temenos AG expliquées plus en détails dans la section 5.3.

La proposition de rémunération comprend une demande d'augmentation de 10 % de la rémunération cible totale pour le Directeur général, dont la dernière augmentation a été demandée lors de l'Assemblée générale annuelle 2019. Ces 10 % représentent donc en moyenne 3 % par an. La rémunération des autres membres du Comité exécutif a été récemment ajustée soit dans le cadre de promotions ou d'augmentations de salaire normales soit au titre de nouveaux recrutements. L'augmentation moyenne de 5 % de la rémunération des sept membres du Comité exécutif ne sera pas appliquée uniformément entre chacun d'entre eux.

5. Indicateurs clés de performance (KPIs) 2023 pour les plans de rémunération variable

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

Pour 2023, les KPIs envisagés sont les suivants :

KPIs pour le plan STI 2023	Pondération
Licences de logiciels non-IFRS	30 %
Total ARR	30 %
Bénéfice par action non-IFRS	20 %
Flux de trésorerie d'exploitation (operating cash flow)	20 %

Les objectifs sont considérés comme commercialement sensibles et ne sont donc pas divulgués à l'avance. Nous avons remplacé le KPI Valeur annuelle des contrats SaaS (« SaaS ACV » / Total SaaS Annual Contract Value) par le KPI Revenu annuel récurrent total (« Total ARR » / Total Annual Recurring Revenue) à compter de janvier 2023. Comme nous sommes passés en début 2022 à un modèle d'abonnement (subscription model), nous considérons que le Total ARR constitue une meilleure mesure que le SaaS ACV, dans la mesure où il inclut également les revenus issus de la maintenance de nos logiciels, qui représentent une partie importante de l'activité.

Le seuil de paiement de 50 % est atteint lorsque la performance atteint 90 % de l'objectif et le paiement maximum de 150 % est atteint lorsque la performance atteint 125 % de l'objectif. Pour chaque 1 % de dépassement de performance, 2 % supplémentaires sont payés.

5.2 Plan d'intéressement à long terme (LTI)

Instruments

Il n'y a pas de changement pour le Président exécutif, le Directeur général et le Directeur financier; ils ont continué à recevoir uniquement des SARs à 100 % à titre d'instrument LTI pour l'exercice 2022. Les autres membres du Comité exécutif ont reçu 50 % de SARs et 50 % de PSUs à titre d'instrument LTI pour l'exercice 2022. Ainsi que nous l'avons longuement discuté avec les actionnaires, l'introduction des PSUs en 2022 permet de mieux aligner notre programme LTI sur le marché concurrentiel et d'améliorer la rétention des talents, tout en maintenant nos Cadres exécutifs responsables de leurs performances. Afin de continuer à aligner notre programme sur les pratiques concurrentielles, le Conseil d'administration a décidé d'offrir aux autres membres du Comité exécutif 35 % de SARs, 35 % de PSUs et 30 % de RSUs pour l'exercice 2023.

KPIs

Afin de soutenir la transition vers le SaaS et vers un modèle d'abonnement, nous avons revu nos KPIs afin d'identifier ceux qui continuent à refléter le mieux notre stratégie pour l'avenir. Pour le plan LTI 2022, nous avons appliqué les mêmes KPIs que pour 2021. Pour 2023, le Conseil d'administration propose de remplacer le KPI total bookings par le KPI Total ARR, qui reflète plus fidèlement la croissance des revenus récurrents issus des abonnements, du SaaS et de la maintenance. Ce changement reflète également le retour que nous avons reçu de la part de plusieurs de nos actionnaires qui estiment que le Total ARR reflète mieux les progrès de la Société dans la transformation de son modèle commercial.

KPIs pour le plan LTI 2022-2024	Pondération
Total bookings	60 %
Bénéfice par action non-IFRS	20 %
Flux de trésorerie disponible (free cash flow)	20 %

KPIs envisagés pour le plan LTI 2023-2025	Pondération
Total ARR	60 %
Bénéfice par action non-IFRS	20 %
Flux de trésorerie disponible (free cash flow)	20 %

Courbe d'acquisition

Le montant du paiement des instruments LTI basés sur la performance, c'est-à-dire les SARs et les PSUs (« Unités LTI »), correspond au montant le plus élevé entre :

- Le nombre total d'Unités LTI résultant de la réalisation de chacun des trois objectifs annuels individuels du plan triennal, selon lequel un tiers du nombre cible d'Unités LTI est attribué pour chaque année. Pour ce paiement annuel, le nombre final d'Unités LTI reçues est binaire : soit 0 %, soit 100 %. L'acquisition des droits reste soumise à l'accomplissement de la période de service globale de trois ans après l'octroi.
- Le nombre total d'Unités LTI résultant de la réalisation cumulée effective des KPIs respectifs du plan triennal, tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

Réalisation cumulée effective en % des objectifs annuels cumulés	85 %	92,5 %	100 %	110 %	120 %	137,5 %
Pourcentage d'Unités LTI acquises	50 %	75 %	100 %	120 %	140 %	175 %

Le paiement est désormais de 50 % lorsque le seuil de 85 % de réalisation de l'objectif de performance est atteint, alors qu'il était de 0 % en 2022. Cette modification de l'échéancier de paiement permet de mieux aligner le calibrage de notre régime sur celui de nos pairs et de nous assurer que nous restons compétitifs sur ce marché complexe pour l'attraction des talents.

ANNEXE – INFORMATIONS CONCERNANT LES PROPOSITIONS DE RÉMUNÉRATION (4.1 & 4.2) suite

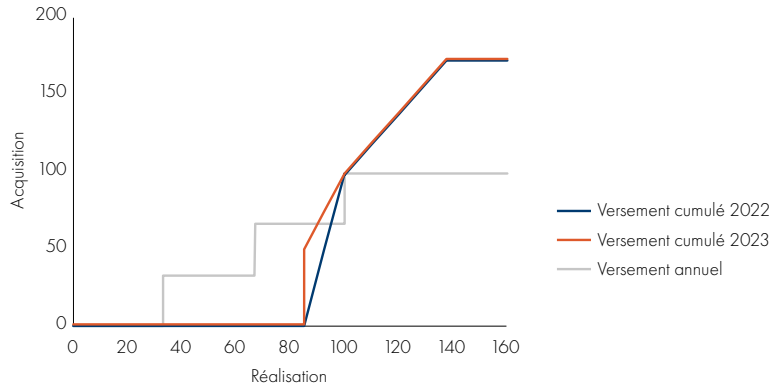
5. Indicateurs clés de performance (KPIs) 2023 pour les plans de rémunération variable suite

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

Courbe d'acquisition suite

Le graphique ci-dessous reflète ce changement. Le paiement au titre du plan 2022 est le plus élevé des résultats des objectifs annuels individuels, indiqué en gris ci-dessous, ou du montant cumulé, indiqué en bleu ci-dessous. Le paiement au titre du plan 2023 est le plus élevé des résultats des objectifs annuels individuels indiqué en gris ci-dessous ou du montant cumulé indiqué en orange ci-dessous.

Acquisition annuelle et cumulée des droits



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.

5.3 Règles sur la détention d'actions


Les membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif sont soumis à des règles de détention d'actions de Temenos AG qui sont expliquées plus en détails dans le Rapport Annuel 2021 (Rapport de rémunération) à la page 152.

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. 2022©

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