

Everyone's Banking Platform

Annexe 1 à l'Invitation à la 23^{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)**

temenos

LETTRE DU PRÉSIDENT DU COMITE 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. Pour la première fois, le rapport de rémunération 2023 sera soumis à un vote consultatif.

Philosophie de rémunération

L'approche de Temenos concernant la rémunération de la direction est basée sur deux principes essentiels :

- Promouvoir une culture d'entreprise axée sur la performance grâce à une structure de rémunération équilibrée, où la majorité de la rémunération est liée à des objectifs de performance. Cela implique principalement une rémunération variable basée sur la réalisation d'objectifs de performance ; et
- Assurer la création de valeur pour l'actionnaire en atteignant des objectifs de performance rigoureux à long terme.

La rémunération des cadres exécutifs comprend trois éléments principaux :

- I. Une rémunération fixe en espèces et en prestations ;
- II. Une rémunération variable en espèces liée à des objectifs de performance à court terme, alignés sur les objectifs de l'exercice en cours ; et
- III. Une rémunération à base de titres de participation, dont 70% est variable et liée à la réalisation d'objectifs de performance à long terme.

Pour l'année 2025, la rémunération des membres du Conseil d'administration se compose exclusivement d'une rémunération fixe.

Discussions avec les actionnaires

Le dialogue permanent avec les actionnaires est une priorité essentielle de notre Comité exécutif et de notre Conseil d'administration. C'est pourquoi nous sommes régulièrement en contact avec nos actionnaires pour discuter de sujets liés à l'activité de la Société, à sa performance, à la rémunération et à la gouvernance.

La Société a entamé un dialogue continu avec les actionnaires tout au long de l'année. En outre, au début de l'année 2024, la Société a invité ses principaux actionnaires, représentant environ 60% des actions en circulation, à une réunion avec le Président du Comité de rémunération, avec un suivi actif. Le Président du Comité de rémunération a participé à de nombreuses réunions avec des actionnaires et des conseillers en matière de procuracy. Les principaux sujets discutés ont été la structure actuelle des programmes de rémunération incitative de la Société, le groupe de pairs de Temenos, les mesures de performance et l'établissement d'objectifs pour les plans STI et LTI ainsi que l'augmentation proposée des honoraires des membres du Conseil d'administration.

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 2023 ;
- Rémunération du Conseil d'administration pour 2025: USD 2.4 millions pour huit membres, y compris le Président (2024 : USD 2.3 millions pour un maximum de neuf membres, y compris le Président) ; et
- Rémunération du Comité exécutif pour 2025: USD 34 millions pour sept membres (2024 : USD 30 millions pour cinq membres). La demande suppose que l'actuel Directeur général va quitter ses fonctions et sera remplacé par un nouveau Directeur général au cours de l'année 2024.

Nous espérons recevoir votre soutien lors de l'Assemblée générale annuelle du 7 mai 2024.

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 a pour but d'expliquer 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 2023 est disponible dans le Rapport Annuel 2023, disponible sur le site: <https://www.temenos.com/en/about-temenos/investor-relations/reports>.

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 aux articles 732 et suivants du Code 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.

Nous avons opté pour un vote prospectif sur la rémunération afin d'attirer, motiver et fidéliser les meilleurs talents, 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 2025 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 la valeur comptable associée aux SARs, aux Performance Stock Units ("PSUs") et aux Restricted Stock Units ("RSUs") sont cotés en dollars américains ("USD").

Un certain nombre de cadres exécutifs sont rémunérés 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 2025 sont les taux de clôture au 31 décembre 2023 :

USD/CHF: 0.84177

USD/GBP: 0.78553

USD/AED: 3.6725

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 USD.

3 VOTE CONSULTATIF SUR LE RAPPORT DE REMUNERATION 2023

VOTE 1.3: Le Conseil d'administration propose l'approbation du Rapport de rémunération 2023 (inclus dans le Rapport Annuel).

EXPLICATION

Le Rapport de rémunération fournit des informations sur le système de rémunération ainsi que le montant de rémunération payé au Conseil d'administration et au Comité exécutif durant l'année fiscale 2023. Conformément au Code des Obligations, le Conseil d'administration soumet le rapport de rémunération aux actionnaires pour un vote consultatif séparé en plus des approbations contraignantes des demandes de rémunération sous les points 4.1 et 4.2 de l'ordre du jour.

Le Rapport de rémunération a pour but d'informer les actionnaires sur les systèmes, politiques et pratiques de rémunération du Conseil d'administration et du Comité exécutif, ainsi que sur les changements mis en œuvre au cours de l'exercice fiscal concerné, le cas échéant, et sur les rémunérations versées aux organes respectifs en 2023, telles qu'approuvées par les actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle de 2022. Les informations fournies sur la rémunération des cadres exécutifs continuent d'offrir un niveau élevé de transparence, y compris des détails complets sur les objectifs et les réalisations en matière de rémunération variable à court terme ("STI") pour l'année 2023, les réalisations des plans LTI 2021 acquis en février 2024, et les objectifs de croissance CAGR pour le plan LTI 2024 octroyé en février 2024.

4 REMUNERATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR L'ANNEE 2025

VOTE 4.1: Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 2.4 millions (soit environ CHF 2.1 millions) comme rémunération fixe pour l'année fiscale 2025 pour les membres du Conseil d'administration.

EXPLICATION

La proposition du Conseil d'administration pour les rémunérations de 2025 concerne les personnes suivantes:

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

- M. Thibault de Tersant;

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

- Dr. Peter Spenser;
- M. Maurizio Carli ;
- Mme Cecilia Hultén;
- M. Xavier Cauchois;
- Mme Dorothee Deuring;

ainsi que les membres non-exécutifs suivants, sous réserve de leur élection lors de l'Assemblée générale annuelle 2024 :

- Mme Laurie Readhead; et
- Dr. Michael Gorriz.

Reconnaissant l'importance des pratiques de rémunération équitables et compétitives, il convient de noter que les honoraires des membres non-exécutifs de notre Conseil d'administration sont actuellement inférieurs aux références de l'industrie pour des fonctions similaires en Suisse. La fourchette standard pour les honoraires des membres du Conseil d'administration se situe entre USD 190,000 et USD 210,000. Nous proposons d'augmenter ces honoraires à USD 170,000 afin de les aligner plus étroitement sur les normes du secteur. Tous les autres honoraires resteront inchangés. Les honoraires sont résumés ci-dessous :

Type d'honoraires	2024 USD 000	2025 USD 000
Honoraires du Président non-exécutif	800	800
Honoraires de membre du Conseil d'administration	140	170
Honoraires supplémentaires en cas de vols long-courrier	10	10
Honoraires du Président du Comité d'audit	55	55
Honoraires du Président du Comité de rémunération	45	45
Honoraires du Président du Comité de nomination & ESG	35	35

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

Dans la mesure où le Conseil d'administration est uniquement composé de membres non-exécutifs, la rémunération proposée pour ses membres ne comprend aucune rémunération variable. La proposition est composée comme suit (tous les chiffres étant exprimés en USD) :

USD 000	Nombre de membres	Honoraires	Honoraires des Présidents de Comités	Honoraires supplémentaires en cas de vols long-courrier	Charges sociales	Arrondi	Montant total
2024 – approbation	8.7	1,873	135	17	182	93	2,300
2025 – proposition	8.0	1,990	135	20	192	63	2,400

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

5 REMUNERATION DES MEMBRES DU COMITE EXECUTIF POUR L'ANNEE 2025

VOTE 4.2: Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 34 millions (soit environ CHF 29 millions) comme rémunération fixe et variable pour l'année fiscale 2025 pour les membres du Comité exécutif.

EXPLICATION

La proposition concernant la rémunération 2025 du Comité exécutif porte sur les membres actifs suivants:

- Directeur général ("CEO"),
- Panagiotis "Takis" Spiliopoulos, Directeur financier ("CFO") ;
- Prema Varadhan, Présidente produit et Directrice opérationnelle ("PPCOO") ;
- Colin Jarrett, Responsable sécurité et risques ("CSRO") ;
- Jayde Tipper, Directrice du personnel ("CPO") ;
- William Moroney, Président International ("PI"); et
- Philip Barnett, Président Amériques ("PA").

Le tableau ci-dessous indique le montant total maximum proposé pour la rémunération des membres du Comité exécutif, soit USD 34 millions. Cette allocation est répartie entre différents éléments de rémunération. Notamment, le montant total de la rémunération comprend le paiement maximum possible pour le plan STI, soit jusqu'à 150%.

La rémunération par catégorie est présentée ci-dessous :

USD 000	Nombre de membres ¹	Salaire	STI maximum ²	Autres ³	LTI ⁴	Charges sociales	Montant total	Approbation/ Proposition	Moyenne par membre
2024 – approbation	6.04	2,807	4,631	2,543	15,768	2,950	28,699	30,000	4,750
2025 – proposition	7.5	4,454	7,350	2,186	18,245	1,746	33,981	34,000	4,531

(1) Le nombre de membres inclut les membres du Comité exécutif pendant leur période de préavis.

(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 ainsi que la période de préavis des anciens membres du Comité exécutif.

(4) Le plan LTI pour les membres du Comité exécutif est expliqué plus en détails dans la section 6.2. La dilution au bilan au 31 décembre 2023 sur la base d'un prix moyen de l'action de USD 93 (prix de clôture de l'action au 31 décembre 2023) était de 1.8% et sur la base d'un prix moyen de l'action de USD 127 (croissance CAGR de 11% sur trois ans) était de 2.1%. Temenos se situe donc bien dans les normes de l'industrie.

La proposition de rémunération comprend une augmentation du nombre de membres de cinq à sept et inclut une provision pour le départ du Directeur général lors de la nomination d'un nouveau Directeur général. En outre, la demande prévoit une augmentation de la rémunération de 5% pour le Directeur général et de 3% en moyenne pour les autres membres, ce qui est conforme aux normes du secteur et reflète leur précieuse contribution à la croissance et au succès de la Société. Le montant supplémentaire de 40% serait disponible en cas d'ajout de nouvelles fonctions et/ou en cas de paiement d'indemnités de remplacement pour de nouveaux membres.

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 2025, compte tenu du fait que l'on s'attend à ce qu'un nouveau Directeur Général soit nommé en 2024, les objectifs de performance à court terme pour 2025 seront examinés et communiqués dans le Rapport de rémunération de 2024. Nous pensons que les indicateurs clés de performance continueront à être axés sur l'ARR, le bénéfice opérationnel et le flux de trésorerie d'exploitation (operating cash flow).

Les seuils de paiement devraient rester les mêmes qu'en 2024, c'est-à-dire que 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.

6.2 Plan LTI

Instruments

Il est prévu que les membres du Comité exécutif se voient attribuer une combinaison d'instruments comme suit:

- 35% de SARs;
- 35% de PSUs; et
- 30% de RSUs.

Comme cela a été longuement discuté avec les actionnaires en 2022, l'introduction des PSUs au cours de l'exercice 2022 et des RSUs au cours de l'exercice 2023 permet de mieux aligner notre programme LTI sur les pratiques du marché concurrentiel. Cet ajustement stratégique vise à soutenir les efforts de rétention des talents tout en maintenant nos cadres exécutifs responsables de leurs performances.

Considérant la nomination éventuelle d'un nouveau Directeur général, tout ajustement de la combinaison d'instruments indiquée ci-dessus serait structuré de manière à donner la priorité aux éléments de rémunération fondés sur la performance, conformément à notre engagement de favoriser une croissance durable et de s'aligner sur la valeur actionnariale.

KPIs

Les KPIs envisagés sont les suivants :

KPIs pour le plan LTI 2025-2027	Pondération
Total ARR	60%
Bénéfice par action Non-IFRS	20%
Flux de trésorerie disponible (free cash flow)	20%

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 suite

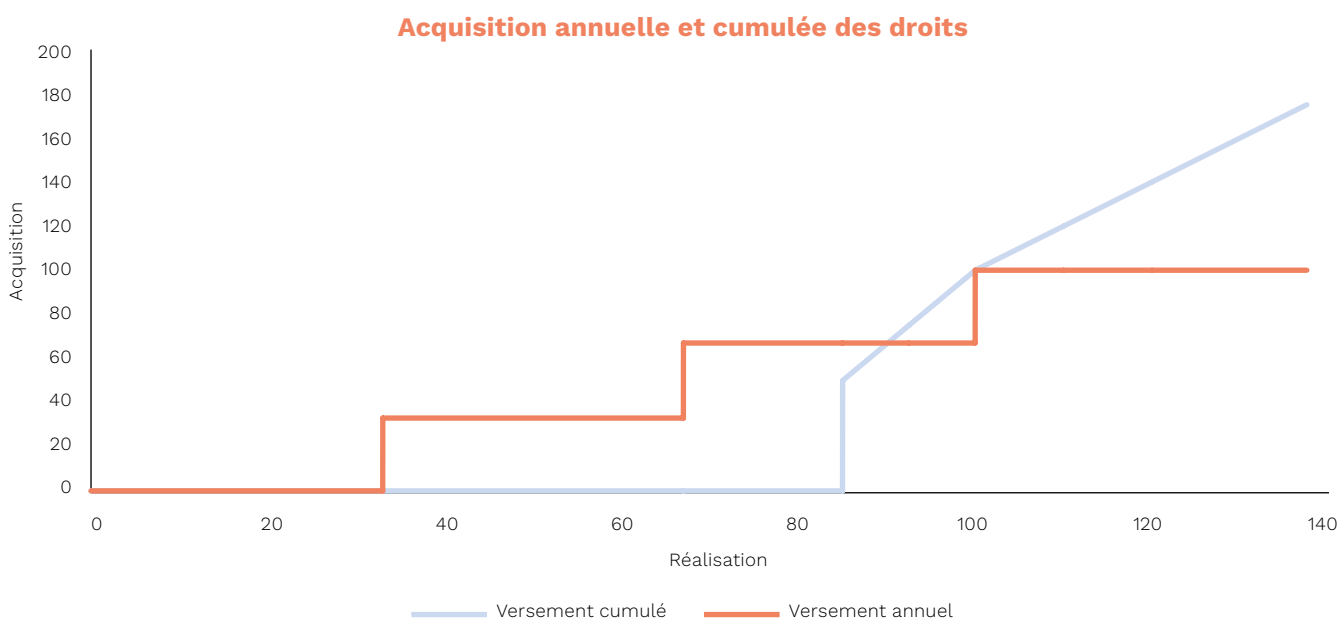
Courbe d'acquisition

Le montant du paiement des instruments LTI basés sur la performance, c'est-à-dire les SARs et les PSUs (“Unités LTI”) correspondant à 70% du total des instruments 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 complète de trois ans après l'octroi ; et
- 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 pour les Unités LTI est le plus élevé des résultats des objectifs annuels, indiqués en orange ci-dessous, ou du montant cumulé, indiqué en bleu ci-dessous.



La philosophie de rémunération de Temenos a toujours été centrée sur l'établissement d'objectifs ambitieux et sur la rémunération des membres de la direction lorsque ces objectifs sont atteints avec succès.

Pour 30% des instruments LTI émis sous forme de RSUs, il n'y a pas d'objectifs de performance. Ces RSUs sont basés sur la durée et sont acquises pour une moitié au deuxième anniversaire de la date d'octroi et pour l'autre moitié au troisième anniversaire de la date d'octroi.

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 les détails sont disponibles dans le Rapport annuel 2023 (Rapport de rémunération).

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. 2024®
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