

temenos

Leading Banking Forward

ANNEXE

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

LETTRE DE LA PRÉSIDENTE DU COMITÉ DE NOMINATION, RÉMUNÉRATION & DURABILITÉ

Chères Actionnaires, Chers Actionnaires,

Au nom du Comité de nomination, rémunération et durabilité (NCSC), j'ai le plaisir de vous présenter les propositions de rémunération qui vous seront soumises pour approbation lors de cette Assemblée générale annuelle.

Outre les votes contraignants sur la rémunération du Conseil d'administration et du Comité exécutif, les actionnaires seront invités à s'exprimer par le biais d'un vote consultatif sur le Rapport de rémunération 2025. Le NCSC reste déterminé à maintenir une structure de rémunération transparente et axée sur la performance, qui aligne la rémunération des dirigeants sur la stratégie de la Société et sur les intérêts de ses actionnaires.

Structure de rémunération et récents développements

La structure de rémunération de Temenos est conçue pour favoriser à la fois une performance durable tout en veillant à ce que les éléments de rémunération des dirigeants restent étroitement liés à la création de valeur à long terme.

En 2025, le NCSC a renforcé le dispositif d'incitation à long terme (LTI) grâce à une série d'améliorations visant à consolider la philosophie « rémunération de la performance » et à garantir l'alignement sur la performance de la Société. Ces améliorations comprenaient :

- le passage à un modèle de performance triennal cumulatif, garantissant que les conditions d'acquisition des droits reflètent les performances sur l'ensemble de la période de référence ;
- l'introduction d'une structure simplifiée combinant des Performance Stock Units (PSUs) et des Restricted Stock Units (RSUs), la majorité des éléments de rémunération étant basée sur des instruments liés à la performance ; et
- une courbe d'acquisition des droits actualisée, conçue pour améliorer la proportionnalité entre la réalisation de la performance et les montants versés.

Ensemble, ces améliorations renforcent le lien entre la rémunération des dirigeants, la performance à long terme de la Société et la création de valeur pour les actionnaires.

Pour l'année 2027, la rémunération des membres du Conseil d'administration continuera à être exclusivement composée d'une rémunération fixe, reflétant les responsabilités non exécutives des membres du Conseil.

Discussions avec les actionnaires

Le NCSC accorde une grande importance au maintien d'un dialogue ouvert avec les actionnaires et les conseillers en procuration, sur les questions de gouvernance et de rémunération.

Au cours de l'année écoulée, Temenos a poursuivi ses échanges avec les investisseurs afin de discuter de l'évolution de la structure de rémunération de la Société, notamment de la structure du plan d'intéressement à long terme (LTI), du choix des indicateurs de performance et de l'équilibre entre les éléments de la rémunération des dirigeants liés à la performance et ceux axés sur la fidélisation.

Les commentaires recueillis lors de ces discussions ont été soigneusement pris en compte et ont guidé l'évolution continue des politiques de rémunération et des informations fournies par la Société.

Propositions soumises aux actionnaires

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 2025 ;
- Rémunération du Conseil d'administration pour 2027 : USD 2.6 millions pour un maximum de sept membres, y compris le Président ; et
- Rémunération du Comité exécutif pour 2027 : USD 32 millions pour un maximum de six membres.

Ces propositions reflètent l'engagement de la Société dans le maintien d'une structure de rémunération rigoureuse et compétitive, qui soutienne les ambitions stratégiques de Temenos tout en restant en phase avec les intérêts des actionnaires.

Au nom du NCSC, je souhaite vous remercier pour votre confiance et votre soutien continu.

Cecilia Hultén

Présidente du Comité de nomination, rémunération et durabilité

ANNEXE – 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 2025 est disponible dans le Rapport Annuel 2025, lui-même accessible en ligne <https://www.temenos.com/about-us/investor-relations/financial-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 2027 dans son intégralité.

2.2 Taux de change impactant le calcul de la rémunération

Une partie significative de la rémunération prévue en cas de réalisation des objectifs relève du plan LTI. La valeur comptable associée aux PSUs et aux 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 2027 sont les taux de clôture au 31 décembre 2025, à savoir :

- USD/CHF: 0.78982
- USD/GBP: 0.74111
- USD/AED: 3.6720

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 2025

VOTE 1.3: Le Conseil d'administration propose l'approbation du Rapport de rémunération 2025 (inclus dans le Rapport Annuel).

EXPLICATION

Le Rapport de rémunération 2025 fournit une vue d'ensemble sur le système de rémunération ainsi que sur le montant de rémunération payé au Conseil d'administration et au Comité exécutif durant l'année fiscale 2025.

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

Le but du rapport de rémunération est de fournir aux actionnaires une information transparente sur la structure, les politiques et les pratiques de rémunération applicables au Conseil d'administration et au 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 2025, telles qu'approuvées par les actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle de 2024.

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 2025 ;
- Détails sur les réalisations des plans LTI 2023 acquis en février 2026, incluant les réalisations de la performance ; et
- Les objectifs de croissance CAGR pour le plan LTI 2026 octroyé en février 2026.

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 2027

VOTE 4.1: Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 2.6 millions (soit environ CHF 2 millions) comme rémunération fixe pour l'année fiscale 2027 pour les membres du Conseil d'administration.

EXPLICATION

La proposition du Conseil d'administration pour les rémunérations de 2027 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 ;
- Mme Felicia Alvaro ; et
- Dr. Michael Gorriz.

Le montant de l'honoraire annuel du Conseil d'administration reste inchangé. Cependant, veuillez trouver ci-dessous deux ajustements pour davantage aligner la structure de rémunération du Conseil d'administration à l'évolution des pratiques de gouvernance ainsi qu'à la charge de travail et aux responsabilités inhérentes à la participation aux comités du Conseil :

- **Introduction d'un honoraire de membre de comité :** un honoraire de membre de comité s'élevant à USD 30,000 par comité sera versée aux membres du Conseil d'administration siégeant au sein des comités du Conseil. Le travail au sein des comités nécessite un temps supplémentaire considérable de préparation, la participation à des réunions spécifiques ainsi qu'un engagement continu sur des sujets spécialisés, et ce en dehors des réunions régulières du Conseil d'administration. L'introduction d'un honoraire de membre de comité tient compte de ces responsabilités supplémentaires et aligne davantage la structure de gouvernance de Temenos sur la pratique du marché en la matière. Les présidents desdits comités ne percevront pas cet honoraire de membre, car ils perçoivent déjà un honoraire reflétant leurs responsabilités supplémentaires en tant que président de comité.
- **Ajustement de l'honoraire de président du Comité d'audit :** l'honoraire du président du Comité d'audit sera augmenté afin de refléter les responsabilités importantes liées à cette fonction. Le président du Comité d'audit est chargé de veiller à l'intégrité des rapports financiers du groupe Temenos, à l'efficacité des contrôles internes et des processus de gestion des risques, ainsi qu'à la relation avec les auditeurs externes. Ce rôle requiert un engagement important tout au long de l'année comprenant notamment des interactions fréquentes avec la direction, l'audit interne et les auditeurs externes. L'honoraire révisé tient donc compte de l'étendue, de la complexité et des responsabilités de surveillance continue associées à cette fonction de président du Comité d'audit.

En outre, la rémunération globale maximale proposée comprend une réserve de USD 234,000 destinée à faire face aux imprévus. Cette réserve vise à offrir une certaine souplesse pour s'adapter à d'éventuels changements au cours d'année, tels que des ajustements dans la composition du Conseil ou des comités, comme la nomination de membres supplémentaires au sein des comités, ou d'autres évolutions liées à la gouvernance susceptibles d'avoir une incidence sur la répartition des responsabilités au sein du Conseil d'administration. Cette réserve garantit que la Société conserve une flexibilité suffisante pour gérer efficacement la gouvernance du Conseil d'administration sans nécessiter une approbation supplémentaire de la part des actionnaires.

Ces ajustements visent à garantir que la structure de rémunération du Conseil d'administration reflète de manière appropriée le temps consacré et les responsabilités liées à la participation aux comités, tout en restant alignée aux meilleures pratiques de gouvernance.

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

Type d'honoraires	2026 USD 000	2027 USD 000
Honoraire du Président non-exécutif	800	800
Honoraire de membre du Conseil d'administration	170	170
Honoraire de membre de comité	—	30
Honoraire supplémentaire en cas de vols long-courrier	20	20
Honoraire du Président du Comité d'audit	55	75
Honoraire du Président du Comité de nomination, rémunération & durabilité	55	55
Honoraire du Président du Comité de technologie, innovation & cybersécurité	55	55

Dans la mesure où le Conseil d'administration est uniquement composé de membres non-exécutifs, la rémunération proposée pour 2027 ne comprend qu'une rémunération fixe i.e. sans élément variable.

ANNEXE – 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 2027 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 de membre de Comité	Honoraire en cas de vols long-courrier	Charges sociales	Arrondi	Montant total
2026 - approbation	7	1,820	165	—	40	145	30	2,200
2027 - proposition	7	1,820	185	210	40	110	234	2,600

5 REMUNERATION DES MEMBRES DU COMITE EXECUTIF POUR L'ANNEE 2027

VOTE 4.2: Le Conseil d'administration propose d'approuver un montant global maximum de USD 32 millions (soit environ CHF 25 millions) comme rémunération fixe et variable pour l'année fiscale 2027 pour les membres du Comité exécutif.

EXPLICATION

La proposition concernant la rémunération 2027 du Comité exécutif porte sur les membres actifs suivants :

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

Le tableau ci-dessous indique le montant total maximum proposé pour la rémunération des membres du Comité exécutif en 2027, soit USD 32 millions. Cette allocation est structurée entre différents éléments de rémunération et reflète le paiement maximum possible pour le plan de rémunération variable à court terme (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 ⁵
2026 - approbation	8.0	4,918	8,116	0,465	21,450	1,908	36,859	37,000	4,607
2027 - proposition	6.0	4,247	6,370	0,383	17,700	1,820	30,520	32,000	5,087

(1) La proposition 2027 tient compte de l'addition d'un nouveau membre du Comité exécutif (CFO).

(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.

(5) L'augmentation de la rémunération moyenne par membre s'explique par la diminution du nombre de membres du Comité exécutif pris en compte dans la proposition 2027 par rapport à l'année précédente, ce qui se traduit par une hausse mathématique de la moyenne plutôt que par une évolution significative des niveaux de rémunération individuels.

Afin de bénéficier de la flexibilité nécessaire en cas de changement dans la composition ou dans les fonctions des membres du Comité exécutif, une allocation supplémentaire pouvant aller jusqu'à 40% du montant approuvé est prévue dans les statuts de la Société.

6 INDICATEURS CLES 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 2027, 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.

La structure de versement du plan STI reste inchangée et les versements sont calculés en fonction du degré de réalisation des objectifs de performance, et sont plafonnés à 150 %.

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%

6.2 Plan LTI

Pour 2027, le plan LTI destiné au Comité exécutif évoluera afin de renforcer davantage l'alignement entre la rémunération des cadres exécutifs et la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Comme indiqué précédemment, à compter de l'attribution LTI 2025, les conditions financières de performance du plan sont passées d'une évaluation annuelle à une évaluation cumulative sur l'ensemble de la période de performance de trois ans. Cette approche reflète mieux la nature à long terme de la stratégie de Temenos et réduit la volatilité potentielle associée aux résultats sur une seule année.

S'appuyant sur cette évolution, le plan LTI 2027 introduit un indicateur de Rendement total relatif pour l'actionnaire (TSR), venant compléter les indicateurs existants. L'intégration du TSR renforce le lien entre les incitations financières des dirigeants et les rendements pour les actionnaires en évaluant la performance du cours de l'action Temenos par rapport à l'indice STOXX Europe 600 Technology.

Indicateurs de performance du plan LTI

Le plan LTI continue de reposer sur un ensemble équilibré d'indicateurs de performance combinant les résultats financiers et la création de valeur pour les actionnaires sur une période de référence de trois ans.

Les indicateurs de performance comprennent :

- Revenus annuels récurrents (ARR)
- Bénéfice par action (EPS)
- Flux de trésorerie disponible (FCF)
- Rendement total relatif pour l'actionnaire (TSR) par rapport à l'indice STOXX Europe 600 Technology

Afin de tenir compte de l'introduction de l'indicateur TSR tout en conservant un cadre de performance équilibré, la pondération de l'ARR a été ajustée à 40%, tandis que les autres indicateurs financiers continuent de refléter les priorités stratégiques clés de Temenos i.e. croissance durable, rentabilité et forte génération de liquidités.

Indicateur TSR relatif

La composante TSR relative compare le rendement total pour l'actionnaire (TSR) de Temenos, qui inclut l'appréciation du cours de l'action et les dividendes, au TSR de l'indice STOXX Europe 600 Technology sur la même période de performance de trois ans.

Cette approche relie les résultats en matière d'acquisition des droits en cas de surperformance ou de sous-performance du rendement pour l'actionnaire de Temenos par rapport à l'indice STOXX Europe 600 Technology, garantissant ainsi que les incitations financières des dirigeants restent alignées sur la création de valeur pour les actionnaires.

La combinaison des indicateurs financiers de performance cumulée et du TSR relatif renforce davantage l'orientation à long terme du plan LTI. Cette structure garantit que les résultats LTI reflètent à la fois la mise en œuvre réussie de la stratégie de Temenos et la création de valeur durable pour les actionnaires au fil du temps.

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

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

6.2 Plan LTI suite

6.2.1 LTI KPIs & pondération pour 2027-2029

Afin de maintenir une forte culture de la rémunération basée sur la performance, les indicateurs clés concernant le plan LTI 2027-2029 sont structurés comme suit :

KPIs pour le plan LTI 2027-2029	Pondération
Total ARR (ARR)	40%
Bénéfice par action non-IFRS (EPS)	20%
Flux de trésorerie disponible (FCF)	20%
Rendement total relatif pour l'actionnaire (TSR) vs indice STOXX Europe 600 Technology	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.

6.2.2 Courbe d'acquisition des LTI

La courbe d'acquisition des droits applicable aux indicateurs financiers de performance (ARR, EPS et FCF) reste inchangée. Les conditions d'acquisition des droits sont déterminées en fonction de la performance cumulée sur la période de référence de trois ans, comme suit :

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%	175% (plafond)

Entre ces points de %, l'acquisition des droits est calculée sur une base linéaire.

Courbe d'acquisition du TSR relatif

Le TSR relatif compare la performance TSR de Temenos au TSR de l'indice STOXX Europe 600 Technology sur la période de référence de trois ans.

Les résultats en matière d'acquisition des droits sont déterminés en fonction du niveau de surperformance ou de sous-performance par rapport à l'indice, comme suit :

Temenos TSR vs STOXX Europe 600 Technology TSR	Acquisition des droits
Sous les 80% de la performance de l'index	0% (pas d'acquisition)
80% de la performance de l'index	80%
100% de la performance de l'index	100%
+10% vs index	120%
+20% vs index	140%
+37.5% vs index	175% (plafond)

Entre ces points de %, l'acquisition des droits est calculée sur une base linéaire.

Le barème d'acquisition des droits du TSR relatif suit la même progression que pour les versements avec le plafond de versement à 175 %, comme c'est le cas pour les indicateurs financiers de performance.

Le TSR de Temenos et l'indice de référence seront exprimés dans une seule et même devise afin de garantir leur comparabilité et d'éviter toute distorsion due aux fluctuations des taux de change.

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 2025.

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. 2026[®]

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.