

Rapport de rémunération

Rapport de rémunération

1 Introduction

Chers actionnaires,
Mesdames, Messieurs,

Le rapport de rémunération vous donne un aperçu de la politique salariale et du système de rémunération de BKW. Il comporte des informations détaillées concernant les rémunérations du conseil d'administration et de la direction du groupe versées pendant l'exercice 2017 et présente leurs participations dans BKW SA.

En 2015, BKW a introduit pour la direction du groupe un système de rémunération simple axé sur la stabilité; ce système a été révisé en 2017. Le système de rémunération contribue à garantir le succès à long terme de BKW. Pour ce faire, il accorde une grande importance à la rémunération de base, rétribue en francs suisses une part variable nettement plus faible à court terme et prévoit une participation aux résultats à long terme sous forme d'actions; incessibles pendant trois ans.

Le système de rémunération est stable pour le conseil d'administration depuis 2009. Les taux de rémunération ont également été révisés en 2017 et légèrement réduits au 1^{er} janvier 2018, pour la première fois depuis 2009.

Le rapport de rémunération répond aux exigences du Code suisse des obligations, de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse, de la directive concernant les informations relatives au Corporate Governance de la Bourse suisse SIX et se conforme au Code suisse de bonnes pratiques pour le gouvernement d'entreprise.

Lors de l'assemblée générale 2018, nous vous soumettrons le présent rapport de rémunération pour approbation dans le cadre d'un vote consultatif. A la lecture du présent rapport, vous allez constater que les rémunérations versées à la direction du groupe pour l'exercice 2017 ainsi que les rémunérations au conseil d'administration pour la période de rémunération close à l'assemblée générale 2018 sont dans les limites approuvées lors de l'assemblée générale 2017.

Meilleures salutations



Urs Gasche
Président du comité de rémunération et
de nomination

2 Politique salariale de BKW

La politique salariale de BKW découle de la stratégie de BKW. Les intérêts à long terme de l'entreprise revêtent une importance particulière. BKW propose une rémunération conforme au marché. Elle rétribue la compétence et la responsabilité, ainsi que le travail fourni, en mettant l'accent sur le résultat collectif. BKW souhaite recruter des personnes qualifiées sur le marché du travail et les associer durablement à l'entreprise.

Le système de rémunération de BKW est simple et axé sur la stabilité. Il s'articule autour de trois éléments: une rémunération de base, le paiement des membres de la direction du groupe en actions incessibles soumises à une période de blocage de trois ans, ainsi qu'une rémunération variable à court terme. La rémunération de base et la participation aux résultats à long terme des membres de la direction du groupe y sont calculées de manière durable et conforme au marché; la rémunération variable à court terme est par contre fixée à un faible niveau.

Dans le cadre de sa politique salariale, BKW révisé régulièrement son système de rémunération. Au besoin, elle redéfinit les taux de rémunération et les programmes de participation pour le conseil d'administration et la direction du groupe. Une nouvelle comparaison sectorielle a été menée durant l'exercice 2017. Le benchmark était constitué d'entreprises suisses d'électricité et d'énergie cotées en bourse de taille comparable en termes de capitalisation, de chiffre d'affaires et de nombre de collaborateurs. Il s'est avéré que BKW versait à sa direction des rémunérations globales inférieures par rapport à ces entreprises, en particulier pour les rémunérations variables à court terme. C'est la raison pour laquelle le conseil d'administration a décidé de relever les rémunérations globales à partir de 2018 afin de les rapprocher du niveau du marché. Parallèlement, le conseil d'administration a approuvé une hausse de 20% des rémunérations du conseil d'administration à l'attention de l'assemblée générale.

L'augmentation intervient pour l'exercice 2018 dans le cadre des rémunérations globales maximales déjà approuvées par l'assemblée générale 2017 pour les membres du conseil d'administration et la direction du groupe. La rémunération de base et le paiement en actions incessibles doivent être relevés. La participation aux résultats à court terme, quant à elle, doit être maintenue à un bas niveau. BKW maintient donc son système de rémunération, car la pondération des trois éléments s'inscrit dans l'intérêt des actionnaires à une évolution stable et durable de l'entreprise.

Suite au développement de l'entreprise et en accord avec le Code suisse de bonnes pratiques pour le Corporate Governance, les principes de rémunérations seront régulièrement vérifiés afin de garantir une rémunération globale adaptée au marché et aux performances.

3 Système de rémunération 2017

3.1 Aperçu de la rémunération globale

Les bases de rémunération des membres du conseil d'administration et de la direction du groupe sont régies par les articles 27 et 28 des statuts. Ceux-ci sont disponibles sur le site Internet de BKW à l'adresse www.bkw.ch – Le groupe BKW – Investor Relations (www.bkw.ch/statuts). Le conseil d'administration soumet chaque année à l'assemblée générale, pour approbation, les montants globaux maximaux des rémunérations du conseil d'administration et de la direction du groupe. Les montants globaux des rémunérations du conseil d'administration se rapportent à la période entre l'assemblée générale actuelle et l'assemblée suivante. En revanche, les montants globaux de la rémunération de la direction du groupe se rapportent à l'exercice complet suivant l'assemblée générale. Un vote consultatif a également lieu en ce qui concerne le rapport de rémunération de la période venant de se clôturer.

Les membres du conseil d'administration perçoivent exclusivement une rémunération fixe et d'éventuels jetons de présence, incluant les charges sociales estimées de l'employeur et les éventuelles cotisations à des institutions de prévoyance, les primes d'assurance complémentaires et d'autres prestations accessoires. Aucune composante liée aux prestations n'est versée aux membres du conseil d'administration. Cela assure son indépendance en matière de surveillance de la direction du groupe. La rémunération est versée en espèces.

La rémunération des membres de la direction du groupe se compose d'une rémunération de base annuelle fixe et d'une rémunération variable, ainsi que des charges sociales estimées de l'employeur et des cotisations aux institutions de prévoyance, des primes d'assurance complémentaires et d'autres prestations accessoires. La rémunération variable se compose d'une part à court terme, dépendante des performances et versée en espèces, à laquelle s'ajoute une part en actions incessibles qui sont soumises à une période de blocage de trois ans. La rémunération variable à court terme est versée aux différents

membres de la direction du groupe en fonction de la réalisation de leurs objectifs de performance. Il peut s'agir d'objectifs spécifiques à l'entreprise et au secteur, d'objectifs personnels ainsi que d'objectifs déterminés en comparaison au marché, à d'autres entreprises ou à des valeurs de référence comparables.

3.2 Eléments de rémunération du conseil d'administration

a) Rémunération fixe (de base)

La rémunération de base du conseil d'administration comporte des honoraires fixes. Le montant de ces honoraires dépend des différentes fonctions (présidence ou vice-présidence) ainsi que des appartenances à des comités du conseil d'administration et des fonctions occupées en leur sein.

b) Jetons de présence

Un jeton de présence fixe est octroyé pour la participation à une séance de conseil d'administration ou de comité. Le président du conseil d'administration ne perçoit pas de jetons de présence.

c) Rémunération en actions

Chaque année, le conseil d'administration fixe le nombre d'actions BKW que les membres du conseil d'administration peuvent acheter et à quel prix préférentiel. Les membres du conseil d'administration devraient ainsi être motivés à obtenir une hausse durable de la valeur de l'entreprise. Les rémunérations en actions intègrent l'avantage matériel correspondant à l'achat d'actions BKW à un prix préférentiel. Les actions acquises ne peuvent être revendues qu'à l'issue d'une période de blocage de trois ans, qui est prise en compte, lors du calcul de la rémunération, à travers l'application d'une déduction (basée sur le chiffre 3.3 de la circulaire n° 37 concernant l'imposition des participations des collaborateurs de l'Administration fédérale des contributions du 22 juillet 2013).

d) Autres rémunérations

Les autres rémunérations englobent les indemnités forfaitaires fixes perçues par les membres du

conseil d'administration, les contributions AVS/AI/AC de BKW ainsi que d'éventuels impôts à la source.

BKW n'accorde pas de prêts, de crédits ni de prestations de prévoyance aux membres du conseil d'administration.

3.3 Éléments de rémunération de la direction du groupe

a) Rémunération de base annuelle fixe

La rémunération de base est une indemnisation au titre de l'exercice d'une fonction. Elle est fixée en fonction de l'expérience, des responsabilités assumées et de l'influence sur le résultat de l'entreprise. La rémunération de base est versée en espèces.

b) Rémunération variable à court terme

La rémunération variable à court terme dépend de la réalisation des objectifs annuels. L'évaluation se focalise sur les progrès enregistrés au cours de l'année dans la mise en œuvre de la stratégie et sur le résultat financier annuel obtenu. Le comité de rémunération et de nomination établit alors une évaluation globale en tenant compte de l'environnement économique et sectoriel général dans lequel l'entreprise évolue.

Les objectifs annuels sont fixés chaque année en décembre pour l'exercice suivant. S'agissant de l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs, le conseil d'administration ou le comité de rémunération et de nomination se basent sur les objectifs quantitatifs et qualitatifs suivants, à proportions égales:

	EBIT	Mise en œuvre de la stratégie
CEO	50 %	50 %
Autres DG	50 %	50 %

L'EBIT se rapporte au groupe BKW. BKW budgétise sans réserves, de sorte qu'il s'agit d'un objectif surévalué («stretched» EBIT). Dans la mesure où l'EBIT budgétisé est réalisé, la réalisation de cet objectif est maximale. Les événements extraordinaires imprévisibles, tels que la suppression du taux plancher du franc suisse par rapport à l'euro,

sont exclus de l'évaluation de la réalisation des objectifs.

La contribution personnelle est évaluée en fonction de la mise en œuvre de la stratégie, dans le cadre des fonctions et des zones d'influence de chacun.

Si la prestation est convenable, la CEO a droit à une rémunération variable de 20% de la rémunération de base et les autres membres de la direction du groupe de 10% de la rémunération de base. Si la prestation est excellente, la rémunération variable de la CEO s'élève à 30% et celle des autres membres de la direction du groupe à 20% de la rémunération de base. La rémunération variable maximale a ainsi un plafond, qui s'établit au maximum à moins d'un tiers de la rémunération de base. La rémunération variable à court terme est versée en espèces l'année civile suivant l'année de l'évaluation.

Face à une situation exceptionnelle, il est possible de réduire ou de supprimer la rémunération variable. Une situation de ce type peut se présenter lorsque l'existence de l'entreprise est menacée, ce qui explique que l'on puisse renoncer à la distribution de dividendes et/ou à verser d'éventuelles parts variables aux collaborateurs qui y ont droit. Dans ce cas, malgré la réalisation des objectifs, ils n'ont pas droit à la rémunération variable à court terme. L'éventuelle réduction des versements de dividendes pour financer des investissements n'entre pas en compte dans le calcul de la rémunération variable.

c) Rémunération en actions incessibles

La rémunération en actions incessibles a pour objectif d'assurer le succès durable de l'entreprise et elle est liée aux opportunités et aux risques de l'évolution du cours de l'action. Les actions attribuées sont soumises à une période de blocage de trois ans.

Introduite en 2014, la participation aux résultats à long terme sous forme d'actions incessibles devrait (sous réserve d'une situation exceptionnelle) représenter 30% de la rémunération de base de l'exercice en cours pour la CEO et 20% pour les autres membres de la direction du groupe. Lors de l'adoption du règlement de rémunération, l'évolution du cours de l'action en 2014/2015 a été appliquée. Le cours de l'action de BKW a affiché une évolution remarquablement positive ces trois dernières années. Comme la part d'actions de la direction du groupe est calculée en pourcentage de la rémunération de base, la flambée du cours de l'action sur une période inférieure à un an implique une baisse sensible du nombre d'actions octroyées. En même temps, le risque d'un repli du cours croît naturellement – avec des risques fiscaux considérables pour chaque membre de la direction du groupe. Vu les circonstances, le règlement de rémunération a été modifié en 2016 afin que l'attribution des actions se base sur un cours de l'action moyen des années 2014 et 2015. Au fil de l'évolution du cours, le comité de rémunération et de nomination vérifie chaque année la décision relative à la part d'actions réservée à la direction du groupe. L'attribution des actions s'effectue chaque année en décembre pour l'exercice en cours; la période de blocage des actions est de trois ans à partir de la date de leur émission.

d) Prestations de prévoyance et cotisations sociales

Les prestations de prévoyance englobent les contributions de l'employeur à la caisse de pension. La Caisse de pension BKW possède un plan de prévoyance basé sur la primauté des prestations, conformément aux prescriptions de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP). Les prestations de prévoyance englobent donc, outre les contributions ordinaires de l'employeur, la part de l'employeur pour les versements supplémentaires en raison des augmentations du salaire assuré. Les cotisations sociales englobent la part de l'employeur aux contributions à l'AVS/AI/AC. S'agissant des rémunérations soumises aux cotisations sociales, tous les montants présentés ici sont des montants bruts.

4 Organisation et compétences en matière de fixation des rémunérations

A la demande du conseil d'administration, l'assemblée générale approuve les montants globaux maximaux de rémunération du conseil d'administration pour l'année de mandat suivant l'assemblée générale jusqu'à l'assemblée générale suivante et ceux de la direction du groupe pour l'exercice suivant. Les articles 26 à 28 des statuts définissent également les détails de la réglementation ainsi que les conséquences d'un refus de l'assemblée générale. Les statuts sont disponibles sur le site Internet de BKW à l'adresse www.bkw.ch – Le groupe BKW – Investor Relations (www.bkw.ch/statuts). Ils fixent en outre les conditions et le plafond du montant complémentaire qui peut être alloué à un membre de la direction du groupe nommé pendant une période pour laquelle l'assemblée générale avait déjà approuvé la rémunération (art. 28).

Composition du comité de rémunération et de nomination

Urs Gasche	Président du conseil d'administration, président
Barbara Egger-Jenzer	Membre du conseil d'administration, présidente suppléante
Georges Bindschedler	Membre du conseil d'administration, membre

Conformément à l'art. 25 des statuts, le comité de rémunération se charge de la stratégie de rémunération et des objectifs et critères de performances du groupe BKW, principalement au niveau supérieur de l'entreprise. Parallèlement, il a également pour compétence d'élaborer les critères régissant la sélection des candidats au conseil d'administration et à la direction du groupe. En raison de cette compétence supplémentaire, le comité de rémunération est désigné comité de rémunération et de nomination par le conseil d'administration et est repris en tant que tel dans le règlement d'organisation et dans le règlement du comité de rémunération et de nomination. Le comité de rémunération et de nomination apporte son soutien au conseil d'administration pour établir et évaluer le système et les principes de rémunération, ainsi que pour préparer les propositions destinées à l'assemblée générale concernant les montants globaux des rémunérations du conseil d'administration et de la direction du groupe.

Les tableaux suivants reprennent en détail la répartition des tâches et des compétences entre l'assemblée générale, le conseil d'administration et le comité de rémunération et de nomination.

Aperçu du règlement des compétences

Objet	Comité de rémunération et de nomination	Conseil d'administration	Assemblée générale
Montant global maximal pour la rémunération du conseil d'administration et de la direction du groupe	PP ¹	P ²	A ³
Montant complémentaire pour la rémunération de membres de la direction du groupe nouvellement nommés ⁴	A ^{4, 5}		
Politique salariale et système de rémunération de BKW	PP	A	
Principes et système de rémunération pour le conseil d'administration et la direction du groupe	PP	A	
Critères de performance pour les rémunérations versées à la CEO et aux membres de la direction du groupe	PP	A ⁵	
Rémunération individuelle pour le conseil d'administration	PP	A ⁶	
Évaluation des prestations et rémunération individuelle de la CEO	PP	A ⁶	
Évaluation des prestations et rémunérations individuelles pour les membres de la direction du groupe (sauf CEO)	A ^{4, 5, 6}		
Rapport de rémunération	PP	A	VC ⁷
Principes régissant la sélection des candidats pour l'élection ou la réélection des membres du conseil d'administration	PP	A	
Élections et démissions ainsi que planification de la relève pour les membres de la direction du groupe	PP	A	
Traitement des élections et planification de la relève pour le conseil d'administration	PP	A	

1 PP signifie préparation et proposition au conseil d'administration

2 P signifie proposition à l'assemblée générale

3 A signifie approbation

4 Sur proposition de la CEO

5 Dans le cadre des statuts

6 Dans le cadre du montant global maximal approuvé par l'assemblée générale

7 VC signifie vote consultatif

5 Rémunérations versées au conseil d'administration et à la direction du groupe

Les rémunérations versées au conseil d'administration et à la direction du groupe sont publiées conformément au concept de périodicité de la présentation des comptes (principe de la comptabilité d'exercice), ce qui signifie que les rémunérations sont présentées dans la période (en l'occurrence dans l'exercice) au cours de laquelle elles sont saisies dans les comptes annuels.

5.1 Rémunérations versées au conseil d'administration

Cette section est destinée à vous informer des rémunérations versées aux membres du conseil d'administration pour les exercices 2017 et 2016

ainsi qu'à les comparer aux montants effectivement versés au titre de la rémunération globale maximale approuvée par l'assemblée générale 2017 pour le mandat 2017/2018.

Le montant des indemnités fixes et des jetons de présence des membres du conseil d'administration n'ont pas changé pour l'exercice 2017. Pour certains membres du conseil d'administration, les rémunérations fixes sont en partie ou en totalité versées à l'employeur.

En fonction du nombre de séances et des participations au comité de contrôle financier et de gestion des risques ou au comité de rémunération et

CONTRÔLE

de nomination, le montant des jetons de présence varie d'un membre du conseil d'administration à l'autre. Le président du conseil d'administration ne perçoit pas de jeton de présence.

Les autres rémunérations englobent les indemnités forfaitaires fixes, qui n'ont pas changé, les contributions aux assurances sociales, ainsi que, le cas échéant, les impôts à la source légaux.

Les membres du conseil d'administration ne bénéficient d'aucune prestation de prévoyance.

Les rémunérations en actions intègrent l'avantage matériel correspondant à l'achat d'actions

BKW à un prix préférentiel. En 2017, chaque membre du conseil d'administration a eu la possibilité d'acquérir 600 actions (2016: 600 actions) BKW à un prix préférentiel de 32,40 CHF (2016: 27,00 CHF) par action. La valeur vénale sous-jacente était de 54,75 CHF (2016: 38,50 CHF) par action.

Aucun membre, actuel ou ancien, du conseil d'administration ne bénéficie d'un prêt ou d'un crédit en sa faveur ou en faveur d'un de ses proches. De même, aucune rémunération inhabituelle sur le marché n'a été versée à des personnes proches des membres du conseil d'administration.

CONTRÔLE

Rémunérations versées aux membres du conseil d'administration durant l'exercice 2017

En milliers de CHF		Rémunérations fixes	Jetons de présence	Rémunérations en actions	Autres rémunérations	Total
Urs Gasche	Président	280		8	52	340
Hartmut Geldmacher	Vice-président	52	10	8	44	114
Marc-Alain Affolter	Membre	40	20	8	13	81
Roger Baillod	Membre	50	20	8	6	84
Georges Bindschedler	Membre	40	30	8	6	84
Barbara Egger-Jenzer ¹	Membre	40	28	3	5	76
Paul-Albert Nobs	Membre (jusqu'au 12 mai 2017)	17	4	8	6	35
Kurt Schär	Membre	40	20	8	6	74
Total		559	132	59	138	888

CONTRÔLE

1 L'ensemble des rémunérations, jetons de présence inclus, ont été versées au canton de Berne.

Rémunérations versées aux membres du conseil d'administration durant l'exercice 2016

En milliers de CHF		Rémunérations fixes	Jetons de présence	Rémunérations en actions	Autres rémunérations	Total
Urs Gasche	Président	280		2	51	333
Hartmut Geldmacher	Vice-président	52	10	3	41	106
Kurt Rohrbach	2 ^e vice-président (jusqu'au 13 mai 2016)	22	4	3	3	32
Marc-Alain Affolter	Membre	40	20	3	15	78
Roger Baillod	Membre	50	20	3	16	89
Georges Bindschedler	Membre	40	16	3	5	64
Barbara Egger-Jenzer ¹	Membre	40	16	2	5	63
Dominique Gachoud	Membre (jusqu'au 13 mai 2016)	17	4	3	4	28
Paul-Albert Nobs	Membre (à compter du 13 mai 2016)	27	10		9	46
Kurt Schär	Membre	40	20	3	5	68
Beatrice Simon-Jungi ¹	Membre (jusqu'au 13 mai 2016)	17	4	3	3	27
Total		625	124	28	157	934

CONTRÔLE

1 L'ensemble des rémunérations, jetons de présence inclus, ont été versées au canton de Berne.

Rémunération globale maximale pour le mandat 2017/2018

L'assemblée générale approuve le montant global maximal de rémunération du conseil d'administration pour le mandat, c'est-à-dire de l'assemblée générale (en mai d'une année) jusqu'à l'assemblée générale suivante (en avril de l'année suivante). Le présent rapport de rémunération se référant à l'exercice, et donc à la date de clôture du 31 décembre 2017 pour les informations à publier, une délimitation périodique de huit mois (de mai à décembre 2017) est donc réalisée aux fins du présent rapport.

L'assemblée générale 2017, comme lors de l'exercice précédent, a approuvé un montant global maximal de 1 500 000 CHF pour les rémunérations du conseil d'administration pour le mandat 2017/2018. Selon la délimitation périodique de huit mois courant jusqu'au 31 décembre 2017, 569 000 CHF ont été versés aux membres du conseil d'administration. Les rémunérations versées à cette date et restant à verser en 2018 (de janvier à avril 2018) respectent le cadre du montant maximal approuvé par l'assemblée générale.

Rémunération globale du conseil d'administration 2017/2018

En milliers de CHF	Période 05/2017–04/2018	Période 05–12/2017	Période 01–04/2018
Rémunération globale max. approuvée par l'AG	1 500		
Règlement effectif		569	Information fournie à l'AG 2018

Rémunération globale du conseil d'administration 2016/2017

En milliers de CHF	Période 05/2016–04/2017	Période 05–12/2016	Période 01–04/2017
Rémunération globale max. approuvée par l'AG	1 500		
Règlement effectif	917	597	320

L'assemblée générale 2018 présentera un rapport couvrant l'ensemble de la période de rémunération (de l'assemblée générale 2017 à l'assemblée générale 2018). Le rapport de rémunération de l'exercice 2018 comprend une représentation globale de la période de rémunération entre ces deux assemblées générales.

5.2 Rémunérations versées à la direction du groupe

Le système de rémunération expliqué au chiffre 3.3, pages 143 et 144, a été appliqué en 2017. Celui-ci est axé sur la création de valeur durable et à long terme.

La mise en œuvre stratégique et le positionnement économique revêtent une importance primordiale pour BKW. Par conséquent, la décision incidente de la direction du groupe est évaluée à partir des efforts fournis au niveau de la mise en œuvre stratégique et de la performance financière. Les objectifs dans les deux domaines ont été dépassés par la direction du groupe. La mise

en œuvre stratégique progresse à un bon rythme et est particulièrement réussie (voir les détails aux pages 8 à 14 du présent rapport de gestion):

- Assainissement et repositionnement de la production d'électricité classique
- Extension du portefeuille énergétique réglementé par le biais des projets réussis et des investissements dans des parcs éoliens et des projets de petite hydraulique
- Optimisation technologique de l'activité de réseaux eu égard aux investissements pour l'intégration de produits énergétiques décentralisés et fluctuants
- Orientation vers la clientèle et extension des affaires commerciales pour obtenir une couverture élargie de la chaîne de création de valeur
- Encadrement réussi du projet de désaffectation de la centrale nucléaire de Mühleberg
- Développement accéléré de l'activité de conseil au moyen d'une extension structurée des activités d'engineering et infrastructures dans la région germanophone et développement rapide de la technique du bâtiment en Suisse

- Développement de modèles d'encadrement et d'organisation convaincants pour la mise en œuvre de la stratégie du groupe
- Mise en œuvre rigoureuse de nombreux projets d'optimisation afin d'augmenter l'efficacité et de réduire les coûts dans les fonctions centrales et les secteurs d'activité

Les contributions ont connu une baisse sensible dans les activités énergétiques classiques. Dans ce contexte, le système de rémunération de BKW, qui se focalise sur une évolution globale positive de la société grâce à une collaboration et une gestion intersectorielles, a de nouveau fait ses preuves. Les objectifs opérationnels visés et les objectifs d'EBIT de très haut niveau ont été dépassés. La stratégie a été mise en œuvre rapidement et avec succès. Des prestations particulièrement remarquables vu le contexte difficile dominé par l'instabilité politique et réglementaire et la volatilité des prix de l'énergie à un très bas niveau.

Eu égard aux résultats financiers annuels et à l'orientation stratégique de BKW, la CEO Suzanne Thoma a reçu la distinction «CEO de l'année» de la société Obermatt AG, spécialisée dans l'analyse financière. Les autres prétendants étaient des CEO de grandes entreprises nationales et internationales cotées en bourse et domiciliées en Suisse.

Le montant des indemnités fixes et les taux des rémunérations variables des membres du conseil d'administration n'ont pas changé pour l'exercice 2017. La valeur de la participation aux résultats à long terme a augmenté du fait de l'évolution positive du cours de l'action. En outre, d'autres paiements s'y sont ajoutés suite à un changement à la direction du groupe: Christophe Bossel a quitté ses fonctions à la direction du groupe le 14 mai 2017 tout en restant sous contrat BKW jusqu'au 30 novembre 2017. Roland Küpfer a pris sa succession le 1^{er} août 2017. Le montant total des rémunérations de l'ensemble de la direction du groupe a augmenté de 4% par rapport à l'exercice précédent. Les rémunérations du membre de la direction du groupe le mieux payé (CEO, Suzanne Thoma) étaient au niveau de celles de l'exercice précédent.

Rémunérations versées aux membres de la direction du groupe et au membre ayant perçu la rémunération la plus élevée en 2017

En milliers de CHF	Suzanne Thoma CEO	Direction du groupe (CEO inclus)
	2017	2017
Rémunérations fixes	650	2 713
Rémunération variable à court terme	195	519
Participation aux résultats à long terme (rémunérations en actions)	287	910
Prestations de prévoyance	169	675
Total	1 301	4 817

CONTRÔLE

CONTRÔLE

Au 31 décembre 2017, tout comme à la fin de l'exercice précédent, aucun prêt en faveur de membres actuels ou anciens de la direction du groupe, ou de leurs proches, n'était en cours. Aucune garantie, aucune avance ni aucun crédit quelconque n'a été accordé, aucune créance n'est donc en cours. Aucune rémunération inhabituelle sur le marché n'a été versée à des personnes proches des membres de la direction du groupe.

Durant l'exercice sous revue, la CEO s'est vu octroyer 6 000 actions (2016: 6 000 actions) et tous les membres de la direction du groupe 19 000 actions (2016: 18 000 actions). Les actions ainsi acquises sont soumises à une période de blocage de trois ans, prise en compte dans la valeur indiquée par l'application d'une déduction de 16,038% conformément au chiffre 3.3 de la circulaire n° 37 concernant l'imposition des participations des collaborateurs de l'Administration fédérale des contributions du 22 juillet 2013.

CONTRÔLE

Rémunérations versées aux membres de la direction du groupe et au membre ayant perçu la rémunération la plus élevée en 2016

En milliers de CHF	Suzanne Thoma CEO	Direction du groupe (CEO inclus)
	2016	2016
Rémunérations fixes	650	2 557
Rémunération variable à court terme	195	530
Participation aux résultats à long terme (rémunérations en actions)	232	695
Prestations de prévoyance	227	851
Total	1 304	4 633

CONTRÔLE

Rémunération globale maximale pour les membres de la direction du groupe

L'assemblée générale 2017 a approuvé un montant global maximal de 8 000 000 CHF pour les rémunérations versées à la direction du groupe pour l'exercice 2018. L'augmentation du montant maximal prévu par rapport à l'exercice précédent tient aux motifs ci-après: d'une part, la valeur de la participation aux résultats à long terme augmente avec le cours de l'action; d'autre part, l'année 2017 a été marquée par une comparaison sectorielle périodique des rémunérations. Celle-ci a mis en évidence le fait que BKW a connu une forte croissance depuis 2014 et que la complexité de son activité a nettement augmenté.

Enfin, la possibilité d'élargir et de perfectionner la direction du groupe a été prise en compte et la

flexibilité nécessaire à cet effet a été créée. Le compte-rendu sur la rémunération globale pour l'exercice 2018 intervient dans le rapport de rémunération pour 2018.

Un montant global maximal de 8 800 000 CHF pour l'année 2019 au titre des rémunérations à la direction du groupe a été demandé à l'assemblée générale 2018. Cette demande reflète la modification des rémunérations exposée au chiffre 2 aux fins de la mise en œuvre de la politique salariale de BKW, ainsi que l'aspiration à créer une marge de manœuvre supplémentaire pour l'évolution positive souhaitée du cours de l'action, compte tenu du fait que la rémunération de la direction du groupe repose principalement sur des actions.

6 Participation du personnel au capital-actions

Au 31 décembre 2017 et 2016, les membres du conseil d'administration et de la direction du groupe BKW ou leurs proches détenaient le nombre d'actions indiqué dans les tableaux suivants:

Participation des membres du conseil d'administration au capital-actions

Nombre d'actions		31.12.2016	31.12.2017
Urs Gasche	Président	3 747	4 347
Hartmut Geldmacher	Vice-président	3 720	4 320
Marc-Alain Affolter	Membre	4 920	5 520
Roger Baillod	Membre	2 800	3 400
Georges Bindschedler	Membre	6 920	7 520
Barbara Egger-Jenzer	Membre	800	1 000
Paul-Albert Nobs	Membre (jusqu'au 12 mai 2017)	0	n/a
Kurt Schär	Membre	1 600	2 200
Total		24 507	28 307

CONTRÔLE

Certaines actions détenues par les membres du conseil d'administration sont soumises à une période de blocage pouvant aller jusqu'à trois ans.

Participation des membres de la direction du groupe au capital-actions de la société

Nombre d'actions		31.12.2016	31.12.2017
Suzanne Thoma	CEO	19 493	25 493
Christophe Bossel	Chef du secteur d'activité Réseaux (jusqu'au 14.05.2017)	8 966	n/a
Hermann Ineichen	Chef du secteur d'activité Production	11 693	14 693
Roland Küpfer	Chef du secteur d'activité Réseaux (à compter du 01.08.2017)	n/a	1 250
Renato Sturani	Chef du secteur d'activité Renouvelables & Efficacité	8 428	11 428
Ronald Trächsel	CFO	6 870	9 870
Total		55 450	62 734

CONTRÔLE

Certaines actions détenues par les membres de la direction du groupe sont soumises à une période de blocage pouvant aller jusqu'à trois ans.

7 Contrats de travail des membres de la direction du groupe et contrats des membres du conseil d'administration

Conformément à l'art. 29 des statuts, les contrats entre BKW et des membres du conseil d'administration ou de la direction du groupe, qui comprennent des rémunérations de ces membres, ne peuvent être conclus que pour une durée maximale d'un an ou avec un délai de congé maximal de douze mois.

Il est possible de conclure des contrats de mandat à durée déterminée ou indéterminée avec les membres du conseil d'administration, mais le mandat est exclusivement soumis aux résultats de l'élection annuelle au conseil d'administration par l'assemblée générale. Les conseils d'administration sont indépendants; leurs droits et obligations sont régis par les normes du droit des sociétés et par les dispositions des statuts, règlements et contrats de mandat. Il n'existe pas de contrat de travail entre BKW et les membres de son conseil d'administration.

Les contrats de travail des membres de la direction du groupe concordent avec les exigences de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse. Durant l'exercice sous revue, tous les membres de la direction du groupe avaient des contrats de travail à durée indéterminée avec un préavis de résiliation de six mois. Les contrats de travail ne prévoient pas d'indemnité de départ.

8 Rapport de l'organe de révision sur la vérification du rapport de rémunération



Ernst & Young SA
Schanzenstrasse 4a
Case postale
CH-3001 Berne

Téléphone: +41 58 286 61 11
Téléfax: +41 58 286 68 18
www.ey.com/ch

A l'Assemblée générale de
BKW SA, Berne

Berne, le 16 mars 2018

Rapport de l'organe de révision sur la vérification du rapport de rémunération

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération de BKW SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2017. Notre audit s'est limité aux indications selon les articles 14 à 16 de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) dans les tableaux et les paragraphes marqués de l'indication «contrôlé» aux pages 146 à 152 du rapport de rémunération.



Responsabilité du Conseil d'administration

La responsabilité de l'établissement et de la présentation sincère du rapport de rémunération conformément à la loi et à l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) incombe au Conseil d'administration. Il est également responsable de la définition des principes de rémunération et de la fixation des rémunérations individuelles.



Responsabilité de l'auditeur

Notre responsabilité consiste, sur la base de notre audit, à exprimer une opinion sur le rapport de rémunération. Nous avons effectué notre audit conformément aux Normes d'audit suisses. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles d'éthique et que notre audit soit planifié et réalisé de telle façon qu'il nous permette de constater avec une assurance raisonnable que le rapport de rémunération est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits selon les articles 14 à 16 ORAb contenues dans le rapport de rémunération. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur, de même que l'évaluation des risques que le rapport de rémunération puisse contenir des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. Cet audit comprend en outre une évaluation de l'adéquation des méthodes d'évaluation appliquées des éléments de rémunération ainsi qu'une appréciation de la présentation du rapport de rémunération dans son ensemble.

Nous estimons que les éléments probants recueillis sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.



Opinion d'audit

Selon notre appréciation, le rapport de rémunération de BKW SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2017 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

Ernst & Young SA

Bernadette Koch
Experte-réviser agréée
(Réviser responsable)

Philippe Wenger
Experte-réviser agréé