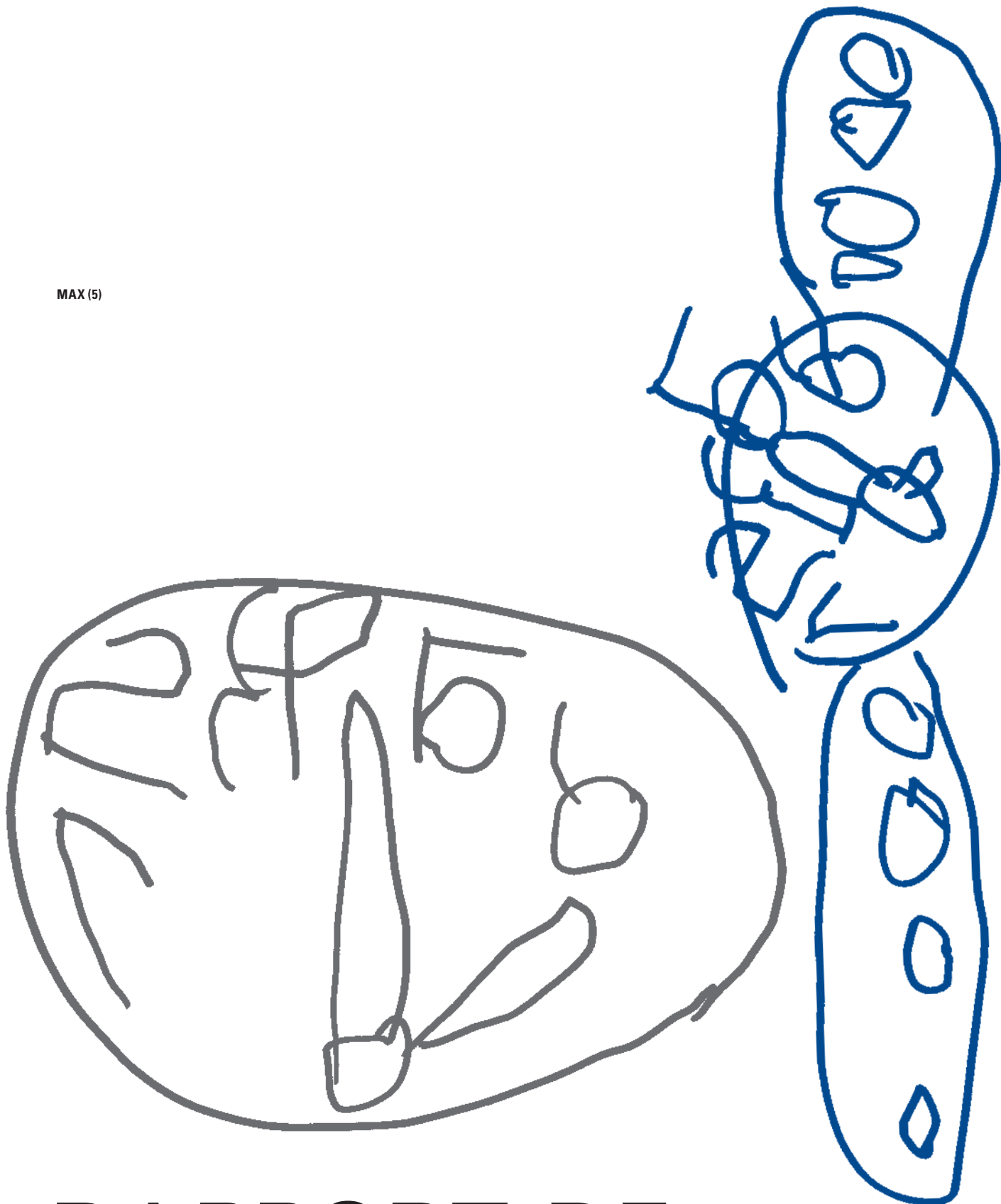


MAX (5)



RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

> SOMMAIRE

Comité de rémunération	3
Systeme de rémunération	4
Autres éléments contractuels	6
Rémunérations des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale du Groupe (KL/EKL) en 2016	7
Rapport de l'organe de révision à l'attention de l'assemblée générale de The Swatch Group SA, Neuchâtel	9

> RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

Mesdames, Messieurs,

En conformité avec l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb), entrée en vigueur le 1er janvier 2014, toutes les données relatives aux indemnités versées au Conseil d'administration et à la Direction générale du Groupe (Direction générale, Direction générale élargie) sont indiquées dans le Rapport de rémunération.

Le rapport de rémunération permet au Conseil d'administration et au Comité de rémunération de rendre compte des éléments essentiels des principes de rémunération, des attributions et compétences en matière de rémunération, de la composition et de la fonction du Comité de rémunération et des éléments spécifiques de rémunération.

Le rapport de rémunération doit permettre une transparence au niveau des rémunérations accordées par la société.

Le rapport de rémunération est composé des parties suivantes :

- une partie contenant des informations sur la structure et les processus de prise de décisions au sein du Comité de rémunération, ou respectivement du Conseil d'administration ;
- une partie décrivant le système de rémunération ;
- une partie présentant les rémunérations concrètes au cours de l'exercice 2016.

Le rapport de rémunération respecte les dispositions de l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb), entrée en vigueur le 1er janvier 2014, et donc de façon concomitante les dispositions du droit suisse des obligations. Le rapport suit pour l'essentiel les recommandations du Code suisse de bonne pratique pour le gouvernement d'entreprise d'économiesuisse ainsi que les directives relatives à la Corporate Governance de SIX Swiss Exchange SA.

La communication sera effectuée selon le « accrual principle ». La partie actuelle du rapport (ch. 4a-e) a été révisée par PricewaterhouseCoopers SA.

1. Comité de rémunération

1.1 Composition du Comité de rémunération

Etant donné que le nombre de membres du Conseil d'administration du Swatch Group est volontairement limité (6 membres actuellement), ce dernier agit en même temps en tant que Comité de rémunération (Compensation Committee). La nécessité de délimiter les compétences et d'assurer le flux d'informations disparaît dès lors.

Le Comité de rémunération est présidé par Monsieur Ernst Tanner, vice-président du Conseil d'administration.

Tous les membres du Conseil d'administration s'abstiennent de prendre part aux délibérations et aux décisions portant sur leur rémunération et à celles portant sur les rémunérations de personnes qui leur sont proches (p. ex. des membres de la famille). Aucun membre du comité de rémunération ne se trouve en situation d'interdépendance de sorte qu'il n'y a lieu à aucun conflit d'intérêts de ce point de vue.

1.2 Attributions / Compétences

Le Comité de rémunération s'occupe de la politique de rémunération de la société. Il assiste le Conseil d'administration lors de la détermination du système de rémunération et des principes de rémunération, ainsi que lors de la préparation des propositions à soumettre à l'Assemblée générale pour approbation des rémunérations. Le Comité de rémunération peut soumettre au Conseil d'administration des propositions et des recommandations pour toutes les questions relevant de la rémunération.

Avec l'entrée en vigueur des statuts révisés, le Comité de rémunération traite de toutes les questions portant sur la rémunération et propose des solutions au Conseil d'administration. Le Conseil d'administration est l'instance décisionnelle. Il soumet à l'Assemblée générale les décisions nécessaires pour approbation.

L'Assemblée générale 2016 a voté sur les rémunérations fixes des membres du Conseil d'administration jusqu'à la prochaine Assemblée générale ainsi que sur les rémunérations fixes pour l'exercice 2016 et les rémunérations variables pour l'exercice 2015 pour les fonctions exécutives des membres du Conseil d'administration. De plus, l'Assemblée générale 2016 a voté sur les rémunérations fixes de la Direction générale et de la Direction générale élargie pour l'exercice 2016 et leurs rémunérations variables pour l'exercice 2015.

1.3 Séances

Le Comité de rémunération s'est réuni deux fois au cours de l'exercice 2016.

> RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

2. Système de rémunération

2.1 Principes généraux de rémunération

Les membres du Conseil d'administration et de la Direction générale du Groupe ont droit à une rémunération qui correspond à leur fonction et à leur responsabilité.

La société peut verser des rémunérations pour des fonctions exercées dans des entreprises contrôlées directement ou indirectement par la société et pour des tâches effectuées sur ordre de l'entreprise. La rémunération peut être versée soit par la société, soit par des sociétés qu'elle contrôle.

La rémunération des membres non exécutifs du Conseil d'administration ne comprend que des éléments de rémunération fixes.

La rémunération des membres exécutifs du Conseil d'administration et des membres de la Direction générale du Groupe comprend des éléments de rémunération fixes et variables. La rémunération fixe comprend le salaire de base et peut englober d'autres éléments de rémunération. La rémunération variable dépend de l'atteinte d'objectifs définis.

Les objectifs de performance peuvent être personnels, spécifiques à l'entreprise et au domaine d'intervention, et peuvent englober des indicateurs relatifs à la gestion de l'entreprise ou portant sur le marché. A chaque fois, la fonction et le niveau de responsabilité du destinataire de la rémunération variable sont pris en compte.

Sur proposition du Comité de rémunération, le Conseil d'administration détermine les performances et objectifs des éléments de rémunération variables ainsi que leur réalisation.

Le système de rémunération de Swatch Group est conforme au marché et à la performance. Il est contrôlé tous les ans et adapté si besoin est.

2.2 Éléments de rémunérations

a) Membres non exécutifs du Conseil d'administration

Les membres non exécutifs du Conseil d'administration perçoivent une rémunération fixe. Celle-ci est échelonnée selon les fonctions.

b) Membres exécutifs du Conseil d'administration, membres de la Direction générale et de la Direction générale élargie

Le système de rémunération prévoit pour les membres exécutifs du Conseil d'administration et les membres de la Direction générale et de la Direction générale élargie les éléments suivants :

- un salaire de base ;
- une indemnité de frais forfaitaire ;
- un programme de bonus avec des rémunérations variables ;
- un programme d'actions avec des attributions d'actions annuelles et une valeur pécuniaire minimale garantie ;
- des paiements à la caisse de pensions (Caisse de pensions Swatch Group) et à la Caisse des cadres de Swatch Group (dans le cas d'un membre étranger de l'EKL, un versement a été effectué à l'institution de prévoyance locale).

2.3 Informations sur chaque élément

2.3.1 Salaire de base

Le salaire de base est en règle générale versé en 13 mensualités égales. La 13ème mensualité est versée en décembre. Le salaire de base tient compte de la responsabilité et de la position.

2.3.2 Indemnité de frais forfaitaire

Les membres du Conseil d'administration et de la Direction générale perçoivent une indemnité de frais forfaitaire de CHF 30 000 ; celle des membres de la Direction générale élargie peut s'élever jusqu'à CHF 24 000. Ce montant forfaitaire couvre les frais de représentation ainsi que les petites dépenses ; il a été fixé en accord avec l'administration fiscale cantonale du canton de Berne. Les membres exécutifs du Conseil d'administration qui font également partie de la Direction générale du Groupe ne perçoivent l'indemnité de frais forfaitaire qu'une seule fois.

2.3.3 Programmes de bonus

Les membres exécutifs du Conseil d'administration et les membres de la Direction générale et de la Direction générale élargie perçoivent chaque année un bonus variable qui dépend du développement du Groupe, du secteur de l'entreprise dont la personne concernée est en charge (marques, pays, domaines fonctionnels) ainsi que des performances individuelles.

> RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

Un bonus potentiel est déterminé en début d'année et payé si les objectifs sont atteints. En cas de dépassement des objectifs, plus de 100% du bonus potentiel est versé; si certains objectifs ne sont pas atteints, des déductions correspondantes sont opérées.

Le bonus est déterminé et versé en début d'année après présentation des comptes annuels. Les bénéficiaires disposant d'un contrat suisse et d'un domicile en Suisse perçoivent un acompte en décembre. Ce dernier s'élève en règle générale à 70% du bonus potentiel lorsqu'il est possible de prévoir que les objectifs fixés (chiffre d'affaires, résultat opérationnel) seront atteints; sinon, cet acompte s'élève à 50%.

Les critères d'évaluation applicables sont entre autres: l'évolution du chiffre d'affaires, la progression du résultat opérationnel, la modification des parts de marché, l'évolution des stocks et des débiteurs, la réalisation de projets de développement, le succès des négociations, les programmes de réduction des coûts réalisés avec succès, la fluctuation du personnel, la motivation des collaborateurs. Les critères d'évaluation sont adaptés et pondérés de manière individuelle en fonction de chaque titulaire de fonction.

En vue de la promotion des intérêts du Groupe, une partie du bonus total est versée en tant que bonus au niveau du Groupe. Le pourcentage de la part relevant du Groupe dépend de la fonction exercée.

2.3.4 Programme d'actions

Chaque année les membres exécutifs du Conseil d'administration ainsi que les membres de la Direction générale et de la Direction générale élargie se voient proposer un nombre d'actions à un prix d'exercice avantageux. Pour les années 2015 et 2016, celui-ci s'est élevé à CHF 4.00. Un tiers de l'attribution peut être exercé et acquis immédiatement; un autre tiers après un an et le dernier tiers après deux ans. Il est possible de disposer librement des titres après leur acquisition. Dès 2016, ces actions peuvent être soumises à une période de blocage de 5 ou 10 ans. En cas de départ anticipé, les attributions se périment pour les options qui n'ont pas encore été exercées; en cas de départ à la retraite, elles sont immédiatement disponibles.

Les options sur titres sont attribuées par le Conseil d'administration après chaque Assemblée générale ordinaire. Une certaine valeur d'attribution minimale est garantie par contrat aux membres exécutifs du Conseil d'administration et aux membres de la Direction générale et de la Direction générale élargie. Cette valeur s'élève à CHF 50 000 pour les membres exécutifs du Conseil d'administration et les membres de la Direction générale et en principe à CHF 25 000 pour les membres de la Direction générale élargie (valeur d'attribution = cours des actions ./ CHF 4.00 prix d'exercice).

La base de calcul pour la rémunération des actions attribuées a été simplifiée en 2016 afin d'accroître la compréhensibilité du rapport. Toutes les actions resp. options octroyées durant l'exercice sont évaluées à la valeur du jour au moment de l'attribution. La valeur du jour correspond au cours de l'action à la date de l'attribution, déduction faite du prix d'exercice. Les années précédentes, le premier tiers de l'attribution était évalué à la valeur fiscale. Le montant des rémunérations de l'année précédente des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale du Groupe (point 4) ont été ajustés afin d'assurer la comparabilité des chiffres. Cet ajustement d'évaluation a mené à une réduction de rémunération, pour l'exercice 2015, non significative de CHF 34 663 pour le Conseil d'administration et de CHF 262 215 pour la Direction générale.

Les valeurs suivantes sont applicables aux années 2015 et 2016:

	2016	2015
Date d'octroi	17 mai 2016	9 juin 2015
Cours de l'action au jour de l'attribution	CHF 59.25	CHF 72.60
Prix d'exercice	CHF 4.00	CHF 4.00
Valeur du jour au moment de l'attribution	CHF 55.25	CHF 68.60

2.3.5 Caisse de pensions / Caisse des cadres

Les membres exécutifs du Conseil d'administration et les membres de la Direction générale, ou de la Direction générale élargie, sont assurés auprès de la Caisse de pensions Swatch Group et de la Caisse des cadres Swatch Group.

La Caisse de pensions Swatch Group assure les revenus allant jusqu'à CHF 320 000.

La Caisse des cadres couvre des parts de revenus allant de CHF 320 000 à CHF 846 000.

La Caisse des cadres prévoit des cotisations à hauteur de 10% dont 75% sont pris en charge par l'employeur.

> RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

3. Autres éléments contractuels

- 3.1 Durée et délais de résiliation des contrats de travail** Tous les contrats de travail des membres de la Direction générale, ou de la Direction générale élargie, sont conclus pour une durée indéterminée.
- Ils peuvent être résiliés par les deux parties en fin de mois moyennant le respect d'un préavis de six mois.
- 3.2 Paiement des salaires** Le paiement du salaire est effectué mensuellement. Il n'est versé aucune avance, ni pour le mois en cours, ni pour des périodes plus longues. Il en va de même pour les rémunérations dans le cadre de mandats.
- 3.3 Rémunérations au début des rapports de travail** Swatch Group ne verse aucune rémunération lors de la conclusion d'un contrat de travail ou au début de l'activité (« golden hellos » / « golden hand-shakes »).
- Il n'est pas versé non plus de rémunération en compensation d'options sur actions ou d'autres prestations financières de l'employeur précédent qui sont perdues de par le changement d'emploi.
- 3.4 Prêts et crédits aux membres d'organes** La société ou les sociétés contrôlées par elle peuvent octroyer des prêts et crédits aux membres exécutifs du Conseil d'administration et aux membres de la Direction générale aux conditions usuelles du marché. De tels crédits ou prêts ne peuvent pas dépasser le montant d'une rémunération fixe annuelle de la personne concernée. La rémunération fixe de l'année précédente vaut comme base de l'octroi du crédit ou du prêt (art. 41 des statuts).
- Par ailleurs, les membres opérationnels du Conseil d'administration et les membres de la Direction générale ou de la Direction générale élargie, comme tous les collaborateurs du Swatch Group en Suisse, ont la possibilité de demander à la Caisse de pensions du Swatch Group l'octroi d'un prêt hypothécaire pour le financement d'un bien immobilier situé en Suisse. Les conditions appliquées sont les mêmes que celles applicables à tous les collaborateurs des sociétés du Swatch Group en Suisse (limite d'emprunt, taux d'intérêt, etc.).
- 3.5 Fonction au sein des organes des sociétés du Groupe** Il arrive fréquemment que des membres exécutifs du Conseil d'administration et des membres de la Direction générale ou de la Direction générale élargie doivent exercer, en Suisse ou à l'étranger, une fonction au sein des organes des filiales (en tant que membres du conseil d'administration, membres du conseil de surveillance, conseillers ou en tant que dirigeants). Il n'est versé aucune rémunération supplémentaire pour ces tâches et fonctions; ni de la part du Swatch Group, ni de la part de la société du Groupe concernée.
- 3.6 Indemnités de départ** Les contrats de travail des membres de la Direction générale ou de la Direction générale élargie ne prévoient aucune indemnité de départ ni aucune sorte de paiement en cas de cessation des rapports de travail.
- En outre, aucune indemnité (« parachutes dorés » etc.) n'est prévue en cas de changement de contrôle.
- 3.7 Mandats avec d'anciens membres de la Direction générale ou de la Direction générale élargie** Il arrive que des membres de la Direction générale ou de la Direction générale élargie qui ont quitté leur fonction soient mis à contribution de manière ponctuelle sur la base de mandats. Dans tous ces cas, des contrats de mandat clairs et écrits sont conclus et doivent être approuvés par le Président de la Direction générale du Groupe. Les contrats de mandat contiennent les mêmes conditions restrictives que les contrats de travail (durée du contrat, paiements, etc.).

> RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

4. Rémunérations des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale du Groupe (KL/EKL) en 2016

Cette partie du rapport est soumise à la révision par PricewaterhouseCoopers SA.

a. Conseil d'administration (CA)

2016 Nom	Fonction	Rémunération	Rémunération pour les fonctions exécutives				Total ⁶⁾ (CHF)
		pour les fonctions au sein du CA ¹⁾ (CHF)	Rémuné- ration de base ²⁾ (CHF)	Bonus ³⁾ (CHF)	Options sur actions ⁴⁾ (CHF)	Autres rémuné- rations ⁵⁾ (CHF)	
Nayla Hayek	Présidente	219 602	1 001 928	1 260 000	1 105 000	282 844	3 869 374
Ernst Tanner	Vice-président	158 192				8 119	166 311
Daniela Aeschlimann ⁷⁾	Membre	83 943				4 838	88 781
Georges Nicolas Hayek ⁸⁾	Membre	149 753				6 736	156 489
Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier	Membre	148 265				7 402	155 667
Dr. Jean-Pierre Roth	Membre	148 265				7 402	155 667
Total		908 020	1 001 928	1 260 000	1 105 000	317 341	4 592 289

2015 Nom	Fonction	Rémunération	Rémunération pour les fonctions exécutives				Total ⁶⁾ (CHF)
		pour les fonctions au sein du CA ¹⁾ (CHF)	Rémuné- ration de base ²⁾ (CHF)	Bonus ³⁾ (CHF)	Options sur actions ⁴⁾ (CHF)	Autres rémuné- rations ⁵⁾ (CHF)	
Nayla Hayek	Présidente	231 294	1 001 928	1 400 000	1 372 000	382 066	4 387 288
Ernst Tanner	Vice-président	166 146				8 772	174 918
Georges Nicolas Hayek ⁸⁾	Membre	157 186				7 186	164 372
Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier	Membre	155 603				7 997	163 600
Dr. Jean-Pierre Roth	Membre	155 603				7 997	163 600
Total		865 832	1 001 928	1 400 000	1 372 000	414 018	5 053 778

¹⁾ Rémunération annuelle totale en espèces resp. délimitée sur la période concernée, sans les remboursements de frais de déplacement et autres frais professionnels. La rémunération comprend un montant de CHF 20 000 pour l'activité dans le Comité d'audit et dans le Comité de rémunération ainsi que des indemnités de frais forfaitaires de CHF 30 000 par an.

²⁾ Rémunération annuelle totale en espèces resp. délimitée sur la période concernée, sans les remboursements de frais de déplacement et autres frais professionnels.

³⁾ Paiements de bonus en espèces resp. délimités sur la période concernée.

⁴⁾ Les options sur actions sont attribuées et évaluées conformément aux conditions décrites au point 2.3.4. En 2016 et 2015, 20 000 options sur actions ont été attribuées à Madame N. Hayek.

⁵⁾ Sont comprises dans les autres rémunérations des prestations de retraite à hauteur de CHF 65 064 (2015: 65 064). Les prestations sociales restantes (cotisations de l'employeur) se sont élevées pour l'année sur laquelle porte le rapport à CHF 252 277 (2015: CHF 348 954).

⁶⁾ Toutes les données sont des montants bruts (c.-à-d. avant déduction des cotisations aux assurances sociales à la charge du collaborateur).

⁷⁾ Membre du CA depuis mai 2016.

⁸⁾ La rémunération de la fonction exécutive est présentée à l'alinéa b. du présent chapitre.

> RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

b. Direction générale (KL) et Direction générale élargie (EKL)

2016

Nom	Rémunération de base ¹⁾ (CHF)	Bonus ²⁾ (CHF)	Options sur actions ³⁾ (nombre)	Options sur actions ³⁾ (CHF)	Autres rémunérations ⁴⁾ (CHF)	Total ⁵⁾ (CHF)
Georges Nicolas Hayek (DG Président / CEO)	1 501 925	2 808 000	24 000	1 326 000	497 316	6 133 241
Total autres membres	5 693 007	11 123 617	126 800	7 005 700	2 627 552	26 449 876
Total	7 194 932	13 931 617	150 800	8 331 700	3 124 868	32 583 117

2015

Nom	Rémunération de base ¹⁾ (CHF)	Bonus ²⁾ (CHF)	Options sur actions ³⁾ (nombre)	Options sur actions ³⁾ (CHF)	Autres rémunérations ⁴⁾ (CHF)	Total ⁵⁾ (CHF)
Georges Nicolas Hayek (DG Président / CEO)	1 501 925	3 120 000	24 000	1 646 400	568 775	6 837 100
Total autres membres	6 042 612	12 973 655	127 300	8 732 780	3 306 280	31 055 327
Total	7 544 537	16 093 655	151 300	10 379 180	3 875 055	37 892 427

¹⁾ Rémunération annuelle totale de base en espèces resp. délimitée sur la période concernée, y compris frais forfaitaires, sans les remboursements de frais de déplacement et autres frais professionnels.

²⁾ Paiements de bonus variables en espèces resp. délimités sur la période concernée.

³⁾ Les options sur actions sont attribuées et évaluées conformément aux conditions décrites au point 2.3.4.

⁴⁾ Sont comprises dans les autres rémunérations des prestations de retraite à hauteur de CHF 626 565 (2015 : 644 781). Les prestations sociales restantes (cotisations de l'employeur) se sont élevées pour l'année sur laquelle porte le rapport à CHF 2 495 706 (2015 : CHF 3 172 736). Les autres avantages à hauteur de CHF 2 597 (2015 : CHF 57 538) sont également compris dans les autres rémunérations.

⁵⁾ Toutes les données sont des montants bruts (c.-à-d. avant déduction des cotisations aux assurances sociales à la charge de l'employé).

Les montants mentionnés comprennent toutes les rémunérations directes et indirectes.

Monsieur G.N. Hayek a perçu, en tant que CEO, la rémunération la plus élevée.

Aucune sorte d'indemnités en lien avec d'anciennes activités en tant qu'organe de la société n'a été versée aux anciens membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale du Groupe.

c. Prêts et crédits au Conseil d'administration et à la Direction générale du Groupe

Au cours de l'exercice 2016, aucun prêt ou crédit n'a été accordé à des membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale du Groupe (KL/EKL). Aucun prêt ou crédit n'a non plus été accordé à d'anciens membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale du Groupe (KL/EKL). Il en va de même pour l'exercice précédent.

Il n'existait à fin 2016 et 2015 aucun prêt ni crédit à des membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale du Groupe (ni actifs, ni anciens).

d. Rémunérations, prêts et crédits à des personnes proches

Au cours de l'exercice 2016 (comme pour l'exercice 2015), aucune rémunération non conforme au marché n'a été versée à des personnes proches des membres du Conseil d'administration ou de la Direction générale resp. de la Direction générale élargie.

e. Rémunérations non autorisées

La société n'a versé aucune indemnité de départ aux membres du Conseil d'administration et de la Direction générale resp. de la Direction générale élargie au cours de l'exercice 2016 (comme pour l'exercice 2015).

De même, aucune rémunération n'a été versée en avance, au cours de l'exercice 2016 (comme pour 2015), aux membres du Conseil d'administration et de la Direction générale resp. de la Direction générale élargie.

> RAPPORT DE L'ORGANE DE RÉVISION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
DE THE SWATCH GROUP SA, NEUCHÂTEL

Nous avons effectué l'audit du contenu des chiffres 4a-e du rapport de rémunération du 22 février 2017 de The Swatch Group SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2016.

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 ci-joint. 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 oeuvre 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 aux 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 The Swatch Group SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2016 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

PricewaterhouseCoopers AG



Gerhard Siegrist
Expert-réviseur
Réviseur responsable



Tobias Handschin
Expert-réviseur

Basel, le 22 février 2017

IDA (7)

