

ORGANISATION ET PERSONNEL

CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)



Barbara Hayoz*, économiste d'entreprise, EMBA,
(présidente)

est conseillère d'entreprise indépendante, ainsi que présidente et membre de divers CA et conseils de fondation. Elle a été directrice financière à temps complet et vice-présidente de la ville de Berne.



Christoph Meier-Meier**, économiste d'entreprise HWV,
(vice-président)

est CEO et partenaire chez NEWTAG Communication AG. Il a préalablement exercé différentes fonctions chez Bühler AG à Uzwil (SG), et notamment celle de Head of Financial Services pendant dix ans.

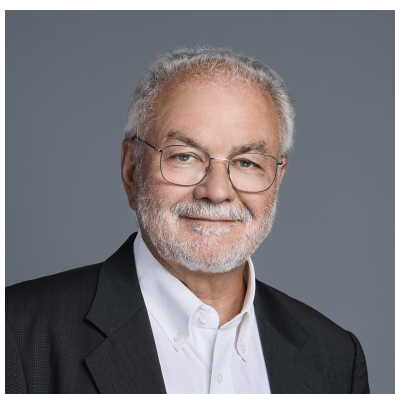


Claudine Amstein**, juriste,

est consultante indépendante. Elle a été la directrice de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) pendant 17 ans et dispose d'une longue expérience dans le monde des associations économiques aux niveaux cantonal et intercantonal. Elle a exercé de nombreux mandats politiques dans son canton, et elle est membre de plusieurs conseils d'administration et conseils de fondation.

**Claire-Anne Dysli Wermeille****, juriste,

est la directrice du service juridique de Chiquita et la secrétaire générale du groupe. Elle a commencé sa carrière chez ABB et Alstom à Baden. Après avoir occupé plusieurs postes dans le service juridique de Logitech, elle a travaillé comme juriste pour plusieurs horlogers au sein du groupe Swatch.

**Christian Etter***, économiste et docteur en sciences politiques,
(départ le 31.12.2023)

a été délégué du Conseil fédéral pour les accords commerciaux, ambassadeur et membre de la direction du SECO. Il a été responsable des questions commerciales et d'investissement au niveau international et a dirigé les négociations de libre-échange (notamment avec la Chine) et la délégation suisse au sein du comité mixte institué par l'accord de libre-échange Suisse-UE.

**Burkhard Huber***, économiste d'entreprise,

a travaillé durant quatre décennies dans le secteur bancaire, dont 30 ans chez UBS. Il a occupé diverses fonctions en tant que cadre pour la clientèle commerciale d'entreprises suisses et étrangères, notamment dans le secteur des financements commerciaux.

**Peter Jenelten***, ingénieur diplômé de l'EPFZ,

a été membre de la direction du groupe Stadler Rail AG de 2000 à 2019 et responsable des ventes et du marketing. Auparavant, il a occupé différents postes de direction chez ABB et Adtranz. Actuellement, il gère différents mandats du CA pour des PME en Suisse et à l'étranger.

**Reto Wyss****, économiste MSc,

est Secrétaire central de l'Union syndicale suisse (USS), qu'il représente également au sein du Comité consultatif de l'AELE, du CA de Reka et dans le Comité de Solidar Suisse.

* Comité d'assurance

** Comité des finances et d'organisation

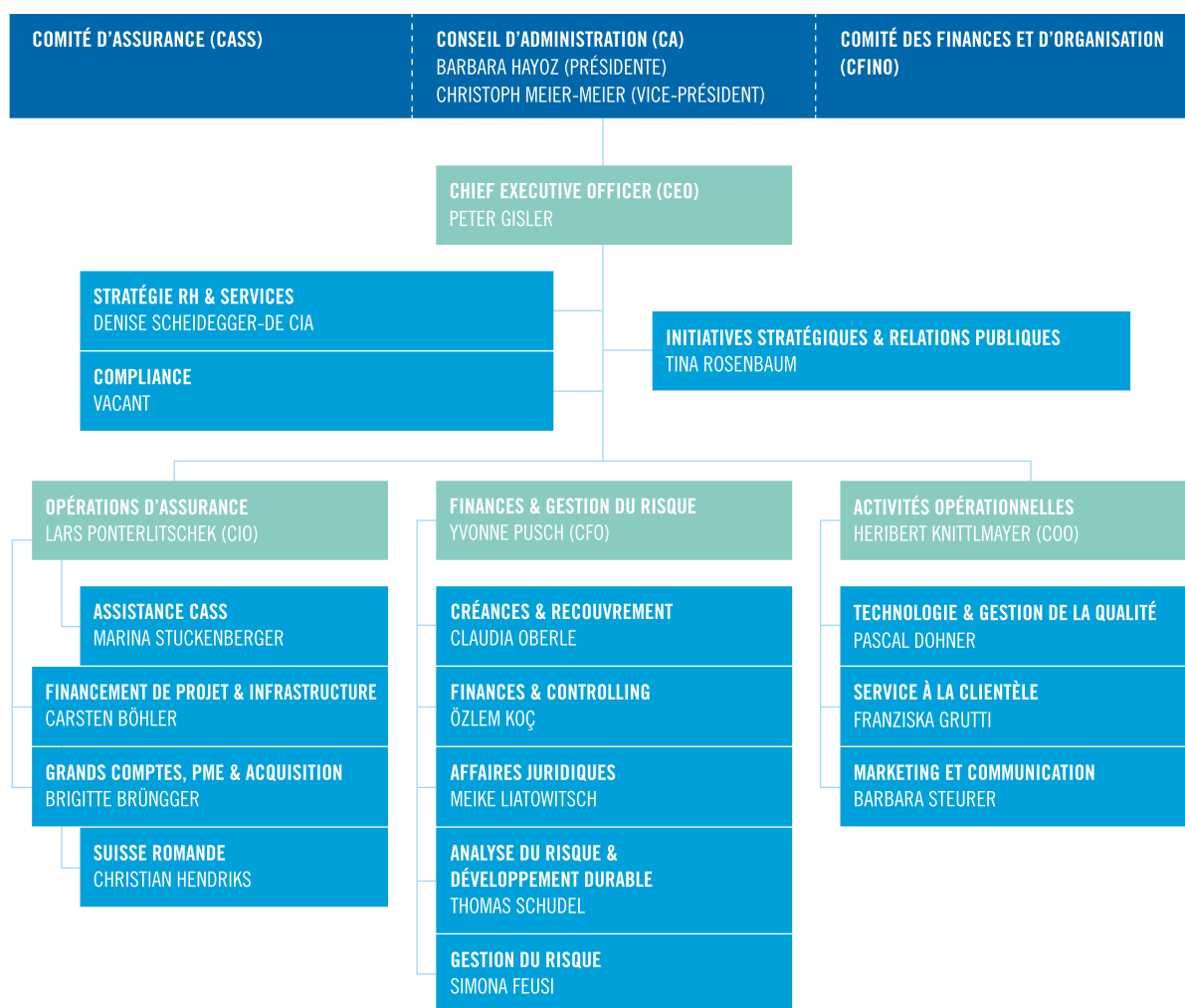
DIRECTEUR**Peter Gisler**, banquier disposant d'un diplôme fédéral,

est directeur de la SERV depuis le 1^{er} janvier 2017. Auparavant, il était cadre à l'Aargauische Kantonalbank et chez ABB Suisse ainsi que dans ABB Group Holding.

ORGANE DE RÉVISION**KPMG AG**

Badenerstrasse 172
8036 Zurich

ORGANISATION



■ Membre de la Direction

Situation au 31 décembre 2023

Bases légales

Le Conseil fédéral élit le CA de la SERV pour quatre ans; une nouvelle mandature a débuté en 2020. Le CA se compose de sept à neuf membres. Les partenaires sociaux sont pris en compte de manière appropriée (art. 24 loi sur la SERV [LASRE]). Le CA est l'organe de direction et de contrôle suprême de la SERV. Ses tâches sont définies à l'art. 24 LASRE, ainsi que dans le règlement interne (RI) de la SERV.

Le directeur est élu par le CA. Il dirige et organise la SERV et la représente à l'extérieur. Ses tâches sont définies à l'art. 25 LASRE et dans le RI.

Conseil d'administration

Le CA forme en son sein un comité d'assurance (CAss; présidence: Barbara Hayoz) et un comité «finances et organisation» (CFinO; présidence: Christoph Meier-Meier). Les tâches des comités sont décrites dans le RI et précisées par un diagramme de compétences. Le CA s'est réuni six fois en 2023, plus une séance extraordinaire et une séance à huis clos. Le CAss s'est réuni 17 fois, dont une fois pour une séance extraordinaire, et le CFinO, six fois.

Ressources humaines

Comme les années précédentes, la SERV met fortement l'accent sur le développement des ressources humaines, étant précisé qu'il ne s'agit ici pas seulement du développement du personnel, mais également de la mise en place d'une formation spécialisée axée sur l'exportation. En 2023, un premier jalon a été posé dans le cadre de la numérisation RH et l'ensemble des entretiens avec les collaborateurs, y compris le feed-back se déroulent désormais au format numérique. Un travail tout aussi intense a été fourni pour développer notre marque en tant qu'employeur. Le recrutement de personnel sera soutenu l'année prochaine par une nouvelle page web de la SERV consacrée à la carrière.

Au printemps, après trois ans, une enquête a à nouveau été réalisée auprès des collaborateurs. Le résultat a clairement montré que la SERV est sur la bonne voie concernant sa stratégie et que cette dernière est portée par les collaborateurs à tous les niveaux. Il convient de poursuivre résolument dans cette direction. Cette année, la SERV s'est soumise volontairement à un contrôle externe concernant l'égalité salariale, mené à bien par SGS SA. Notre organisation a obtenu le très bon résultat «Fair-ON-Pay Advanced».



La direction: Lars Ponterlitschek (CIO), Yvonne Pusch (CFO), Peter Gisler (CEO) et Heribert Knittlmayer (COO) [de g. à d.]

«L'informatique sous le signe de la transformation numérique»

Au cours du printemps 2023, la SERV a mis en place une stratégie numérique visant l'intégration complète de la numérisation pour toutes les fonctions d'ici 2025. Dans ce cadre, différentes initiatives ont été identifiées pour tenir la cadence sur le plan technologique, développer les compétences des collaborateurs dans l'utilisation des solutions numériques et optimiser en continu les processus de la SERV avec le soutien d'une plateforme informatique adaptée.

Dans le domaine du développement d'applications, un programme stratégique de modernisation de l'application de base pour les opérations d'assurance a été mené à bien après deux années d'efforts. À partir d'un modèle de données entièrement révisé, un nouveau système automatisé de calcul des primes a été élaboré, et dans le cadre de la mise en place du règlement sur le calcul des primes en 2023, une application obsolète de gestion des adresses a été remplacée par un CRM moderne axé sur la clientèle. De plus, la SERV dispose désormais de la capacité de connecter diverses applications informatiques, telles que le portail client en ligne ou la gestion électronique des documents, à une plateforme intégrée. Sur la base d'un concept d'information et de protection des données, la direction a édicté des instructions pour le respect des directives relatives à la protection des données et pour la standardisation de la sécurité informatique. Elle a ainsi posé les bases d'un système de management de la sécurité de l'information (SMSI).

Dans le cadre des efforts déployés pour devenir une organisation capable de s'adapter, le personnel de la SERV a été largement formé à des méthodes de gestion de projet (Scrum et Hermes 2022). La promotion d'un état d'esprit agile au sein de la SERV est décisive pour que l'organisation puisse continuer de s'améliorer, rester flexible et, partant, s'adapter constamment aux nouvelles exigences réglementaires.



«Le personnel de la SERV a été largement formé à des méthodes de gestion de projet.»

HERIBERT KNITTMAYER
CHIEF OPERATING OFFICER

Liens d'intérêts et conflits d'intérêts

Le conseil d'administration de la SERV veille à ce que les affaires soient gérées dans un souci de durabilité. Dans ses décisions, il tient compte des intérêts de la Confédération, des clientes et clients, du personnel et d'autres groupes d'intérêts. À cette fin, le conseil d'administration maintient une gouvernance d'entreprise efficace et transparente, qui se caractérise par des responsabilités clairement réparties et se fonde sur des standards reconnus. Plus précisément, la SERV satisfait aux recommandations du Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance d'économiesuisse, la fédération faitière de l'économie suisse.

Les règles et principes de la SERV en matière de gouvernance d'entreprise sont fixés en premier lieu dans la LASRE, l'OASRE et le règlement interne de la SERV, ainsi que dans le diagramme de compétences. Il convient d'accorder une attention particulière au code de conduite (Code of Conduct) adopté par le conseil d'administration. Dans ce texte, la SERV s'engage expressément à une intégrité complète ainsi qu'au respect des lois et de toutes les autres prescriptions externes et internes. La SERV attend de ses collaborateurs qu'ils prennent la responsabilité de leurs agissements, fassent preuve de considération vis-à-vis des personnes, de la société et de l'environnement, suivent les règles en vigueur, soient intègres et signalent les infractions au code de conduite.

L'importance particulière du respect par la SERV et ses collaborateurs des exigences légales en matière de secret de fonction (art. 320 du code pénal) et de protection des données, afin de garantir la confidentialité de toutes les informations reçues des clients et partenaires commerciaux ainsi que des données internes, a de nouveau été étayée par des mesures supplémentaires (élaboration d'une directive interne sur la protection des données, nomination d'un conseiller en matière de protection des données, extension de la formation des collaborateurs).

Les membres du conseil d'administration ont l'obligation de révéler leurs liens d'intérêts au moment de leur élection et de signaler sans délai toute modification pendant leur mandat. Les membres du conseil d'administration sont tenus de régler leurs affaires personnelles et professionnelles de telle manière que les conflits d'intérêts puissent être évités autant que possible et de prendre les mesures nécessaires à cet effet. Si toutefois un conflit d'intérêts vient à surgir, le membre concerné est tenu d'informer immédiatement la présidente du conseil d'administration ou le vice-président à l'attention du conseil d'administration. Les membres du conseil d'administration et la présidente sont tenus de rester à l'écart lors du traitement d'affaires en conflit avec leurs propres intérêts ou avec les intérêts de personnes physiques ou morales qui leur sont proches.

Concernant les bonnes pratiques au niveau de la conduite des membres du conseil d'administration dans le cadre des directives de compliance et tout particulièrement du Code of Conduct, une déclaration d'intégrité et de loyauté est demandée une fois par an de la part des comités.

Par le biais de formations internes, le conseil d'administration est régulièrement formé à des thèmes pertinents pour l'entreprise et sensibilisé au traitement des liens d'intérêts.

Organe de révision

L'organe de révision de la SERV est choisi par le Conseil fédéral sur proposition du CA. Il vérifie le compte de résultat, le bilan, le tableau des flux de trésorerie, le compte de résultat par rubrique, le bilan par rubrique et l'annexe aux comptes annuels, la preuve de l'autofinancement ainsi que l'existence d'un système de contrôle interne (SCI). Il remet un rapport sur les résultats de cette vérification au CA et au Conseil fédéral. Suite à une procédure d'adjudication conforme à l'ordonnance sur les marchés publics (OMP), le Conseil fédéral a attribué le mandat de révision pour la période 2019–2021 à KPMG SA, Zurich. Ce mandat a été prolongé jusqu'en 2024 sur la base d'une option de l'adjudication.

RÉMUNÉRATIONS

Conseil d'administration

Le conseil d'administration (CA) a réglé les rémunérations et prestations accessoires de sa présidente et de ses membres dans le règlement sur la rémunération du conseil d'administration (règlement relatif à la rémunération). Les bases de ce dernier sont la LASRE ainsi que l'esprit des prescriptions correspondantes de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers). La rémunération de la présidente et des membres est constituée d'une indemnité pour la préparation et la participation aux séances du conseil d'administration et de ses comités, des frais de voyage effectifs et d'une indemnité pour la réalisation de tâches spécifiques. La présidente et les membres reçoivent en outre un abonnement demi-tarif. L'ensemble des rémunérations résulte de la responsabilité confiée aux membres, des exigences spécialisées et personnelles qui leur sont imposées, de la complexité de la tâche et du temps requis.

Aucune rémunération n'a été versée à d'anciens membres de l'organe.

Conseil d'administration, Chief Executive Officer et membres de la direction

La SERV n'octroie aux membres du conseil d'administration et de la direction ou au directeur aucun prêt ou crédit, aucune autre rémunération pour des prestations supplémentaires ni aucune prestation de prévoyance au-delà de la prévoyance professionnelle prévue par la réglementation. Aucune rémunération n'est versée en avance.

Reporting des rémunérations des cadres – organe suprême de direction (conseil d'administration)

en CHF (exercice précédent en gris)

	Présidente	Conseil complet (7 membres, sans présidente)	
		Total	Moyenne
Taux d'emploi			
(pourcentage revendiqué pour la fonction)	55 %		CA 15%
			CAss 20%
			CFinO 10%
Rémunérations			
Honoraires d'administrateurs	77 500	245 875	35 125
	85 500	261 500	37 357
Indemnités au titre de tâches spécifiques	79 700	47 897	6 842
	53 850	46 928	6 704
Autres conditions contractuelles			
Prévoyance professionnelle	–	–	–
Indemnité de départ	–	–	–

Reporting des rémunérations des cadres – direction (directeur et membres de la direction)

en CHF (exercice précédent en gris)

	Directeur	Membres de la direction (3 membres*, sans directeur)	
		Total	Moyenne
Rémunérations			
Part fixe (salaire)	305 229	747 945	249 315
	298 758	656 550	218 850
Indemnités au titre de tâches spécifiques	–	–	–
	–	–	–
Indemnités (motivées par la fonction ou le marché du travail)	–	–	–
	–	–	–
Bonifications	89 625	161 188	53 729
	54 770	85 900	28 633
Autres prestations accessoires	600	1 800	600
	600	1 200	600
Autres conditions contractuelles			
Prévoyance professionnelle	Plan cadre	Plan cadre	–
Indemnité de départ	–	–	–