

5 Gouvernance d'entreprise

5.1 Organisation et personnel

Bases légales

Le Conseil fédéral élit le conseil d'administration (CA) de la SERV pour une durée de fonction de quatre ans; une nouvelle mandature a débuté en 2024. Le CA se compose de sept à neuf membres. Les partenaires sociaux sont pris en compte de manière appropriée (art. 24 de la 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.

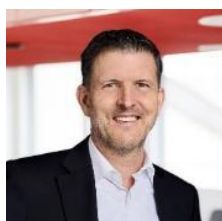
Conseil d'administration (CA) et membres du conseil d'administration

Le CA forme en son sein un comité d'assurance (CAss; présidence: Barbara Hayoz) et un comité des finances et d'organisation (CFinO; présidence: Christoph Meier-Meier). Le CA s'est réuni six fois en 2025, plus une séance à huis clos. Le CAss s'est réuni treize fois et le CFinO trois fois.



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

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

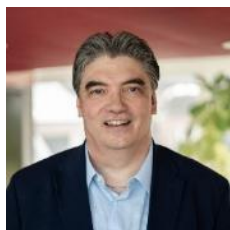


Christoph Meier-Meier**, économiste d'entreprise HWV,
(vice-président)

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

* Membre du comité d'assurance

** Membre du comité des finances et organisation



Luca Albertoni*,
juriste



Claudine Amstein**,
juriste



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



Burkhard Huber*, économiste
d'entreprise KSZ



Peter Jenelten*,
ingénieur diplômé de l'EPFZ



Ruedi Noser*,
économiste d'entreprise



Reto Wyss**,
économiste MSc

Plus d'informations sur les
membres du conseil
d'administration sur
[www.serv-ch.com/conseil-
administration](http://www.serv-ch.com/conseil-administration).

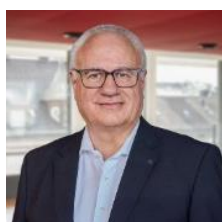


* Membre du comité d'assurance

** Membre du comité des finances et organisation

Directeur

Le directeur, également nommé CEO, 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.



**Peter Gisler, banquier disposant d'un diplôme fédéral,
(CEO)**

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

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 pratique une gouvernance d'entreprise efficace et transparente, qui se caractérise par des responsabilités clairement attribuées 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 faîtière 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 et collaboratrices 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 collaboratrices et collaborateurs des exigences légales en matière de secret de fonction (art. 320 du code pénal suisse) et de protection des données afin de garantir la confidentialité de toutes les informations reçues des clientes, 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'une conseillère en matière de protection des données, extension de la formations des collaboratrices et collaborateurs).

Les membres du conseil d'administration ont l'obligation de divulguer 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 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 conformité et tout particulièrement du code de conduite, les membres des organes signent chaque année une déclaration d'intégrité et de loyauté. 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.

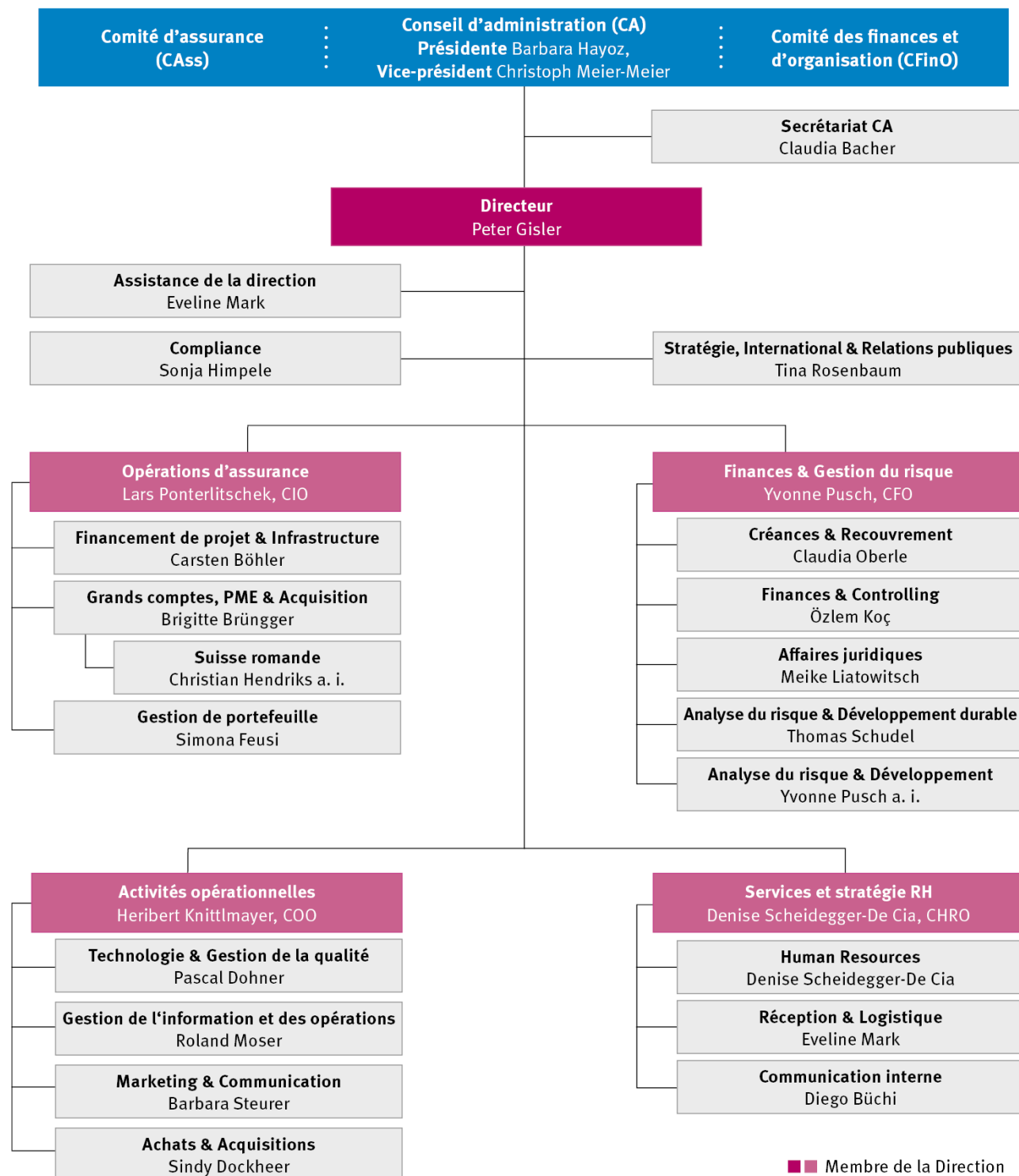
Organe de révision

PricewaterhouseCoopers AG
Birchstrasse 160
8050 Zurich

L'organe de révision de la SERV est choisi par le Conseil fédéral sur proposition du CA. Suite à une procédure d'adjudication conforme à l'ordonnance sur les marchés publics (OMP), le Conseil fédéral a attribué, pendant la période considérée, le mandat de révision pour les exercices 2025 à 2027, avec une option de prolongation pour les exercices 2028 à 2030, à PricewaterhouseCoopers AG à Zurich. L'organe de révision vérifie le compte de résultat, le bilan, le compte de liquidités, le compte de résultat par rubrique, le bilan par rubrique, 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.

5.2 Personnel et organigramme

Organigramme au 31 décembre 2025



Communication interne et culture de l'entreprise

Des informations claires et mises à disposition rapidement renforcent l'implication et donc l'identification du personnel à l'entreprise.

L'année passée, aussi bien le contenu que la structure de la communication interne ont été étendus. Le développement de l'intranet a permis d'améliorer la clarté et de simplifier l'accessibilité des informations. Cela a permis d'accroître la transparence des sujets internes et de renforcer sensiblement la culture de l'entreprise. L'amélioration de la culture de communication favorise un environnement de travail basé sur la confiance et soutient durablement la collaboration.

Développement de la formation spécialisée et de l'apprentissage en ligne

La formation spécialisée conçue en interne prépare les collaboratrices et collaborateurs de la SERV aux exigences complexes du domaine des risques à l'exportation.

L'instauration d'une offre de formations spécialisées en ligne conçue en interne a permis de poser des bases importantes pour garantir une qualification systématique et durable des collaboratrices et collaborateurs. Les contenus pédagogiques structurés en modules traitent aussi bien de thèmes de base que de produits spécifiques et de leur application. Des quiz intégrés permettent de contrôler immédiatement les acquis. La plateforme didactique numérique est très utilisée et permet un apprentissage flexible et indépendant du lieu. Grâce à son développement continu et au multilinguisme planifié, les connaissances et les compétences pourront à l'avenir être acquises plus rapidement et adaptées de manière ciblée aux exigences opérationnelles.

Égalité des chances, planification de la relève et développement des talents

En 2025, la SERV s'est vu décerner le label «Fair-ON-Pay Advanced».

La SERV compte une forte proportion de femmes aux postes de direction. Presque 60 pour cent des postes de cadres sont occupés par des femmes et la proportion de femmes dans des fonctions dirigeantes est de 40 pour cent. La SERV met l'accent sur l'égalité des chances et la promotion des talents, indépendamment du sexe et de l'origine.

Des analyses de potentiel fondées et une planification structurée de la relève contribuent à sécuriser les postes clés à long terme. Parallèlement, le développement ciblé des talents est renforcé afin que les besoins futurs en matière de personnel et d'organisation puissent être identifiés à un stade précoce et traités proactivement. Les instruments utilisés apportent de la clarté sur les potentiels existants et permettent un développement prospectif des futurs cadres dirigeants. Il en résulte un pool de talents d'importance stratégique qui soutient durablement la pérennité de l'entreprise.

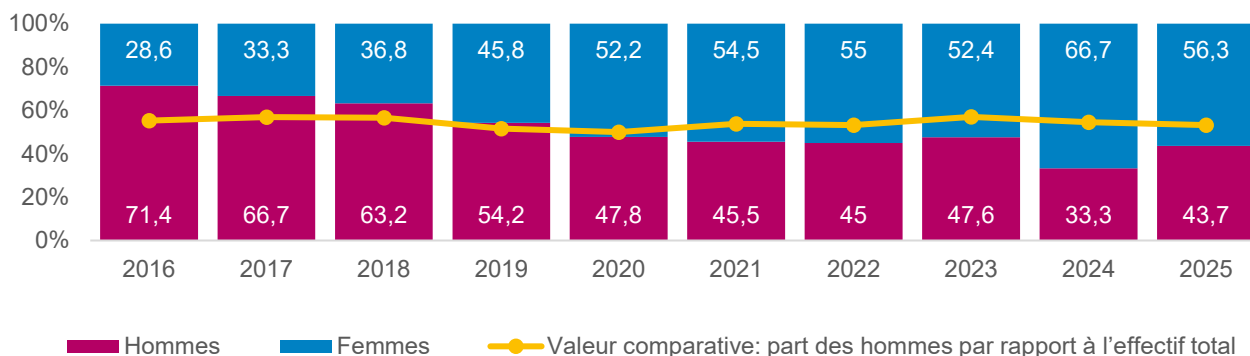


«La proportion élevée de femmes à des postes de direction et des rémunérations équitables, indépendantes du sexe, sont pour nous une évidence et l'expression d'une égalité des chances vécue à la SERV.»

Denise Scheidegger-De Cia
Chief Human Resources Officer

Personnel – répartition par sexe en %

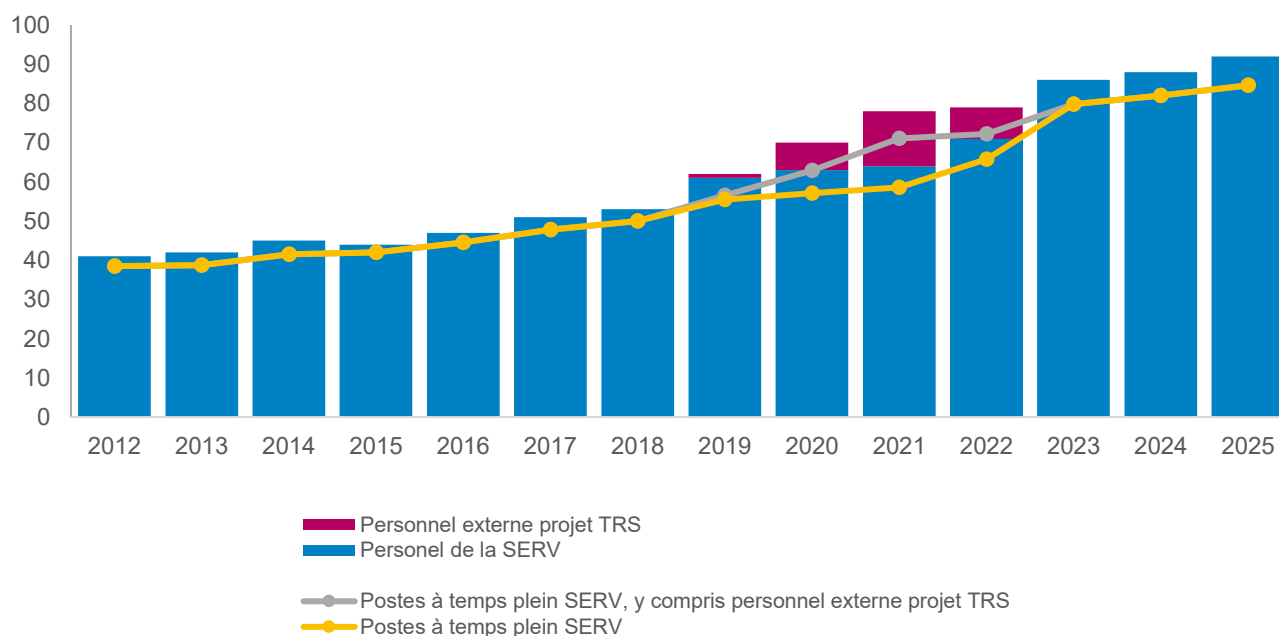
Part des cadres en % (responsables de département et direction)





La direction (de g. à dr.):
Lars Ponterlitschek (CIO),
Denise Scheidegger-De Cia
(CHRO),
Heribert Knittlmayer (COO),
Peter Gisler (CEO) et
Yvonne Pusch (CFO)

Personnel – effectif Nombre



5.3 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. Les bases de ce dernier sont la LASRE et, par analogie, les prescriptions correspondantes de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Ce règlement sur la rémunération a été approuvé par le Conseil fédéral.

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 transférée 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 Chief Executive Officer (CEO) 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 de direction suprême (conseil d'administration)

en CHF		Présidente	Conseil complet (8 membres*, sans présidente)	
			Total	Moyenne
Taux d'emploi**				
(pourcentage revendiqué pour la fonction)	2025	70 %		CA 25 % CAss 20 % CFinO 10 %
	2024	55 %		CA 15 % CAss 20 % CFinO 10 %
Rémunérations				
Honoraires d'administrateurs	2025	62 000	240 500	30 063
	2024	65 200	213 500	26 688
Indemnités au titre de tâches spécifiques	2025	101 700	77 758	9 720
	2024	70 200	40 083	5 010
Autres conditions contractuelles				
Prévoyance professionnelle		-	-	-
Indemnité de départ		-	-	-

* Extension de sept à huit membres au 1^{er} juillet 2024

** En raison d'activités exceptionnelles et de tâches spéciales, le pourcentage revendiqué en 2025 était plus élevé que l'année précédente.

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

en CHF		Directeur	Membres de la direction (4 membres, sans directeur)	
			Total	Moyenne
Rémunérations				
Part fixe (salaire)	2025	307 385	1 006 923	255 781
	2024	307 385	1 031 400	257 850
Indemnités au titre de tâches spécifiques	2025	-	-	-
	2024	-	-	-
Indemnités (motivées par la fonction ou le marché du travail)	2025	-	-	-
	2024	-	-	-
Bonifications	2025	41 997	143 848	35 962
	2024	68 676	161 821	40 455
Autres prestations accessoires	2025	1 928	4 570	1 143
	2024	1 928	3 980	995
Autres conditions contractuelles				
Prévoyance professionnelle		Plan cadre	Plan cadre	-
Indemnité de départ		-	-	-