

# vergütungsbericht 2021



**Vergütungsbericht**

111 Vorwort

**Kernelemente und Prinzipien der Vergütungspolitik**

112 1.1 Einfaches und transparentes Vergütungssystem

112 1.2 Marktorientierung

112 1.3 Leistungs- und Erfolgsorientierung

112 1.4 Lohngleichheit

113 1.5 Risikobewusstsein

113 1.6 Verwaltungsrat: Aktienanteil von 30 Prozent

113 1.7 Begrenzung der variablen Vergütung der  
Geschäftsleitung

113 1.8 Kürzung der Vergütung

**Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung**

114 2.1 Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrates

114 2.2 Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung

115 2.3 Statutarische Regeln

**Vergütungselemente**

116 3.1 Vergütungselemente des Verwaltungsrates

118 3.2 Vergütungselemente der Geschäftsleitung

**Berechnung der variablen Vergütung**

119 4 Berechnung der variablen Vergütung

**Zielerreichung und Zielsetzungen der Geschäftsleitung**

120 5.1 Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021

121 5.2 Auswirkungen der Zielerreichung auf die variable  
Vergütung der Geschäftsleitung

121 5.3 Zielsetzungen für das Geschäftsjahr 2022

**Durch die Generalversammlung genehmigte Vergütung**

122 6.1 Verwaltungsrat

122 6.2 Geschäftsleitung

**Vergütung der Berichtsperiode**

123 7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates

125 7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung

127 7.3 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwal-  
tungsrates und der Geschäftsleitung**Bericht der Revisionsstelle**

128 8 Bericht der Revisionsstelle

# Vorwort

## Sehr geehrte Aktionärinnen, sehr geehrte Aktionäre

Valiant hat ein einfaches Geschäftsmodell und ein entsprechend einfaches und transparentes Vergütungssystem. Die Zustimmungsquoten für die Vergütungsanträge an der Generalversammlung vom 19. Mai 2021 waren hoch und bekräftigten unseren Ansatz. Daher wurden im Geschäftsjahr 2021 keine Anpassungen am Vergütungssystem vorgenommen.

Ein wichtiger Grundsatz unserer Vergütungspolitik ist die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann. Seit 2018 wird diese jährlich gemessen, und falls notwendig ergreifen wir entsprechende Massnahmen, wie zum Beispiel frauenspezifische Lohnrunden.

«Valiant misst die Lohngleichheit  
jährlich und ergreift gegebenenfalls  
notwendige Massnahmen.»

Ausserdem wurde in der Periode vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 die gemäss Gleichstellungsgesetz geforderte Lohngleichheitsanalyse durchgeführt. Diese Analyse ergab, dass Valiant wie auch schon in den Vorjahren die Toleranzgrenze von 5 Prozent klar unterschreitet.

Bei Valiant ist die variable Vergütung vom Geschäftserfolg abhängig (siehe Seite 119). Im Geschäftsjahr 2021 fiel der Geschäftserfolg gegenüber dem Vorjahr leicht tiefer aus. Dieser Rückgang ist auf die Bildung von Rückstellungen für das Programm zur Steigerung der Rentabilität zurückzuführen.

Valiant möchte das äusserst hohe Engagement der Mitarbeitenden anerkennen. Daher haben sich Verwaltungsrat und Geschäftsleitung dazu entschieden, zusätzliche finanzielle Mittel aus den Rückstellungen für die variable Vergütung zu verwenden, welche in den vergangenen Jahren zu eben diesem Zweck aufgebaut worden waren. Dadurch ermöglicht Valiant, dass die variablen Vergütungen für die Mitarbeitenden im Durchschnitt auf dem Niveau des Vorjahres gehalten werden können.



**Dr. Maya Bundt**

Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses

# 1 Kernelemente und Prinzipien der Vergütungspolitik

## 1.1 Einfaches und transparentes Vergütungssystem

Valiant führt ein einfaches, transparentes Vergütungssystem. Das System widerspiegelt das einfache Geschäftsmodell und die Werte unserer Bank. Es wird bewusst auf komplexere Elemente wie zum Beispiel Long-Term-Incentive-Pläne oder Optionsprogramme verzichtet. Der Verwaltungsrat ist überzeugt, dass die Vergütungspolitik zur Strategie von Valiant passt und die langfristigen Ziele unterstützt.

## 1.2 Marktorientierung

Valiant legt Wert auf eine faire, marktgerechte Vergütung und positioniert sich im Mittelfeld von vergleichbaren Finanzunternehmen. Sie berücksichtigt die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und nimmt auch regelmässig an Salärvergleichen teil.

## 1.3 Leistungs- und Erfolgsorientierung

Valiant verfolgt eine leistungs- und erfolgsorientierte Vergütungspolitik. Diese ist fester Bestandteil der Personalstrategie, die das entsprechende Umfeld schafft und den ökonomischen Erfolg von Valiant honoriert.

Als Bemessungsgrundlage für den ökonomischen Erfolg gilt das operative Ergebnis, welches in der Konzernrechnung in der Position «Geschäftserfolg» ausgewiesen wird. Davon werden 9 Prozent dem Gesamtpool für die variable Vergütung für alle Mitarbeitenden inklusive der Geschäftsleitung zugewiesen.

## 1.4 Lohngleichheit

Bei Valiant gilt der Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann wird jährlich gemessen und bei Bedarf werden die notwendigen Massnahmen getroffen.

Zudem ist die Valiant Bank AG gemäss Gleichstellungsgesetz (GlG) verpflichtet, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Diese wurde in der Periode vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 durchgeführt. Als Referenzmonat wurde der September analysiert. Die Analyse ergab, dass die Valiant Bank AG wie in den Vorjahren die Lohngleichheit innerhalb der vorgegebenen Toleranzschwelle von 5 Prozent erfüllt.

Für die formelle Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse wurde das dafür zugelassene Revisionsunternehmen PwC als unabhängige Stelle mandatiert. Der Prüfbericht hält fest, dass die Lohnvergleichsanalyse der Valiant Bank AG den gesetzlichen Anforderungen entspricht.

## 1.5 Risikobewusstsein

Valiant achtet darauf, dass die einzelnen Vergütungselemente und die dazugehörigen Bemessungs- und Entscheidungskriterien für die Mitarbeitenden aller Stufen keinen Anlass begründen, unangemessene Risiken einzugehen. Bei der variablen Vergütung können bei Nichtbeachten gesetzlicher Regelungen, Standesregeln oder interner Weisungen sowie bei fahrlässigem Umgang mit Risiken Abzüge vorgenommen werden.

## 1.6 Verwaltungsrat: Aktienanteil von 30 Prozent

Die Vergütung des Verwaltungsrates besteht aus einem fixen Honorar und einem Pauschalspesenbetrag als Auslagenersatz. 30 Prozent des Honorars werden in Form von für drei Jahre gesperrten Valiant Aktien ausbezahlt. Der Verwaltungsrat erhält keine variable Vergütung.

## 1.7 Begrenzung der variablen Vergütung der Geschäftsleitung

Die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung ist vom Geschäftserfolg abhängig und setzt sich aus einem Baranteil sowie einem Anteil in Form von für drei Jahre gesperrten Valiant Aktien zusammen. Insgesamt darf die variable Vergütung höchstens 50 Prozent der Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung betragen.

## 1.8 Kürzung der Vergütung

Bei einem Konzernverlust wird das Verwaltungsratshonorar um 50 Prozent gekürzt. Bei Dividendenkürzungen aufgrund des wirtschaftlichen Ergebnisses wird das Honorar ebenfalls reduziert. Die Geschäftsleitung erhält im Falle eines negativen Geschäftserfolgs keine variable Vergütung.

# 2 Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung

Die Grundsätze der Vergütungspolitik von Valiant und die Kompetenzen sind in den Statuten der Valiant Holding AG sowie in je einem Vergütungsreglement für den Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden festgehalten. Die Berechnung des Gesamtpools für die variable Vergütung ist in einem weiteren Reglement geregelt. Die Kompetenzen sind gegenüber dem Vorjahr unverändert.

## 2.1 Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrates

Die Generalversammlung genehmigt die maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die jeweils kommende Amtsperiode.

Der Antrag für die maximale Vergütung wird durch den Nominations- und Vergütungsausschuss vorbereitet. Der Verwaltungsrat beurteilt den Vorschlag und verabschiedet den definitiven Antrag zuhanden der Generalversammlung.

## 2.2 Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung

Die Generalversammlung genehmigt jährlich die maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das kommende Geschäftsjahr und die maximale variable Vergütung für das laufende Geschäftsjahr. Die Anträge für die maximale Vergütung werden durch den Nominations- und Vergütungsausschuss vorbereitet. Der Verwaltungsrat beurteilt den Vorschlag und verabschiedet den definitiven Antrag zuhanden der Generalversammlung.

Der Verwaltungsrat legt im Rahmen der von der Generalversammlung genehmigten Maximalbeträge und auf Antrag des Nominations- und Vergütungsausschusses die Gesamtsumme für die Vergütung der Geschäftsleitung sowie die fixe und die variable Vergütung des CEO fest. Dies unter Berücksichtigung der Erreichung der Unternehmensziele und der individuellen Ziele des CEO.

Der CEO stellt dem Nominations- und Vergütungsausschuss Antrag über die fixe und die variable Vergütung der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder unter Berücksichtigung ihrer individuellen Zielerreichung. Nach Behandlung im Ausschuss und auf Basis von dessen Empfehlung entscheidet der Verwaltungsrat über die fixe und die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung.

Kompetenzmatrix Vergütungsentscheide	CEO	Nominations- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Maximale Vergütung des Verwaltungsrates	-	V	A	G
Maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung	-	V	A	G
Maximale variable Vergütung der Geschäftsleitung	-	V	A	G
Effektive fixe und variable Vergütung des CEO	-	A	G	-
Effektive fixe und variable Vergütung der Mitglieder der GL	A	E	G	-

<sup>A</sup> Antrag  
<sup>E</sup> Empfehlung  
<sup>G</sup> Genehmigung  
<sup>V</sup> Vorbereitung

## 2.3 Statutarische Regeln

In den Statuten der Valiant Holding AG sind insbesondere folgende Regeln bezüglich der Vergütungen, der Darlehen und der Kredite festgehalten.

### **Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen**

(Vgl. Artikel 27 der Statuten der Valiant Holding AG.)

Siehe Ziffern 2.1 und 2.2 des Vergütungsberichts.

### **Grundsätze über die erfolgsabhängigen Vergütungen**

(Vgl. Artikel 29 der Statuten der Valiant Holding AG.)

Zusätzlich zu einer fixen Vergütung wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung eine variable Vergütung ausgerichtet, die sich zum einen am Unternehmensergebnis und zum anderen an der Erreichung von Leistungszielen orientiert. Diese Ziele werden zu Beginn des Jahres durch den Verwaltungsrat festgelegt. Der Verwaltungsrat legt die Gewichtung der Ziele und die jeweiligen Zielwerte fest und beurteilt die Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres. Die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung setzt sich aus einem Baranteil sowie einem Anteil in Form von für drei Jahre gesperrten Aktien zusammen.

### **Darlehen und Kredite**

(Vgl. Artikel 32 der Statuten der Valiant Holding AG.)

Darlehen und Kredite an Mitglieder der Geschäftsleitung dürfen pro Mitglied einschliesslich der ihnen nahestehenden Personen insgesamt maximal 2 Millionen Franken betragen und müssen den von Valiant für Dritte angewendeten Kriterien bezüglich Kreditfähigkeit und -würdigkeit entsprechen.

Zur weiteren Stärkung der Unabhängigkeit hat der Verwaltungsrat festgelegt, dass keine Kredite und Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrates gewährt werden.

# 3 Vergütungselemente

## 3.1 Vergütungselemente des Verwaltungsrates

### Verwaltungsrat

Honorar	An Funktion (Präsident, Vizepräsident, Mitglied) und zeitlicher Beanspruchung bemessenes Fixhonorar. Die Honorare werden zu 70 Prozent in bar und zu 30 Prozent in Form von Aktien (drei Jahre gesperrt) ausbezahlt.		
		<b>Honorar pro Amtsperiode in CHF</b>	
	<b>Funktion</b>	<b>2020/2021</b>	<b>2021/2022</b>
	Präsident:	390 000	380 000
	Vizepräsident:	170 000	140 000
	Mitglied:	90 000	90 000
	Vorsitzende Nominations- und Vergütungsausschuss:	55 000	50 000
	Mitglied:	25 000	35 000
	Vorsitzender Strategieausschuss:	50 000	50 000
	Mitglied:	30 000	35 000
	Vorsitzende Prüfungs- und Risikoausschuss:	55 000	50 000
	Mitglied:	35 000	35 000
Pauschalspesen als Auslagenersatz	Präsident:	10 000	10 000
	Mitglied:	5 000	5 000
Zusatzleistungen	Präsident: Geschäftsfahrzeug oder Generalabonnement der SBB 1. Klasse		
Antritts-/Abgangsentschädigungen	Valiant bezahlt keine Antritts- oder Abgangsentschädigungen.		
Kürzung des Honorars	Bei einem Konzernverlust wird das Verwaltungsratshonorar um 50 Prozent reduziert. Bei Dividendenkürzungen aufgrund der wirtschaftlichen Ergebnisse wird das Verwaltungsratshonorar ebenfalls reduziert. Der Umfang der entsprechenden Kürzung wird situativ festgelegt. Der Nominations- und Vergütungsausschuss erarbeitet zum gegebenen Zeitpunkt eine entsprechende Empfehlung zuhanden des Verwaltungsrates.		
Auszahlungsmodalitäten	Die Honorare werden für die Zeitperiode von Generalversammlung zu Generalversammlung (Amtsperiode) festgelegt und ausbezahlt. Ein Anteil von sieben Zwölfteln des Honorars wird jeweils im November in bar ausbezahlt. Der restliche Anteil von fünf Zwölfteln wird im April (in Aktien mit dreijähriger Verfügungssperre und in bar) vergütet. Die Mitglieder des Verwaltungsrates haben die Möglichkeit, ihre Vergütung an eine juristische Person auszahlen zu lassen.		
Versicherung in der Pensionskasse	Mitglieder des Verwaltungsrates, für welche Valiant AHV-pflichtig ist und die für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit nicht bereits obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf nicht eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, können sich in der Pensionskasse der Valiant Holding versichern lassen. Die Gesamtvergütung eines Mitglieds darf durch die Versicherung in der Pensionskasse nicht erhöht werden.		

### Ergänzungen:

- Der Verwaltungsrat kann für die Mitgliedschaft in Ad-hoc-Ausschüssen oder für zusätzliche Aufgaben und Projekte zusätzliche Entschädigungen, je nach Zeitaufwand und in der Grössenordnung der bestehenden Ansätze sowie im Rahmen der von der Generalversammlung bewilligten maximalen fixen Vergütung, festlegen.
- Sämtliche Beziehungen zu den Mitgliedern des Verwaltungsrates und mit ihnen verbundenen Unternehmen finden im Rahmen des regulären Geschäftsverkehrs statt. Es werden keine Mitarbeiterkonditionen gewährt.
- Bei einem Austritt während der laufenden Amtszeit sind den Mitgliedern des Verwaltungsrates ab dem Austrittsdatum keine Vergütungen mehr geschuldet. Der Rest der Amtszeit wird nicht entschädigt.
- Verfügungssperren auf zugeteilten Aktien behalten auch nach dem Rücktrittsdatum ihre Gültigkeit.
- Der Ehrenpräsident oder andere ehemalige Verwaltungsratsmitglieder erhalten weder Vergütungen noch sonstige Vergünstigungen.



## Benchmarking

Der Verwaltungsrat vergleicht jährlich die Höhe seiner Vergütungen mit zwei Vergleichsgruppen. Beide Vergleichsgruppen enthalten in der Schweiz kotierte Finanzunternehmen. Die Zusammensetzung der Vergleichsgruppen wird jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst. Das Ziel dieser Vergleiche ist es, zu prüfen, ob sich die Vergütung des Verwaltungsrates innerhalb der Bandbreite dieser beiden Vergleichsgruppen und somit in einem angemessenen Rahmen bewegt. Dies ist auch im Geschäftsjahr 2021 der Fall. Die erste Vergleichsgruppe enthält Finanzunternehmen mit einer ähnlichen Börsenkapitalisierung (zwischen CHF 1 und 3 Mrd.). Die zweite Vergleichsgruppe enthält börsenkotierte Finanzunternehmen ohne wesentliche staatliche Beteiligung.

Die Vergleichsgruppe 1 hat sich um zwei Unternehmen, die Cembra Money Bank und die VZ Gruppe, verkleinert. Beide Unternehmen wiesen per Stichtag eine Börsenkapitalisierung von mehr als CHF 3 Mrd. auf. Die Vergleichsgruppe 2 ist gegenüber dem Vorjahr unverändert.

---

### Benchmarks für die Vergütung des Verwaltungsrates

Vergleichsgruppe 1 (ähnliche Börsenkapitalisierung <sup>1</sup> )	Banque Cantonale de Genève, Berner Kantonalbank, Liechtensteinische Landesbank, St. Galler Kantonalbank, Swissquote, Vaudoise Assurances, Walliser Kantonalbank, Zuger Kantonalbank
Vergleichsgruppe 2 (Finanzunternehmen ohne wesentliche staatliche Beteiligung)	Bâloise Group, Bellevue Group, Cembra Money Bank, Helvetia, Hypothekbank Lenzburg, Swissquote, Vaudoise Assurances, Vontobel, VZ Gruppe

<sup>1</sup> Stichtag jeweils Mitte Jahr

## Offenlegung

Die Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates sind in Tabelle 7.1 auf Seite 123 aufgeführt. Der Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrates ist im Anhang zur Jahresrechnung der Valiant Holding AG in Tabelle 18 auf Seite 188 aufgeführt. Die anzahl- und wertmässige Zuteilung von Aktien ist im Anhang zur Konzernrechnung in Tabelle 18 auf Seite 168 aufgeführt.

## 3.2 Vergütungselemente der Geschäftsleitung

<b>Geschäftsleitung</b>	
Basisvergütung (fixe Vergütung)	Die Basisvergütung entspricht dem im Einzelarbeitsvertrag festgelegten, fixen Bruttojahreslohn. Die Basisvergütung wird anhand von Funktion, Verantwortung, persönlicher Leistungsentwicklung und Marktsituation festgelegt.
Pauschalspesen	CEO: CHF 24 000
	stv. CEO: CHF 18 000
	Mitglied der Geschäftsleitung: CHF 15 600
Variable Vergütung	Rückwirkend ausbezahlte, erfolgs- und leistungsabhängige variable Vergütung, die sich folgendermassen zusammensetzt: – Baranteil (70%); sofort auszahlbar – Aktienanteil (30%); drei Jahre gesperrt
Begrenzung der variablen Vergütung	Die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung darf maximal 50 Prozent der Gesamtvergütung betragen. Im Berichtsjahr betrug der Anteil der variablen Vergütung 19,9 bis 40,0 Prozent der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder.
Zusatzleistungen	– Geschäftsfahrzeug oder Generalabonnement der SBB 1. Klasse – Betriebszulagen (gekoppelt mit der Anspruchsberechtigung auf gesetzliche Familienzulagen) – Überobligatorische Leistungen in der beruflichen Vorsorge – Dienstaltersprämien – Branchenübliche Mitarbeiterkonditionen – Vergünstigung auf Reka-Guthaben
Kündigungsfrist	Die Kündigungsfrist für Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt zwölf Monate.
Antritts-/Abgangsentschädigungen	Valiant bezahlt keine Antritts- oder Abgangsentschädigungen.
Auszahlungsmodalitäten	Die Basisvergütung (Fixhonorar) wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung in monatlichen anteilmässigen Tranchen ausbezahlt. Die variablen Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung werden im April des Folgejahres ausbezahlt.

### Ergänzungen:

- Das Verfahren für die Festlegung der Vergütung des CEO und der Geschäftsleitungsmitglieder ist in Kapitel 2, Ziffer 2.2 auf Seite 114, festgehalten.
- Verfügungssperren auf zugeteilten Aktien behalten auch nach dem Austritt ihre Gültigkeit.
- Vergütungen für Mandate von Mitgliedern der Geschäftsleitung bei Drittorganisationen mit einer Valiant Beteiligung von mehr als 50 Prozent gehen vollumfänglich an Valiant.
- Vergütungen für Mandate von Mitgliedern der Geschäftsleitung bei Drittorganisationen mit einer Valiant Beteiligung bis 50 Prozent stehen bis zu einem jährlichen Gesamtbetrag von CHF 30 000 (Honorare und Sitzungsgelder kumuliert über alle Mandate) den Mandatsträgern zu. Darüber hinausgehende Beträge gehen an Valiant.

### Benchmarking

Für die Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder werden fallweise Vergleiche mit ähnlichen Funktionen bei anderen Finanzinstituten vorgenommen, insbesondere bei Neueinstellungen. Ein generelles Benchmarking besteht hingegen nicht. Valiant weist die individuellen Vergütungen sämtlicher Geschäftsleitungsmitglieder aus.

### Offenlegung

Die Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung sind in Tabelle 7.2 auf Seite 125 aufgeführt. Die Darlehen und Kredite an die Geschäftsleitung sind in Tabelle 7.3 auf Seite 127 aufgeführt. Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden branchenübliche Sonderkonditionen gewährt. Die Kreditgewährung erfolgt zu Kriterien, wie sie für Dritte zur Anwendung gelangen. Der Aktienbesitz der Mitglieder der Geschäftsleitung ist im Anhang zur Jahresrechnung der Valiant Holding AG in Tabelle 18 auf Seite 188 aufgeführt. Die anzahl- und wertmässige Zuteilung von Aktien ist im Anhang zur Konzernrechnung in Tabelle 18 auf Seite 168 aufgeführt.

# 4 Berechnung der variablen Vergütung

Das Vergütungssystem von Valiant folgt für die Geschäftsleitung sowie die Mitarbeitenden den gleichen Prinzipien. Sämtliche Mitarbeitende von Valiant bekommen je nach Geschäftserfolg und Leistungsbeurteilung eine variable Vergütung. Davon ausgenommen sind Mitarbeitende in einem Ausbildungsverhältnis sowie alle Mitarbeitenden mit befristetem Arbeitsvertrag und/oder Mitarbeitende im Stundenlohn.

Als Bemessungsgrundlage für den Gesamtpool der variablen Vergütung für alle Mitarbeitenden inklusive der Geschäftsleitung gilt das operative Ergebnis, welches in der Konzernrechnung in der Position «Geschäftserfolg» ausgewiesen wird. Der Geschäftserfolg wurde auch deshalb als Bemessungsgrundlage festgelegt, weil er im Gegensatz zum Konzerngewinn nicht durch ausserordentliche Erträge und Aufwände sowie durch Veränderungen von Reserven für allgemeine Bankrisiken beeinflusst wird. Vom Geschäftserfolg werden 9 Prozent dem Gesamtpool für die variable Vergütung zugewiesen.

Ist in einem Jahr der Geschäftserfolg negativ, wird für dieses Jahr kein Gesamtpool gebildet und die variable Vergütung entfällt für alle Mitarbeitenden inklusive der Geschäftsleitung.

Der Geschäftserfolg 2021 liegt unter demjenigen des Vorjahrs. Dieser Rückgang ist auf die Bildung von Rückstellungen für das Programm zur Steigerung der Rentabilität zurückzuführen. Damit die variablen Vergütungen im Durchschnitt auf dem Niveau des Vorjahres gehalten werden können, wurden zusätzlich 0,55 Millionen Franken aus der Rückstellung verwendet, die in den vergangenen Jahren zu diesem Zweck aufgebaut wurde.

## Variable Vergütung 2021

Geschäftserfolg 2021 (operatives Ergebnis)	CHF 143,96 Mio.
davon 9 Prozent	CHF 12,96 Mio.
Auflösung zweckgebundene Rückstellung	CHF 0,55 Mio.
<b>Total variable Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>CHF 13,51 Mio.</b>

## Variable Vergütung 2020

Geschäftserfolg 2020 (operatives Ergebnis)	CHF 147,0 Mio.
davon 9 Prozent	CHF 13,2 Mio.
<b>Total variable Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>CHF 13,2 Mio.</b>

<sup>1</sup> Total variable Vergütung für alle Mitarbeitenden inkl. der Geschäftsleitung

# 5 Zielerreichung und Zielsetzungen der Geschäftsleitung

Im Sinne der Transparenz weist Valiant die Zielerreichung und die Zielsetzungen der Geschäftsleitung seit 2017 aus. Aus Wettbewerbsgründen wird auf die Offenlegung von gewissen Werten (Prozentsätzen und Beträgen) verzichtet.

## 5.1 Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021

Der Verwaltungsrat hat der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 ambitionierte Ziele vorgegeben. Der CEO informiert den Verwaltungsrat quartalsweise über den Stand der Zielerreichung. Im Januar 2022 hat der Nominations- und Vergütungsausschuss mit dem CEO eine Beurteilung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 vorgenommen. Die Beurteilung wurde dem Verwaltungsrat zur Diskussion und Beschlussfassung unterbreitet.

Der Verwaltungsrat beurteilt die Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 als gut erreicht. Die Zielerreichung ist in der unten stehenden Tabelle ersichtlich.

### Ziele Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 (Beurteilung der Zielerreichung durch den Verwaltungsrat)

#### Finanzielle Ziele

Der Verwaltungsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahres für die wichtigsten finanziellen Kennzahlen Ziele vorgegeben, welche nach Ablauf des Geschäftsjahres beurteilt wurden.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden folgende Ziele festgelegt:

- Konzerngewinn im Rahmen des Vorjahres
- Zinserfolg halten
- Wachstum der Ausleihungen von >3 Prozent
- Wachstum im Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft von 3 Prozent

Weiter wurden Ziele für die Entwicklung der Kundenvermögen und der Depotwerte festgelegt.

#### Ziele übertroffen

- Konzerngewinn über Vorjahr (+1,0%)
- Steigerung des Brutto- und des Nettozins Erfolges (+3,4% respektive +3,6%)
- Wachstum der Ausleihungen von 5,3 Prozent
- Erfolg aus dem Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft deutlich gesteigert (+9,7%)
- Ziel Kundenvermögen (inklusive Depotwerte) übertroffen

#### Inhaltliche Ziele

Neben den finanziellen Zielen hat der Verwaltungsrat inhaltliche Ziele für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt. Die Ziele wurden so weit wie möglich objektiv messbar formuliert.

#### Ziele erreicht

#### Bereiche

#### Ziele

Strategie	Umsetzung der Strategie 2020–2024 gemäss Planung	- Die Umsetzung der Strategie 2020–2024 ist auf Kurs (u. a. Eröffnung von fünf neuen Geschäftsstellen).
Kundinnen und Kunden	Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score)	- Die bereits sehr guten Werte des Net Promoter Score konnten weiter gesteigert werden.
Mitarbeitende	Halten der Werte der Mitarbeiterzufriedenheit	- Die Mitarbeiterzufriedenheit konnte gehalten werden.

#### Gesamtbeurteilung durch den Verwaltungsrat

**Die Ziele wurden insgesamt gut erreicht**

## 5.2 Auswirkungen der Zielerreichung auf die variable Vergütung der Geschäftsleitung

Die individuelle variable Vergütung der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung wird unter Berücksichtigung der Leistungsbeurteilung und der Gesamtvergütung festgelegt. Sie fällt dementsprechend unterschiedlich aus. Der von der Generalversammlung genehmigte Maximalbetrag wird nicht ausgeschöpft.

## 5.3 Zielsetzungen für das Geschäftsjahr 2022

Die Geschäftsleitung unterbreitet dem Nominations- und Vergütungsausschuss jeweils im Herbst Vorschläge für die Ziele des nächsten Geschäftsjahres. Der Ausschuss bespricht die Ziele mit dem CEO, nimmt allfällige Anpassungen vor und unterbreitet sie dem Verwaltungsrat zum Beschluss. Der Verwaltungsrat beurteilt den Vorschlag des Ausschusses und legt abschliessend die Ziele fest. Der Verwaltungsrat hat der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022 die folgenden, wiederum ambitionierten Ziele vorgegeben.

### Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022

#### Finanzielle Ziele

Für das Geschäftsjahr 2022 gibt der Verwaltungsrat folgende Ziele für die wichtigsten finanziellen Kennzahlen vor:

- Konzerngewinn leicht über dem Vorjahr
- Geschäftsertrag steigern
- Wachstum der Ausleihungen > 3 Prozent
- Wachstum im Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft von 3 Prozent

Weiter wurden Ziele für die Entwicklung der Kundenvermögen und der Depotwerte festgelegt.

#### Inhaltliche Ziele

Neben den finanziellen Zielen hat der Verwaltungsrat inhaltliche Ziele für das Geschäftsjahr 2022 festgelegt. Die Ziele wurden so weit wie möglich objektiv messbar formuliert.

Bereiche	Ziele
Strategie	Umsetzung der Strategie 2020–2024 gemäss Planung
Kundinnen und Kunden	Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score)
Nachhaltigkeit	Umsetzung der ESG-Roadmap 2024 gemäss Planung

# 6 Durch die Generalversammlung genehmigte Vergütung

Die Generalversammlung genehmigt die Anträge für die maximale Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung (siehe Kapitel 2). In den unten stehenden Tabellen sind die aktuell genehmigten Maximalbeträge sowie die effektiven Vergütungen im Geschäftsjahr 2021 bzw. für die Amtsperiode 2020/2021 aufgeführt.

## 6.1 Verwaltungsrat

Vergütung des Verwaltungsrates	Genehmigungsdatum durch GV	Betrag in CHF 1000
Maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2020/2021	13.05.2020	1 670
Effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2020/2021		1 546
Maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2021/2022	19.05.2021	1 670
Effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2021/2022		n/a <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Die effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2021/2022 (Dauer bis 18. Mai 2022) wird im Vergütungsbericht 2022 ausgewiesen.

## 6.2 Geschäftsleitung

Genehmigte und effektive fixe und variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021	Genehmigungsdatum durch GV	Betrag in CHF 1000
Maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021	13.05.2020	3 050
Effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021		2 990
Maximale variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021	19.05.2021	1 750
Effektive variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021		1 521

  

Genehmigte maximale fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2022	Genehmigungsdatum durch GV	Betrag in CHF 1000
Maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022	19.05.2021	3 050
Effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022		n/a <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Die effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022 wird im Vergütungsbericht 2022 ausgewiesen.

# 7 Vergütung der Berichtsperiode

## 7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates

### Vergütung pro Geschäftsjahr

2021

	Nettohonorar bar in CHF 1 000	Aktien <sup>1</sup> in CHF 1 000	Sozialleistungen <sup>2</sup> in CHF 1 000	Sachleistungen <sup>3</sup> in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Markus Gygax, Präsident	193	132	174	–	499
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	118	58	25	–	201
Barbara Artmann, Mitglied	81	34	17	–	132
Jean-Baptiste Beuret, Mitglied	83	36	15	–	134
Dr. Maya Bundt, Mitglied	89	33	18	–	140
Roger Harlacher, Mitglied <sup>4</sup>	68	–	11	–	79
Nicole Pauli, Mitglied	92	41	19	–	152
Ronald Trächsel, Mitglied	81	34	17	–	132
Franziska von Weissenfluh, Mitglied <sup>5</sup>	16	41	8	–	65
<b>Total</b>	<b>821</b>	<b>409</b>	<b>304</b>	<b>–</b>	<b>1 534</b>

2020

	Nettohonorar bar in CHF 1 000	Aktien <sup>1</sup> in CHF 1 000	Sozialleistungen <sup>2</sup> in CHF 1 000	Sachleistungen <sup>3</sup> in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Markus Gygax, Präsident <sup>6</sup>	244	34	60	–	338
Jürg Bucher, Präsident <sup>7</sup>	52	133	20	3	208
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	135	58	27	–	220
Barbara Artmann, Mitglied	79	34	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, Mitglied	85	43	18	–	146
Dr. Maya Bundt, Mitglied	76	34	16	–	126
Nicole Pauli, Mitglied	95	41	20	–	156
Ronald Trächsel, Mitglied <sup>8</sup>	66	–	10	–	76
Franziska von Weissenfluh, Mitglied	95	41	20	–	156
<b>Total</b>	<b>927</b>	<b>418</b>	<b>207</b>	<b>3</b>	<b>1 555</b>

<sup>1</sup> Aktien der Valiant Holding AG mit dreijähriger Verfügungssperre, bewertet zum jeweiligen Kurswert, abzüglich Sozialleistungen.

<sup>2</sup> Sozialleistungen enthalten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK und Pensionskasse, sofern das VR-Mitglied die Möglichkeit der beruflichen Vorsorge in der Pensionskasse der Valiant Holding in Anspruch nimmt.

<sup>3</sup> Privatanteile Geschäftsfahrzeug

<sup>4</sup> Ab der Generalversammlung vom 19. Mai 2021

<sup>5</sup> Bis zur Generalversammlung vom 19. Mai 2021

<sup>6</sup> Ab der Generalversammlung vom 13. Mai 2020

<sup>7</sup> Bis zur Generalversammlung vom 13. Mai 2020 / Valiant schenkte Jürg Bucher zu seinem Abschied zwei Bilder im Wert von insgesamt CHF 16 100.

<sup>8</sup> Ab der Generalversammlung vom 13. Mai 2020

## Vergütung pro Amtsperiode

### Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2020/2021<sup>1</sup>

	Nettohonorar bar in CHF 1 000	Aktien <sup>2</sup> in CHF 1 000	Sozialleistungen <sup>3</sup> in CHF 1 000	Sachleistungen <sup>4</sup> in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Markus Gygax, Präsident	238	132	126	–	496
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	135	58	28	–	221
Barbara Artmann, Mitglied	79	34	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, Mitglied	82	36	17	–	135
Dr. Maya Bundt, Mitglied	75	33	16	–	124
Nicole Pauli, Mitglied	95	41	20	–	156
Ronald Trächsel, Mitglied	79	34	16	–	129
Franziska von Weissenfluh, Mitglied	95	41	20	–	156
<b>Total</b>	<b>878</b>	<b>409</b>	<b>259</b>	<b>–</b>	<b>1 546</b>

### Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2019/2020<sup>6</sup>

	Nettohonorar bar in CHF 1 000	Aktien <sup>2</sup> in CHF 1 000	Sozialleistungen <sup>3</sup> in CHF 1 000	Sachleistungen <sup>4</sup> in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Jürg Bucher, Präsident <sup>5</sup>	309	133	52	7	501
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	135	58	27	–	220
Barbara Artmann, Mitglied	79	34	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, Mitglied	98	43	20	–	161
Dr. Maya Bundt, Mitglied	79	34	16	–	129
Markus Gygax, Mitglied	79	34	16	–	129
Nicole Pauli, Mitglied	95	41	19	–	155
Franziska von Weissenfluh, Mitglied	95	41	19	–	155
<b>Total</b>	<b>969</b>	<b>418</b>	<b>185</b>	<b>7</b>	<b>1 579</b>

<sup>1</sup> Die Auszahlungen der Vergütungen für die Amtsperiode 2020/2021 (14. Mai 2020 bis 19. Mai 2021) erfolgten im November 2020 und April 2021. Die ausgewiesenen Sozialleistungen sind gemäss den Auszahlungsterminen in den entsprechenden Geschäftsjahren angefallen.

<sup>2</sup> Aktien der Valiant Holding AG mit dreijähriger Verfügungssperre, bewertet zum jeweiligen Kurswert, abzüglich Sozialleistungen.

<sup>3</sup> Sozialleistungen enthalten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/EO, ALV und FAK.

<sup>4</sup> Privatanteile Geschäftsfahrzeug

<sup>5</sup> Valiant schenkte Jürg Bucher zu seinem Abschied zwei Bilder im Wert von insgesamt CHF 16 100.

<sup>6</sup> Die Auszahlungen der Vergütungen für die Amtsperiode 2019/2020 (17. Mai 2019 bis 13. Mai 2020) erfolgten im November 2019 und April 2020. Die ausgewiesenen Sozialleistungen sind gemäss den Auszahlungsterminen in den entsprechenden Geschäftsjahren angefallen.



## 7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung

### Vergütung pro Geschäftsjahr

2021						
	Nettolohn fix bar in CHF 1 000	Nettolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien <sup>1</sup> in CHF 1 000	Sachleistungen <sup>2</sup> in CHF 1 000	Sozial- und Vor- sorge- leistungen <sup>3</sup> in CHF 1 000	Total <sup>4</sup> in CHF 1 000
Ewald Burgener, CEO	371	297	128	9	398	1 203
Martin Vogler	265	145	63	9	256	738
Stefan Gempeler	227	148	64	7	215	661
Dr. Hanspeter Kaspar <sup>5</sup>	252	101	–	9	220	582
Dr. Marc A. Praxmarer	228	122	53	9	238	650
Christoph Wille	230	152	66	9	220	677
<b>Total</b>	<b>1 573</b>	<b>965</b>	<b>374</b>	<b>52</b>	<b>1 547</b>	<b>4 511</b>

2020						
	Nettolohn fix bar in CHF 1 000	Nettolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien <sup>1</sup> in CHF 1 000	Sachleistungen <sup>2</sup> in CHF 1 000	Sozial- und Vor- sorge- leistungen <sup>3</sup> in CHF 1 000	Total <sup>4</sup> in CHF 1 000
Ewald Burgener, CEO	374	297	128	9	393	1 201
Martin Vogler	266	142	61	8	255	732
Stefan Gempeler	225	148	64	9	212	658
Dr. Hanspeter Kaspar	269	106	46	9	186	616
Dr. Marc A. Praxmarer	228	122	53	9	238	650
Christoph Wille	228	152	66	9	213	668
<b>Total</b>	<b>1 590</b>	<b>967</b>	<b>418</b>	<b>53</b>	<b>1 497</b>	<b>4 525</b>

<sup>1</sup> Aktien der Valiant Holding AG mit dreijähriger Verfügungssperre, bewertet zum jeweiligen Kurswert, abzüglich Sozialleistungen.

<sup>2</sup> Privatanteile Geschäftsfahrzeug

<sup>3</sup> Enthaltend Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, KTG, Überschusslöhne BUV/NBUV, Verwaltungskosten AHV, Pensionskasse und Ergänzungskasse.

<sup>4</sup> Im Berichtsjahr 2021 wurden zusätzlich an zwei Mitglieder der Geschäftsleitung für Mandate in Drittorganisationen, an welchen Valiant keine Beteiligung oder eine Beteiligung von weniger als 50 Prozent hält, insgesamt CHF 59 500.00 vergütet. Im Berichtsjahr 2020 wurden an zwei Mitglieder der Geschäftsleitung aus demselben Grund CHF 59 422.50 vergütet.

<sup>5</sup> In Funktion bis 31.10.2021. Ausgewiesen sind die vertraglich geschuldeten Entgelte bis 31. Dezember 2021 gemäss Arbeitsvertrag und Austrittsvereinbarung vom 25.10.2021.

**Ausweis variable Vergütung der Geschäftsleitung**2021<sup>1</sup>

	Nettolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien in CHF 1 000	Sachleistungen in CHF 1 000	Sozialleistungen <sup>2</sup> in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
<b>Geschäftsleitung</b>	<b>965</b>	<b>374</b>	<b>–</b>	<b>182</b>	<b>1 521</b>

2020

	Nettolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien in CHF 1 000	Sachleistungen in CHF 1 000	Sozialleistungen <sup>2</sup> in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
<b>Geschäftsleitung</b>	<b>967</b>	<b>418</b>	<b>–</b>	<b>191</b>	<b>1 576</b>

<sup>1</sup> Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 erfolgt im April 2022, wird aber im vorliegenden Vergütungsbericht ausgewiesen.

<sup>2</sup> Enthaltend Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, KTG, Überschusslöhne BUV/NBUV und Verwaltungskosten AHV.

**Ausweis fixe Vergütung der Geschäftsleitung**

2021

	Nettolohn fix bar in CHF 1 000	Sachleistungen in CHF 1 000	Sozial- und Vorsorge- leistungen <sup>1</sup> in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
<b>Geschäftsleitung</b>	<b>1 573</b>	<b>52</b>	<b>1 365</b>	<b>2 990</b>

2020

	Nettolohn fix bar in CHF 1 000	Sachleistungen in CHF 1 000	Sozial- und Vorsorge- leistungen <sup>1</sup> in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
<b>Geschäftsleitung</b>	<b>1 590</b>	<b>53</b>	<b>1 306</b>	<b>2 949</b>

<sup>1</sup> Enthaltend Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, KTG, Überschusslöhne BUV/NBUV, Verwaltungskosten AHV, Pensionskasse und Ergänzungskasse.

## 7.3 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung

### Verwaltungsrat

Zur Stärkung der Unabhängigkeit werden keine Kredite und Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrates gewährt. Per 31. Dezember 2021 bestehen keine Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen (per 31.12.2020: kein Bestand).

### Geschäftsleitung

	2021		
	Hypotheken in CHF 1 000	Weitere Darlehen und Kredite (gedeckt) in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
<b>Geschäftsleitung<sup>1,2</sup></b>			
Mitglied mit dem höchsten Gesamtengagement			
Ewald Burgener	1 230	–	1 230
<b>Total Geschäftsleitung</b>	<b>2 730</b>	<b>0</b>	<b>2 730</b>

	2020		
	Hypotheken in CHF 1 000	Weitere Darlehen und Kredite (gedeckt) in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
<b>Geschäftsleitung<sup>1,2</sup></b>			
Mitglied mit dem höchsten Gesamtengagement			
Dr. Hanspeter Kaspar	1 300	–	1 300
<b>Total Geschäftsleitung</b>	<b>3 450</b>	<b>0</b>	<b>3 450</b>

<sup>1</sup> Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden branchenübliche Mitarbeiterkonditionen gewährt.

<sup>2</sup> Es erfolgte keine Kreditgewährung an nahestehende Personen zu nicht marktüblichen Konditionen.

# 8 Bericht der Revisionsstelle



## Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Valiant Holding AG

Luzern

Wir haben den Vergütungsbericht der Valiant Holding AG (Seiten 112 bis 127) für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

### Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungsselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Valiant Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Thomas Romer  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Andreas Aebersold  
Revisionsexperte

Luzern, 18. März 2022

PricewaterhouseCoopers AG, Robert-Zünd-Strasse 2, Postfach, 6002 Luzern  
Telefon: +41 58 792 62 00, Telefax: +41 58 792 62 10, [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.