

vergütungsbericht 2022



Vergütungsbericht

109 Vorwort

Kernelemente und Prinzipien der Vergütungspolitik

110 1.1 Einfaches und transparentes Vergütungssystem

110 1.2 Marktorientierung

110 1.3 Leistungs- und Erfolgsorientierung

110 1.4 Lohngleichheit

111 1.5 Risikobewusstsein

111 1.6 Verwaltungsrat: Aktienanteil von 30 Prozent

111 1.7 Begrenzung der variablen Vergütung der
Geschäftsleitung

111 1.8 Kürzung der Vergütung

Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung

112 2.1 Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrates

112 2.2 Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung

113 2.3 Statutarische Regeln

Vergütungselemente

114 3.1 Vergütungselemente des Verwaltungsrates

116 3.2 Vergütungselemente der Geschäftsleitung

Berechnung der variablen Vergütung

117 4 Berechnung der variablen Vergütung

Zielerreichung und Zielsetzungen der Geschäftsleitung

118 5.1 Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022

119 5.2 Auswirkungen der Zielerreichung auf die variable
Vergütung der Geschäftsleitung

119 5.3 Zielsetzungen für das Geschäftsjahr 2023

Durch die Generalversammlung genehmigte Vergütung

120 6.1 Verwaltungsrat

120 6.2 Geschäftsleitung

Vergütung der Berichtsperiode121 7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates
(geprüft)123 7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung
(geprüft)125 7.3 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwal-
tungsrates und der Geschäftsleitung (geprüft)**Vertretung der Geschlechter im Verwaltungsrat und in
der Geschäftsleitung**

126 8.1 Ausgangslage

126 8.2 Erreichung der Geschlechterrichtwerte

126 8.3 Begründung und Massnahmen

Bericht der Revisionsstelle

128 9 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 18. Mai 2022 waren wie in den Vorjahren hoch und bekräftigten unseren Ansatz. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir folglich an unserem bewährten Vergütungssystem festgehalten.

Seit dem 1. Januar 2021 gelten gesetzliche Bestimmungen, welche für grosse börsenkotierte Unternehmen verlangen, dass Frauen und Männer je zu mindestens 30 Prozent im Verwaltungsrat sowie 20 Prozent in der Geschäftsleitung vertreten sind. Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, muss dies ab 2026 für den Verwaltungsrat und ab 2031 für die Geschäftsleitung im Vergütungsbericht offengelegt und begründet werden. Valiant hat entschieden, bereits in diesem Vergütungsbericht dazu Stellung zu nehmen.

«Valiant hat verschiedene Massnahmen getroffen, welche das Ziel haben, den Frauenanteil im Kader zu steigern und somit auch das Potenzial für weibliche Geschäftsleitungsmitglieder zu erhöhen.»

Auf Stufe Verwaltungsrat erfüllt Valiant den Geschlechterrichtwert, bei der Geschäftsleitung nicht. Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung sind sich dessen bewusst und haben entsprechende Massnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen getroffen, welche auf der Seite 127 dargelegt sind.

Mit verschiedenen Verbesserungen der Anstellungsbedingungen anerkennen der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung das äusserst hohe Engagement der Mitarbeitenden und stärken die Position von Valiant als attraktive Arbeitgeberin am Arbeitsmarkt. Per 1. Januar 2023 erhöht sich der Mutterschaftsurlaub um zwei Wochen und der Ferienanspruch aller Mitarbeitenden um zwei Tage. Für die Lohnrunde 2023 wird die Lohnsumme um insgesamt 2,6 Prozent erhöht.



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 (siehe Bericht Unternehmensverantwortung Seiten 66 und 67 für weitere Informationen).

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. 30 Prozent des Honorars werden in Form von für drei Jahre gesperrten Valiant Aktien ausbezahlt. Der Verwaltungsrat erhält keine variable Vergütung. Die Auslagen der Verwaltungsratsmitglieder werden entweder pauschal oder auf Antrag einzeln entschädigt.

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	-

^A Antrag
^E Empfehlung
^G Genehmigung
^V 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.	Honorar pro Amtsperiode in CHF	
	Funktion	2020/2021	2021/2022
	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 ¹	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 Verwaltungsrats Honorar ebenfalls reduziert. Bei Dividendenkürzungen aufgrund der wirtschaftlichen Ergebnisse wird das Verwaltungsrats Honorar 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. Die erste Hälfte des Honorars wird jeweils im November in bar ausbezahlt. Die zweite Hälfte 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.		

¹ Auf Antrag an den Verwaltungsrat kann ein Mitglied auf den Pauschalspesenbetrag verzichten und die Spesen einzeln abrechnen.

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 Konditionen für Mitarbeitende 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 2022 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, vergrössert. Die Vergleichsgruppe 2 ist gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Benchmarks für die Vergütung des Verwaltungsrates

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

¹ Stichtag jeweils Mitte Jahr

Offenlegung

Die Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates sind in Tabelle 7.1 auf Seiten 121–122 aufgeführt. Der Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrates ist im Anhang zur Jahresrechnung der Valiant Holding AG in Tabelle 18 auf Seite 192 aufgeführt. Die anzahl- und wertmässige Zuteilung von Aktien ist im Anhang zur Konzernrechnung in Tabelle 18 auf Seite 170 aufgeführt.

3.2 Vergütungselemente der Geschäftsleitung

Geschäftsleitung	
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.
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 (fixe Vergütung) 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:

- Im Berichtsjahr betrug der Anteil der variablen Vergütung 31,3 Prozent bis 41,3 Prozent der Gesamtvergütung der per 31.12.2022 aktiven Geschäftsleitungsmitglieder.
- Das Verfahren für die Festlegung der Vergütung des CEO und der Geschäftsleitungsmitglieder ist in Kapitel 2, Ziffer 2.2 auf Seite 112, 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 nicht. Valiant weist die individuellen Vergütungen sämtlicher Geschäftsleitungsmitglieder aus.

Offenlegung

Die Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung sind in Tabelle 7.2 auf Seiten 123–124 aufgeführt. Die Darlehen und Kredite an die Geschäftsleitung sind in Tabelle 7.3 auf Seite 125 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 192 aufgeführt. Die anzahl- und wertmässige Zuteilung von Aktien ist im Anhang zur Konzernrechnung in Tabelle 18 auf Seite 170 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.

Variable Vergütung 2022	Betrag in CHF
Geschäftserfolg 2022 (operatives Ergebnis)	159,35 Mio.
davon 9 Prozent	14,34 Mio.
Auflösung zweckgebundene Rückstellung ¹	0,28 Mio.
Total variable Vergütung²	14,62 Mio.

Variable Vergütung 2021	Betrag in CHF
Geschäftserfolg 2021 (operatives Ergebnis)	143,96 Mio.
davon 9 Prozent	12,96 Mio.
Auflösung zweckgebundene Rückstellung ³	0,55 Mio.
Total variable Vergütung²	13,51 Mio.

¹ Der Geschäftserfolg 2022 liegt 10,7 Prozent über dem Vorjahr. Aufgrund von Veränderungen des Personalbestandes und weiterer Einflussfaktoren liegt die durchschnittliche Erhöhung der variablen Vergütung pro Mitarbeitenden deutlich tiefer. Um sie auf 5 Prozent zu erhöhen, erfolgte eine Auflösung aus der Rückstellung, die in den vergangenen Jahren zu diesem Zweck aufgebaut wurde.

² Total variable Vergütung für alle Mitarbeitenden inkl. der Geschäftsleitung.

³ Der Geschäftserfolg 2021 lag aufgrund der Bildung von Rückstellungen für das Programm zur Steigerung der Rentabilität unter demjenigen des Vorjahrs. Damit die variablen Vergütungen im Durchschnitt auf dem Niveau des Vorjahres gehalten werden können, wurden zusätzlich 0,55 Mio. Franken aus der Rückstellung verwendet, die in den vergangenen Jahren zu diesem Zweck aufgebaut wurde.

5 Zielerreichung und Zielsetzungen der Geschäftsleitung

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

5.1 Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022

Die Ziele für das Geschäftsjahr werden durch den Verwaltungsrat vorgegeben. Der CEO informiert den Verwaltungsrat quartalsweise über den Stand der Zielerreichung. Im Januar 2023 hat der Nominations- und Vergütungsausschuss mit dem CEO eine Beurteilung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 vorgenommen. Die Beurteilung wurde dem Verwaltungsrat zur Diskussion und Beschlussfassung unterbreitet.

Der Verwaltungsrat beurteilt die Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022 als insgesamt gut erreicht. Die Zielerreichung ist in der unten stehenden Tabelle ersichtlich.

Ziele Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022 (Beurteilung der Zielerreichung durch den Verwaltungsrat)

Finanzielle Ziele		Ziele gut erreicht
Der Verwaltungsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahres für die wichtigsten finanziellen Kennzahlen Ziele vorgegeben, welche nach Ablauf des Geschäftsjahres beurteilt wurden.		<ul style="list-style-type: none"> - Konzerngewinn über Vorjahr (+5,2%) - Steigerung des Geschäftsertrages um 4,1% - Wachstum der Ausleihungen von 5,3% - Erfolg aus dem Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft gesteigert (+2,6%) - Ziel Kunden- und Depotvermögen (um Marktschwankungen bereinigt) erreicht
Für das Geschäftsjahr 2022 wurden folgende Ziele festgelegt: <ul style="list-style-type: none"> - Konzerngewinn leicht über dem Vorjahr - Geschäftsertrag steigern - Wachstum der Ausleihungen >3% - Wachstum im Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft von 3% 		
Weiter wurden Ziele für die Entwicklung der Kundenvermögen und der Depotwerte festgelegt.		
Inhaltliche Ziele		Ziele gut erreicht
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	Messgrösse	<ul style="list-style-type: none"> - Die Umsetzung der Strategie 2020–2024 ist auf Kurs. - Die Werte des Net Promoter Score sind auf hohem Niveau leicht gesunken. - Die Umsetzung der durch den VR verabschiedeten Massnahmen ist auf Kurs. Verschiedene Massnahmen konnten bereits abgeschlossen und in den operativen Betrieb überführt werden.
Strategie	Umsetzung der Strategie 2020–2024 gemäss Planung	
Kundinnen und Kunden	Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score)	
Nachhaltigkeit	Umsetzung der ESG-Roadmap 2024 gemäss Planung	
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 individuellen Leistungsbeurteilung und der Gesamtvergütung festgelegt. Sie fällt dementsprechend unterschiedlich aus. Der von der Generalversammlung genehmigte Maximalbetrag wird aufgrund der Wechsel in der Geschäftsleitung im Berichtsjahr ausgeschöpft.

5.3 Zielsetzungen für das Geschäftsjahr 2023

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 2023 die folgenden Ziele vorgegeben.

Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023

Finanzielle Ziele

Für das Geschäftsjahr 2023 gibt der Verwaltungsrat folgende Ziele für die wichtigsten finanziellen Kennzahlen vor:

- Konzerngewinn höher als im Vorjahr
- Geschäftsertrag steigern
- Wachstum der Ausleihungen > 3%
- Wachstum im Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft von 3%

Weiter wurden Ziele für die Entwicklung der Depotvermögen festgelegt.

Inhaltliche Ziele

Neben den finanziellen Zielen hat der Verwaltungsrat inhaltliche Ziele für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt. Die Ziele wurden so weit wie möglich objektiv messbar formuliert.

Bereiche	Messgrösse
Strategie	Umsetzung der Strategie 2020–2024 gemäss Planung
Kundinnen und Kunden	Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score)
Nachhaltigkeit	Umsetzung der ESG-Roadmap 2024 gemäss Planung
Mitarbeitende	Umsetzung von Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Diversität

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 2022 bzw. für die Amtsperiode 2021/2022 aufgeführt.

6.1 Verwaltungsrat

Vergütung des Verwaltungsrates	Genehmigungsdatum durch GV	Betrag in CHF 1000
Maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2021/2022	19.05.2021	1 670
Effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2021/2022		1 521
Maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2022/2023	18.05.2022	1 670
Effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2022/2023		n/a ¹

¹ Die effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2022/2023 wird im Vergütungsbericht 2023 ausgewiesen.

6.2 Geschäftsleitung

Genehmigte und effektive fixe und variable 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
Maximal mögliche Erhöhung des Betrages unter Anwendung von Art. 28 der Statuten		4 270
Effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022		3 393
Maximale variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022	18.05.2022	1 750
Effektive variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022		1 742

Genehmigte maximale fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2023	Genehmigungsdatum durch GV	Betrag in CHF 1000
Maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023	18.05.2022	3 050
Effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023		n/a ¹

¹ Die effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 wird im Vergütungsbericht 2023 ausgewiesen.

Erläuterung zur effektiven fixen Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022

Gemäss Statuten Art. 28 ist Valiant ermächtigt, jeder Person, die nach dem Zeitpunkt der Genehmigung der Vergütung durch die Generalversammlung in die Geschäftsleitung eintritt, einen Zusatzbetrag auszurichten, wenn die bereits genehmigte maximale Vergütung nicht ausreicht. Der Zusatzbetrag für die Mitglieder der Geschäftsleitung darf je 20 Prozent der jeweils letzten genehmigten maximalen Vergütung nicht übersteigen.

Aufgrund der beiden Wechsel in der Geschäftsleitung wird von dieser Bestimmung für Serge Laville (Mitglied der Geschäftsleitung ab 01.02.2022) und Michael Eisenrauch (Mitglied der Geschäftsleitung ab 01.09.2022) teilweise Gebrauch gemacht. Die Vergütungen an die einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung sind im Kapitel 7.2 ausgewiesen.

7 Vergütung der Berichtsperiode

7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates (geprüft)

Vergütung pro Geschäftsjahr

	2022 (11 Monate) ^{1,2}				
	Nettohonorar bar in CHF 1 000	Aktien ³ in CHF 1 000	Sozialleistungen ⁴ in CHF 1 000	Sachleistungen in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Markus Gygax, Präsident	165	132	151	–	448
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	108	50	23	–	181
Barbara Artmann, Mitglied	72	36	16	–	124
Jean-Baptiste Beuret, Mitglied ⁵	14	36	5	–	55
Dr. Maya Bundt, Mitglied	67	40	31	–	138
Roger Harlacher, Mitglied	72	36	16	–	124
Dr. Roland Herrmann, Mitglied ⁶	58	–	9	–	67
Marion Khüny, Mitglied ⁶	44	–	23	–	67
Nicole Pauli, Mitglied ⁵	15	40	7	–	62
Ronald Trächsel, Mitglied	72	36	16	–	124
Total	687	406	297	–	1 390

	2021				
	Nettohonorar bar in CHF 1 000	Aktien ³ in CHF 1 000	Sozialleistungen ⁴ in CHF 1 000	Sachleistungen 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 ⁷	68	–	11	–	79
Nicole Pauli, Mitglied	92	41	19	–	152
Ronald Trächsel, Mitglied	81	34	17	–	132
Franziska von Weissenfluh, Mitglied ⁸	16	41	8	–	65
Total	821	409	304	–	1 534

¹ Im Vergütungsreglement des Verwaltungsrates wurde am 28.06.2022 der Auszahlungsrhythmus ab der Amtsperiode 2022/2023 angepasst: 6/12 im November 2022 und 6/12 im April 2023 (Amtsperiode 2021/2022: 7/12 im November 2021, 5/12 im April 2022). Dadurch wurden im Berichtsjahr 2022 nur 11/12 vergütet. Die zugesprochene und noch nicht ausbezahlte Vergütung beträgt CHF 127 000.

² Neue Vergütungsansätze ab der Amtsperiode 2021/2022

³ Aktien der Valiant Holding AG mit dreijähriger Verfügungssperre, bewertet zum jeweiligen Kurswert, abzüglich Sozialleistungen.

⁴ Sozialleistungen enthalten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, Quellensteuer und Pensionskasse, sofern das VR-Mitglied die Möglichkeit der beruflichen Vorsorge in der Pensionskasse der Valiant Holding in Anspruch nimmt.

⁵ Bis zur Generalversammlung vom 18. Mai 2022

⁶ Ab der Generalversammlung vom 18. Mai 2022

⁷ Ab der Generalversammlung vom 19. Mai 2021

⁸ Bis zur Generalversammlung vom 19. Mai 2021

Vergütung pro Amtsperiode**Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode
2021/2022^{1,2}**

	Nettohonorar bar in CHF 1 000	Aktien ³ in CHF 1 000	Sozialleistungen ⁴ in CHF 1 000	Sachleistungen in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Markus Gygax, Präsident	190	132	171	–	493
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	115	50	24	–	189
Barbara Artmann, Mitglied	82	36	17	–	135
Jean-Baptiste Beuret, Mitglied	83	36	13	–	132
Dr. Maya Bundt, Mitglied	92	40	19	–	151
Roger Harlacher, Mitglied	82	36	17	–	135
Nicole Pauli, Mitglied	92	40	19	–	151
Ronald Trächsel, Mitglied	82	36	17	–	135
Total	818	406	297	–	1 521

Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2020/2021⁵

	Nettohonorar bar in CHF 1 000	Aktien ³ in CHF 1 000	Sozialleistungen ⁴ in CHF 1 000	Sachleistungen 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
Total	878	409	259	–	1 546

¹ Die Auszahlungen der Vergütungen für die Amtsperiode 2021/2022 (19. Mai 2021 bis 18. Mai 2022) erfolgten im November 2021 und April 2022. Die ausgewiesenen Sozialleistungen sind gemäss den Auszahlungsterminen in den entsprechenden Geschäftsjahren angefallen.

² Neue Vergütungsansätze ab der Amtsperiode 2021/2022.

³ Aktien der Valiant Holding AG mit dreijähriger Verfügungssperre, bewertet zum jeweiligen Kurswert, abzüglich Sozialleistungen.

⁴ 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.

⁵ Die Auszahlung der Vergütungen für die Amtsperiode 2020/2021 (13. Mai 2020 bis 19. Mai 2021) erfolgten in November 2020 und April 2021. Die ausgewiesenen Sozialleistungen sind gemäss den Auszahlungsterminen in den entsprechenden Geschäftsjahren angefallen.

7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Vergütung pro Geschäftsjahr

2022						
	Nettolohn fix bar in CHF 1 000	Nettolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien ¹ in CHF 1 000	Sachleistungen ² in CHF 1 000	Sozial- und Vor- sorge- leistungen ³ in CHF 1 000	Total ⁴ in CHF 1 000
Ewald Burgener, CEO	343	305	132	10	396	1 186
Martin Vogler	263	150	65	10	259	747
Dr. Michael Eisenrauch ⁵	89	50	21	1	47	208
Stefan Gempeler ⁶	179	159	–	6	170	514
Dr. Hanspeter Kaspar ⁷	257	84	–	8	189	538
Serge Laville ⁸	228	117	51	9	174	579
Dr. Marc A. Praxmarer	228	128	55	10	238	659
Christoph Wille	238	159	69	10	228	704
Total	1 825	1 152	393	64	1 701	5 135

2021						
	Nettolohn fix bar in CHF 1 000	Nettolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien ¹ in CHF 1 000	Sachleistungen ² in CHF 1 000	Sozial- und Vor- sorge- leistungen ³ in CHF 1 000	Total ⁴ 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 ⁹	252	101	–	9	220	582
Dr. Marc A. Praxmarer	228	122	53	9	238	650
Christoph Wille	230	152	66	9	220	677
Total	1 573	965	374	52	1 547	4 511

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

² Privatanteile Geschäftsfahrzeug

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

⁴ Im Berichtsjahr 2022 wurden zusätzlich an drei Mitglieder der Geschäftsleitung für Mandate in Drittorganisationen, an welchen Valiant keine Beteiligung oder eine Beteiligung von weniger als 50 Prozent hält, insgesamt CHF 88'000.00 vergütet. Im Berichtsjahr 2021 wurden an zwei Mitglieder der Geschäftsleitung aus demselben Grund CHF 59'500.00 vergütet.

⁵ Eintritt 01.09.2022

⁶ In Funktion bis 31.08.2022 - Vergütungen bis 30.09.2022 ausgewiesen

⁷ In Funktion bis 31.10.2021 - Vergütungen bis 31.10.2022 (Vertragsende) ausgewiesen

⁸ In Funktion seit 01.02.2022

⁹ In Funktion bis 31.10.2021. Ausgewiesen sind die vertraglich geschuldeten Entgelte bis 31.12.2021 gemäss Arbeitsvertrag und Austrittsvereinbarung vom 25.10.2021

Ausweis variable Vergütung der Geschäftsleitung

2022 ¹					
	Nettolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien in CHF 1 000	Sachleistungen in CHF 1 000	Sozialleistungen ² in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Geschäftsleitung	1 152	393	–	197	1 742

2021					
	Nettolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien in CHF 1 000	Sachleistungen in CHF 1 000	Sozialleistungen ² in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Geschäftsleitung	965	374	–	182	1 521

¹ Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt im April 2023, wird aber im vorliegenden Vergütungsbericht ausgewiesen.

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

Ausweis fixe Vergütung der Geschäftsleitung

2022				
	Nettolohn fix bar in CHF 1 000	Sachleistungen in CHF 1 000	Sozial- und Vor- sorge- leistungen ¹ in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Geschäftsleitung	1 825	64	1 504	3 393

2021				
	Nettolohn fix bar in CHF 1 000	Sachleistungen in CHF 1 000	Sozial- und Vor- sorge- leistungen ¹ in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Geschäftsleitung	1 573	52	1 365	2 990

¹ 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 (geprüft)

Verwaltungsrat

Zur Stärkung der Unabhängigkeit werden keine Kredite und Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrates gewährt. Per 31. Dezember 2022 bestehen keine Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen (per 31.12.2021: kein Bestand).

Geschäftsleitung

	2022		
	Hypotheken in CHF 1 000	Weitere Darlehen und Kredite (gedeckt) in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Geschäftsleitung^{1,2}			
Mitglied mit dem höchsten Gesamtengagement			
Ewald Burgener	1 230	–	1 230
Total Geschäftsleitung	2 864	0	2 864

	2021		
	Hypotheken in CHF 1 000	Weitere Darlehen und Kredite (gedeckt) in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Geschäftsleitung^{1,2}			
Mitglied mit dem höchsten Gesamtengagement			
Ewald Burgener	1 230	–	1 230
Total Geschäftsleitung	2 730	0	2 730

¹ Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden branchenübliche Mitarbeiterkonditionen gewährt.

² Es erfolgte keine Kreditgewährung an nahestehende Personen zu nicht marktüblichen Konditionen.

8 Vertretung der Geschlechter im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung

8.1 Ausgangslage

Gemäss Artikel 734f des Obligationenrechts sind, sofern nicht jedes Geschlecht mindestens zu 30 Prozent im Verwaltungsrat und zu 20 Prozent in der Geschäftsleitung vertreten ist, im Vergütungsbericht anzugeben:

1. die Gründe, weshalb die Geschlechter nicht wie vorgesehen vertreten sind; und
2. die Massnahmen zur Förderung des weniger stark vertretenen Geschlechts.

Die Pflicht zur Berichterstattung besteht für den Verwaltungsrat ab 2026 und für die Geschäftsleitung ab 2031. Valiant hat entschieden, bereits jetzt Rechenschaft abzulegen.

8.2 Erreichung der Geschlechterrichtwerte

Gremium	Total Personen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anteil des weniger stark vertretenen Geschlechts
Verwaltungsrat	8	5	3	37,5 Prozent
Geschäftsleitung	6	6	0	0 Prozent

8.3 Begründung und Massnahmen

Im Berichtsjahr wurden zwei neue Mitglieder der Geschäftsleitung ernannt. In beiden Fällen wurden Männer gewählt. Bei einer Anstellung handelt es sich um eine interne Kandidatur im Rahmen der ordentlichen Nachfolgeplanung. Bei der anderen Anstellung wurden im Rekrutierungsprozess auf der Shortlist sowohl männliche als auch weibliche Bewerbende evaluiert. Zudem wurden Frauen in den Rekrutierungsprozess einbezogen: Das Suchmandat des beauftragten Beratungsunternehmens wurde von einer Frau geführt. Auch die leitende Assessorin der extern durchgeführten Assessments war eine Frau. Bei beiden Anstellungen haben sich aus Sicht des Verwaltungsrates die männlichen Kandidaten als die am besten geeigneten Personen erwiesen.

Massnahmen zur Frauenförderung

Die Geschäftsleitung hat verschiedene Massnahmen verabschiedet, um den Frauenanteil in den Führungspositionen zu fördern und somit auch das Potenzial für weibliche Geschäftsleitungsmitglieder zu erhöhen. Folgende Massnahmen wurden im Berichtsjahr umgesetzt:

- Mentoringprogramm für Mitarbeiterinnen:
Nominierte Mitarbeiterinnen werden während rund einem Jahr von einem Geschäftsleitungsmitglied als Mentor begleitet und gefördert.
- Austausch mit Verwaltungsrätinnen für weibliche Führungs- und Fachkräfte:
Ausgewählte weibliche Führungs- und Fachkräfte wurden zu zwei Anlässen mit Verwaltungsrätinnen von Valiant eingeladen, an welchen ein Erfahrungsaustausch und Themen der Frauenförderung im Zentrum standen.
- Internes Frauennetzwerk:
Valiant hat den Aufbau eines internen Frauennetzwerkes mit einem Initialanlass zum Thema «Erfahrungen aus dem Aufbau eines Frauennetzwerkes» ausschliesslich für Frauen unterstützt.
- Impulsreferate zu genderspezifischen Themen:
Im Berichtsjahr fanden vier Impulsreferate statt, die allen Mitarbeitenden offenstanden.
- Mitgliedschaft im Netzwerk Business & Professional Women:
Valiant ist seit 01.07.2022 Mitglied des grössten Schweizer Verbands von Wirtschaftsfrauen.
- Zielsetzung für alle Führungskräfte:
Sämtliche Führungskräfte haben die Zielsetzung für das Geschäftsjahr 2023 erhalten, konkrete Schritte zur Erhöhung des Frauenanteils in Kundenberatungsfunktionen, Fach- und Linienführungspositionen zu unternehmen.

Rekrutierung

In der Schlussauswahl (Shortlist) für die Rekrutierung von Mitgliedern der Geschäftsleitung muss mindestens eine Frau enthalten sein.

9 Bericht der Revisionsstelle



Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Valiant Holding AG, Luzern

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Valiant Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV) in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen 7.1, 7.2 und 7.3 auf den Seiten 121 bis 125 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht (Seiten 121 bis 125) dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 der VegÜV.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

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

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

PricewaterhouseCoopers AG, Robert-Zünd-Strasse 2, Postfach, 6002 Luzern
Telefon: +41 58 792 62 00, www.pwc.ch

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

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegÜV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dem Prüfungs- und Risikoausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dem Prüfungs- und Risikoausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Romer
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Andreas Aebersold
Revisionsexperte

Luzern, 21. März 2023

Diese Seite wurde absichtlich leergelassen.