

vergütungsbericht 2023



Vergütungsbericht

147 Vorwort

Kernelemente und Prinzipien der Vergütungspolitik

148 1.1 Einfaches und transparentes Vergütungssystem

148 1.2 Marktorientierung

148 1.3 Leistungs- und Erfolgsorientierung

148 1.4 Lohngleichheit

149 1.5 Risikobewusstsein

149 1.6 Verwaltungsrat: Aktienanteil von 30 Prozent

149 1.7 Begrenzung der variablen Vergütung der Geschäftsleitung

149 1.8 Kürzung der Vergütung

Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung

150 2.1 Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrates

150 2.2 Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung

151 2.3 Statutarische Regeln

Vergütungselemente

152 3.1 Vergütungselemente des Verwaltungsrates

154 3.2 Vergütungselemente der Geschäftsleitung

Berechnung der variablen Vergütung

155 4 Berechnung der variablen Vergütung

Zielerreichung und Zielsetzungen der Geschäftsleitung

156 5.1 Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023

157 5.2 Auswirkungen der Zielerreichung auf die variable
Vergütung der Geschäftsleitung

157 5.3 Zielsetzungen für das Geschäftsjahr 2024

Durch die Generalversammlung genehmigte Vergütung

158 6.1 Verwaltungsrat

158 6.2 Geschäftsleitung

Vergütung der Berichtsperiode

159 7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates (geprüft)

161 7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Weitere Offenlegungen

163 8.1 Ausgangslage

163 8.2 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und
der Geschäftsleitung (geprüft)

164 8.3 Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen

164 8.4 Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrates und
der Geschäftsleitung (geprüft)165 8.5 Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrates und
der Geschäftsleitung bei anderen Unternehmen (geprüft)**Vertretung der Geschlechter im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung**

166 9.1 Ausgangslage

166 9.2 Erreichung der Geschlechterrichtwerte per 31.12.2023

166 9.3 Begründung und Massnahmen für die Geschäftsleitung

Bericht der Revisionsstelle

168 10 Bericht der Revisionsstelle

Vorwort

Sehr geehrte Aktionärinnen, sehr geehrte Aktionäre

Valiant hat ein einfaches Geschäftsmodell und ein entsprechend einfaches und transparentes Vergütungssystem. An der Generalversammlung vom 17. Mai 2023 haben die Anträge für die maximale Vergütung des Verwaltungsrates und die maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung hohe Zustimmungsraten von über 90 Prozent erhalten. Der Vergütungsbericht (85,7 Prozent Ja-Stimmen) sowie die maximale variable Vergütung der Geschäftsleitung (83,9 Prozent) weisen etwas weniger Ja-Stimmen auf.

Der Verwaltungsrat hat die Abstimmungsergebnisse analysiert und geht davon aus, dass die beiden leicht tieferen Resultate hauptsächlich auf die beantragte Erhöhung der maximalen variablen Vergütung der Geschäftsleitung zurückzuführen sind. Er ist zum Schluss gekommen, am bewährten und gut nachvollziehbaren Vergütungssystem mit der fixen Zuweisung von 9 Prozent des operativen Geschäftsergebnisses (Geschäftserfolg) in den Gesamtpool für die variable Vergütung sämtlicher Mitarbeitenden inklusive der Geschäftsleitung unverändert festzuhalten.

Weiter hat der Verwaltungsrat beschlossen, anlässlich des 200-Jahr-Jubiläums von Valiant im Jahr 2024 eine einmalige Zuweisung von 10 Mio. Franken an die Pensionskasse zugunsten der Mitarbeitenden zu leisten. Damit unterstreicht der Verwaltungsrat die Wichtigkeit der Vorsorge für die Mitarbeitenden.

Mit zusätzlichen 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 erhöhte sich der Mutterschaftsurlaub um zwei Wochen und der Ferienanspruch aller Mitarbeitenden um zwei Tage. In der Lohnrunde 2023 wurde die Lohnsumme um insgesamt 2,6 Prozent angehoben.



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. Valiant hält die Lohngleichheit innerhalb der vorgegebenen Toleranzschwelle von 5 Prozent ein (siehe Nachhaltigkeitsbericht Seite 97 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 |
| | Präsident: 380 000 |
| | Vizepräsident: 140 000 |
| | Mitglied: 90 000 |
| | Vorsitzende Nominations- und Vergütungsausschuss: 50 000 |
| | Mitglied Nominations- und Vergütungsausschuss: 35 000 |
| | Vorsitzender Prüfungs- und Risikoausschuss: 50 000 |
| | Mitglied Prüfungs- und Risikoausschuss: 35 000 |
| | Vorsitzender Strategieausschuss: 50 000 |
| | Mitglied Strategieausschuss: 35 000 |
| Pauschalspesen als Auslagenersatz ¹ | Präsident: 10 000 Mitglied: 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 um 50 Prozent 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 2023 der Fall. Die erste Vergleichsgruppe enthält Finanzunternehmen mit einer ähnlichen Börsenkapitalisierung (zwischen 1 und 3 Mrd. Franken). Die zweite Vergleichsgruppe enthält börsenkotierte Finanzunternehmen ohne wesentliche staatliche Beteiligung. Wenn Finanzunternehmen die entsprechenden Kriterien erfüllen, können sie beiden Vergleichsgruppen angehören.

Die Vergleichsgruppe 1 hat sich gegenüber dem Vorjahr um ein Unternehmen, die VZ Gruppe, verkleinert. Das Unternehmen wies per Stichtag eine Marktkapitalisierung von mehr als 3 Mrd. Franken auf. 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, 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 |

¹ Stichtag jeweils Mitte Jahr

Offenlegung

Die Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates sind in den Tabellen unter Ziffer 7.1 auf den Seiten 159–160 aufgeführt. Der Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrates ist unter Ziffer 8.4 auf Seite 164 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 | <table border="0"> <tr> <td>CEO:</td> <td>CHF 24 000</td> </tr> <tr> <td>stv. CEO:</td> <td>CHF 18 000</td> </tr> <tr> <td>Mitglied der Geschäftsleitung:</td> <td>CHF 15 600</td> </tr> </table> | CEO: | CHF 24 000 | stv. CEO: | CHF 18 000 | Mitglied der Geschäftsleitung: | CHF 15 600 |
| 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 | <ul style="list-style-type: none"> - 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 38,7 Prozent bis 47,9 Prozent der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder.
- Das Verfahren für die Festlegung der Vergütung des CEO und der Geschäftsleitungsmitglieder ist in Kapitel 2, Ziffer 2.2 auf Seite 150, 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 30 000 Franken (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 den Tabellen unter Ziffer 7.2 auf Seite 161 aufgeführt. Die Darlehen und Kredite an die Geschäftsleitung sind unter Ziffer 8.2 auf Seite 163 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 unter Ziffer 8.4 auf Seite 164 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 2023 | Betrag in CHF |
|---|----------------------|
| Geschäftserfolg 2023 (operatives Ergebnis) | 232,25 Mio. |
| davon 9 Prozent | 20,90 Mio. |
| Total variable Vergütung¹ | 20,90 Mio. |

| Variable Vergütung 2022 | Betrag in CHF |
|--|----------------------|
| Geschäftserfolg 2022 (operatives Ergebnis) | 159,35 Mio. |
| davon 9 Prozent | 14,34 Mio. |
| Auflösung zweckgebundene Rückstellung ² | 0,28 Mio. |
| Total variable Vergütung¹ | 14,62 Mio. |

¹ Total variable Vergütung für alle Mitarbeitenden inkl. der Geschäftsleitung

² Der Geschäftserfolg 2022 lag 10,7 Prozent über dem Vorjahr. Aufgrund von Veränderungen des Personalbestandes und weiterer Einflussfaktoren lag 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.

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 2023

Die Ziele für das Geschäftsjahr werden durch den Verwaltungsrat vorgegeben. Der CEO informiert den Verwaltungsrat quartalsweise über den Stand der Zielerreichung. Im Januar 2024 hat der Nominations- und Vergütungsausschuss mit dem CEO eine Beurteilung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 vorgenommen. Die Beurteilung wurde dem Verwaltungsrat zur Diskussion und Beschlussfassung unterbreitet.

Der Verwaltungsrat beurteilt die Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 als insgesamt gut erreicht. Die Zielerreichung ist in der untenstehenden Tabelle ersichtlich.

Ziele Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 (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 deutlich über Vorjahr (+11,4 %) – Geschäftsertrag deutlich gesteigert (+21,7 %) – Wachstum der Ausleihungen von 3,5 % – Erfolg aus dem Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft gesteigert (+10,0 %) – Ziel Depotvermögen (um Marktschwankungen bereinigt) teilweise erreicht (Ziel +3 %, erreicht +2,3 %) |
| Für das Geschäftsjahr 2023 wurden folgende Ziele festgelegt: <ul style="list-style-type: none"> – 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 | | Ziele gut erreicht |
| 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 | Zielerreichung |
| Strategie | Umsetzung der Strategie 2020–2024 gemäss Planung | – Die Umsetzung der Strategie 2020–2024 ist auf Kurs. |
| Kundinnen und Kunden | Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score) | – Die Werte des Net Promoter Score konnten auf hohem Niveau gesteigert werden. |
| Nachhaltigkeit | Umsetzung der ESG-Roadmap 2024 gemäss Planung | – Die Umsetzung der durch den VR verabschiedeten Massnahmen ist auf Kurs. Verschiedene Massnahmen konnten bereits abgeschlossen und in den operativen Betrieb überführt werden. |
| Mitarbeitende | Umsetzung von Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Diversität | <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitgeberattraktivität: Erhöhung des Ferienanspruchs für alle Mitarbeitenden und Lohnrunde von 2,6 Prozent für 2023 – Steigerung Diversität: Vorgabe für alle Führungskräfte in der Zielvereinbarung |

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. Der von der Generalversammlung genehmigte Maximalbetrag wird nicht ausgeschöpft.

5.3 Zielsetzungen für das Geschäftsjahr 2024

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 2024 die folgenden Ziele vorgegeben.

Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024

Finanzielle Ziele

Für das Geschäftsjahr 2024 gibt der Verwaltungsrat folgende Ziele für die wichtigsten finanziellen Kennzahlen vor:

- Konzerngewinn höher als im Vorjahr
- Geschäftsertrag steigern
- Wachstum der Ausleihungen von 3%
- Wachstum im Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft von 3%
- Wachstum der Kundenvermögen > 4% (um Marktschwankungen bereinigt)

Inhaltliche Ziele

Neben den finanziellen Zielen hat der Verwaltungsrat inhaltliche Ziele für das Geschäftsjahr 2024 festgelegt. Die Ziele wurden so weit wie möglich objektiv messbar formuliert.

| Bereiche | Messgrösse |
|----------------------|--|
| Strategie | Umsetzung der Strategie 2020–2024 gemäss Planung sowie Verabschiedung, Kommunikation und interne Verankerung der Strategie ab 2025 |
| Kundinnen und Kunden | Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score) |
| Nachhaltigkeit | Umsetzung der ESG-Roadmap 2024 gemäss Planung |
| Prozesse | Umsetzung der Teilnahme am Programm «Liquidität gegen hypothekarische Sicherheiten» der Schweizerischen Nationalbank gemäss Meilensteinplanung |

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 untenstehenden Tabellen sind die aktuell genehmigten Maximalbeträge sowie die effektiven Vergütungen im Geschäftsjahr 2023 bzw. für die Amtsperiode 2022/2023 aufgeführt.

6.1 Verwaltungsrat

| Vergütung des Verwaltungsrates | Genehmigungsdatum durch GV | Betrag in CHF 1000 |
|--|----------------------------|--------------------|
| Maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2022/2023 | 18.05.2022 | 1 670 |
| Effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2022/2023 | | 1 520 |
| Maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2023/2024 | 17.05.2023 | 1 670 |
| Effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2023/2024 | | n/a ¹ |

¹ Die effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2023/2024 wird im Vergütungsbericht 2024 ausgewiesen.

6.2 Geschäftsleitung

| Genehmigte und effektive fixe und variable 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 | | 2 990 |
| Maximale variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 | 17.05.2023 | 2 500 |
| Effektive variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 | | 2 278 |

| Genehmigte maximale fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 | Genehmigungsdatum durch GV | Betrag in CHF 1000 |
|--|----------------------------|--------------------|
| Maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 | 17.05.2023 | 3 500 |
| Effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 | | n/a ¹ |

¹ Die effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 wird im Vergütungsbericht 2024 ausgewiesen.

7 Vergütung der Berichtsperiode

7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates (geprüft)

Vergütung pro Geschäftsjahr

| | 2023 | | | | |
|--|----------------------------------|-------------------------------------|---|--------------------------------|-----------------------|
| | Nettohonorar bar in CHF 1 000 | Aktien ¹ in CHF 1 000 | Sozialleistungen ² in CHF 1 000 | Sachleistungen in CHF 1 000 | Total in CHF 1 000 |
| Markus Gygax, Präsident | 194 | 132 | 169 | – | 495 |
| Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident | 125 | 54 | 25 | – | 204 |
| Barbara Artmann, Mitglied | 82 | 36 | 17 | – | 135 |
| Dr. Maya Bundt, Mitglied | 62 | 40 | 47 | – | 149 |
| Roger Harlacher, Mitglied | 82 | 36 | 17 | – | 135 |
| Dr. Roland Herrmann, Mitglied | 82 | 36 | 17 | – | 135 |
| Marion Khüny, Mitglied | 62 | 28 | 44 | – | 134 |
| Ronald Trächsel, Mitglied | 74 | 36 | 25 | – | 135 |
| Total | 763 | 398 | 361 | – | 1 522 |

| | 2022 (11 Monate) ³ | | | | |
|--|----------------------------------|-------------------------------------|---|--------------------------------|-----------------------|
| | Nettohonorar bar in CHF 1 000 | Aktien ¹ in CHF 1 000 | Sozialleistungen ² 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 ⁴ | 14 | 36 | 5 | – | 55 |
| Dr. Maya Bundt, Mitglied | 67 | 40 | 31 | – | 138 |
| Roger Harlacher, Mitglied | 72 | 36 | 16 | – | 124 |
| Dr. Roland Herrmann, Mitglied ⁵ | 58 | – | 9 | – | 67 |
| Marion Khüny, Mitglied ⁵ | 44 | – | 23 | – | 67 |
| Nicole Pauli, Mitglied ⁴ | 15 | 40 | 7 | – | 62 |
| Ronald Trächsel, Mitglied | 72 | 36 | 16 | – | 124 |
| Total | 687 | 406 | 297 | – | 1 390 |

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

² 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.

³ 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.

⁴ Bis zur Generalversammlung vom 18. Mai 2022

⁵ Ab der Generalversammlung vom 18. Mai 2022

Vergütung pro Amtsperiode

Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2022/2023¹

| | Nettohonorar bar in CHF 1 000 | Aktien ² in CHF 1 000 | Sozialleistungen ³ in CHF 1 000 | Sachleistungen in CHF 1 000 | Total in CHF 1 000 |
|--|----------------------------------|-------------------------------------|---|--------------------------------|-----------------------|
| Markus Gygax, Präsident | 196 | 132 | 165 | – | 493 |
| Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident | 125 | 54 | 25 | – | 204 |
| Barbara Artmann, Mitglied | 82 | 36 | 17 | – | 135 |
| Dr. Maya Bundt, Mitglied | 63 | 40 | 46 | – | 149 |
| Roger Harlacher, Mitglied | 82 | 36 | 17 | – | 135 |
| Dr. Roland Herrmann, Mitglied | 82 | 36 | 17 | – | 135 |
| Marion Khüny, Mitglied | 62 | 28 | 44 | – | 134 |
| Ronald Trächsel, Mitglied | 82 | 36 | 17 | – | 135 |
| Total | 774 | 398 | 348 | – | 1 520 |

Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2021/2022⁴

| | Nettohonorar bar in CHF 1 000 | Aktien ² in CHF 1 000 | Sozialleistungen ³ 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 |

¹ Die Auszahlungen der Vergütungen für die Amtsperiode 2022/2023 (18. Mai 2022 bis 17. Mai 2023) erfolgten im November 2022 und April 2023. Die ausgewiesenen Sozialleistungen sind gemäss den Auszahlungsterminen in den entsprechenden Geschäftsjahren angefallen.

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

³ 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.

⁴ 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.

7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Vergütung pro Geschäftsjahr

| 2023 | | | | | | |
|------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------------------|---|---|------------------------------------|
| | 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 | 374 | 421 | 182 | 10 | 423 | 1 410 |
| Martin Vogler | 263 | 209 | 90 | 10 | 271 | 843 |
| Dr. Michael Eisenrauch | 261 | 205 | 89 | 10 | 171 | 736 |
| Serge Laville | 241 | 182 | 79 | 10 | 222 | 734 |
| Dr. Marc A. Praxmarer | 226 | 176 | 76 | 10 | 246 | 734 |
| Christoph Wille | 238 | 222 | 96 | 10 | 245 | 811 |
| Total | 1 603 | 1 415 | 612 | 60 | 1 578 | 5 268 |

| 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 |

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 2023 wurden zusätzlich an vier Mitglieder der Geschäftsleitung für Mandate in Drittorganisationen, an welchen Valiant keine Beteiligung oder eine Beteiligung von weniger als 50 Prozent hält, insgesamt CHF 84 750.00 vergütet. Im Berichtsjahr 2022 wurden an drei Mitglieder der Geschäftsleitung aus demselben Grund CHF 88 000.00 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 - Vertraglich geschuldete Entgelte vom 01.01. bis 31.10.2022 gemäss Arbeitsvertrag und Austrittsvereinbarung vom 25.10.2021 ausgewiesen

⁸ In Funktion seit 01.02.2022

Ausweis variable Vergütung der Geschäftsleitung

| 2023 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 | 1 415 | 612 | – | 251 | 2 278 |

| 2022 | | | | | |
|------------------|---|------------------------|--------------------------------|---|-----------------------|
| | 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 |

¹ Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt im April 2024, 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

| 2023 | | | | |
|------------------|--------------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------|
| | 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 | 1 603 | 60 | 1 327 | 2 990 |

| 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 |

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

8 Weitere Offenlegungen

8.1 Ausgangslage

Die Darstellung des Vergütungsberichts hat aufgrund der Aktienrechtsrevision Anpassungen erfahren. Neu regelt Art. 734a des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) den Ausweis der Vergütungen (siehe Kapitel 7). Die gemäss Artikeln 734b bis 734e OR gesetzlich geforderten Angaben werden in diesem Kapitel offengelegt:

- Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung
- Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen
- Beteiligungsrechte (Aktienbesitz) an Valiant von Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung
- Tätigkeiten von Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung bei anderen Unternehmen

8.2 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 2023 bestehen keine Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen (per 31.12.2022: kein Bestand).

Geschäftsleitung

| | 2023 | | |
|---|----------------------------|--|-----------------------|
| | 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 | 2 863 | 0 | 2 863 |

| | 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 |

¹ Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden branchenübliche Mitarbeiterkonditionen gewährt.

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

8.3 Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen

Valiant richtet weder Vergütungen an Personen aus, die gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung nahestehen, noch gewährt Valiant diesen Personen Kredite und Darlehen zu nicht marktüblichen Bedingungen.

8.4 Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung (geprüft)

per 31. Dezember 2023

| | 2023 Anzahl Aktien | 2022 Anzahl Aktien |
|--|------------------------------|-----------------------|
| Verwaltungsrat | | |
| Markus Gygax, Präsident | 12 842 | 11 439 |
| Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident | 4 554 | 3 980 |
| Barbara Artmann, Mitglied | 2 444 | 2 066 |
| Dr. Maya Bundt, Mitglied | 2 545 | 2 122 |
| Dr. Roland Herrmann, Mitglied | 378 | – |
| Ronald Trächsel, Mitglied | 1 146 | 768 |
| Roger Harlacher, Mitglied | 877 | 599 |
| Marion Khüny, Mitglied | 378 | – |
| Gesamttotal | 25 164 | 20 974 |
| davon Total Mitglieder Verwaltungsrat | 25 164 | 20 974 |
| davon Total nahestehende Personen | – | – |
| Geschäftsleitung | | |
| Ewald Burgener, CEO | 10 292 | 8 904 |
| Martin Vogler, Leiter Privat- und Geschäftskunden | 5 034 | 4 352 |
| Dr. Michael Eisenrauch, Leiter Operations und IT | 226 | – |
| Serge Laville, CFO | 1 590 | 1 008 |
| Dr. Marc Praxmarer, Leiter Firmen und Institutionelle Kunden | 1 740 | 1 803 |
| Christoph Wille, Leiter Kundenservices und Produkte | 2 613 | 2 289 |
| Gesamttotal | 21 495 | 18 356 |
| davon Total Mitglieder Geschäftsleitung | 16 349 | 13 904 |
| davon Total nahestehende Personen | 5 146 | 4 452 |

8.5 Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung bei anderen Unternehmen (geprüft)

per 31. Dezember 2023

| Name | Unternehmen | Funktion |
|---|--|----------------------------------|
| Mitglieder des Verwaltungsrates | | |
| Markus Gygax Präsident | Grosse Schanze AG | Präsident des Verwaltungsrates |
| Prof. Dr. Christoph B. Bühler Vizepräsident | böckli bühler partner | Partner |
| | BLT Baselland Transport AG | Präsident des Verwaltungsrates |
| | Ed. Geistlich Söhne AG für chemische Industrie, Geistlich Immobilien AG und Geistlich Pharma AG | Mitglied des Verwaltungsrates |
| | AVAG Anlage und Verwaltungs AG | Mitglied des Verwaltungsrates |
| Barbara Artmann | Künzli SwissSchuh AG | Präsidentin des Verwaltungsrates |
| Dr. Maya Bundt | APG SGA AG ¹ | Mitglied des Verwaltungsrates |
| | Bâloise Holding AG ¹ | Mitglied des Verwaltungsrates |
| | Cygnvs Inc. | Mitglied des Advisory Boards |
| Roger Harlacher | Zweifel Pomy-Chips AG | Mitglied des Verwaltungsrates |
| | Gustav Gerig AG | Delegierter des Verwaltungsrates |
| | Toga Food SA | Delegierter des Verwaltungsrates |
| | Markenfabrik Holding AG | Präsident des Verwaltungsrates |
| | Mosterei Möhl AG | Mitglied des Verwaltungsrates |
| Dr. Roland Herrmann | WEMF AG für Werbemedienforschung | Mitglied des Verwaltungsrates |
| | Desmoto AG | Präsident des Verwaltungsrates |
| | RIBE Moto AG | Präsident des Verwaltungsrates |
| Marion Khüny | Investors Marketing AG | Beirat |
| | Erste Group Bank AG ¹ | Mitglied des Aufsichtsrats |
| Ronald Trächsel | Multitude SE ¹ | Consultant für den Aufsichtsrat |
| | Alpiq Holding AG ¹ | Mitglied des Verwaltungsrates |
| | Wyss Samen und Pflanzen AG | Präsident des Verwaltungsrates |
| | Création Baumann Holding AG | Mitglied des Verwaltungsrates |
| Mitglieder der Geschäftsleitung | | |
| Ewald Burgener CEO | Pfandbriefbank schweizerischer Hypothekarinstitute AG ² | Mitglied des Verwaltungsrates |
| | Entris Holding AG und Entris Banking AG ³ | Präsident des Verwaltungsrates |
| Martin Vogler | Keine | – |
| Dr. Michael Eisenrauch | Entris Holding AG und Entris Banking AG ³ | Mitglied des Verwaltungsrates |
| Dr. Marc Praxmarer | Keine | – |
| Christoph Wille | Viseca Payment Services AG ² | Mitglied des Verwaltungsrates |
| Serge Laville | Crédit Mutuel de la Vallée SA ² | Mitglied des Verwaltungsrates |
| | Entris Holding AG und Entris Banking AG ³ | Mitglied des Verwaltungsrates |

¹ Börsenkotiertes Unternehmen

² Mandat im Auftrag von Valiant

³ Mandat in Mehrheitsbeteiligung von Valiant

9 Vertretung der Geschlechter im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung

9.1 Ausgangslage

Gemäss Artikel 734f OR 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 legt seit dem Vergütungsbericht 2022 Rechenschaft ab.

9.2 Erreichung der Geschlechterrichtwerte per 31.12.2023

| 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 |

9.3 Begründung und Massnahmen für die Geschäftsleitung

Im Berichtsjahr fanden keine Wechsel in der Geschäftsleitung statt. Somit ist die Vertretung der Geschlechter in diesem Gremium unverändert. Die ergriffenen Massnahmen zur Frauenförderung sind nachstehend erläutert.

Massnahmen zur Frauenförderung

Die Geschäftsleitung hat seit 2020 verschiedene Massnahmen eingeleitet, um den Frauenanteil in den Führungspositionen zu fördern und somit auch das Potenzial für weibliche Geschäftsleitungsmitglieder zu erhöhen. Es handelt sich insbesondere um untenstehende Massnahmen, die im Berichtsjahr weitergeführt wurden. Zudem wurde eine neue Massnahme eingeführt.

- 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:
Weibliche Führungs- und Fachkräfte konnten an drei Anlässen mit Verwaltungsrätinnen von Valiant teilnehmen, an welchen ein Erfahrungsaustausch und Themen der Frauenförderung im Zentrum standen.
- Internes Frauennetzwerk:
Valiant hat ein internes Frauennetzwerk aufgebaut. Im Rahmen dieses Valiant Frauennetzwerkes haben erste Anlässe stattgefunden.
- Impulsreferate zu genderspezifischen Themen:
Im Berichtsjahr fanden fünf Impulsreferate statt, die allen Mitarbeitenden offenstanden.
- Mitgliedschaft im Netzwerk Business & Professional Women:
Valiant ist seit 2022 Mitglied des grössten Schweizer Verbands von Wirtschaftsfrauen.
- Zielsetzung für alle Führungskräfte (neue Massnahme für das Geschäftsjahr 2023):
Sämtliche Führungskräfte haben die Zielsetzung für das Geschäftsjahr 2023 erhalten, konkrete Schritte zur Erhöhung des Frauenanteils in Kundenberatungsfunktionen, Fach- und Linienführungspositionen zu unternehmen. Wenn eine dementsprechende Stelle bei einer Vakanz nicht durch eine Frau besetzt werden kann, muss dies durch die verantwortliche Führungskraft begründet werden.

Rekrutierung

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

10 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 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen 7.1, 7.2, 8.2, 8.4 und 8.5 auf den Seiten 159 bis 165 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 159 bis 165) dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

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 gemäss Art. 734a-734f OR 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 Prüfung 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
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor



Andreas Aebersold
Zugelassener Revisionsexperte

Luzern, 21. März 2024