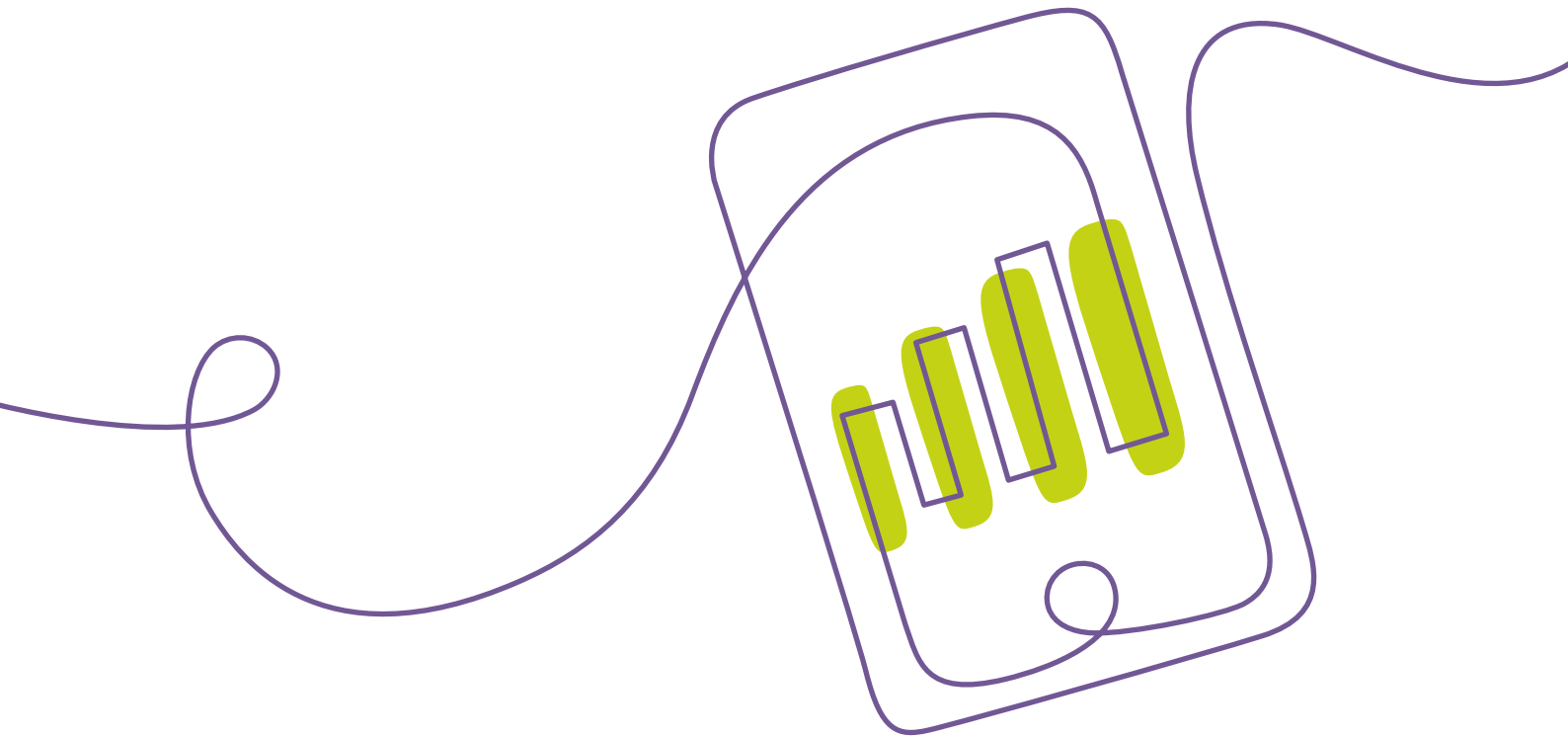


Vergütungsbericht



Vergütungsbericht**83** Vorwort**Kernelemente und Prinzipien der Vergütungspolitik**

- 84** 1.1 Einfaches und transparentes Vergütungssystem
- 84** 1.2 Marktorientierung
- 84** 1.3 Leistungs- und Erfolgsorientierung
- 84** 1.4 Lohngleichheit
- 85** 1.5 Risikobewusstsein
- 85** 1.6 Verwaltungsrat: Aktienanteil von 30 Prozent
- 85** 1.7 Begrenzung der variablen Vergütung der Geschäftsleitung
- 85** 1.8 Kürzung der Vergütung
- 85** 1.9 Anpassungen in der Vergütungspolitik ab dem Geschäftsjahr 2026

Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung

- 86** 2.1 Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrates
- 86** 2.2 Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung
- 87** 2.3 Statutarische Regeln

Vergütungselemente

- 88** 3.1 Vergütungselemente des Verwaltungsrates
- 90** 3.2 Vergütungselemente der Geschäftsleitung

Berechnung der variablen Vergütung

- 92** 4 Berechnung der variablen Vergütung

Zielerreichung und Zielsetzungen der Geschäftsleitung

- 93** 5.1 Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024
- 94** 5.2 Auswirkungen der Zielerreichung auf die variable Vergütung der Geschäftsleitung
- 94** 5.3 Zielsetzungen für das Geschäftsjahr 2025

Durch die Generalversammlung genehmigte Vergütung

- 95** 6.1 Verwaltungsrat
- 95** 6.2 Geschäftsleitung

Vergütung der Berichtsperiode

- 96** 7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates (geprüft)
- 98** 7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Weitere Offenlegungen

- 100** 8.1 Grundlage und Umfang
- 100** 8.2 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung (geprüft)
- 101** 8.3 Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen
- 101** 8.4 Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung (geprüft)
- 102** 8.5 Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung bei anderen Unternehmen (geprüft)

Vertretung der Geschlechter im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung

- 103** 9.1 Grundlage
- 103** 9.2 Erreichung der Geschlechterrichtwerte per 31.12.2024
- 103** 9.3 Begründung und Massnahmen für die Geschäftsleitung

Bericht der Revisionsstelle

- 105** 10 Bericht der Revisionsstelle

Vorwort

Sehr geehrte Aktionärinnen Sehr geehrte Aktionäre

Valiant hat im Berichtsjahr ihr einfaches und transparentes Vergütungssystem beibehalten. Zudem hat der Verwaltungsrat entschieden, mit externer Unterstützung ein Benchmarking der Vergütung der Geschäftsleitung vorzunehmen und die Vergütungssystematik zu überprüfen. Das Benchmarking hat ergeben, dass sich die Höhe der Vergütung der Geschäftsleitung unter dem Median der Vergleichsgruppen bewegt und kein Handlungsbedarf besteht.

In Bezug auf die Vergütungssystematik hat der Verwaltungsrat zwei Anpassungen ab dem Geschäftsjahr 2026 beschlossen. Zum einen wird die Haltefrist für die Valiant Aktien von drei auf fünf Jahre erhöht, welche die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung im Rahmen ihrer Vergütung erhalten. Zum anderen wird für die Mitglieder der Geschäftsleitung eine Haltevorschrift an Valiant Aktien im Umfang von 200 Prozent (CEO) und 100 Prozent (übrige Mitglieder) des fixen Nettolohns eingeführt. Der entsprechende Bestand ist über fünf Jahre aufzubauen. Damit wird die Bindung der Vergütung an den langfristigen Erfolg von Valiant weiter gestärkt. Der Verwaltungsrat ist überzeugt, dass diese Anpassungen sowohl im Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre als auch von Valiant sind.

Um das Vergütungssystem weiter zu vereinfachen und verständlicher zu machen, unterbreitet der Verwaltungsrat der kommenden Generalversammlung vom 14. Mai 2025 den Antrag, die Abstimmungen über die maximale fixe und variable Vergütung der Geschäftsleitung für jeweils das folgende Geschäftsjahr durchzuführen. Bisher wurden diese Anträge für unterschiedliche Perioden gestellt: bei der variablen Vergütung für das laufende und bei der fixen Vergütung für das folgende Geschäftsjahr.

Anlässlich des 200-Jahr-Jubiläums von Valiant erfolgte eine Zuweisung von insgesamt 10 Mio. Franken an die Pensionskasse. Per Mitte 2024 wurden die Beträge den individuellen Vorsorgekonten der Mitarbeitenden gutgeschrieben. Die Gutschriften erfolgten aufgrund eines durch den Verwaltungsrat genehmigten Verteilschlüssels. Valiant unterstreicht damit die Wichtigkeit der Vorsorge für ihre Mitarbeitenden.



Dr. Maya Bundt

Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses

1 Kernelemente und Prinzipien der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik hat im Berichtsjahr keine Veränderung erfahren. Die ab dem Geschäftsjahr 2026 vorgesehenen Anpassungen sind am Ende dieses Kapitels aufgeführt.

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. Weitere Informationen finden sich im Nachhaltigkeitsbericht 2024 auf Seite 72.

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 Verwaltungsrats honorar 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.

1.9 Anpassungen in der Vergütungspolitik ab dem Geschäftsjahr 2026

Der Verwaltungsrat hat beschlossen, dass die Mitglieder der Geschäftsleitung einen Mindestbestand an Valiant Aktien von 200 Prozent (CEO) und 100 Prozent (übrige Mitglieder) ihres fixen Nettolohns in Valiant Aktien über fünf Jahre aufbauen und dann ständig halten müssen.

Zudem wird die Haltefrist für die Valiant Aktien von drei auf fünf Jahre erhöht, welche die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung im Rahmen ihrer Vergütung erhalten.

Mit diesen Anpassungen wird die Bindung der Vergütung an den langfristigen Erfolg von Valiant weiter gestärkt. Sie werden erstmals im Frühjahr 2027 für die für das Geschäftsjahr 2026 zugeteilten Valiant Aktien angewendet.

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 Geschäftsleitung	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. Um das Vergütungssystem weiter zu vereinfachen, unterbreitet der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 14. Mai 2025 den Antrag, die Abstimmungen über die maximale fixe und variable Vergütung der Geschäftsleitung für jeweils das folgende Geschäftsjahr durchzuführen. Bisher wurden diese Anträge für unterschiedliche Perioden gestellt: bei der variablen Vergütung für das laufende und bei der fixen Vergütung für das folgende Geschäftsjahr. Die Gleichschaltung der Perioden erleichtert es den Aktionärinnen und Aktionären, die Vergütung periodengerecht zu betrachten und über sie abzustimmen.

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 mindestens 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.																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Funktion</th> <th>Honorar pro Amtsperiode in CHF</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Präsident</td> <td>380 000</td> </tr> <tr> <td>Vizepräsident</td> <td>140 000</td> </tr> <tr> <td>Mitglied</td> <td>90 000</td> </tr> <tr> <td>Vorsitzende Nominations- und Vergütungsausschuss</td> <td>50 000</td> </tr> <tr> <td>Mitglied Nominations- und Vergütungsausschuss</td> <td>35 000</td> </tr> <tr> <td>Vorsitzender Prüfungs- und Risikoausschuss</td> <td>50 000</td> </tr> <tr> <td>Mitglied Prüfungs- und Risikoausschuss</td> <td>35 000</td> </tr> <tr> <td>Vorsitzender Strategieausschuss</td> <td>50 000</td> </tr> <tr> <td>Mitglied Strategieausschuss</td> <td>35 000</td> </tr> </tbody> </table>	Funktion	Honorar pro Amtsperiode in CHF	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
Funktion	Honorar pro Amtsperiode in CHF																				
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	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Präsident</td> <td>10 000</td> </tr> <tr> <td>Mitglied</td> <td>5 000</td> </tr> </tbody> </table>	Präsident	10 000	Mitglied	5 000																
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 Verwaltungsratshonorar um 50 Prozent reduziert. Bei Dividendenkürzungen aufgrund der wirtschaftlichen Ergebnisse wird das Verwaltungsratshonorar ebenfalls reduziert. Der Umfang der entsprechenden Kürzung wird situativ festgelegt. Der Nominations- und Vergütungsausschuss erarbeitet zum gegebenen Zeitpunkt eine entsprechende Empfehlung zuhanden des Verwaltungsrates.																				
Auszahlungsmodalitäten	Die Honorare werden für die Zeitperiode von Generalversammlung zu Generalversammlung (Amtsperiode) festgelegt und ausbezahlt. 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.
- 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 2024 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, Swissquote, 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, Vaudoise Assurances, Walliser Kantonalbank, Zuger Kantonalbank
Vergleichsgruppe 2 (Finanzunternehmen ohne wesentliche staatliche Beteiligung)	Baloise 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 96–97 aufgeführt. Der Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrates ist unter Ziffer 8.4 auf Seite 101 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 36,2 Prozent bis 46,3 Prozent der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder.
- Das Verfahren für die Festlegung der Vergütung des CEO und der Geschäftsleitungsmitglieder ist in Ziffer 2.2 auf Seite 86 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

Im Berichtsjahr wurde ein externes Beratungsunternehmen mit der Durchführung eines Benchmarkings der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung beauftragt. Für das Benchmarking wurden die gleichen Vergleichsgruppen wie für das Benchmarking des Verwaltungsrates beigezogen (siehe Ziffer 3.1, Seite 89). Bei der Vergleichsgruppe 1 wurde zusätzlich die Luzerner Kantonalbank hinzugefügt.

Das Benchmarking hat ergeben, dass die Gesamtdirektvergütung (fixe und variable Vergütung ohne Sozial- und Vorsorgeleistungen) des CEO bei beiden Vergleichsgruppen unter dem Median liegt. Die Gesamtdirektvergütungen der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung sind bei beiden Vergleichsgruppen im Bereich des unteren Quartils positioniert.

Der Verwaltungsrat hat die Resultate des Benchmarking zur Kenntnis genommen. Angesichts der Resultate besteht kein Handlungsbedarf.

Offenlegung

Die Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung sind in den Tabellen unter Ziffer 7.2 auf Seite 98 aufgeführt. Die Darlehen und Kredite an die Geschäftsleitung sind unter Ziffer 8.2 auf Seite 100 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 101 aufgeführt.

4 Berechnung der variablen Vergütung

Das Vergütungssystem von Valiant folgt für die Geschäftsleitung und 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 2024	Betrag in CHF
Geschäftserfolg 2024 (operatives Ergebnis)	233,37 Mio.
davon 9 Prozent	21,00 Mio.
Total Gesamtpool variable Vergütung	21,00 Mio.

Variable Vergütung 2023	Betrag in CHF
Geschäftserfolg 2023 (operatives Ergebnis)	232,25 Mio.
davon 9 Prozent	20,90 Mio.
Total Gesamtpool variable Vergütung	20,90 Mio.

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 2024

Die Ziele für das Geschäftsjahr werden durch den Verwaltungsrat vorgegeben. Der CEO informiert den Verwaltungsrat quartalsweise über den Stand der Zielerreichung. Im Januar 2025 hat der Nominations- und Vergütungsausschuss mit dem CEO eine Beurteilung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 vorgenommen. Die Beurteilung wurde dem Verwaltungsrat zur Diskussion und Beschlussfassung unterbreitet.

Der Verwaltungsrat beurteilt die Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 als insgesamt gut erreicht. Die Zielerreichung ist in der untenstehenden Tabelle ersichtlich.

Ziele Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 (Beurteilung der Zielerreichung durch den Verwaltungsrat)

Finanzielle Ziele		Ziele insgesamt erreicht
Der Verwaltungsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahres für die wichtigsten finanziellen Kennzahlen Ziele vorgegeben, welche nach Ablauf des Geschäftsjahres beurteilt wurden.		
Für das Geschäftsjahr 2024 wurden folgende Ziele festgelegt:		
<ul style="list-style-type: none"> - 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) 	<ul style="list-style-type: none"> - Konzerngewinn über Vorjahr (+4,2%) - Geschäftsertrag gesteigert (+1,1%) - Wachstum der Ausleihungen teilweise erreicht (+1,6%) - Wachstum im Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft deutlich übertroffen (+10,8%) - Wachstum der Kundenvermögen nicht erreicht (+0,7%) 	
Inhaltliche Ziele		Ziele gut erreicht
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	Zielerreichung
Strategie	Umsetzung der Strategie 2020–2024 gemäss Planung sowie Verabschiedung, Kommunikation und interne Verankerung der Strategie ab 2025	- Die Strategie 2020–2024 wurde erfolgreich abgeschlossen. Die Strategie 2025–2029 wurde extern und intern kommuniziert.
Kundinnen und Kunden	Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score)	- Die Werte des Net Promoter Score konnten weiter gesteigert werden.
Nachhaltigkeit	Umsetzung der ESG-Roadmap 2024 gemäss Planung	- Die Umsetzung der ESG-Roadmap wurde gemäss Planung abgeschlossen.
Prozesse	Umsetzung der Teilnahme am Programm «Liquidität gegen hypothekarische Sicherheiten» der Schweizerischen Nationalbank gemäss Meilensteinplanung	- Die Arbeiten sind plangemäss unterwegs.

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 2025

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 2025 die folgenden Ziele vorgegeben.

Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025

Finanzielle Ziele

Für das Geschäftsjahr 2025 gibt der Verwaltungsrat folgende Ziele für die wichtigsten finanziellen Kennzahlen vor:

- Erzielung eines ROE von 7 %
- Konzerngewinn leicht höher als im Vorjahr
- Wachstum der Ausleihungen von 3 %
- Wachstum der Kundenvermögen > 4 % (um Marktschwankungen bereinigt)
- Wachstum im Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft von 6 %

Inhaltliche Ziele

Neben den finanziellen Zielen hat der Verwaltungsrat inhaltliche Ziele für das Geschäftsjahr 2025 festgelegt. Die Ziele wurden so weit wie möglich objektiv messbar formuliert.

Bereiche	Messgrösse
Strategie	Steigerung der Anzahl Kundinnen und Kunden
Kundinnen und Kunden	Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score)
Nachhaltigkeit	Absenkpfad CO ₂ -Emissionen definiert Limited Assurance für Nachhaltigkeitsbericht erhalten
Prozesse	Target Operation Model definiert

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 2024 bzw. für die Amtsperiode 2023/2024 aufgeführt.

6.1 Verwaltungsrat

Vergütung des Verwaltungsrates	Genehmigungsdatum durch GV	Betrag in CHF 1000
Maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2023/2024	17.05.2023	1 670
Effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2023/2024		1 518
Maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2024/2025	22.05.2024	1 670
Effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2024/2025		n/a ¹

¹ Die effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2024/2025 wird im Vergütungsbericht 2025 ausgewiesen.

6.2 Geschäftsleitung

Genehmigte und effektive fixe und variable 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		3 288
Maximale variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024	22.05.2024	2 600
Effektive variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024		2 264

Genehmigte maximale fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2025	Genehmigungsdatum durch GV	Betrag in CHF 1000
Maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025	22.05.2024	3 500
Effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025		n/a ¹

¹ Die effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025 wird im Vergütungsbericht 2025 ausgewiesen.

7 Vergütung der Berichtsperiode

7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates (geprüft)

Vergütung pro Geschäftsjahr

	2024				
	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	191	132	168	–	491
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	125	54	25	–	204
Barbara Artmann, Mitglied	82	36	17	–	135
Dr. Maya Bundt, Mitglied	61	40	48	–	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	51	36	45	–	132
Total	736	398	381	–	1 515

	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

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 Mitglied des Verwaltungsrates die Möglichkeit der beruflichen Vorsorge in der Pensionskasse der Valiant Holding in Anspruch nimmt.

Vergütung pro Amtsperiode**Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode
2023/2024¹**

	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	191	132	169	–	492
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	58	36	40	–	134
Total	744	398	376	–	1 518

Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2022/2023⁴

	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

¹ Die Auszahlungen der Vergütungen für die Amtsperiode 2023/2024 (17. Mai 2023 bis 22. Mai 2024) erfolgten im November 2023 und April 2024. 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 Mitglied des Verwaltungsrates die Möglichkeit der beruflichen Vorsorge in der Pensionskasse der Valiant Holding in Anspruch nimmt.

⁴ 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.

7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Vergütung pro Geschäftsjahr

2024						
	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	373	414	179	10	460	1 436
Martin Vogler	285	205	89	10	323	912
Dr. Michael Eisenrauch	246	204	88	10	227	775
Serge Laville	238	189	82	10	284	803
Dr. Marc A. Praxmarer	228	176	76	10	284	774
Christoph Wille	237	219	95	10	291	852
Total	1 607	1 407	609	60	1 869	5 552

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

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. Im Jahr 2024 inklusive Jubiläumsgutschrift auf das individuelle Vorsorgekonto der Pensionskasse.

⁴ Im Berichtsjahr 2024 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 64 250.00 vergütet. Im Berichtsjahr 2023 wurden an vier Mitglieder der Geschäftsleitung aus demselben Grund CHF 84 750.00 vergütet.

Ausweis variable Vergütung der Geschäftsleitung

	2024 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	1 407	609	–	248	2 264

	2023				
	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

¹ Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt im April 2025, 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

	2024			
	Nettolohn fix bar in CHF 1 000	Sachleistungen in CHF 1 000	Sozial- und Vorsorgeleistungen ¹ in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Geschäftsleitung	1 607	60	1 621	3 288

	2023			
	Nettolohn fix bar in CHF 1 000	Sachleistungen in CHF 1 000	Sozial- und Vorsorgeleistungen ¹ in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Geschäftsleitung	1 603	60	1 327	2 990

¹ Enthaltend Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, KTG, Überschusslöhne BUV/NBUV, Verwaltungskosten AHV, Pensionskasse und Ergänzungskasse. Im Jahr 2024 inklusive Jubiläumsgutschrift auf das individuelle Vorsorgekonto der Pensionskasse.

8 Weitere Offenlegungen

8.1 Grundlage und Umfang

Die folgenden gemäss Art. 734b bis 734e des Schweizerischen Obligationenrechts (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 2024 bestehen keine Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen (per 31.12.2023: kein Bestand).

Geschäftsleitung

	2024		
	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	2 862	0	2 862

	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

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 Verwaltungsrates 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 2024

	2024	2023
	Anzahl Aktien	Anzahl Aktien
Verwaltungsrat		
Markus Gygax, Präsident	14 176	12 842
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	1 679	4 554
Barbara Artmann, Mitglied	2 803	2 444
Dr. Maya Bundt, Mitglied	2 947	2 545
Roger Harlacher, Mitglied	1 236	877
Dr. Roland Herrmann, Mitglied	737	378
Marion Khüny, Mitglied	737	378
Ronald Trächsel, Mitglied	1 505	1 146
Gesamttotal	25 820	25 164
davon Total Mitglieder Verwaltungsrat	25 820	25 164
davon Total nahestehende Personen	-	-
Geschäftsleitung		
Ewald Burgener, CEO	12 114	10 292
Martin Vogler	5 938	5 034
Dr. Michael Eisenrauch	1 115	226
Serge Laville	2 379	1 590
Dr. Marc Praxmarer	2 500	1 740
Christoph Wille	3 574	2 613
Gesamttotal	27 620	21 495
davon Total Mitglieder Geschäftsleitung	21 563	16 349
davon Total nahestehende Personen	6 057	5 146

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

per 31. Dezember 2024

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 und Geistlich Pharma AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	AVAG Anlage und Verwaltungs AG	Mitglied des Verwaltungsrates
Barbara Artmann	Künzli SwissSchuh AG (bis 31.12.2024)	Präsidentin des Verwaltungsrates
	Freelis Liegenschaft AG (ab 01.01.2025)	Mitglied des Verwaltungsrates
Dr. Maya Bundt	APG SGA AG ¹	Mitglied des Verwaltungsrates
	Baloise Holding AG ¹	Mitglied des Verwaltungsrates
	Cygnvs Inc.	Mitglied des Advisory Boards
Roger Harlacher	Zweifel Chips & Snacks AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Gustav Gerig AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Toga Food SA	Präsident des Verwaltungsrates
	Markenfabrik Holding AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Mosterei Möhl AG	Vizepräsident des Verwaltungsrates
	WEMF AG für Werbemedienforschung	Mitglied des Verwaltungsrates
Dr. Roland Herrmann	RIBE Moto AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Ärztelasse Genossenschaft	Mitglied der Verwaltung
	E.H.L. Holding SA	Mitglied des Verwaltungsrates
	Investors Marketing AG	Beirat
Marion Khüny	Erste Group Bank AG ¹	Mitglied des Aufsichtsrats
	Lang & Schwarz Aktiengesellschaft ¹	Mitglied des Aufsichtsrats
	Multitude AG ¹	Mitglied des Aufsichtsrats
Ronald Trächsel	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
Serge Laville	Crédit Mutuel de la Vallée SA ²	Mitglied des Verwaltungsrates
	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

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 Grundlage

Gemäss Art. 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 31.12.2024

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.

- Mentoringprogramm für Mitarbeiterinnen:
Nominierte Mitarbeiterinnen werden während rund eines Jahres 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 verschiedene 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:
Sämtliche Führungskräfte haben die Zielsetzung für das Geschäftsjahr 2024 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.

Reporting

Die Geschäftsleitung behandelt halbjährlich Auswertungen zum Thema Frauenförderung. Themenbereiche der Auswertungen sind: Anzahl Bewerbungen von Frauen und Selektionsentscheid sowie Fluktuation und Austrittsgründe von Frauen.

10 Bericht der Revisionsstelle



Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Valiant Holding AG, Luzern

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Valiant Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2024 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 96 bis 102 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 96 bis 102) 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 Verwaltungsrats 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.



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. dessen zuständigem Ausschuss 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. dessen zuständigem Ausschuss 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

Dario Mazzucca
Zugelassener Revisionsexperte

Luzern, 21. März 2025