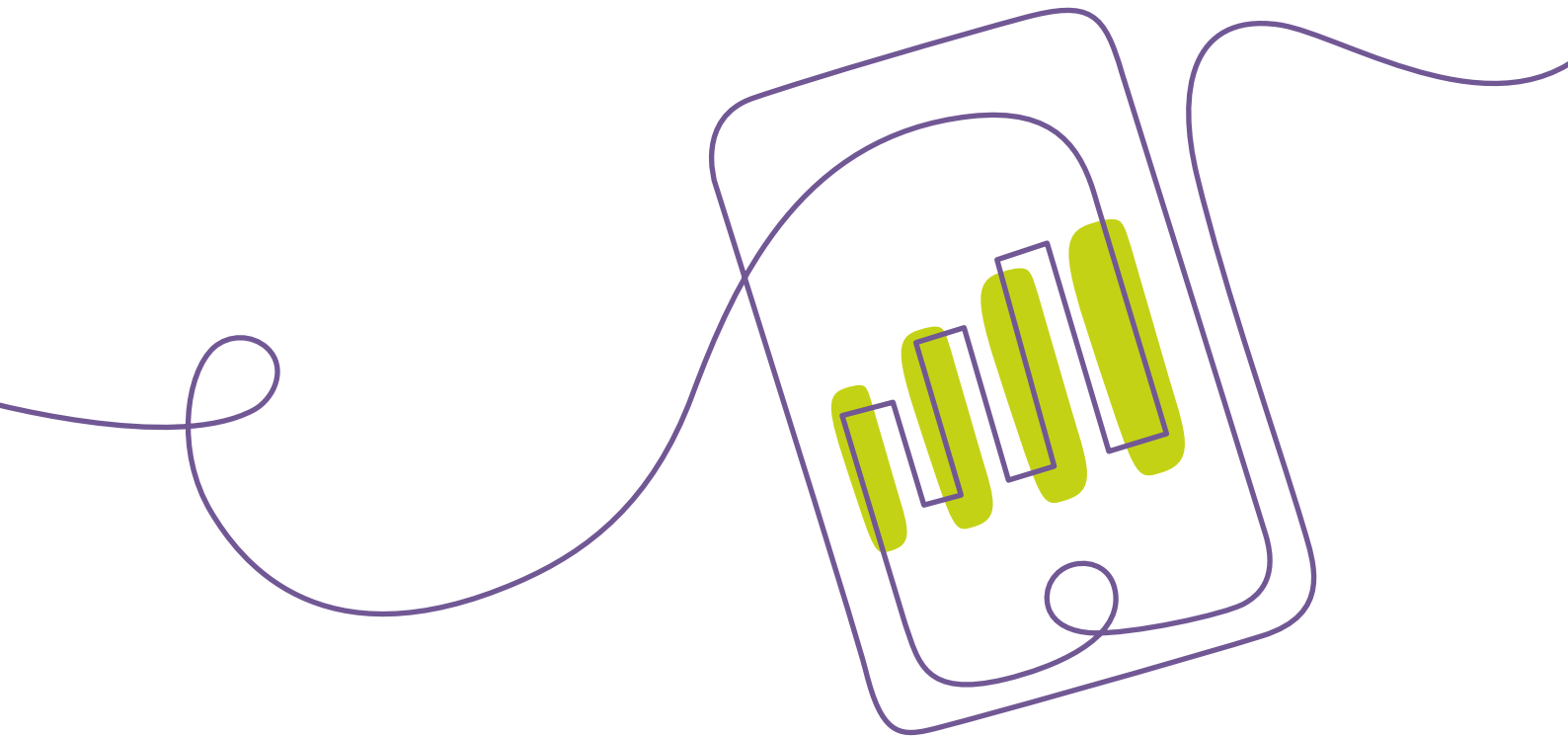


Vergütungsbericht



Vergütungsbericht**79** Vorwort**Kernelemente und Prinzipien der Vergütungspolitik**

- 80** 1.1 Einfaches und transparentes Vergütungssystem
- 80** 1.2 Marktorientierung
- 80** 1.3 Leistungs- und Erfolgsorientierung
- 80** 1.4 Lohngleichheit
- 81** 1.5 Risikobewusstsein
- 81** 1.6 Verwaltungsrat: Aktienanteil von 30 Prozent
- 81** 1.7 Begrenzung der variablen Vergütung der Geschäftsleitung
- 81** 1.8 Kürzung der Vergütung
- 81** 1.9 Anpassungen in der Vergütungspolitik ab dem Geschäftsjahr 2026

Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung

- 82** 2.1 Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrats
- 82** 2.2 Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung
- 83** 2.3 Statutarische Regeln

Vergütungselemente

- 84** 3.1 Vergütungselemente des Verwaltungsrats
- 86** 3.2 Vergütungselemente der Geschäftsleitung

Berechnung der variablen Vergütung

- 88** 4 Berechnung der variablen Vergütung

Zielerreichung und Zielsetzungen der Geschäftsleitung

- 89** 5.1 Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025
- 90** 5.2 Auswirkungen der Zielerreichung auf die variable Vergütung der Geschäftsleitung
- 90** 5.3 Zielsetzungen für das Geschäftsjahr 2026

Durch die Generalversammlung genehmigte Vergütung

- 91** 6.1 Verwaltungsrat
- 91** 6.2 Geschäftsleitung

Vergütung der Berichtsperiode

- 92** 7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats (geprüft)
- 94** 7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Weitere Offenlegungen

- 96** 8.1 Grundlage und Umfang
- 96** 8.2 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung (geprüft)
- 97** 8.3 Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen
- 97** 8.4 Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung (geprüft)
- 98** 8.5 Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung bei anderen Unternehmen (geprüft)

Vertretung der Geschlechter im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung

- 99** 9.1 Grundlage
- 99** 9.2 Erreichung der Geschlechterrichtwerte per 31. Dezember 2025
- 99** 9.3 Begründung und Massnahmen für die Geschäftsleitung

Bericht der Revisionsstelle

- 101** 10 Bericht der Revisionsstelle

Vorwort

Sehr geehrte Aktionärinnen Sehr geehrte Aktionäre

Gern informieren wir Sie, dass Valiant im Berichtsjahr ihr Vergütungssystem weiter vereinfacht und den Ausweis der Vergütungen noch transparenter gemacht hat:

Zum einen wurde der Antrag des Verwaltungsrats durch die Generalversammlung vom 14. Mai 2025 genehmigt, die Abstimmungen über die maximale fixe und variable Vergütung der Geschäftsleitung für jeweils das nächstfolgende Geschäftsjahr durchzuführen. Bisher wurden diese Anträge für unterschiedliche Perioden gestellt: bei der variablen Vergütung für das laufende und bei der fixen Vergütung für das kommende Geschäftsjahr. Die Gleichschaltung der Perioden erleichtert es den Aktionärinnen und Aktionären, die Vergütungen periodengerecht zu betrachten und darüber abzustimmen.

Zum anderen werden die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung in diesem Bericht neu nach dem Bruttoprinzip (Ausweis der fixen und der variablen Vergütungen vor Abzug der Arbeitnehmerbeiträge für die Sozial- und Vorsorgeleistungen und entsprechend separater Ausweis der Arbeitgeberbeiträge) und somit nach allgemeiner Marktpraxis ausgewiesen. Diese Änderung des Ausweises erhöht die Transparenz und die Vergleichbarkeit. Zudem hat sie keine Erhöhung der effektiv ausbezahlten Vergütungen zur Folge.

Wie bereits im Vorjahresbericht erwähnt, hat der Verwaltungsrat zwei weitere Anpassungen des Vergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2026 beschlossen. Die Haltefrist für die Valiant Aktien, welche die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung im Rahmen ihrer Vergütung erhalten, wird von drei auf fünf Jahre erhöht. Zudem 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.

Als verantwortungsvolle und attraktive Arbeitgeberin hat Valiant im Rahmen der Lohnrunde 2025 insgesamt 1,3 Prozent der Lohnsumme zugunsten der Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. 0,8 Prozent wurden für individuelle und 0,5 Prozent für generelle Lohnerhöhungen eingesetzt.



Dr. Maya Bundt

Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses

1 Kernelemente und Prinzipien der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik umfasst unverändert nachstehende Kernelemente. Die ab dem Geschäftsjahr 2026 geltenden 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 unterschreitet die vorgegebene Toleranzschwelle deutlich. Weitere Informationen finden sich im Nachhaltigkeitsbericht auf den Seiten 79–82.

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 Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats

Die Generalversammlung genehmigt die maximale Vergütung des Verwaltungsrats 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 und variable Vergütung der Geschäftsleitung jeweils für das nächstfolgende 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 Verwaltungsrats	–	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. Die Generalversammlung vom 14. Mai 2025 genehmigte den Antrag des Verwaltungsrats, die Abstimmungen über die maximale fixe und variable Vergütung der Geschäftsleitung jeweils für das kommende Geschäftsjahr durchzuführen. Bisher wurden diese Anträge für unterschiedliche Perioden gestellt: bei der variablen Vergütung für das laufende und bei der fixen Vergütung für das kommende Geschäftsjahr. Die Gleichschaltung der Perioden erleichtert es den Aktionärinnen und Aktionären, die Vergütungen periodengerecht zu betrachten und darüber 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 Geschäftsjahrs. 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 Mio. 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 Verwaltungsrats gewährt werden.

3 Vergütungselemente

3.1 Vergütungselemente des Verwaltungsrats

Verwaltungsrat																					
Honorar	An Funktion (Präsident, Vizepräsident, Mitglied) und zeitlicher Beanspruchung bemessenes Fixhonorar. Die Honorare werden zu 70 % in bar und zu 30 % in Form von Aktien (drei Jahre gesperrt) ausbezahlt.																				
	<table> <tr> <th>Funktion</th><th>Honorar pro Amtsperiode in CHF</th></tr> <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> </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> <tr> <td>Präsident</td><td>10 000</td></tr> <tr> <td>Mitglied</td><td>5 000</td></tr> </table>	Präsident	10 000	Mitglied	5 000																
Präsident	10 000																				
Mitglied	5 000																				
Zusatzleistungen	Präsident: 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 % 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 Verwaltungsrats.																				
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 Verwaltungsrats haben die Möglichkeit, ihre Vergütung an eine juristische Person auszahlen zu lassen.																				
Versicherung in der Pensionskasse	Mitglieder des Verwaltungsrats, 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. Ab der Amtsperiode 2026/2027 beträgt die pauschale Spesenentschädigung für alle Mitglieder des Verwaltungsrats neu CHF 2000 (bis anhin CHF 10 000 für den Präsidenten und CHF 5000 für die übrigen Mitglieder), wobei Einzelereignisse ab CHF 50 abgerechnet werden können.

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 Verwaltungsrats und mit ihnen verbundenen Unternehmen finden im Rahmen des regulären Geschäftsverkehrs statt.
- Bei einem Austritt während der laufenden Amtszeit sind den Mitgliedern des Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats innerhalb der Bandbreite dieser beiden Vergleichsgruppen und somit in einem angemessenen Rahmen bewegt. 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 Vergleichsgruppen sind gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Benchmarks für die Vergütung des Verwaltungsrats ¹	
Vergleichsgruppe 1 (ähnliche Börsenkapitalisierung)	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, Hypothekarbank Lenzburg, Swissquote, Vaudoise Assurances, Vontobel, VZ Gruppe

¹ Stichtag jeweils 30.06. des Berichtsjahrs

Das Benchmarking hat ergeben, dass sich die Vergütung des Verwaltungsrats innerhalb der Bandbreite dieser beiden Vergleichsgruppen bewegt und kein Handlungsbedarf besteht.

Offenlegung

Die Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats sind in den Tabellen unter Ziffer 7.1 auf den Seiten 92–93 aufgeführt. Der Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats ist unter Ziffer 8.4 auf Seite 97 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 % der Gesamtvergütung betragen.	
Zusatzleistungen	– Geschäftsfahrzeug oder Generalabonnement der SBB 1. Klasse¹ – 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 Folgejahrs ausbezahlt.	

¹ Ab dem Geschäftsjahr 2026 wird nach Ablauf der aktuell laufenden Leasingverträge für die Geschäftsfahrzeuge oder der Generalabonnemente an deren Stelle neu eine monatliche Mobilitätsentschädigung ausgerichtet. Der Anspruch auf ein Geschäftsfahrzeug oder ein Generalabonnement entfällt.

Ergänzungen:

- Im Berichtsjahr betrug der Anteil der variablen Vergütung 36,0 Prozent bis 45,4 Prozent der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder.
- Das Verfahren für die Festlegung der Vergütung des CEO und der Geschäftsleitungsmitglieder ist in Ziffer 2.2 auf Seite 82 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 Jahr 2024 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 Verwaltungsrats beigezogen (siehe Ziffer 3.1, Seite 85). 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 Benchmarkings 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 94 aufgeführt. Die Darlehen und Kredite an die Geschäftsleitung sind unter Ziffer 8.2 auf Seite 96 aufgeführt. Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden branchenübliche Mitarbeiterkonditionen 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 97 aufgeführt.

4 Berechnung der variablen Vergütung

Das Vergütungssystem von Valiant folgt für die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden den gleichen Prinzipien. Sämtliche Mitarbeitende von Valiant erhalten 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 2025	Betrag in CHF
Geschäftserfolg 2025 (operatives Ergebnis)	225,49 Mio.
davon 9 %	20,29 Mio.
Total Gesamtpool variable Vergütung	20,29 Mio.

Variable Vergütung 2024	Betrag in CHF
Geschäftserfolg 2024 (operatives Ergebnis)	233,37 Mio.
davon 9 %	21,00 Mio.
Total Gesamtpool variable Vergütung	21,00 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 2025

Die Ziele für das Geschäftsjahr werden durch den Verwaltungsrat vorgegeben. Der CEO informiert den Verwaltungsrat quartalsweise über den Stand der Zielerreichung. Im Januar 2026 hat der Nominations- und Vergütungsausschuss mit dem CEO eine Beurteilung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 vorgenommen. Die Beurteilung wurde dem Verwaltungsrat zur Diskussion und Beschlussfassung unterbreitet.

Der Verwaltungsrat beurteilt die Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025 als erreicht. Die Zielerreichung ist in der unten stehenden Tabelle ersichtlich.

Ziele Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025 (Beurteilung der Zielerreichung durch den Verwaltungsrat)

Finanzielle Ziele		Ziele erreicht
Der Verwaltungsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahrs für die wichtigsten finanziellen Kennzahlen Ziele vorgegeben, welche nach Ablauf des Geschäftsjahrs beurteilt wurden.		
Für das Geschäftsjahr 2025 wurden folgende Ziele festgelegt:		
– 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 %		– RoE-Ziel übertroffen (7,2 %) – Konzerngewinn über Vorjahr (+2,9 %) – Wachstum der Ausleihungen nicht erreicht (+0,7 %) – Wachstum der Kundenvermögen teilweise erreicht (+1,9 %) – Wachstum im Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft erreicht (+6,0 %)
Inhaltliche Ziele		Ziele erreicht
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	Zielerreichung
Kundinnen und Kunden	Steigerung der Anzahl Kundinnen und Kunden Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score)	– Anzahl Kundinnen und Kunden leicht gesteigert – Werte des Net Promoter Score konnten auf hohem Niveau gehalten werden
Nachhaltigkeit	Absenkpfad CO ₂ -Emissionen definiert Limited Assurance für Nachhaltigkeitsbericht erhalten	– Absenkpfad bis 2030 ist definiert – Limited Assurance erhalten
Prozesse	Target Operating Model definiert	– Designphase wurde abgeschlossen und Umsetzungsphase gestartet

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 2026

Die Geschäftsleitung unterbreitet dem Nominations- und Vergütungsausschuss jeweils im Herbst Vorschläge für die Ziele des nächsten Geschäftsjahrs. 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 2026 die folgenden Ziele vorgegeben.

Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026

Finanzielle Ziele

Für das Geschäftsjahr 2026 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 2026 festgelegt. Die Ziele wurden so weit wie möglich objektiv messbar formuliert.

Bereiche	Messgrösse
Kundinnen und Kunden	Steigerung der Anzahl Kundinnen und Kunden Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score) auf hohem Niveau halten
Nachhaltigkeit	Massnahmen in allen Emissionskategorien (Scope 1–3) sind initiiert Limited Assurance für Nachhaltigkeitsbericht erhalten
Umsetzung Strategie «Valiant 2029»	Umsetzungsplanung und Einsparungsziele für Target Operating Model sind definiert Umsetzung der Massnahmen ist plangemäss erfolgt

6 Durch die Generalversammlung genehmigte Vergütung

Die Generalversammlung genehmigt die Anträge für die maximale Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung (siehe Kapitel 2). In den unten stehenden Tabellen sind die aktuell genehmigten Maximalbeträge sowie die effektiven Vergütungen im Geschäftsjahr 2025 beziehungsweise für die Amtsperiode 2024/2025 aufgeführt.

6.1 Verwaltungsrat

Vergütung des Verwaltungsrats	Genehmigungsdatum durch GV	Betrag in CHF 1 000
Maximale Vergütung für die Amtsperiode 2024/2025	22.05.2024	1 670
Effektive Vergütung für die Amtsperiode 2024/2025		1 513
Maximale Vergütung für die Amtsperiode 2025/2026	14.05.2025	1 670
Effektive Vergütung für die Amtsperiode 2025/2026		n/a ¹

¹ Die effektive Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2025/2026 wird im Vergütungsbericht 2026 ausgewiesen.

6.2 Geschäftsleitung

Genehmigte und effektive fixe und variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025	Genehmigungsdatum durch GV	Betrag in CHF 1 000
Maximale fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2025	22.05.2024	3 500
Effektive fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2025		3 183
Maximale variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025	14.05.2025	2 600
Effektive variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025		2 173
Genehmigte maximale fixe und variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2026	Genehmigungsdatum durch GV	Betrag in CHF 1 000
Maximale fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2026	14.05.2025	3 500
Effektive fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2026		n/a ¹
Maximale variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2026	14.05.2025	2 600
Effektive variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2026		n/a ¹

¹ Die effektive fixe und variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026 wird im Vergütungsbericht 2026 ausgewiesen.

7 Vergütung der Berichtsperiode

7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats (geprüft)

Vergütung pro Geschäftsjahr

2025					
	Bruttohonorar bar in CHF 1 000	Aktien ¹ in CHF 1 000	Sozialleistungen ² in CHF 1 000	Sonstige Vergütungen ³ in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Markus Gygax, Präsident	252	140	100	–	492
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	133	57	14	–	204
Barbara Artmann, Mitglied	87	38	8	–	133
Dr. Maya Bundt, Mitglied	78	42	29	–	149
Roger Harlacher, Mitglied	87	38	9	–	134
Dr. Roland Herrmann, Mitglied	87	38	9	–	134
Marion Khüny, Mitglied	87	38	9	–	134
Ronald Trächsel, Mitglied	70	38	23	–	131
Total	881	429	201	–	1 511

2024					
	Bruttohonorar bar in CHF 1 000	Aktien ¹ in CHF 1 000	Sozialleistungen ² in CHF 1 000	Sonstige Vergütungen ³ in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Markus Gygax, Präsident	252	140	100	–	492
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	133	57	14	–	204
Barbara Artmann, Mitglied	87	38	9	–	134
Dr. Maya Bundt, Mitglied	79	42	28	–	149
Roger Harlacher, Mitglied	87	38	9	–	134
Dr. Roland Herrmann, Mitglied	87	38	9	–	134
Marion Khüny, Mitglied	87	38	9	–	134
Ronald Trächsel, Mitglied	69	38	25	–	132
Total	881	429	203	–	1 513

¹ Aktien der Valiant Holding AG mit dreijähriger Verfügungssperre, bewertet zum jeweiligen Kurswert. Der Ausweis erfolgt brutto (vor Abzug von Sozialleistungen).

² Sozialleistungen enthalten Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, Quellensteuer und Pensionskasse, sofern das Mitglied des Verwaltungsrats die Möglichkeit der beruflichen Vorsorge in der Pensionskasse der Valiant Holding in Anspruch nimmt.

³ Umbenennung der Überschrift (vorher Sachleistungen).

Vergütung pro Amtsperiode**Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2024/2025¹**

	Bruttohonorar bar in CHF 1 000	Aktien ² in CHF 1 000	Sozialleistungen ³ in CHF 1 000	Sonstige Vergütungen ⁴ in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Markus Gygax, Präsident	252	140	100	–	492
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	133	57	14	–	204
Barbara Artmann, Mitglied	87	38	9	–	134
Dr. Maya Bundt, Mitglied	79	42	28	–	149
Roger Harlacher, Mitglied	87	38	9	–	134
Dr. Roland Herrmann, Mitglied	87	38	9	–	134
Marion Khüny, Mitglied	87	38	9	–	134
Ronald Trächsel, Mitglied	70	38	24	–	132
Total	882	429	202	–	1 513

Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2023/2024⁵

	Bruttohonorar bar in CHF 1 000	Aktien ² in CHF 1 000	Sozialleistungen ³ in CHF 1 000	Sonstige Vergütungen ⁴ in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Markus Gygax, Präsident	252	140	100	–	492
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	133	57	14	–	204
Barbara Artmann, Mitglied	87	38	9	–	134
Dr. Maya Bundt, Mitglied	79	42	28	–	149
Roger Harlacher, Mitglied	87	38	9	–	134
Dr. Roland Herrmann, Mitglied	87	38	9	–	134
Marion Khüny, Mitglied	87	38	9	–	134
Ronald Trächsel, Mitglied	73	38	22	–	133
Total	885	429	200	–	1 514

¹ Die Auszahlungen der Vergütungen für die Amtsperiode 2024/2025 (22. Mai 2024 bis 14. Mai 2025) erfolgten im November 2024 und April 2025. 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. Der Ausweis erfolgt brutto (vor Abzug von Sozialleistungen).

³ Sozialleistungen enthalten Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, Quellensteuer und Pensionskasse, sofern das Mitglied des Verwaltungsrats die Möglichkeit der beruflichen Vorsorge in der Pensionskasse der Valiant Holding in Anspruch nimmt.

⁴ Umbenennung der Überschrift (vorher Sachleistungen).

⁵ 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.

7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Vergütung pro Geschäftsjahr

2025						
	Bruttolohn fix bar ¹ in CHF 1 000	Bruttolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien ² in CHF 1 000	Sonstige Vergütungen ³ in CHF 1 000	Sozial- und Vorsorge- leistungen ⁴ in CHF 1 000	Total ⁵ in CHF 1 000
Ewald Burgener, CEO	510	413	177	25	259	1 384
Martin Vogler	365	204	88	18	176	851
Dr. Michael Eisenrauch	323	210	90	19	146	788
Serge Laville	323	199	86	33	153	794
Dr. Marc A. Praxmarer ⁶	215	116	50	7	104	492
Kathrin Wehrli ⁷	108	66	29	–	29	232
Christoph Wille	323	217	93	18	164	815
Total	2 167	1 425	613	120	1 031	5 356

2024						
	Bruttolohn fix bar ¹ in CHF 1 000	Bruttolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien ² in CHF 1 000	Sonstige Vergütungen ³ in CHF 1 000	Sozial- und Vorsorge- leistungen ⁴ in CHF 1 000	Total ⁵ in CHF 1 000
Ewald Burgener, CEO	504	437	188	13	295	1 437
Martin Vogler	359	217	93	37	206	912
Dr. Michael Eisenrauch	319	216	92	10	140	777
Serge Laville	319	199	86	13	186	803
Dr. Marc A. Praxmarer	319	185	80	10	181	775
Christoph Wille	319	231	99	13	189	851
Total	2 139	1 485	638	96	1 197	5 555

¹ Jahreslohn

² Aktien der Valiant Holding AG mit dreijähriger Verfügungssperre, bewertet zum jeweiligen Kurswert. Der Ausweis erfolgt brutto (vor Abzug von Sozialleistungen).

³ Privatanteile Geschäftsfahrzeug, Betriebszulagen, Naturalleistungen, Dienstalterszulage und Ferienkauf, exkl. Pauschal-spesen und exkl. Honorare für Drittmandate im Auftrag von Valiant. Umbenennung der Überschrift (vorher Sachleistungen).

⁴ Enthaltend Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, KTG, Überschusslöhne BUV/NBUV, Verwaltungskosten AHV, Pensionskasse und Ergänzungskasse. Im Geschäftsjahr 2024 inkl. Jubiläumsgutschrift auf das individuelle Vorsorgekonto der Pensionskasse.

⁵ Im Geschäftsjahr 2025 wurden zusätzlich an vier Mitglieder der Geschäftsleitung für Mandate in Drittorganisationen, an welchen Valiant keine Beteiligung oder eine Beteiligung von weniger als 50 % hält, insgesamt CHF 88 500 vergütet. Im Geschäftsjahr 2024 wurden an drei Mitglieder der Geschäftsleitung aus demselben Grund CHF 64 250 vergütet.

⁶ In Funktion bis 31.08.2025.

⁷ Eintritt per 01.09.2025.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen auf, wie sich die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung auf die variable und die fixe Vergütung aufteilt.

Ausweis variable Vergütung der Geschäftsleitung

2025 ¹					
	Bruttolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien in CHF 1 000	Sonstige Vergütungen in CHF 1 000	Sozial- und Vorsorgeleistungen ² in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Geschäftsleitung	1 425	613	–	135	2 173

2024					
	Bruttolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien in CHF 1 000	Sonstige Vergütungen in CHF 1 000	Sozial- und Vorsorgeleistungen ² in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Geschäftsleitung	1 485	638	–	140	2 263

¹ Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 erfolgt im April 2026, wird aber im vorliegenden Vergütungsbericht ausgewiesen.

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

Ausweis fixe Vergütung der Geschäftsleitung

2025				
	Bruttolohn fix bar in CHF 1 000	Sonstige Vergütungen in CHF 1 000	Sozial- und Vorsorgeleistungen ¹ in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Geschäftsleitung	2 167	120	896	3 183

2024				
	Bruttolohn fix bar in CHF 1 000	Sonstige Vergütungen in CHF 1 000	Sozial- und Vorsorgeleistungen ¹ in CHF 1 000	Total in CHF 1 000
Geschäftsleitung	2 139	96	1 057	3 292

¹ Enthaltend Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, KTG, Überschusslöhne BUV/NBUV, Verwaltungskosten AHV, Pensionskasse und Ergänzungskasse. Im Jahr 2024 inkl. 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 Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung
- Tätigkeiten von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung bei anderen Unternehmen

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

Verwaltungsrat

Zur Stärkung der Unabhängigkeit werden keine Kredite und Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats gewährt. Per 31. Dezember 2025 bestehen keine Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und ihnen nahestehende Personen (per 31.12.2024: kein Bestand).

Geschäftsleitung

2025			
Geschäftsleitung ^{1,2}	Weitere Darlehen und Kredite (gedeckt)		Total in CHF 1 000
	Hypotheken in CHF 1 000	in CHF 1 000	
Mitglied mit dem höchsten Gesamtengagement			
Ewald Burgener	1 230	–	1 230
Total Geschäftsleitung	2 861	–	2 861

2024			
Geschäftsleitung ^{1,2}	Weitere Darlehen und Kredite (gedeckt)		Total in CHF 1 000
	Hypotheken in CHF 1 000	in CHF 1 000	
Mitglied mit dem höchsten Gesamtengagement			
Ewald Burgener	1 230	–	1 230
Total Geschäftsleitung	2 862	–	2 862

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 Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung (geprüft)

per 31. Dezember 2025

	2025 Anzahl Aktien	2024 Anzahl Aktien
Verwaltungsrat		
Markus Gygax, Präsident	15 357	14 176
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	1 603	1 679
Barbara Artmann, Mitglied	3 121	2 803
Dr. Maya Bundt, Mitglied	3 303	2 947
Roger Harlacher, Mitglied	1 554	1 236
Dr. Roland Herrmann, Mitglied	1 055	737
Marion Khüny, Mitglied	1 055	737
Ronald Trächsel, Mitglied	1 823	1 505
Gesamttotal	28 871	25 820
davon Total Mitglieder Verwaltungsrat	28 871	25 820
davon Total nahestehende Personen	–	–
Geschäftsleitung		
Ewald Burgener, CEO	13 701	12 114
Martin Vogler	2 725	5 938
Dr. Michael Eisenrauch	1 897	1 115
Serge Laville	3 103	2 379
Dr. Marc Praxmarer	–	2 500
Kathrin Wehrli	0	–
Christoph Wille	4 412	3 574
Gesamttotal	25 838	27 620
davon Total Mitglieder Geschäftsleitung	18 988	21 563
davon Total nahestehende Personen	6 850	6 057

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

per 31. Dezember 2025

Name	Unternehmen	Funktion
Mitglieder des Verwaltungsrats		
Markus Gygax Präsident	Grosse Schanze AG	Präsident des Verwaltungsrats
Prof. Dr. Christoph B. Bühler Vizepräsident	böckli bühler partner	Partner
	BLT Baselland Transport AG	Präsident des Verwaltungsrats
	Ed. Geistlich Söhne AG für chemische Industrie und Geistlich Pharma AG	Vizepräsident / Mitglied des Verwaltungsrats
	AVAG Anlage und Verwaltungs AG	Mitglied des Verwaltungsrats
Barbara Artmann	Freelis Liegenschaft AG	Mitglied des Verwaltungsrats
Dr. Maya Bundt	APG SGA AG ¹	Mitglied des Verwaltungsrats
	Cygnvs Inc.	Mitglied des Advisory Boards
Roger Harlacher	Zweifel Chips & Snacks AG	Präsident des Verwaltungsrats
	Gustav Gerig AG	Präsident des Verwaltungsrats
	Toga Food SA	Präsident des Verwaltungsrats
	Markenfabrik Holding AG	Präsident des Verwaltungsrats
	Mosterei Möhl AG	Vizepräsident des Verwaltungsrats
	WEMF AG für Werbemedienforschung	Mitglied des Verwaltungsrats
	IntelliLab GmbH	Gesellschafter
Dr. Roland Herrmann	RIBE Moto AG	Präsident des Verwaltungsrats
	Ärztelasse Genossenschaft	Vizepräsident der Verwaltung
	E.H.L. Holding SA	Mitglied des Verwaltungsrats
	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 Verwaltungsrats
Ronald Trächsel	Alpiq Holding AG ¹	Mitglied des Verwaltungsrats
	Wyss Samen und Pflanzen AG	Präsident des Verwaltungsrats
	Création Baumann Holding AG	Mitglied des Verwaltungsrats
Mitglieder der Geschäftsleitung		
Ewald Burgener CEO	Pfandbriefbank schweizerischer Hypothekarinstitute AG ²	Mitglied des Verwaltungsrats
	Entris Holding AG und Entris Banking AG ³	Präsident des Verwaltungsrats
Martin Vogler	Keine	–
Dr. Michael Eisenrauch	Entris Holding AG und Entris Banking AG ³	Mitglied des Verwaltungsrats
Serge Laville	Crédit Mutuel de la Vallée SA ²	Mitglied des Verwaltungsrats
	Entris Holding AG und Entris Banking AG ³	Mitglied des Verwaltungsrats
Kathrin Wehrli	Keine	–
Christoph Wille	Viseca Payment Services AG ²	Mitglied des Verwaltungsrats

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. Dezember 2025

Gremium	Total Personen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anteil des weniger stark vertretenen Geschlechts
Verwaltungsrat	8	5	3	37,5 %
Geschäftsleitung	6	5	1	16,7 %

9.3 Begründung und Massnahmen für die Geschäftsleitung

Veränderung in der Geschäftsleitung

Im Berichtsjahr fand ein Wechsel in der Geschäftsleitung statt. Kathrin Wehrli wurde zur neuen Leiterin des Bereichs Firmen und Institutionelle Kunden sowie zum Mitglied der Geschäftsleitung ernannt. Die erfahrene Bankerin war bei mehreren Grossbanken in verschiedenen Führungsfunktionen und bei einer als Mitglied der Geschäftsleitung tätig. Sie bringt breite Erfahrung im Privat- und Firmenkundengeschäft sowie in der Vermögensverwaltung mit. Kathrin Wehrli hat ihre Funktion am 1. September 2025 angetreten und die Nachfolge von Dr. Marc Praxmarer übernommen, der nach fast zehn Jahren als Mitglied der Geschäftsleitung zurückgetreten ist.

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 unten stehende Massnahmen, die im Berichtsjahr weitergeführt wurden:

- Mentoringprogramm für Mitarbeiterinnen:
Nominierte Mitarbeiterinnen werden während rund eines Jahrs von einem Geschäftsleitungsmitglied als Mentor begleitet und gefördert.
- Austausch mit Verwaltungsrätinnen für weibliche Führungs- und Fachkräfte:
Weibliche Führungs- und Fachkräfte konnten an mehreren 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. In dessen Rahmen haben verschiedene Anlässe stattgefunden.
- 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 Berichtsjahr 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 2025 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 92 bis 98 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 92 bis 98) 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.

PricewaterhouseCoopers AG, Robert-Zünd-Strasse 2, 6005 Luzern
+41 58 792 62 00

www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied des globalen PwC-Netzwerks, einem Netzwerk von rechtlich selbstständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.



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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Romer'.

Thomas Romer
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Schmid'.

Corinne Schmid
Zugelassene Revisionsexpertin

Luzern, 20. März 2026