

5 Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen/Vergütungsbericht 2012

5.1 Neues Vergütungsreglement

Wie anlässlich der Generalversammlung vom 24. Mai 2012 kommuniziert, hat Valiant ein den Grundsätzen des FINMA-Rundschreibens 2010/1 «Vergütungssysteme» entsprechendes Vergütungsreglement erarbeitet und per 1. Januar 2012 eingeführt.

Im Rahmen der Einführung des neuen Vergütungsreglements hat Valiant den früheren Mitarbeiteraktienbeteiligungsplan per 31. Dezember 2011 aufgehoben.

5.2 Vergütungspolitik

Marktorientierung

Valiant legt Wert auf eine faire, marktgerechte Vergütung und positioniert sich im Mittelfeld der Vergütungen von Banken mit vergleichbarer Bilanzsumme. Sie orientiert sich zudem bei der grundlegenden Gestaltung der Gesamtvergütung primär am Arbeitsmarkt und an den Empfehlungen von Swiss Banking. Des Weiteren nimmt sie auch regelmässig an Salärvergleichen teil. Die Lohnfindung ergibt sich aus den an einen Stelleninhaber gestellten Anforderungen, der damit verbundenen Verantwortung sowie der eingebrachten Praxiserfahrung und Ausbildung. Aufgaben, Verantwortung und Anforderungen sind für jede Funktion klar definiert und im Funktionsbeschrieb festgehalten.

Leistungsorientierung

Valiant bekennt sich zur leistungsorientierten Vergütung. Sie ist fester Bestandteil der Personalpolitik, welche ein leistungsorientiertes Umfeld schafft und ausserordentliche Leistungen anerkennt. Die erbrachte Eigenleistung dient als Grundlage für die individuelle Vergütung der Mitarbeitenden wie auch für deren Entwicklungsplanung und die Förderung von Talenten. Der jährliche Zielvereinbarungsprozess bestimmt die dazu erforderlichen Beurteilungskriterien und den Zielerreichungsgrad.

Erfolgsorientierung

Valiant beteiligt die Mitarbeitenden am wirtschaftlichen Erfolg. Nachhaltige, wertorientierte Erfolgskriterien bestimmen die zur Verfügung stehenden Mittel für die variable Vergütung (Gesamtpool für die variable Vergütung). Der individuelle Leistungsbeitrag und die Verantwortungsebene steuern den individuellen Anteil jedes Mitarbeitenden am Gesamtpool für die variable Vergütung.

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 Zielfestlegung zu Beginn der Leistungsperiode sind alle wesentlichen, vom Mitarbeitenden oder von den ihm unterstellten Organisationseinheiten zu verantwortenden Risiken zu berücksichtigen und Anreize zu unangemessener Risikonahme zu verhindern. Die Zielerreichung ist umso höher zu bewerten, je tiefer die dafür eingegangenen Risiken sind. Die regelmässige Kontrolle hinsichtlich des Umgangs mit Risiken im Rahmen der Zielvereinbarungen erfolgt durch den CRO.

Bei der variablen Vergütung können bei Nichtbeachten von gesetzlichen Regelungen, Standesregeln oder internen Weisungen, insbesondere bei fahrlässigem Umgang mit Risiken, für Mitarbeitende Abzüge vorgenommen werden.

5.3 Vergütungsfinanzierung

Die wichtigste Grundlage zur Festlegung der variablen Vergütungen ist der wirtschaftliche Erfolg des Konzerns.

Als Bemessungskriterium für den wirtschaftlichen Erfolg und damit für die Grösse des jährlichen Gesamtpools für die variable Vergütung dient das durchschnittliche operative Ergebnis¹⁾ der jeweils letzten zwei Geschäftsjahre. Die Höhe der variablen Vergütungen verändert sich somit symmetrisch mit den erzielten Geschäftsergebnissen und trägt der Entwicklung des Geschäftsgangs unmittelbar Rechnung.

Das Bemessungskriterium berücksichtigt damit in seiner Definition die bankbetrieblichen Risiken in adäquater Weise. Die Bemessungsskala zur Bestimmung der Summe, die aufgrund eines Ergebnisses in den Gesamtpool für die variable Vergütung fliesst, wird durch den Verwaltungsrat festgelegt. Er orientiert sich dabei an den langfristigen finanziellen Zielsetzungen.

Für das Geschäftsjahr 2012 beträgt die ausbezahlte Summe der variablen Vergütungen CHF 10 Mio. Das sind 6,7 % weniger als im Vorjahr. Davon entfallen CHF 0.8 Mio. auf die Mitglieder der Geschäftsleitung. Details sind in Tabelle 16 auf Seite 115 aufgeführt.

¹⁾ In der Konzernrechnung ausgewiesenes operatives Ergebnis (Zwischenergebnis), bereinigt um den Erfolg aus Veräusserungen und Wertveränderungen der Finanzanlagen.

5.4 Vergütungssystem

	Mitglieder des Verwaltungsrates	Mitglieder der Geschäftsleitung
Entscheidungsgremium	Jährlich durch den Gesamtverwaltungsrat auf Antrag des Nominations- und Vergütungsausschusses.	Jährlich durch den Nominations- und Vergütungsausschuss.
Basisvergütung	<p>An Anforderung, Funktion (Präsident, Vizepräsident, Mitglied) und zeitlicher Beanspruchung bemessenes Fixhonorar und einheitliche Sitzungsgelder.</p> <p>Die Honorare werden ausschliesslich bar ausbezahlt.</p> <p>Ansätze p.a. Präsident: CHF 300 000 (Pauschal für sämtliche Aufgaben) Vizepräsident: CHF 100 000 Mitglieder: CHF 80 000 Sitzungsgeld: CHF 600</p> <p>Zusätzliches Honorar Mitglied Präsidium sowie Nominations- und Vergütungsausschuss insgesamt pro Mitglied beider Ausschüsse: CHF 70 000</p> <p>Vorsitzender Prüfungsausschuss: CHF 30 000 Mitglied Prüfungsausschuss: CHF 20 000</p> <p>Vorsitzender Risikoausschuss: CHF 30 000 Mitglied Risikoausschuss: CHF 20 000</p>	<p>Bestimmung anhand von Funktionsanforderung, Verantwortung, der persönlichen Leistungsentwicklung und der üblichen Marktpraktiken für vergleichbare Positionen.</p>
Variable Vergütung	Keine	<p>Rückwirkend ausbezahlte, erfolgs- und leistungsabhängige Zielvergütung, die sich folgendermassen zusammensetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baranteil (70 %); sofort auszahlbar • Aktienanteil (10 %); 3 Jahre gesperrt • Long Term Incentive (20 %); Entscheid über eine definitive Zuteilung erfolgt nach 3 Jahren <p>Der Nominations- und Vergütungsausschuss legt die variable Vergütung unter Berücksichtigung folgender Bemessungskriterien nach eigenem Ermessen fest:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erreichen eines vorgegebenen Geschäftsergebnisses • Verantwortungsebene und Funktion • Individuelle Zielerreichung • Bei Long Term Incentives zusätzlich der vertragsrechtliche Stand des Anstellungsverhältnisses nach 3 Jahren <p>Die Gewichtung dieser Bemessungskriterien erfolgt aufgrund eines Ermessensentscheids des Nominations- und Vergütungsausschusses.</p> <p>Minimum der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung: 0 % Maximum der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung: 50 %</p>
Zusatzleistungen	Präsident: Geschäftsauto	Geschäftsauto
Vergütung bei Dividendenkürzung oder Konzernverlust	<p>Das Honorar des Verwaltungsrates orientiert sich an der Dividende. Bei einem Rückgang der Dividende fällt das Honorar tiefer aus.</p> <p>Im Falle eines Konzernverlusts entfällt das Honorar komplett.</p>	<p>Die variable Vergütung hängt auch von der Entwicklung der Dividende ab.</p> <p>Im Falle eines Konzernverlusts entfallen sämtliche variablen Vergütungen.</p>

Das Vergütungssystem von Valiant bringt auf allen Stufen faire Gegenwerte für erbrachte Eigenleistungen hervor. Wenige, jeweils mit unterschiedlicher Absicht gestaltete Vergütungselemente setzen die Vergütungspolitik einfach, effizient und nachvollziehbar um.

Basisvergütung

Die Basisvergütung entspricht dem im Einzelarbeitsvertrag festgelegten Bruttojahreslohn und entschädigt für die Erfüllung von Funktion und Rolle.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung ist eine freiwillige Zusatzleistung (Gratifikation). Sie dient als wichtiges Element der Unternehmenssteuerung, ist mit der Erreichung der strategischen Ziele von Valiant verknüpft und beteiligt die Mitarbeitenden kongruent zu ihrem Leistungsbeitrag am wirtschaftlichen Erfolg von Valiant. Die Höhe der variablen Vergütung hängt damit primär vom operativen Ergebnis von Valiant ab und kann von Jahr zu Jahr stark variieren.

5.5 Vergütung des Verwaltungsrates

Die Verwaltungsräte der Valiant Holding AG sehen sich als Interessenvertreter der Aktionäre. Ihre Vergütung ist deshalb kongruent zu den Verpflichtungen und Verantwortungen gegenüber den Aktionären. Valiant hat sich entschieden, dass die Verwaltungsräte bei einem Rückgang der Dividende eine tiefere Vergütung erhalten und bei einem Ausfall der Dividende komplett leer ausgehen. Im Falle eines Konzernverlusts kommt derselbe Grundsatz zur Anwendung: Der Verwaltungsrat erhält keine Vergütung.

Weitere Feststellungen und Ergänzungen:

- Für die Festsetzung der Vergütungen an den Verwaltungsrat wurden keine externen Berater beigezogen.
- Dem Präsidenten des Verwaltungsrates steht ein Geschäftsauto zur Verfügung, das auch privat genutzt werden kann; die Kosten werden durch die Valiant Holding AG übernommen.
- Die Vorsorgeleistungen von Kurt Streit aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis wurden bis im August 2012 weitergeführt.
- Das zeitlich und persönlich hohe Engagement von Jean-Baptiste Beuret für die Weiterentwicklung von Valiant in der Romandie wurde vom Verwaltungsrat bei der Festlegung seines Honorars zusätzlich berücksichtigt.
- Der Ehrenpräsident erhält weder Vergütungen (wie z.B. Bar- oder Naturalleistungen usw.) noch sonstige Vergünstigungen (wie z.B. Büronutzung, Informatikmittel usw.).
- Bei einem Rücktritt während der laufenden Amtszeit sind den Mitgliedern des Verwaltungsrates ab dem Rücktrittsdatum keine Vergütungen mehr geschuldet. Der Rest der Amtszeit wird nicht entschädigt.
- Nach Ablauf der Amtszeit sind den Mitgliedern des Verwaltungsrates keine Vergütungen mehr geschuldet.

Die Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates sind in Tabelle 15 auf Seite 114 aufgeführt.

Die Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates sind in Tabelle 17 auf Seite 116 aufgeführt. Die Kreditgewährung an Mitglieder des Verwaltungsrates erfolgt zu Konditionen, wie sie für Dritte zur Anwendung gelangen.

Der Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrates ist in Tabelle 18 auf Seite 117 aufgeführt.

5.6 Vergütung der Geschäftsleitung

Die Höhe der Gesamtvergütung an die Geschäftsleitung kann von Jahr zu Jahr stark variieren. Verbessern sich die Ergebnisse des Unternehmens gegenüber dem Vorjahr und werden festgelegte Ziele deutlich übertroffen, so wirkt sich dies entsprechend auf die Kompensation der Betroffenen aus. Dies gilt auch bei einer Verschlechterung der Ergebnisse. Im Falle eines Konzernverlusts erhält die Geschäftsleitung keine variable Vergütung.

Im Berichtsjahr betrug der Anteil der variablen Vergütung 13,2–29,4 % der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder.

Weitere Feststellungen und Ergänzungen:

- Im Rahmen der Einführung des neuen Vergütungsreglements wurde ein externer Berater für ein Benchmarking der Vergütungselemente beigezogen.
- Für die Festlegung der Gesamtvergütung gilt für sämtliche Geschäftsleitungsmitglieder das gleiche Verfahren.
- Den Geschäftsleitungsmitgliedern steht je ein Geschäftsauto zur Verfügung, das auch privat genutzt werden kann; die Kosten werden durch die Arbeitgeberin übernommen.
- Die Bedingungen bei einem Ein- und Austritt eines Geschäftsleitungsmitglieds sind im Vergütungsreglement festgehalten:
 - Die Valiant Holding AG sieht keine Antritts- oder Abgangsentschädigungen vor.
 - Verfügungssperren auf zugeteilten Aktien behalten auch nach dem Austritt ihre Gültigkeit.
 - Die Kündigungsfrist für die Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt 12 Monate. Während dieser Frist werden die vertraglich vereinbarten und gesetzlich vorgeschriebenen Vergütungen ausgerichtet.

Die Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung sind in Tabelle 16 auf Seite 115 aufgeführt.

Die Darlehen und Kredite an Mitglieder der Geschäftsleitung sind in Tabelle 17 auf Seite 116 aufgeführt. Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden, wie allen übrigen Mitarbeitenden, branchenübliche Sonderkonditionen gewährt.

Der Aktienbesitz der Mitglieder der Geschäftsleitung ist in Tabelle 18 auf Seite 117 aufgeführt.