

Vergütungsbericht 2014

Wir legen Wert auf eine faire, marktgerechte Vergütung, die sich im Mittelfeld von vergleichbaren Banken bewegt. Wir achten auch darauf, dass die einzelnen Vergütungselemente und die dazugehörigen Kriterien für die Mitarbeitenden aller Stufen keinen Anlass bieten, unangemessene Risiken einzugehen.

Kernelemente der Vergütungspolitik von Valiant	55	1.1 Einfaches und transparentes Vergütungssystem
	55	1.2 Verwaltungsrat: 20 Prozent in Valiant Aktien und keine variable Vergütung
	55	1.3 Begrenzung der variablen Vergütung der Geschäftsleitung
	55	1.4 Kürzung der Vergütung
	55	1.5 Aufhebung Long-Term-Incentive-Plan (LTI)
Vergütungsprinzipien	56	2.1 Marktorientierung
	56	2.2 Leistungs- und Erfolgsorientierung
	56	2.3 Risikobewusstsein
Berechnung der variablen Vergütung	57	3 Berechnung der variablen Vergütung
Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung	58	4.1 Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrates
	58	4.2 Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung
	58	4.3 Statutarische Regeln
Vergütungselemente	59	5.1 Vergütungselemente des Verwaltungsrates
	60	5.2 Vergütungselemente der Geschäftsleitung
Vergütung der Berichtsperiode	62	6.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates
	63	6.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung
	63	6.3 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung
Bericht der Revisionsstelle	64	7 Bericht der Revisionsstelle

1 Kernelemente der Vergütungspolitik von Valiant

Valiant erstellt bereits seit 2010 einen Vergütungsbericht, der in diesem Geschäftsbericht das erste Mal in einem separaten Kapitel festgehalten wird. Der Vergütungsbericht wird der Generalversammlung zu einer Konsultativabstimmung unterbreitet.

An der Generalversammlung vom 16. Mai 2014 wurden im Rahmen der Umsetzung der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV) verschiedene Statutenänderungen im Zusammenhang mit der Vergütung beschlossen. Die neuen Statutenbestimmungen kommen an der Generalversammlung 2015 erstmals zur Anwendung.

Die Grundsätze, die ab dem Geschäftsjahr 2015 gelten, wurden jedoch bereits weitestgehend im Berichtsjahr 2014 angewendet.

1.1 Einfaches und transparentes Vergütungssystem

Valiant steht für eine moderate Vergütungspolitik und verfolgt ein einfaches, transparentes Vergütungssystem. Die variable Vergütung ist vom Geschäftsergebnis abhängig und wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung ausschliesslich bar und in Form von gesperrten Aktien ausbezahlt.

1.2 Verwaltungsrat: 20 Prozent in Valiant Aktien und keine variable Vergütung

Die Vergütung des Verwaltungsrates besteht aus einem fixen Honorar und bis Ende der Amtsperiode 2014/2015 aus Sitzungsgeldern. Ab der Amtsperiode 2015/2016 werden keine Sitzungsgelder mehr ausgerichtet. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten zusätzlich zum fixen Honorar einen Pauschalspesenbetrag, der Teil der Gesamtvergütung ist.

20 Prozent des Honorars werden in Form von für drei Jahre gesperrten Valiant Aktien ausbezahlt. Der Verwaltungsrat erhält keine variable Vergütung.

1.3 Begrenzung der variablen Vergütung der Geschäftsleitung

Die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung setzt sich aus einem Baranteil sowie einem Anteil in Form von für mindestens drei Jahre gesperrten Valiant Aktien zusammen. Insgesamt darf die variable Vergütung höchstens 50 Prozent der Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung betragen.

1.4 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 Konzernverlustes keine variable Vergütung. Beim Ausscheiden aus dem Unternehmen haben die Mitglieder der Geschäftsleitung während einer allfälligen Freistellungszeit keinen Anspruch auf eine variable Vergütung.

1.5 Aufhebung Long-Term-Incentive-Plan (LTI)

Da die neuen Statutenbestimmungen keinen Long-Term-Incentive-Plan (LTI) mehr vorsehen, wurde der bestehende LTI aufgehoben und die aufgelaufenen Rückstellungen aus den Geschäftsjahren 2012 und 2013 den Geschäftsleitungsmitgliedern per Ende 2014 ausbezahlt.

2 Vergütungsprinzipien

2.1 Marktorientierung

Valiant legt Wert auf eine faire, marktgerechte Vergütung und positioniert sich im Mittelfeld von vergleichbaren Banken. Sie berücksichtigt die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und nimmt auch regelmässig an Salärvergleichen teil.

2.2 Leistungs- und Erfolgsorientierung

Valiant bekennt sich zur leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung. Sie ist Bestandteil der Personalpolitik, welche ein leistungsorientiertes Umfeld schafft und ausserordentliche persönliche Leistungen und den Beitrag an den ökonomischen Erfolg von Valiant anerkennt und honoriert.

2.3 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 werden bei Nichtbeachten von gesetzlichen Regelungen, Stadesregeln oder internen Weisungen, insbesondere bei fahrlässigem Umgang mit Risiken, für Mitarbeitende Abzüge vorgenommen.

3 Berechnung der variablen Vergütung

Als Grundlage für die Berechnung der Höhe des Gesamtpools der variablen Vergütung gilt für das Geschäftsjahr 2014 das durchschnittliche operative Ergebnis (Zwischenergebnis) der Geschäftsjahre 2013 und 2014. Der Anteil des durchschnittlichen operativen Ergebnisses für den Gesamtpool wurde durch den Verwaltungsrat in einer Bemessungsskala zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2014 beträgt die ausbezahlte Summe der variablen Vergütungen CHF 9,3 Mio., davon entfallen CHF 1,3 Mio. auf die Geschäftsleitung (ohne Auszahlung LTI).

Ab dem Geschäftsjahr 2015 gilt als Bemessungsgrundlage für den Gesamtpool der variablen Vergütung der künftig in der Konzernrechnung ausgewiesene Geschäftserfolg. Davon werden neun Prozent dem Gesamtpool für die variable Vergütung zugewiesen. Ist in einem Jahr der in der Konzernrechnung ausgewiesene Geschäftserfolg negativ, wird für dieses Jahr kein Gesamtpool gebildet und die variable Vergütung entfällt für alle Mitarbeitenden inklusive der Geschäftsleitung.

4 Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung

Die Grundsätze der Vergütungspolitik von Valiant sowie die Kompetenzen sind in den Statuten der Valiant Holding AG sowie in je einem Vergütungsreglement für den Verwaltungsrat und für die Geschäftsleitung festgehalten.

4.1 Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrates

Für die Vergütungen betreffend die Amtsperiode 2014/2015 erfolgen die Entscheide durch den Verwaltungsrat auf Antrag des Nominations- und Vergütungsausschusses.

Mit der Umsetzung der an der Generalversammlung vom 16. Mai 2014 beschlossenen Statutenänderungen wird ab 2015 die Generalversammlung jährlich und bindend über die maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die jeweils kommende Amtsperiode abstimmen.

4.2 Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung

Für die Festsetzung der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 sowie der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 erfolgte der Entscheid durch den Verwaltungsrat auf Antrag des Nominations- und Vergütungsausschusses.

Ab 2015 wird die Generalversammlung jährlich und bindend über die maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das kommende und die maximale variable Vergütung der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr abstimmen.

4.3 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 4.1 und 4.2 des Vergütungsberichts.

Grundsätze über die erfolgsabhängigen Vergütungen

(vgl. Artikel 29 der Statuten der Valiant Holding AG)
Zusätzlich zu einer fixen Vergütung kann den Mitgliedern der Geschäftsleitung eine variable Vergütung ausgerichtet werden, die sich zum einen am Unternehmensergebnis und zum anderen an der Erreichung von Leistungszielen orientiert. Die Ziele der Geschäftsleitung 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.

Zusatzbetrag für die Vergütungen von Mitgliedern der Geschäftsleitung

(vgl. Artikel 28 der Statuten der Valiant Holding AG)
Personen, die nach dem Zeitpunkt der Genehmigung der Vergütung durch die Generalversammlung in die Geschäftsleitung eintreten oder innerhalb der Geschäftsleitung befördert werden, kann ein Zusatzbetrag ausgerichtet werden, wenn die bereits genehmigte Vergütung für deren Vergütung nicht ausreicht. Der Zusatzbetrag darf für den Chief Executive Officer 25 Prozent und für die übrigen Funktionen in der Geschäftsleitung je 20 Prozent der jeweils letzten genehmigten Gesamtbeträge der maximalen Vergütung der Geschäftsleitung nicht übersteigen.

Darlehen und Kredite

(vgl. Artikel 32 der Statuten der Valiant Holding AG)
Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung dürfen pro Mitglied einschliesslich der ihnen nahestehenden Personen insgesamt maximal CHF 2 Mio. betragen und müssen den von Valiant für Dritte angewendeten Kriterien bezüglich Kreditfähigkeit und -würdigkeit entsprechen.

5 Vergütungselemente

5.1 Vergütungselemente des Verwaltungsrates

Verwaltungsrat

Honorar Amtsperiode 2014/2015	An Funktion (Präsident, Vizepräsident, Mitglied) und zeitlicher Beanspruchung bemessenes Fixhonorar und einheitliche Sitzungsgelder. Die Honorare werden zu 80 Prozent in bar und zu 20 Prozent in Form von Aktien (3 Jahre gesperrt) ausbezahlt.
	Ansätze p.a.
	Präsident: CHF 380 000 ¹⁾
	Vizepräsident: CHF 160 000 ¹⁾
	Mitglied: CHF 80 000 ¹⁾
	Sitzungsgeld: CHF 650 ²⁾
	Zusätzliche Honorare p.a.
	Vorsitzender Ausschuss Strategie/Vorsitzender Prüfungsausschuss: CHF 50 000
	Mitglied Ausschuss Strategie/Mitglied Prüfungsausschuss: CHF 30 000
	Vorsitzender Nominations- und Vergütungsausschuss/Vorsitzender Risikoausschuss: CHF 35 000
	Mitglied Nominations- und Vergütungsausschuss/Mitglied Risikoausschuss: CHF 20 000
Zusatzleistungen	Präsident: Geschäftsauto
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 oben genannten Vergütungsansätze verstehen sich als Honorar pro Kalenderjahr und werden für neu eingetretene wie auch für ausgetretene Mitglieder des Verwaltungsrates pro rata temporis gerechnet. Die Auszahlung des Honorars erfolgt in zwei Tranchen. Ab der Generalversammlung 2015 werden die Honorare neu für die Zeitperiode von Generalversammlung zu Generalversammlung festgelegt. Die Honorare für die während der definierten Periode ein- oder austretenden Mitglieder werden pro rata temporis abgerechnet.

¹⁾ In den aufgeführten Honoraransätzen sind für den Präsidenten CHF 10 000 und für den Vizepräsidenten sowie die Mitglieder des Verwaltungsrates CHF 5 000 Pauschalspesen enthalten.

²⁾ Ab der Amtsperiode 2015/2016 werden keine Sitzungsgelder mehr entrichtet.

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, festlegen.
- Der Ehrenpräsident erhält weder Vergütungen (z.B. Bar- oder Naturalleistungen) noch sonstige Vergünstigungen (z.B. Büronutzung, Informatikmittel).
- 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.
- Verfügungssperren auf zugeteilten Aktien behalten auch nach dem Rücktrittsdatum ihre Gültigkeit.

Die Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates sind in Tabelle 6.1 auf Seite 62 aufgeführt. Die Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates sind in Tabelle 6.3 auf Seite 63 aufgeführt. Die Kreditgewährung an Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehenden Personen erfolgt zu Konditionen, wie sie für Dritte zur Anwendung gelangen. Der Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrates ist im Anhang zur Jahresrechnung der Valiant Holding AG in Tabelle 15 auf Seite 116 aufgeführt.

5.2 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 Mitglied der Geschäftsleitung: CHF 15 600
Variable Vergütung 2014	Rückwirkend ausbezahlte, erfolgs- und leistungsabhängige variable Vergütung, die sich folgendermassen zusammensetzt: <ul style="list-style-type: none"> • Baranteil (70 %); sofort auszahlbar • Aktienanteil (30 %); 3 Jahre gesperrt <p>Der Verwaltungsrat legt auf Antrag des Nominations- und Vergütungsausschusses die Gesamtsumme für die variable Vergütung für die Geschäftsleitung und die individuelle Vergütung des CEO unter Berücksichtigung folgender Bemessungskriterien fest:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erreichen eines vorgegebenen Geschäftsergebnisses • Zielerreichung der durch den Verwaltungsrat vorgegebenen Unternehmensziele <p>Die Unternehmensziele 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.</p> <p>Der CEO legt im Rahmen des durch den Verwaltungsrat genehmigten Gesamtbetrages für die variable Vergütung der Geschäftsleitung die individuelle variable Vergütung der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder unter Berücksichtigung der individuellen Zielerreichung fest.</p>
Begrenzung der variablen Vergütung	Die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung darf maximal 50 Prozent der Gesamtvergütung betragen. Im Berichtsjahr betrug der Anteil der variablen Vergütung 29,7 bis 42,2 Prozent der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder.
Zusatzleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsauto oder Generalabonnement der SBB 1. Klasse • Betriebszulagen • Überobligatorische Leistungen in der beruflichen Vorsorge • Dienstaltersprämien • Beiträge an die berufliche Weiterbildung • Vorzugskonditionen und Mitarbeitervergünstigungen • Abgabe von Reka-Guthaben
Kündigungsfrist	Die Kündigungsfrist für Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt zwölf Monate.
Antritts-/Abgangsentschädigungen	Valiant bezahlt keine Antritts- oder Abgangsentschädigungen.
Vergütung bei Dividendenkürzung Konzernverlust	Die variable Vergütung hängt auch von der Entwicklung der Dividende ab. Im Falle eines Konzernverlusts entfallen sämtliche variablen Vergütungen.
Auszahlungsmodalitäten	Die Basisvergütung (Fixhonorar) 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:

- Bei der Festlegung der Gesamtvergütung gilt für sämtliche Geschäftsleitungsmitglieder das gleiche Verfahren.
- Da die an der Generalversammlung 2014 genehmigten Statuten keinen Long-Term-Incentive-Plan (LTI) vorsehen, wurde der laufende LTI im Berichtsjahr aufgehoben und die aufgelaufene Rückstellung aus den Geschäftsjahren 2012 und 2013 den Geschäftsleitungsmitgliedern per Ende 2014 ausbezahlt.
- 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 von weniger als 50 Prozent stehen bis zu einem jährlichen Gesamtbetrag von CHF 30 000 (Honorare und Sitzungsgelder kumuliert über alle Mandate) den Mandatsträgern zu. Darüber hinausgehende Beträge gehen an Valiant.
- Im Berichtsjahr wurden keine Entschädigungen für Mandate von Mitgliedern der Geschäftsleitung bei Drittorganisationen mit einer Valiant Beteiligung von weniger als 50 Prozent ausbezahlt.

Die Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung sind in Tabelle 6.2 auf Seite 63 aufgeführt. Die Darlehen und Kredite an Mitglieder der Geschäftsleitung sind in Tabelle 6.3 auf Seite 63 aufgeführt. Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden branchenübliche Sonderkonditionen gewährt. Die Kreditgewährung erfolgt zu Kriterien, wie sie für Dritte zur Anwendung gelangen. Der Aktienbesitz der Mitglieder der Geschäftsleitung ist im Anhang zur Jahresrechnung der Valiant Holding AG in Tabelle 15 auf Seite 116 aufgeführt.

6 Vergütung der Berichtsperiode

6.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates

NAME, FUNKTION	Honorar fix		Aktien ¹⁾		Sozialleistungen ²⁾		Sachleistungen ³⁾		Total	
	2014 in CHF 1000	2013 in CHF 1000	2014 in CHF 1000	2013 in CHF 1000	2014 in CHF 1000	2013 in CHF 1000	2014 in CHF 1000	2013 in CHF 1000	2014 in CHF 1000	2013 in CHF 1000
Jürg Bucher, Präsident	353	353	90	89	50	51	8	8	502	501
Dr. Hans-Jörg Bertschi, Vizepräsident ⁵⁾	97	176		43	14	29			111	248
Dr. Ivo Furrer, Vizepräsident	147	74	35	18	24	13			206	105
Barbara Artmann, Mitglied ⁶⁾	57		14		10				81	–
Jean-Baptiste Beuret, Mitglied ⁷⁾	106	163	26		18				150	163
PD Dr. Christoph Bühler, Mitglied	123	62	30	15	21	11			174	88
Andreas Huber, Mitglied	91	78	22	18	15	13			128	109
Paul Nyffeler, Mitglied ⁴⁾		67				6			–	73
Franziska von Weissenfluh, Mitglied	110	91	26	21	18	15			154	127
Franz Zeder, Mitglied	92	110	23	25	16	18			131	153
Total	1 176	1 174	266	229	187	156	8	8	1 638	1 567

¹⁾ Aktien mit dreijähriger Verfügungssperre.

²⁾ Sozialleistungen enthalten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/ALV/EO und FAK.

³⁾ Privatanteile Auto.

⁴⁾ Bis zur Generalversammlung vom 24. Mai 2013.

⁵⁾ Bis zur Generalversammlung vom 16. Mai 2014.

⁶⁾ Ab der Generalversammlung vom 16. Mai 2014.

⁷⁾ Jean-Baptiste Beuret erhielt von der RBA-Holding AG aufgrund seiner Funktion als deren Präsident im Geschäftsjahr 2014 eine Gesamtschädigung von CHF 207 960.

6.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung

2014

NAME	Nettolohn fix in CHF 1000	Nettolohn variabel ¹⁾ in CHF 1000	Aktien ²⁾ in CHF 1000	Sachleistungen ³⁾ in CHF 1000	Sozial- und Vorsorge- leistungen ⁴⁾ in CHF 1000	Total in CHF 1000
Geschäftsleitung	1 280	1 174	369	29	1 127	3 979
Der höchste auf ein Mitglied entfallende Betrag						
Martin Gafner, Stv. CEO	260	358	85	8	352	1 064
Markus Gyga, CEO	365	307	127		229	1 028

2013

NAME	Nettolohn fix in CHF 1000	Nettolohn variabel in CHF 1000	Aktien ²⁾ in CHF 1000	Sachleistungen ³⁾ in CHF 1000	Sozial- und Vorsorge- leistungen ⁴⁾ in CHF 1000	Total in CHF 1000
Geschäftsleitung	1 627	1 470	93	38	1 515	4 743
Der höchste auf ein Mitglied entfallende Betrag						
Michael Hobmeier, CEO ⁵⁾⁶⁾	472	700		8	430	1 610
Markus Gyga, CEO ab 18.11.2013	37	33	5		41	116

¹⁾ Inkl. der Tranchen des Long-Term-Incentive-Plans 2012 und 2013.²⁾ Aktien der Gesellschaft bewertet zum jeweiligen Kurswert.³⁾ Privatanteile Auto.⁴⁾ Enthaltend Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, Pensionskasse und Ergänzungskasse.⁵⁾ In Funktion bis 30. April 2013.⁶⁾ Vertraglich geschuldete Entgelte aufgrund des bis am 30. April 2014 bestehenden Arbeitsvertrages (Lohn, Pauschalspesen, variable Lohnbestandteile für die Jahre 2011 bis 2014).

Im Berichtsjahr erfolgten keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung. Bezüglich Vorjahr siehe Geschäftsbericht 2013 der Valiant Holding AG auf Seite 103.

6.3 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung

	Hypothesen		Weitere Darlehen und Kredite (gedeckt)		Total	
	2014 in CHF 1000	2013 in CHF 1000	2014 in CHF 1000	2013 in CHF 1000	2014 in CHF 1000	2013 in CHF 1000
VERWALTUNGSRAT¹⁾³⁾						
Jean-Baptiste Beuret, Mitglied	654	660			654	660
Andreas Huber, Mitglied	450	–			450	–
Franz Zeder, Mitglied	790	550			790	550
Total Verwaltungsrat	1 894	1 210	0	0	1 894	1 210
GESCHÄFTSLEITUNG²⁾³⁾						
Mitglied mit dem höchsten Gesamtengagement						
Bernhard Röthlisberger	840	815			840	815
Total Geschäftsleitung	2 540	1 915	0	0	2 540	1 915

¹⁾ Die Kreditgewährung an Mitglieder des Verwaltungsrates erfolgt zu Konditionen, wie sie für Dritte zur Anwendung gelangen.²⁾ Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden branchenübliche Sonderkonditionen gewährt.³⁾ Es erfolgte keine Kreditgewährung an nahestehende Personen zu nicht marktüblichen Konditionen.

7 Bericht der Revisionsstelle



Bericht der Revisionsstelle
an die Generalversammlung der
Valiant Holding AG
Luzern

Wir haben den Vergütungsbericht der Valiant Holding AG (Seiten 55 bis 63) für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Valiant Holding AG für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers

Hugo Schürmann
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Andreas Aebersold
Revisionsexperte

Luzern, 18. März 2015

PricewaterhouseCoopers AG, Werftrasse 3, Postfach, 6002 Luzern
Telefon: +41 58 792 62 00, Telefax: +41 58 792 62 10, www.pwc.ch

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