

# Vergütungsbericht 2018

Valiant hat ihre moderate Vergütungspolitik sowie das einfache und transparente Vergütungssystem konsequent weitergeführt. Die sehr hohen Zustimmungsquoten für die Vergütungsanträge an der Generalversammlung zeigen, dass unsere Aktionäre die Vergütungspolitik unterstützen.

Vergütungsbericht	73	Vorwort
Kernelemente und Prinzipien der Vergütungspolitik	74	1.1 Einfaches und transparentes Vergütungssystem
	74	1.2 Marktorientierung
	74	1.3 Leistungs- und Erfolgsorientierung
	74	1.4 Risikobewusstsein
	74	1.5 Verwaltungsrat: Aktienanteil von 30 Prozent der Vergütung
	74	1.6 Begrenzung der variablen Vergütung der Geschäftsleitung
	74	1.7 Kürzung der Vergütung
Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung	75	2.1 Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrates
	75	2.2 Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung
	76	2.3 Statutarische Regeln
Vergütungselemente	77	3.1 Vergütungselemente des Verwaltungsrates
	79	3.2 Vergütungselemente der Geschäftsleitung
Berechnung der variablen Vergütung	81	4 Berechnung der variablen Vergütung
Zielerreichung und Zielsetzungen der Geschäftsleitung	82	5.1 Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2018
	83	5.2 Auswirkungen der Zielerreichung auf die variable Vergütung der Geschäftsleitung
	83	5.3 Zielsetzungen für das Geschäftsjahr 2019
Durch die General- versammlung genehmigte Vergütung	84	6.1 Verwaltungsrat
	84	6.2 Geschäftsleitung
Vergütung der Berichtsperiode	85	7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates
	87	7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung
	89	7.3 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung
Bericht der Revisionsstelle	90	8 Bericht der Revisionsstelle

# Vorwort

## Sehr geehrte Aktionärinnen, sehr geehrte Aktionäre

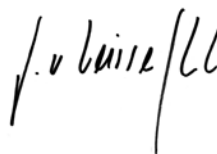
Vor einem Jahr haben wir Sie informiert, dass wir im Sinne der kontinuierlichen Weiterentwicklung kleinere Anpassungen im Vergütungssystem vorgenommen haben. Es handelte sich dabei um die Erhöhung des Aktienanteils von 20 auf 30 Prozent an der betragsmässig unveränderten Vergütung des Verwaltungsrates, den Verzicht der Mitglieder des Verwaltungsrates auf eine Kreditaufnahme bei Valiant, die Offenlegung der Benchmarks für die Vergütung des Verwaltungsrates sowie die ausführlichere Darlegung der Ziele und der Zielerreichung der Geschäftsleitung.

**«Die Aktionäre haben die weiteren Schritte zur Erhöhung der Transparenz und der Nachvollziehbarkeit der Vergütungspolitik von Valiant gewürdigt.»**

Diese Schritte zur weiteren Erhöhung der Transparenz und der Nachvollziehbarkeit unserer Vergütungspolitik wurden von den Aktionären gewürdigt. Die bereits bis anhin hohen Zustimmungsquoten für den Vergütungsbericht sowie die Anträge über die Vergütungen des Verwaltungsrates haben an der Generalversammlung vom 23. Mai 2018 zugenommen und lagen bei allen Vergütungstraktanden klar über 90 Prozent.

Der Verwaltungsrat freut sich, dass die Bestrebungen für eine einfache und gut verständliche Vergütungspolitik grosse Unterstützung erhalten haben. Wir fühlen uns bestärkt, den

eingeschlagenen Weg mit einem im Branchenvergleich einfachen Vergütungssystem sowie einer transparenten Haltung konsequent weiterzugehen.



Franziska von Weissenfluh,  
Vorsitzende des Nominations- und  
Vergütungsausschusses

# 1 Kernelemente und Prinzipien der Vergütungspolitik

Die Kernelemente der Vergütungspolitik von Valiant sind gegenüber dem Vorjahr unverändert.

## 1.1 Einfaches und transparentes Vergütungssystem

Valiant steht für eine moderate Vergütungspolitik und führt ein einfaches, transparentes Vergütungssystem. Das Vergütungssystem widerspiegelt das einfache Geschäftsmodell und die Werte unserer Bank. Es wird bewusst auf komplexere Vergütungselemente 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 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.

## 1.5 Verwaltungsrat: Aktienanteil von 30 Prozent der Vergütung

Die Vergütung des Verwaltungsrates besteht aus einem fixen Honorar und einem Pauschalspesenbetrag als Auslagenersatz. 30 Prozent des Honorars werden in Form von für drei Jahre gesperrten Valiant Aktien ausbezahlt. Der Verwaltungsrat erhält keine variable Vergütung.

## 1.6 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.

## 1.7 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.

# 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.

## 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 für die 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 dessen Empfehlung entscheidet der Verwaltungsrat über die fixe und die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung.

Kompetenzmatrix Vergütungsentscheide	CEO	Nominations- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Maximale Vergütung des Verwaltungsrates	–	V	A	G
Maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung	–	V	A	G
Maximale variable Vergütung der Geschäftsleitung	–	V	A	G
Effektive fixe und variable Vergütung des CEO	–	A	G	–
Effektive fixe und variable Vergütung der Mitglieder der GL	A	E	G	–

<sup>A</sup> Antrag.  
<sup>E</sup> Empfehlung.  
<sup>G</sup> Genehmigung.  
<sup>V</sup> Vorbereitung.

## 2.3 Statutarische Regeln

In den Statuten der Valiant Holding AG sind insbesondere folgende Regeln bezüglich der Vergütungen, der Darlehen und der Kredite festgehalten.

### **Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen**

(Vgl. Artikel 27 der Statuten der Valiant Holding AG.)

Siehe Ziffern 2.1 und 2.2 des Vergütungsberichts.

### **Grundsätze über die erfolgsabhängigen Vergütungen**

(Vgl. Artikel 29 der Statuten der Valiant Holding AG.)

Zusätzlich zu einer fixen Vergütung wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung eine variable Vergütung ausgerichtet, die sich zum einen am Unternehmensergebnis und zum anderen an der Erreichung von Leistungszielen orientiert. 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 drei Jahre gesperrten Aktien zusammen.

### **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.

Zur weiteren Stärkung der Unabhängigkeit hat der Verwaltungsrat entschieden, dass ab dem Jahr 2018 keine neuen und/oder Erhöhungen von bestehenden Krediten und Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrates mehr 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>390 000</td> </tr> <tr> <td>Vizepräsident:</td> <td>170 000</td> </tr> <tr> <td>Mitglied:</td> <td>90 000</td> </tr> <tr> <td>Vorsitzende Nominations- und Vergütungsausschuss:</td> <td>55 000</td> </tr> <tr> <td>Mitglied:</td> <td>25 000</td> </tr> <tr> <td>Vorsitzender Ausschuss Strategie:</td> <td>50 000</td> </tr> <tr> <td>Mitglied:</td> <td>30 000</td> </tr> <tr> <td>Vorsitzender Prüfungs- und Risikoausschuss:</td> <td>55 000</td> </tr> <tr> <td>Mitglied:</td> <td>35 000</td> </tr> </tbody> </table>	Funktion	Honorar pro Amtsperiode in CHF	Präsident:	390 000	Vizepräsident:	170 000	Mitglied:	90 000	Vorsitzende Nominations- und Vergütungsausschuss:	55 000	Mitglied:	25 000	Vorsitzender Ausschuss Strategie:	50 000	Mitglied:	30 000	Vorsitzender Prüfungs- und Risikoausschuss:	55 000	Mitglied:	35 000
Funktion	Honorar pro Amtsperiode in CHF																				
Präsident:	390 000																				
Vizepräsident:	170 000																				
Mitglied:	90 000																				
Vorsitzende Nominations- und Vergütungsausschuss:	55 000																				
Mitglied:	25 000																				
Vorsitzender Ausschuss Strategie:	50 000																				
Mitglied:	30 000																				
Vorsitzender Prüfungs- und Risikoausschuss:	55 000																				
Mitglied:	35 000																				
Pauschalspesen als Auslagenersatz	Präsident: 10 000 Mitglied: 5 000																				
Zusatzleistungen	Präsident: Geschäftsfahrzeug																				
Antritts-/Abgangsentschädigungen	Valiant bezahlt keine Antritts- oder Abgangsentschädigungen.																				
Kürzung des Honorars	Bei einem Konzernverlust wird das Verwaltungsrats honorar um 50 Prozent reduziert. Bei Dividendenkürzungen aufgrund der wirtschaftlichen Ergebnisse wird das Verwaltungsrats honorar ebenfalls reduziert. Der Umfang der entsprechenden Kürzung wird situativ festgelegt. Der Nominations- und Vergütungsausschuss erarbeitet zum gegebenen Zeitpunkt eine entsprechende Empfehlung zuhanden des Verwaltungsrates.																				
Auszahlungsmodalitäten	Die Honorare werden für die Zeitperiode von Generalversammlung zu Generalversammlung (Amtsperiode) festgelegt und ausbezahlt. Ein Anteil von sieben Zwölfteln des Honorars wird jeweils im November in bar ausbezahlt. Der restliche Anteil von fünf Zwölfteln wird im April (in Aktien mit dreijähriger Verfügungssperre und in bar) vergütet.																				

### 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.
- 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.
- Der Ehrenpräsident oder andere ehemalige Verwaltungsratsmitglieder erhalten weder Vergütungen noch sonstige Vergünstigungen.
- Verfügungssperren auf zugeteilten Aktien behalten auch nach dem Rücktrittsdatum ihre Gültigkeit.

### Benchmarking

Der Verwaltungsrat vergleicht jährlich die Höhe seiner Vergütungen mit zwei Peer Groups. Beide Peer Groups enthalten in der Schweiz kotierte Finanzunternehmen. Die Zusammensetzung der Peer Groups wird jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst. Das Ziel dieser Vergleiche ist, 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 2018 der Fall. Die erste Peer Group enthält Finanzunternehmen mit einer ähnlichen Börsenkapitalisierung (zwischen CHF 1 und 3 Mrd.). Die zweite Peer Group enthält börsenkotierte Finanzunternehmen ohne wesentliche staatliche Beteiligung.

Die Zusammensetzung beider Peer Groups ist gegenüber dem Vorjahr unverändert.

**Benchmarks für die Vergütung des Verwaltungsrates**

Peer Group 1 (ähnliche Börsenkapitalisierung <sup>1</sup> )	Banque Cantonale de Genève, Berner Kantonalbank, Cembra Money Bank, Liechtensteinische Landesbank, St. Galler Kantonalbank, Vaudoise Assurances, VZ Gruppe, Walliser Kantonalbank, Zuger Kantonalbank
Peer Group 2 (Finanzunternehmen ohne wesentliche staatliche Beteiligung)	Baloise Group, Bellevue Group, Cembra Money Bank, Helvetia, Hypothekarbank Lenzburg, Swissquote, Vaudoise Assurances, Vontobel, VZ Gruppe

<sup>1</sup> Stichtag jeweils Mitte Jahr.

**Offenlegung**

Die Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates sind in Tabelle 7.1 auf Seite 85 aufgeführt. Der Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrates ist im Anhang zur Jahresrechnung der Valiant Holding AG in Tabelle 18 auf Seite 145 aufgeführt. Die anzahl- und wertmässige Zuteilung von Aktien ist im Anhang zur Konzernrechnung in Tabelle 18 auf Seite 124 aufgeführt.



## 3.2 Vergütungselemente der Geschäftsleitung

### Geschäftsleitung

Basisvergütung (fixe Vergütung)	Die Basisvergütung entspricht dem im Einzelarbeitsvertrag festgelegten, fixen Bruttojahreslohn. Die Basisvergütung wird anhand von Funktion, Verantwortung, persönlicher Leistungsentwicklung und Marktsituation festgelegt.						
Pauschalspesen	<table border="0"> <tr> <td>CEO:</td> <td>CHF 24 000</td> </tr> <tr> <td>stv. CEO:</td> <td>CHF 18 000</td> </tr> <tr> <td>Mitglied der Geschäftsleitung:</td> <td>CHF 15 600</td> </tr> </table>	CEO:	CHF 24 000	stv. CEO:	CHF 18 000	Mitglied der Geschäftsleitung:	CHF 15 600
CEO:	CHF 24 000						
stv. CEO:	CHF 18 000						
Mitglied der Geschäftsleitung:	CHF 15 600						
Variable Vergütung	Rückwirkend ausbezahlte, erfolgs- und leistungsabhängige variable Vergütung, die sich folgendermassen zusammensetzt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Baranteil (70 %); sofort auszahlbar</li> <li>• Aktienanteil (30 %); drei Jahre gesperrt</li> </ul>						
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 30,9 bis 49,2 Prozent der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder.						
Zusatzleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschäftsfahrzeug oder Generalabonnement der SBB 1. Klasse</li> <li>• Betriebszulagen (gekoppelt mit der Anspruchsberechtigung auf gesetzliche Familienzulagen)</li> <li>• Überobligatorische Leistungen in der beruflichen Vorsorge</li> <li>• Dienstaltersprämien</li> <li>• Beiträge an die berufliche Weiterbildung</li> <li>• Vorzugskonditionen und Mitarbeitervergünstigungen</li> <li>• Abgabe von Reka-Guthaben</li> </ul>						
Kündigungsfrist	Die Kündigungsfrist für Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt zwölf Monate.						
Antritts-/Abgangsentschädigungen	Valiant bezahlt keine Antritts- oder Abgangsentschädigungen.						
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:

- Das Verfahren für die Festlegung der Vergütung des CEO und der Geschäftsleitungsmitglieder ist in Kapitel 2, Ziffer 2.2 auf Seite 75, 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 CHF 30 000 (Honorare und Sitzungsgelder kumuliert über alle Mandate) den Mandatsträgern zu. Darüber hinausgehende Beträge gehen an Valiant.

### **Benchmarking**

Wie für alle operativen Funktionen nimmt Valiant auch für die Funktionen in der Geschäftsleitung regelmässig an Salärvergleichen teil und überprüft die Höhe der Vergütungen.

### **Offenlegung**

Die Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung sind in Tabelle 7.2 auf Seite 87 aufgeführt. Die Darlehen und Kredite an die Geschäftsleitung sind in Tabelle 7.3 auf Seite 89 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 18 auf Seite 145 aufgeführt. Die anzahl- und wertmässige Zuteilung von Aktien ist im Anhang zur Konzernrechnung in Tabelle 18 auf Seite 124 aufgeführt.

## 4 Berechnung der variablen Vergütung

Das Vergütungssystem von Valiant folgt für die Geschäftsleitung sowie die Mitarbeitenden den gleichen Prinzipien. Sämtliche Mitarbeitenden von Valiant können je nach Geschäftserfolg und individueller Leistungsbeurteilung in den Genuss einer variablen Vergütung kommen. 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.

Für das Geschäftsjahr 2018 beträgt der Gesamtpool der variablen Vergütungen CHF 13,7 Mio., davon entfallen inklusive Sozialleistungen CHF 1,90 Mio. (Vorjahr: CHF 1,76 Mio.) auf die Geschäftsleitung.

### Variable Vergütung 2018

Geschäftserfolg 2018 (operatives Ergebnis)	CHF 151,9 Mio.
davon 9 Prozent <sup>1</sup>	CHF 13,7 Mio.

### Variable Vergütung 2017

Geschäftserfolg 2017 (operatives Ergebnis)	CHF 136,2 Mio.
davon 9 Prozent <sup>1</sup>	CHF 12,3 Mio.

<sup>1</sup> Gesamtpool für die variable Vergütung für alle Mitarbeitenden inklusive der Geschäftsleitung.

# 5 Zielerreichung und Zielsetzungen der Geschäftsleitung

Im Sinne der transparenten Haltung weist Valiant die Zielerreichung und die Zielsetzungen der Geschäftsleitung seit 2017 in einem separaten Kapitel aus. Aus Wettbewerbsgründen wird auf die Offenlegung von gewissen Werten (Prozentsätzen und Beträgen) verzichtet.

## 5.1 Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2018

Der Verwaltungsrat hat der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 ambitionierte Ziele vorgegeben. Der Nominations- und Vergütungsausschuss hat die Zielerreichung quartalsweise mit dem CEO besprochen und mit ihm im

Januar 2019 eine Beurteilung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2018 vorgenommen. Die Beurteilung wurde dem Verwaltungsrat zur Diskussion und Beschlussfassung unterbreitet.

Der Verwaltungsrat beurteilt die Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 insgesamt als erreicht. Die Zielerreichung ist in der unten stehenden Tabelle ersichtlich.

### Ziele Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 (Beurteilung der Zielerreichung durch den Verwaltungsrat)

Ziele Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 (Beurteilung der Zielerreichung durch den Verwaltungsrat)									
<p><b>Finanzielle Ziele</b></p> <p>Der Verwaltungsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahres für die wichtigsten finanziellen Kennzahlen Ziele vorgegeben, welche nach Ablauf des Geschäftsjahres beurteilt wurden.</p> <p>Für das Geschäftsjahr 2018 wurden folgende Ziele festgelegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzerngewinn im Rahmen des Vorjahres</li> <li>• Zinsmarge: kämpfen um jeden Basispunkt</li> <li>• Wachstum der Ausleihungen von 2 bis 3 Prozent</li> <li>• Trendwende beim Dienstleistungs- und Kommissionsgeschäft bestätigen</li> </ul> <p>Weiter wurden Ziele für die Entwicklung der Kundenvermögen und der Depotwerte festgelegt.</p>	<p><b>Ziele gesamthaft erreicht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzerngewinn über Vorjahr</li> <li>• Zinsmarge gesteigert</li> <li>• Wachstum der Ausleihungen über 2 Prozent</li> <li>• Erfolg im Dienstleistungs- und Kommissionsgeschäft gehalten, Trendwende nicht bestätigt</li> <li>• Ziele Kundenvermögen und Depotwerte nicht erreicht</li> </ul>								
<p><b>Inhaltliche Ziele</b></p> <p>Neben den finanziellen Zielen hat der Verwaltungsrat inhaltliche Ziele für das Geschäftsjahr 2018 festgelegt. Die Ziele wurden so weit wie möglich objektiv messbar formuliert.</p>	<p><b>Ziele gesamthaft erreicht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung der Strategie erfolgt planmässig</li> <li>• Gute Werte zur Kundenzufriedenheit</li> <li>• Ziel Gewinnung von Neukunden erreicht</li> <li>• Massnahmen aus der Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit umgesetzt</li> </ul>								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Bereiche</th> <th>Ziele</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Strategie 2020</td> <td>Umsetzung der Strategie gemäss Planung</td> </tr> <tr> <td>Kunden</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score)</li> <li>• Gewinnung von Neukunden</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>Mitarbeitende</td> <td>Umsetzung von Massnahmen aus der Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit</td> </tr> </tbody> </table>	Bereiche	Ziele	Strategie 2020	Umsetzung der Strategie gemäss Planung	Kunden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score)</li> <li>• Gewinnung von Neukunden</li> </ul>	Mitarbeitende	Umsetzung von Massnahmen aus der Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit	<p><b>Gute Leistung bei herausfordernden Zielen. Die Ziele wurden insgesamt erreicht.</b></p>
Bereiche	Ziele								
Strategie 2020	Umsetzung der Strategie gemäss Planung								
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score)</li> <li>• Gewinnung von Neukunden</li> </ul>								
Mitarbeitende	Umsetzung von Massnahmen aus der Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit								
<p><b>Gesamtbeurteilung durch den Verwaltungsrat</b></p>	<p><b>Gute Leistung bei herausfordernden Zielen. Die Ziele wurden insgesamt erreicht.</b></p>								

## 5.2 Auswirkungen der Zielerreichung auf die variable Vergütung der Geschäftsleitung

Der Gesamtpool für die variable Vergütung liegt aufgrund des erzielten Geschäftserfolgs 11,5 Prozent über dem Vorjahr (siehe Kapitel 4). Die unter Berücksichtigung des Anstiegs der Anzahl Stellen sowie weiterer Veränderungen (insbesondere höhere Funktionsstufen bei Mitarbeitenden) bereinigte Zunahme beträgt 9,3 Prozent. In Anbetracht der insgesamt erreichten Ziele hat der Verwaltungsrat entschieden, die variable Vergütung der Geschäftsleitung im Umfang der bereinigten Zunahme anzuheben. Die individuelle variable Vergütung der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung wurde unter Berücksichtigung der Leistungsbeurteilung und der Gesamtvergütung festgelegt. Sie fällt dementsprechend unterschiedlich aus. Der von der Generalversammlung genehmigte Maximalbetrag wird nicht ausgeschöpft.

## 5.3 Zielsetzungen für das Geschäftsjahr 2019

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 für das kommende Geschäftsjahr fest. Der Verwaltungsrat hat der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 die folgenden, wiederum ambitionierten Ziele vorgegeben.

### Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019

#### Finanzielle Ziele

Für das Geschäftsjahr 2019 gibt der Verwaltungsrat folgende Ziele für die wichtigsten finanziellen Kennzahlen vor:

- Konzerngewinn leicht höher als im Vorjahr
- Zinsmarge: kämpfen um jeden Basispunkt
- Wachstum der Ausleihungen von 3 Prozent
- Kommissionsgeschäft und Dienstleistungsgeschäft steigern

Weiter wurden Ziele für die Entwicklung der Kundenvermögen und der Depotwerte festgelegt.

#### Inhaltliche Ziele

Neben den finanziellen Zielen hat der Verwaltungsrat inhaltliche Ziele für das Geschäftsjahr 2019 festgelegt. Die Ziele wurden so weit wie möglich objektiv messbar formuliert.

Bereiche	Ziele
Strategie 2020	• Umsetzung der Strategie gemäss Planung
Kunden	• Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score)
Mitarbeitende	• Mitarbeiterzufriedenheit

# 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 unten stehenden Tabellen sind die aktuell genehmigten Maximalbeträge sowie die effektiven Vergütungen im Geschäftsjahr 2018 respektive für die Amtsperiode 2017/2018 aufgeführt.

## 6.1 Verwaltungsrat

<b>Vergütung des Verwaltungsrates</b>	<b>Genehmigungsdatum durch GV</b>	<b>Betrag in CHF 1 000</b>
Maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2017/2018	18.05.2017	1 690
Effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2017/2018		1 596 <sup>1</sup>
Maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2018/2019	23.05.2018	1 670
Effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2018/2019		n/a <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Inklusive der Vergütung der RBA-Finanz AG an Herrn Jean-Baptiste Beuret in der Höhe von CHF 15 000.

<sup>2</sup> Die effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2018/2019 (Dauer bis 16. Mai 2019) wird im Vergütungsbericht 2019 ausgewiesen.

## 6.2 Geschäftsleitung

<b>Genehmigte und effektive fixe und variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2018</b>	<b>Genehmigungsdatum durch GV</b>	<b>Betrag in CHF 1 000</b>
Maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018	18.05.2017	2 890
Effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018		2 846
Maximale variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018	23.05.2018	2 030
Effektive variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018		1 901

<b>Genehmigte maximale fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2019</b>	<b>Genehmigungsdatum durch GV</b>	<b>Betrag in CHF 1 000</b>
Maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019	23.05.2018	3 100
Effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019		n/a <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Die effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 wird im Vergütungsbericht 2019 ausgewiesen.

# 7 Vergütung der Berichtsperiode

## 7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates

2018					
	Nettohonorar bar in CHF 1000	Aktien <sup>1</sup> in CHF 1000	Sozialleistungen <sup>2</sup> in CHF 1000	Sachleistungen <sup>3</sup> in CHF 1000	Total in CHF 1000
Jürg Bucher, Präsident	310	134	49	7	500
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	135	58	26	–	219
Barbara Artmann, Mitglied	79	34	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, Mitglied	98	43	19	–	160
Dr. Maya Bundt, Mitglied	79	34	16	–	129
Nicole Pauli, Mitglied	82	36	16	–	134
Othmar Stöckli, Mitglied	95	41	19	–	155
Franziska von Weissenfluh, Mitglied	95	41	19	–	155
<b>Total</b>	<b>973</b>	<b>421</b>	<b>180</b>	<b>7</b>	<b>1581</b>

2017					
	Nettohonorar bar <sup>4</sup> in CHF 1000	Aktien <sup>1</sup> in CHF 1000	Sozialleistungen <sup>2</sup> in CHF 1000	Sachleistungen <sup>3</sup> in CHF 1000	Total in CHF 1000
Jürg Bucher, Präsident	354	89	50	7	500
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident <sup>4</sup>	137	24	23	–	184
Dr. Ivo Furrer, Vizepräsident <sup>5</sup>	46	42	12	–	100
Barbara Artmann, Mitglied	90	23	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, Mitglied <sup>6</sup>	111	28	20	–	159
Dr. Maya Bundt, Mitglied <sup>7</sup>	66	–	9	–	75
Andreas Huber, Mitglied <sup>5</sup>	25	24	7	–	56
Nicole Pauli, Mitglied <sup>7</sup>	68	–	10	–	78
Othmar Stöckli, Mitglied	105	24	18	–	147
Franziska von Weissenfluh, Mitglied	109	27	19	–	155
<b>Total</b>	<b>1111</b>	<b>281</b>	<b>184</b>	<b>7</b>	<b>1583</b>

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

<sup>2</sup> Sozialleistungen enthalten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/EO, ALV und FAK.

<sup>3</sup> Privatanteile Geschäftsfahrzeug.

<sup>4</sup> Seit der Generalversammlung vom 18. Mai 2017.

<sup>5</sup> Bis zur Generalversammlung vom 18. Mai 2017.

<sup>6</sup> Jean-Baptiste Beuret erhielt zusätzlich im Geschäftsjahr 2017 von der RBA-Finanz AG aufgrund seiner Funktion als deren Verwaltungsrat eine Gesamtschädigung von CHF 15 000 brutto.

<sup>7</sup> Ab der Generalversammlung vom 18. Mai 2017.

<sup>8</sup> Berichtigung des Ausweises zu hoher Abzüge für Arbeitnehmerbeiträge AHV/IV/EO und ALV. Die effektiv ausbezahlten Vergütungen an die VR-Mitglieder waren korrekt.

Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2017/2018<sup>1</sup>

	Nettohonorar bar in CHF 1000	Aktien <sup>2</sup> in CHF 1000	Sozialleistungen <sup>3</sup> in CHF 1000	Sachleistungen <sup>4</sup> in CHF 1000	Total in CHF 1000
Jürg Bucher, Präsident	310	134	49	7	500
Prof. Dr. Christoph B. Bühler, Vizepräsident	135	58	26	–	219
Barbara Artmann, Mitglied	79	34	16	–	129
Jean-Baptiste Beuret, Mitglied <sup>5</sup>	98	43	19	–	160
Dr. Maya Bundt, Mitglied	79	34	16	–	129
Nicole Pauli, Mitglied	82	36	16	–	134
Othmar Stöckli, Mitglied	95	41	19	–	155
Franziska von Weissenfluh, Mitglied	95	41	19	–	155
<b>Total</b>	<b>973</b>	<b>421</b>	<b>180</b>	<b>7</b>	<b>1581</b>

<sup>1</sup> Die Auszahlungen der Vergütungen für die Amtsperiode 2017/2018 (19. Mai 2017 bis 23. Mai 2018) erfolgten im November 2017 und April 2018. Die ausgewiesenen Sozialleistungen sind gemäss den Auszahlungsterminen in den entsprechenden Geschäftsjahren angefallen. Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2017/2018 beträgt total TCHF 1 581. Die Generalversammlung hatte im Mai 2017 bei der Abstimmung über die Vergütung des Verwaltungsrates für die genannte Amtsdauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 einen Maximalbetrag von TCHF 1 690 (inkl. Vergütungen der RBA-Finanz AG an Herrn Jean-Baptiste Beuret sowie eines Reservebetrags für unvorhergesehene Ereignisse) genehmigt.

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

<sup>3</sup> Sozialleistungen erhalten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/EO, ALV und FAK.

<sup>4</sup> Privatanteile Geschäftsfahrzeug.

<sup>5</sup> Jean-Baptiste Beuret erhielt zusätzlich in der Amtsperiode 2017/2018 (für das Geschäftsjahr 2017) von der RBA-Finanz AG aufgrund seiner Funktion als deren Verwaltungsrat eine Gesamtentschädigung von CHF 15 000 brutto.



## 7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung

2018

	Nettolohn fix bar in CHF 1 000	Nettolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien <sup>1</sup> in CHF 1 000	Sachleistungen <sup>2</sup> in CHF 1 000	Sozial- und Vorsorge- leistungen <sup>3</sup> in CHF 1 000	Total <sup>4</sup> in CHF 1 000
Markus Gygax, CEO	317	380	163	–	382	1 242
Ewald Burgener	267	198	85	9	266	825
Stefan Gempeler	218	162	69	9	197	655
Dr. Marc A. Praxmarer	240	126	54	8	225	653
Martin Vogler	253	152	65	8	230	708
Christoph Wille	221	165	71	8	199	664
<b>Total</b>	<b>1 516</b>	<b>1 183</b>	<b>507</b>	<b>42</b>	<b>1 499</b>	<b>4 747</b>

2017

	Nettolohn <sup>5</sup> fix bar in CHF 1 000	Nettolohn variabel bar in CHF 1 000	Aktien <sup>1</sup> in CHF 1 000	Sachleistungen <sup>2</sup> in CHF 1 000	Sozial- und Vorsorge- leistungen <sup>3</sup> in CHF 1 000	Total <sup>4</sup> in CHF 1 000
Markus Gygax, CEO	326	347	149	–	372	1 194
Ewald Burgener	268	182	78	9	260	797
Stefan Gempeler	219	149	64	9	194	635
Dr. Marc A. Praxmarer	239	119	51	8	203	620
Martin Vogler	257	142	61	6	219	685
Christoph Wille	222	155	67	8	193	645
<b>Total</b>	<b>1 531</b>	<b>1 094</b>	<b>470</b>	<b>40</b>	<b>1 441</b>	<b>4 576</b>

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

<sup>2</sup> Privatanteile Geschäftsfahrzeug.

<sup>3</sup> Enthaltend Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, Pensionskasse und Ergänzungskasse.

<sup>4</sup> Im Berichtsjahr 2018 erhielten zusätzlich zwei Mitglieder der Geschäftsleitung für Mandate in Drittorganisationen, an welchen Valiant keine Beteiligung oder eine Beteiligung von weniger als 50 Prozent hält, insgesamt CHF 59 932.50. Im Berichtsjahr 2017 erhielten zwei Mitglieder der Geschäftsleitung aus demselben Grund CHF 54 300.

<sup>5</sup> Berichtigung des Ausweises zu hoher Abzüge für Arbeitnehmerbeiträge AHV/IV/EO und ALV. Die effektiv ausbezahlten Vergütungen an die GL-Mitglieder waren korrekt.

Ausweis variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018<sup>1</sup>

	Nettolohn variabel bar in CHF 1000	Aktien in CHF 1000	Sachleistungen in CHF 1000	Sozialleistungen <sup>2</sup> in CHF 1000	Total in CHF 1000
<b>Geschäftsleitung</b>	<b>1183</b>	<b>507</b>	<b>–</b>	<b>211</b>	<b>1901</b>

Ausweis fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018<sup>3</sup>

	Nettolohn fix bar in CHF 1000	Sachleistungen in CHF 1000	Sozial- und Vorsorge- leistungen <sup>4</sup> in CHF 1000	Total in CHF 1000
<b>Geschäftsleitung</b>	<b>1516</b>	<b>42</b>	<b>1288</b>	<b>2846</b>

<sup>1</sup> Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 erfolgt im April 2019, wird aber im vorliegenden Vergütungsbericht ausgewiesen. Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 beträgt Total TCHF 1901. Die Generalversammlung hatte im Mai 2018 bei der Abstimmung über die maximale variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 einen Maximalbetrag von TCHF 2030 genehmigt.

<sup>2</sup> Enthaltend Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK (im April 2019 anfallend).

<sup>3</sup> Die fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 beträgt total TCHF 2846. Die Generalversammlung hatte im Mai 2017 bei der Abstimmung über die maximale fixe Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 einen Maximalbetrag von TCHF 2890 genehmigt.

<sup>4</sup> Enthaltend Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, Pensionskasse und Ergänzungskasse.

### 7.3 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung

#### Verwaltungsrat:

Zur weiteren Stärkung der Unabhängigkeit hat der Verwaltungsrat im Jahr 2018 entschieden, dass keine Kredite und Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrates mehr gewährt werden. Per 31.12.2018 bestehen keine Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates (per 31.12.2017: kein Bestand).

#### Geschäftsleitung:

2018			
Geschäftsleitung <sup>1,2</sup>	Weitere Darlehen und Kredite (gedeckt)		Total in CHF 1000
	Hypotheken in CHF 1000	in CHF 1000	
Mitglied mit dem höchsten Gesamtengagement			
Martin Vogler	800		800
<b>Total Geschäftsleitung</b>	<b>2500</b>	<b>0</b>	<b>2500</b>

2017			
Geschäftsleitung <sup>1,2</sup>	Weitere Darlehen und Kredite (gedeckt)		Total in CHF 1000
	Hypotheken in CHF 1000	in CHF 1000	
Mitglied mit dem höchsten Gesamtengagement			
Martin Vogler	800		800
<b>Total Geschäftsleitung</b>	<b>2500</b>	<b>0</b>	<b>2500</b>

<sup>1</sup> Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden branchenübliche Sonderkonditionen gewährt.

<sup>2</sup> Es erfolgte keine Kreditgewährung an nahestehende Personen zu nicht marktüblichen Konditionen.

# 8 Bericht der Revisionsstelle



## *Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Valiant Holding AG*

*Luzern*

Wir haben den Vergütungsbericht der Valiant Holding AG (Seiten 74 bis 89) für das am 31. Dezember 2018 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 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 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Hugo Schürmann  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Andreas Aebersold  
Revisionsexperte

Luzern, 12. März 2019

PricewaterhouseCoopers AG, Robert-Zünd-Strasse 2, Postfach, 6002 Luzern  
Telefon: +41 58 792 62 00, Telefax: +41 58 792 62 10, [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

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