

vergütungsbericht 2019

Valiant hat ihre moderate Vergütungspolitik sowie das gut verständliche und transparente Vergütungssystem im Berichtsjahr weitergeführt. Das Vergütungssystem widerspiegelt das einfache Geschäftsmodell und die Werte von Valiant. Die konstant hohen Zustimmungsqoten für die Vergütungsanträge an den Generalversammlungen der letzten Jahre zeigen, dass die Aktionäre mit dieser Vergütungspolitik einverstanden sind.

Vergütungsbericht

85 Vorwort

Kernelemente und Prinzipien der Vergütungspolitik

- 86 1.1 Einfaches und transparentes Vergütungssystem
- 86 1.2 Marktorientierung
- 86 1.3 Leistungs- und Erfolgsorientierung
- 87 1.4 Risikobewusstsein
- 87 1.5 Verwaltungsrat: Aktienanteil von 30 Prozent
- 87 1.6 Begrenzung der variablen Vergütung der
Geschäftsleitung
- 87 1.7 Kürzung der Vergütung

Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung

- 88 2.1 Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrates
- 88 2.2 Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung
- 89 2.3 Statutarische Regeln

Vergütungselemente

- 90 3.1 Vergütungselemente des Verwaltungsrates
- 91 3.2 Vergütungselemente der Geschäftsleitung

Berechnung der variablen Vergütung

- 93 4 Berechnung der variablen Vergütung

Zielerreichung und Zielsetzungen der Geschäftsleitung

- 94 5.1 Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2019
- 95 5.2 Auswirkungen der Zielerreichung auf die variable
Vergütung der Geschäftsleitung
- 95 5.3 Zielsetzungen für das Geschäftsjahr 2020

Durch die Generalversammlung genehmigte Vergütung

- 96 6.1 Verwaltungsrat
- 96 6.2 Geschäftsleitung

Vergütung der Berichtsperiode

- 97 7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates
- 99 7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung
- 101 7.3 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwal-
tungsrates und der Geschäftsleitung

Bericht der Revisionsstelle

- 102 8 Bericht der Revisionsstelle

Vorwort

Sehr geehrte Aktionärinnen, sehr geehrte Aktionäre

Dem Verwaltungsrat von Valiant ist ein verantwortungsvoller Umgang mit den Vergütungen sehr wichtig. Dazu gehören ein transparentes Vergütungssystem und Augenmass bei den Anträgen an die Generalversammlung sowie bei den effektiv ausbezahlten Beträgen.

So haben wir der Generalversammlung vom 16. Mai 2019 Anträge mit im Vergleich zum Vorjahr tieferen maximalen Vergütungen für die Geschäftsleitung unterbreitet. Zudem wurden die von den Aktionärinnen und Aktionären genehmigten Maximalbeträge für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung noch nie voll ausgeschöpft. Die Honoraransätze des Verwaltungsrates sind seit der Amtsperiode 2015/2016 unverändert.

«Ein verantwortungsvoller Umgang mit den Vergütungen ist uns sehr wichtig.»

Wir sind überzeugt, dass ein sorgsamer Umgang mit dem Thema zielführend ist, um das Vertrauen der Aktionärinnen und Aktionäre in den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung aufrechtzuerhalten. Die hohen Zustimmungsqoten an der Generalversammlung sehen wir als Bestätigung und Ansporn zugleich an, weiterhin in diesem Sinne zu handeln.



Franziska von Weissenfluh,
Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses

1 Kernelemente und Prinzipien der Vergütungspolitik

Die Kernelemente der Vergütungspolitik sind gegenüber dem Vorjahr unverändert.

1.1 Einfaches und transparentes Vergütungssystem

Valiant steht für eine moderate Vergütungspolitik und 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 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

Die Vergütung des Verwaltungsrates besteht aus einem fixen Honorar und einem Pauschal-spesenbetrag 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 Divi-dendenkürzungen 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. Die Kompetenzen sind gegenüber dem Vorjahr unverändert.

2.1 Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrates

Die Generalversammlung genehmigt die maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die jeweils kommende Amtsperiode.

Der Antrag für die maximale Vergütung wird durch den Nominations- und Vergütungsausschuss vorbereitet. Der Verwaltungsrat beurteilt den Vorschlag und verabschiedet den definitiven Antrag zuhanden der Generalversammlung.

2.2 Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung

Die Generalversammlung genehmigt jährlich die maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das kommende Geschäftsjahr und die maximale variable Vergütung für das laufende Geschäftsjahr. Die Anträge für die maximale Vergütung werden durch den Nominations- und Vergütungsausschuss vorbereitet. Der Verwaltungsrat beurteilt den Vorschlag und verabschiedet den definitiven Antrag zuhanden der Generalversammlung.

Der Verwaltungsrat legt im Rahmen der von der Generalversammlung genehmigten Maximalbeträge und auf Antrag des Nominations- und Vergütungsausschusses die Gesamtsumme für die Vergütung der Geschäftsleitung sowie die fixe und die variable Vergütung des CEO fest. Dies unter Berücksichtigung der Erreichung der Unternehmensziele und der individuellen Ziele des CEO.

Der CEO stellt dem Nominations- und Vergütungsausschuss Antrag über die fixe und die variable Vergütung der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder unter Berücksichtigung ihrer individuellen Zielerreichung. Nach Behandlung im Ausschuss und auf Basis 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 | - |

^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.

Grundsätze über die erfolgsabhängigen Vergütungen

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

Zusätzlich zu einer fixen Vergütung wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung eine variable Vergütung ausgerichtet, die sich zum einen am Unternehmensergebnis und zum anderen an der Erreichung von Leistungszielen orientiert. Diese Ziele werden zu Beginn des Jahres durch den Verwaltungsrat festgelegt. Der Verwaltungsrat legt die Gewichtung der Ziele und die jeweiligen Zielwerte fest und beurteilt die Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres. Die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung setzt sich aus einem Baranteil sowie einem Anteil in Form von für 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 2 Millionen Franken betragen und müssen den von Valiant für Dritte angewendeten Kriterien bezüglich Kreditfähigkeit und -würdigkeit entsprechen.

Zur weiteren Stärkung der Unabhängigkeit hat der Verwaltungsrat festgelegt, dass keine 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 Strategieausschuss:</td> <td>50 000</td> </tr> <tr> <td>Mitglied:</td> <td>30 000</td> </tr> <tr> <td>Vorsitzende 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 Strategieausschuss: | 50 000 | Mitglied: | 30 000 | Vorsitzende 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 Strategieausschuss: | 50 000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mitglied: | 30 000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vorsitzende 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 Verwaltungsratshonorar um 50 Prozent reduziert. Bei Dividendenkürzungen aufgrund der wirtschaftlichen Ergebnisse wird das Verwaltungsratshonorar ebenfalls reduziert. Der Umfang der entsprechenden Kürzung wird situativ festgelegt. Der Nominations- und Vergütungsausschuss erarbeitet zum gegebenen Zeitpunkt eine entsprechende Empfehlung zuhanden des Verwaltungsrates. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Auszahlungsmodalitäten | Die Honorare werden für die Zeitperiode von Generalversammlung zu Generalversammlung (Amtsperiode) festgelegt und ausbezahlt. 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 2019 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 ¹) | 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) | Bäloise Group, Bellevue Group, Cembra Money Bank, Helvetia, Hypothekbank Lenzburg, Swissquote, Vaudoise Assurances, Vontobel, VZ Gruppe |

¹ Stichtag jeweils Mitte Jahr

Offenlegung

Die Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates sind in Tabelle 7.1 auf Seite 97 aufgeführt. Der Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrates ist im Anhang zur Jahresrechnung der Valiant Holding AG in Tabelle 18 auf Seite 161 aufgeführt. Die anzahl- und wertmässige Zuteilung von Aktien ist im Anhang zur Konzernrechnung in Tabelle 18 auf Seite 141 aufgeführt.

3.2 Vergütungselemente der Geschäftsleitung

Geschäftsleitung

| | |
|------------------------------------|--|
| Basisvergütung (fixe Vergütung) | Die Basisvergütung entspricht dem im Einzelarbeitsvertrag festgelegten, fixen Bruttojahreslohn. Die Basisvergütung wird anhand von Funktion, Verantwortung, persönlicher Leistungsentwicklung und Marktsituation festgelegt. |
| Pauschalspesen | CEO: CHF 24 000 stv. CEO: CHF 18 000 Mitglied der Geschäftsleitung: CHF 15 600 |
| Variable Vergütung | Rückwirkend ausbezahlte, erfolgs- und leistungsabhängige variable Vergütung, die sich folgendermassen zusammensetzt: – Baranteil (70 %); sofort auszahlbar – Aktienanteil (30 %); drei Jahre gesperrt |
| Begrenzung der variablen Vergütung | Die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung darf maximal 50 Prozent der Gesamtvergütung betragen. Im Berichtsjahr betrug der Anteil der variablen Vergütung 29,4 bis 49,3 Prozent der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder. |
| Zusatzleistungen | – Geschäftsfahrzeug oder Generalabonnement der SBB 1. Klasse – Betriebszulagen (gekoppelt mit der Anspruchsberechtigung auf gesetzliche Familienzulagen) – Überobligatorische Leistungen in der beruflichen Vorsorge – Dienstaltersprämien – Branchenübliche Mitarbeiterkonditionen – Vergünstigung auf Reka-Guthaben |
| Kündigungsfrist | Die Kündigungsfrist für Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt zwölf Monate. |
| Antritts-/Abgangsentschädigungen | Valiant bezahlt keine Antritts- oder Abgangsentschädigungen. |
| Auszahlungsmodalitäten | Die Basisvergütung (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 88, 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

Für die Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder werden fallweise Vergleiche mit ähnlichen Funktionen bei anderen Finanzinstituten vorgenommen, insbesondere bei Neueinstellungen. Ein generelles Benchmarking besteht hingegen nicht. Valiant weist die individuellen Vergütungen sämtlicher Geschäftsleitungsmitglieder aus.

Offenlegung

Die Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung sind in Tabelle 7.2 auf Seite 99 aufgeführt. Die Darlehen und Kredite an die Geschäftsleitung sind in Tabelle 7.3 auf Seite 101 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 161 aufgeführt. Die anzahl- und wertmässige Zuteilung von Aktien ist im Anhang zur Konzernrechnung in Tabelle 18 auf Seite 141 aufgeführt.

4 Berechnung der variablen Vergütung

Das Vergütungssystem von Valiant folgt für die Geschäftsleitung sowie die Mitarbeitenden den gleichen Prinzipien. Sämtliche Mitarbeitende 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 2019 beträgt der Gesamtpool der variablen Vergütungen 12,9 Millionen Franken, davon entfallen inklusive Sozialleistungen 1,65 Millionen Franken (Vorjahr: CHF 1,90 Mio.) auf die Geschäftsleitung.

Variable Vergütung 2019

| | |
|--|----------------|
| Geschäftserfolg 2019 (operatives Ergebnis) | CHF 142,9 Mio. |
| davon 9 Prozent ¹ | CHF 12,9 Mio. |

Variable Vergütung 2018

| | |
|--|----------------|
| Geschäftserfolg 2018 (operatives Ergebnis) | CHF 151,9 Mio. |
| davon 9 Prozent ¹ | CHF 13,7 Mio. |

¹ Gesamtpool für die variable Vergütung für alle Mitarbeitenden inklusive der Geschäftsleitung

5 Zielerreichung und Zielsetzungen der Geschäftsleitung

Im Sinne der Transparenz 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 2019

Der Verwaltungsrat hat der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 ambitionierte Ziele vorgegeben. Der Nominations- und Vergütungsausschuss hat die Zielerreichung quartalsweise mit dem CEO besprochen und mit ihm im Januar 2020 eine Beurteilung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2019 vorgenommen. Die Beurteilung wurde dem Verwaltungsrat zur Diskussion und Beschlussfassung unterbreitet.

Der Verwaltungsrat beurteilt die hohen Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 als gut erreicht. Die Zielerreichung ist in der unten stehenden Tabelle ersichtlich.

Ziele Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 (Beurteilung der Zielerreichung durch den Verwaltungsrat)

Finanzielle Ziele

Der Verwaltungsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahres für die wichtigsten finanziellen Kennzahlen Ziele vorgegeben, welche nach Ablauf des Geschäftsjahres beurteilt wurden.

Für das Geschäftsjahr 2019 wurden folgende Ziele festgelegt:

- 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.

Ziele gut erreicht

- Konzerngewinn leicht über Vorjahr
- Zinsmarge weiterhin auf hohem Niveau von 1,1 Prozent
- Wachstum der Ausleihungen von 3,3 Prozent
- Erfolg im Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft gesteigert
- Ziel Kundenvermögen übertroffen
- Ziel Depotwerte nicht erreicht

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

Ziele gut erreicht

- Umsetzung der Strategie 2020 ist planmässig erfolgt
- Weiterhin gute Werte zur Kundenzufriedenheit
- Erfreuliche Werte in der Umfrage bezüglich Mitarbeiterzufriedenheit. In einzelnen Themen wurde Verbesserungspotenzial identifiziert.

Gesamtbeurteilung durch den Verwaltungsrat

Die hohen Ziele wurden gut erreicht.

5.2 Auswirkungen der Zielerreichung auf die variable Vergütung der Geschäftsleitung

Der Gesamtpool für die variable Vergütung liegt aufgrund des erzielten Geschäftserfolgs 5,9 Prozent unter dem Vorjahr (siehe Kapitel 4). Durch die Erhöhung der Anzahl der am Gesamtpool partizipierenden Mitarbeitenden reduziert sich die durchschnittliche variable Vergütung gegenüber dem Vorjahr um rund 9 Prozent. Dies gilt auch für die Mitglieder der Geschäftsleitung. Die individuelle variable Vergütung der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung wird 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 2020

Die Geschäftsleitung unterbreitet dem Nominations- und Vergütungsausschuss jeweils im Herbst Vorschläge für die Ziele des nächsten Geschäftsjahres. Der Ausschuss bespricht die Ziele mit dem CEO, nimmt allfällige Anpassungen vor und unterbreitet sie dem Verwaltungsrat zum Beschluss. Der Verwaltungsrat beurteilt den Vorschlag des Ausschusses und legt abschliessend die Ziele fest. Der Verwaltungsrat hat der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020 die folgenden, wiederum ambitionierten Ziele vorgegeben.

Ziele der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020

Finanzielle Ziele

Für das Geschäftsjahr 2020 gibt der Verwaltungsrat folgende Ziele für die wichtigsten finanziellen Kennzahlen vor:

- Konzerngewinn im Rahmen des Vorjahres
- Zinserfolg halten
- Wachstum der Ausleihungen von 3-4 Prozent
- Erfolg aus dem Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft halten

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 2020 festgelegt. Die Ziele wurden so weit wie möglich objektiv messbar formuliert.

| Bereiche | Ziele |
|---------------|---|
| Strategie | Umsetzung der Strategie 2020–2024 gemäss Planung |
| Kunden | Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score) |
| Mitarbeitende | Umsetzung von Massnahmen aus der Umfrage zur 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 2019 bzw. für die Amtsperiode 2018/2019 aufgeführt.

6.1 Verwaltungsrat

| Vergütung des Verwaltungsrates | Genehmigungsdatum durch GV | Betrag in CHF 1000 |
|--|----------------------------|--------------------|
| Maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2018/2019 | 23.05.2018 | 1 670 |
| Effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2018/2019 | | 1 581 |
| Maximale Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2019/2020 | 16.05.2019 | 1 670 |
| Effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2019/2020 | | n/a ¹ |

¹ Die effektive Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2019/2020 (Dauer bis 13. Mai 2020) wird im Vergütungsbericht 2020 ausgewiesen.

6.2 Geschäftsleitung

| Genehmigte und effektive fixe und variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 | Genehmigungsdatum durch GV | Betrag in CHF 1000 |
|---|----------------------------|--------------------|
| Maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 | 23.05.2018 | 3 100 |
| Effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 | | 2 858 |
| Maximale variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 | 16.05.2019 | 1 900 |
| Effektive variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 | | 1 647 |

| Genehmigte maximale fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 | Genehmigungsdatum durch GV | Betrag in CHF 1000 |
|--|----------------------------|--------------------|
| Maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020 | 16.05.2019 | 3 000 |
| Effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020 | | n/a ¹ |

¹ Die effektive fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020 wird im Vergütungsbericht 2020 ausgewiesen.

7 Vergütung der Berichtsperiode

7.1 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates

Vergütung pro Geschäftsjahr

| | 2019 | | | | |
|--|----------------------------------|-------------------------------------|---|---|-----------------------|
| | Nettohonorar bar in CHF 1 000 | Aktien ¹ in CHF 1 000 | Sozialleistungen ² in CHF 1 000 | Sachleistungen ³ in CHF 1 000 | Total in CHF 1 000 |
| 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 |
| Markus Gygax, Mitglied ⁴ | 66 | – | 10 | – | 76 |
| Nicole Pauli, Mitglied | 93 | 36 | 18 | – | 147 |
| Othmar Stöckli, Mitglied ⁵ | 16 | 41 | 7 | – | 64 |
| Franziska von Weissenfluh, Mitglied | 95 | 41 | 19 | – | 155 |
| Total | 971 | 421 | 180 | 7 | 1 579 |

| | 2018 | | | | |
|--|----------------------------------|-------------------------------------|---|---|-----------------------|
| | Nettohonorar bar in CHF 1 000 | Aktien ¹ in CHF 1 000 | Sozialleistungen ² in CHF 1 000 | Sachleistungen ³ in CHF 1 000 | Total in CHF 1 000 |
| 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 |
| Total | 973 | 421 | 180 | 7 | 1 581 |

¹ Aktien der Valiant Holding AG mit dreijähriger Verfügungssperre, bewertet zum jeweiligen Kurswert, abzüglich Sozialleistungen

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

³ Privatanteile Geschäftsfahrzeug

⁴ Ab der Generalversammlung vom 16. Mai 2019

⁵ Bis zur Generalversammlung vom 16. Mai 2019

Vergütung pro Amtsperiode**Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode
2018/2019¹**

| | Nettohonorar bar in CHF 1 000 | Aktien ² in CHF 1 000 | Sozialleistungen ³ in CHF 1 000 | Sachleistungen ⁴ in CHF 1 000 | Total in CHF 1 000 |
|--|----------------------------------|-------------------------------------|---|---|-----------------------|
| 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 |
| Total | 973 | 421 | 180 | 7 | 1 581 |

Ausweis über die Vergütung des Verwaltungsrates für die Amtsperiode 2017/2018⁵

| | Nettohonorar bar in CHF 1 000 | Aktien ² in CHF 1 000 | Sozialleistungen ³ in CHF 1 000 | Sachleistungen ⁴ in CHF 1 000 | Total in CHF 1 000 |
|--|----------------------------------|-------------------------------------|---|---|-----------------------|
| 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 ⁶ | 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 |
| Total | 973 | 421 | 180 | 7 | 1 581 |

¹ Die Auszahlungen der Vergütungen für die Amtsperiode 2018/2019 (23. Mai 2018 bis 16. Mai 2019) erfolgten im November 2018 und April 2019. Die ausgewiesenen Sozialleistungen sind gemäss den Auszahlungsterminen in den entsprechenden Geschäftsjahren angefallen.

² Aktien der Valiant Holding AG mit dreijähriger Verfügungssperre, bewertet zum jeweiligen Kurswert, abzüglich Sozialleistungen

³ Sozialleistungen enthalten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/EO, ALV und FAK

⁴ Privatanteile Geschäftsfahrzeuge

⁵ 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.

⁶ 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 Gesamtschädigung von CHF 15 000 brutto.

7.2 Vergütungen an Mitglieder der Geschäftsleitung

Vergütung pro Geschäftsjahr

| 2019 | | | | | | |
|---|-----------------------------------|--|-------------------------------------|---|---|------------------------------------|
| | Nettolohn fix bar in CHF 1 000 | Nettolohn variabel bar in CHF 1 000 | Aktien ¹ in CHF 1 000 | Sachleistungen ² in CHF 1 000 | Sozial- und Vorsorge- leistungen ³ in CHF 1 000 | Total ⁴ in CHF 1 000 |
| Markus Gygax, CEO bis 16.05.2019 | 119 | 205 | – | – | 149 | 473 |
| Ewald Burgener, CEO ab 17.05.2019 | 336 | 244 | 106 | 9 | 336 | 1 031 |
| Martin Vogler | 261 | 142 | 61 | 8 | 243 | 715 |
| Stefan Gempeler | 217 | 148 | 64 | 9 | 203 | 641 |
| Dr. Hanspeter Kaspar, CFO ab 01.10.2019 | 69 | 30 | 13 | 1 | 43 | 156 |
| Serge Laville, CFO a.i. 17.05.2019 bis 30.09.2019 | 84 | 36 | 16 | 3 | 59 | 198 |
| Dr. Marc A. Praxmarer | 231 | 115 | 50 | 9 | 235 | 640 |
| Christoph Wille | 220 | 152 | 66 | 9 | 204 | 651 |
| Total | 1 537 | 1 072 | 376 | 48 | 1 472 | 4 505 |

| 2018 | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------------------|---|-------------------------------------|---|---|------------------------------------|
| | Nettolohn fix bar in CHF 1 000 | Nettolohn variabel bar in CHF 1 000 | Aktien ¹ in CHF 1 000 | Sachleistungen ² in CHF 1 000 | Sozial- und Vorsorge- leistungen ³ in CHF 1 000 | Total ⁴ 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 |
| Total | 1 516 | 1 183 | 507 | 42 | 1 499 | 4 747 |

¹ Aktien der Valiant Holding AG mit dreijähriger Verfügungssperre, bewertet zum jeweiligen Kurswert, abzüglich Sozialleistungen

² Privatanteile Geschäftsfahrzeug

³ Enthaltend Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, KTG, Überschusslöhne BUV/NBUV, Verwaltungskosten AHV, Pensionskasse und Ergänzungskasse

⁴ Im Berichtsjahr 2019 wurden zusätzlich an zwei Mitglieder der Geschäftsleitung für Mandate in Drittorganisationen, an welchen Valiant keine Beteiligung oder eine Beteiligung von weniger als 50 Prozent hält, insgesamt CHF 58 845 vergütet. Im Berichtsjahr 2018 wurden an zwei Mitglieder der Geschäftsleitung aus demselben Grund CHF 59 932.50 vergütet.

Ausweis variable Vergütung der Geschäftsleitung

| 2019 ¹ | | | | | |
|-------------------------|---|------------------------|--------------------------------|---|-----------------------|
| | Nettolohn variabel bar in CHF 1 000 | Aktien in CHF 1 000 | Sachleistungen in CHF 1 000 | Sozialleistungen ² in CHF 1 000 | Total in CHF 1 000 |
| Geschäftsleitung | 1 072 | 376 | – | 199 | 1 647 |

| 2018 | | | | | |
|-------------------------|---|------------------------|--------------------------------|---|-----------------------|
| | Nettolohn variabel bar in CHF 1 000 | Aktien in CHF 1 000 | Sachleistungen in CHF 1 000 | Sozialleistungen ² in CHF 1 000 | Total in CHF 1 000 |
| Geschäftsleitung | 1 183 | 507 | – | 211 | 1 901 |

¹ Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 erfolgt im April 2020, wird aber im vorliegenden Vergütungsbericht ausgewiesen.

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

Ausweis fixe Vergütung der Geschäftsleitung

| 2019 | | | | |
|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------|
| | Nettolohn fix bar in CHF 1 000 | Sachleistungen in CHF 1 000 | Sozial- und Vorsorge- leistungen ¹ in CHF 1 000 | Total in CHF 1 000 |
| Geschäftsleitung | 1 537 | 48 | 1 273 | 2 858 |

| 2018 | | | | |
|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------|
| | Nettolohn fix bar in CHF 1 000 | Sachleistungen in CHF 1 000 | Sozial- und Vorsorge- leistungen ¹ in CHF 1 000 | Total in CHF 1 000 |
| Geschäftsleitung | 1 516 | 42 | 1 288 | 2 846 |

¹ Enthaltend Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, KTG, Überschusslöhne BUV/NBUV, Verwaltungskosten AHV, 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. Dezember 2019 bestehen keine Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehenden Personen (per 31.12.2018: kein Bestand).

Geschäftsleitung

| | 2019 | | |
|---|----------------------------|--|-----------------------|
| | Hypotheken in CHF 1 000 | Weitere Darlehen und Kredite (gedeckt) in CHF 1 000 | Total in CHF 1 000 |
| Geschäftsleitung ^{1,2} | | | |
| Mitglied mit dem höchsten Gesamtengagement | | | |
| Dr. Hanspeter Kaspar | 1 300 | | 1 300 |
| Total Geschäftsleitung | 3 450 | 0 | 3 450 |

| | 2018 | | |
|---|----------------------------|--|-----------------------|
| | Hypotheken in CHF 1 000 | Weitere Darlehen und Kredite (gedeckt) in CHF 1 000 | Total in CHF 1 000 |
| Geschäftsleitung ^{1,2} | | | |
| Mitglied mit dem höchsten Gesamtengagement | | | |
| Martin Vogler | 800 | | 800 |
| Total Geschäftsleitung | 2 500 | 0 | 2 500 |

¹ Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden branchenübliche Mitarbeiterkonditionen gewährt.

² 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 86 bis 101) für das am 31. Dezember 2019 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 Vergütungsselementen 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Hugo Schürmann
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Andreas Aebersold
Revisionsexperte

Luzern, 10. März 2020

PricewaterhouseCoopers AG, Robert-Zünd-Strasse 2, 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.