

5 Corporate Governance

5.1 Organisation und Personal

Gesetzliche Grundlagen

Der Bundesrat wählt den Verwaltungsrat (VR) der SERV für eine Amtsdauer von vier Jahren; 2024 hat eine neue Amtsdauer begonnen. Der VR setzt sich aus sieben bis neun Mitgliedern zusammen, wobei die Sozialpartner angemessen berücksichtigt werden (Art. 24 SERV-Gesetz [SERVG]). Er ist das oberste Leitungs- und Kontrollorgan der SERV. Seine Aufgaben sind in Art. 24 SERVG festgelegt und in der Geschäftsordnung (GO) weiter konkretisiert.

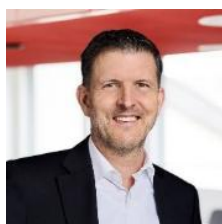
Verwaltungsrat (VR) und Mitglieder des Verwaltungsrates

Der VR setzt aus seiner Mitte je einen Versicherungsausschuss (VA; Vorsitz Barbara Hayoz) und einen Finanz- und Organisationsausschuss (FOA; Vorsitz Christoph Meier-Meier) ein. Der VR tagte 2025 sechsmal und traf sich zusätzlich zur Klausur. Der VA tagte dreizehnmal und der FOA dreimal.



Barbara Hayoz*, Betriebsökonomin, EMBA,
(Präsidentin)

ist selbstständige Unternehmensberaterin sowie Präsidentin und Mitglied in verschiedenen Verwaltungs- und Stiftungsräten. Sie war vollamtlich als Finanzdirektorin und Vizepräsidentin der Stadt Bern tätig.

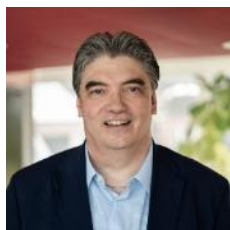


Christoph Meier-Meier, Betriebsökonom HWV,**
(Vizepräsident)

ist CEO und Partner bei der NEWTAG Communication AG. Zuvor arbeitete er in verschiedenen Funktionen bei der Bühler AG in Uzwil (SG), davon zehn Jahre lang als Head of Financial Services.

* Mitglied des Versicherungsausschusses

** Mitglied des Finanz- und Organisationsausschusses



Luca Albertoni*,
Jurist



Claudine Amstein**,
Juristin



**Claire-Anne
Dysli Wermeille****,
Juristin



Burkhard Huber*,
Betriebsökonom KSZ



Peter Jenelten*,
Dipl. El. Ing. ETH



Ruedi Noser*,
Betriebsökonom



Reto Wyss**,
Ökonom MSc

Mehr zu den Mitgliedern
des Verwaltungsrats unter
www.serv-ch.com/vr

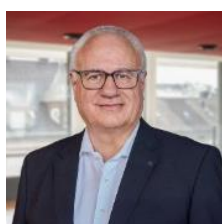


* Mitglied des Versicherungsausschusses

** Mitglied des Finanz- und Organisationsausschusses

Direktor

Der Direktor, auch CEO genannt, wird vom VR gewählt. Er leitet und organisiert die SERV und vertritt diese nach aussen. Seine Aufgaben sind in Art. 25 SERV-G definiert und in der GO weiter umschrieben.



Peter Gisler, Eidg. dipl. Bankfachmann,
(CEO)

ist seit dem 1. Januar 2017 Chief Executive Officer der SERV. Davor war er in leitender Stellung bei der Aargauischen Kantonalbank und bei der ABB Schweiz sowie bei der ABB Group Holding tätig.

Interessenbindungen und Interessenkonflikte

Der Verwaltungsrat der SERV lässt sich bei seiner Tätigkeit vom Ziel einer nachhaltigen Unternehmensführung leiten. Bei seinen Entscheidungen bezieht er die Interessen des Bundes, der Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden und weiterer Interessengruppen ein. Der Verwaltungsrat unterhält zu diesem Zweck eine wirksame, transparente Corporate Governance, die sich durch klar zugewiesene Verantwortlichkeiten auszeichnet und sich nach anerkannten Standards richtet. Die SERV erfüllt namentlich die Empfehlungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance der economiesuisse, des Dachverbandes der Schweizer Wirtschaft.

Die Prinzipien und Regeln der SERV zur Corporate Governance sind in erster Linie im SERV-G, in der SERV-V und in der Geschäftsordnung SERV sowie im Kompetenzdiagramm festgelegt. Ein besonderes Augenmerk gilt dem vom Verwaltungsrat verabschiedeten Verhaltenskodex (Code of Conduct). In ihm bekennt sich die SERV ausdrücklich zur umfassenden Integrität sowie zur Beachtung der Gesetze und aller weiteren externen und internen Vorschriften. Die SERV erwartet von ihren Mitarbeitenden, dass sie Verantwortung für ihr Handeln übernehmen, Rücksicht auf Menschen, Gesellschaft und Umwelt nehmen, die geltenden Regeln befolgen, integer sind und Verstösse gegen den Verhaltenskodex melden.

Die spezielle Bedeutung der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu Amtsgeheimnis (StGB 320) und Datenschutz durch die SERV und ihre Mitarbeitenden zur Sicherstellung der Vertraulichkeit aller von Kundinnen, Kunden, Geschäftspartnerinnen und -partnern erhaltenen Informationen sowie der internen Daten wurde mit zusätzlichen Massnahmen (Erlass einer internen Datenschutzweisung, Ernennung Datenschutzberaterin, Ausweitung der Mitarbeiterschulungen) nochmals untermauert.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates sind verpflichtet, bei ihrer Wahl ihre Interessenbindungen offenzulegen und Änderungen während ihrer Mitgliedschaft unverzüglich zu melden. Die Mitglieder des Verwaltungsrates sind gehalten, ihre persönlichen und geschäftlichen Angelegenheiten so zu regeln, dass Interessenkonflikte so weit wie möglich vermieden werden, und hierzu die notwendigen Massnahmen zu treffen. Sollte dennoch ein Interessenkonflikt auftreten, so hat das betroffene Mitglied unverzüglich die Verwaltungsratspräsidentin bzw. den Vizepräsidenten zuhause des Verwaltungsrates zu informieren. Die Mitglieder des Verwaltungsrates sind verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn Geschäfte behandelt werden, die in Konflikt zu ihren eigenen Interessen oder zu den Interessen von ihnen nahestehenden natürlichen oder juristischen Personen stehen.

Mit Bezug auf die Best Practice hinsichtlich Verhalten von Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräten im Rahmen der Compliance-Vorgaben und insbesondere des Code of Conduct wird einmal jährlich eine Erklärung zur Integrität und Loyalität seitens der Organe eingefordert. Der Verwaltungsrat wird regelmässig anlässlich interner Schulungen zu unternehmensrelevanten Themen geschult und über den Umgang mit Interessenbindungen sensibilisiert.

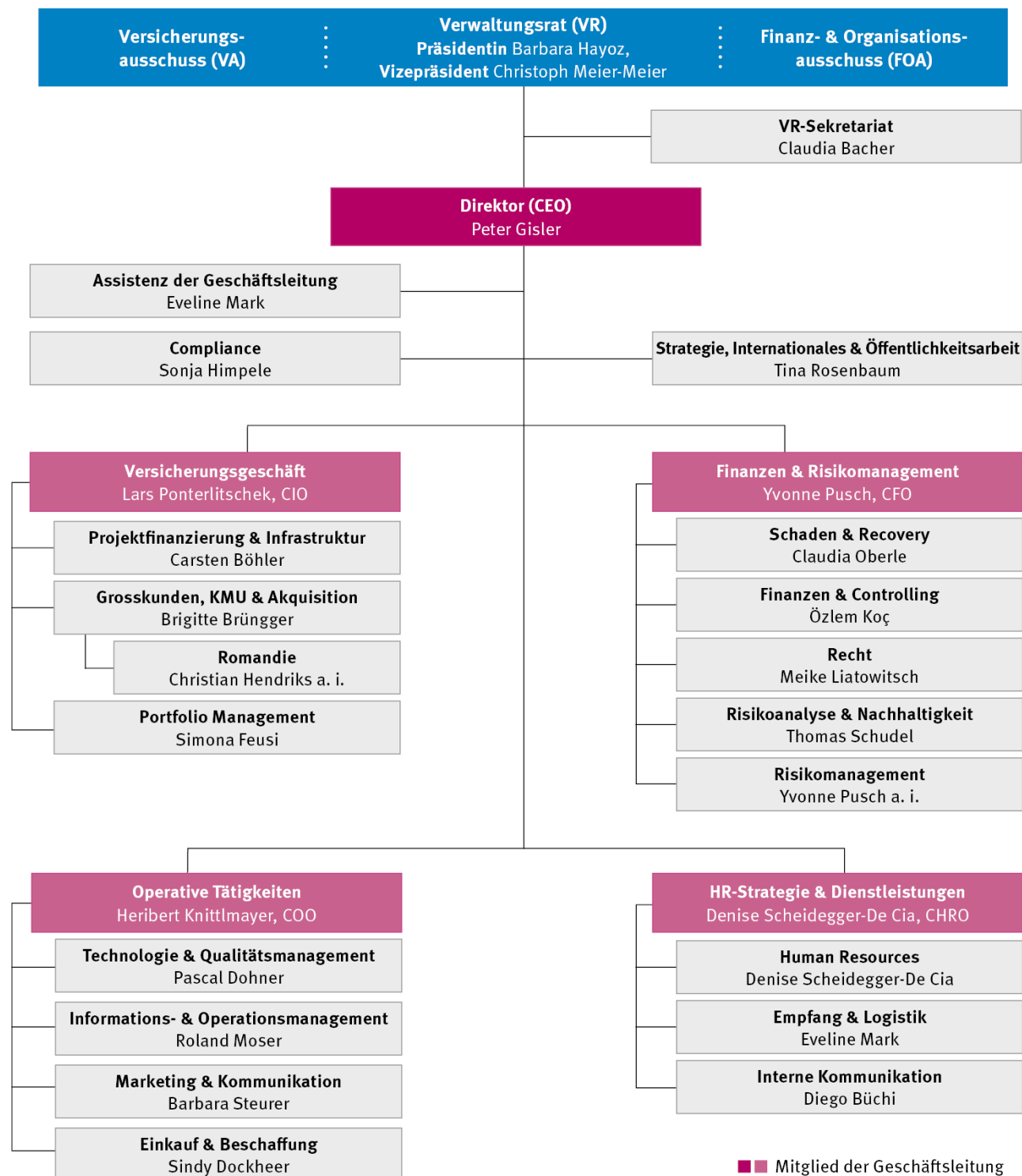
Revisionsstelle

PricewaterhouseCoopers AG
Birchstrasse 160
8050 Zürich

Der Bundesrat wählt die Revisionsstelle der SERV auf Antrag des VR. Nach einem Vergabeverfahren gemäss Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB) erteilte der Bundesrat in der Berichtsperiode das Revisionsmandat für die Geschäftsjahre 2025 bis 2027 mit einer Option zur Verlängerung für die Geschäftsjahre 2028 bis 2030 der PricewaterhouseCoopers AG, Zürich. Die Revisionsstelle prüft die Erfolgsrechnung, die Bilanz, die Geldflussrechnung, die Erfolgsrechnung nach Sparten, die Bilanz nach Sparten, den Anhang zur Jahresrechnung, den Eigenwirtschaftlichkeitsnachweis und die Existenz des internen Kontrollsystems (IKS). Sie berichtet dem VR und dem Bundesrat über das Ergebnis der Prüfung.

5.2 Personal und Organigramm

Organigramm per 31. Dezember 2025



Interne Kommunikation und Unternehmenskultur

Zeitnah zur Verfügung gestellte und klare Informationen erhöhen das Involvement und damit die Identifikation der Mitarbeitenden.

Im vergangenen Jahr wurde die interne Kommunikation sowohl inhaltlich als auch strukturell ausgebaut. Durch die Weiterentwicklung des Intranets wurden Informationen übersichtlicher und einfacher zugänglich. Dies hat die Transparenz interner Themen erhöht und die Unternehmenskultur spürbar gestärkt. Die weiterentwickelte Kommunikationskultur fördert ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld und unterstützt die Zusammenarbeit nachhaltig.

Ausbau von Fachausbildung und eLearning

Die intern eigens entwickelte Fachausbildung bereitet SERV-Mitarbeitende auf die komplexen Anforderungen im Exportrisikogeschäft vor.

Mit der Einführung eines intern entwickelten eLearning-Fachausbildungsangebotes wurden wichtige Grundlagen für eine systematische und nachhaltige Qualifizierung der Mitarbeitenden geschaffen. Die modular aufgebauten Lerninhalte decken sowohl grundlegende Themen als auch spezifische Produkte und deren Anwendung ab. Integrierte Quizfragen unterstützen die unmittelbare Überprüfung des Lernerfolgs. Die digitale Lernplattform wird rege genutzt und ermöglicht flexibles, standortunabhängiges Lernen. Durch den laufenden Ausbau sowie die geplante Mehrsprachigkeit können Wissen und Kompetenzen künftig schneller aufgebaut und gezielt auf betriebliche Anforderungen ausgerichtet werden.

Chancengleichheit, Nachfolgeplanung und Talententwicklung

Die SERV wurde 2025 erneut mit dem Label «Fair-ON-Pay Advanced» ausgezeichnet.

Die SERV hat einen hohen Frauenanteil in Führungspositionen. Fast 60 Prozent der Kaderpositionen sind von Frauen besetzt und der Frauenanteil in der Geschäftsleitung beträgt 40 Prozent. Die SERV stellt Chancengleichheit und die Förderung von Talenten unabhängig von Geschlecht und Herkunft in den Mittelpunkt.

Fundierte Potenzialanalysen und eine strukturierte Nachfolgeplanung tragen dazu bei, Schlüsselpositionen langfristig abzusichern. Gleichzeitig wird die gezielte Entwicklung von Talenten gestärkt, sodass zukünftige Personal- und Organisationsbedürfnisse frühzeitig erkannt und proaktiv adressiert werden können. Die eingesetzten Instrumente schaffen Klarheit über vorhandene Potenziale und ermöglichen eine vorausschauende Entwicklung zukünftiger Führungskräfte. Damit entsteht ein strategisch relevanter Talentpool, der die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig unterstützt.

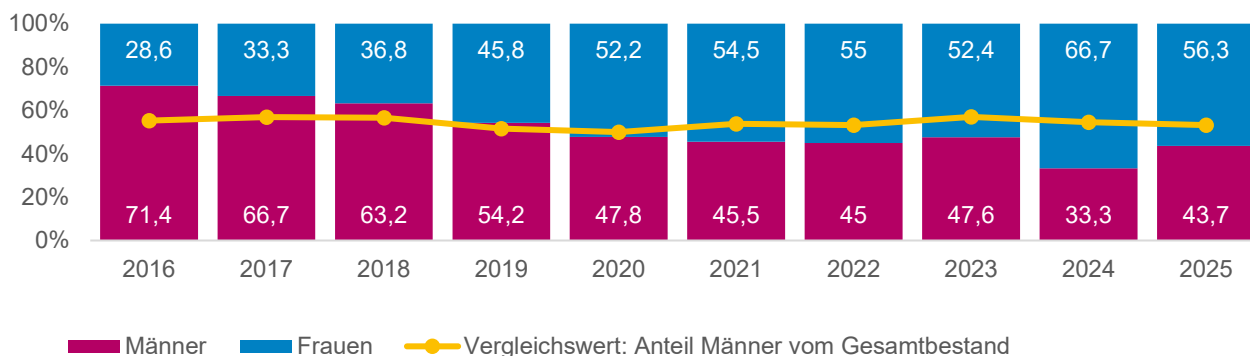


«Der hohe Anteil von Frauen in Führungspositionen und faire, geschlechtsunabhängige Löhne sind für uns selbstverständlich und Ausdruck gelebter Chancengleichheit in der SERV.»

Denise Scheidegger-De Cia
Chief Human Resources Officer

Mitarbeitende – Geschlechterverteilung in %

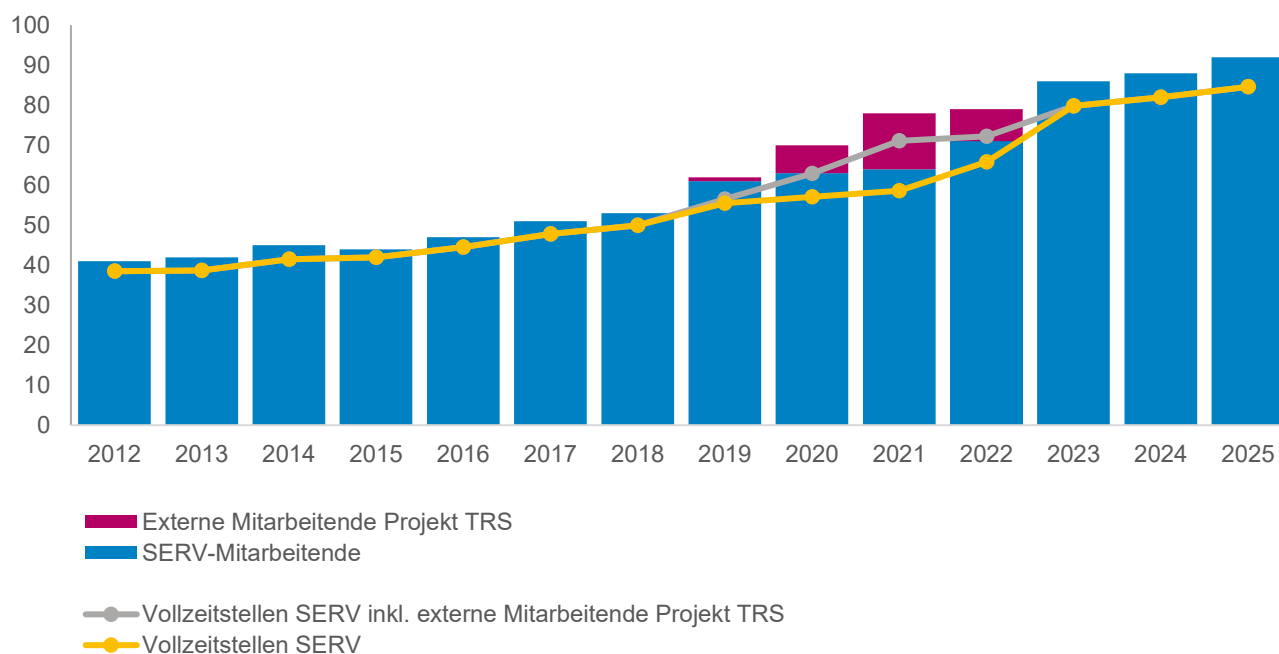
Anteil vom Kaderbestand in %
(Abteilungsleitende und Geschäftsleitung)





Die Geschäftsleitung (v. l. n. r.):
Lars Ponterlitschek (CIO),
Denise Scheidegger-De Cia
(CHRO),
Heribert Knittlmayer (COO),
Peter Gisler (CEO) und
Yvonne Pusch (CFO)

Mitarbeitende – Bestand Anzahl



5.3 Vergütungen

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat (VR) hat die Vergütungen sowie Nebenleistungen der Präsidentin und seiner Mitglieder im Reglement über die Entschädigung des Verwaltungsrates geregelt. Grundlage dazu bilden das SERV-G sowie sinngemäss die entsprechenden Vorgaben des Bundespersonalgesetzes (BPG). Dieses Entschädigungsreglement wurde vom Bundesrat genehmigt.

Die Vergütungen der Präsidentin und der Mitglieder bestehen aus einer Entschädigung für die Vorbereitung und Teilnahme an den Sitzungen des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse, der effektiven Reisespesen sowie einer Entschädigung für die Erledigung von Spezialaufgaben. Die Präsidentin und die Mitglieder erhalten zudem ein Halbtax-Abonnement. Die Gesamtheit der Entschädigungen ergibt sich aus der auf die Mitglieder übertragenen Verantwortung, der Komplexität der Aufgabe, den an sie gestellten fachlichen und persönlichen Anforderungen und der zeitlichen Beanspruchung.

Es wurden keine Vergütungen an ehemalige Organmitglieder ausgezahlt.

Verwaltungsrat, Chief Executive Officer und Mitglieder der Geschäftsleitung

Die SERV gewährt den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung sowie dem Chief Executive Officer (CEO) keine Darlehen oder Kredite, keine anderen Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen und auch keine Vorsorgeleistungen, die über die reglementarisch vorgesehene berufliche Vorsorge hinausgehen. Es werden keine Vergütungen im Voraus bezahlt.

Kaderlohnreporting – Oberstes Leitungsorgan (Verwaltungsrat)

in CHF		Präsidentin	Gesamtgremium (8 Mitglieder*, ohne Präsidentin)	
			Total	Durchschnitt
Beschäftigungsgrad**				
(prozentuelle Beanspruchung für die Funktion)	2025	70 %		VR 25 % VA 20 % FOA 10 %
	2024	55 %		VR 15 % VA 20 % FOA 10 %
Vergütungen				
Sitzungshonorare	2025	62 000	240 500	30 063
	2024	65 200	213 500	26 688
Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben	2025	101 700	77 758	9 720
	2024	70 200	40 083	5 010
Weitere Vertragsbedingungen				
Berufliche Vorsorge		-	-	-
Abgangsentschädigung		-	-	-

* Erweiterung per 1. Juli 2024 von sieben auf acht Mitglieder

** Aufgrund ausserordentlicher Aktivitäten und Sonderaufgaben war die prozentuelle Beanspruchung 2025 höher als im Vorjahr.

Kaderlohnreporting – Geschäftsleitung (Direktor und Mitglieder der Geschäftsleitung)

in CHF		CEO	Mitglieder der Geschäftsleitung (4 Mitglieder, ohne CEO)	
			Total	Durchschnitt
Vergütungen				
Fixe Anteile (Lohn)	2025	307 385	1 006 923	255 781
	2024	307 385	1 031 400	257 850
Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben	2025	-	-	-
	2024	-	-	-
Geldleistungen (durch die Funktion oder den Arbeitsmarkt begründet)	2025	-	-	-
	2024	-	-	-
Bonifikationen	2025	41 997	143 848	35 962
	2024	68 676	161 821	40 455
Andere Nebenleistungen	2025	1 928	4 570	1 143
	2024	1 928	3 980	995
Weitere Vertragsbedingungen				
Berufliche Vorsorge		Kaderplan	Kaderplan	-
Abgangsentschädigung		-	-	-