

Corporate Governance

Corporate-Governance-Bericht	31
1. Konzernstruktur und Aktionariat	32
2. Kapitalstruktur	33
3. Verwaltungsrat	35
4. Konzernleitung	44
5. Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen	46
6. Mitwirkungsrechte des Aktionariats	46
7. Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen	47
8. Revisionsstelle	47
9. Informationspolitik	48
Anhang 1: Vergütungsbericht	51
Anhang 2: Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Baloise Holding AG	72

Corporate-Governance-Bericht

Wir bei Baloise legen als wertschaffendes Unternehmen grosses Gewicht auf eine gute Unternehmensführung im Sinne einer verantwortungsvollen Corporate Governance.

Vor dem Hintergrund der Anforderungen des Swiss Code of Best Practice von economiesuisse und der Corporate-Governance-Richtlinie von SIX Swiss Exchange steht für Baloise vor allem der Anspruch auf eine Unternehmenskultur mit hohen ethischen Standards im Vordergrund, welche die Integrität des Unternehmens und der Mitarbeitenden betont. Baloise ist überzeugt, dass sich eine qualitativ hochstehende Corporate Governance positiv auf die Performance der Gesellschaft auswirkt.

Dieses Kapitel folgt dem Aufbau der Corporate-Governance-Richtlinie von SIX in der Fassung vom 29. Juni 2022, um die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren sowie mit anderen Unternehmen zu erhöhen. Berücksichtigung finden auch die Anforderungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse unter Einschluss von dessen Empfehlungen zu den Vergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. In Ziffer 5 des Corporate-Governance-Berichts veröffentlicht Baloise die Grundlagen für den Inhalt und den Umfang der Offenlegung der Vergütungen im Vergütungsbericht (Anhang 1 zum Corporate-Governance-Bericht ab Seite 51).

Die Ausführungen im Corporate-Governance-Bericht beziehen sich auf die Verhältnisse am Bilanzstichtag (31. Dezember 2023) und werden ergänzt durch wesentliche Änderungen, die zwischen dem Bilanzstichtag und dem Redaktionsschluss des Geschäftsberichts eingetreten sind.

Die nachhaltige Geschäftsführung hat bei Baloise einen hohen Stellenwert. Ergänzend zu den Ausführungen im Corporate-Governance-Bericht werden themenbezogene sowie allgemeine Governance-Strukturen im Zusammenhang mit dem Thema Nachhaltigkeit im Jahresrückblick vertieft.

1. Konzernstruktur und Aktionariat

Konzernstruktur

Die Baloise Holding AG ist in Form einer Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht mit Sitz in Basel organisiert und an der SIX Swiss Exchange börsenkotiert. Per 31. Dezember 2023 hatte die Baloise Gruppe eine Börsenkapitalisierung von 6'036.4 Mio. CHF.

- Informationen zur Baloise-Aktie finden sich im Jahresrückblick 2023 ab Seite 38.
- Im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung im Finanzbericht ab Seite 184 finden sich bedeutende Tochtergesellschaften und Beteiligungen per 31. Dezember 2023.
- Die Segmentberichterstattung nach Regionen und Geschäftsbereichen findet sich im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung im Finanzbericht ab Seite 95.
- Die operative Konzernführungsstruktur ist ab Seite 46 dargestellt.

Aktionariat

Als Publikumsgesellschaft mit breit gestreutem Aktionariat ist die Baloise Holding AG ein Teil des SMIM (SMI Mid). Im Aktienregister der Baloise Holding AG waren per 31. Dezember 2023 insgesamt 30'778 Aktionärinnen und Aktionäre eingetragen. Gegenüber dem Vorjahr nahm die Anzahl eingetragener Aktionärinnen und Aktionäre um 12.6% zu. Über die Zusammensetzung des Aktionariats per 31. Dezember 2023 gibt der Abschnitt «Bedeutende Aktionäre» auf Seite 267 Aufschluss.

Die Meldungen, die während des Geschäftsjahrs gemäss Art. 120 des Bundesgesetzes über die Finanzmarktinfrakturen und das Marktverhalten im Effekten- und Derivatehandel (FinfraG) dem Emittenten und der Offenlegungsstelle der SIX Swiss Exchange AG gemacht und gemäss Art. 124 FinfraG über deren elektronische Melde- und Veröffentlichungsplattform veröffentlicht wurden, können mit der Suchfunktion auf www.ser-ag.com/de/resources/notifications-market-participants/significant-shareholders.html eingesehen werden.

Eigene Aktien

Per 31. Dezember 2023 hielt die Baloise Holding AG (direkt und indirekt) 283'523 eigene Aktien (0.619% des ausgegebenen Aktienkapitals).

Kreuzbeteiligungen

Es bestehen weder kapital- noch stimmenmässige Kreuzbeteiligungen.

Ausschüttungspolitik

Die Baloise Holding AG verfolgt eine Politik ertragsorientierter, kontinuierlicher Ausschüttungen. Klassische Bardividenden werden durch den Einsatz weiterer Ausschüttungsinstrumente wie Aktienrückkäufe ergänzt. In den letzten fünf Jahren flossen mittels Bardividenden und Aktienrückkäufen 1'919.6 Mio. CHF an die Aktionärinnen und Aktionäre.

	Bardividenden	Aktienrückkäufe	Total
Jahr (in Mio. CHF)			
2023	352.7 ¹	-	352.7
2022	338.9	-	338.9
2021	320.6	-	320.6
2020	312.3	92.8	405.1
2019	312.3	190.0	502.3
Total	1'636.8	282.8	1'919.6

Jeweils per 31. Dezember.
1. Antrag an die Generalversammlung vom 26. April 2024.

2. Kapitalstruktur

Eigenkapital der Baloise Holding AG

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Eigenkapitals in den letzten drei Berichtsjahren.

Entwicklung des Eigenkapitals der Baloise Holding AG (vor Gewinnverwendung)

	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
in Mio. CHF			
Aktienkapital	4.6	4.6	4.6
Allgemeine Reserve	11.7	11.7	11.7
Reserve für eigene Aktien	5.4	7.8	7.6
Freie Reserven	644.4	573.6	502.8
Bilanzgewinn	444.0	407.4	391.6
Eigene Aktien	-6.0	-8.1	-9.3
Eigenkapital der Baloise Holding AG	1'104.1	997.0	909.1

Das Aktienkapital der Baloise Holding AG beträgt seit der am 30. April 2021 beschlossenen Kapitalherabsetzung 4.58 Mio. CHF und ist eingeteilt in 45'800'000 dividendenberechtigte Namenaktien mit einem Nennwert von je 0.10 CHF.

Kapitalband und bedingtes Kapital, weitere Eigenkapitalinstrumente

Kapitalband

Der Verwaltungsrat ist gemäss Beschluss der Generalversammlung vom 28. April 2023 ermächtigt, das Aktienkapital bis zum 28. April 2028 innerhalb des Kapitalbands mit einer Untergrenze von 4'122'000 CHF und einer Obergrenze von 5'038'000 CHF zu erhöhen oder herabzusetzen (vgl. § 3 Abs. 4 der Statuten).

www.baloise.com/statuten

Corporate Governance

Bedingtes Kapital

Es besteht ein bedingtes Kapital, durch welches das Aktienkapital um höchstens 5'530'715 Namenaktien von je 0.10 CHF Nennwert erhöht werden kann (vgl. § 3 Abs. 2 der Statuten). Dies entspricht einer nominellen Aktienkapitalerhöhung von maximal 553'071.50 CHF.

Das bedingte Kapital dient der Sicherstellung allfälliger Options- oder Wandelrechte, die in Verbindung mit Anleihe- oder ähnlichen Obligationen eingeräumt werden. Das Bezugsrecht der Aktionärinnen und Aktionäre ist ausgeschlossen. Zum Bezug der neuen Namenaktien sind die jeweiligen Inhaberinnen und Inhaber der Options- und Wandelrechte berechtigt. Der Verwaltungsrat kann zur Emission von Options- und Wandelanleihen auf internationalen Kapitalmärkten das Vorwegzeichnungsrecht der Aktionärinnen und Aktionäre einschränken oder ausschliessen (vgl. § 3 Abs. 3 der Statuten).

www.baloise.com/statuten

Obergrenze beim Ausschluss von Vorwegzeichnungsrecht und Bezugsrecht

Die Gesamtzahl der Namenaktien, die der Verwaltungsrat aus dem bedingten Kapital und dem Kapitalband unter Ausschluss bzw. Einschränkung des Vorwegzeichnungs- und des Bezugsrechts der Aktionärinnen und Aktionäre ausgeben kann, ist auf insgesamt 4'580'000 Namenaktien beschränkt, was 10 % des derzeit ausgegebenen Kapitals entspricht (vgl. § 3 Abs. 9 der Statuten).

Weitere Eigenkapitalinstrumente

Es bestehen keine Partizipationsscheine oder Genussscheine.

Konsolidiertes Eigenkapital der Baloise Gruppe

Am 31. Dezember 2023 betrug das konsolidierte Eigenkapital der Baloise Gruppe 3'259.3 Mio. CHF. Details zur Entwicklung in den Jahren 2022 und 2023 sind im Finanzbericht auf den Seiten 82 und 83 im Nachweis über die Veränderung des konsolidierten Eigenkapitals in der Konzernrechnung ersichtlich. Zum Jahr 2021 finden sich Details über die Veränderung des konsolidierten Eigenkapitals auf Seite 88 des Geschäftsberichts 2022.

Ausstehende Anleihen

Die Baloise Holding AG und die Baloise Leben AG (mit der Baloise Holding AG als Garantin) haben Anleihen öffentlich emittiert. Zum Jahresende 2023 sind insgesamt 14 öffentliche Anleihen ausstehend. Details über die ausstehenden Anleihen finden sich auf Seite 156 und 265 sowie im Internet.

www.baloise.com/anleihen

Rating

Die Ratingagentur Standard & Poor's bestätigte am 2. August 2023 das Rating der Kerngesellschaften der Gruppe mit «A+» mit stabilem Ausblick. Standard & Poor's würdigt die ausgezeichnete Kapitalisierung von Baloise, die gemäss dem S&P-Kapitalmodell komfortabel oberhalb des AAA-Niveaus liegt, die hohe operative Ertragskraft und die starke Wettbewerbsposition in den ertragreichen Kernmärkten. Informationen über die Ratings der Baloise Holding AG sowie ihrer Tochtergesellschaften Baloise Belgium NV (Belgien), Baloise Sachversicherung AG (Deutschland), Baloise Versicherung AG (Schweiz) und Baloise Leben AG (Schweiz) sind im Internet abrufbar.

www.baloise.com/rating

3. Verwaltungsrat

Wahl und Amtszeit

Der Verwaltungsrat besteht aus neun Mitgliedern. Sämtliche Verwaltungsratsmitglieder sind jährlich für eine Amtsdauer von einem Jahr zu wählen. Das Durchschnittsalter im Verwaltungsrat liegt per Ende 2023 bei 59 Jahren. Die durchschnittliche Amtsdauer liegt bei fünf Jahren.

Das Organisationsreglement sieht vor, dass das Verwaltungsratsmandat in der Regel an der Generalversammlung endet, die auf das vollendete 70. Altersjahr des Mitglieds folgt (Alterslimite).

Mitglieder des Verwaltungsrats

Alle Mitglieder des Verwaltungsrats (inklusive Präsident) sind unabhängig und nicht exekutiv. Sie waren in den drei der Berichtsperiode vorangegangenen Geschäftsjahren nicht mit der Geschäftsführung einer Konzerngesellschaft betraut und unterhalten keine wesentlichen geschäftlichen Beziehungen zur Baloise Gruppe.

Im Berichtsjahr wurden Dr. Thomas von Planta, Christoph Mäder, Dr. Maya Bundt, Claudia Dill, Christoph B. Gloor, Hugo Lasat, Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen, Dr. Markus R. Neuhaus, Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz und Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi-Zen-Ruffinen als Mitglieder des Verwaltungsrats für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung wiedergewählt. Claudia Dill hat ihr Verwaltungsratsmandat per 31. Oktober 2023 niedergelegt, um eine operative Aufgabe in der Geschäftsleitung einer Rückversicherungsgesellschaft zu übernehmen.

Mit Ausnahme von Hugo Lasat treten sämtliche Verwaltungsratsmitglieder an der Generalversammlung vom 26. April 2024 zur Wiederwahl an (zu den Nominationen vgl. «Nachfolgeplanung» auf Seite 38).

Weitere Informationen über die Mitglieder des Verwaltungsrats finden sich im Internet.

www.baloise.com/verwaltungsrat

Mitglieder

	Strategie- und Governance-ausschuss	Anlage- und Risiko-ausschuss	Vergütungs-ausschuss	Prüfungs-ausschuss
Thomas von Planta	V	M		
Christoph Mäder	stv. V		V	
Maya Bundt				M
Claudia Dill*		M		
Christoph B. Gloor		V	M	
Hugo Lasat		stv. V		
Karin Lenzlinger Diedenhofen			M	
Markus R. Neuhaus	M			V
Hans-Jörg Schmidt-Trenz			stv. V	M
Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen	M			stv. V

V: Vorsitz, stv. V: stellvertretender Vorsitz, M: Mitglied.

* Claudia Dill ist per 31. Oktober 2023 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden.

Mitglieder	Amts-dauer (volle Jahre)	Verwaltungsrat	C-Level	Versicherung	Banking / Asset Management	Finanzen / Revision / Risikomanagement	Recht / Compliance / Governance	Digitalisierung / Technologie	Nationalität	Geschlecht	Alter	Nicht exekutiv	Unabhängig
Thomas von Planta	6	●	●		●	●	●		CH	M	62	Ja	Ja
Christoph Mäder	4	●	●			●	●	●	CH	M	64	Ja	Ja
Maya Bundt	1	●		●	●	●		●	CH/DE	F	52	Ja	Ja
Claudia Dill*	1	●	●	●	●	●			CH	F	57	Ja	Ja
Christoph B. Gloor	9		●		●	●		●	CH	M	57	Ja	Ja
Hugo Lasat	7		●		●	●			BE	M	59	Ja	Ja
Karin Lenzlinger Diedenhofen	2	●	●			●			CH	F	64	Ja	Ja
Markus R. Neuhaus	4	●	●			●	●		CH	M	65	Ja	Ja
Hans-Jörg Schmidt-Trenz	5		●	●		●	●		DE	M	64	Ja	Ja
Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen	7	●			●		●		CH	F	48	Ja	Ja

Erfahrung

Verwaltungsrat	In einem börsenkotierten Unternehmen
C-Level	In einem börsenkotierten oder in einem privaten Unternehmen
Versicherung	In einer führenden Funktion eines Unternehmens in der Erst- und/oder Rückversicherungsbranche
Banking / Asset Management	In einer führenden Funktion in einer Bank oder einer Asset-Management-Abteilung/-Unternehmung
Finanzen/Revision/ Risikomanagement	In einer führenden Funktion im Finanzbereich oder Risikomanagementbereich eines Unternehmens oder in einer Senior-Audit-Funktion in einem führenden Wirtschaftsprüfungsunternehmen
Recht/Compliance/ Governance	Abschluss in Rechtswissenschaften, in einer führenden Funktion im Bereich Recht und/oder Compliance
Digitalisierung/ Technologie	In der Leitung von Digitalisierungs-, IT- oder Transformationsprojekten oder Funktion als Chief Digital Officer oder Chief Technology/IT Officer

* Claudia Dill ist per 31. Oktober 2023 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden.

Statutarische Regeln in Bezug auf die Anzahl zulässiger Tätigkeiten

Die Statuten sehen in § 33 eine Beschränkung der Mandate ausserhalb der Gesellschaft vor. Abs. 1 stipuliert den Grundsatz, dass die Anzahl externer Mandate, die von Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung wahrgenommen werden, mit deren Einsatz, Verfügbarkeit, Leistungsvermögen und Unabhängigkeit, die für die Erfüllung des Amtes als Mitglied des Verwaltungsrats beziehungsweise der Konzernleitung erforderlich sind, vereinbar ist. Aus Abs. 3 ergeben sich zahlenmässige Beschränkungen. Gemäss Abs. 2 sind Mandate von Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitgliedern in vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck massgeblich. Im vorliegenden Geschäftsbericht werden Mandate unter Berücksichtigung der Statutenbestimmung sowie gemäss der Corporate-Governance-Richtlinie von SIX offengelegt.

Kreuzverflechtungen

Es bestehen keine Kreuzverflechtungen.

Interne Organisation

Aufgaben des Verwaltungsrats

Unter Vorbehalt der Entscheidungskompetenz der Aktionärinnen und Aktionäre an der Generalversammlung ist der Verwaltungsrat das oberste Entscheidungsgremium der Gesellschaft. Entscheide werden vom Verwaltungsrat getroffen, sofern im Organisationsreglement entsprechende Kompetenzen nicht an den Präsidenten des Verwaltungsrats, an Ausschüsse oder an den Vorsitzenden der Konzernleitung beziehungsweise an die Konzernleitung delegiert werden.

Die Hauptaufgaben des Verwaltungsrats sind gemäss Art. 716a OR und Ziffer A 3. des Organisationsreglements die Oberleitung sowie die Oberaufsicht und die Finanzaufsicht der Gesellschaft und die Festlegung der Organisation.

www.baloise.com/statuten

Informationen zur Rolle des Verwaltungsrats in Zusammenhang mit der sozialen und umweltrelevanten Verantwortung des Unternehmens finden sich im Jahresrückblick ab Seite 24.

Der Präsident des Verwaltungsrats leitet die Sitzungen des Verwaltungsrats und des Strategie- und Governanceausschusses, dessen Vorsitzender er ist. Ferner ist er Mitglied des Anlage- und Risikoausschusses (bis Ende April 2023 war er dessen Vorsitzender). Er vertritt die Gesellschaft nach aussen und pflegt in dieser Funktion Kontakte zu Investorinnen und Investoren, Behörden, Verbänden und anderen Anspruchsgruppen von Baloise. Der Präsident des Verwaltungsrats pflegt einen regen Austausch mit dem Vorsitzenden der Konzernleitung. Er wohnt den Sitzungen der Konzernleitung bei, sofern dies sachgerecht erscheint, insbesondere bei Themen von strategischer oder langfristiger Bedeutung. Er sorgt für die Umsetzung der Vorgaben des Verwaltungsrats durch die Konzernleitung und umgekehrt für die rechtzeitige Orientierung des Verwaltungsrats über alle für die Willensbildung und die Überwachung erheblichen Aspekte bei Baloise.

Der Verwaltungsrat verfügt über einen Vizepräsidenten, der von Amtes wegen dem Strategie- und Governanceausschuss angehört (vgl. Ziffer C 2.2 des Organisationsreglements) und der dem Vergütungsausschuss vorsteht. Ebenfalls Mitglied des Strategie- und Governanceausschusses ist der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, an den die Leitenden der Kontrollfunktionen (Risikomanagement, Compliance, Konzernrevisorat und verantwortlicher Aktuar) sowie die externe Revisionsstelle rapportieren. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses hat Rechte, um die Unabhängigkeit der Kontrollfunktionen sicherzustellen. Die Mitglieder des Strategie- und Governanceausschusses sind berechtigt, jederzeit eine Sitzung einzuberufen.

Ausschüsse des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat verfügt über vier Ausschüsse, die ihn in seiner Tätigkeit unterstützen. Die Ausschüsse erstatten dem Verwaltungsrat Bericht, unterbreiten Vorschläge und stellen Anträge. Insbesondere der Anlage- und Risikoausschuss und der Vergütungsausschuss haben eigene Entscheidungskompetenz.

Die vom Verwaltungsrat bestellten Ausschüsse bestehen in der Regel aus vier Mitgliedern, die jährlich vom Verwaltungsrat neu gewählt werden. Gemäss Art. 733 OR werden die Mitglieder des Vergütungsausschusses einzeln von der Generalversammlung gewählt. Der Präsident und der Vizepräsident des Verwaltungsrats gehören von Amtes wegen dem Strategie- und Governanceausschuss an. Der Präsident des Verwaltungsrats kann nicht Mitglied des Prüfungsausschusses sein. Die grundlegenden Aufgaben der Ausschüsse ergeben sich aus dem Organisationsreglement. Für einzelne Ausschüsse gelten zusätzlich spezifische Reglemente, die insbesondere administrative Belange regeln.

Aufgaben der Ausschüsse

Der **Strategie- und Governanceausschuss** überprüft die Fortschritte bei der Strategie und der Nachhaltigkeit stellvertretend für den Verwaltungsrat. Der Verwaltungsrat hat in beiden Themen die Verantwortung (bezüglich Strategie zwingend gemäss Art. 716a OR) und fasst, soweit erforderlich, die entsprechenden Beschlüsse. Der Strategie- und Governanceausschuss bereitet im Rahmen der Nominations- und Wahlkompetenz des Verwaltungsrats die Nominierungen vor.

Der **Anlage- und Risikoausschuss** unterstützt den Verwaltungsrat im Bereich des Anlage-, Kapital- und Risikomanagements. Er beaufsichtigt die Kapitalanlagetätigkeit und beurteilt im Sinne des Gesamtblicks auf die Finanzrisiken zugleich Kapitalausstattung und Asset and Liability Management. Das Asset Management wird im Ausschuss auch im Lichte der wesentlichen Einflussfaktoren (wie zum Beispiel Solvabilität, gebundenes Vermögen oder Reservierungen) betrachtet. Der Ausschuss prüft Risikostrategie und -appetit der Gruppe zuhanden des Verwaltungsrats und nimmt Kenntnis von den Risikoberichten.

Der **Prüfungsausschuss** unterstützt den Verwaltungsrat in seiner Beaufsichtigung des Rechnungswesens und der finanziellen und aufsichtsrechtlichen Berichterstattung sowie der Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Der Prüfungsausschuss besteht nur aus unabhängigen Mitgliedern und nimmt die Berichte der verschiedenen Kontrollfunktionen entgegen (wie zum Beispiel Revisionsstelle, Internal Audit, Compliance und Risikomanagement).

Der **Vergütungsausschuss** schlägt dem Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung die Struktur sowie die Höhe der Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder sowie der Gehälter der Konzernleitungsmitglieder vor. Gemäss Art. 735 OR sind die Vergütungen an Verwaltungsrat und Konzernleitung durch die Generalversammlung zu genehmigen. Der Vergütungsausschuss genehmigt die für die variable Vergütung massgeblichen Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen der Mitglieder der Konzernleitung. Sodann genehmigt er die für die Mitglieder der Konzernleitung gültigen Reglemente über Vergütungen und macht sich ein Bild von deren korrekter Anwendung. Er genehmigt die individuelle Zuteilung der variablen Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung; dies im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags. Zudem legt er die Gesamtsumme des Performance Pools fest. Der Vergütungsausschuss wird durch die Generalversammlung gewählt und ist dieser berichterstattungspflichtig.

Sitzungen des Verwaltungsrats und der Ausschüsse

Der Gesamtverwaltungsrat versammelt sich gemäss Organisationsreglement, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens aber viermal jährlich.

www.baloise.com/statuten

Corporate Governance

Die Teilnahmequote an den ordentlichen Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats und der Ausschüsse betrug 100%. An den insgesamt elf kürzeren, ausserordentlichen Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats fehlten sechs Verwaltungsratsmitglieder je einmal, was einer Teilnahmequote von 94,5% entspricht. Entschuldigt an je einer Sitzung waren Dr. Maya Bundt, Claudia Dill, Dr. Karin Lenzinger Diedenhofen, Hugo Lasat, Dr. Markus Neuhaus und Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen.

Im Geschäftsjahr 2023 versammelte sich der Gesamtverwaltungsratsrat der Baloise Holding AG sechsmal zu ordentlichen und elfmal zu ausserordentlichen Sitzungen, aufgrund der Nachfolgeregelungen in der Konzernleitung und der Umstellung auf IFRS 17/9, mit einer Sitzungsdauer von ein bis zwei Stunden. Die ordentlichen Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats dauern in der Regel je einen ganzen Arbeitstag und die Sitzungen seiner Ausschüsse entweder einen halben oder einen ganzen Arbeitstag.

Der Strategie- und Governanceausschuss versammelte sich im letzten Jahr achtmal, davon einmal zu einer zweitägigen Strategiesitzung. Der Anlage- und Risikoausschuss und der Vergütungsausschuss tagten je viermal. Der Prüfungsausschuss traf sich zu fünf Sitzungen, wobei anlässlich zweier Sitzungen zudem Workshops in den Bereichen Finanztransformation und Betrugsbekämpfung durchgeführt wurden.

An den Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats sind regelmässig die Mitglieder der Konzernleitung anwesend. An den Sitzungen des Strategie- und Governanceausschusses nehmen in der Regel der Vorsitzende der Konzernleitung und der Leiter des Konzernbereichs (KB) Finanz teil. An den Sitzungen des Prüfungsausschusses sind die Leiter des KB Finanz und des Konzernrevisorats sowie teilweise Vertretende der externen Revision und die Leitenden der Kontrollfunktionen wie Risikomanagement und Compliance anwesend. An den Sitzungen des Vergütungsausschusses sind vor allem der Vorsitzende der Konzernleitung, der Leiter Group Human Resources und der Leiter Compensation and Benefits anwesend. Bei den Sitzungen des Anlage- und Risikoausschusses nehmen in der Regel der Vorsitzende der Konzernleitung sowie die Leitenden des KB Asset Management, des KB Finanz und von Group Risk Management teil. Der Sekretär des Verwaltungsrats nimmt an allen Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats und seiner Ausschüsse teil.

Selbstevaluation

Im Gesamtverwaltungsratsrat sowie in sämtlichen Ausschüssen wird jährlich eine umfassende Selbstevaluation durchgeführt, um festzustellen, ob das jeweilige Gremium effektiv und effizient arbeitet. Geprüft werden namentlich die Zusammensetzung des Verwaltungsrats, die Verfügbarkeit der Mitglieder, Engagement, Zusammenarbeit und Kultur im Verwaltungsratsrat, die Prozesse der Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen sowie die Interaktion mit der Konzernleitung und dem Management. Die Mitglieder des jeweiligen Gremiums besprechen die Ergebnisse und legen geeignete Massnahmen fest, darunter auch Schwerpunktthemen für das Folgejahr.

Aus- und Weiterbildung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden im Rahmen mehrtägiger Einführungsprogramme auf ein neues Mandat im Verwaltungsratsrat und/oder Ausschuss vorbereitet und dann mindestens einmal jährlich im Rahmen halbtägiger Seminare zu spezifischen Themen aus- und weitergebildet. Im Jahr 2023 wurde im Verwaltungsratsrat ein Seminar zum Thema Resilienz von Baloise durchgeführt.

Nachfolgeplanung

Der Verwaltungsratsrat wird kontinuierlich erneuert. Die Zuständigkeit für die Nachfolgeplanung obliegt dem Strategie- und Governanceausschuss. Dieser ist auch zuständig für die Planung personeller Veränderungen in der Konzernleitung.

Es wird darauf geachtet, dass der Verwaltungsratsrat hinsichtlich der Erfahrungen und Kenntnisse seiner Mitglieder sowie deren Herkunft, Amtsdauer und Geschlecht ausgewogen zusammengesetzt ist (vgl. Grafik auf Seite 36). Berücksichtigt werden auch allfällige Beschränkungen der zeitlichen Verfügbarkeit und potenzielle Interessenkonflikte durch weitere Mandate.

Der Verwaltungsratsrat schlägt der Generalversammlung vom 26. April 2024 die Zuwahl von Dr. Guido Furer als Mitglied des Verwaltungsrats vor. Als ausgewiesener Anlageexperte und mit seiner langjährigen Erfahrung in der Rückversicherungsindustrie wird er die Kompetenzen des Verwaltungsrats insbesondere in den Bereichen Versicherung, Asset Management und Risk Management verstärken.

Kompetenz- und Aufgabenteilung zwischen Verwaltungsrat und Konzernleitung

Die Kompetenz- und Aufgabenteilung zwischen dem Verwaltungsrat und der Konzernleitung richtet sich nach Gesetz, Statuten und Organisationsreglement. Letzteres wird laufend überprüft und bei Bedarf den veränderten Bedingungen angepasst. Aufgrund der Aktienrechtsrevision, die am 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist, wurden anlässlich der Generalversammlung vom 28. April 2023 Änderungen im Zusammenhang mit den Gesetzesänderungen an den Statuten vorgenommen. Das Organisationsreglement wurde anschliessend entsprechend den erfolgten Statutenänderungen vom Verwaltungsrat angepasst.

www.baloise.com/statuten

Informations- und Kontrollinstrumente gegenüber der Konzernleitung

Dem Präsidenten des Verwaltungsrats direkt unterstellt ist das Konzernrevisorat.

Ein effektives Risikomanagement ist von zentraler Bedeutung für eine Versicherungsgruppe. Deshalb ist dem Management der finanziellen Risiken ab Seite 25 und im Finanzbericht ab Seite 190 ein separates Kapitel gewidmet.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats können die Protokolle aller Sitzungen der Ausschüsse einsehen. Der Präsident des Verwaltungsrats kann den Sitzungen der Konzernleitung jederzeit beiwohnen.

Corporate Governance



Thomas von Planta (1961, CH, Dr. iur., Advokat)

ist seit 2017 Mitglied und seit April 2021 Präsident des Verwaltungsrats. Er war bis 2019 Verwaltungsratspräsident der Bellevue Group AG, der Bank am Bellevue AG und der Bellevue Asset Management AG. Davor war er rund zehn Jahre bei Goldman Sachs in Zürich, Frankfurt und London tätig sowie von 2002 bis 2006 als Leiter a.i. Investment Banking und Leiter Corporate Finance für die Vontobel Gruppe in Zürich. Bis 2021 war er Geschäftsführer der von ihm gegründeten CorFinAd AG, eines auf Beratung für M&A-Transaktionen und Kapitalmarktfinanzierungen spezialisierten Unternehmens. Dr. Thomas von Planta gehört seit März 2019 dem Verwaltungsrat der BB Biotech AG an, seit 21. März 2024 als dessen Präsident. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.

Christoph Mäder (1959, CH, Advokat)

ist seit 2019 Mitglied des Verwaltungsrats und seit Mai 2022 Vizepräsident. Von 2000 bis 2018 war er für Recht und Steuern verantwortliches Konzernleitungsmitglied bei der Syngenta International AG. Ebenfalls bis 2018 war er Vorstandsmitglied der Handelskammer beider Basel und von science-industries. Letzteren präsierte er von 2008 bis 2014. Seit 2020 ist er Präsident des Wirtschaftsdachverbands economiesuisse. Christoph Mäder ist Vizepräsident des Verwaltungsrats der Lonza Group AG, Mitglied des Verwaltungsrats der Assivalor AG, Mitglied des Bankrats der Schweizerischen Nationalbank sowie seit 19. März 2024 Mitglied des Verwaltungsrats der Schindler Holding AG. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



Maya Bundt (1971, D/CH, Dr. sc. nat. ETH, Geoökologin)

ist seit April 2022 Mitglied des Verwaltungsrats. Sie war in verschiedenen Funktionen bei der Rückversicherungsgesellschaft Swiss Re tätig. Maya Bundt leitete unter anderem die Abteilung Cyber & Digital Solutions und hatte die Funktionen als Cyber Practice Leader sowie als Vorsitzende des Swiss Re Cyber Council inne. Vor ihrer Tätigkeit bei Swiss Re arbeitete Maya Bundt drei Jahre lang für die Boston Consulting Group als Strategieberaterin in einer Vielzahl von Branchen. Sie hat als unabhängiges Mitglied Einsitz in die Verwaltungsräte der Valiant Bank AG und der APG SGA AG. Sie ist unabhängig und nicht exekutiv.



Christoph B. Gloor (1966, CH, Betriebsökonom HWV)

ist seit 2014 Mitglied des Verwaltungsrats. Er ist seit 2019 Direktor und beschränkt haftender Gesellschafter bei der Basler Privatbank E. Gutzwiller & Cie, Banquiers. Zuvor war er Teilhaber und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Privatbank La Roche & Co AG und anschliessend Mitglied der Geschäftsleitung und stellvertretender CEO der Notenstein La Roche Privatbank AG sowie stellvertretender Leiter Wealth Management der Bank Vontobel AG. Bevor er 1998 in die Bank La Roche & Co AG eintrat, arbeitete er zunächst beim Schweizerischen Bankverein und dann bei Vitra (International). Christoph B. Gloor präsidierte von 2013 bis 2015 die Vereinigung Schweizerischer Privatbanken und war von 2013 bis 2015 Mitglied des Verwaltungsrats der Schweizerischen Bankiervereinigung. Bis 2019 war er Vorstandsmitglied der Basler Bankenvereinigung. Er ist seit Juli 2023 Vorsitzender des Anlageausschusses der Endress Familien AG. Er hält einen Executive Master in Change von INSEAD, wo er 2018 auch das International Directors Program absolviert hat. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



Hugo Lasat (1964, B, Master in Economic Sciences, Master in Finance)

ist seit 2016 Mitglied des Verwaltungsrats. Er ist seit 2021 Group CEO der Degroof Petercam mit Sitz in Brüssel. In dieser Funktion präsidiert er zeitgleich den Verwaltungsrat der von ihm zuvor als CEO geleiteten Degroof Petercam Asset Management (DPAM). Hugo Lasat gehört dem Verwaltungsrat der Banque Degroof Petercam Luxembourg und der Febelfin vzw/asbl, Brüssel, an. Zuvor war er in verschiedenen Führungsfunktionen tätig, darunter als CEO von Amonis Pension Fund sowie der Candriam Investors Group. Er ist Gastprofessor an der KU Leuven (Campus Brüssel). Er ist unabhängig und nicht exekutiv.

Karin Lenzlinger Diedenhofen (1959, CH, Dr. oec. HSG)

ist seit 2021 Mitglied des Verwaltungsrats. Sie ist seit 2010 Mitglied und seit 2017 Vizepräsidentin des Verwaltungsrats der SV Group AG sowie seit 2015 Präsidentin des Verwaltungsrats und der Personalfürsorgestiftung der Zürcher Oberland Medien AG. Bis Ende Februar 2024 war sie Mitglied des Verwaltungsrats der LLB (Schweiz) AG. Sie ist Mitglied des Verwaltungsrats der Übermorgen Ventures Investment AG sowie Mitglied in verschiedenen Stiftungsräten und Organisationen, unter anderem für Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit. Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen ist seit 2013 Präsidentin der Zürcher Handelskammer und Vorstandsmitglied bei economiesuisse. Von 1991 bis 2019 war sie in diversen Funktionen tätig, ab 1999 als CEO und Delegierte des Verwaltungsrats bei Lenzlinger Söhne AG, Nänikon/Uster. Sie ist unabhängig und nicht exekutiv.





Markus R. Neuhaus (1958, CH, Dr. iur., dipl. Steuerexperte) ist seit 2019 Mitglied des Verwaltungsrats. Von 2012 bis 2019 war er Präsident des Verwaltungsrats der PricewaterhouseCoopers AG (PwC), zuvor während neun Jahren deren CEO. Dr. Markus R. Neuhaus ist Präsident des Verwaltungsrats der Galenica AG, Vizepräsident des Verwaltungsrats der Barry Callebaut AG und Mitglied des Verwaltungsrats der Jacobs Holding AG. Bis April 2023 war er Vizepräsident des Verwaltungsrats der Orior AG. Zudem ist Dr. Markus R. Neuhaus Vizepräsident bei Avenir Suisse und bei der Zürcher Handelskammer sowie Mitglied des Stiftungsrats der ETH Foundation. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.

Hans-Jörg Schmidt-Trenz (1959, D, Prof. Dr. rer. pol. Volkswirt) ist seit 2018 Mitglied des Verwaltungsrats. Er ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes und der Universität Hamburg (mit dem Schwerpunkt Institutionenökonomik und Governance). Von 1996 bis 2017 war er Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg, von 2010 bis 2018 Präsident des Working Committee of European Chamber Chief Executives und bis 2022 Vice-Chair der World Chamber Federation der Internationalen Handelskammer ICC. Er war Gründungspräsident der HSBA Hamburg School of Business Administration, langjähriges Aufsichtsratsmitglied des Hamburger Flughafens, der Hamburg Messe und des NDR-Rundfunkrats sowie Mitglied des Kuratoriums der Hamburger Sparkasse und der HanseMercur Versicherung. Er ist Mitglied des Kuratoriums der Hamburgischen Wissenschaftlichen Stiftung sowie Vorsitzender des Kuratoriums der Tafelstiftung Hamburg-Schleswig-Holstein und geschäftsführender Gesellschafter der STconnect GmbH. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen (1975, CH, Prof. Dr. iur., Rechtsanwältin) ist seit 2016 Mitglied des Verwaltungsrats. Sie hat einen Dokortitel der Rechtswissenschaften sowie einen Master in Philosophie der Universität Fribourg. Sie ist Rechtsanwältin und Titularprofessorin an der Fakultät für Wirtschaft und Management der Universität Genf, wo sie insbesondere Gesellschaftsrecht lehrt. Prof. Marie-Noëlle Venturi – Zen-Ruffinen ist als Of Counsel in der Anwaltskanzlei Niederer Kraft Frey in Genf tätig. Sie ist Vizepräsidentin des Stiftungsrats des Swiss Board Institute, Vizepräsidentin des Verwaltungsrats der Banco Santander International SA, Mitglied des Verwaltungsrats der Ina Invest Holding AG und der Ina Invest AG, Mitglied des Vorstands des Vereins Swiss Institute of Directors sowie Mitglied des Stiftungsrats der Stiftung für Fachempfehlungen zur Rechnungslegung FER. Sie ist unabhängig und nicht exekutiv.



Sekretär des Verwaltungsrats:
Dr. Philipp Jermann,
Buus BL

Leiter des Konzernrevisorats:
Christian Schacher,
Breitenbach SO

4. Konzernleitung



Michael Müller (1971, CH, lic. oec. publ.)

studierte Nationalökonomie an der Universität Zürich mit Vertiefung in Versicherungsökonomie sowie Accounting und Finanzierung. 1997 begann er seine Karriere bei Baloise, zunächst als Trainee, dann im Konzerncontrolling, später als stellvertretender Leiter und ab 2004 als Leiter im Financial Accounting der Baloise Gruppe. 2009 wurde er als Leiter Finanzen und Risiko Mitglied der Geschäftsleitung des Konzernbereichs Schweiz. 2011 wurde Michael Müller Mitglied der Konzernleitung und CEO des Konzernbereichs Schweiz und leitete damit das Geschäft in der Schweiz. Seit 1. Juli 2023 ist Michael Müller Vorsitzender der Konzernleitung. Er ist Vorstandsmitglied des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV) und Quästor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Alexander Bockelmann (1974, D, Dr. rer. nat.)

studierte an den Universitäten Bayreuth (D) und East Anglia (UK) Geo-ökologie beziehungsweise Umweltwissenschaften und doktorierte an der geowissenschaftlichen Fakultät der Eberhard Karls Universität in Tübingen. Dr. Alexander Bockelmann ist ein ausgewiesener Experte für IT-Digitalisierungs- und Transformationsthemen. Er weist eine langjährige Branchenerfahrung vor und war unter anderem bei der Boston Consulting Group als IT-Strategie- und Transformationsberater und bei der Allianz SE in verschiedenen leitenden Positionen in Deutschland und zuletzt als CIO in den USA tätig. Ende 2013 wechselte er als Group CIO zur UNIQA Insurance Group AG in Österreich und war dort zuletzt als Vorstandsmitglied in der Rolle als Chief Digital Officer und Group Chief Information Officer aktiv. 2019 stiess Dr. Alexander Bockelmann zur Baloise Gruppe und leitet seither den damals neu geschaffenen Konzernbereich IT. Er ist Mitglied des Steuerremiums des Vereins Swiss FS-CSC.



Matthias Henny (1971, CH, Dr. phil.)

studierte und promovierte in Physik an der Universität Basel. Von 1998 bis 2003 war er bei McKinsey & Co. tätig, ehe er zur damaligen Winterthur Gruppe wechselte, wo er bis 2007 im Asset Management der Winterthur das Financial Engineering leitete. Sodann gehörte er als Leiter Asset Management (bis 2010) und als Leiter Finanz der Geschäftsleitung der AXA Winterthur an. 2012 kam Dr. Matthias Henny zur Baloise Gruppe. Er war als CEO der Baloise Asset Management für die Verwaltung von rund 50 Mrd. CHF Aktiven verantwortlich. Seit 2017 ist Dr. Matthias Henny Mitglied der Konzernleitung. Er leitet den Konzernbereich Asset Management mit den Einheiten Investment Strategy, Business Development, Portfolio Management, Finance & Operations, Real Estate und Corporate Services.





Clemens Markstein (1971, D, Dipl.-Wi.-Ing.)

studierte an der Universität Karlsruhe Wirtschaftsingenieurwesen und bildete sich im Rahmen eines Management-Programms an der Wharton Business School und an der Universität St. Gallen in den Bereichen Strategie, Marketing und Finanzen weiter. Zudem absolvierte er ein Advanced-Management-Programm an der INSEAD Business School. Clemens Markstein begann seine berufliche Laufbahn als Berater bei der Boston Consulting Group in Stuttgart. In der Folge arbeitete er in unterschiedlichen Funktionen bei der Allianz in Deutschland und in der Schweiz, bevor er zu Baloise wechselte. 2009 stieß er als Leiter Produktmanagement Unternehmenskunden zur Geschäftsleitung des Konzernbereichs Schweiz. Ab 2017 war er Leiter Operations & IT. Seit dem 1. Juli 2023 ist Clemens Markstein Mitglied der Konzernleitung und CEO des Konzernbereichs Schweiz und leitet damit das Geschäft in der Schweiz. Er ist seit September 2023 Verwaltungsratspräsident der Baloise Bank AG. Seit Juni 2023 ist Clemens Markstein zudem Vorstandsmitglied des Vereins Basler Versicherungsgesellschaften und der Fördergesellschaft des Instituts für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen.

Carsten Stolz (1968, D/CH, Dr. rer. pol.)

studierte an der Universität Fribourg Betriebswirtschaft und doktorierte mit Schwerpunkt Finanzmanagement. Er hält einen Executive Master in Change von INSEAD. 2002 kam er als Leiter Financial Relations zur Baloise Gruppe. Von 2009 bis 2011 leitete Dr. Carsten Stolz die Bereiche Financial Accounting & Corporate Finance der Baloise Gruppe. Zwischen 2011 und 2017 war er als Leiter Finanzen und Risiko Geschäftsleitungsmitglied von Baloise in der Schweiz. Seit Mai 2017 leitet Dr. Carsten Stolz den Konzernbereich Finanz und ist Mitglied der Konzernleitung. Er ist Geschäftsführer der creace GmbH und Mitglied des Ausschusses Finanzen und Regulierung beim Schweizerischen Versicherungsverband (SVV).



Die Mitglieder der Konzernleitung haben – mit Ausnahme der oben aufgeführten Mandate – keine Verwaltungsratsmandate bei Gesellschaften ausserhalb der Baloise Gruppe. Es bestehen keine Managementverträge, in denen Führungsaufgaben an Dritte übertragen werden. Weitere Informationen über die Mitglieder der Konzernleitung sind im Internet aufgeführt.

www.baloise.com/konzernleitung

Führungsstruktur

(Stichtag: 31. Dezember 2023)



* Mitglied der Konzernleitung.

5. Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen

Der Vergütungsbericht in **Anhang 1** des Corporate-Governance-Berichts (ab Seite 51) beschreibt die Vergütungspolitik und das bestehende Vergütungssystem und enthält insbesondere die für das Berichtsjahr 2023 ausgerichteten Vergütungen und Darlehen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die von diesen gehaltenen Beteiligungen. Massgebend für den Inhalt und Umfang dieser Offenlegung sind die Art. 734–734f des Schweizerischen Obligationenrechts (OR), die Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance von SIX Swiss Exchange (Fassung vom 29. Juni 2022) sowie der Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse.

Der Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts findet sich in **Anhang 2** zum Corporate-Governance-Bericht (ab Seite 72).

6. Mitwirkungsrechte des Aktionariats

Stimmrecht

Das Aktienkapital der Baloise Holding AG besteht ausschliesslich aus einheitlichen Namenaktien. Jede Aktie gibt das Recht auf eine Stimme. Im Sinne eines breit abgestützten Aktionariats und zum Schutz von Minderheitsaktionärinnen und -aktionären wird keine Person (wie in § 5 der Statuten definiert) mit mehr als 2% der Stimmrechte eingetragen, unabhängig von der Höhe des jeweiligen Aktienanteils. Der Verwaltungsrat kann mit einer Mehrheit von zwei Dritteln sämtlicher Mitglieder Ausnahmen von dieser Bestimmung bewilligen (§ 5 der Statuten). Derzeit bestehen keine Ausnahmen. Aktionärinnen und Aktionäre können die Ausübung ihrer Stimmrechte an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter sowie an Personen ihrer Wahl übertragen. Bei der Ausübung des Stimmrechts kann (mit Ausnahme des unabhängigen Stimmrechtsvertreters) keine Person direkt oder indirekt für eigene und vertretene Stimmen zusammen mehr als den fünften Teil der an der Generalversammlung stimmberechtigten Aktien auf sich vereinigen (§ 16 der Statuten).

Die Erteilung der Vollmacht und die Weisungen für die Stimmabgabe an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter können auch auf elektronischem Weg ohne qualifizierte elektronische Signatur erfolgen (§ 16 Abs. 2 der Statuten).

Beschlussfähigkeit und statutarische Quoren

Die Generalversammlung ist beschlussfähig ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Aktionärinnen und Aktionäre und vertretenen Stimmen, vorbehaltlich der zwingend im Gesetz aufgeführten Fälle (§ 17 der Statuten).

Zur Aufhebung oder Erleichterung statutarischer Stimmrechtsbeschränkungen wird die Zustimmung von mindestens drei Vierteln der an der Generalversammlung vertretenen Stimmen benötigt, die zugleich zusammen mindestens ein Drittel der gesamten von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien auf sich vereinigen. Für die weiteren in § 17 Abs. 3 lit. a–h der Statuten vorgesehenen Fälle gilt ebenfalls dieses qualifizierte Mehr. Ansonsten werden die Beschlüsse unter Vorbehalt der zwingenden gesetzlichen Vorschriften mit der Mehrheit der abgegebenen Aktienstimmen gefasst (§ 17 der Statuten).

Einberufung der Generalversammlung

Die Generalversammlung findet in der Regel im April statt, spätestens aber innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des Geschäftsjahrs. Das Geschäftsjahr endet bei der Baloise Holding AG am 31. Dezember. Die Generalversammlung wird mindestens 20 Tage vor dem Versammlungstag einberufen. Alle eingetragenen Aktionärinnen und Aktionäre erhalten eine persönliche Einladung mit der Traktandenliste. Die Einladung und die Traktandenliste werden im Schweizerischen Handelsamtsblatt sowie im Internet veröffentlicht.

Ausserordentliche Generalversammlungen werden auf Beschluss der Generalversammlung, des Verwaltungsrats oder der Revisionsstelle einberufen. Ferner muss eine ausserordentliche Generalversammlung nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen auch auf das Begehren von Aktionärinnen und Aktionären durch den Verwaltungsrat einberufen werden (§11 der Statuten). Für ein solches Begehren müssen die Aktionärinnen und Aktionäre gemäss Art. 699 Abs. 3 OR mindestens 5 % des Aktienkapitals oder der Stimmen vertreten.

Traktandierung von Verhandlungsgegenständen

Aktionärinnen und Aktionäre, die mindestens 0.5 % des Aktienkapitals oder der Stimmen vertreten, können die Traktandierung eines Verhandlungsgegenstands oder die Aufnahme eines Antrags zu einem Verhandlungsgegenstand verlangen. Es gilt eine Frist von sechs Wochen vor Abhaltung der ordentlichen Generalversammlung, um dem Verwaltungsrat solche Traktandierungsbegehren schriftlich unter Angabe des Verhandlungsgegenstands und des Antrags an die Generalversammlung einzureichen (§14 der Statuten).

Eintragung im Aktienbuch

Stimmberechtigt an der Generalversammlung sind diejenigen Aktionärinnen und Aktionäre, die an dem in der Einladung vom Verwaltungsrat genannten Stichtag, der wenige Tage vor der Generalversammlung liegt, im Aktienbuch als

Aktionärinnen und Aktionäre mit Stimmrecht eingetragen sind (§16 der Statuten).

Die Zulässigkeit von Nominee-Eintragungen unter Hinweis auf allfällige Prozentklauseln und die Eintragungsvoraussetzungen sind in §5 der Statuten geregelt. Die Verfahren und Voraussetzungen für die Aufhebung und für Beschränkungen der Übertragbarkeit richten sich nach den Bestimmungen in §5 und §17 der Statuten.

www.baloise.com/statuten

www.baloise.com/kalender

7. Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen

Aktionärinnen und Aktionäre oder in gemeinsamer Absprache handelnde Gruppen von Aktionärinnen und Aktionären haben nach dem Erwerb von mehr als 33⅓% aller Baloise-Aktien die Pflicht, dem übrigen Aktionariat ein Übernahmeangebot zu unterbreiten. Die Baloise Holding AG hat von der Möglichkeit, von dieser Regelung abzuweichen oder darauf zu verzichten, keinen Gebrauch gemacht. Es besteht weder eine statutarische Opting-out- noch eine Opting-up-Klausel im Sinne des Bundesgesetzes über die Finanzmarktinfrastrukturen und das Marktverhalten im Effekten- und Derivatehandel (Finanzmarktinfrastukturgesetz, FinfraG).

Die Mitglieder der Konzernleitung haben eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Baloise hat weder mit Mitgliedern des Verwaltungsrats noch der Konzernleitung Regelungen für Kontrollwechsel oder Konkurrenzverbote vereinbart.

8. Revisionsstelle

Die Revisionsstelle wird von der Generalversammlung jährlich gewählt. Ernst & Young AG, Basel, ist seit 2016 Revisionsstelle von Baloise. Christian Fleig amtet seit 2018 als leitender Revisor. Die Rotation des leitenden Revisors findet gemäss Art. 730a Abs. 2 OR in einem Rhythmus von sieben Jahren statt. Ernst & Young ist Revisionsstelle nahezu sämtlicher Konzerngesellschaften.

Honorare Revisionsstelle

	2023	2022
in CHF (einschl. Auslagen und Mehrwertsteuer)		
Revisionshonorar	5'590'039	6'489'699
Beratungshonorar	189'530	27'342
Total	5'779'569	6'517'041

Corporate Governance

Im Revisionshonorar an Ernst&Young enthalten sind Honorare für Aufträge mit einem direkten oder indirekten Bezug zu einem bestimmten Revisionsauftrag sowie die Honorare für revisionsnahe Tätigkeiten (namentlich für statutarische und aufsichtsrechtliche Spezialprüfungen).

Die Leistungen wurden im Einklang mit den einschlägigen Unabhängigkeitsregelungen des Obligationenrechts, des Revisionsaufsichtsgesetzes sowie des FINMA-Rundschreibens 2013/3 «Prüfwesen» erbracht.

Der Prüfungsausschuss erhielt an seinen Sitzungen, vor allem anlässlich der Besprechungen des Jahres- beziehungsweise Halbjahresabschlusses, von den anwesenden Vertretern der Revisionsstelle Erläuterungen und Unterlagen zu deren wesentlichen Prüfergebnissen.

Die Leistungen der externen Revision und ihr Zusammenwirken mit Konzernrevisorat, Risikomanagement und Compliance werden durch den Prüfungsausschuss beurteilt. Der Prüfungsausschuss bespricht mit der externen Revision insbesondere deren geleistete Revisionsarbeit und deren Berichte sowie die wesentlichen Ergebnisse und die wichtigsten Fragen, die sich bei der Revision gestellt haben.

Der Prüfungsausschuss überprüft vor Beginn der jährlichen Revision den Umfang der Prüfung und schlägt Bereiche vor, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Der Prüfungsausschuss überprüft die Honorierung der externen Revision, deren Unabhängigkeit und die Qualität der Zusammenarbeit.

9. Informationspolitik

Informationsgrundsätze

Baloise informiert (potenzielle) Aktionärinnen und Aktionäre, Investoren, Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden und die Öffentlichkeit regelmässig, offen und umfassend. Alle eingetragenen Aktionärinnen und Aktionäre erhalten einmal pro Jahr eine Zusammenfassung der Geschäftsgangkommentierung. Der vollständige Geschäftsbericht wird den Aktionärinnen und Aktionären auf Wunsch zugestellt und ist zudem auf der Webseite verfügbar. Zusätzlich wird zu jedem Abschluss eine Präsentation erstellt, die insbesondere für Finanzanalysten und Investoren das Geschäftsjahr beziehungsweise Geschäftssemester zusammenfasst. Sämtliche Publikationen sind für die Öffentlichkeit gleichzeitig verfügbar. Alle Marktteilnehmenden werden gleichberechtigt informiert. Baloise bietet Telefonkonferenzen, Podcasts, Videos und Livestreaming an, um Informationen allgemein und so einfach wie möglich zugänglich zu machen.

www.baloise.com/geschaeftsbericht

Informationsanlässe

Baloise informiert über ihre Geschäftstätigkeit ausführlich:

- An Medienkonferenzen zum Jahres- und Semesterabschluss werden jeweils die Geschäftsergebnisse dargestellt sowie die Ziele, die Strategien und die Geschäftstätigkeit erläutert.
- Für Finanzanalysten und Investoren finden jeweils zum Jahres- und Semesterabschluss Telefonkonferenzen statt. Die Veranstaltungen sind im Nachhinein als Podcast abrufbar.
- An der Generalversammlung werden die Aktionärinnen und Aktionäre über den Geschäftsgang informiert.
- Regelmässig werden Roadshows an verschiedenen Finanzplätzen durchgeführt.
- Anlässlich von Investorentagen präsentiert das Unternehmen seine strategische Ausrichtung, Ziele und relevante Geschäftsthemen. Die dazu verwendeten Unterlagen und die Aufzeichnung der Veranstaltung sind auf verschiedenen Medien öffentlich zugänglich.
- Die Beziehung zu Analystinnen, Investoren und Medienschaffenden wird laufend gepflegt. Sämtliche Informationen zu den einzelnen Anlässen von Baloise sind auf www.baloise.com abrufbar.

Informationen über die Baloise-Aktie

Informationen über die Baloise-Aktie sind im Jahresrückblick ab Seite 38 zu finden.

www.baloise.com/baloise-aktie

Finanzkalender

Auf www.baloise.com befinden sich wichtige Daten für Investorinnen und Investoren. Dort sind die Publikationstermine der Jahres- und Semesterabschlüsse sowie der Zwischenmitteilung zum dritten Quartal aufgeführt. Im Zusammenhang mit der Generalversammlung werden das Datum und die Einladung zur Generalversammlung, das Datum der Schließung des Aktienregisters und das allfällige Ex-Dividenden-Datum publiziert.

www.baloise.com/kalender

Verfügbarkeit von Dokumenten

Geschäfts- und Semesterberichte wie auch Medienmitteilungen, Offenlegungsmeldungen, aktuelle Mitteilungen, Präsentationen und weitere Unterlagen sind auf

www.baloise.com öffentlich zugänglich.

Die Registrierung für aktuelle Unternehmensmitteilungen ist unter www.baloise.com/maillingliste jederzeit möglich.

www.baloise.com/medien

Kontakt

Corporate Governance
Baloise Gruppe
Philipp Jermann
Aeschengraben 21
CH-4002 Basel
Telefon +41 58 285 89 42
vrs@baloise.com

Investor Relations
Baloise Gruppe
Markus Holtz
Aeschengraben 21
CH-4002 Basel
Telefon +41 58 285 81 81
investor.relations@baloise.com

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht	51
1. Vergütungen im Überblick	53
2. Governance	54
3. Vergütungsprinzipien	55
4. Vergütungssystem des Verwaltungsrats	56
5. Vergütungssystem der Konzernleitung	56
6. Vergütung für das Berichtsjahr	61
A. Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats	61
B. Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung	63
C. Kredite und Darlehen	68
D. Beteiligungen und Optionen	69
E. Gesamtvergütung der Baloise Gruppe	71

Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Es freut mich, Ihnen heute den Vergütungsbericht präsentieren und in diesem Rahmen über die Tätigkeit des Vergütungsausschusses im vergangenen Jahr informieren zu können.

Nachdem wir im Jahr 2022 das Vergütungssystem und dessen Offenlegung stark verbessert und im Vergütungsbericht die Ergebnisse dieser Verbesserungen im Detail aufgezeigt hatten, konnten wir an der Generalversammlung 2023 mit 86 % Zustimmung eine erfreuliche Erhöhung der Zustimmungsrates gegenüber dem Vorjahr feststellen. Dies zeugt davon, dass wir die richtigen Schritte unternahmen und unsere Bemühungen wahrgenommen und geschätzt wurden.

Wir sind fortlaufend aktiv im Austausch mit unseren Aktionärinnen und Aktionären, institutionellen Investorinnen und Investoren sowie Stimmrechtsberaterinnen- und -beratern und schätzen den transparenten Dialog. Dieser ermöglicht uns, Ihre Interessen bei der kontinuierlichen Verbesserung des Vergütungssystems und dessen Offenlegung zu berücksichtigen.

Wie bereits im letzten Vergütungsbericht angekündigt, wurden im Jahr 2023 weitere Anpassungen am Vergütungssystem vorgenommen. Der Fokus lag dabei primär auf der Stärkung der langfristigen variablen Vergütung durch folgende Massnahmen:

- Das Verhältnis der variablen Vergütungselemente der Konzernleitung wird per Geschäftsjahr 2024 angepasst, ohne dabei die Gesamtvergütung zu erhöhen. Die Gewichtung der langfristigen variablen Komponente (Long-Term Incentive, LTI) im Vergütungsmix der Konzernleitung wurde auf 60 % des Grundgehalts erhöht (vormals 40 %). Gleichzeitig wurde die kurzfristige variable Vergütungskomponente (Short-Term Incentive, STI) auf 40 % gesenkt (vormals 60 %). Damit unterstreichen wir die Angleichung der langfristigen Interessen von Investorinnen und Investoren und Topmanagement. Näheres finden Sie in Kapitel 5.
- Ebenfalls wurde unser Performance Share Units (PSU)-Plan, welcher die langfristige variable Vergütung bildet, angepasst. Im Rahmen unserer Überprüfung haben wir zwei zusätzliche Messgrössen definiert, welche ab 2025 die Leistungsmessung der langfristigen variablen Vergütung breiter abstützen und noch stärker an die Leistung des Managements knüpfen. Näheres finden Sie ebenfalls in Kapitel 5.

- Wir haben die Verfallsregeln bei den PSU-Plänen weiter geschärft und stellen sicher, dass bei Austritten aufgrund von mangelnder Leistung, Fehlverhalten oder mit anschliessender Aufnahme konkurrenzierender Tätigkeiten die noch bestehenden Ansprüche auf PSU vollständig verfallen.

Mit diesen Massnahmen gehen wir aktiv auf die Bedenken unseres Aktionariats ein und unterstreichen die langfristige Orientierung des Vergütungssystems.

Der Vergütungsausschuss ist bestrebt, dem Grundsatz der leistungsgerechten Vergütung angemessen Rechnung zu tragen. Im Vergütungsjahr 2023 hat die Konzernleitung gut gearbeitet, im Qualitäts-Assessment der kurzfristigen variablen Vergütung aber in einigen Punkten die Zielsetzungen verfehlt, weshalb der Vergütungsausschuss sich entschieden hat, den Performance Pool-Faktor auf 85 % festzulegen und somit die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für 2023 zu kürzen.

Die langfristige variable Vergütung des Topmanagements, die in Form von PSU ausgerichtet wird, ist eng an die wirtschaftliche Leistung von Baloise gebunden, was sich in der Bewertung der PSU Pläne zeigt. Aufgrund der unter den Erwartungen liegenden Leistung von Baloise in den letzten drei Jahren, sind die Anrechte auf Aktien für die Berechtigten aus der PSU Zuteilung 2021 vollständig verfallen (Leistungs-multiplikator von 0 %).

Im Namen des Vergütungsausschusses danke ich Ihnen, geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre, für Ihr Interesse und Ihr Vertrauen.

Basel, im März 2024



Christoph Mäder

Vorsitzender des Vergütungsausschusses

1. Vergütungen im Überblick

Vergütungssystem des Verwaltungsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten Fixvergütungen für ihre Mitarbeit im Verwaltungsrat sowie in den Ausschüssen gemäss folgender Tabelle. Diese Ansätze tragen der Verantwortung und der Arbeitsbelastung der unterschiedlichen Funktionen Rechnung und wurden seit 2008 nicht erhöht.

Honorare und Aktienhaltepflcht im Verwaltungsrat

	in Tsd. CHF/Jahr	davon in Aktien der Baloise Holding AG ¹
Pauschalhonorar Präsident	1'300	1/3
Grundhonorar Mitglied	125	1/4
Zusatzhonorar Vizepräsident	50	1/4
Zusatzhonorar Vorsitz Ausschuss	70	1/4
Zusatzhonorar Mitglied Ausschuss	50	1/4
Aktienhaltepflcht		je 1'000 Stück

¹ Die Aktien aus dem Honorar sind drei Jahre gesperrt, die 1'000 Pflichtaktien bis zum Austritt.

Vergütung des Verwaltungsrats für das Berichtsjahr

Die Generalversammlung vom 29. April 2022 hat für die Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2023 einen Betrag von CHF 3.4 Mio. (inkl. Sozialversicherungsbeiträge und Diskont Aktienbezugsplan) genehmigt. Ausbezahlt wurden CHF 3.4 Mio.

Vergütungssystem der Konzernleitung

Mitglieder der Konzernleitung der Baloise Gruppe erhalten eine fixe sowie eine variable Vergütung, die eine kurzfristige (Performance Pool) und eine langfristige Vergütungskomponente (Performance Share Units, PSU) umfasst. Mindestens 50 % der kurzfristigen variablen Vergütung sind in Aktien zu beziehen. Die PSU aus der langfristigen variablen Vergütung sind Anwartschaften auf Aktien, die anhand einer Leistungsbedingung nach drei Jahren gewandelt und definitiv zugeteilt werden oder verfallen.

Diese Elemente stellen eine markt- und leistungsgerechte Entlohnung sicher. Ebenso motivieren sie zur Erreichung herausragender Ziele und legen gleichzeitig Wert auf eine nachhaltige Führung. Sie unterstützen die Bindung von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern an das Unternehmen und gleichen deren Interessen an jene der Anspruchsgruppen, insbesondere unseres Aktionariats, an. Alle Vergütungselemente für die Konzernleitung werden individuell unter Einhaltung der durch die Generalversammlung genehmigten Maximalbeträge durch den Vergütungsausschuss festgelegt.

Beschreibung	Zweck
Fixe Vergütung <ul style="list-style-type: none"> • Grundgehalt • Nebenleistungen • Sozialversicherungsbeiträge 	<ul style="list-style-type: none"> • Wettbewerbsfähigkeit im Markt • Fairness und Transparenz • Finanzielle Absicherung
Kurzfristige variable Vergütung <ul style="list-style-type: none"> • Performance Pool • Auszahlung in bar und in gesperrten Aktien 	<ul style="list-style-type: none"> • Vergütung für das Erreichen jährlicher Ziele (Unternehmens- und Teamziele sowie individuelle Ziele) • Teilhabe am Firmenerfolg
Langfristige variable Vergütung <ul style="list-style-type: none"> • Performance Share Units (PSU) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bindung des Topmanagements an das Unternehmen • Angleichung der Interessen an diejenigen unseres Aktionariats

Vergütung der Konzernleitung für das Berichtsjahr

Die Generalversammlung vom 29. April 2022 hat für die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 einen Betrag von CHF 4.15 Mio. (inkl. Sozialversicherungsbeiträge) genehmigt. Ausbezahlt wurden CHF 4.0 Mio. Weiter hat die Generalversammlung vom 28. April 2023 für die variable Vergütung 2023 einen Maximalbetrag von CHF 5.0 Mio. (inkl. Sozialversicherungsbeiträge und Diskont Aktienbezugsplan) genehmigt. Ausbezahlt wurden insgesamt CHF 3.0 Mio. Die folgende Grafik zeigt die Vergütung der einzelnen Konzernleitungsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 und die entsprechende Aufteilung der einzelnen Vergütungskomponenten:

Name	Jahr	Fix (73%)	Kurzfristige variable Vergütung (27%)	Langfristige variable Vergütung (18%)	Gesamt
Gert De Winter	2023	73%	27%		CHF 0.9 Mio.
Michael Müller	2023	58%	23%	18%	CHF 1.7 Mio.
Dr. Alexander Bockelmann	2023	57%	26%	17%	CHF 1.4 Mio.
Dr. Matthias Henny	2023	59%	24%	17%	CHF 1.3 Mio.
Clemens Markstein	2023	67%	25%	8%	CHF 0.6 Mio.
Dr. Carsten Stolz	2023	61%	22%	17%	CHF 1.3 Mio.

■ Fix (enthält Grundgehälter, Sachbezüge und Arbeitgeberbeiträge an staatliche Sozialversicherungen und eine berufliche Vorsorgeeinrichtung) ■ Kurzfristige variable Vergütung (enthält Zahlungen aus dem Performance Pool in Aktien und Cash) ■ Langfristige variable Vergütung (enthält Zuteilungen von Anwartschaften)

Erläuterungen zur Tabelle: Die Vergütung für Gert De Winter umfasst den Zeitraum von 1. Januar bis 30. Juni 2023. Michael Müller hat per 1. Juli 2023 den Vorsitz der Konzernleitung übernommen. Clemens Markstein ist per 1. Juli 2023 in die Konzernleitung eingetreten. Seine Vergütung umfasst den Zeitraum von 1. Juli bis 31. Dezember 2023. Details siehe Kapitel 6.

2. Governance

Vergütungsrelevante Artikel in den Statuten

In den Statuten der Baloise Holding AG ist in § 31 definiert, wie die Genehmigung der Vergütungen für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung zu erfolgen hat. Die Genehmigung umfasst jeweils separat

- den Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für die einjährige Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung,
- den Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr,
- den Maximalbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr.

Die Statuten der Baloise Holding AG bestimmen zudem die anzuwendenden Vergütungsprinzipien und enthalten die folgenden Bestimmungen:

- Aktienhaltpflicht des Verwaltungsrats (§ 20)
- Dauer der Verträge über Vergütungen (§ 29)
- Zusatzbetrag für die Vergütung von neu ernannten Mitgliedern der Konzernleitung (§ 30)
- Grundsätze über variable Vergütungen (§ 32)
- Tätigkeiten bei anderen Unternehmen (§ 33). Weitere Angaben im Corporate Governance Bericht Seiten 36 ff.
- Kredite und Darlehen (§ 34)

www.baloise.com/statuten

Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats

Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Ausgestaltung der Vergütungspolitik. Er ist mit besonderen Kompetenzen ausgestattet und überprüft unter anderem, ob

- die von Baloise angebotenen Vergütungen markt- und leistungsgerecht sind, um Personen mit den nötigen Fähigkeiten und Charaktereigenschaften zu gewinnen und zu halten;
- die Vergütungen nachvollziehbar vom nachhaltigen Erfolg des Unternehmens sowie vom persönlichen Beitrag abhängig sind und keine falschen Anreize schaffen;

- die Struktur und die Höhe der Gesamtvergütungen mit der Risikopolitik von Baloise übereinstimmen und das Risikobewusstsein fördern.

Zu den Aufgaben des Ausschusses gehören insbesondere,

- dem Verwaltungsrat Vorschläge zur Struktur der Vergütungen in der Baloise Gruppe zu unterbreiten;
- dem Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung Vorschläge zu unterbreiten über die maximale Höhe der Vergütungen für den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Mitglieder der Konzernleitung;
- die Grundgehälter und die individuelle Zuteilung der variablen Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung zu genehmigen (unter Beachtung der von der Generalversammlung vorgegebenen Maximalsummen);
- die Gesamtsumme des Performance Pools sowie die für die Zuteilung von Performance Share Units (PSU) reservierte Gesamtsumme festzulegen;
- Antritts- und Abgangsentschädigungen zu genehmigen, die das obere Management betreffen und deren Summe im Einzelfall CHF 100'000 übersteigt (unter Beachtung, dass Antrittsprämien, die keinen nachweisbaren finanziellen Nachteil kompensieren, und Abgangsentschädigungen für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung unzulässig sind).

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. Christoph Mäder (Vorsitz), Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz (stv. Vorsitz), Christoph Gloor und Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen wurden von der Generalversammlung vom 28. April 2023 als Mitglieder des Vergütungsausschusses wiedergewählt. Der Ausschuss pflegt über das ganze Jahr einen regelmässigen Austausch mit dem Management und hält jährlich mindestens drei Sitzungen ab, an denen neben dem Sekretär des Ausschusses in der Regel auch der Vorsitzende der Konzernleitung sowie der Leiter Personal Gruppe in beratender Funktion teilnehmen. Der Vorsitzende der Konzernleitung verlässt die Sitzung, wenn über seine eigene Vergütung beraten und entschieden wird. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses erstattet dem Verwaltungsrat an seiner jeweils nächsten Sitzung Bericht über die Tätigkeit des Ausschusses.

Genehmigungsstruktur

	Vorsitzender der Konzernleitung	Verwaltungsratspräsident	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütungspolitik			Vorschlag	Genehmigung	
Maximale Gesamtvergütung Verwaltungsrat und Konzernleitung			Vorschlag	Prüfung	Genehmigung (verbindliche Abstimmung)
Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten			Vorschlag	Genehmigung	
Vergütung des Vorsitzenden der Konzernleitung		Vorschlag	Genehmigung		
Vergütung der Konzernleitung	Vorschlag		Genehmigung		
Vergütungsbericht			Vorschlag	Genehmigung	Konsultative Abstimmung

3. Vergütungsprinzipien

In einer Vergütungsrichtlinie sind die für die Baloise Gruppe geltenden Grundsätze und Eckwerte der Vergütung festgehalten. Die Vergütungsrichtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der gesamten Baloise Gruppe. Sie basiert auf den in den folgenden Unterkapiteln genannten Prinzipien.

Wettbewerbsfähigkeit im Markt

Baloise strebt an, marktgerechte Grundgehälter zu bezahlen, die im Durchschnitt im Median des Markts liegen. Bei sehr guter Unternehmensleistung und individueller Leistung soll die Gesamtvergütung den Marktmedian übertreffen. Baloise vergleicht daher die Gehälter ihrer Mitarbeitenden regelmässig mit dem Schweizer und dem europäischen Marktumfeld. Dies umfasst die Partizipation an Vergleichsstudien von Willis Towers Watson und Kienbaum. Im Jahr 2021 nahm Baloise an der von Willis Towers Watson durchgeführten Standardumfrage zur Vergütung der Konzernleitung teil. Da solche Umfragen einen breiteren Kreis von Unternehmen umfassen, ist die Vergleichsgruppe für das Vergütungs-Benchmarking der Konzernleitung breit gefasst und enthält auch Unternehmen ausserhalb der Finanzindustrie.

Zudem wurde im Jahr 2022 mit Unterstützung von PwC eine Marktanalyse zur Vergütungsstruktur der Konzernleitung durchgeführt. Zu diesem Zweck wurden zwei Datensätze von Peer-Daten verwendet: 26 SMIM-Unternehmen, darunter Adecco, Bachem, BB Biotech, Clariant, EMS, Galenica, Kühne + Nagel, PSP, SIG Combibloc, Straumann, Swiss Prime Site, Temenos, Zur Rose, ams, Barry Callebaut, Cembra, Dufry, Flughafen Zürich, Georg Fischer, Julius Bär, Lindt, Schindler, Sonova, Swatch, Tecan und VAT (branchenübergreifende Vergleichsgruppe) sowie ausgewählte börsenkotierte Schweizer Unternehmen, namentlich Helvetia, Swiss Life, Swiss Re und Zurich Insurance (Vergleichsgruppe Versicherung).

Berücksichtigung der Unternehmensleistung und der individuellen Leistung

Als leistungsorientiertes Unternehmen stellt Baloise eine klare und nachvollziehbare Verbindung zwischen den strategischen Unternehmenszielen, den Teamzielen und den individuellen Zielen der Mitarbeitenden her. Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung wird von den individuellen Beiträgen zur Erreichung dieser Ziele beeinflusst.

Fairness und Transparenz

Neben dem regelmässigen Vergleich der Gesamtvergütungen mit dem Markt berücksichtigt Baloise die interne Lohngerechtigkeit bei der Festlegung der Vergütung. Dabei gilt der Grundsatz «Gleicher Lohn bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit». In der Schweiz führte Baloise bereits 2013 und 2018 Lohngleichheitsanalysen durch. Beide Male lag die nicht durch objektive Faktoren erklärbare Lohndifferenz unter der vom Bund festgelegten Toleranzschwelle von 5%.

Im Rahmen des revidierten Gleichstellungsgesetzes wurde 2021 erneut eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt. Unterstützt wurde Baloise dabei von PwC mit der EQUAL-SALARY-Methode. Die Ergebnisse der Analyse bestätigen die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Baloise, basierend auf den Vorgaben des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann. Die Ergebnisse wurden sowohl von Ernst & Young als auch von der Mitarbeiterkommission von Baloise in einem unabhängigen Audit bestätigt.

Baloise ist kontinuierlich bestrebt, die Lohngerechtigkeit aufrechtzuerhalten und, wo immer möglich, die unerklärbare Lohndifferenz zu verringern, und verwendet deshalb interne Lohngleichheitsanalysen und Lohnstrukturbetrachtungen – sowohl bei der initialen Festlegung als auch bei Anpassung des Gehalts – um eine faire Vergütung bei Baloise sicherzustellen.

Nachhaltige Vergütung

Baloise legt grossen Wert auf eine nachhaltige Führung des Unternehmens sowie auf die Bindung von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern. Neben der markt- und leistungsgerechten Entlohnung ist für Baloise wichtig, dass sich der längerfristige Fokus der Führungskräfte an den Interessen der Anspruchsgruppen, insbesondere unseres Aktionariats, orientiert. Zu diesem Zweck werden für die obersten drei Funktionsstufen namhafte Teile der variablen Vergütung in Aktien ausbezahlt, die für drei Jahre gesperrt sind und während dieser Frist den Marktrisiken unterliegen. Während Bezugsberechtigte grundsätzlich die Wahl haben, welchen Teil ihrer Zuteilung aus der kurzfristigen variablen Vergütung sie in Form von Aktien beziehen möchten, ist diese Wahlmöglichkeit beim Topmanagement eingeschränkt; hier besteht eine abgestufte Verpflichtung zum Bezug von Aktien – und Mitglieder der Konzernleitung müssen mindestens 50% ihrer kurzfristigen variablen Vergütung in Aktien beziehen. Die obersten drei Funktionsstufen beziehen darüber hinaus mit den Performance Share Units eine weitere Gehaltskomponente in Form von Anwartschaften, die ebenfalls im Sinne einer aufgeschobenen Zahlung erst nach drei Jahren in Aktien gewandelt werden. Mit zunehmender strategischer Verantwortung und Wirkung nehmen somit sowohl der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung wie auch der Anteil, der in gesperrten Aktien bzw. als aufgeschobene Vergütung zu beziehen ist, zu. Diese Pflichtbezüge bewirken, dass für die Konzernleitung ein im Marktvergleich hoher Anteil der Vergütung in Aktien mit aufgeschobener Wirkung ausbezahlt wird. Es werden erwartungsweise 70% der variablen Vergütung (entspricht 35% der gesamten Vergütung) in aufgeschobenen Beteiligungswerten ausgerichtet. Mit eindeutig definierten und von der Generalversammlung genehmigten Obergrenzen für Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung werden übermässige Vergütungen ausgeschlossen.

4. Vergütungssystem des Verwaltungsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten Fixvergütungen für ihre Mitarbeit im Verwaltungsrat sowie in den Ausschüssen. Der Präsident des Verwaltungsrats übt seine vielfältigen Aufgaben als Vollzeitmandat aus und bekommt dafür ein Pauschalhonorar von CHF 1'300'000. Er hat keinen Anspruch auf eine variable Vergütung. Die Aufgaben des Präsidenten werden im Corporate-Governance-Bericht (Seiten 36 und 37) genauer beschrieben.

Die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ein Honorar von CHF 125'000, der Vizepräsident des Verwaltungsrats bekommt zusätzlich CHF 50'000. Der Vorsitz eines Ausschusses wird mit CHF 70'000 honoriert, die Mitgliedschaft eines Ausschusses mit CHF 50'000.

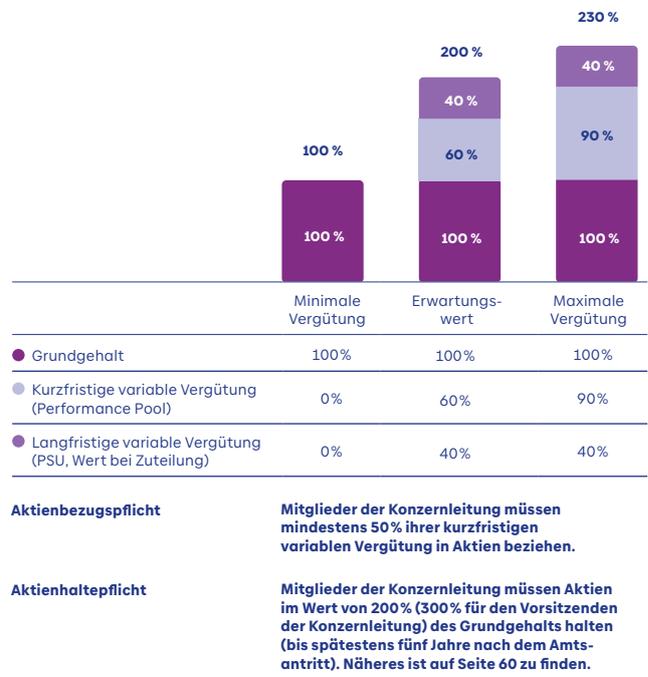
Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind zudem verpflichtet, für die Dauer ihres Amtes 1'000 Aktien bei der Gesellschaft zu hinterlegen (§ 20 der Statuten). Sie nehmen an keinem Aktienbeteiligungsprogramm teil, das an die Erreichung spezifischer Leistungsziele gebunden ist. Diese Ansätze tragen der Verantwortung und der Arbeitsbelastung der unterschiedlichen Funktionen Rechnung und wurden seit 2008 nicht erhöht.

Vom Jahreshonorar wird ein Drittel (Präsident) bzw. ein Viertel (übrige Mitglieder) in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt sind. Der Bezugspreis basiert auf dem Schlusskurs des ersten Handelstags im Juni, auf den analog zum Aktienbezugsplan ein Abschlag von 10% gewährt wird.

	Massgebender Schlusskurs	
	vom	CHF
Aktienbezüge der Verwaltungsratsmitglieder 2023	1.6.2023	140.00
Aktienbezüge der Verwaltungsratsmitglieder 2022	1.6.2022	161.70

5. Vergütungssystem der Konzernleitung

Vergütungsstruktur



Die in dieser Grafik aufgezeigte Vergütungsstruktur gilt **letztmalig** für das Geschäftsjahr 2023. Wie eingehend angekündigt, ändern sich ab dem Geschäftsjahr 2024 die Erwartungswerte der variablen Vergütung. **Neu ist der Erwartungswert der kurzfristigen variablen Vergütung 40% (maximale Zuteilung 60%) und der Erwartungswert der langfristigen variablen Vergütung 60%.** Die maximale Vergütung bei Zuteilung reduziert sich somit auf insgesamt 220%. Einhergehend mit der Erhöhung des Anteils der langfristigen variablen Vergütung reduziert sich ab dem Geschäftsjahr 2024 der Pflichtbezug von gesperrten Aktien in der kurzfristigen variablen Vergütung auf 30% (bisher 50%).

Grundgehalt

Das Grundgehalt repräsentiert die Entlohnung entsprechend den Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Position. Es wird regelmässig mit dem Markt verglichen. Daneben wird auch die interne Lohngerechtigkeit berücksichtigt. Bei der Baloise Gruppe gilt: «Gleicher Lohn bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit.»

Kurzfristige variable Vergütung: Performance Pool

Die kurzfristige variable Vergütung belohnt die jährliche Zielerreichung. Sie wird aus dem Performance Pool ausgeschüttet, der die Summe der zu verteilenden kurzfristigen variablen Vergütung umfasst. Ziel des Performance Pools ist, die Mitglieder der Konzernleitung und weitere berechnigte Mitarbeitende in dem Ausmass zu beteiligen, wie sie durch ihre Leistung im vergangenen Geschäftsjahr die Unternehmensziele und die Interessen unseres Aktionariats erfüllt haben.

Anspruchsberechtigt für individuelle Zuteilungen aus dem Performance Pool ist neben den Mitgliedern der Konzernleitung das obere Management.

Mitarbeitende mit Kontrollfunktionen (Risikomanagement, Compliance, Konzernrevisorat sowie der Verantwortliche Aktuar) erhalten eine variable Vergütung, deren Höhe nicht direkt vom Resultat der zu überwachenden Einheit sowie einzelner Produkte und Transaktionen abhängt. Der Vergütungsausschuss überprüft die Vergütungen an die Leitenden der Kontrollfunktionen auf jährlicher Basis.

Die individuelle Zuteilung der kurzfristigen variablen Vergütung aus dem verfügbaren Performance Pool an die Mitglieder der Konzernleitung wird vom Vergütungsausschuss basierend auf der individuellen Zielerreichung festgelegt. Die für das Berichtsjahr vereinbarten Ziele werden durch den Verwaltungsratspräsidenten für den Vorsitzenden der Konzernleitung und von diesem für die übrigen Konzernleitungsmitglieder bewertet. Basierend auf der gewichteten mittleren Zielerreichung jedes Mitglieds, stellt der Verwaltungsratspräsident respektive der Vorsitzende der Konzernleitung einen Antrag für die individuelle Zuteilung an den Vergütungsausschuss. In dessen Sitzung findet auf dieser Grundlage eine materielle Diskussion über jedes einzelne Mitglied statt, wobei die Zielerreichungen für das Berichtsjahr sowie auch die darauf basierenden Zuteilungen final entschieden werden.

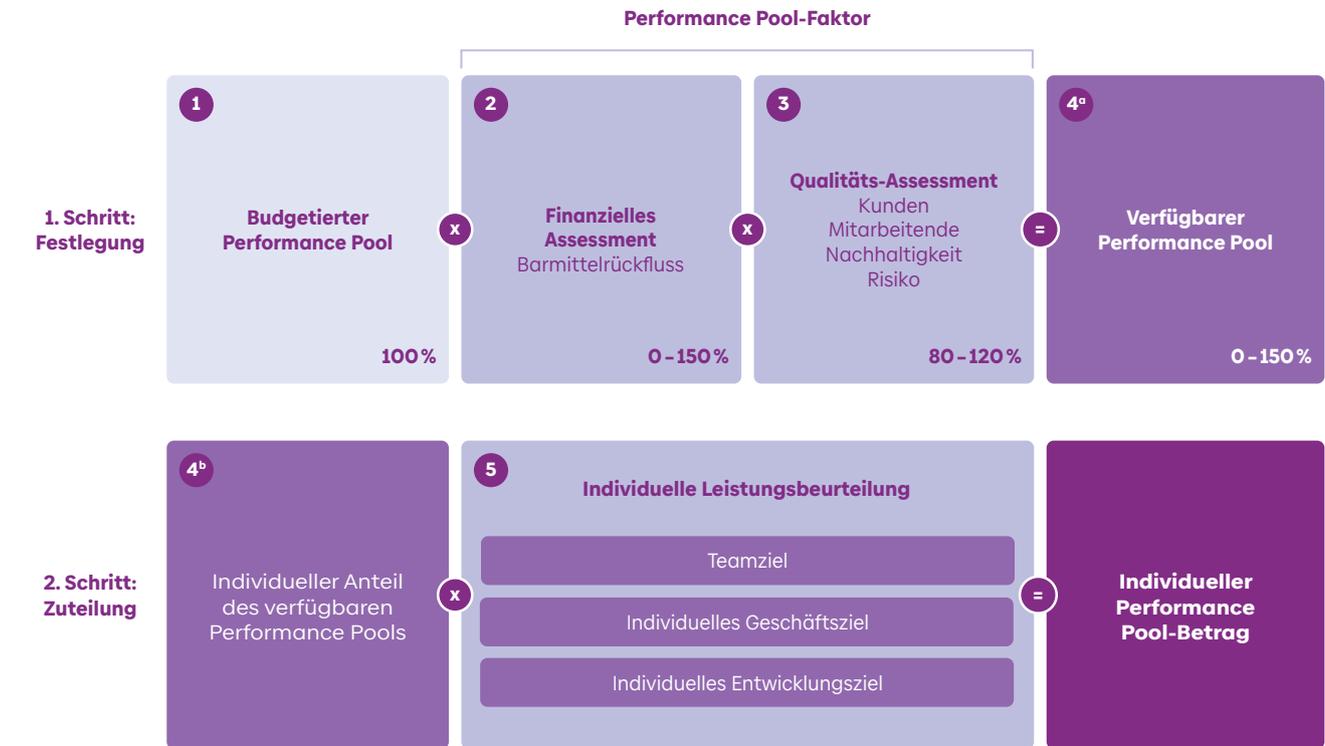
Für die Mitglieder der Konzernleitung werden jährlich Teamziele sowie individuelle Leistungs- und Entwicklungsziele festgelegt. Mit den Teamzielen wird die Zusammenarbeit über die Konzernbereiche und Ländergesellschaften sowie über alle Funktionen und Abteilungen hinweg bewertet. Mit quantitativen Teamzielen wird die Erreichung relevanter gruppenweiter Kennzahlen insbesondere im Businessplan und bezüglich der strategischen Ambitionen gemessen. Die qualitativen Teamziele fokussieren sich demgegenüber

stärker auf den Prozess als auf die Resultate – und damit insbesondere auf Zusammenarbeit und Verhalten. Die individuellen Leistungsziele beziehen sich auf die Beiträge der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung an die Gruppenziele. Die individuellen Entwicklungsziele fördern die persönliche Entwicklung der Konzernleitungsmitglieder.

Massgeblich für die Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung ist der sogenannte Performance Pool-Faktor. Er wird vom Vergütungsausschuss jeweils für das vergangene Jahr festgelegt, wobei dieser systematisch die Zielerreichung anhand des nachfolgend aufgeführten Indikatorenmodells festlegt.

Vergütungsbericht

Indikatorenmodell, Leistungsbeurteilung und daraus resultierende individuelle Zuteilung der kurzfristigen variablen Vergütung



1 Budgetierter Performance Pool

Gesamtsumme des Grundgehalts der Konzernleitung multipliziert mit dem Erwartungswert von 60 %.

2 Finanzielles Assessment

Die finanzielle Bewertung basiert auf dem Barmittelrückfluss an die Baloise Holding AG. Diese Kennzahl ist eines der drei strategischen Ziele von Baloise und bildet ebenfalls die Grundlage, um die Investorinnen und Investoren am Erfolg von Baloise zu beteiligen. Der Zielerreichungsgrad des finanziellen Assessments ist auf 150 % begrenzt.

3 Qualitäts-Assessment

Die finanzielle Leistung wird durch eine Bewertung der Ergebnisqualität auf der Grundlage von vier strategischen Schlüsselfaktoren ergänzt. Jährlich wird die Leistung in den Bereichen Kundenwachstum, Mitarbeiterzufriedenheit, Nachhaltigkeitsstrategie und Risikomanagement anhand der mittelfristigen Ambitionen bewertet. Das Ergebnis des Qualitäts-Assessments (80–120 %) wird mit dem finanziellen Assessment multipliziert.

4a Verfügbarer Performance Pool

Der Vergütungsausschuss prüft und genehmigt den endgültigen Performance Pool, basierend auf den oben genannten Faktoren. Der verfügbare Performance Pool ist auf maximal 150 % des budgetierten Performance Pools begrenzt. Eine Festsetzung des Performance Pool-Faktors bei 100 % bedeutet, dass die Ziele erfüllt wurden.

5 Individuelle Leistungsbeurteilung und individueller Performance Pool-Betrag

Für jedes einzelne Mitglied der Konzernleitung wird die Leistung im Leistungsjahr anhand eines gemeinsamen Teamziels sowie individueller Geschäfts- und Entwicklungsziele beurteilt und im Vergütungsausschuss einzeln besprochen. Der Vergütungsausschuss trifft somit einen fundierten Ermessensentscheid in einem klaren Rahmen und einem strukturierten Prozess. Der individuelle Betrag aus dem verfügbaren Performance Pool (vgl. 4b in der Grafik) wird den einzelnen Mitgliedern der Konzernleitung auf der Grundlage ihrer individuellen Leistungsbeurteilung zugewiesen.

Langfristige variable Vergütung: Performance Share Units

Ziele der langfristigen variablen Vergütung sind die Bindung des Topmanagements an die Baloise Gruppe sowie die Angleichung der Interessen des Topmanagements an jene unseres Aktionariats. Die langfristige variable Vergütung wird über Performance Share Units (PSU) ausgerichtet. PSU sind Anwartschaften auf Aktien. Zu Beginn einer Leistungsperiode werden den teilnehmenden Mitarbeitenden Anrechte in Form von PSU zugeteilt, die nach Ablauf der Leistungsperiode zum kostenlosen Bezug einer bestimmten Anzahl Aktien berechtigen. Der Vergütungsausschuss legt den Zuteilungstag fest und bestimmt im freien Ermessen innerhalb des Topmanagements die Teilnehmereberechtigten. Er bestimmt die Gesamtzahl der zur Verfügung stehenden PSU und legt die individuelle Zuteilung an die Mitglieder der Konzernleitung fest.

Die Anzahl Aktien, die nach drei Jahren, das heisst am Ende der Leistungsperiode, bezogen werden kann, hängt vom Total Shareholder Return (TSR) der Baloise Holding AG relativ zu einer Vergleichsgruppe ab, dem relativen Total Shareholder Return (rTSR). Die Vergleichsgruppe umfasst die im STOXX Europe 600 Insurance Index enthaltenen wichtigsten europäischen Versicherungsunternehmen (siehe folgende Tabelle).

Unternehmen im STOXX Europe 600 Insurance Index (per 31. Dezember 2023)

ADMIRAL GROUP	MUENCHENER RUECK
AEGON	NN GROUP
AGEAS	PHOENIX GROUP HOLDINGS
ALLIANZ	POSTE ITALIANE
ASR NEDERLAND	POWSZECHNY ZAKLAD
ASSICURAZIONI GENERALI	UBEZPIECZEN
AVIVA	PRUDENTIAL
AXA	SAMPO
BALOISE HOLDING	SCOR
BEAZLEY	STOREBRAND
DIRECT LINE INSURANCE GROUP	SWISS LIFE HOLDING
GJENSIDIGE FORSIKRING	SWISS RE
HANNOVER RUECK	TALANX
HELVETIA HOLDING	TOPDANMARK
HISCOX	TRYG
LEGAL & GENERAL GROUP	ZURICH INSURANCE GROUP

Quelle: <https://www.stoxx.com/index-details?symbol= SXIP>

Grundsätzlich berechtigt ein PSU zum Bezug einer Baloise-Aktie. Dies ist dann der Fall, wenn der TSR von Baloise für die Leistungsperiode dem Median der Vergleichsgruppe entspricht. Der Leistungsmultiplikator beträgt in diesem Fall 1.0. Teilnehmende erhalten für ihre PSU mehr Aktien, wenn der TSR von Baloise für die Leistungsperiode höher liegt als der TSR der Gesellschaften der Vergleichsgruppe. Ein maximaler Multiplikator von 2.0 ist dann erreicht, wenn Baloise den höchsten TSR aller Gesellschaften der Vergleichsgruppe ausweist. Der Multiplikator beträgt 0, wenn der TSR von Baloise im untersten Quartil der Gesellschaften der Vergleichsgruppe liegt – es findet in diesem Fall keine Wandlung der PSU in Aktien statt, und die Anwartschaften verfallen. Folglich steigt der

Leistungsmultiplikator ab dem untersten Quartil linear von 0.5 bis 2.0 (vgl. Seite 67).

Der Leistungsmultiplikator wird anhand der Börsenschlusskurse des letzten Handelstags der Leistungsperiode unter Berücksichtigung der Dividendenzahlungen definiert. Teilnehmende erhalten die entsprechende Anzahl Aktien nach Ablauf der Leistungsperiode von drei Jahren.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Leistungsperiode aufgrund von mangelnder Leistung, Fehlverhalten oder mit anschliessender Aufnahme konkurrierender Tätigkeiten, verfallen die noch bestehenden Ansprüche auf PSU vollständig. Der Vergütungsausschuss hat zudem die Möglichkeit, bei Vorliegen besonderer Gründe die Anzahl der einer Person oder einer Gruppe von Teilnehmenden zugeteilten PSU nachträglich zu kürzen oder ihnen vollständig zu entziehen (Malus-Regelung).

Drei-Jahres-Durchschnitt für den rTSR

Bisher wurde der rTSR zu einem einzigen Zeitpunkt, nach Ablauf der Leistungsperiode von drei Jahren, gemessen. Diese Abhängigkeit von einem einzigen Zeitpunkt reflektiert aufgrund der Volatilität der Börsenkurse nur bedingt die effektive Leistung des Managements. Deshalb wird ab dem Leistungsjahr 2024 für alle neu ausgegebenen Pläne der rTSR jeweils pro Jahr gemessen und die ermittelten Ränge von Baloise innerhalb der Vergleichsgruppe werden gemittelt. Aus dem Resultat wird der Leistungsmultiplikator bestimmt. Dies reduziert die Abhängigkeit von der Zufälligkeit einer einzelnen Messung und knüpft stärker an die jeweilige Performance des Managements über den Zeitraum von drei Jahren an.

Zwei zusätzliche KPIs ab 2025

Ab dem Jahr 2025 wird der rTSR um zwei neue KPIs ergänzt, sodass sich die langfristige variable Vergütung künftig an insgesamt drei strategischen Zielen von Baloise ausrichten wird. Zusätzlich zum rTSR sind dies die Combined Ratio Nichtleben (Summe des Netto-Schadenaufwands und der Kosten im Verhältnis zu den versicherungstechnischen Erträgen) und das EBIT Leben (operativer Gewinn vor Zinsen und Steuern im Lebensgeschäft).

Die beiden Kennzahlen bilden einen Grossteil der Wertschöpfung und somit die Leistung von Baloise gut ab und formen zusammen mit der bestehenden Messgrösse rTSR eine abgerundete Leistungsmessung, welche die langfristige variable Vergütung an die Interessen unseres Aktionariats sowie an die Leistung des Topmanagements bindet.

Vergütungsbericht

Die Einführung der neuen Messgrößen erfolgt mit dem PSU-Plan 2025, da aufgrund der Umstellung auf IFRS 17/9 zuerst Erfahrung zu den Kennzahlen gesammelt werden muss, um langfristig nachhaltige Ziele festlegen zu können, welche die Performance des Topmanagements sinnvoll an die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung knüpfen.

Aktienbezugsplan

Mitglieder der Konzernleitung sind verpflichtet, mindestens die Hälfte ihrer kurzfristigen variablen Vergütung in Aktien zu beziehen. Mittels Aktienbezugsplan können sie dividendenberechtigte Aktien mit einer Sperrfrist von mindestens drei Jahren zu einem Vorzugspreis (Abschlag von 10%) beziehen. Die Parameter des Aktienbezugsplans werden vom Vergütungsausschuss festgelegt.

Aktienhaltepflicht der Konzernleitung

Jedes Mitglied der Konzernleitung ist verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren seit Amtsantritt mindestens 200 % des Grundgehalts, respektive 300 % für den Vorsitzenden der Konzernleitung, in freien oder gesperrten Aktien zu halten. Seit 2023 werden gewährte, jedoch noch nicht erdiente PSU nicht mehr zur Erfüllung der Aktienhaltevorschrift berücksichtigt, da sie noch nicht verdient sind. Die angepasste Richtlinie gilt seit 2023 mit einer Frist von fünf Jahren, um die Anforderung zu erfüllen.

Rückforderung von variabler Vergütung (Malus- und Clawback-Regelung)

Bei einem Restatement aufgrund wesentlicher Verletzungen von anwendbaren Rechnungslegungsvorschriften oder bei individuellem Fehlverhalten kann der Vergütungsausschuss die Berechnung der kurzfristigen variablen Vergütung neu vornehmen und diskretionär für die Mitglieder der Konzernleitung die ausstehenden Ansprüche auf Auszahlungen reduzieren oder einen Teil der zugeteilten, noch nicht erdienten PSU verfallen lassen (Malus). Er kann zudem die Mitglieder der Konzernleitung auffordern, einen bereits ausgezahlten Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung teilweise oder vollständig zu erstatten, und ins Eigentum übertragene Aktien aus früheren Leistungsperioden ersatzlos zurückfordern (Clawback).

Arbeitsverträge, Kontrollwechselklauseln, Antritts- und Abgangsentschädigungen

Alle Mitglieder der Konzernleitung haben eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Es bestehen keine Kontrollwechselklauseln. Mitgliedern der Konzernleitung dürfen keine Abgangsentschädigungen zugesprochen werden. Antrittsprämien, die keinen nachweisbaren finanziellen Nachteil kompensieren, sind nicht erlaubt. Mögliche Ersatzzahlungen bei Stellenantritt sind ungeachtet ihrer Höhe vom Vergütungsausschuss zu genehmigen.

6. Vergütung für das Berichtsjahr

A. Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Generalversammlung vom 29. April 2022 hat für die Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2023 einen Betrag von CHF 3,4 Mio. (inkl. Sozialversicherungsbeiträge und Diskont Aktienbezugsplan) genehmigt. Ausbezahlt wurden CHF 3,4 Mio.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

2023	Honorar (bar)	Honorar (Aktien inkl. Diskont)	Sozialver- sicherungs- beiträge	Total Vergütung
in Tsd. CHF				
Dr. Thomas von Planta	866.7	481.7	12.8	1'361.2
Präsident des Verwaltungsrats				
Christoph Mäder	221.3	81.9	6.3	309.5
Vizepräsident des Verwaltungsrats				
Dr. Maya Bundt	131.3	48.6	6.3	186.2
Claudia Dill (bis 31. Oktober 2023)	109.4	40.5	6.3	156.2
Christoph B. Gloor	178.8	66.2	6.3	251.3
Hugo Lasat	131.3	48.6	-	179.9
Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen	131.3	48.6	6.3	186.2
Dr. Markus R. Neuhaus	183.8	68.0	6.3	258.2
Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz	168.8	62.4	-	231.3
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen	168.8	62.4	6.3	237.6
Total Verwaltungsrat	2'291.7	1'009.0	56.9	3'357.6

Erläuterungen zur Tabelle:

Honorar Aktien inkl. Diskont Ein Anteil des vertraglich vereinbarten Pauschalhonorars wird in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt bleiben. Die Aktien werden zum Schlusskurs per 1. Juni 2023 ausgewiesen (CHF 140.00). Den Mitgliedern des Verwaltungsrats wird im Rahmen des Aktienbezugsplans des Verwaltungsrats ein Abschlag von 10% auf den Börsenkurs gewährt. Dieser Abschlag wird in Summe zusätzlich zum Aktienwert ausgewiesen.

Sozialversicherungsbeiträge Die Offenlegung für das Geschäftsjahr 2023 umfasst die Beiträge, die von der Arbeitgeberin aufgrund gesetzlicher Vorgaben an die staatlichen Sozialversicherungen (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert) geleistet wurden. Für den vollamtlich tätigen Präsidenten des Verwaltungsrats werden die gesetzlich erforderlichen Arbeitgeberbeiträge an eine berufliche Vorsorgeeinrichtung bezahlt. Für die restlichen Mitglieder des Verwaltungsrats werden keine Beiträge an die berufliche Vorsorge geleistet.

Vergütungsbericht

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

2022	Honorar (bar)	Honorar (Aktien inkl. Diskont)	Sozialver- sicherungs- beiträge	Total Vergütung
in Tsd. CHF				
Dr. Thomas von Planta	866.8	477.5	12.5	1'356.8
Präsident des Verwaltungsrats				
Christoph Mäder	191.3	70.2	6.2	267.7
Vizepräsident des Verwaltungsrats				
Dr. Maya Bundt (ab 30. April 2022)	87.6	32.0	5.8	125.5
Claudia Dill (ab 30. April 2022)	87.6	32.0	5.8	125.5
Christoph B. Gloor	168.8	61.9	6.2	236.9
Hugo Lasat	131.3	48.2	-	179.5
Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen	131.3	48.2	6.2	185.7
Dr. Markus R. Neuhaus	178.8	65.7	6.2	250.6
Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz	156.3	57.4	-	213.7
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen	168.8	61.9	6.2	236.9
Dr. Andreas Beerli (bis 29. April 2022)¹	73.8	27.0	-	100.8
Thomas Pleines (bis 29. April 2022)	61.3	22.5	3.1	86.8
Total Verwaltungsrat	2'303.7	1'004.5	58.2	3'366.4

¹ Bis ins Jahr 2012 erhielten neu gewählte Verwaltungsräte im ersten Kalenderjahr nur ein Honorar für sechs Monate. Die ersten beiden Monate nach Wahl zum Verwaltungsrat (Mai und Juni) wurden bei Austritt nachträglich vergütet. Dr. Andreas Beerli wurde im Jahr 2011 gewählt und erhielt deshalb nach seinem Austritt für die ersten zwei Leistungsmonate im Jahr 2011 eine Vergütung von total CHF 42'099 ausbezahlt. Seit 2012 bekommen neu gewählte Verwaltungsräte im ersten Kalenderjahr ein Honorar für die gesamten acht Monate, beim Austritt dafür auch nur für vier Monate.

Erläuterungen zur Tabelle:

Honorar Aktien inkl. Diskont Ein Anteil des vertraglich vereinbarten Pauschalhonorars wird in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt bleiben. Die Aktien werden zum Schlusskurs per 1. Juni 2022 ausgewiesen (CHF 161.70). Den Mitgliedern des Verwaltungsrats wird im Rahmen des Aktienbezugsplans des Verwaltungsrats ein Abschlag von 10 % auf den Börsenkurs gewährt. Dieser Abschlag wird in Summe zusätzlich zum Aktienwert ausgewiesen.

Sozialversicherungsbeiträge Die Offenlegung für das Geschäftsjahr 2022 umfasst die Beiträge, die von der Arbeitgeberin aufgrund gesetzlicher Vorgaben an die staatlichen Sozialversicherungen (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert) geleistet wurden. Für den vollamtlich tätigen Präsidenten des Verwaltungsrats werden die gesetzlich erforderlichen Arbeitgeberbeiträge an eine berufliche Vorsorgeeinrichtung bezahlt. Für die restlichen Mitglieder des Verwaltungsrats werden keine Beiträge an die berufliche Vorsorge geleistet.

Forderungen und nicht marktübliche Vergütungen

Es wurden keine Vergütungen, die nicht marktüblich sind, an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder an Firmen und Personen, die den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehen, ausgeschüttet. Nahestehende Personen sind Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner, Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige, den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften, Personen, die treuhänderisch für sie handeln, Kinder, Angehörige, Gesellschaften und treuhänderisch handelnde Personen der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners. Es wurde auf keine Forderungen gegenüber aktiven oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats sowie dem oben aufgeführten Personenkreis verzichtet. Es wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats entrichtet.

B. Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung

Vergütung 2023

Die konkrete Höhe der Vergütung für die Konzernleitung wird gemäss der folgenden Übersicht festgelegt.

Vergütungskomponente	Entscheid durch
Fixe Vergütung 2023	Generalversammlung 2022
Variable Vergütung 2023	
- Maximalbetrag	Generalversammlung 2023
- Individuelle Zuteilung	Vergütungsausschuss im Februar 2023 für die langfristige variable Vergütung und im Februar 2024 für die kurzfristige variable Vergütung (unter Einhaltung der von der Generalversammlung 2023 festgelegten Maximalsumme)

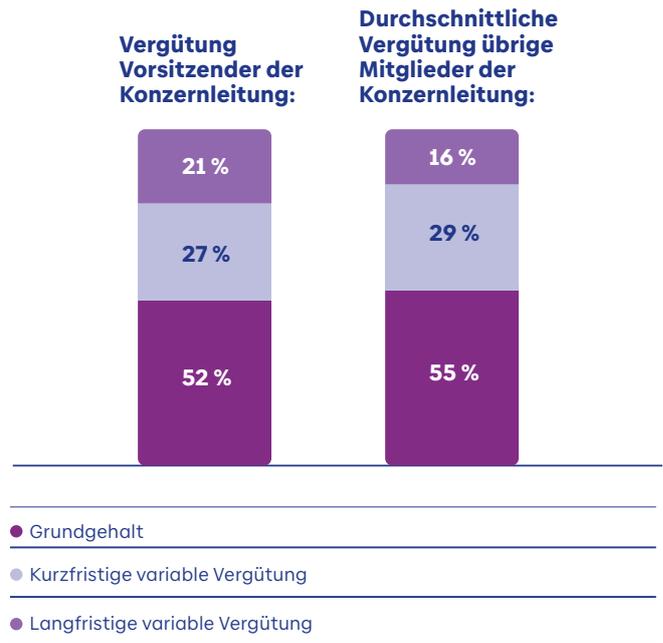
Seit dem Geschäftsjahr 2023 wird neu über die variable Vergütung für das darauf folgende Geschäftsjahr entschieden (analog zur fixen Vergütung).

Die Generalversammlung vom 29. April 2022 hat für die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 einen Betrag von CHF 4.15 Mio. (inkl. Sozialversicherungsbeiträge) genehmigt. Ausbezahlt wurden CHF 4.0 Mio. Weiter hat die Generalversammlung vom 28. April 2023 für die variable Vergütung 2023 einen Maximalbetrag von CHF 5.0 Mio. (inkl. Sozialversicherungsbeiträge und Diskont Aktienbezugsplan) genehmigt. Ausbezahlt wurden insgesamt CHF 3.0 Mio.

Am 1. März 2023 wurden die im Geschäftsjahr 2020 zugeordneten Performance Share Units (PSU), die bei Zuteilung einen Wert von CHF 1.3 Mio. hatten, plangemäss in Aktien gewandelt. Es wurden Aktien im Wert von CHF 0.8 Mio. ausgerichtet.

Die Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2023 und 2022 ist in den nachfolgenden Tabellen offengelegt. Dies erfolgt nach dem sogenannten Accrual-Prinzip: In den Tabellen sind alle Vergütungselemente enthalten, welche für die im jeweiligen Geschäftsjahr erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.

Aufteilung der Vergütung 2023



Vergütungsbericht

Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung

	Variable Vergütung					Summe	Variable	Sozial-		Total
	Grund-					Grund-	Ver-	Sach-	run-	
	gehalt					gehalt	gütung	leistungs-	gs-	Ver-
						variable	in % des	leistungen	versicherungs-	gütung
						Ver-	Grund-	träge	beiträge	
						gütung	gehalts			
	Baraus-	Baraus-	Aktien-	PSU	Total					
	zahlung	zahlung	bezugs-	(2023	variable					
	(fix)	(varia-	plan	zuge-	Ver-					
		bel)		teilt)	gütung					
2023										
in Tsd. CHF										
Gert De Winter	475.0	109.1	132.0	-	241.1	716.1	51%	-	183.0	899.2
Vorsitzender der Konzernleitung (bis 30. Juni 2023)										
Michael Müller	775.0	177.9	215.5	310.1	703.5	1'478.5	91%	4.9	203.2	1'686.6
Leiter Konzernbereich Schweiz (bis 30. Juni 2023)										
Vorsitzender der Konzernleitung (ab 1. Juli 2023)										
Dr. Alexander Bockelmann	600.0	91.9	259.5	240.1	591.5	1'191.5	99%	-	184.0	1'375.5
Leiter Konzernbereich IT										
Dr. Matthias Henny	550.0	0.0	305.9	220.0	526.0	1'076.0	96%	4.9	190.9	1'271.8
Leiter Konzernbereich Asset Management										
Clemens Markstein¹	275.0	63.2	76.5	45.6	185.2	460.2	67%	4.9	98.6	563.6
Leiter Konzernbereich Schweiz (ab 1. Juli 2023)										
Dr. Carsten Stolz	550.0	126.3	152.9	220.0	499.2	1'049.2	91%	4.9	210.9	1'265.0
Leiter Konzernbereich Finanz										
Total Konzernleitung	3'225.0	568.5	1'142.3	1'035.8	2'746.6	5'971.6	85%	19.5	1'070.6	7'061.7

1 Die Vergütung von Clemens Markstein ist pro rata ab 1. Juli 2023 berücksichtigt. Die per 1. März 2023 zugeteilten PSU von Clemens Markstein sind auf Grundlage der Konditionen vor dem Wechsel in die Konzernleitung berechnet und ebenfalls pro rata ab 1. Juli 2023 berücksichtigt.

Erläuterungen zur Tabelle:

Die Offenlegung der Vergütung erfolgt nach dem sogenannten Accrual-Prinzip: In der Tabelle sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im Geschäftsjahr 2023 erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen. Die Beträge verstehen sich brutto vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen usw.

Aktienbezugsplan Anteil der variablen Vergütung, der direkt in Aktien bezogen wurde. Bewertung: Marktwert per 1. März 2024 = CHF 142.90.

PSU Offenlegung zum Wert per Zuteilungstag von CHF 156.61, Berechnung aufgrund einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Barwert für die erwartete Auszahlung am Ende der Leistungsperiode ermittelt.

Sachleistungen Alle gemäss Lohnausweis zu deklarierenden Vergütungselemente, unter anderem Dienstaltersgeschenke und geldwerte Leistungen aus dem Aktienbezug aus der Mitarbeiterbeteiligung (maximal 100 Aktien pro Jahr).

Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeberbeiträge an die staatlichen Sozialversicherungen und die berufliche Vorsorgeeinrichtung (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert). Die Mitglieder der Konzernleitung sind in der Vorsorgestiftung der Baloise Versicherung AG versichert. Für sie gelten die gleichen Bedingungen wie für alle übrigen Versicherten des Innendienstes.

Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung

	Variable Vergütung					Summe Grund- und variable Vergütung	Variable Vergütung in % des Grundgehalts	Sachleistungen	Sozialversicherungsbeiträge	Total Vergütung
	Grundgehalt	Barauszahlung (fix)	Barauszahlung (variabel)	Aktienbezugsplan	PSU (2022 zugeteilt)	Total variable Vergütung				
2022										
in Tsd. CHF										
Gert De Winter Vorsitzender der Konzernleitung	950.0	270.8	314.9	380.0	965.7	1'915.7	102%	-	224.5	2'140.3
Dr. Alexander Bockelmann Leiter Konzernbereich IT	600.0	171.1	198.8	240.0	609.9	1'209.9	102%	2.0	183.9	1'395.8
Dr. Matthias Henny Leiter Konzernbereich Asset Management	500.0	0.1	314.0	200.1	514.1	1'014.1	103%	25.3	183.3	1'222.7
Michael Müller Leiter Konzernbereich Schweiz	700.0	184.8	322.4	280.0	787.3	1'487.3	112%	4.4	203.1	1'694.8
Dr. Carsten Stolz Leiter Konzernbereich Finanz	500.0	142.5	165.7	200.1	508.3	1'008.3	102%	4.4	186.7	1'199.5
Total Konzernleitung	3'250.0	769.3	1'315.8	1'300.2	3'385.4	6'635.4	104%	36.1	981.6	7'653.0

Erläuterungen zur Tabelle:

Die Offenlegung der Vergütung erfolgt nach dem sogenannten Accrual-Prinzip: In der Tabelle sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im Geschäftsjahr 2022 erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen. Die Beträge verstehen sich brutto vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen usw.

Aktienbezugsplan Anteil der variablen Vergütung, der direkt in Aktien bezogen wurde. Bewertung: Marktwert per 1. März 2023 = CHF 156.20.

PSU Offenlegung zum Wert per Zuteilungstag von CHF 159.28, Berechnung aufgrund einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Barwert für die erwartete Auszahlung am Ende der Leistungsperiode ermittelt.

Sachleistungen Alle gemäss Lohnausweis zu deklarierenden Vergütungselemente, unter anderem Dienstaltersgeschenke und geldwerte Leistungen aus dem Aktienbezug aus der Mitarbeiterbeteiligung (maximal 100 Aktien pro Jahr).

Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeberbeiträge an die staatlichen Sozialversicherungen und die berufliche Vorsorgeeinrichtung (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert). Die Mitglieder der Konzernleitung sind in der Vorsorgestiftung der Baloise Versicherung AG versichert. Für sie gelten die gleichen Bedingungen wie für alle übrigen Versicherten des Innendienstes.

Forderungen und nicht marktübliche Vergütungen

Es wurden keine Vergütungen, die nicht marktüblich sind, an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung oder an Firmen und Personen, die den Mitgliedern der Konzernleitung nahestehen, ausgeschüttet. Nahestehende Personen sind Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner, Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige, den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften, Personen, die treuhänderisch für sie handeln, Kinder, Angehörige, Gesellschaften und treuhänderisch handelnde Personen der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners. Es wurde auf keine Forderungen gegenüber aktiven oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung sowie dem oben aufgeführten Personenkreis verzichtet.

Vergütungsbericht

Performance Pool-Faktor für 2023

Für das Berichtsjahr 2023 hat der Vergütungsausschuss für den Performance Pool einen Faktor von 85% festgelegt. Nachfolgend sind die Resultate des finanziellen Assessments und des Qualitäts-Assessments näher erläutert.

Messgrößen	Ziele 2022 – 2025	Resultate 2023 / Jährliche Leistung	Leistungsbeurteilung Vergütungsausschuss	Gesamtstatus
1 Finanzielles Assessment				90%
Cash Remittance	CHF 2 Mrd.	CHF 493 Mio. 	Im Jahr 2023 erreichen wir eine Cash Remittance von CHF 493 Mio. Damit liegen wir weiterhin gut im Plan für die Strategiephase 2022–2025. Die negativen Einflüsse auf die lokalrechtlichen Gewinne aufgrund der ausserordentlichen Schadenereignisse konnten erfolgreich durch einmalige Cash-wirksame Massnahmen kompensiert werden. Diesem Umstand wird jedoch mit einem Abschlag in der Bewertung der Zielerreichung Rechnung getragen.	90%
2 Qualitäts-Assessment				94%
Kunden	1.5 Mio. neue Kunden	54'000 neue Kunden 	Das Umfeld bleibt anspruchsvoll. Im Jahr 2023 liegt das Kundenwachstum mit 54'000 neuen Kundinnen und Kunden unter unseren Erwartungen. Eine Fokussierung im Innovationsbereich und eine stärkere Selektion führten zu weniger Wachstum als erwartet. Es sind weitere Massnahmen geplant, um das Kundenwachstum in den kommenden Jahren weiter auszubauen.	
Mitarbeitende	Top 5% aller Arbeitgeber in Europa bis Ende 2025	Top 29% aller Arbeitgeber in Europa 	Bei unserem Mitarbeitendenziel konnten wir für 2023 unsere Positionierung in die Top 29% verbessern. Dies ist eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr. Die Ambition sieht eine Platzierung in den Top 5% bis 2025 vor. Dieses Ziel wurde noch nicht erreicht. Die tiefe Anzahl von nur 3% unzufriedenen Mitarbeitenden sowie der relative Fortschritt zeigen, dass unsere Bemühungen zu einer positiven Entwicklung führen.	
Nachhaltigkeit	Platzierung im oberen Mittelfeld der Indizes MSCI, Sustainalytics, SAM Score von S&P und RepTrak	MSCI: AA 80%-Perzentil Sustainalytics: 20.8 70%-Perzentil SAM Score: 36 60%-Perzentil RepTrak: 69.4	Die Reputation konnte trotz der Vereinheitlichung des Markenauftritts von «Basler Versicherungen» auf «Baloise» im Vergleich mit dem Vorjahr auf gutem Niveau gehalten werden. Gleiches gilt für die ESG-Ratings der Gruppe, die in Summe keine materiellen Veränderungen erfahren haben. Unsere Positionierung im Marktvergleich konnten wir halten und teilweise sogar ausbauen.	
Risiko	Positive integrale qualitative Risiko-beurteilung	Gesamtbeurteilung: Gut	Betreffend Solvenz-Kapitalisierung zeigt sich Baloise weiterhin stabil. Wir bleiben gut kapitalisiert und auch das S&P Rating von A+ zeigt die anhaltend starke Bewertung von Baloise. Die Compliance-Bewertung ist zufriedenstellend und verbesserte sich im Vergleich zum letzten Jahr.	
1 x 2 = Performance Pool-Faktor 2023				85%

Leistungsbeurteilung der Konzernleitung 2023

Die Teamziele der Konzernleitung umfassen quantitative und qualitative Zielsetzungen. Inhaltlich wurde der Fokus für das Jahr 2023, neben dem finanziellen Ergebnis der Gruppe, auf die Umsetzung von «Simply Safe: Season 2» gelegt. Das Jahr 2023 brachte viele unerwartete Entwicklungen, die von der Konzernleitung schnell und konsequent angegangen worden sind. Getroffene Massnahmen zeigen bereits Wirkung; und weitere sind in Erarbeitung. Unter den aversen Bedingungen entsprach die Leistung in verschiedener Hinsicht jedoch nicht unseren Erwartungen. Aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen fokussierten wir bei unseren Innovationsinitiativen primär auf Profitabilität und nicht auf mehr Wachstum zu Lasten der Portfolioqualität, was sich in einer deutlich tieferen Anzahl der Neukunden widerspiegelt. Die ausserordentliche Grossschadenlage sowie die Zinsentwicklung belasteten das finanzielle Ergebnis und die Aktienperformance im Jahr 2023 war nicht befriedigend. Trotzdem konnte die Barmittelgenerierung um 5% gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden.

PSU für den Zeitraum 2020–2023

Während des Berechnungszeitraums war Baloise auf Rang 26 im Vergleich mit den 35 Versicherungsunternehmen im STOXX Europe 600 Insurance Index. Platz 1 gehört dem Unternehmen, das im Berechnungszeitraum die beste TSR-Performance hatte. Die Platzierung der Baloise entspricht einem Leistungsmultiplikator von 0.61 (Platz 1 = Leistungsmultiplikator 2; Platz 28 = Leistungsmultiplikator 0,5 und Platz 29 bis 35 = Leistungsmultiplikator 0).

Spektrum des Leistungsmultiplikators und aktuelle Platzierung von Baloise während des Berechnungszeitraums 2020–2023



- Platz 26 (Baloise) entspricht einem Leistungsmultiplikator von 0.61
- Leistungsmultiplikator in Abhängigkeit von der Platzierung im Vergleich mit den Wettbewerbern

Die Grafik zeigt das mögliche Spektrum des Leistungsmultiplikators in Abhängigkeit von der Platzierung im Vergleich mit den 35 Unternehmen im STOXX Europe 600 Insurance Index.

Eine Person, die 2020 beispielsweise eine Anwartschaft auf 100 Aktien erhalten hat, bekommt bei der Wandlung 2023 aufgrund des Leistungsmultiplikators von 0.61 somit 61 Aktien zugeteilt.

Der Wert eines PSU unterliegt bis zum Ende der Leistungsperiode den Marktrisiken und kann sich naturgemäss stark verändern, wie aus den folgenden Tabellen ersichtlich ist.

Abgeschlossene PSU-Pläne

	Kurs bei Zuteilung CHF	Kurs bei Wandlung CHF	Leistungs-multiplikator	Wert bei Wandlung CHF	Gesamt-wert-zuwachs
2018–2021	149.20	158.90	1.22	193.85	30%
2019–2022	163.00	154.10	0.67	103.25	-37%
2020–2023	154.90	156.50	0.61	95.45	-38%

Die Tabelle zeigt die in den letzten drei Jahren abgelaufenen PSU-Pläne.

Laufende PSU-Pläne

	Kurs bei Zuteilung CHF	Zwischen-bewertung bei Wandlung CHF	Leistungs-multiplikator	Wert bei Wandlung CHF	Gesamt-wert-zuwachs
2021–2024	158.90	131.80	0.00	0.00	-100%
2022–2025	154.10	131.80	0.00	0.00	-100%
2023–2026	156.50	131.80	0.00	0.00	-100%

Die Tabelle zeigt die Zwischenbewertung per 31.12.2023 der drei laufenden PSU-Pläne.

Die Zwischenbewertung per 31. Dezember 2023 der laufenden Pläne zeigt, zu welchem Wert die PSU wandeln würden, wenn die Leistungsperiode per 31. Dezember 2023 geendet hätte.

Vergütungsbericht

C. Kredite und Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (Stand 31. Dezember)

Darlehen und Kredite werden zu marktüblichen Bedingungen gewährt. Hypotheken bis CHF 1 Mio. werden zu Mitarbeiterkonditionen gewährt (1% tiefer als der Kundenzinssatz für variable Hypotheken, jedoch nicht negativ; Vorzugszinssatz für Festhypotheken).

Es bestehen keine Darlehen und Kredite, die zu nicht marktüblichen Bedingungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung oder an Personen oder Firmen, die Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung nahestehen (nahestehende Personen sind Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner, Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige, den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften, Personen, die treuhänderisch für sie handeln, Kinder, Angehörige, Gesellschaften und treuhänderisch handelnde Personen der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners), gewährt wurden. Es bestehen keine Policendarlehen.

Kredite und Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (Stand 31. Dezember)

	Total	
	2023	2022
in Tsd. CHF		
Total Verwaltungsrat	-	-
KL-Mitglied mit dem höchsten ausstehenden Darlehen:		
Dr. Carsten Stolz Leiter Konzernbereich Finanz	1'600.0	-
Dr. Alexander Bockelmann Leiter Konzernbereich IT	-	2'190.5
Übrige KL-Mitglieder	2'963.4	3'786.7
Total Konzernleitung	4'563.4	5'977.2

D. Beteiligungen und Optionen

Aktien im Besitz von Mitgliedern des Verwaltungsrats (Stand 31. Dezember)

	Frei verfügbare Aktien		Gespernte Aktien		Aktienbesitz total		In % des ausgegebenen Aktienkapitals	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Anzahl								
Dr. Thomas von Planta Präsident	4'302	3'286	9'698	6'714	14'000	10'000	0.031%	0.022%
Christoph Mäder Vizepräsident	1'088	733	2'346	2'116	3'434	2'849	0.007%	0.006%
Dr. Maya Bundt	0	0	1'545	1'198	1'545	1'198	0.003%	0.003%
Claudia Dill ¹	-	0	-	1'198	-	1'198	-	0.003%
Christoph B. Gloor	9'867	9'410	2'277	2'261	12'144	11'671	0.027%	0.025%
Hugo Lasat	1'379	1'024	1'972	1'980	3'351	3'004	0.007%	0.007%
Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen	0	0	1'863	1'516	1'863	1'516	0.004%	0.003%
Dr. Markus R. Neuhaus	355	0	2'282	2'151	2'637	2'151	0.006%	0.005%
Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz	693	338	2'128	2'037	2'821	2'375	0.006%	0.005%
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen	1'481	1'024	2'250	2'261	3'731	3'285	0.008%	0.007%
Total Verwaltungsrat	19'165	15'815	26'361	23'432	45'526	39'247	0.099%	0.086%
In % des ausgegebenen Aktienkapitals	0.042%	0.035%	0.058%	0.051%	0.099%	0.086%		

1 Aufgrund des Austritts von Claudia Dill aus dem Verwaltungsrat per 31. Oktober 2023, werden ihre Aktienbestände per Jahresende 2023 nicht mehr ausgewiesen.

Erläuterungen zur Tabelle:

Aktienbestände Unter Einschluss der von nahestehenden Personen (Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner; Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften; Personen, die treuhänderisch für sie handeln; Kinder, Angehörige, Gesellschaften und treuhänderisch handelnde Personen der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners) gehaltenen Aktien.

Gespernte Aktien Die aus den aktienbasierten Vergütungsprogrammen bezogenen Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren. § 20 der Statuten verpflichtet zudem jedes Mitglied des Verwaltungsrats, für die Dauer seines Amtes 1'000 Aktien bei der Gesellschaft zu hinterlegen (Aktienhaltepflicht).

Optionen Mitglieder des Verwaltungsrats halten keine Optionen auf Baloise-Aktien.

Vergütungsbericht

Aktien im Besitz von Mitgliedern der Konzernleitung (Stand 31. Dezember)

	Frei verfügbare Aktien		Gesperrte Aktien		Aktienbesitz total		In % des ausgegebenen Aktienkapitals		Anwartschaften (PSU)	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Anzahl										
Gert De Winter ¹	-	32'073	-	6'139	-	38'212	-	0.083%	-	6'980
Vorsitzender der Konzernleitung (bis 30. Juni 2023)										
Michael Müller	32'166	28'115	5'883	6'682	38'049	34'797	0.083%	0.076%	5'341	5'144
Leiter Konzernbereich Schweiz (bis 30. Juni 2023)										
Vorsitzender der Konzernleitung (ab 1. Juli 2023)										
Dr. Alexander Bockelmann	3'928	880	16'278	21'856	20'206	22'736	0.044%	0.050%	4'414	4'409
Leiter Konzernbereich IT										
Dr. Matthias Henny	10'577	13'522	15'588	20'975	26'165	34'497	0.057%	0.075%	3'806	3'674
Leiter Konzernbereich Asset Management										
Clemens Markstein	4'114	-	2'637	-	6'751	-	0.015%	-	1'710	-
Leiter Konzernbereich Schweiz (ab 1. Juli 2023)										
Dr. Carsten Stolz	2'019	2'290	3'456	3'247	5'475	5'537	0.012%	0.012%	3'806	3'674
Leiter Konzernbereich Finanz										
Total Mitglieder der Konzernleitung	52'804	76'880	43'842	58'899	96'646	135'779	0.211%	0.296%	19'077	23'881
In % des ausgegebenen Aktienkapitals	0.115%	0.168%	0.096%	0.129%	0.211%	0.296%				

1 Aufgrund des Austritts von Gert De Winter aus der Konzernleitung per 30. Juni 2023 werden seine Aktienbestände per Jahresende 2023 nicht mehr ausgewiesen.

Erläuterungen zur Tabelle:

Aktienbestände Unter Einschluss der von nahestehenden Personen (Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner; Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften; Personen, die treuhänderisch für sie handeln; Kinder, Angehörige, Gesellschaften und treuhänderisch handelnde Personen der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners) gehaltenen Aktien.

Gesperrte Aktien Inkl. der mittels Darlehen finanzierten Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan. Die aus den aktienbasierten Vergütungsprogrammen bezogenen Aktien unterliegen einer Sperrfrist von mindestens drei Jahren.

Optionen Die im Zusammenhang mit dem Aktienbeteiligungsplan gehaltenen Optionen werden hier nicht aufgeführt, weil sie nicht einem eigenständigen Optionsplan entspringen, sondern zur Absicherung des Darlehens geschrieben wurden. Jeder Put-Option steht zudem eine entgegengesetzte Call-Option gegenüber.

Anwartschaften (PSU) Anzahl zugeteilter Performance Share Units (Zuteilungen per 1. März 2021, 1. März 2022 und 1. März 2023).

E. Gesamtvergütungen der Baloise Gruppe

In Übereinstimmung mit dem Rundschreiben 10/1 der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht zu den Vergütungen veröffentlicht Baloise die Summen der Gesamtvergütung und der variablen Vergütungen und macht Angaben zur Summe der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen sowie der gewährten Antritts- und Abgangsentschädigungen. Die Zahlen in der folgenden Tabelle enthalten alle Vergütungselemente, die für das Geschäftsjahr 2023 zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.

Gesamtvergütung und variable Vergütungen Baloise Group

	Barzahlung		Aktien		Anwartschaften		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
in Mio. CHF								
Summe der Gesamtvergütungen	849.7	822.4	3.2	5.2	4.7	5.4	857.6	833.0
Summe der variablen Vergütungen (Gesamtpool)	150.8	153.1	3.2	5.2	4.7	5.4	158.7	163.7
Anzahl begünstigter Personen	5'858	5'814	176	276	68	78		
Summe der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen	-	-	105.9	110.0	14.2	14.9	120.1	124.9
Erfolgswirksame Belastungen/ Gutschriften aus Vergütungen für frühere Geschäftsjahre	0.3	-0.0	-	-	-	-	0.3	-0.0
Summe der geleisteten Antrittsentschädigungen	0.2	0.2	-	-	-	-	0.2	0.2
Anzahl begünstigter Personen	9	26	-	-	-	-		
Summe der geleisteten Abgangsentschädigungen	5.1	3.1	-	-	-	-	5.1	3.1
Anzahl begünstigter Personen	87	56	-	-	-	-		

Erläuterungen zur Tabelle:

Die Tabelle enthält alle Vergütungselemente, die für das jeweilige Geschäftsjahr zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.

Gesamtvergütung Alle geldwerten Leistungen, die das Finanzinstitut einer Person im Zusammenhang mit deren Arbeits- oder Organverhältnis direkt oder indirekt für die ihm gegenüber erbrachten Arbeitsleistungen ausrichtet; zum Beispiel Barzahlungen, Sachleistungen, Aufwendungen, die Ansprüche auf Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen, Renten, Zuteilung von Beteiligungen, Wandel- und Optionsrechten sowie Verzicht auf Forderungen.

Variable Vergütung Teil der Gesamtvergütung, dessen Ausrichtung oder Höhe im Ermessen des Finanzinstituts liegt oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt, einschliesslich leistungs- oder erfolgsabhängiger Vergütungen wie Provisionen und Kommissionen. Antritts- und Abgangsentschädigungen fallen ebenfalls unter den Begriff der variablen Vergütung.

Gesamtpool Summe aller variablen Vergütungen, die ein Finanzinstitut für ein Geschäftsjahr zuteilt, unabhängig von ihrer Form, einer vertraglichen Zusicherung des Zuteilungs- und Auszahlungszeitpunkts sowie allfälliger daran geknüpfter Bedingungen und Auflagen. Im betreffenden Geschäftsjahr geleistete Antritts- und Abgangsentschädigungen sind dem Gesamtpool zuzurechnen.

Antrittsentschädigung Vergütung, die anlässlich des Abschlusses eines Anstellungsvertrags einmalig vereinbart wird. Als Antrittsentschädigung gilt auch eine Ersatzleistung für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber einer früheren Arbeitgeberin. Für Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung sind solche Zahlungen nur als Ersatzleistungen für verfallene Vergütungsansprüche erlaubt.

Abgangsentschädigung Vergütung, die im Hinblick auf die Beendigung eines Anstellungsvertrags vereinbart wird. Abgangsentschädigungen werden nur in begründeten Einzelfällen, nicht aber Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung zugesprochen.



Ernst & Young AG
Aeschengraben 27
Postfach
CH 4002 Basel

Telefon: +41 58 286 86 86
www.ey.com/de_ch

An die Generalversammlung der
Baloise Holding AG, Basel

Basel, 22. März 2024

Bericht der Revisionsstelle

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts



Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Baloise Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den Tabellen auf den Seiten 61 bis 71 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.



Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt „Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts“ unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

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



Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die geprüften Tabellen im Vergütungsbericht, die konsolidierte Jahresrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.



Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.



Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben gemäss Art. 734a-734f OR frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- ▶ identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- ▶ gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- ▶ beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung identifizieren.



Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

Ernst & Young AG

Christian Fleig
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Patrick Schwaller
Zugelassener Revisionsexperte