

# Corporate Governance

## CORPORATE-GOVERNANCE-BERICHT

INKLUSIVE VERGÜTUNGSBERICHT .....	58
Konzernstruktur und Aktionariat .....	58
Kapitalstruktur .....	59
Verwaltungsrat .....	60
Konzernleitung .....	69
Vergütungsbericht .....	73
Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung .....	96
Mitwirkungsrechte der Aktionäre .....	98
Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen .....	99
Revisionsstelle .....	99
Wesentliche an der Generalversammlung 2015 beantragte Statutenänderungen .....	100
Informationspolitik .....	100

# Transparente Unternehmensführung

Die Baloise als wertschaffendes Unternehmen legt stets grosses Gewicht auf eine gute Unternehmensführung im Sinne einer verantwortungsvollen Corporate Governance und führt diese Tradition weiter.

Vor dem Hintergrund des Swiss Code of Best Practice und der SIX-Corporate-Governance-Richtlinie steht für die Baloise vor allem der Anspruch auf eine Unternehmenskultur mit hohen ethischen Standards im Vordergrund, welche die Integrität der Gesellschaft und der Mitarbeitenden betont. Die Baloise ist überzeugt, dass eine qualitativ hochstehende Corporate Governance einen positiven Einfluss auf die langfristige Performance der Gesellschaft hat. Aus diesem Grund hat die Baloise die Anforderungen der Vergütungsverordnung (VegüV) rasch und transparent umgesetzt.

Dieses Kapitel folgt dem Aufbau der SIX-Corporate-Governance-Richtlinie in der Fassung vom 1. September 2014, um die Transparenz und damit die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren sowie mit anderen Gesellschaften zu erhöhen. Berücksichtigung findet ebenfalls der Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance der economieuisse und insbesondere dessen Anhang 1 mit den Empfehlungen zu den Vergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Die Baloise veröffentlicht einen eigentlichen Vergütungsbericht als Ziffer 5 des Corporate-Governance-Berichts, der den Vorgaben des Rundschreibens 2010/1 der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA entspricht.

## 1. KONZERNSTRUKTUR UND AKTIONARIAT

### Konzernstruktur

Die Baloise Holding ist als Holding in Form einer Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht mit Sitz in Basel organisiert und an der SIX Swiss Exchange börsenkotiert. Per 31. Dezember 2015 hatte die Baloise Group eine Börsenkapitalisierung von 6'380 Mio. CHF.

- Informationen zur Baloise-Aktie finden sich ab Seite 12.
- Im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung im Kapitel Finanzbericht ab Seite 250 finden sich

bedeutende Tochtergesellschaften und Beteiligungen per 31. Dezember 2015.

- Die Segmentberichterstattung nach Regionen und Geschäftsbereichen findet sich im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung im Kapitel Finanzbericht ab Seite 177.
- Die operative Konzernführungsstruktur ist auf Seite 72 dargestellt.

### Aktionariat

Als Publikumsgesellschaft mit breit gestreutem Aktionariat ist die Baloise Holding ein Teil des SMIM (SMI Mid) sowie des SLI (Swiss Leader Index).

### Aktionärsstruktur

Im Aktienregister der Baloise Holding waren per 31. Dezember 2015 insgesamt 20'723 Aktionäre eingetragen. Gegenüber dem Vorjahr nahm die Anzahl eingetragener Aktionäre um 5.58 % zu. Über die Zusammensetzung des Aktionärskreises per 31. Dezember 2015 gibt der Abschnitt «Bedeutende Aktionäre» auf Seite 268 Aufschluss.

Die Meldungen, die während des Geschäftsjahrs gemäss Art. 20 BEHG dem Emittenten und der Offenlegungsstelle der SIX Swiss Exchange AG gemeldet und gemäss Art. 21 BEHG über deren elektronische Melde- und Veröffentlichungsplattform veröffentlicht wurden, können via Suchfunktion auf <https://www.six-exchange-regulation.com/de/home/publications/significant-shareholders.html> eingesehen werden.

### Eigene Aktien

Per 31. Dezember 2015 hielt die Bâloise 2'740'262 eigene Aktien (5.481 % des ausgegebenen Aktienkapitals).

### Kreuzbeteiligungen

Es bestehen weder kapital- noch stimmenmässige Kreuzbeteiligungen.

## 2. KAPITALSTRUKTUR

### Ausschüttungspolitik

Die Bâloise Holding verfolgt eine Politik ertragsorientierter, kontinuierlicher Ausschüttungen. Klassische Bardividenden werden durch den Einsatz weiterer Ausschüttungsinstrumente wie zum Beispiel Aktienrückkäufe und Optionen ergänzt. In den letzten fünf Jahren flossen mittels Bardividenden und Aktienrückkäufen 1'263.7 Mio. CHF an die Aktionäre. Die jährliche Ausschüttungsquote der Baloise beträgt damit in der Summe in den letzten Jahren 30 – 50 %.

	Bardividenden	Aktienrückkäufe	Total
Jahr (in Mio. CHF)			
2011	225.0	17.1	242.1
2012	225.0	–	225.0
2013	237.5	–	237.5
2014	250.0	–	250.0
2015	250.0	59.1	309.1
<b>Total</b>	<b>1'187.5</b>	<b>76.2</b>	<b>1'263.7</b>

Jeweils per 31. Dezember.

### Eigenkapital der Bâloise Holding

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

### VERÄNDERUNGEN DES EIGENKAPITALS DER BÂLOISE HOLDING (VOR GEWINNVERWENDUNG)

	2013	2014	2015
in Mio. CHF			
Aktienkapital	5.0	5.0	5.0
Allgemeine Reserve	11.7	11.7	11.7
Reserve für eigene Aktien	176.3	182.8	3.5
Andere Reserven	240.7	52.4	387.7
Bilanzgewinn	56.3	406.5	435.4
Eigene Aktien	n/a	n/a	–194.8
<b>Eigenkapital der Bâloise Holding</b>	<b>490.1</b>	<b>658.4</b>	<b>648.4</b>

Jeweils per 31. Dezember.

Das Aktienkapital der Bâloise Holding beträgt seit 29. April 2008 5.0 Mio. CHF und ist eingeteilt in 50'000'000 dividendenberechtigte Namenaktien mit einem Nennwert von 0.10 CHF.

### Genehmigtes und bedingtes Kapital, weitere Finanzierungsinstrumente

#### Genehmigtes Kapital

Der Verwaltungsrat ist gemäss Beschluss der Generalversammlung vom 30. April 2015 bis zum 30. April 2017 ermächtigt, das Aktienkapital um maximal 500'000 CHF durch Ausgabe von maximal 5'000'000 vollständig zu liberierenden Namenaktien von je 0.10 CHF Nennwert zu erhöhen (vgl. § 3 Absatz 4 der Statuten).

→ [www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

#### Bedingtes Kapital

Die Generalversammlung 2004 schuf bedingtes Kapital. Durch dieses Kapital kann sich das Aktienkapital um höchstens 5'530'715 Namenaktien von je 0.10 CHF Nennwert erhöhen (vgl. § 3 Absatz 2 der Statuten). Dies entspricht einer nominalen Aktienkapitalerhöhung von maximal 553'071.50 CHF.

Das bedingte Kapital dient der Sicherstellung allfälliger Options- oder Wandelrechte, die in Verbindung mit Anleiens- oder ähnlichen Obligationen eingeräumt werden. Das

Bezugsrecht der Aktionäre ist ausgeschlossen. Zum Bezug der neuen Namenaktien sind die jeweiligen Inhaber der Options- und Wandelrechte berechtigt. Der Verwaltungsrat kann zur Emission von Options- und Wandelanleihen auf internationalen Kapitalmärkten das Vorwegzeichnungsrecht der Aktionäre einschränken oder ausschliessen.

→ [www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

#### Weitere Eigenkapitalinstrumente

Es bestehen keine Partizipationsscheine oder Genussscheine.

#### Konsolidiertes Eigenkapital der Baloise Group

Am 31. Dezember 2015 betrug das konsolidierte Eigenkapital der Baloise Group 5'462.3 Mio. CHF. Details zur Entwicklung in den Jahren 2014 und 2015 sind im Kapitel «Finanzbericht» auf den Seiten 110 und 111 im Nachweis über die Veränderung des konsolidierten Eigenkapitals in der Konzernrechnung ersichtlich. Zum Jahr 2013 befinden sich Details über die Veränderung des konsolidierten Eigenkapitals auf Seite 98 des Kapitels «Finanzbericht» im Geschäftsbericht 2014.

#### Ausstehende Anleihen

Die Baloise Holding hat Anleihen öffentlich emittiert. Zum Jahresende 2015 hatte die Baloise Holding insgesamt acht öffentliche Anleihen ausstehend (wovon eine Wandelanleihe). Details über die ausstehenden Anleihen der Baloise Holding befinden sich auf Seite 228 und 266 sowie im Internet.

→ [www.baloise.com/anleihen](http://www.baloise.com/anleihen)

#### Rating

Am 18. August 2015 hat die Ratingagentur Standard & Poor's das Rating der Basler Versicherung AG von «A» mit stabilem Ausblick bestätigt. Standard & Poor's würdigt die sehr starke Kapitalisierung, die hohe operative Ertragskraft und die starke Wettbewerberposition in den Kernmärkten der Baloise. Zudem bewertet die Ratingagentur das Risikomanagement als stark. Das Rating gilt der Schweizer Tochtergesellschaft der Baloise Holding AG – der Basler Versicherung AG. Die Basler Versicherung AG ist eine Kerngesellschaft der Baloise Group.

→ [www.baloise.com/rating](http://www.baloise.com/rating)

### 3. VERWALTUNGSRAT

#### Wahl und Amtszeit

Der Verwaltungsrat besteht per Ende 2015 aus neun Mitgliedern. Sämtliche Verwaltungsräte sind seit der Generalversammlung 2014 jährlich für eine Amtsdauer von einem Jahr zu wählen.

Das Durchschnittsalter im Verwaltungsrat liegt zurzeit bei 61 Jahren.

#### Mitglieder des Verwaltungsrats

Alle Mitglieder des Verwaltungsrats inklusive Präsident sind 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 Group.

Im Berichtsjahr wurden Dr. Michael Becker, Dr. Andreas Beerli, Dr. Georges-Antoine de Bocard, Dr. Andreas Burckhardt, Christoph B. Gloor, Karin Keller-Sutter, Werner Kummer, Thomas Pleines und Dr. Eveline Saupper als Mitglieder des Verwaltungsrats für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung wiedergewählt.

An der Generalversammlung 2016 sind sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrats zu wählen, sofern sie nicht aus dem Gremium ausscheiden. Sämtliche Verwaltungsratsmitglieder mit Ausnahme von Dr. Eveline Saupper stellen sich für eine Wiederwahl zur Verfügung. An der Generalversammlung 2016 wird Dr. Eveline Saupper aus dem Verwaltungsrat ausscheiden. Dr. Saupper war seit 1999 Mitglied dieses Gremiums und seit 2012 Vorsitzende des Vergütungsausschusses. Sie hat sich um die Baloise Group ausserordentlich verdient gemacht.

Der Verwaltungsrat wird der Generalversammlung vom 29. April 2016 Hugo Lasat (1964, B, Master in Economic Sciences, Master in Finance) zur Wahl vorgeschlagen. Er ist seit 2011 CEO von Degroof Petercam Asset Management (vorher Petercam Institutional Asset Management) mit Sitz in Brüssel. Zuvor war er in verschiedenen Führungsfunktionen tätig, darunter als CEO von Amonis Pension Fund sowie der Dexia Asset Management. Er ist Gastprofessor an der Hogeschool-Universiteit Brussel (HUBrussel), Vorsitzender der Belgian Asset Management Association (BEAMA), Mitglied des Verwaltungsrats der Belgian Financial Sector Federation (Febelfin) und Mitglied der

Finanzkommission des Roten Kreuzes und der König-Baudoin-Stiftung. Er ist unabhängig und wird nicht exekutiv sein.

Überdies soll Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen (1975, CH, Prof. Dr. iur., Rechtsanwältin) neu in den Verwaltungsrat gewählt werden. Sie hat einen Dokortitel und Master der Rechtswissenschaften sowie einen Master in Philosophie der Universität Freiburg. Sie ist Rechtsanwältin und Titularprofessorin an

der Fakultät für Wirtschaft und Management der Universität Genf, wo sie insbesondere Gesellschaftsrecht lehrt. Bis 2012 war Prof. Venturi - Zen-Ruffinen in der Genfer Anwaltskanzlei Tavernier Tschanz als Partnerin tätig, seither als Of Counsel. Sie ist Präsidentin der Stiftung Swiss Board Institute und Mitglied des Vorstandes des Vereins Swiss Institute of Directors. Sie ist unabhängig und wird nicht exekutiv sein.

#### MITGLIEDER

	Präsidial- ausschuss	Prüfungs- und Risiko- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Anlage- ausschuss	Nationalität	Jahrgang	Im VR seit
Dr. Andreas Burckhardt, Präsident, Basel	P			V	CH	1951	1999
Werner Kummer, Vizepräsident, Küsnacht	VP	V			CH	1947	2000
Dr. Michael Becker, Darmstadt		stv. V		M	D	1948	2010
Dr. Andreas Beerli, Oberwil-Lieli	M	M			CH	1951	2011
Dr. Georges-Antoine de Boccard, Conches			M	M	CH	1951	2011
Christoph B. Gloor, Riehen				stv. V	CH	1966	2014
Karin Keller-Sutter, Wil			M		CH	1963	2013
Thomas Pleines, München		M	stv. V		D	1955	2012
Dr. Eveline Saupper, Zürich	M		V		CH	1958	1999

P: Präsident, VP: Vizepräsident, V: Vorsitz, stv. V: stellvertretender Vorsitz, M: Mitglied

#### TEILNAHME AN DEN SITZUNGEN DES GESAMTVERWALTUNGSRATS 2015

	20.03.2015	30.04.2015	26.06.2015	25.08.2015	28.10.2015	16.12.2015
Dr. Andreas Burckhardt, Präsident	x	x	x	x	x	x
Werner Kummer, Vizepräsident	x	x	x	x	x	x
Dr. Michael Becker	x	x	x	x	x	x
Dr. Andreas Beerli	x	x	x	x	x	x
Dr. Georges-Antoine de Boccard	x	x	x	x	x	x
Christoph B. Gloor	x	x	x	x	x	x
Karin Keller-Sutter	x	x	x	x	x	x
Thomas Pleines	x	x	x	x	x	x
Dr. Eveline Saupper	x	x	x	x	x	x

x = anwesend, 0 = abwesend, n/a = nicht anwendbar  
An den Ausschuss-Sitzungen waren jeweils alle Mitglieder anwesend.

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

→ [www.baloise.com/verwaltungsrat](http://www.baloise.com/verwaltungsrat)

#### Statutarische Regeln in Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten

Die Generalversammlung 2015 hat einen neuen § 33 der Statuten zur Höchstzahl der Mandate ausserhalb der Gesellschaft angenommen. 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 Verwaltungsrates bzw. der Konzernleitung erforderlich ist, vereinbar ist. Aus Abs. 2 und 3 ergeben sich sodann zahlenmässige Beschränkungen.

#### Kreuzverflechtungen

Es bestehen keine Kreuzverflechtungen.

#### Interne Organisation

##### Aufgaben des Verwaltungsrats

Unter Vorbehalt der Entscheidungskompetenz der Aktionäre an der Generalversammlung ist der Verwaltungsrat das oberste Entscheidungsgremium der Gesellschaft. Entscheide werden grundsätzlich vom Verwaltungsrat getroffen, es sei denn, Kompetenzen werden aufgrund des Organisationsreglements an den Präsidenten des Verwaltungsrats, die Ausschüsse oder den Vorsitzenden der Konzernleitung respektive die Konzernleitung delegiert.

Die Hauptaufgaben des Verwaltungsrats sind gemäss Art. 716a OR und Ziffer A3 des Organisationsreglements die Oberleitung sowie die Oberaufsicht und Finanzaufsicht der Gesellschaft und die Festlegung der Organisation.

→ [www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

##### Ausschüsse des Verwaltungsrats

Dem Verwaltungsrat stehen vier Ausschüsse zur Verfügung, die ihn in seiner Tätigkeit unterstützen. Die Ausschüsse erstatten dem Verwaltungsrat Bericht und stellen die ihre Tätigkeit

betreffenden notwendigen Anträge. Insbesondere der Anlageausschuss 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. 7 VegüV werden die Mitglieder des Vergütungsausschusses von der Generalversammlung gewählt. Der Präsident und der Vizepräsident des Verwaltungsrats gehören von Amtes wegen dem Präsidialausschuss an. Der Präsident des Verwaltungsrats kann nicht Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses sein. Die grundlegenden Aufgaben der Ausschüsse ergeben sich aus dem Organisationsreglement. Für einzelne Ausschüsse gelten zusätzliche spezifische Reglemente, die insbesondere auch administrative Belange regeln.

→ [www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

##### Aufgaben der Ausschüsse

Dem **Präsidialausschuss** obliegt die Beratung besonders wichtiger Geschäfte, insbesondere bei wichtigen strategischen und personellen Entscheiden. Der Präsidialausschuss übt auch die Funktion eines Nominationsausschusses aus und bereitet personelle Fragen, die in die Kompetenz des Verwaltungsrats fallen, zu dessen Händen vor.

Der **Anlageausschuss** nimmt insbesondere die Aufsicht über die Kapitalanlagetätigkeit der Baloise Group wahr, definiert die Grundsätze der Anlagepolitik und legt die strategische Asset Allocation für alle strategischen Geschäftseinheiten und den Anlageplan fest.

Der **Vergütungsausschuss** schlägt dem Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung die Struktur sowie die Höhe der Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder sowie der Gehälter der Konzernleitungsmitglieder vor. Gemäss VegüV 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 Entschädigungen 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 **Prüfungs- und Risikoausschuss** unterstützt den Verwaltungsrat in seinen nicht delegierbaren Aufgaben für Aufsicht und Finanzkontrolle (Art. 716a OR), indem er sich ein eigenes Urteil bildet über die Organisation und das Funktionieren des internen und externen Kontrollsystems mit Einbezug des Risikomanagements, den Stand der Einhaltung der Normen (Compliance) in der Gesellschaft sowie über die Jahres- und Konzernrechnung. Er lässt sich regelmässig über die Tätigkeit und Ergebnisse des Konzernrevisors und die Zusammenarbeit mit der externen Revisionsstelle informieren.

#### 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-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

2015 tagte der Gesamtverwaltungsrat der Baloise Holding sechsmal. Die Teilnahme der Verwaltungsratsmitglieder an diesen Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats ist in der Tabelle auf Seite 61 ersichtlich. An den zusätzlich total 19 Ausschusssitzungen haben immer alle Mitglieder der jeweiligen Ausschüsse teilgenommen. Der Verwaltungsrat erreichte somit eine gesamthafte Sitzungsbeteiligung von 100 %. Ein Seminar des Verwaltungsrats diente überdies der Weiterbildung der Mitglieder. Die Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats und seiner Ausschüsse dauern in der Regel je einen halben Arbeitstag.

Der Präsidialausschuss versammelte sich im letzten Jahr neunmal, davon einmal zu einer zweitägigen Strategiesitzung. Der Anlageausschuss tagte dreimal. Der Prüfungs- und Risikoausschuss traf sich zu vier und der Vergütungsausschuss zu drei Sitzungen.

An den Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats sind regelmässig die Mitglieder der Konzernleitung anwesend. An den Sitzungen des Präsidialausschusses nehmen in der Regel der Group CEO und der Chief Financial Officer teil. An den Sitzungen des Prüfungs- und Risikoausschusses sind vor allem

der Chief Financial Officer, der Leiter Corporate Center, der Leiter Group Internal Audit sowie teilweise Vertreter der externen Revision, der Chief Risk Officer, der Chief Investment Officer und der Group Compliance Officer anwesend. An den Sitzungen des Vergütungsausschusses sind vor allem der Group CEO, der Leiter Corporate Center und der Leiter Group Human Resources anwesend. Bei den Sitzungen des Anlageausschusses nehmen in der Regel der Group CEO, der Chief Investment Officer sowie die Leiter Anlagestrategie und Investment Controlling, Baloise Asset Management und Immobilien teil. Der Sekretär des Verwaltungsrats nimmt an den Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats und seiner Ausschüsse teil.

#### 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.

→ [www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

#### 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 50 und im Kapitel «Finanzbericht» ab Seite 132 ein Kapitel gewidmet.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten die Protokolle der Konzernleitungssitzungen zur Einsicht. Der Präsident des Verwaltungsrats kann den Sitzungen der Konzernleitung jederzeit beiwohnen.



Andreas Burckhardt



**Andreas Burckhardt** (1951, CH, Dr. iur., Advokat) ist seit 1999 Mitglied und seit dem 29. April 2011 Präsident des Verwaltungsrats. Er studierte Jurisprudenz an den Universitäten Basel und Genf. Von 1982 bis 1987 war er in der Rechtsabteilung der Fides Treuhandgesellschaft tätig und von 1988 bis 1994 Generalsekretär der Baloise Group. Von 1994 bis April 2011 führte er als Direktor die Handelskammer beider Basel. In dieser Funktion wirkte er in verschiedenen Leitungsgremien nationaler und regionaler Wirtschaftsorganisationen mit. Dr. Andreas Burckhardt war von 1981 bis 2011 in politischen Funktionen in Basel-Stadt tätig, von 1997 bis 2011 als Mitglied des Grossen Rates (Präsident 2006/2007). Er ist Mitglied des Verwaltungsrats der Carl Spaeter AG. Ferner ist er Präsident des Kuratoriums des Schweizerischen Tropen- und Public Health-Instituts, Basel. Dr. Andreas Burckhardt ist Mitglied des Vorstandsausschusses von economiesuisse und hat Einsitz im Vorstand des Arbeitgeberverbandes Basel und der Regio Basiliensis. Als Präsident des Verwaltungsrats der Baloise ist Dr. Andreas Burckhardt nicht exekutiv.



**Werner Kummer** (1947, CH, Dipl.-Ing. ETH, MBA INSEAD) ist seit 2000 Mitglied und seit 2014 Vizepräsident des Verwaltungsrats. Er war von 1990 bis 1994 Vorsitzender der Geschäftsleitung der Schindler Aufzüge AG und danach bis 1998 Mitglied der Konzernleitung des Schindler-Konzerns, verantwortlich für Asia Pacific. Bis 2013 gehörte er dem Aufsichtsratsausschuss der Schindler Deutschland Holding GmbH an. Von 1998 bis 2004 war er Vorsitzender der Konzernleitung der Forbo Holding AG. Werner Kummer ist selbstständiger Unternehmensberater, Präsident des Verwaltungsrats der Gebrüder Meier AG und Mitglied weiterer Aufsichtsgremien nicht kotierter Gesellschaften im In- und Ausland sowie Vorstandsmitglied der Zürcher Handelskammer. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



Werner Kummer





Michael Becker



**Michael Becker** (1948, D, Dr. iur.) ist seit 2010 Mitglied des Verwaltungsrats. Er studierte Rechtswissenschaften in Hamburg und Tübingen und übernahm 1998 die Leitung Rechnungswesen und Controlling bei Merck KGaA, Darmstadt. Von 2000 bis 2011 war er Mitglied der Geschäftsleitung und persönlich haftender Gesellschafter der börsennotierten Merck KGaA und ab 2002 Mitglied des Vorstands und persönlich haftender Gesellschafter der E. Merck KG, Darmstadt, die 70 % der Anteile an der Merck KGaA hält. Dr. Michael Becker ist Mitglied des Aufsichtsrats der Symrise AG, Deutschland. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



**Andreas Beerli** (1951, CH, Dr. iur.) ist seit 2011 Mitglied des Verwaltungsrats. Er studierte Rechtswissenschaften an der Universität Basel. Von 1979 an arbeitete er bei Swiss Re als Underwriter für den deutschen Markt. Von 1985 bis 1993 war er in verschiedenen Managementfunktionen bei der Baloise tätig, wobei der Aufgabenschwerpunkt in der Betreuung verschiedener AuslandsEinheiten lag. Anschliessend wechselte er zur Swiss Re; dort war er ab 2000 Mitglied der Konzernleitung, zuerst in den USA als Leiter von Swiss Re Americas und zuletzt in Zürich als Chief Operating Officer für den gesamten Konzern. Seit 2009 ist er unabhängiger Berater mit Einsitz in Verwaltungs- und Beiräten von Unternehmen und Standesorganisationen. Dr. Andreas Beerli ist Mitglied des Verwaltungsrats der Ironshore Europe Inc., Dublin, Mitglied des Advisory Board von Accenture Schweiz und Präsident des Swiss Advisory Council der American Swiss Foundation. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



Andreas Beerli

→

**Georges-Antoine de Boccard** (1951, CH, Dr. med.) ist seit 2011 Mitglied des Verwaltungsrats. Er studierte Medizin an der Universität Genf. Seit 1987 praktiziert er selbstständig als urologischer Chirurg in Genf. Dr. Georges-Antoine de Boccard ist Präsident des Verwaltungsrats der Citadel Finance SA und der Stellaria Holding SA sowie Mitglied des Verwaltungsrats der Swiss International Prostate Center SA und war von 2005 bis 2006 Präsident der Schweizerischen Gesellschaft für Urologie. Er ist Mitglied der Schweizerischen Gesellschaft für Urologie, Mitglied der European Association of Urology sowie Mitglied weiterer berufsspezifischer Gesellschaften und Verbände. Dr. Georges-Antoine de Boccard ist unabhängig und nicht exekutiv.



Georges-Antoine de Boccard



Christoph B. Gloor

←

**Christoph B. Gloor** (1966, CH) ist seit 2014 Mitglied des Verwaltungsrats. Er ist Betriebsökonom HWV und seit November 2015 Mitglied der Geschäftsleitung der Notenstein La Roche Privatbank AG, Basel. Zuvor war er Vorsitzender der Geschäftsleitung der Basler Privatbank La Roche & Co 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 November 2013 bis Februar 2015 die Vereinigung Schweizerischer Privatbanken und war von September 2013 bis Februar 2015 Mitglied des Verwaltungsrats der Schweizerischen Bankiervereinigung. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



**Karin Keller-Sutter** (1963, CH, dipl. Übersetzerin, dipl. Konferenzdolmetscherin, Nachdiplomstudium in Pädagogik) ist seit 2013 Mitglied des Verwaltungsrats. Sie war seit 1996 Kantonsrätin und Präsidentin der FDP des Kantons St. Gallen und wurde 2000 in die St. Galler Regierung gewählt. Bis Mai 2012 stand sie dem Sicherheits- und Justizdepartement vor und war 2006/2007 sowie 2011/2012 Regierungspräsidentin. Seit Herbst 2011 gehört sie dem Ständerat an. Karin Keller-Sutter ist Mitglied des Verwaltungsrats der NZZ-Mediengruppe sowie der Pensimo Fondsleitung AG. Sie ist zudem Verwaltungsrätin der ASGA Pensionskasse und präsidiert die Anlagestiftung Pensimo. Sie ist Präsidentin der Swiss Retail Federation und ist im Vorstandsausschuss des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Sie ist unabhängig und nicht exekutiv.



Karin Keller-Sutter



Thomas Pleines



**Thomas Pleines** (1955, D, Rechtsanwalt) ist seit 2012 Mitglied des Verwaltungsrats. Von 2003 bis 2005 war er CEO und Delegierter des Verwaltungsrats der Allianz Suisse, Zürich, und von 2006 bis 2010 Vorsitzender des Vorstands der Allianz Versicherungs-AG, München, sowie Mitglied des Vorstands der Allianz Deutschland AG, München. Von 1998 bis 2013 war Thomas Pleines Mitglied des Aufsichtsrats der Bilfinger SE, Mannheim. Seit 2011 ist er Präsident des Präsidialrats der DEKRA e.V., Stuttgart, Vorsitzender des Aufsichtsrats der DEKRA SE, Stuttgart, sowie Vorsitzender des Aufsichtsrats der SÜDVERS Holding GmbH & Co. KG, Au bei Freiburg. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



Eveline Saupper



**Eveline Saupper** (1958, CH, Dr. iur., Rechtsanwältin) ist seit 1999 Mitglied des Verwaltungsrats. Sie studierte an der Universität St. Gallen Jurisprudenz. Sie ist Rechtsanwältin und diplomierte Steuerexpertin. Von 1983 bis 1985 war sie bei Peat Marwick Mitchell (heute KPMG Fides), Zürich, und von 1985 bis 1992 bei Baker & McKenzie, Zürich und Chicago, tätig. Bis Mitte 2014 war sie Partnerin, heute ist sie Of Counsel bei Homburger AG, Zürich. Dr. Eveline Saupper ist Mitglied des Verwaltungsrats der Syngenta AG, Basel, der Georg Fischer AG, Schaffhausen, der Stäubli Holding AG, Pfäffikon SZ, sowie der hkp group AG, Zürich. Ferner ist sie Vizepräsidentin des Verwaltungsrats der Flughafen Zürich AG, Kloten, und Verwaltungsratspräsidentin der Mentex Holding AG, Schwyz. Dr. Eveline Saupper ist unabhängig und nicht exekutiv.

Sekretär des Verwaltungsrats:  
Dr. Philipp Jermann,  
Buus BL

Leiter des Konzern-Revisorats:  
Rolf-Christian Andersen,  
Meilen ZH

#### 4. KONZERNLEITUNG



**Martin Strobel** (1966, D/CH, Dr. rer. pol.) studierte Informatik, Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsinformatik an den Universitäten von Kaiserslautern, Windsor (Kanada) und Bamberg. Von 1993 bis 1999 hatte er bei der Boston Consulting Group, Düsseldorf, verschiedene Funktionen für Fragen des strategischen IT-Managements im Banken- und Versicherungssektor inne. Seit Anfang 1999 ist er bei der Baloise Group. Er war Leiter Informatik der Basler Schweiz und innerhalb der Baloise Group verantwortlich für geschäftsübergreifende Grossprojekte im Versicherungs- und Finanzbereich. Von 2003 bis 2008 war er als Mitglied der Konzernleitung verantwortlich für den Konzernbereich Schweiz. Am 1. Januar 2009 übernahm Dr. Martin Strobel die Funktion als Vorsitzender der Konzernleitung (Chief Executive Officer). Ab 2013 bis Ende 2014 leitete er zusätzlich den Konzernbereich International. Er ist Mitglied im Vorstand der Handelskammer beider Basel sowie der Geneva Association. Am 27. Mai 2015 kündigte Martin Strobel seinen Rücktritt auf den 30. April 2016 an. Am 29. Oktober 2015 ernannte der Verwaltungsrat der Baloise Holding Gert De Winter zum Nachfolger von Martin Strobel. Der 49-jährige Gert De Winter hat seine Funktion als Vorsitzender der Konzernleitung der Baloise Group (Group CEO) am 1. Januar 2016 angetreten. Gert De Winter war zuvor CEO der Baloise in Belgien und ist seit 2005 für die Baloise tätig.



Martin Strobel



German Egloff



**German Egloff** (1958, CH, lic. oec. HSG) studierte Betriebswirtschaftslehre an der Universität St. Gallen. Seit 1985 war er in verschiedenen leitenden Funktionen bei den Winterthur Versicherungen Schweiz tätig. 1997 wurde er als Geschäftsleitungsmitglied verantwortlich für die Einzelpersonenversicherungen, was auch die Leitung der Wincare und – als Verwaltungsratspräsident – der Sanacare umfasste. Von 1998 bis 2002 war German Egloff Chief Financial Officer der Winterthur Schweiz und Verwaltungsrat der Wincare, ab 2000 deren Präsident. Von 2002 bis 2004 amtierte er als Chief Financial Officer bei Zurich Financial Services Schweiz. Sein Verantwortungsbereich umfasste neben den Finanzen Human Resources, Informatik, Logistik und Procurement. Seit dem 1. Dezember 2004 ist German Egloff als Mitglied der Konzernleitung (Leiter des Konzernbereichs Finanzen) verantwortlich für Group Accounting & Controlling, Corporate Communications & Investor Relations, Group Risk Management sowie Corporate IT. Der verantwortliche Aktuar des Schweizer Geschäfts der Baloise und der Head Regulatory Affairs rapportieren ebenfalls an German Egloff.

→

**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 den Basler Versicherungen, zunächst als Trainee, dann im Konzerncontrolling, später als stellvertretender Leiter und ab 2004 als Leiter im Financial Accounting der Baloise Group. 2009 wurde er als Leiter Finanzen und Risiko Mitglied der Geschäftsleitung des Konzernbereichs Schweiz mit Schwerpunkt für Reporting und Controlling, die actuarielle Steuerung der Versicherungsgesellschaften, das Risikomanagement sowie die Verantwortung für die Logistikprozesse und den Pool der Projektleiter. Seit März 2011 ist Michael Müller Mitglied der Konzernleitung und CEO des Konzernbereichs Schweiz. Michael Müller ist Mitglied des Stiftungsrats der Stiftung Finanzplatz Basel.



Michael Müller



Thomas Sieber

←

**Thomas Sieber** (1965, CH, Dr. iur., M.B.L., Rechtsanwalt, Mediator SDM) studierte an der Universität St. Gallen Rechtswissenschaften. Anfang 1994 erwarb er das Rechtsanwaltspatent des Kantons Zürich. Von 1999 bis 2002 wirkte er als Lehrbeauftragter für Gesellschaftsrecht an der Universität St. Gallen. Nach Stationen bei Landis & Gyr und Siemens kam Dr. Thomas Sieber 1997 zur Baloise Group als stellvertretender Leiter des Bereichs Recht und Steuern. Ab 2001 leitete er diesen Bereich und war zusätzlich bis April 2012 Sekretär des Verwaltungsrats der Baloise Holding. Seit dem 6. Dezember 2007 ist Dr. Thomas Sieber Mitglied der Konzernleitung und als Leiter des Konzernbereichs Corporate Center verantwortlich für die Bereiche Group Human Resources, Recht und Steuern, Group Compliance, Corporate Development, Run-off und seit 2009 ebenfalls für Group Procurement. Thomas Sieber ist zudem Mitglied des Verwaltungsrats des EuroAirport Basel-Mulhouse-Freiburg.

→

**Martin Wenk** (1957, CH, lic. iur.) war nach dem Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Basel von 1982 bis 1992 in einer Grossbank in verschiedenen Funktionen tätig. Zunächst war er Anlageberater für institutionelle Kunden, dann Gruppenleiter im Private Banking in New York und später Sektionsleiter Wertschriftenverkauf mit Schwerpunkt Betreuung institutioneller Grosskunden. Er war von 1992 bis 2000 Leiter des Portfolio-Managements Schweiz in der Baloise Group mit Verantwortung für das Asset Management diverser Gesellschaften der Schweiz inklusive der Pensionskassen. Seit 2001 ist er als Mitglied der Konzernleitung (Leiter des Konzernbereichs Asset Management) verantwortlich für das Asset Management der Gruppe mit den Einheiten Anlagestrategie und Investment Controlling, Baloise Asset Management, Immobilien und Baloise Investment Services (Fondsgeschäft). Martin Wenk ist Mitglied des Verwaltungsrats der Unigestion Holding, Genf, und von compenswiss (Ausgleichsfonds AHV/IV/EO), Genf.



Martin Wenk

Weitere Informationen über die Mitglieder der Konzernleitung sind im Internet aufgeführt.

Die Mitglieder der Konzernleitung haben – mit Ausnahme von Dr. Thomas Sieber und Martin Wenk – keine Verwaltungsratsmandate bei Gesellschaften ausserhalb der Baloise Group.

Es bestehen keine Managementverträge, in denen Führungsaufgaben an Dritte übertragen werden.

→ [www.baloise.com/konzernleitung](http://www.baloise.com/konzernleitung)

# Führungsstruktur

(Stichtag: 31. Dezember 2015)



\* Mitglied der Konzernleitung



## 5. VERGÜTUNGSBERICHT: VERGÜTUNGEN, BETEILIGUNGEN UND DARLEHEN AN MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS UND DER KONZERNLEITUNG

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf das Berichtsjahr 2015. Er beschreibt die Vergütungspolitik und das in Kraft stehende Vergütungssystem und legt die für 2015 ausgerichteten Vergütungen von Verwaltungsrat und Konzernleitung offen. Massgebend für Inhalt und Umfang dieser Offenlegung sind die Artikel 13 – 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), Artikel 663c Abs. 3 des Schweizerischen Obligationenrechts, die Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange, der Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance sowie das Rundschreiben 10/1 der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) über die Vergütungssysteme.

### 5.1 Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats

In Übereinstimmung mit dem Swiss Code of Best Practice hat der Verwaltungsrat 2001 den Vergütungsausschuss geschaffen, der den Verwaltungsrat bei der Ausgestaltung der Vergütungspolitik unterstützt. Der Vergütungsausschuss ist mit besonderen Entscheidungskompetenzen ausgestattet und wacht unter anderem darüber, dass

- die von der 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 und vom persönlichen Beitrag abhängig sind und keine falschen Anreize schaffen;
- die Struktur und die Höhe der Gesamtvergütungen mit der Risikopolitik der Baloise übereinstimmen und das Risikobewusstsein fördern.

Zu den Aufgaben des Ausschusses gehören insbesondere,

- dem Verwaltungsrat Vorschläge zu unterbreiten zur Struktur der Vergütungen in der Baloise Group, insbesondere für den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Mitglieder der Konzernleitung;
- dem Verwaltungsrat zu Handen der Generalversammlung Vorschläge zu unterbreiten über die 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 oberste Kader betreffen und deren Summe im Einzelfall 100'000 CHF übersteigt (unter Beachtung, dass Abgangsentschädigungen für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung unzulässig sind).

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei unabhängigen Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. Dr. Eveline Saupper (Vorsitz), Thomas Pleines (stv. Vorsitz), Dr. Georges-Antoine de Boccard und Karin Keller-Sutter wurden von der Generalversammlung vom 30. April 2015 als Mitglieder des Vergütungsausschusses gewählt. Der Ausschuss pflegt über das ganze Jahr einen intensiven Austausch mit dem Management und hält in der Regel jährlich mindestens zwei Sitzungen ab, an denen neben dem Sekretär des Ausschusses in der Regel auch der Vorsitzende der Konzernleitung, der Leiter Corporate Center und der Leiter Group Human Resources in beratender Funktion teilnehmen. Die Mitglieder der Konzernleitung verlassen jeweils die Sitzung, wenn über ihre eigene Vergütung beraten und entschieden wird. Die Vorsitzende des Vergütungsausschusses erstattet dem Verwaltungsrat an seiner jeweils nächsten Sitzung Bericht über die Tätigkeit des Ausschusses.

## 5.2 Vergütungspolitik

### Grundsätze

Der Erfolg des Unternehmens hängt wesentlich von den Fähigkeiten und der Leistung der Mitarbeiter ab. Daher ist entscheidend, gut qualifizierte, leistungsfähige und hochmotivierte Mitarbeiter und Führungskräfte zu gewinnen, zu entwickeln und an das Unternehmen zu binden. Die von der Baloise ausgerichteten Vergütungen sind marktkonform und leistungsgerecht ausgestaltet. Mit eindeutig definierten und von der Generalversammlung genehmigten Obergrenzen für Verwaltungsräte und Mitglieder der Konzernleitung werden gleichzeitig übermässige Vergütungen ausgeschlossen.

### Vergütungsrichtlinie und -reglement

Der Verwaltungsrat hat 2010 auf Antrag des Vergütungsausschusses eine Vergütungsrichtlinie verabschiedet, in der die für die Baloise Group geltenden Grundsätze und Eckwerte der Vergütung festgehalten sind. Die Vergütungsrichtlinie gilt für alle Mitarbeiter der gesamten Baloise Group. Sie widerspiegelt die Grundsätze und Werte des Unternehmens und basiert auf folgenden Prinzipien:

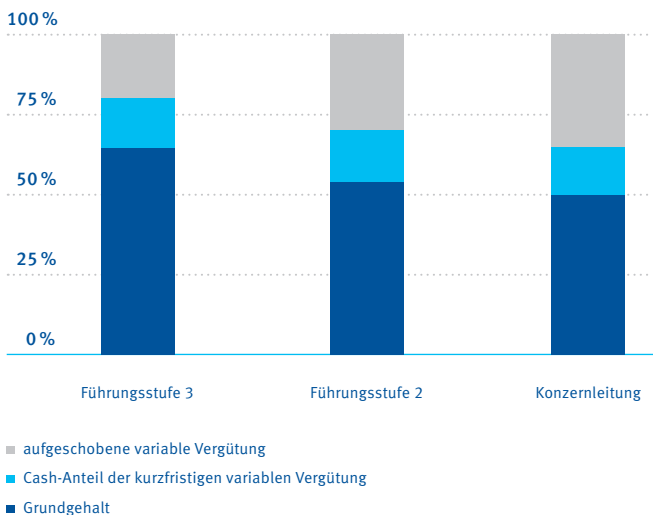
- Wettbewerbsfähigkeit im Markt – die Baloise strebt an, Basisgehälter zu bezahlen, die marktgerecht sind, das heisst im Median des Markts liegen, und bei der variablen Vergütung bei sehr guter individueller Leistung und Unternehmensleistung den Markt zu übertreffen;
- Berücksichtigung der Unternehmens- und der individuellen Leistung – Leistung ist die Grundlage für Weiterentwicklung und Förderung;
- Fairness und Transparenz – externe Vergleiche am Markt und Lohngerechtigkeit, keine Diskriminierung;
- Nachhaltigkeit – hohe Übereinstimmung von Management- und Aktionärsinteressen, langfristige Bindung, hoher Anteil an gesperrten Aktien.

Basierend auf dieser Vergütungsrichtlinie hat der Verwaltungsrat ein Vergütungsreglement erlassen, das für alle Mitarbeiter in der Schweiz und sinngemäss auch für alle Mitarbeiter der Baloise Group gilt. Mit der Vergütungsrichtlinie und dem Vergütungsreglement sind alle Elemente der Vergütungspolitik zentral geregelt. Das Regelwerk bildet die Basis für ein Vergütungssystem, das auch die Anforderungen der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht vollumfänglich abdeckt und insbesondere die variable Vergütung noch stärker an die Wertschöpfung des Unternehmens knüpft.

## 5.3 Vergütungssystem

### Zielsetzung

Zielsetzung des Vergütungssystems ist, die Leistungsorientierung in der Baloise zu unterstützen sowie die Bindung von Fach- und Führungskräften an die Organisation zu stärken. Die Vergütungspolitik der Baloise stellt darauf ab, marktgerechte Basisgehälter zu bezahlen. Darüber hinaus sind die variablen Vergütungskomponenten so gestaltet, dass in einem – bezüglich der individuellen Leistung und des Unternehmenserfolgs – guten Jahr auch Zahlungen über dem Marktmedian möglich sind, genauso wie in einem schwachen Jahr der Median des Markts unterschritten werden kann. Als leistungsorientiertes Unternehmen stellt die Baloise eine klare und nachvollziehbare Verbindung zwischen den Zielen der Mitarbeiter und den Unternehmenszielen her, die sich aus den strategischen Prioritäten ableiten. Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung und Vergütung sind eng miteinander verbunden. Die Gesamtvergütung, bestehend aus Grundgehalt und variabler Vergütung, zeigt eine differenzierte Verbindung und Anerkennung der erbrachten Leistung des Einzelnen und des Erfolgs der Baloise und soll Mitarbeiter für herausragende Leistungen belohnen, ohne Anreize zu schaffen, unangemessene Risiken einzugehen. Die erbrachte Leistung dient als Grundlage für Weiterentwicklung, Karriereplanung und Förderung unserer Talente. Die Baloise legt grossen Wert auf die Bindung von Leistungsträgern und auf eine nachhaltige Führung des Unternehmens. Neben der markt- und leistungsgerechten Entlohnung ist der Baloise ein langfristiger, an den Interessen der Aktionäre orientierter Fokus der Führungskräfte wichtig. Daher werden auch namhafte Teile der variablen Vergütung in Aktien ausbezahlt, die für drei Jahre gesperrt sind. Die obersten drei Führungsstufen beziehen darüber hinaus mit den Performance Share Units eine weitere Gehaltskomponente in Form von Aktien, die ebenfalls im Sinne einer aufgeschobenen Zahlung erst nach drei Jahren in Aktien gewandelt werden. Mit zunehmender strategischer Verantwortung und Wirkung wird die Höhe der variablen Vergütung wesentlich durch das Gesamtergebnis des Unternehmens beziehungsweise durch die ökonomische Wertschöpfung bestimmt – unter Berücksichtigung des eingegangenen Risikos. Der Anteil kurzfristiger variabler Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung wie auch der Anteil, der in gesperrten Aktien (im Sinne einer aufgeschobenen Zahlung) zu beziehen ist, nehmen dementsprechend zu.



### Performance Management-System

Die Baloise hat 2011 ein neues Performance Management-System für die kurzfristige variable Vergütung eingeführt. Ausgehend von der Zielsetzung, eine hohe Leistungs- und Resultat-orientierung bei den Mitarbeitern zu fördern und gleichzeitig den Unternehmenserfolg zu berücksichtigen, besteht das System aus zwei klar voneinander getrennten Instrumenten: Leistungsvergütung und Performance Pool. Die Leistungsvergütung belohnt die individuell erbrachte Leistung des Mitarbeiters. Der Performance Pool als Gesamtes berücksichtigt die Leistung beziehungsweise die Wertschöpfung des Unternehmens.

Das Performance Management-System gilt konzernweit für das oberste Kader sowie für die Mehrheit der übrigen Kaderangehörigen.

Die individuelle Leistung der Mitglieder der Konzernleitung wird bei der Bemessung des Performance Pools in den Entscheid einbezogen.

### Marktvergleiche

Die Baloise vergleicht die Gehälter der oberen Führungskräfte regelmässig mit dem Marktumfeld. Im von Kienbaum durchgeführten «Corporate Key Position Benchmark» werden funktionspezifische Vergleichsgruppen herangezogen. Jede zu vergleichende Funktion wird einer von drei verschiedenen Vergleichsgruppen zugeordnet. Diese Zuordnungen berücksichtigen die Frage, mit welchen Unternehmen die Baloise um die jeweils notwendigen Qualifikationen und Fähigkeiten konkurriert (Rekrutierungsmarkt) und welche alternativen Arbeitgeber grundsätzlich für ein bestimmtes Funktionsprofil existieren (Konkurrenz).

Die erste Vergleichsgruppe bildet den Kernmarkt der Baloise ab und beinhaltet Erstversicherungsunternehmen im jeweiligen Land. Diese Vergleichsgruppe findet Anwendung für klassische Versicherungs- und Vertriebsfunktionen sowie für die lokalen CEOs, Vorstände und Geschäftsführerfunktionen. Für die zweite Vergleichsgruppe wird die Gruppe Kernmarkt um weitere Unternehmen aus dem Banken- und Finanzdienstleistungssektor des jeweiligen Landes ergänzt. Diese Gruppe ist auf den Vergleich von Funktionen zugeschnitten, die hohe Anforderungen an das Finanz-Know-how stellen, aber nicht zwingend einen Versicherungshintergrund benötigen. Die dritte Vergleichsgruppe besteht aus Unternehmen vergleichbarer Grösse und Struktur aus verschiedenen Industrien und findet Anwendung für so genannte Querschnittsfunktionen.

In der Schweiz vergleicht die Baloise die Gehälter der versicherungsspezifischen beziehungsweise der versicherungsnahen Funktionen regelmässig mit den relevanten Wettbewerbern und nimmt an dem von Kienbaum seit 1995 durchgeführten Club-Survey-Salärvergleich in der Schweizer Assekuranz teil. Dieser Salärvergleich wird laufend optimiert, um dem hohen professionellen Standard und den Qualitätsanforderungen der Teilnehmer gerecht zu werden. Der Vergleich umfasst überwiegend versicherungsspezifische Funktionen bis zum mittleren Management. Zudem werden auch versicherungsnahen Funktionen, Führungs- und Spezialistenfunktionen des oberen Managements verglichen. Funktionen, die nicht durch den Kienbaum-Vergleich abgedeckt sind, werden regelmässig mittels des Financial Services Compensation Survey von TowersWatson geprüft. Die Ergebnisse dieser Vergleiche fliessen in die regelmässige Überprüfung der Gehaltsstrukturen ein und werden dem Vergütungsausschuss vorgelegt.

Im Ausland werden ebenfalls regelmässig lokale Marktvergleiche für die lokalen Funktionen durchgeführt.

#### 5.4 Vergütungskomponenten

Die Baloise betrachtet ihre Vergütung gesamtheitlich und berücksichtigt unter diesem Gesichtspunkt das Grundgehalt, die kurz- und langfristige variable Vergütung, aber auch andere materielle und nicht materielle Leistungen wie Vorsorgebeiträge, Zusatzleistungen oder Mitarbeiterentwicklung und -förderung.

##### Grundgehalt

Das Grundgehalt repräsentiert die Entlohnung entsprechend den Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Position und den für die Erreichung der Geschäftsziele notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen des Mitarbeiters. Die Baloise strebt bei der Festlegung des Grundgehalts eine Positionierung im Median des Markts an, wobei die Umsetzung aufgrund lokaler Geschäfts- und Marktanforderungen erfolgt. Die Auszahlung erfolgt bar per Banküberweisung. Im Sinne der Fairness und des Baloise Code of Conduct gelten bei der Festlegung des Grundgehalts der Grundsatz «Gleicher Lohn bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit» sowie die Berücksichtigung der internen Lohngerechtigkeit. Interne und externe Lohngerechtigkeit werden durch klare und marktorientierte Gehaltsstrukturen unterstützt.

##### Kurzfristige variable Vergütung

Zentrale Einflussfaktoren für die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung sind die individuell erbrachte Leistung und das Gesamtergebnis beziehungsweise die ökonomische Wertschöpfung des Unternehmens. Die so geschaffene Verbindung zwischen der erbrachten Leistung und dem Unternehmenserfolg soll die Mitarbeiter dazu motivieren, herausragende Resultate zu erzielen. Die Bemessung der variablen Vergütung von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen (Risk-Management, Compliance, Konzernrevisorat) ist so ausgestaltet, dass sie nicht direkt vom Resultat der zu überwachenden Einheit, einzelner Produkte und Transaktionen abhängt.

Die Vergütung der Mitarbeitenden im Aussendienst ist mit dem in der Versicherungsbranche allgemein üblichen Provisionierungssystem naturgemäss stark leistungsabhängig. Diese Provisionen werden jedoch nicht als variable Vergütung im engeren Sinne betrachtet, sondern stellen Vertriebskosten dar. Sie sind aus diesem Grund auch nicht Gegenstand dieses Vergütungsberichts.

Die kurzfristige variable Vergütung wird grundsätzlich mit dem Märzgehalt des Folgejahrs ausbezahlt. Die Baloise legt grossen Wert auf eine nachhaltige Führung des Geschäfts und

auf eine hohe Übereinstimmung zwischen Aktionärs- und Managementinteressen. Aus diesem Grund werden namhafte Teile der variablen Vergütung in Aktien ausgerichtet. Die Kadermitarbeiter haben grundsätzlich die Wahl, welchen Teil sie sich bar auszahlen lassen und welchen Teil sie in Form von Aktien beziehen möchten. Beim obersten Kader ist diese Wahlmöglichkeit eingeschränkt; hier besteht eine abgestufte Verpflichtung zum Bezug von Aktien: Mitglieder der Konzernleitung müssen mindestens 50 % ihrer kurzfristigen variablen Vergütung in Form von Aktien beziehen (unter Einbezug der langfristig wirkenden Performance Share Units [vgl. Seite 78] beträgt der Anteil Aktien an der gesamten variablen Vergütung mindestens 70 %). Die so bezogenen Aktien bleiben während dreier Jahre gesperrt und unterliegen während dieser Frist den Marktrisiken. Insbesondere die Pflichtbezüge bewirken, dass mit steigender Verantwortung und höherer Gesamtvergütung auch ein bedeutender Anteil der Vergütung mit aufgeschobener Wirkung ausbezahlt wird. Sie fördern nicht zuletzt auch das Risikobewusstsein der Mitarbeiter und halten diese zu nachhaltigem Wirtschaften an.

Für den Bezug von Aktien stehen zwei Pläne zur Auswahl: Aktienbezugsplan und Aktienbeteiligungsplan (vgl. 5.6 Aktienbezugsplan und Aktienbeteiligungsplan).

Bei der kurzfristigen variablen Vergütung stehen die nachfolgend beschriebenen Instrumente Leistungsvergütung und Performance Pool zur Verfügung.

##### Leistungsvergütung

Die Leistungsvergütung berücksichtigt die individuell erbrachte Leistung des Mitarbeiters und vergütet die entsprechende Zielerreichung. Die Vorgesetzten definieren dazu mit ihren Direktunterstellten jährlich die massgebenden individuellen Ziele und bewerten bis spätestens im Februar des Folgejahrs den Zielerfüllungsgrad. Die Skala der Zielerfüllung erstreckt sich von 0 % (nicht erfüllt) bis maximal 150 % (erheblich übererfüllt). Bei der Festlegung der individuellen Ziele wird sichergestellt, dass keine der Geschäftsstrategie widersprechenden Ziele vereinbart werden.

Der Zielwert für die Leistungsvergütung ist abhängig vom Grundgehalt und variiert je nach hierarchischer Stellung oder Wichtigkeit der Funktion. Anspruch auf eine Leistungsvergütung haben grundsätzlich das oberste Kader der gesamten Gruppe (mit Ausnahme der Mitglieder der Konzernleitung), die Mehrheit der Kadermitarbeiter in der Schweiz sowie die entsprechenden Funktionen im Ausland. Die Mitglieder der

Konzernleitung partizipieren nicht an der Leistungsvergütung. Die individuelle Leistung wird stattdessen so berücksichtigt, dass der Beitrag jedes einzelnen Mitglieds der Konzernleitung zur Erreichung der Unternehmensziele bei der Bemessung des Performance Pools in den Entscheid einbezogen wird.

### Performance Pool

Der Performance Pool berücksichtigt die Leistung der gesamten Baloise Group; seine Höhe wird vom Vergütungsausschuss ex post festgelegt, wobei er anhand einer systematischen Analyse folgende Indikatoren berücksichtigt:

- Geschäftserfolg  
Messgrösse für dieses Kriterium ist insbesondere das Konzernergebnis.
  - Eingegangene Risiken  
Der Geschäftserfolg wird unter Einbezug folgender Elemente aus Risikosicht kalibriert: Solvency I-Quote, SST-Quote, Economic Profit, Rating von Standard & Poor's, Einschätzung durch Chief Risk Officer und Head Group Compliance.
  - Kapitalmarktsicht im Vergleich zu Wettbewerbern  
Hier wird als Beurteilungsgrösse primär die Entwicklung des Aktienkurses im Vergleich mit den im STOXX Europe 600 Insurance Index vertretenen knapp 40 europäischen Versicherungsunternehmen herangezogen (Zusammensetzung des Index: vgl. Tabelle auf Seite 78).
  - Umsetzung der Strategie  
Als Indikatoren werden hier die Entwicklung der Combined Ratio und des MCEV-Ergebnisses (Market-Consistent Embedded Value) sowie der Stand wichtiger strategischer Initiativen und Projekte herangezogen.
- Insbesondere bei der Einschätzung der eingegangenen Risiken durch den Chief Risk Officer und den Head Group Compliance sowie bei der Beurteilung der Strategieumsetzung unter anderem durch den Head Group Human Resources fliessen auch qualitative Elemente beziehungsweise nicht finanzielle Indikatoren in die Betrachtung mit ein: Risikoverhalten des Managements, Einhalten von Vorschriften und Leben einer Compliance-Kultur, Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, Anstrengungen hinsichtlich Talentmanagement und Mitarbeiterengagement usw.

Die individuelle Zuteilung an die Mitarbeiter erfolgt nach Ermessen des Vorgesetzten; es sind keine reglementarischen Zielwerte festgelegt. Als wesentliche Richtschnur für die Höhe der einzelnen Zuteilung dient eine Gesamtbeurteilung aus

Zielerreichung (gemessen am individuellen Zielerfüllungsgrad) sowie Führung und Verhalten des Mitarbeiters. Der Vorschlag des Vorgesetzten zur individuellen Zuteilung wird im jeweiligen Führungskreis diskutiert und bereichs- und abteilungsübergreifend verglichen und gegebenenfalls angepasst. Damit wird sichergestellt, dass Verhaltenskomponenten, die auch risikorelevant sind, bei der individuellen Zuteilung ebenfalls berücksichtigt werden.

Das gewählte System stellt die Gesamteinschätzung der Führungskräfte sowie die Validierung der einzelnen Zuteilungen im Rahmen von Roundtables in den Vordergrund. Ziel ist es, alle Aspekte der Leistung angemessen zu würdigen und nicht nur anhand weniger Parameter eine Einschätzung vorzunehmen, die andere wichtige Aspekte unter Umständen nicht berücksichtigt.

Die individuelle Zuteilung für die Mitglieder der Konzernleitung wird durch den Vergütungsausschuss festgelegt. Der durchschnittliche Erwartungswert beträgt 60 % des Grundgehalts.

Für den Performance Pool berücksichtigt werden grundsätzlich das oberste Kader der gesamten Gruppe, die Mehrheit der Kadermitarbeiter in der Schweiz sowie die entsprechenden Funktionen im Ausland. Es besteht aber grundsätzlich kein Anspruch auf eine Zuteilung aus dem Performance Pool.

Für das Berichtsjahr 2015 hat der Vergütungsausschuss für den Performance Pool einen Faktor von 100 % des normalen Erwartungswerts festgelegt. Folgende Faktoren haben zu diesem Entscheid geführt:

- gutes und solides Jahresergebnis im Rahmen der Erwartungen trotz schwierigen Umfelds;
- gute operative Ertragskraft, die zu einer starken Combined Ratio führte;
- erfreuliches Wachstum in den Zielsegmenten;
- wichtige Projekte und Initiativen auf Zielkurs;
- stabile Bilanz, trotz Negativzins-Umfeld und starken Schweizer Frankens.

Der Vergütungsausschuss nimmt jedes Jahr eine eingehende Beurteilung der Unternehmensleistung vor und passt die Höhe des Performance Pools entsprechend an, wie die nachfolgende Tabelle im Vergleich mit dem konsolidierten Konzerngewinn beispielhaft aufzeigt:

	Performance Pool (In % des normalen Erwartungswerts)	Konsolidierter Konzerngewinn (in Mio. CHF)
2011	70 %	61.3
2012	100 %	485.2
2013	120 %	455.4
2014	137 %	711.9
2015	100 %	511.1

#### Langfristige variable Vergütung: Performance Share Units

Die Baloise richtet dem obersten Kader als langfristige variable Vergütungskomponente zusätzlich Performance Share Units (PSU) aus. Das PSU-Programm lässt das oberste Kader verstärkt an der Wertentwicklung des Unternehmens teilhaben und unterstützt eine langfristige Anbindung von Leistungsträgern an das Unternehmen.

Zu Beginn einer Leistungsperiode werden den teilnehmenden Mitarbeitern Anrechte in Form von Performance Share

Units (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 obersten Kaders die Programmteilnahmeberechtigten. Er bestimmt die Gesamtzahl zur Verfügung stehender PSU und legt die individuelle Zuteilung an die Mitglieder der Konzernleitung fest. Bei den übrigen Planteilnehmern erfolgt die Zuteilung aufgrund eines Vorschlags des Vorgesetzten, der vom jeweiligen Vorgesetzten zu genehmigen ist.

Die Anzahl Aktien, die nach drei Jahren, das heisst am Ende der Leistungsperiode, bezogen werden kann, hängt von der Entwicklung der Baloise-Aktie relativ zu einer Vergleichsgruppe ab. Dieser komparative Leistungsmultiplikator kann dabei Werte zwischen 0.5 und 1.5 annehmen. Die Vergleichsgruppe umfasst die knapp 40 im STOXX Europe 600 Insurance Index enthaltenen wichtigsten europäischen Versicherungsunternehmen.

Ein PSU gibt grundsätzlich Anrecht, eine Aktie zu beziehen. Dies ist dann der Fall, wenn die Wertentwicklung der Baloise-Aktie dem Median der Vergleichsgruppe entspricht. Der Leistungsmultiplikator beträgt in diesem Fall 1.0. Der Programmteilnehmer erhält für seine PSU mehr Aktien, wenn sich die Baloise-Aktie relativ zur Vergleichsgruppe besser entwickelt. Das Maximum von 1.5 erreicht der Multiplikator, wenn die

#### Gesellschaften im STOXX 600 Europe Insurance Index (per 31. Dezember 2015)

Admiral Group plc	Direct Line Insurance Group	Phoenix Group Holding	Unipol Gruppo Finanziario
Aegon NV	Gjensidige Forsikring	Prudential plc	Unipolsai
Ageas	Hannover Rück	RSA Insurance Group	Zurich Insurance Group
Allianz	Helvetia	Sampo OYJ	
Amlin plc	Hiscox	Scor	
Assicurazioni Generali	Lancashire Holdings	Standard Life plc	
Aviva plc	Legal & General Group plc	St. James's Place Capital	
Axa	Mapfre SA	Swiss Life	
Baloise Holding	Münchener Rück	Swiss Re	
Beazly	NN Group	Topdanmark A/S	
CNP Assurances	Old Mutual plc	Tryg Forsikring	

Quelle: [http://www.stoxx.com/indices/index\\_information.html?symbol=SKIP](http://www.stoxx.com/indices/index_information.html?symbol=SKIP)

Wertentwicklung der Baloise-Aktie im obersten Quartil der Gesellschaften der Vergleichsgruppe liegt. Der Multiplikator beträgt 0.5, wenn sie im untersten Quartil der Gesellschaften der Vergleichsgruppe liegt. Liegt die Wertentwicklung der Baloise-Aktie in den beiden mittleren Quartilen, wird der Leistungsmultiplikator aufgrund eines linearen Massstabs berechnet. Der Leistungsmultiplikator wird anhand der Börsenschlusskurse des letzten Handelstags der betreffenden Leistungsperiode für die ganze ablaufende Periode definiert.

Der Teilnehmer erhält die entsprechende Anzahl Aktien nach Ablauf der Leistungsperiode (Vesting), das heisst für die 2015 zugeteilten PSU am 1. März 2018. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Leistungsperiode verfallen die zugeteilten PSU wert- und entschädigungslos. Ausgenommen sind Beendigungen des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Pensionierung, Invalidität, Tod und im Fall einer Kündigung, sofern der Planteilnehmer nicht zur Konkurrenz wechselt oder die Kündigung nicht selbst verschuldete. In den letzten beiden Fällen verfallen die zugeteilten PSU dennoch teilweise. Der Anteil verfallender PSU entspricht dem Anteil der bis zum Ablauf der Leistungsperiode verbleibenden Zeit. Der Vergütungsausschuss hat zudem die Möglichkeit, bei Vorliegen besonderer Gründe die Anzahl von einer Person oder einer Gruppe von Planteilnehmern zugeteilten PSU nachträglich zu kürzen oder ihnen vollständig zu entziehen (so genannte Clawback-Regelung).

Als besondere Gründe gelten zum Beispiel schwerwiegende Verstösse gegen interne oder externe Vorschriften, das Eingehen unangemessener Risiken im Einflussbereich einer Person oder Leistungs- und Verhaltensgründe, die mögliche Risiken für die Baloise erhöhen.

Die für die Wandlung der PSU benötigten Aktien werden jeweils am Markt gekauft.

Die Bewertung der PSU per Ausgabestichtag erfolgt auf Basis einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Barwert für die erwartete Auszahlung am Ende der Leistungsperiode ermittelt. In diese Bewertung fliessen folgende Parameter ein:

- Zinssatz von 1 %;
- die Volatilitäten aller Aktien der Vergleichsgruppe und deren Korrelationen untereinander (gemessen über eine Historie von drei Jahren);
- die Erwartungen zur Dividendenrendite;
- Erfahrungswerte zum Kündigungsverhalten der Anspruchsgruppe.

Der Wert eines PSU unterliegt bis zum Ende der Leistungsperiode den Marktrisiken und kann sich naturgemäss stark verändern, wie aus der nachfolgende Tabelle ersichtlich ist:

#### PSU-PLAN

	Zuteilung PSU				Wandlung	Wertveränderung	
	Datum	Kurs CHF <sup>1</sup>	Datum	Multiplikator			Kurs CHF <sup>1</sup>
2007	01.03.2007	125.80	01.01.2010	1.182	86.05	101.71	-19 %
2008	01.01.2008	109.50	01.01.2011	1.24	91.00	112.84	3 %
2009	01.01.2009	82.40	01.01.2012	0.64	64.40	41.22	-50 %
2010	01.01.2010	86.05	01.01.2013	0.58	78.50	45.53	-47 %
2011	01.01.2011	91.00	01.01.2014	0.77	113.60	87.47	-4 %
2012	01.03.2012	71.20	01.03.2015	1.21	124.00	150.04	111 %
2013	01.03.2013	84.50	01.03.2016	<sup>4</sup> 1.23	<sup>4</sup> 127.60	<sup>4</sup> 156.95	<sup>4</sup> 86 %
2014	01.03.2014	113.40	01.03.2017	<sup>4</sup> 0.90	<sup>4</sup> 127.60	<sup>4</sup> 114.84	<sup>4</sup> 1 %
2015	01.03.2015	124.00	01.03.2018	<sup>4</sup> 1.05	<sup>4</sup> 127.60	<sup>4</sup> 133.98	<sup>4</sup> 8 %

1 Kurs = Kurs der Baloise-Aktie bei der Zuteilung beziehungsweise bei der Wandlung der PSU.

2 Wert = Wert eines PSU bei der Wandlung (Kurs bei der Wandlung mal Multiplikator).

3 Wertveränderung = Differenz zwischen dem Wert bei der Wandlung (Multiplikator mal Kurs bei Wandlung) und dem Kurs bei der Zuteilung, ausgedrückt in % des Kurses bei der Zuteilung. Beispiel für den PSU-Plan 2007:  $\frac{((1.182 \cdot 86.05) - 125.80)}{125.80} \cdot 100 = -19\%$ .

4 Zwischenbewertung per 31. Dezember 2015.

### Lohnnebenleistungen

Lohnnebenleistungen sind in der Regel nicht von der Funktion, der individuellen Leistung oder der Unternehmensleistung abhängige Bestandteile der Gesamtvergütung. Durch Leistungen in Bereichen wie Altersvorsorge, Vergünstigungen, Mitarbeiterentwicklung und -förderung demonstriert die Baloise ihre partnerschaftliche Beziehung und Wertschätzung gegenüber ihren Mitarbeitern. Lohnnebenleistungen werden landesabhängig gemäss den jeweils geltenden Bestimmungen gewährt.

### 5.5 Arbeitsverträge, Kontrollwechselklauseln, Antritts- und Abgangsentschädigungen

Die Arbeitsverträge der Kadermitarbeiter in der Schweiz und grösstenteils auch im Ausland sind auf unbefristete Dauer abgeschlossen. Sie sehen eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vor. Alle Mitglieder der Konzernleitung haben eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Der Arbeitsvertrag des Präsidenten des Verwaltungsrats enthält keine Kündigungsfrist; seine Dauer richtet sich nach Amtsdauer und Gesetz. Es bestehen keine Kontrollwechselklauseln.

Das vom Verwaltungsrat erlassene Vergütungsreglement enthält klare Regelungen zu Antritts- und Abgangsentschädigungen: Solche Entschädigungen dürfen nur in begründeten Fällen ausgerichtet werden. Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung dürfen keine Abgangsentschädigungen zugesprochen werden und Antrittsentschädigungen sind ungeachtet ihrer Höhe vom Vergütungsausschuss zu genehmigen. Antritts- und Abgangsentschädigungen für das oberste Kader sind vom Vergütungsausschuss zu genehmigen, sofern sie 100'000 CHF übersteigen. Jeder Einzelfall wird dabei in freiem Ermessen beurteilt.

### 5.6 Aktienbezugsplan und Aktienbeteiligungsplan

Für den in Aktien bezogenen Teil der kurzfristigen variablen Vergütung stehen zwei Pläne zur Auswahl: Aktienbezugsplan und Aktienbeteiligungsplan.

#### Aktienbezugsplan

Seit Januar 2003 können die bezugsberechtigten Personen der Konzerngesellschaften in der Schweiz – und seit 2008 auch die Mitglieder der Geschäftsleitungen der ausländischen Gesellschaften – in Anrechnung auf ihre kurzfristige variable Vergütung Aktien zu einem Vorzugspreis beziehen. Der Bezugstag ist jeweils der 1. März; die Aktien gehen an diesem Tag ohne weitere Leistungsbedingungen (Vesting) in das Eigentum der Mitarbeiter über, dürfen aber während einer Sperrfrist von drei Jahren nicht veräussert werden.

Die Parameter zur Festlegung des Bezugspreises werden jedes Jahr vom Vergütungsausschuss bestimmt. Der Bezugspreis basiert auf dem Schlusskurs am ersten Tag der Bezugsfrist, auf dem ein Abschlag von 10 % gewährt wird (vergleiche Details in der Tabelle). Der so berechnete Bezugspreis wird im Voraus im Intranet publiziert. Die für den Aktienbezugsplan benötigten Aktien werden jeweils am Markt gekauft.

	Massgebender Schlusskurs		Bezugspreis
	vom	CHF	CHF
<b>Aktienbezugsplan 2016</b> (anwendbar für die variable Vergütung, die für das Berichtsjahr 2015 zugesprochen wurde)	08.01.2016	121.40	109.26
<b>Aktienbezugsplan 2015</b> (anwendbar für die variable Vergütung, die für das Vorjahr 2014 zugesprochen wurde, sowie für die Aktienbezüge des Präsidenten und der Mitglieder des Verwaltungsrats im Berichtsjahr 2015)	09.01.2015	127.50	114.75



### Aktienbeteiligungsplan

Der grösste Teil der in der Schweiz tätigen Kaderangehörigen kann seit Mai 2001 einen innerhalb von Bandbreiten frei wählbaren Teil der kurzfristigen variablen Vergütung statt in Geld in Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan beziehen. Für das oberste Kader bestehen Obergrenzen; Mitglieder der Konzernleitung, die verpflichtet sind, mindestens die Hälfte ihrer kurzfristigen variablen Vergütung in Form von Aktien zu beziehen, dürfen nicht mehr als 40 % ihres Anspruchs im Rahmen des Aktienbeteiligungsplans in Aktien beziehen. Der Bezugszeitpunkt ist wie beim Aktienbezugsplan jeweils der 1. März; die Aktien gehen an diesem Tag ohne weitere Leistungsbedingungen (Vesting) in das Eigentum der Mitarbeiter über, dürfen aber während einer Sperrfrist von drei Jahren nicht veräussert werden.

Die Parameter zur Festlegung des Bezugspreises werden jedes Jahr vom Vergütungsausschuss bestimmt. Der Bezugspreis basiert auf dem Schlusskurs am ersten Tag der Bezugsfrist, von dem das diskontierte Dividendenrecht über drei Jahre abgezogen wird (vergleiche Details in der Tabelle). Der so berechnete Bezugspreis wird zum Voraus im Intranet publiziert. Die für den Aktienbeteiligungsplan benötigten Aktien werden jeweils am Markt gekauft.

Um die Wirkungen dieses Aktienbeteiligungsplans zu erhöhen, erhält der Mitarbeiter ein zu Marktkonditionen verzinsliches Darlehen, was ihm ermöglicht, ein im Verhältnis zum investierten Kapital Mehrfaches an Aktien zum Marktwert abzüglich des diskontierten Dividendenrechts über drei Jahre zu beziehen. Die Rückzahlung des Darlehens nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist ist mit Hilfe einer Put-Option abgesichert, die durch den Verkauf einer entgegengesetzten Call-Option finanziert wird. Wenn der Aktienkurs bei Ablauf der Sperrfrist unter dem Ausübungspreis der Put-Option liegt, kann der Planteilnehmer alle seine Aktien zu diesem Ausübungspreis verkaufen, sodass die Rückzahlung des Darlehens samt Zinsen sichergestellt ist. Er hat in diesem Fall jedoch sein gesamtes investiertes Kapital verloren. Liegt der Aktienkurs hingegen über dem Ausübungspreis der Call-Option, muss er den wirtschaftlichen Wert dieser Call-Option abgeben. Die Call-Option begrenzt so seine Gewinnmöglichkeit. Sollte bei Ablauf der dreijährigen Sperrfrist der Aktienkurs zwischen den Ausübungspreisen der Put- und der Call-Option liegen, erhält der Mitarbeiter die nach Rückzahlung des Darlehens und der aufgelaufenen Zinsen verbleibenden Aktien zur freien Verfügung.

	Massgebender Schlusskurs		Bezugspreis
	vom	CHF	CHF
<b>Aktienbeteiligungsplan 2016</b> (anwendbar für die variable Vergütung, die für das Berichtsjahr 2015 zugesprochen wurde)	08.01.2016	121.40	106.59
<b>Aktienbeteiligungsplan 2015</b> (anwendbar für die variable Vergütung, die für das Vorjahr 2014 zugesprochen wurde sowie, für die Aktienbezüge des Präsidenten des Verwaltungsrats im Berichtsjahr 2015)	09.01.2015	127.50	112.70

## MITARBEITERBETEILIGUNG

	2014	2015
Anzahl bezogene Aktien	174'810	172'796
Gesperrt bis	31.08.2017	31.08.2018
Bezugspreis je Aktie in CHF	57.30	60.40
Wert der bezogenen Aktien in Mio. CHF	10.0	10.4
Marktwert der bezogenen Aktien per Bezugszeitpunkt in Mio. CHF	20.9	20.5
Teilnahmeberechtigte Mitarbeitende	3'187	3'181
Teilnehmende Mitarbeitende	1'949	1'920
Bezogene Aktien pro Teilnehmer (Durchschnitt)	89.7	90.0

### 5.7 Mitarbeiterbeteiligung

Die 1989 errichtete Stiftung für Mitarbeiterbeteiligung der Basler bietet Mitarbeitern verschiedener Konzerngesellschaften in der Schweiz nach Massgabe eines vom Stiftungsrat erlassenen Reglements die Möglichkeit, Aktien der Baloise Holding AG in der Regel jährlich zu einem Vorzugspreis zu erwerben. Damit wird eine langfristige Bindung der Mitarbeiter auch als Aktionäre gefördert. Der Bezugspreis wird zu Beginn der Bezugsfrist vom Stiftungsrat festgelegt und im Intranet publiziert; er entspricht jeweils der Hälfte des für den Monat August des Bezugsjahrs ermittelten volumengewichteten Durchschnittskurses. 2015 betrug der Bezugskurs 60.40 CHF (2014: 57.30 CHF); es wurden insgesamt 172'796 Aktien bezogen (2014: 174'810). Die bezogenen Aktien werden jeweils per 1. September übertragen und unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.

Die Stiftung erwarb den Grundstock der dafür eingesetzten Aktien aus früheren Kapitalerhöhungen der Baloise Holding AG. Sie reguliert den Aktienbestand durch Zukäufe am Markt. Aufgrund der vorhandenen Bestände kann sie dieses Beteiligungsprogramm in den kommenden Jahren weiterführen. Die Stiftung wird von einem von der Konzernleitung mehrheitlich unabhängigen Stiftungsrat geleitet. Als unabhängige Stiftungsräte wirken Peter Schwager (Präsident) und Prof. Dr. Heinrich Koller (Advokat); dritter Stiftungsrat ist Andreas Burki (Leiter Recht und Steuern Baloise).

### 5.8 Vorsorgeeinrichtungen

Die Baloise verfügt über diverse Vorsorgelösungen, die entsprechend den länderspezifischen Gegebenheiten unterschiedlich ausgestaltet sind. In der Schweiz bestehen unterschiedliche Vorsorgeeinrichtungen für die Angestellten der Versicherung und der Bank.

Die Baloise bietet ihren Mitarbeitern in der Schweiz eine attraktive Vorsorgelösung im Bereich der 2. Säule, die folgenden Zielsetzungen gerecht wird:

- Sie entspricht den Bedürfnissen der Versicherten beim Eintritt eines Versicherungsfalles (Alter, Tod oder Invalidität) und fängt die daraus entstehenden wirtschaftlichen Folgen mit einer sozialpartnerschaftlich getragenen Vorsorge auf.
- Sie erlaubt eine angemessene Fortführung der bisherigen Lebenshaltung mit einer genügend hohen Ersatzquote (Leistungen der 1. und 2. Säule zusammen) für das wegfallende Erwerbseinkommen.
- Der Arbeitgeber beteiligt sich überproportional an der Finanzierung der beruflichen Vorsorge.
- Sie ist zukunftsgerichtet, solide, kalkulierbar und kostengerecht.

Der Präsident des Verwaltungsrats und die Mitglieder der Konzernleitung sind in der Vorsorgestiftung der Basler Versicherung AG versichert. Für sie gelten die gleichen Bedingungen wie für alle übrigen Versicherten des Innendienstes.

### 5.9 Regelung in den Statuten

Gewisse Regeln bezüglich Vergütungen sind in den Statuten festgehalten:

- § 30 Zusatzbetrag für die Vergütung an Mitglieder der Konzernleitung, die nach der letzten Generalversammlung ernannt wurden
- § 31 Abstimmung der Generalversammlung über Vergütungen
- § 32 Grundsätze über erfolgsabhängige Vergütungen und die Zuteilung von Beteiligungspapieren
- § 34 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- [www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

### 5.10 Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Siehe Tabellen auf Seiten 86 und 87.

Der Präsident des Verwaltungsrats leitet die Sitzungen des Verwaltungsrats und des Präsidialausschusses. Ferner ist er Vorsitzender des Anlageausschusses und leitet dessen Sitzungen. Er vertritt die Gesellschaft nach aussen und unterhält in dieser Funktion Kontakte zu Behörden, Verbänden sowie anderen Stakeholdern der Baloise. Der Präsident des Verwaltungsrats formuliert zu Handen des Verwaltungsrats und unter Einbezug des Vorsitzenden der Konzernleitung Anträge zu den langfristigen Zielen und zur strategischen Ausrichtung und Weiterentwicklung der Baloise. Er sorgt im Zusammenwirken mit der Konzernleitung für eine rechtzeitige Information des Verwaltungsrats über alle für die Willensbildung und Überwachung erheblichen Aspekte der Baloise. Der Präsident des Verwaltungsrats ist berechtigt, den Sitzungen der Konzernleitung jederzeit beizuwohnen. Er nimmt an diesen Sitzungen teil, soweit dies für den Informationsaustausch zwischen ihm und der Konzernleitung erforderlich ist sowie bei der Behandlung von Themen mit strategischer oder langfristiger Bedeutung.

Der Präsident des Verwaltungsrats übt seine vielfältigen Aufgaben als Vollzeitmandat aus und erhält dafür eine fixe Vergütung. Er hat keinen Anspruch auf variable Vergütung und erhält somit weder eine Leistungsvergütung noch eine Zuteilung aus dem Performance Pool noch eine Zuteilung von PSU. Rund ein Viertel seiner Vergütung wird in Aktien ausgerichtet, wobei er jährlich frei wählen kann, wie viele Aktien er gemäss dem Aktienbezugs- und dem Aktienbeteiligungsplan beziehen will. Seine gemäss dem Aktienbezugsplan bezogenen Aktien unterliegen einer Sperrfrist von fünf Jahren (anstelle der üblichen drei Jahre).

Die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Pauschalvergütung für ihre Mitarbeit im Verwaltungsrat (125'000 CHF) sowie für zusätzlich wahrgenommene Funktionen in den Ausschüssen des Verwaltungsrats (70'000 CHF für den Vorsitz, 50'000 CHF für Mitglieder). Diese Ansätze tragen der Verantwortung und Arbeitsbelastung der unterschiedlichen Funktionen Rechnung und sind seit 2008 unverändert.

Seit 2006 werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats 25 % des Jahreshonorars in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt sind. Analog dem Aktienbezugsplan für das Management wird den Mitgliedern des Verwaltungsrats dabei ein Abschlag von 10 % auf den Börsenkurs gewährt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats nehmen an keinem Aktienbeteiligungsprogramm teil, das an die Erreichung spezifischer Leistungsziele gebunden ist.

Es wurde auf keine Forderungen gegenüber aktiven oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats verzichtet. Es wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats entrichtet.

### 5.11 Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung

Siehe Tabellen auf Seiten 88 bis 91.

Die kurzfristige variable Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung erfolgt über den Performance Pool. Die individuelle Leistung jedes einzelnen Mitglieds der Konzernleitung an die Erreichung der Unternehmensziele wird bei der Bemessung des Performance Pools in den Entscheid einbezogen. Der Erwartungswert des Performance Pools beträgt 60 % des Grundgehalts. Auch bei hervorragender individueller Leistung und sehr guter Unternehmensperformance kann er nicht mehr als 90 % des Grundgehalts betragen (formelle Obergrenze von 150 % des Erwartungswerts).

Als langfristiges variables Vergütungselement erhalten die Mitglieder der Konzernleitung Performance Share Units (PSU) zugeteilt (Erwartungswert 40 % des Grundgehalts). Mit diesem System wird sowohl der Gesetzgebung in der Schweiz Rechnung getragen als auch der europäische Standard erfüllt, der für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung im Normalfall ein Verhältnis von 1:1 vorsieht (Capital Requirements Directive IV).

Die Generalversammlung vom 30. April 2015 hat zudem in bindenden Abstimmungen den Maximalbetrag der variablen Vergütung für das Leistungsjahr 2015 sowie die Höhe der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 festgelegt.

Die Struktur der Vergütung für die Konzernleitung ist im Vergütungsreglement verankert. Die konkrete Höhe der Vergütung wird wie folgt festgelegt:

Um die Angleichung an die Interessen der Aktionäre zu verstärken, müssen die Mitglieder der Konzernleitung mindestens 50 % der kurzfristigen variablen Vergütung in Aktien beziehen. Diese Pflichtbezüge sowie die aus dem PSU-Programm zugeordneten Aktien bewirken, dass ein im Marktvergleich hoher Anteil der Vergütung mit aufgeschobener Wirkung ausbezahlt wird.

Die Offenlegung der Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung auf den Seiten 88 bis 91 erfolgt nach dem so genannten Accrual-Prinzip: In der Tabelle sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im Geschäftsjahr 2015 erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung ist 2015 tiefer ausgefallen als im Vorjahr (Summe Grundgehalt und variable Vergütung: -16.0 %). Dies ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen:

- Mit 100 % ist der Performance Pool im Gesamten deutlich niedriger gefüllt als noch in 2014 (137 %), was sich in der geringeren variablen Vergütung bei den Mitgliedern der Konzernleitung zeigt.
- Ein Mitglied der Konzernleitung trat per 30. April 2015 vorzeitig in den Ruhestand. Seine Gesamtvergütung beträgt daher nur rund 41.0 % der Vorjahresvergütung.

Ohne die Vergütung des in Ruhestand getretenen Mitglieds der Konzernleitung fiel die Gesamtvergütung 2015 der restlichen Mitglieder der Konzernleitung im Vergleich zum Vorjahr aufgrund der reduzierten variablen Vergütung um 7.7 % tiefer aus.

VERGÜTUNGSKOMPONENTE	ENTSCHEID DURCH	PERIODE
Fixe Vergütung	Generalversammlung	Für das nächste Geschäftsjahr
Variable Vergütung		
– Maximalbetrag	Generalversammlung	Für das laufende Geschäftsjahr
– Individuelle Zuteilung	Vergütungsausschuss (unter Einhaltung der von der Generalversammlung festgelegten Maximalsumme)	

Die Generalversammlung vom 30. April 2015 hat für die variable Vergütung 2015 einen Maximalbetrag von 5.3 Mio. CHF genehmigt. Ausgeschüttet wurden insgesamt 4.0 Mio. CHF, womit das Kostendach nur zu rund drei Vierteln ausgeschöpft wurde.

#### **5.12 Kredite und Darlehen**

Siehe Tabelle auf Seite 92.

#### **5.13 Beteiligungen und Optionen**

Siehe Tabellen auf Seite 93 und 94.

#### **5.14 Summe der Gesamtvergütung und der variablen Vergütungen**

Siehe Tabelle auf Seite 95.

In Übereinstimmung mit dem Rundschreiben 10/1 der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht zu den Vergütungen veröffentlicht die Baloise in der Tabelle auf Seite 95 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 enthalten alle Vergütungselemente, die für das Geschäftsjahr 2015 zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.

## VERGÜTUNGEN AN DIE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

2014	Grund-honorar	Honorar für zusätzliche Funktionen	Total Honorare	Vorsorge-beiträge	Total	Davon in Form von Aktien bezogen	Anzahl Aktien
in CHF							
<b>Dr. Andreas Burckhardt</b>	1'320'000	0	1'320'000	230'646	1'550'646	311'907	3'064
Präsident des Verwaltungsrats							
<b>Dr. Georg F. Krayer (bis 24. April 2014)</b>	62'500		137'500	0	137'500	68'657	668
Vizepräsident des Verwaltungsrats							
Präsidialausschuss							
Anlageausschuss							
<b>Werner Kummer</b>	125'000		278'333	0	278'333	61'154	595
Vizepräsident des Verwaltungsrats (ab 24. April 2014)							
Präsidialausschuss							
Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses							
<b>Dr. Michael Becker</b>	125'000		225'000	0	225'000	56'221	547
Anlageausschuss							
Prüfungs- und Risikoausschuss							
<b>Dr. Andreas Beerli</b>	125'000		225'000	5'743	230'743	56'221	547
Präsidialausschuss							
Prüfungs- und Risikoausschuss							
<b>Dr. Georges-Antoine de Bocard</b>	125'000		208'333	5'743	214'076	43'682	425
Anlageausschuss (ab 24. April 2014)							
Vergütungsausschuss							
<b>Christoph B. Gloor (ab 24. April 2014)</b>	83'333		116'666	5'743	122'409	0	0
Anlageausschuss							
<b>Karin Keller-Sutter</b>	125'000		175'000	5'743	180'743	43'682	425
Vergütungsausschuss							
<b>Thomas Pleines</b>	125'000		225'000	5'743	230'743	56'221	547
Prüfungs- und Risikoausschuss							
Vergütungsausschuss							
<b>Dr. Eveline Saupper</b>	125'000		245'000	5'743	250'743	61'154	595
Präsidialausschuss (ab 24. April 2014)							
Anlageausschuss (bis 24. April 2014)							
Vorsitzende des Vergütungsausschusses							
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>2'340'833</b>	<b>814'999</b>	<b>3'155'832</b>	<b>265'104</b>	<b>3'420'936</b>	<b>758'897</b>	<b>7'413</b>

### Erläuterungen zur Tabelle:

Christoph B. Gloor wurde an der Generalversammlung 2014 zum neuen Mitglied des Verwaltungsrats gewählt. Er hat deshalb nur den Pro-rata-Anspruch des üblichen Honorars bezogen. Dr. Georg F. Krayer ist auf den gleichen Zeitpunkt aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden. Er hat deshalb nur die Hälfte des üblichen Honorars bezogen.

**Vergütungen an frühere Mitglieder und nahestehende Personen** Es wurden keine Vergütungen ausgeschüttet an Personen oder Firmen, die den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehen und nicht marktüblich sind (nahestehende Personen: Ehegatten, Lebenspartner, Kinder unter 18 Jahren; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften oder juristische oder natürliche Personen, die treuhänderisch für sie handeln). Es wurde auf keine Forderungen gegenüber diesem Personenkreis verzichtet.

**Aktien** 25% des vertraglich vereinbarten Pauschalhonorars werden in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt bleiben. Anrechnungswert: Marktwert minus 10% (102.78 CHF; analog Aktienbezugsplan). Aktienbezüge des Präsidenten des Verwaltungsrats: 1'517 Aktien aus dem Aktienbezugsplan (155'917 CHF, Sperrfrist fünf Jahre anstatt der üblichen drei Jahre) und 1'547 Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan (155'990 CHF).

**Vorsorgebeiträge** Die Offenlegung für das Geschäftsjahr 2014 umfasst erstmals auch die Beiträge, die vom Arbeitgeber an die staatlichen Sozialversicherungen (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert) und die Pensionskasse (nur Präsident des Verwaltungsrats) zu leisten sind.

## VERGÜTUNGEN AN DIE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

2015	Grund- honorar	Honorar für zusätzliche Funktionen	Total Honorare	Vorsorge- beiträge	Total	Davon in Form von Aktien bezogen	Anzahl Aktien
in CHF							
<b>Dr. Andreas Burckhardt</b>	1'320'000	0	1'320'000	231'607	1'551'607	311'940	2'743
Präsident des Verwaltungsrats							
<b>Werner Kummer</b>	125'000		295'000	0	295'000	73'670	642
Vizepräsident des Verwaltungsrats		50'000					
Präsidialausschuss		50'000					
Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses		70'000					
<b>Dr. Michael Becker</b>	125'000		225'000	0	225'000	56'228	490
Anlageausschuss		50'000					
Prüfungs- und Risikoausschuss		50'000					
<b>Dr. Andreas Beerli</b>	125'000		225'000	5'743	230'743	56'228	490
Präsidialausschuss		50'000					
Prüfungs- und Risikoausschuss		50'000					
<b>Dr. Georges-Antoine de Boccard</b>	125'000		225'000	5'743	230'743	56'228	490
Anlageausschuss		50'000					
Vergütungsausschuss		50'000					
<b>Christoph B. Gloor</b>	125'000		175'000	5'743	180'743	43'720	381
Anlageausschuss		50'000					
<b>Karin Keller-Sutter</b>	125'000		175'000	5'743	180'743	43'720	381
Vergütungsausschuss		50'000					
<b>Thomas Pleines</b>	125'000		225'000	5'743	230'743	56'228	490
Prüfungs- und Risikoausschuss		50'000					
Vergütungsausschuss		50'000					
<b>Dr. Eveline Saupper</b>	125'000		245'000	5'743	250'743	61'162	533
Präsidialausschuss		50'000					
Vorsitzende des Vergütungsausschusses		70'000					
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>2'320'000</b>	<b>790'000</b>	<b>3'110'000</b>	<b>266'065</b>	<b>3'376'065</b>	<b>759'121</b>	<b>6'640</b>

### Erläuterungen zur Tabelle:

**Vergütungen an frühere Mitglieder und nahestehende Personen** Es wurden keine Vergütungen ausgeschüttet an Personen oder Firmen, die den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehen und nicht marktüblich sind (nahestehende Personen: Ehegatten, Lebenspartner, Kinder unter 18 Jahren; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften oder juristische oder natürliche Personen, die treuhänderisch für sie handeln). Es wurde auf keine Forderungen gegenüber diesem Personenkreis verzichtet.

**Aktien** 25% des vertraglich vereinbarten Pauschalhonorars werden in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt bleiben. Anrechnungswert: Marktwert minus 10% (114.75 CHF; analog Aktienbezugsplan). Aktienbezüge des Präsidenten des Verwaltungsrats: 1'359 Aktien aus dem Aktienbezugsplan (155'945 CHF, Sperrfrist fünf Jahre anstatt der üblichen drei Jahre) und 1'384 Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan (155'995 CHF).

**Vorsorgebeiträge** Die Offenlegung für das Geschäftsjahr 2015 umfasst die Beiträge, die vom Arbeitgeber an die staatlichen Sozialversicherungen (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert) und die Pensionskasse (nur Präsident des Verwaltungsrats) zu leisten sind.

## VERGÜTUNGEN AN DIE MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG

	Grundgehalt					
	Barauszahlung (fix)	Barauszahlung	Aktienbezugsplan		Aktienbeteiligungsplan	
2014	CHF	CHF	Anz. Aktien	CHF	Anz. Aktien	CHF
<b>Dr. Martin Strobel</b>	1'150'000	448'557	3'908	448'443	0	0
Vorsitzender der Konzernleitung						
<b>Michael Müller</b>	632'500	246'752	2'149	246'598	0	0
Leiter Konzernbereich Schweiz						
<b>Jan De Meulder</b>	818'382	99'248	863	99'029	0	0
Leiter SGE Deutschland						
<b>German Egloff</b>	690'000	269'111	2'345	269'089	0	0
Leiter Konzernbereich Finanz						
<b>Dr. Thomas Sieber</b>	621'000	260'913	1'363	156'404	926	104'323
Leiter Konzernbereich Corporate Center						
<b>Martin Wenk</b>	690'000	269'111	2'345	269'089	0	0
Leiter Konzernbereich Asset Management						
<b>Total Konzernleitung</b>	<b>4'601'882</b>	<b>1'593'692</b>	<b>12'973</b>	<b>1'488'652</b>	<b>926</b>	<b>104'323</b>

### Erläuterungen zur Tabelle:

Die Offenlegung der Vergütung erfolgt nach dem so genannten Accrual-Prinzip: In der Tabelle sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im Geschäftsjahr 2014 erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen. Die Beträge verstehen sich brutto, vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen usw.

**Vergütungen an frühere Mitglieder und nahestehende Personen** Es wurden keine Vergütungen, die nicht marktüblich sind, an Firmen oder Personen ausgeschüttet, die Mitgliedern der Konzernleitung nahestehen (nahestehende Personen: Ehegatten, Lebenspartner, Kinder unter 18 Jahren; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften oder juristische oder natürliche Personen, die treuhänderisch für sie handeln). Es wurde auch auf keine Forderungen gegenüber diesem Personenkreis verzichtet.

**Aktienbezugsplan** Anteil der variablen Vergütung, die direkt in Aktien bezogen wurde. Bewertung: Marktwert minus 10% Abschlag. Bezugspreis = 114.75 CHF.

**Aktienbeteiligungsplan** Anteil der variablen Vergütung, die in Aktien bezogen wurde (ohne darlehensfinanzierte Aktien). Berechnung: Marktwert minus diskontiertes Dividendenrecht über drei Jahre. Bezugspreis = 112.70 CHF.

**Performance Share Units (PSU)** Offenlegung zum Wert per Zuteilungstag (at time of granting) von 113.95 CHF, Berechnung aufgrund einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Barwert für die erwartete Auszahlung am Ende der Leistungsperiode ermittelt.



Performance Share Units (PSUs)		Total variable Vergütung		Summe Grundgehalt und variable Vergütung	Variable Vergütung In % des Grundgehalts	Sachleistungen	Vorsorgebeiträge	Total Vergütung
2014 zugeteilt								
Anz. PSU	CHF	Anz. Aktien	CHF	CHF		CHF	CHF	CHF
4'037	460'016	3'908	1'357'016	2'507'016	118 %	4'320	173'398	2'684'734
2'221	253'083	2'149	746'433	1'378'933	118 %	4'320	141'262	1'524'515
2'953	336'494	863	534'771	1'353'153	65 %	102'586	317'772	1'773'511
2'423	276'101	2'345	814'301	1'504'301	118 %	4'320	215'181	1'723'802
2'180	248'411	2'289	770'051	1'391'051	124 %	4'320	179'123	1'574'494
2'423	276'101	2'345	814'301	1'504'301	118 %	4'320	215'181	1'723'802
<b>16'237</b>	<b>1'850'206</b>	<b>13'899</b>	<b>5'036'873</b>	<b>9'638'755</b>	<b>109 %</b>	<b>124'186</b>	<b>1'241'917</b>	<b>11'004'858</b>

**Sachleistungen** Basis: Alle gemäss Lohnausweis zu deklarierenden Vergütungselemente, unter anderem Dienstaltersgeschenke, geldwerte Leistungen aus dem Aktienbezug aus der Mitarbeiterbeteiligung (maximal 100 Aktien pro Jahr), Vergütung von Unterkunftskosten und Sachleistungen (Benützung eines Firmenfahrzeugs) eines Mitglieds der Konzernleitung mit Wohnsitz im Ausland.

**Vorsorgeleistungen** Schätzung der Arbeitgeberbeiträge an die staatlichen Sozialversicherungen (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert) und die Pensionskasse beziehungsweise Ausgleichszahlung an Stelle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die Schweizer Sozialversicherung und die Pensionskasse (beides fällt aufgrund der Tätigkeit im Ausland weg) sowie Aufrechterhaltung der Absicherung gegen Invalidität im Heimatland eines Mitglieds der Konzernleitung mit Wohnsitz im Ausland.

## VERGÜTUNGEN AN DIE MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG

	Grundgehalt		Aktienbezugsplan		Aktienbeteiligungsplan	
	Barauszahlung (fix)	Barauszahlung	Anz. Aktien	CHF	Anz. Aktien	CHF
2015	CHF	CHF	Anz. Aktien	CHF	Anz. Aktien	CHF
<b>Dr. Martin Strobel</b>	1'150'000	310'592	2'841	310'408	0	0
Vorsitzender der Konzernleitung						
<b>Michael Müller</b>	632'500	123'053	2'625	286'808	0	0
Leiter Konzernbereich Schweiz						
<b>Jan De Meulder</b>	255'762	143'142	0	0	0	0
Leiter SGE Deutschland (bis 30. April 2015)						
<b>German Egloff</b>	690'000	144'975	1'515	165'529	971	103'496
Leiter Konzernbereich Finanz						
<b>Dr. Thomas Sieber</b>	621'000	186'318	1'023	111'773	699	74'509
Leiter Konzernbereich Corporate Center						
<b>Martin Wenk</b>	690'000	111'801	3'069	335'319	0	0
Leiter Konzernbereich Asset Management						
<b>Total Konzernleitung</b>	<b>4'039'262</b>	<b>1'019'881</b>	<b>11'073</b>	<b>1'209'836</b>	<b>1'670</b>	<b>178'005</b>

### Erläuterungen zur Tabelle:

Die Offenlegung der Vergütung erfolgt nach dem so genannten Accrual-Prinzip: In der Tabelle sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im Geschäftsjahr 2015 erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen. Die Beträge verstehen sich brutto, vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen usw.

**Vergütungen an frühere Mitglieder und nahestehende Personen** Es wurden keine Vergütungen, die nicht marktüblich sind, an Firmen oder Personen ausgeschüttet, die Mitgliedern der Konzernleitung nahestehen (nahestehende Personen: Ehegatten, Lebenspartner, Kinder unter 18 Jahren; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften oder juristische oder natürliche Personen, die treuhänderisch für sie handeln). Es wurde auch auf keine Forderungen gegenüber diesem Personenkreis verzichtet.

**Aktienbezugsplan** Anteil der variablen Vergütung, die direkt in Aktien bezogen wurde. Bewertung: Marktwert minus 10% Abschlag. Bezugspreis = 109.26 CHF.

**Aktienbeteiligungsplan** Anteil der variablen Vergütung, die in Aktien bezogen wurde (ohne darlehensfinanzierte Aktien). Berechnung: Marktwert minus diskontiertes Dividendenrecht über drei Jahre. Bezugspreis = 106.59 CHF.

**Performance Share Units (PSU)** Offenlegung zum Wert per Zuteilungstag (at time of granting) von 121.20 CHF, Berechnung aufgrund einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Barwert für die erwartete Auszahlung am Ende der Leistungsperiode ermittelt.

Performance Share Units (PSUs)		Total variable Vergütung		Summe Grundgehalt und variable Vergütung	Variable Vergütung In % des Grundgehalts	Sachleistungen	Vorsorgebeiträge	Total Vergütung
2015 zugeteilt								
Anz. PSU	CHF	Anz. Aktien	CHF	CHF		CHF	CHF	CHF
3'796	460'075	2'841	1'081'075	2'231'075	94 %	3'901	174'115	2'409'091
2'088	253'066	2'625	662'926	1'295'426	105 %	3'901	141'262	1'440'588
926	112'231	0	255'373	511'135	100 %	62'004	154'443	727'581
2'278	276'094	2'486	690'094	1'380'094	100 %	3'901	215'181	1'599'175
2'050	248'460	1'722	621'060	1'242'060	100 %	3'901	194'648	1'440'609
2'278	276'094	3'069	723'214	1'413'214	105 %	3'901	215'181	1'632'295
<b>13'416</b>	<b>1'626'019</b>	<b>12'743</b>	<b>4'033'741</b>	<b>8'073'003</b>	<b>100 %</b>	<b>81'509</b>	<b>1'094'828</b>	<b>9'249'340</b>

**Sachleistungen** Basis: Alle gemäss Lohnausweis zu deklarierenden Vergütungselemente, unter anderem Dienstaltersgeschenke, geldwerte Leistungen aus dem Aktienbezug aus der Mitarbeiterbeteiligung (maximal 100 Aktien pro Jahr), Vergütung von Unterkunftskosten und Sachleistungen (Benützung eines Firmenfahrzeugs) eines Mitglieds der Konzernleitung mit Wohnsitz im Ausland.

**Vorsorgeleistungen** Schätzung der Arbeitgeberbeiträge an die staatlichen Sozialversicherungen (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert) und die Pensionskasse beziehungsweise Ausgleichszahlung an Stelle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die Schweizer Sozialversicherung und die Pensionskasse (beides fällt aufgrund der Tätigkeit im Ausland weg) sowie Aufrechterhaltung der Absicherung gegen Invalidität im Heimatland eines Mitglieds der Konzernleitung mit Wohnsitz im Ausland.

**KREDITE UND DARLEHEN AN MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS UND DER KONZERNLEITUNG  
(STAND 31. DEZEMBER)**

	Hypotheiken		Darlehen im Zusammenhang mit dem Aktienbeteiligungsplan		Übrige Darlehen		Total	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
in CHF								
<b>Dr. Andreas Burckhardt</b>								
Präsident	0	0	2'706'237	2'674'203	0	0	2'706'237	2'674'203
<b>Werner Kummer</b>								
Vizepräsident	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Dr. Michael Becker</b>								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Dr. Andreas Beerli</b>								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Dr. Georges-Antoine de Boccard</b>								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Christoph B. Gloor</b>								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Karin Keller-Sutter</b>								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Thomas Pleines</b>								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Dr. Eveline Saupper</b>								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2'706'237</b>	<b>2'674'203</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2'706'237</b>	<b>2'674'203</b>
<b>KL-Mitglied mit dem höchsten ausstehenden Darlehen:</b>								
<b>Dr. Thomas Sieber</b>								
Leiter Konzernbereich Corporate Center	1'000'000	1'000'000	2'549'704	2'399'986	0	0	3'549'704	3'399'986
Übrige KL-Mitglieder	2'275'000	1'850'000	2'560'621	897'885	0	0	4'835'621	2'747'885
<b>Total Konzernleitung</b>	<b>3'275'000</b>	<b>2'850'000</b>	<b>5'110'325</b>	<b>3'297'871</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8'385'325</b>	<b>6'147'871</b>

**Erläuterungen zur Tabelle:**

**Kredite und Darlehen** Es bestehen keine Darlehen und Kredite, die zu nicht marktüblichen Bedingungen gewährt wurden

a) an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung;

b) an Personen oder Firmen, die Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung nahestehen (nahestehende Personen: Ehegatten, Lebenspartner, Kinder unter 18 Jahren; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften oder juristische oder natürliche Personen, die treuhänderisch für sie handeln).

**Hypotheiken** Hypotheiken bis 1 Mio. CHF werden zu Mitarbeiterkonditionen gewährt: 1% unter dem Kundenzinssatz für variable Hypotheiken, Vorzugszinssatz für Festhypotheiken.

**Darlehen im Zusammenhang mit dem Aktienbeteiligungsplan** Darlehen zur Erhöhung der Wirkung des Aktienbeteiligungsplans (vgl. «5.6. Aktienbezugsplan und Aktienbeteiligungsplan»). Die Darlehen werden zu Marktkonditionen verzinst (2015: 1%) und haben eine Laufzeit von drei Jahren.

**Übrige Darlehen** Es bestehen keine Policendarlehen.

**AKTIEN IM BESITZ VON MITGLIEDERN DES VERWALTUNGSRATS  
(STAND 31. DEZEMBER)**

	Frei verfügbare Aktien		Gespernte Aktien		Aktienbesitz total		In % des ausgegebenen Aktienkapitals	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Anzahl								
<b>Dr. Andreas Burckhardt</b>								
Präsident	4'951	8'809	50'576	43'919	55'527	52'728	0.111 %	0.105 %
<b>Werner Kummer</b>								
Vizepräsident	4'184	4'927	3'170	3'069	7'354	7'996	0.015 %	0.016 %
<b>Dr. Michael Becker</b>								
Mitglied	1'530	2'197	2'978	2'801	4'508	4'998	0.009 %	0.010 %
<b>Dr. Andreas Beerli</b>								
Mitglied	0	667	2'808	2'631	2'808	3'298	0.006 %	0.007 %
<b>Dr. Georges-Antoine de Boccard</b>								
Mitglied	0	667	2'686	2'509	2'686	3'176	0.005 %	0.006 %
<b>Christoph B. Gloor</b>								
Mitglied	7'000	7'312	1'000	1'381	8'000	8'693	0.016 %	0.017 %
<b>Karin Keller-Sutter</b>								
Mitglied	0	0	1'425	1'806	1'425	1'806	0.003 %	0.004 %
<b>Thomas Pleines</b>								
Mitglied	0	0	2'141	2'631	2'141	2'631	0.004 %	0.005 %
<b>Dr. Eveline Saupper</b>								
Mitglied	2'771	3'438	3'094	2'960	5'865	6'398	0.012 %	0.013 %
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>20'436</b>	<b>28'017</b>	<b>69'878</b>	<b>63'707</b>	<b>90'314</b>	<b>91'724</b>	<b>0.181 %</b>	<b>0.183 %</b>
In % des ausgegebenen Aktienkapitals	0.041 %	0.056 %	0.140 %	0.127 %	0.181 %	0.183 %		

**Erläuterungen zur Tabelle:**

**Aktienbestände** Unter Einschluss der von nahestehenden Personen (Ehegatten, Lebenspartner, Kinder unter 18 Jahren; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften oder juristische oder natürliche Personen, die treuhänderisch für sie handeln) gehaltenen Aktien.

**Gespernte Aktien** Die aus den aktienbasierten Vergütungsprogrammen bezogenen Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren. Die Sperrfrist auf den vom Präsidenten des Verwaltungsrats aus dem Aktienbezugsplan bezogenen Aktien beträgt fünf Jahre. Paragraf 20 der Statuten verpflichtet zudem jedes Mitglied des Verwaltungsrats, für die Dauer seines Amtes 1'000 Aktien bei der Gesellschaft zu hinterlegen (Pflichtaktien).

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

**AKTIEN IM BESITZ VON MITGLIEDERN DER KONZERNLEITUNG  
(STAND 31. DEZEMBER)**

	Frei verfügbare Aktien		Gespernte Aktien		Aktienbesitz total		In % des ausgegebenen Aktienkapitals		Anwartschaften (PSU)	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Anzahl										
<b>Dr. Martin Strobel</b>										
Vorsitzender der Konzernleitung	100	100	51'044	28'960	51'144	29'060	0.102 %	0.058 %	20'408	14'373
<b>Michael Müller</b>										
Leiter Konzernbereich Schweiz	2'679	9'708	10'632	9'931	13'311	19'639	0.027 %	0.039 %	8'654	7'371
<b>Jan De Meulder</b>										
Leiter SGE Deutschland (bis 30. April 2015)	4'593	7'724	11'525	8'607	16'118	16'331	0.032 %	0.033 %	12'033	8'043
<b>German Egloff</b>										
Leiter Konzernbereich Finanz	7'583	17'457	19'280	9'557	26'863	27'014	0.054 %	0.054 %	9'854	8'269
<b>Dr. Thomas Sieber</b>										
Leiter Konzernbereich Corporate Center	3'150	6'050	45'239	36'623	48'389	42'673	0.097 %	0.085 %	9'183	7'441
<b>Martin Wenk</b>										
Leiter Konzernbereich Asset Management	8'000	9'000	11'098	9'894	19'098	18'894	0.038 %	0.038 %	10'204	8'269
<b>Total Mitglieder der Konzernleitung</b>	<b>26'105</b>	<b>50'039</b>	<b>148'818</b>	<b>103'572</b>	<b>174'923</b>	<b>153'611</b>	<b>0.350 %</b>	<b>0.307 %</b>	<b>70'336</b>	<b>53'766</b>
In % des ausgegebenen Aktienkapitals	0.052 %	0.100 %	0.298 %	0.207 %	0.350 %	0.307 %				

**Erläuterungen zur Tabelle:**

**Aktienbestände** Unter Einschluss der von nahestehenden Personen (Ehegatten, Lebenspartner, Kinder unter 18 Jahren; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften oder juristische oder natürliche Personen, die treuhänderisch für sie handeln) gehaltenen Aktien.

**Gespernte Aktien** Inklusive der mittels Darlehen finanzierter Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan. Die aus den aktienbasierten Vergütungsprogrammen bezogenen Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.

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

**Anwartschaften (PSU)** Anzahl zugeteilte Performance Share Units (Zuteilungen per 1. März 2013, 1. März 2014 und 1. März 2015).

**GESAMTVERGÜTUNG UND VARIABLE VERGÜTUNGEN BALOISE GROUP**

	2014				2015			
	Barzahlung	Aktien	Anwartschaften	Total	Barzahlung	Aktien	Anwartschaften	Total
<b>Summe der Gesamtvergütungen</b>								
in Mio. CHF	762.3	5.7	5.6	773.6	698.8	5.5	5.1	709.4
<b>Summe der variablen Vergütungen (Gesamtpool)</b>								
in Mio. CHF	172.3	5.7	5.6	183.6	154.7	5.5	5.1	165.3
Anzahl begünstigte Personen	5'353	148	64		5'230	168	62	
Davon Provisionen / Kommissionen an Mitarbeitende des Aussendienstes								
in Mio. CHF	102.5	0.0	0.0	102.5	99.9	0.0	0.0	99.9
Davon andere variable Vergütungselemente								
in Mio. CHF	69.8	5.7	5.6	81.1	54.7	5.5	5.1	65.3
<b>Summe der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen</b>								
in Mio. CHF	0.0	100.5	17.5	118.0	0.0	94.1	15.5	109.6
<b>Erfolgswirksame Belastungen / Gutschriften aus Vergütungen für frühere Geschäftsjahre</b>								
in Mio. CHF	0.0	0.0	0.0	0.0	-0.1	0.0	0.0	-0.1
<b>Summe der geleisteten Antrittschädigungen</b>								
in Mio. CHF	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2
Anzahl begünstigte Personen	1	0	0		3	0	0	
<b>Summe der geleisteten Abgangschädigungen</b>								
in Mio. CHF	19.7	0.0	0.0	19.7	14.7	0.0	0.0	14.7
Anzahl begünstigte Personen	157	0	0		137	0	0	

**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 steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt, einschliesslich leistungs- oder erfolgsabhängiger Vergütungen wie Provisionen und Kommissionen. Antritts- und Abgangschädigungen 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 Abgangschädigungen sind dem Gesamtpool zuzurechnen.

**Antrittschädigung** Vergütung, die anlässlich des Abschlusses eines Anstellungsvertrags einmalig vereinbart wird. Als Antrittschädigung gilt auch eine Ersatzleistung für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber einem früheren Arbeitgeber.

**Abgangschädigung** Vergütung, die im Hinblick auf die Beendigung eines Anstellungsvertrags vereinbart wird. Abgangschädigungen werden nur in begründeten Einzelfällen und ausschliesslich Kader und Mitarbeitern zugesprochen, jedoch nicht Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung.

# Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Bâloise Holding AG, Basel

## BERICHT DER REVISIONSSTELLE ZUM VERGÜTUNGSBERICHT 2015

Wir haben den Vergütungsbericht vom 18. März 2016 der Bâloise Holding AG (Seiten 73 bis 95) für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

### Verantwortung des Verwaltungsrats

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

### Verantwortung des Prüfers

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

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

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

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Bâloise Holding AG für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

## PricewaterhouseCoopers AG

Peter Lüssi  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Michael Stämpfli  
Revisionsexperte

Basel, 18. März 2016



Diese Seite wurde bewusst leer belassen.

## 6. MITWIRKUNGSRECHTE DER AKTIONÄRE

### Stimmrecht

Das Aktienkapital der Bâloise Holding besteht ausschliesslich aus einheitlichen Namenaktien. Jede Aktie gibt das Recht auf eine Stimme. Im Sinne eines breit abgestützten Aktionariats und zum Schutz von Minderheitsaktionären wird kein Aktionär mit mehr als 2 % der Stimmrechte eingetragen, unabhängig von der Höhe seines Aktienanteils. Der Verwaltungsrat kann mit einer Mehrheit von zwei Dritteln sämtlicher Mitglieder Ausnahmen von dieser Bestimmung bewilligen (§ 5 der Statuten). Es bestehen keine Ausnahmen. Jeder Aktionär kann die Ausübung seines Stimmrechts durch schriftliche Vollmacht an einen anderen Aktionär oder an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter übertragen. Bei der Ausübung des Stimmrechts kann kein Aktionär 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 Generalversammlung 2015 hat eine Bestimmung in § 16 Abs. 2 der Statuten beschlossen, wonach die Erteilung der Vollmacht und die Weisungen für die Stimmabgabe an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter auch auf elektronischem Weg ohne qualifizierte elektronische Signatur erfolgen können.

### Beschlussfähigkeit und statutarische Quoren

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

Zur Aufhebung 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 dem einfachen Mehr 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 Bâloise Holding am 31. Dezember. Die Generalversammlung wird mindestens 20 Tage vor dem Versammlungstag einberufen. Jeder eingetragene Aktionär erhält eine persönliche Einladung mit der Traktandenliste. Die Einladung und die Traktandenliste werden im Schweizerischen Handelsamtsblatt, in verschiedenen Zeitungen 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 Aktionären durch den Verwaltungsrat einberufen werden (§ 11 der Statuten). Für ein solches Begehren müssen die Aktionäre gemäss Art. 699 Abs. 3 OR mindestens 10 % des Aktienkapitals vertreten.

### Traktandierung von Verhandlungsgegenständen

Begehren von Aktionären gemäss Art. 699 Abs. 3 OR auf Traktandierung von Verhandlungsgegenständen können von einem oder mehreren Aktionären gestellt werden, die zusammen Aktien im Nennwert von mindestens 100'000 CHF vertreten. Solche Begehren müssen spätestens sechs Wochen vor Abhaltung der ordentlichen Generalversammlung dem Verwaltungsrat schriftlich unter Angabe der Anträge an die Generalversammlung eingereicht werden (§ 14 der Statuten).

### Eintragung im Aktienbuch

Stimmberechtigt an der Generalversammlung sind diejenigen Aktionäre, die an dem in der Einladung vom Verwaltungsrat genannten Stichtag, der wenige Tage vor der Generalversammlung liegt, im Aktienbuch als 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 zu Aufhebung und Beschränkungen der Übertragbarkeit richten sich nach den Bestimmungen in § 5 und § 17.

→ [www.baloise.com/statuten-reglemente](http://www.baloise.com/statuten-reglemente)

→ [www.baloise.com/kalender](http://www.baloise.com/kalender)

## 7. KONTROLLWECHSEL UND ABWEHRMASSNAHMEN

Aktionäre oder in gemeinsamer Absprache handelnde Gruppen von Aktionären haben nach dem Erwerb von 33 % aller Baloise-Aktien die Pflicht, allen übrigen Aktionären ein Übernahmeangebot zu unterbreiten. Die Baloise Holding 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 Börsen und den Effektenhandel (Börsengesetz).

Die Mitglieder der Konzernleitung haben eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Die 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. PricewaterhouseCoopers AG (PwC) respektive ihre Vorgängerin, die Schweizerische Treuhandgesellschaft / STG-Coopers & Lybrand, ist seit 1962 Revisionsstelle der Baloise Holding. Peter Lüssi amtet seit 2013 als leitender Revisor. Die Rotation des leitenden Revisors findet gemäss Art. 730a Abs. 2 OR in einem Rhythmus von sieben Jahren statt. PwC ist seit 2005 Revisionsstelle nahezu sämtlicher Konzerngesellschaften.

In Antizipation der neuen Vorschriften, die Revisionsstelle periodisch zu wechseln, wurde der Auftrag neu ausgeschrieben und vergeben. Der Verwaltungsrat wird den Aktionären an der nächsten Generalversammlung 2016 vorschlagen, für das Geschäftsjahr 2016 Ernst & Young AG, Basel, als neue Revisionsstelle zu wählen.

### HONORARE PRICEWATERHOUSECOOPERS AG

	2014	2015
in CHF (auf tausend gerundet, einschl. Auslagen und Mehrwertsteuer)		
Revisionshonorar	5'186'000	5'049'000
Beratungshonorar	608'000	953'000
Steuer- und Rechtsberatung	269'000	229'000
Versicherungsspezifische Beratung	54'000	2'000
Operative Beratung	175'000	489'000
Business & IT Beratung	110'000	233'000
<b>Total</b>	<b>5'794'000</b>	<b>6'002'000</b>

Die Revisionshonorare beinhalten Honorare für Aufträge mit einem direkten oder indirekten Bezug zu einem bestehenden oder zukünftigen Revisionsauftrag sowie die Honorare für revisionsnahe Tätigkeiten (unter anderem Fragen zur Rechnungslegung, Unterstützung bei regulatorischen Fragen oder gesetzliche Spezialprüfungen).

Der Prüfungs- und Risikoausschuss erhielt an seinen Sitzungen ausführliche Dokumentationen über Feststellungen der Revisionsstelle, vor allem anlässlich der Besprechungen des Jahresbeziehungsweise Halbjahresabschlusses.

Die Leistungen der externen Revision und ihr Zusammenwirken mit Konzernrevisorat, Risikomanagement und Compliance werden durch den Prüfungs- und Risikoausschuss beurteilt. Der Prüfungs- und Risikoausschuss 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 Prüfungs- und Risikoausschuss schlägt dem Verwaltungsrat die externe Revision zur Wahl durch die Generalversammlung vor und gibt Empfehlungen zu ihrer Honorierung ab. Er überprüft vor Beginn der jährlichen Revision den Umfang der Prüfung und schlägt Bereiche vor, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Der Prüfungs- und Risikoausschuss überprüft jährlich die Honorierung der externen Revision.

## 9. WESENTLICHE DER GENERALVERSAMMLUNG 2016 BEANTRAGTE STATUTENÄNDERUNGEN

Der Generalversammlung 2016 werden keine Statutenänderungen beantragt.

## 10. INFORMATIONSPOLITIK

### Informationsgrundsätze

Die Baloise Group informiert Aktionäre, potenzielle Investoren, Mitarbeitende, Kunden und die Öffentlichkeit regelmässig, offen und umfassend. Alle eingetragenen Aktionäre erhalten je einmal pro Jahr eine Kurzfassung des Geschäftsberichts und einen Aktionärsbrief zum Semesterabschluss, die den Geschäftsgang kommentieren. Der vollständige Geschäftsbericht wird den Aktionären auf ihr Begehren zugestellt. Sämtliche Publikationen sind für die Öffentlichkeit gleichzeitig verfügbar. Alle Marktteilnehmer werden gleichberechtigt informiert. Die Baloise nutzt Technologien wie Webcasting, Podcasting und Telefonkonferenzen, um Finanzanalystentreffen allgemein zugänglich zu machen.

### Informationsanlässe

Die Baloise informiert über ihre Geschäftstätigkeit ausführlich:

- An Pressekonferenzen 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 Aktionäre über den Geschäftsgang informiert.
- Regelmässig werden Roadshows an verschiedenen Finanzplätzen durchgeführt.

Die Beziehung zu Analysten, Investoren und Medienschaffenden wird laufend gepflegt. Sämtliche Informationen zu den einzelnen Anlässen der Baloise sind auf [www.baloise.com](http://www.baloise.com) abrufbar.

### Informationen über die Baloise-Aktie

Informationen über die Baloise-Aktie sind ab Seite 12 zu finden.

- [www.baloise.com/baloise-aktie](http://www.baloise.com/baloise-aktie)

### Informationen über Baloise-Anleihen

Informationen über die ausstehenden Baloise-Anleihen sind auf den Seiten 228 und 266 zu finden.

- [www.baloise.com/anleihen](http://www.baloise.com/anleihen)

### Finanzkalender

Auf [www.baloise.com](http://www.baloise.com) befinden sich wichtige Daten für den Investor. Dort sind die Publikationstermine der Jahres- und Semesterabschlüsse sowie der Zwischenmitteilung zum 3. Quartal aufgeführt. Im Zusammenhang mit der Generalversammlung werden das Datum und die Einladung zur Generalversammlung, das Datum der Schliessung des Aktienregisters sowie das allfällige Ex-Dividenden-Datum publiziert.

- [www.baloise.com/kalender](http://www.baloise.com/kalender)

### Verfügbarkeit von Dokumenten

Geschäfts- und Semesterberichte als auch Medienmitteilungen, Offenlegungsmeldungen, aktuelle Mitteilungen, Präsentationen und weitere Unterlagen sind auf [www.baloise.com](http://www.baloise.com) öffentlich zugänglich. Die Registrierung für aktuelle Unternehmensmitteilungen ist unter [www.baloise.com/maillingliste](http://www.baloise.com/maillingliste) möglich.

- [www.baloise.com/medien](http://www.baloise.com/medien)

#### Kontakt

Corporate Governance  
Baloise Group  
Philipp Jermann  
Aeschengraben 21  
CH-4002 Basel  
Telefon +41 58 285 89 42  
[philipp.jermann@baloise.com](mailto:philipp.jermann@baloise.com)

Investor Relations  
Baloise Group  
Marc Kaiser  
Aeschengraben 21  
CH-4002 Basel  
Telefon +41 58 285 81 81  
[marc.kaiser@baloise.com](mailto:marc.kaiser@baloise.com)

