

Corporate Governance

Corporate-Governance-Bericht	33
1. Konzernstruktur und Aktionariat	34
2. Kapitalstruktur	35
3. Verwaltungsrat	37
4. Konzernleitung	46
5. Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen	48
6. Mitwirkungsrechte des Aktionariats	48
7. Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen	49
8. Revisionsstelle	49
9. Informationspolitik	50
Anhang 1: Vergütungsbericht	53
Anhang 2: Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Bâloise Holding AG	77

Corporate-Governance-Bericht

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

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

Dieses Kapitel folgt dem Aufbau der Corporate-Governance-Richtlinie von SIX in der Fassung vom 29. Juni 2022, um die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren sowie mit anderen Unternehmen zu erhöhen. Berücksichtigung finden auch die Anforderungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse unter Einschluss von dessen Empfehlungen zu den Vergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. In Ziffer 5 des Corporate-Governance-Berichts veröffentlicht Baloise die Grundlagen für den Inhalt und den Umfang der Offenlegung der Vergütungen im Vergütungsbericht (Anhang 1 zum Corporate-Governance-Bericht ab Seite 53).

Die Ausführungen im Corporate-Governance-Bericht beziehen sich auf die Verhältnisse am Bilanzstichtag (31. Dezember 2022) und werden ergänzt durch wesentliche Änderungen, die zwischen dem Bilanzstichtag und dem Redaktionsschluss des Geschäftsberichts eingetreten sind.

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

1. Konzernstruktur und Aktionariat

Konzernstruktur

Die Bâloise Holding AG ist in Form einer Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht mit Sitz in Basel organisiert und an der SIX Swiss Exchange börsenkotiert. Per 31. Dezember 2022 hatte die Baloise Gruppe eine Börsenkapitalisierung von 6'535,7 Mio. CHF.

- Informationen zur Baloise-Aktie finden sich im Jahresrückblick 2022 ab Seite 40.
- Im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung im Finanzbericht ab Seite 226 finden sich bedeutende Tochtergesellschaften und Beteiligungen per 31. Dezember 2022.
- Die Segmentberichterstattung nach Regionen und Geschäftsbereichen findet sich im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung im Finanzbericht ab Seite 165.
- Die operative Konzernführungsstruktur ist ab Seite 48 dargestellt.

Aktionariat

Als Publikumsgesellschaft mit breit gestreutem Aktionariat ist die Bâloise Holding AG ein Teil des SMIM (SMI Mid).

Kapitalstruktur

Im Aktienregister der Bâloise Holding AG waren per 31. Dezember 2022 insgesamt 27'343 Aktionärinnen und Aktionäre eingetragen. Gegenüber dem Vorjahr nahm die Anzahl eingetragener Aktionärinnen und Aktionäre um 2.8% zu. Über die Zusammensetzung des Aktionariats per 31. Dezember 2022 gibt der Abschnitt «Bedeutende Aktionäre» auf Seite 251 Aufschluss.

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

Eigene Aktien

Per 31. Dezember 2022 hielt die Bâloise Holding AG (direkt und indirekt) 311'418 eigene Aktien (0.7% des ausgegebenen Aktienkapitals).

Kreuzbeteiligungen

Es bestehen weder kapital- noch stimmenmässige Kreuzbeteiligungen.

2. Kapitalstruktur

Ausschüttungspolitik

Die Bâloise Holding AG verfolgt eine Politik ertragsorientierter, kontinuierlicher Ausschüttungen. Klassische Bardividenden werden durch den Einsatz weiterer Ausschüttungsinstrumente wie Aktienrückkäufe ergänzt. In den letzten fünf Jahren flossen mittels Bardividenden und Aktienrückkäufen 1'994.8 Mio. CHF an die Aktionärinnen und Aktionäre.

	Bardividenden	Aktienrückkäufe	Total
Jahr (in Mio. CHF)			
2018	292.8	135.1	427.9
2019	312.3	190.0	502.3
2020	312.3	92.8	405.1
2021	320.6	-	320.6
2022	338.9 ¹	-	338.9
Total	1'576.9	417.9	1'994.8

Jeweils per 31. Dezember.

1. Antrag an die Generalversammlung vom 28. April 2023.

Eigenkapital der Bâloise Holding AG

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

Entwicklung des Eigenkapitals der Bâloise Holding AG (vor Gewinnverwendung)

	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
in Mio. CHF			
Aktienkapital	4.9	4.6	4.6
Allgemeine Reserve	11.7	11.7	11.7
Reserve für eigene Aktien	9.2	7.6	7.8
Freie Reserven	922.3	502.8	573.6
Bilanzgewinn	372.5	391.6	407.4
Eigene Aktien	-491.3	-9.3	-8.1
Eigenkapital der Bâloise Holding AG	829.3	909.1	997.0

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

Genehmigtes und bedingtes Kapital, weitere Finanzierungsinstrumente

Genehmigtes Kapital

Der Verwaltungsrat ist gemäss Beschluss der Generalversammlung vom 30. April 2021 bis zum 30. April 2023 ermächtigt, das Aktienkapital um maximal 400'000 CHF zu erhöhen durch Ausgabe von maximal 4'000'000 vollständig zu liberierenden Namenaktien von je 0.10 CHF Nennwert (vgl. § 3 Abs. 4 der Statuten). Die am 1. Januar 2023 in Kraft getretene Aktienrechtsrevision ersetzt das Institut des genehmigten Kapitals durch ein Kapitalband. Der Generalversammlung vom 28. April 2023 wird beantragt, durch Statutenänderung die Bestimmung zum genehmigten Kapital zu streichen und ein bis 28. April 2028 befristetes Kapitalband mit einer Untergrenze von 4'122'000 CHF und einer Obergrenze von 5'038'000 CHF einzuführen.

www.baloise.com/statuten-reglemente

Corporate Governance

Bedingtes Kapital

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

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

www.baloise.com/statuten-reglemente

Obergrenze beim Ausschluss von Vorwegzeichnungsrecht und Bezugsrecht

Der Generalversammlung vom 28. April 2023 wird beantragt, eine neue Bestimmung in die Statuten aufzunehmen, um die Gesamtzahl der Namenaktien, die einerseits aus dem bedingten Kapital und andererseits aus dem Kapitalband, jeweils unter Ausschluss bzw. Einschränkung des Vorwegzeichnungs- und des Bezugsrechts der Aktionärinnen und Aktionäre, ausgegeben werden, auf 10 % zu beschränken.

Weitere Eigenkapitalinstrumente

Es bestehen keine Partizipationsscheine oder Genussscheine.

Konsolidiertes Eigenkapital der Baloise Gruppe

Am 31. Dezember 2022 betrug das konsolidierte Eigenkapital der Baloise Gruppe 4'552.1 Mio. CHF. Details zur Entwicklung in den Jahren 2021 und 2022 sind im Finanzbericht auf den Seiten 88 und 89 im Nachweis über die Veränderung des konsolidierten Eigenkapitals in der Konzernrechnung ersichtlich. Zum Jahr 2020 finden sich Details über die Veränderung des konsolidierten Eigenkapitals auf Seite 90 des Geschäftsberichts 2021.

Ausstehende Anleihen

Die Bâloise Holding AG und die Baloise Leben AG (mit der Bâloise Holding AG als Garantin) haben Anleihen öffentlich emittiert. Zum Jahresende 2022 sind insgesamt 14 öffentliche Anleihen ausstehend. Am 19. Januar 2023 platzierte die Bâloise Holding AG eine weitere grüne Anleihe über 175 Mio. CHF. Details über die ausstehenden Anleihen finden sich auf Seite 210 und 249 sowie im Internet.

www.baloise.com/anleihen

Rating

Die Ratingagentur Standard & Poor's bestätigte am 15. Juni 2022 das Rating der Kerngesellschaften der Gruppe mit «A+» mit stabilem Ausblick. Standard & Poor's würdigt die ausgezeichnete Kapitalisierung von Baloise, die gemäss dem S&P-Kapitalmodell komfortabel oberhalb des AAA-Niveaus liegt, die hohe operative Ertragskraft, das starke Risikomanagement und die starke Wettbewerbsposition in den ertragreichen Kernmärkten. Informationen über die Ratings der Bâloise Holding AG sowie ihrer Tochtergesellschaften Baloise Belgium NV (Belgien), Baloise Sachversicherung AG (Deutschland), Baloise Versicherung AG (Schweiz) und Baloise Leben AG (Schweiz) sind im Internet abrufbar.

www.baloise.com/rating

3. Verwaltungsrat

Wahl und Amtszeit

Der Verwaltungsrat besteht aus zehn Mitgliedern. Sämtliche Verwaltungsratsmitglieder sind jährlich für eine Amtsdauer von einem Jahr zu wählen. Das Durchschnittsalter im Verwaltungsrat liegt per Ende 2022 bei 58 Jahren. Die durchschnittliche Amtsdauer liegt bei 3,6 Jahren.

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

Mitglieder des Verwaltungsrats

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

Im Berichtsjahr wurden Dr. Thomas von Planta, Christoph Mäder, Christoph B. Gloor, Hugo Lasat, Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen, Dr. Markus R. Neuhaus, Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz und Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi-Zen-Ruffinen als Mitglieder des Verwaltungsrats für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung wiedergewählt. Neu wurden Dr. Maya Bundt und Claudia Dill in den Verwaltungsrat gewählt, ebenfalls für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung.

Sämtliche Verwaltungsratsmitglieder treten an der Generalversammlung vom 28. April 2023 zur Wiederwahl an.

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

www.baloise.com/verwaltungsrat

Mitglieder

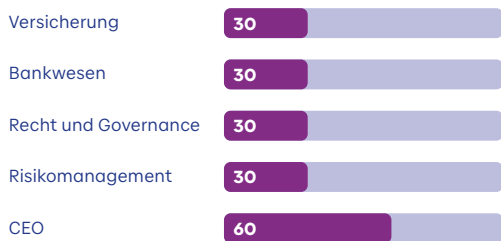
	Strategie- und Governance- ausschuss	Anlage- und Risiko- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Prüfungs- ausschuss	Nationalität	Jahrgang	Im VR seit
Dr. Thomas von Planta, Präsident (seit 2021), Zürich	V	V			CH	1961	2017
Christoph Mäder, Vizepräsident (seit 2022), Hergiswil	stv. V		V		CH	1959	2019
Dr. Maya Bundt, Adliswil				M	D/CH	1971	2022
Claudia Dill, Zufikon		M			CH	1966	2022
Christoph B. Gloor, Riehen		M	M		CH	1966	2014
Hugo Lasat, Kessel-Lo (B)		stv. V			B	1964	2016
Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen, Wermatswil			M		CH	1959	2021
Dr. Markus R. Neuhaus, Zollikon	M			V	CH	1958	2019
Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz, Hamburg (D)			stv. V	M	D	1959	2018
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi-Zen-Ruffinen, Crans-Montana	M			stv. V	CH	1975	2016

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

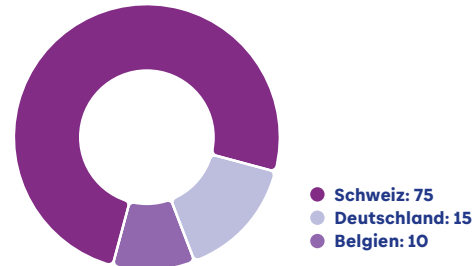
Diversität im Verwaltungsrat

in Prozent

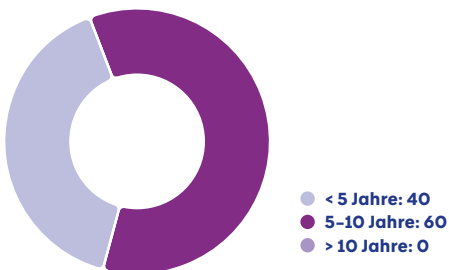
Werdegang / Erfahrung / Kenntnisse*



Diversität Nationalität**



Diversität Amtszeit



Diversität Geschlecht



* Mehrfachnennungen möglich.

** Ein Mitglied des Verwaltungsrats hat zwei Nationalitäten. Jede dieser Nationalitäten wird in der Grafik je halb gezählt.

Statutarische Regeln in Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten

Die Statuten sehen in § 33 eine Beschränkung der Mandate ausserhalb der Gesellschaft vor. Abs. 1 stipuliert den Grundsatz, dass die Anzahl externer Mandate, die von Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung wahrgenommen werden, mit deren Einsatz, Verfügbarkeit, Leistungsvermögen und Unabhängigkeit, die für die Erfüllung des Amtes als Mitglied des Verwaltungsrats beziehungsweise der Konzernleitung erforderlich sind, vereinbar ist. Aus Abs. 3 ergeben sich zahlenmässige Beschränkungen. Gemäss Abs. 2 sind Mandate im obersten Leitungs- oder Verwaltungsorgan von externen Rechtseinheiten zu berücksichtigen, die zur Eintragung ins Handelsregister verpflichtet sind. Mit der am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Aktienrechtsrevision hat sich die gesetzliche Vorgabe dahin gehend geändert, dass Mandate von Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitgliedern in vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck massgeblich sind. Der Generalversammlung vom 28. April 2023 wird beantragt, § 33 der Statuten zu den Mandaten ausserhalb der Baloise Gruppe entsprechend anzupassen. Im vorliegenden Geschäftsbericht werden Mandate unter Berücksichtigung der aktuell geltenden und der neu zu beschliessenden Statutenbestimmung sowie gemäss der Corporate-Governance-Richtlinie von SIX offengelegt.

Kreuzverflechtungen

Es bestehen keine Kreuzverflechtungen.

Interne Organisation

Aufgaben des Verwaltungsrats

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

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

www.baloise.com/statuten-reglemente

Informationen zur Rolle des Verwaltungsrats in Zusammenhang mit der sozialen und umweltrelevanten Verantwortung des Unternehmens finden sich im Jahresrückblick ab Seite 97.

Der Präsident des Verwaltungsrats leitet die Sitzungen des Verwaltungsrats und des Strategie- und Governanceausschusses. Ferner ist er Vorsitzender des Anlage- und Risikoausschusses und leitet dessen Sitzungen. Er vertritt die Gesell-

schaft nach aussen und pflegt in dieser Funktion Kontakte zu Investorinnen und Investoren, Behörden, Verbänden und anderen Anspruchsgruppen von Baloise. Der Präsident des Verwaltungsrats unterhält einen engen Austausch mit dem Vorsitzenden der Konzernleitung. Er wohnt den Sitzungen der Konzernleitung bei, sofern dies sachgerecht erscheint, wie etwa bei Themen mit strategischer oder langfristiger Bedeutung. Er sorgt für die Umsetzung der Vorgaben des Verwaltungsrats durch die Konzernleitung und umgekehrt für die rechtzeitige Orientierung des Verwaltungsrats über alle für die Willensbildung und die Überwachung erheblichen Aspekte bei Baloise.

Der Verwaltungsrat verfügt über einen Vizepräsidenten, der von Amtes wegen dem Strategie- und Governanceausschuss angehört (vgl. Ziffer C 2.2 des Organisationsreglements) und der dem Vergütungsausschuss vorsteht. Ebenfalls Mitglied des Strategie- und Governanceausschusses ist der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, an den die Leitenden der Kontrollfunktionen (Risikomanagement, Compliance, Konzernrevisorat und verantwortlicher Aktuar) sowie die externe Revisionsstelle rapportieren. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses hat Rechte, um die Unabhängigkeit der Kontrollfunktionen sicherzustellen. Die Mitglieder des Strategie- und Governanceausschusses sind berechtigt, jederzeit eine Sitzung einzuberufen. Soweit notwendig, kann der Verwaltungsrat ein erfahrenes Verwaltungsratsmitglied zum Lead Director ernennen, um die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats als Gremium sicherzustellen (vgl. Ziffer A 3.7 des Organisationsreglements).

Ausschüsse des Verwaltungsrats

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

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

Aufgaben der Ausschüsse

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

Der **Anlage- und Risikoausschuss** unterstützt den Verwaltungsrat im Bereich des Anlage-, Kapital- und Risikomanagements. Er beaufsichtigt die Kapitalanlagetätigkeit und beurteilt im Sinne des Gesamtblicks auf die Finanzrisiken zugleich Kapitalausstattung und Asset and Liability Management. Das Asset Management wird im Ausschuss auch im Lichte der wesentlichen Einflussfaktoren (wie zum Beispiel Solvabilität, gebundenes Vermögen oder Reservierungen) betrachtet. Der Ausschuss prüft Risikostrategie und -appetit der Gruppe zuhanden des Verwaltungsrats und nimmt Kenntnis von den Risikoberichten (Übernahme vom Prüfungsausschuss ab der ordentlichen Generalversammlung 2023).

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2022 tagte der Gesamtverwaltungsrat der Baloise Holding AG sechsmal. An allen Sitzungen waren sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrats anwesend. An den zusätzlichen 20 Ausschusssitzungen haben immer alle Mitglieder der jeweiligen Ausschüsse teilgenommen. Der Verwaltungsrat erreichte eine gesamthafte Sitzungsbeteiligung von 100%. Die Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats dauern in der Regel je einen ganzen Arbeitstag und die Sitzungen seiner Ausschüsse entweder einen halben oder einen ganzen Arbeitstag.

Der Strategie- und Governanceausschuss versammelte sich im letzten Jahr achtmal, davon einmal zu einer zweitägigen Strategiesitzung. Der Anlage- und Risikoausschuss tagte viermal. Der Prüfungsausschuss traf sich zu fünf und der Vergütungsausschuss zu drei Sitzungen.

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

Selbstevaluation

Im Gesamtverwaltungsrat sowie in sämtlichen Ausschüssen wird jährlich eine umfassende Selbstevaluation durchgeführt. Die Ergebnisse werden anschliessend im jeweiligen Gremium besprochen.

Aus- und Weiterbildung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden im Rahmen von mehrtägigen Einführungsprogrammen auf ein neues Mandat im Verwaltungsrat und/oder Ausschuss vorbereitet und dann mindestens einmal jährlich im Rahmen von halbtägigen Seminaren zu spezifischen Themen aus- und weitergebildet. Im Geschäftsjahr 2022 sind zwei langjährige Verwaltungsratsmitglieder aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden. Die resultierenden Wechsel bei den Ausschussvorsitzenden und -mitgliedern führten zu entsprechenden Einführungsprogrammen für die neuen Funktionsträger. Es wurden zudem zwei Seminare des Verwaltungsrats durchgeführt zu Themen im Bereich Cyber Security und Accounting Standard IFRS 17/9.

Nachfolgeplanung

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

Es wird darauf geachtet, dass der Verwaltungsrat hinsichtlich der Erfahrungen und Kenntnisse seiner Mitglieder sowie deren Herkunft, Amtsdauer und Geschlecht ausgewogen zusammengesetzt ist (vgl. Grafiken zur Diversität auf Seite 38). Berücksichtigt werden auch allfällige Beschränkungen der zeitlichen Verfügbarkeit und potenzielle Interessenkonflikte durch weitere Mandate.

Mit der Zuwahl von Maya Bundt und Claudia Dill in den Verwaltungsrat anlässlich der Generalversammlung im April 2022 wurden die vom Strategie- und Governanceausschuss gewünschten Kompetenzen in Versicherungsexpertise sowie das Know-how in IT und Digitalisierung ersetzt bzw. verstärkt und der Anteil weiblicher Mitglieder auf 40% erhöht.

Kompetenz- und Aufgabenteilung zwischen Verwaltungsrat und Konzernleitung

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

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 27 und im Finanzbericht ab Seite 123 ein separates Kapitel gewidmet.

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



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

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

Christoph Mäder (1959, CH, Advokat)

ist seit 2019 Mitglied des Verwaltungsrats und seit Mai 2022 Vizepräsident. Von 2000 bis 2018 war er für Recht und Steuern verantwortliches Konzernleitungsmitglied bei der Syngenta International AG. Ebenfalls bis 2018 war er Vorstandsmitglied der Handelskammer beider Basel und von scienceindustries. Letzteren präsierte er von 2008 bis 2014. Seit 2020 ist er Präsident des Wirtschaftsdachverbands economiesuisse. Christoph Mäder ist Vizepräsident des Verwaltungsrats der Lonza Group AG, Mitglied des Verwaltungsrats der EMS Chemie Holding AG und der Assivalor AG sowie seit 2021 Mitglied des Bankrats der Schweizerischen Nationalbank. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



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

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

Claudia Dill (1966, CH, Ökonomin, MBA)

ist seit April 2022 Mitglied des Verwaltungsrats. Von 1999 bis 2020 arbeitete sie für die Zurich Insurance Group in verschiedenen Führungsfunktionen in Zürich, New York und São Paulo, unter anderem als CFO der internen Rückversicherung und des Rückversicherungs-Run-Off-Bereichs, als CFO des Europageschäfts sowie als COO des Sachversicherungsgeschäfts. Zuletzt hatte sie als Konzernleitungsmitglied die Verantwortung für den lateinamerikanischen Markt inne. Vor ihrer Tätigkeit bei Zurich wirkte Claudia Dill für die Credit Suisse, die Deutsche Bank, die Commerzbank und für Coopers and Lybrand. Bis März 2022 war sie unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats der Nordea Bank Abp. Claudia Dill ist Mitglied des Verwaltungsrats der Credit Suisse (Schweiz) AG und der Juno BidCo NV, handelnd als Intix. Sie ist unabhängig und nicht exekutiv.



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

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

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

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





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

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

Markus R. Neuhaus (1958, CH, Dr. iur., dipl. Steuerexperte)

ist seit 2019 Mitglied des Verwaltungsrats. Von 2012 bis 2019 war er Präsident des Verwaltungsrats der PricewaterhouseCoopers AG (PwC), zuvor während neun Jahren deren CEO. Er hatte bei PwC ab Juli 2012 keine operative Funktion inne und betreute deren Prüfmandat bei Baloise (bis 2015) nicht persönlich. Dr. Markus R. Neuhaus ist Vizepräsident des Verwaltungsrats der Barry Callebaut AG und der Orior AG. Er ist Mitglied des Verwaltungsrats der Galenica AG und der Jacobs Holding AG. Zudem ist Dr. Markus R. Neuhaus Vizepräsident bei Avenir Suisse und der Zürcher Handelskammer sowie Mitglied des Stiftungsrats der ETH Foundation. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



Hans-Jörg Schmidt-Trenz (1959, D, Prof. Dr. rer. pol. Volkswirt)

ist seit 2018 Mitglied des Verwaltungsrats. Er ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes und der Universität Hamburg (mit dem Schwerpunkt Institutionenökonomik und Governance) sowie Gründungspräsident der HSBA Hamburg School of Business Administration, deren Ehrensenator er seit 2019 ist. Von 1996 bis 2017 war er Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg, von 2010 bis 2018 Präsident des Working Committee of European Chamber Chief Executives und bis 2022 Vice-Chair der World Chamber Federation der Internationalen Handelskammer ICC. Er war langjähriges Aufsichtsratsmitglied des Hamburger Flughafens, der Hamburg Messe und des NDR-Rundfunkrats sowie Mitglied des Kuratoriums der Hamburger Sparkasse. Er ist Mitglied des Kuratoriums der Hamburgischen Wissenschaftlichen Stiftung sowie Vorsitzender des Kuratoriums der Tafelstiftung Hamburg-Schleswig-Holstein und geschäftsführender Gesellschafter der STconnect GmbH. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



Marie-Noëlle Venturi-Zen-Ruffinen (1975, CH, Prof. Dr. iur., Rechtsanwältin)

ist seit 2016 Mitglied des Verwaltungsrats. Sie hat einen Dokortitel 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. Marie-Noëlle Venturi-Zen-Ruffinen in der Genfer Anwaltskanzlei Tavernier Tschanz, ab 1. Januar 2023 Niederer Kraft Frey, als Partnerin tätig, seither als Of Counsel. Sie ist Vizepräsidentin des Stiftungsrats des Swiss Board Institute, Vizepräsidentin des Verwaltungsrats der Banco Santander International SA, Mitglied des Verwaltungsrats der Ina Invest Holding AG und der Ina Invest AG sowie Mitglied des Vorstands des Vereins Swiss Institute of Directors. Sie ist unabhängig und nicht exekutiv.

Sekretär des Verwaltungsrats:
Dr. Philipp Jermann,
Buus BL

Leiter des Konzernrevisorats:
Christian Schacher,
Breitenbach SO

4. Konzernleitung



Gert De Winter (1966, B, MSc)

studierte angewandte Wirtschaftswissenschaften an der Universität Antwerpen. Von 1988 bis 2004 hatte er bei Accenture, Brüssel, verschiedene Funktionen für Fragen zu IT- und Geschäftstransformationsmanagement im Finanzsektor inne. 2000 wurde er Partner. 2005 trat er als Chief Information Officer und Leiter HR der Mercator Versicherungen, Belgien, in die Baloise Gruppe ein. Von 2009 bis 2015 hatte Gert De Winter als Chief Executive Officer die Leitung der Baloise Insurance inne, die 2011 aus der Zusammenführung der drei Versicherungen Mercator, Nateus und Avéro hervorgegangen ist. Seit Januar 2016 ist Gert De Winter Vorsitzender der Konzernleitung. Er ist Vorstandsmitglied der Handelskammer beider Basel und der Swiss-American Chamber of Commerce.

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

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



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

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



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

studierte Nationalökonomie an der Universität Zürich mit Vertiefung in Versicherungsökonomie sowie Accounting und Finanzierung. 1997 begann er seine Karriere bei Baloise, zunächst als Trainee, dann im Konzerncontrolling, später als stellvertretender Leiter und ab 2004 als Leiter im Financial Accounting der Baloise Gruppe. 2009 wurde er als Leiter Finanzen und Risiko Mitglied der Geschäftsleitung des Konzernbereichs Schweiz. Seit März 2011 ist Michael Müller Mitglied der Konzernleitung und CEO des Konzernbereichs Schweiz und leitet damit das Geschäft in der Schweiz. Michael Müller ist Vizepräsident des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV), Mitglied des Stiftungsrats der Stiftung Finanzplatz Basel sowie Vorstandsmitglied des Vereins Basler Versicherungsgesellschaften und der Fördergesellschaft des Instituts für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen. Seit Ende Juni 2022 ist er Quästor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

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

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



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

Führungsstruktur

(Stichtag: 31. Dezember 2022)



* Mitglied der Konzernleitung.

Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Gert De Winter hat sich entschieden, per Mitte Jahr von seiner Funktion als Vorsitzender der Konzernleitung zurückzutreten. Als seinen Nachfolger hat der Verwaltungsrat der Baloise Holding AG den 52-jährigen Michael Müller ernannt, der die Position am 1. Juli 2023 übernehmen wird. Michael Müller leitet derzeit den Konzernbereich Schweiz. Der Prozess für seine Nachfolge wurde eingeleitet.

5. Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen

Der Vergütungsbericht in **Anhang 1** des Corporate-Governance-Berichts (ab Seite 53) beschreibt die Vergütungspolitik und das in Kraft stehende Vergütungssystem und enthält insbesondere die für das Berichtsjahr 2022 ausgerichteten Vergütungen und Darlehen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die von diesen gehaltenen Beteiligungen. Massgebend für den Inhalt und Umfang dieser Offenlegung sind die Art. 734–734f des Schweizerischen Obligationenrechts (OR), die Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance von SIX Swiss Exchange (Fassung vom 29. Juni 2022) sowie der Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse.

Der Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts findet sich in **Anhang 2** zum Corporate-Governance-Bericht (ab Seite 77).

6. Mitwirkungsrechte des Aktionariats

Stimmrecht

Das Aktienkapital der Baloise Holding AG besteht ausschliesslich aus einheitlichen Namenaktien. Jede Aktie gibt das Recht auf eine Stimme. Im Sinne eines breit abgestützten Aktionariats und zum Schutz von Minderheitsaktionärinnen und -aktionären wird keine Person (wie in § 5 der Statuten definiert) mit mehr als 2% der Stimmrechte eingetragen, unabhängig von der Höhe des jeweiligen Aktienanteils. Der Verwaltungsrat kann mit einer Mehrheit von zwei Dritteln sämtlicher Mitglieder Ausnahmen von dieser Bestimmung bewilligen (§ 5 der Statuten). Derzeit bestehen keine Ausnahmen. Der Generalversammlung vom 28. April 2023 wird beantragt, dass Aktionärinnen und Aktionäre die Ausübung ihrer Stimmrechte an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter und neu an Personen ihrer Wahl übertragen können und nicht nur an andere Aktionärinnen und Aktionäre. Bei der Ausübung des Stimmrechts kann (mit Ausnahme des unabhängigen Stimmrechtsvertreters) keine Person direkt oder indirekt für eigene und vertretene Stimmen zusammen mehr als den fünften Teil der an der Generalversammlung stimmberechtigten Aktien auf sich vereinigen (§ 16 der Statuten).

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

Beschlussfähigkeit und statutarische Quoren

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

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

Einberufung der Generalversammlung

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

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

Traktandierung von Verhandlungsgegenständen

Die gesetzlichen Vorschriften zu Traktandierungsbegehren aus dem Aktionariat wurden im Zuge der Aktienrechtsrevision, in Kraft getreten am 1. Januar 2023, angepasst. Dementsprechend wird der Generalversammlung vom 28. April 2023 beantragt, § 14 der Statuten zu aktualisieren. Neu sollen Aktionärinnen und Aktionäre, die mindestens 0.5 % des Aktienkapitals oder der Stimmen vertreten, die Traktandierung eines Verhandlungsgegenstands oder die Aufnahme eines Antrags zu einem Verhandlungsgegenstand verlangen können. Wie bisher gilt auch weiterhin eine Frist von sechs Wochen vor Abhaltung der ordentlichen Generalversammlung, um dem Verwaltungsrat solche Traktandierungsbegehren schriftlich unter Angabe des Verhandlungsgegenstands und des Antrags an die Generalversammlung einzureichen (§14 der Statuten).

Eintragung im Aktienbuch

Stimmberechtigt an der Generalversammlung sind diejenigen Aktionärinnen und Aktionäre, die an dem in der Einladung vom Verwaltungsrat genannten Stichtag, der wenige Tage vor der Generalversammlung liegt, im Aktienbuch als Aktionärinnen und Aktionäre mit Stimmrecht eingetragen sind (§16 der Statuten).

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

www.baloise.com/statuten-reglemente

www.baloise.com/kalender

7. Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen

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

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

8. Revisionsstelle

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

Honorare Revisionsstelle

	2021	2022
in CHF (einschl. Auslagen und Mehrwertsteuer)		
Revisionshonorar	5'025'285	6'489'699
Beratungshonorar	48'369	27'342
Total	5'073'654	6'517'041

Corporate Governance

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

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

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

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

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

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

9. Informationspolitik

Informationsgrundsätze

Baloise informiert (potenzielle) Aktionärinnen und Aktionäre, Investoren, Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden und die Öffentlichkeit regelmässig, offen und umfassend. Alle eingetragenen Aktionärinnen und Aktionäre erhalten je einmal pro Jahr eine Kurzfassung des Geschäftsberichts und einen Aktionärsbrief zum Semesterabschluss, die den Geschäftsgang kommentieren. Der vollständige Geschäftsbericht wird den Aktionärinnen und Aktionären auf Wunsch zugestellt. Zusätzlich wird zu jedem Abschluss eine Präsentation erstellt, die insbesondere für Finanzanalysten und Investoren das Geschäftsjahr beziehungsweise Geschäftsemester zusammenfasst. Sämtliche Publikationen sind für die Öffentlichkeit gleichzeitig verfügbar. Alle Marktteilnehmenden werden gleichberechtigt informiert. Baloise bietet Telefonkonferenzen, Podcasts, Videos und Livestreaming an, um Informationen allgemein und so einfach wie möglich zugänglich zu machen.

Informationsanlässe

Baloise informiert über ihre Geschäftstätigkeit ausführlich:

- An Medienkonferenzen zum Jahres- und Semesterabschluss werden jeweils die Geschäftsergebnisse dargestellt sowie die Ziele, die Strategien und die Geschäftstätigkeit erläutert.

Informationen über die Baloise-Aktie

Informationen über die Baloise-Aktie sind im Jahresrückblick ab Seite 40 zu finden.

www.baloise.com/baloise-aktie

Finanzkalender

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

www.baloise.com/kalender

Verfügbarkeit von Dokumenten

Geschäfts- und Semesterberichte wie auch Medienmitteilungen, Offenlegungsmeldungen, aktuelle Mitteilungen, Präsentationen und weitere Unterlagen sind auf www.baloise.com öffentlich zugänglich.

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

www.baloise.com/medien

Kontakt

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

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

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht	53
1. Shareholder Engagement	55
2. Vergütungen im Überblick	58
3. Governance	59
4. Vergütungsprinzipien	60
5. Vergütungssystem des Verwaltungsrats	61
6. Vergütungssystem der Konzernleitung	61
7. Vergütung für das Berichtsjahr	66
A. Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats	66
B. Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung	68
C. Kredite und Darlehen	73
D. Beteiligungen und Optionen	74
E. Gesamtvergütung der Baloise Gruppe	76

Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

An der ordentlichen Generalversammlung von Ende April 2022 habe ich den Vorsitz des Vergütungsausschusses übernommen. Es freut mich, Ihnen heute zum ersten Mal den Vergütungsbericht präsentieren und in diesem Rahmen über die Tätigkeit des Vergütungsausschusses im vergangenen Jahr informieren zu können.

An der Generalversammlung 2022 wurden verbindliche Abstimmungen über die maximalen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung sowie eine Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht durchgeführt, damit die Aktionärinnen und Aktionäre ihre Meinung zu unserer Vergütungspolitik äussern konnten. Das Aktionariat genehmigte die Vergütungsbeträge für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung mit hohen Zustimmungsraten. Die Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht erhielt demgegenüber eine Zustimmungsrate von 79,3 Prozent.

Dieses Ergebnis haben wir zum Anlass genommen, uns mit den Investoren und den Vertretern des Aktionariats auszutauschen, um deren Vorbehalte bezüglich der Vergütungspolitik besser zu verstehen. Ich habe teilweise persönlich an diesen Gesprächen teilgenommen. In der Folge hat der Vergütungsausschuss Massnahmen getroffen, um das Vergütungssystem und dessen Offenlegung zu verbessern.

Die Ergebnisse dieser Verbesserungen sind auf den folgenden drei Seiten zusammengefasst. Dort erklären wir in einer Übersicht, welche Themen an uns herangetragen wurden und wie der Vergütungsausschuss sie jeweils aufgenommen hat.

Ein Resultat ist auch eine verbesserte Struktur des Vergütungsberichts, der neu in einen statischen und einen dynamischen Teil aufgeteilt ist. Das Publikum kann somit in Kapitel 7 direkt auf die Vergütungsdaten des Berichtsjahrs zugreifen. Die Governance, die Vergütungsprinzipien und die Vergütungssysteme des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind unabhängig von der effektiv ausgerichteten Vergütung in den vorangehenden Kapiteln 3–6 allgemeingültig erläutert.

Wir haben bereits im letzten Vergütungsbericht angekündigt, dass wir das Modell der kurzfristigen variablen Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2022 wesentlich vereinfachen und stärker an den strategischen Zielen des Unternehmens ausrichten werden. Im vorliegenden Vergütungsbericht wird nun erstmals der neue und vereinfachte Performance Pool erklärt (vgl. Seite 63). Der Barmittelrückfluss an die Bâloise Holding, der auch die Grundlage für die Ausschüttungen an die Aktionärinnen und Aktionäre bildet, steht darin im Zentrum und wird durch vier Ergebnisqualitätsgrössen ergänzt: die strategischen Kundenziele, die Ziele für die Mitarbeitenden sowie eine Nachhaltigkeits- und eine integrale Risikobeurteilung.

Ausserdem erklären wir Ihnen, nach welchen sachlichen Kriterien der Vergütungsausschuss sein Ermessen zur Festlegung des Performance Pool-Faktors ausgeübt hat (vgl. Seite 71).

Dies sind nur zwei Beispiele für die verschiedenen Neuerungen, die der Vergütungsausschuss in diesem Jahr eingeführt hat. Wir sind überzeugt, dass die höhere Nachvollziehbarkeit und die Transparenz die Erwartungen des Aktionariats erfüllen.

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

Basel, im März 2023



Christoph Mäder

Vorsitzender des Vergütungsausschusses

1. Shareholder Engagement

An der Generalversammlung 2022 erhielt der Vergütungsbericht eine Zustimmungsrate von 79,3 Prozent. Im Anschluss an dieses Ergebnis hat die Baloise Gruppe aktiv einen Dialog mit institutionellen Aktionärinnen und Aktionären sowie Proxy Advisors geführt, um deren Anliegen zu verstehen und zu bearbeiten. Die von den Aktionärinnen und Aktionären angesprochenen Punkte beziehen sich entweder auf das Vergütungssystem der Konzernleitung und des Verwaltungsrats oder auf deren Offenlegung. Diese Punkte werden im Folgenden zusammengefasst und behandelt.

Bedenken des Aktionariats

Antwort von Baloise

Festlegung Performance Pool

Das Verfahren zur Festlegung des Performance Pools (Konzept, Leistungsziele und Ergebnisse) wird nicht ausreichend erläutert.

Wir haben die Offenlegung erheblich verbessert, indem wir den Mechanismus des Performance Pools detaillierter beschrieben haben. Dazu gehören Informationen über finanzielle und nicht finanzielle Leistungsindikatoren, die für die Bestimmung des Performance Pools relevant sind, sowie die Gründe für ihre Auswahl. Um die Transparenz weiter zu erhöhen, haben wir ausserdem beschlossen, das mittelfristige Ziel für jeden Leistungsindikator, die im Berichtsjahr erzielten Fortschritte in Bezug auf die jeweiligen Ziele und die Auswirkungen dieser Erfolge auf den Performance Pool für die Konzernleitung offenzulegen. Schliesslich verwenden wir visuelle Illustrationen, um das Verständnis des Performance Pool-Mechanismus zu erleichtern.

Zuteilung Performance Pool

Die Zuteilung des Performance Pools an die Mitglieder der Konzernleitung ist nicht klar, und es besteht Unklarheit darüber, inwieweit der Ermessensspielraum genutzt wird.

Die individuelle Zuteilung des Performance Pools an die Mitglieder der Konzernleitung erfolgt anhand eines formalisierten Prozesses, der auf vordefinierten Leistungszielen auf Team- und individueller Ebene basiert. Wir informieren ausführlicher zum Prozess und zu den Ergebnissen der Zuweisung des Performance Pools im Berichtsjahr.

Offenlegung der Aktien der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) zum Kaufpreis

Die der Konzernleitung gewährten STI-Aktien und die dem Verwaltungsrat gewährten gesperrten Aktien werden in den Vergütungstabellen zum diskontierten Wert ausgewiesen.

Die Offenlegung der Zuteilung von gesperrten Aktien basiert nun auf dem Marktwert der Aktien sowohl für die Konzernleitung als auch für den Verwaltungsrat.

Bedenken des Aktionariats

Antwort von Baloise

Vergütungsmix

Der Schwerpunkt liegt zu sehr auf kurzfristigen Vergütungen.

Während die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung auf der jährlichen Leistung basiert, erhalten die Mitglieder der Konzernleitung mit mindestens 50 Prozent einen im Branchenvergleich hohen Anteil ihrer kurzfristigen variablen Vergütung in Form von aufgeschobenen Aktien, die für einen Zeitraum von drei Jahren gesperrt und von der Entwicklung des Aktienkurses abhängig sind. Unter Berücksichtigung der langfristigen variablen Vergütung erhalten die Mitglieder der Konzernleitung im Erwartungswert 70 Prozent ihrer gesamten variablen Vergütung in aufgeschobenen Aktien bzw. in Anwartschaften und nur 30 Prozent in unmittelbarer Barzahlung. Der hohe Anteil der Aktienvergütung (inklusive Anwartschaften) stärkt die Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen und unterstreicht die langfristige Orientierung des Vergütungssystems. Wir werden 2023 die Gewichtung der langfristigen variablen Vergütung überprüfen.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Der LTI basiert auf einer einzigen Leistungsbedingung, dem relativen Total Shareholder Return (TSR).

Der relative TSR misst die Fähigkeit des Unternehmens, höhere Renditen für die Aktionärinnen und Aktionäre zu erzielen als die Vergleichsunternehmen. Es handelt sich also um eine Leistungsbedingung mit einer starken Ausrichtung auf die Interessen des Aktionariats, da sie die Vergütung der Führungskräfte direkt mit der Rendite der Aktionärinnen und Aktionäre verknüpft. Wir werden 2023 die Leistungsbedingungen der langfristigen variablen Vergütung überprüfen.

Auszahlung des LTI

Bei einer relativen Leistungserreichung, die unter dem Median der Vergleichsgruppe liegt, ist eine Teilauszahlung möglich.

Unsere Vergütungsphilosophie basiert auf einem Gesamtvergütungsansatz mit der Absicht, eine marktübliche Vergütung für die erwartete Leistung zu zahlen (das heisst bei einer Leistungserreichung von 100 Prozent). Der Ansatz der Baloise besteht darin, Incentive-Pläne mit einer angemessenen Hebelwirkung zu gestalten (keine «Alles oder nichts»-Pläne). Dies bedeutet, dass eine minimale Auszahlung auch bei Unterschreitung der Zielvorgaben möglich ist. Baloise sieht daher eine Teilauszahlung ab einer Zielerreichung im ersten Quartil der Vergleichsgruppe vor. Auf der anderen Seite ist die Auszahlung bei ausserordentlichen Leistungen auf 200 Prozent begrenzt. Dieses Plankonzept vereint sowohl die Pay-for-Performance-Philosophie des Unternehmens als auch dessen Verpflichtung nachhaltige Vergütungsprogramme anzuwenden, die keine unangemessenen Anreize setzen. Statistisch liegt die Wahrscheinlichkeit einer dem Median entsprechenden Leistung bei 50 Prozent. Die Festlegung des Schwellenwerts für die Auszahlung auf die mittlere Leistung würde bedeuten, dass der Plan in 50 Prozent der Fälle keine Auszahlung vorsieht.

Bedenken des Aktionariats**Antwort von Baloise****Richtlinie zum Aktienbesitz**

Performance Share Units (PSU) werden bei der Messung der Einhaltung der Aktienhaltepflicht mitberücksichtigt.

Baloise hat 2018 Aktienhaltevorschriften für die Konzernleitung eingeführt, um die Ausrichtung der Interessen zwischen Führungskräften und dem Aktionariat zu stärken. Gegenwärtig werden bei der Bemessung des Aktienbesitzes der Mitglieder der Konzernleitung die noch nicht gewandelten PSU berücksichtigt. Diese Praxis ist kritisiert worden. Künftig werden gewährte, jedoch noch nicht erdiente PSU nicht mehr als Aktienbesitz zur Erfüllung der Aktienhaltevorschrift berücksichtigt, da sie noch nicht verdient sind. Darüber hinaus wird die Mindestanforderung zur Aktienhaltepflicht für den Vorsitzenden der Konzernleitung auf 300 Prozent des jährlichen Grundgehalts erhöht. Die neue Richtlinie gilt ab 2023 mit einer Frist von fünf Jahren, um die neuen Anforderungen zu erfüllen.

Kürzung von variablen Vergütungen (Malus) und Rückforderungsklauseln (Clawback)

Unzureichende Offenlegung der auslösenden Ereignisse für Rückforderungen.

Baloise hat beschlossen, Verfalls- und Rückforderungsklauseln in der kurzfristigen variablen Vergütung einzuführen und die derzeitigen Verfallsbestimmungen des langfristigen variablen Vergütungsplans durch Rückforderungsklauseln zu ergänzen, sodass der Vergütungsausschuss bei einem Restatement aufgrund wesentlicher Verletzungen von anwendbaren Rechnungslegungsvorschriften oder bei individuellem Fehlverhalten künftige Zahlungen variabler Vergütungselemente kürzen (Malus) oder erfolgte Zahlungen zurückfordern kann (Clawback). Diese Bestimmungen für die Konzernleitung gelten bereits für die im Jahr 2023 gewährten kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungen.

Generalversammlung

Abstimmung über die Zuteilungswerte und nicht über die maximale Auszahlung bei Wandlung für den langfristigen variablen Vergütungsplan.

Der den Aktionärinnen und Aktionären zur Abstimmung vorgelegte Betrag der variablen Vergütung umfasst die maximale Auszahlung des kurzfristigen variablen Vergütungsplans und den maximalen Zuteilungswert des langfristigen variablen Vergütungsplans für die Konzernleitung. Diese Methode steht im Einklang mit der Offenlegung im Vergütungsbericht, der die effektive Auszahlung des kurzfristigen variablen Vergütungsplans für das Berichtsjahr und den Wert des im Berichtsjahr gewährten langfristigen variablen Vergütungsplans enthält. Durch die Wahl einer Methodik, die mit der Offenlegung im Vergütungsbericht übereinstimmt, stellen wir sicher, dass die Aktionärinnen und Aktionäre den von ihnen genehmigten Vergütungsbetrag direkt mit dem gewährten und offengelegten Vergütungsbetrag vergleichen können. Darüber hinaus legen wir im Vergütungsbericht den maximalen Multiplikator des langfristigen variablen Vergütungsplans im Jahr der Zuteilung, den im Jahr der Erdienung erreichten Multiplikator sowie die Wertsteigerung jedes Plans zum Zeitpunkt der Erdienung (einschliesslich der Aktienkursentwicklung) offen. Der Vergütungsbericht wird ferner den Aktionärinnen und Aktionären an der Generalversammlung zur Konsultativabstimmung vorgelegt. Diese Abstimmung ist ein sinnvolles Instrument für die Aktionärinnen und Aktionäre, um ihre Meinung zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungsprogrammen äussern zu können.

2. Vergütungen im Überblick

Vergütungssystem des Verwaltungsrats

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

Honorare und Aktienhaltepflcht im Verwaltungsrat

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

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

Vergütung des Verwaltungsrats für das Berichtsjahr

Die Generalversammlung vom 30. April 2021 hat für die Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2022 einen Betrag von CHF 3.4 Mio. (inklusive Sozialversicherungs-

beiträge und Diskont Aktienbezugsplan) genehmigt. Ausbezahlt wurden CHF 3.4 Mio.

Vergütungssystem der Konzernleitung

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

Diese Elemente stellen eine markt- und leistungsgerechte Entlohnung sicher. Ebenso motivieren sie zur Erreichung herausragender Ziele und legen gleichzeitig Wert auf eine nachhaltige Führung. Sie unterstützen die Bindung von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern an das Unternehmen und gleichen deren Interessen an jene der Anspruchsgruppen, insbesondere des Aktionariats, an.






Alle Vergütungselemente für die Konzernleitung werden individuell unter Einhaltung der durch die Generalversammlung genehmigten Maximalbeträge durch den Vergütungsausschuss festgelegt.

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

Vergütung der Konzernleitung für das Berichtsjahr

Die Generalversammlung vom 30. April 2021 hat für die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 einen Betrag von CHF 4.0 Mio. (inklusive Sozialversicherungsbeiträge) genehmigt. Ausbezahlt wurden CHF 4.0 Mio. Weiter hat die Generalversammlung vom 29. April 2022 für die variable Vergü-

tung 2022 einen Maximalbetrag von CHF 4.8 Mio. (inklusive Sozialversicherungsbeiträge und Diskont Aktienbezugsplan) genehmigt. Ausbezahlt wurden insgesamt CHF 3.6 Mio. Die folgende Grafik zeigt die Vergütung der einzelnen Konzernleitungsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 und die entsprechende Aufteilung der einzelnen Vergütungskomponenten.

Gert De Winter	2022		CHF 2.1 Mio.
Dr. Alexander Bockelmann	2022		CHF 1.4 Mio.
Dr. Matthias Henny	2022		CHF 1.2 Mio.
Michael Müller	2022		CHF 1.7 Mio.
Dr. Carsten Stolz	2022		CHF 1.2 Mio.

■ Fix (enthält Grundgehälter, Sachbezüge und Arbeitgeberbeiträge an staatliche Sozialversicherungen und eine berufliche Vorsorgeeinrichtung)

■ Kurzfristige variable Vergütung (enthält Zahlungen aus dem Performance Pool in Aktien und Cash)

■ Langfristige variable Vergütung (enthält Zuteilungen von Anwartschaften)

3. Governance

Vergütungsrelevante Artikel in den Statuten

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

- den Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für das nächste Geschäftsjahr,
- den Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr,
- den Maximalbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das laufende Geschäftsjahr.

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

- Aktienhaltepflicht des Verwaltungsrats (§ 20)
- Dauer der Verträge über Vergütungen (§ 29)
- Zusatzbetrag für die Vergütung von neu ernannten Mitgliedern der Konzernleitung (§ 30)
- Grundsätze über variable Vergütungen (§ 32)
- Kredite und Darlehen (§ 34)

www.baloise.com/de/home/investoren/aktionaere/statuten

Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats

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

- die von Baloise angebotenen Vergütungen markt- und leistungsgerecht sind, um Personen mit den nötigen Fähigkeiten und Charaktereigenschaften zu gewinnen und zu halten;
- die Vergütungen nachvollziehbar vom nachhaltigen Erfolg des Unternehmens und vom persönlichen Beitrag abhängig sind und keine falschen Anreize schaffen;
- die Struktur und die Höhe der Gesamtvergütungen mit der Risikopolitik von Baloise übereinstimmen und das Risikobewusstsein fördern.

Zu den Aufgaben des Ausschusses gehören insbesondere,

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

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. Christoph Mäder (Vorsitz), Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz (stv. Vorsitz), Christoph Gloor und Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen wurden von der Generalversammlung vom 29. April 2022 als Mitglieder des Vergütungsausschusses gewählt. Der Ausschuss pflegt über das ganze Jahr einen regelmässigen Austausch mit dem Management und hält jährlich mindestens drei Sitzungen ab, an denen neben dem Sekretär des Ausschusses in der Regel auch der Vorsitzende der Konzernleitung und der Leiter Personal Gruppe in beratender Funktion teilnehmen. Der Vorsitzende der Konzernleitung verlässt die Sitzung, wenn über seine eigene Vergütung beraten und entschieden wird. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses erstattet dem Verwaltungsrat an seiner jeweils nächsten Sitzung Bericht über die Tätigkeit des Ausschusses.

Genehmigungsstruktur

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

4. Vergütungsprinzipien

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

Wettbewerbsfähigkeit im Markt

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

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

Berücksichtigung der Unternehmens- und der individuellen Leistung

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

Fairness und Transparenz

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

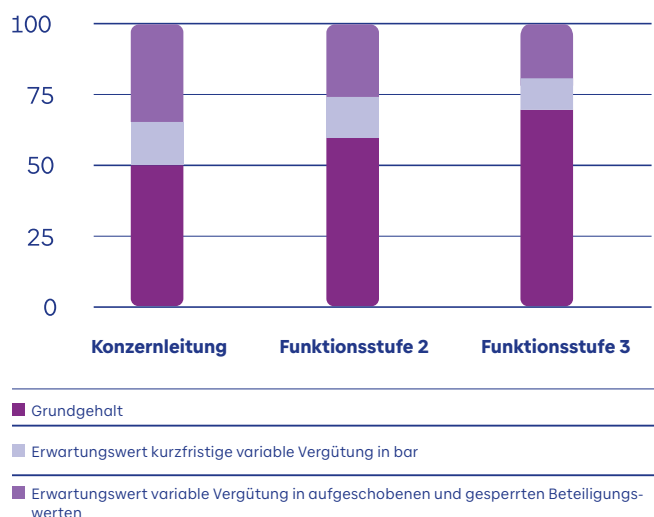
Im Rahmen des revidierten Gleichstellungsgesetzes wurde 2021 erneut eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt. Unterstützt wurde Baloise dabei von PwC mit der EQUAL-SALARY-Methode. Die Ergebnisse der Analyse bestätigen die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Baloise, basierend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

Nachhaltige Vergütung

Baloise legt grossen Wert auf eine nachhaltige Führung des Unternehmens und auf die Bindung von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern. Neben der markt- und leistungsgerechten Entlohnung ist für Baloise wichtig, dass sich der längerfristige Fokus der Führungskräfte an den Interessen der Anspruchsgruppen, insbesondere des Aktionariats, orientiert. Zu diesem Zweck werden im Rahmen des Vergütungssystems unter anderem namhafte Teile der variablen Vergütung in Aktien ausbezahlt, die für drei Jahre gesperrt sind und während dieser Frist den Marktrisiken unterliegen. Die obersten drei Funktionsstufen beziehen darüber hinaus mit den Performance Share Units eine weitere Gehaltskomponente in Form von Anwartschaften, die ebenfalls im Sinne einer aufgeschobenen Zahlung erst nach drei Jahren in Aktien gewandelt werden. Mit zunehmender strategischer Verantwortung und Wirkung nehmen somit der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung wie auch der Anteil, der in gesperrten Aktien beziehungsweise als aufgeschobene Vergütung zu beziehen ist, zu.

Mit eindeutig definierten und von der Generalversammlung genehmigten Obergrenzen für Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung werden übermässige Vergütungen ausgeschlossen.

Vergütungsstruktur der obersten drei Funktionsstufen



5. Vergütungssystem des Verwaltungsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten Fixvergütungen für ihre Mitarbeit im Verwaltungsrat. Der Präsident des Verwaltungsrats übt seine vielfältigen Aufgaben als Vollzeitmandat aus und erhält dafür ein Pauschalhonorar von CHF 1'300'000. Er hat keinen Anspruch auf eine variable Vergütung. Die Aufgaben des Präsidenten werden im Corporate-Governance-Bericht (Seiten 38 und 39) genauer beschrieben.

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

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind zudem verpflichtet, für die Dauer ihres Amtes 1'000 Aktien bei der Gesellschaft zu hinterlegen (§ 20 der Statuten). Sie nehmen an keinem Aktienbeteiligungsprogramm teil, das an die Erreichung spezifischer Leistungsziele gebunden ist.

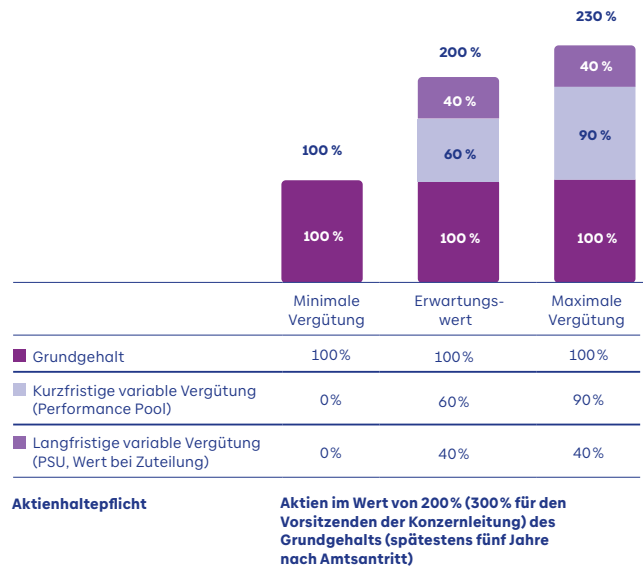
Diese Ansätze tragen der Verantwortung und der Arbeitsbelastung der unterschiedlichen Funktionen Rechnung und wurden seit 2008 nicht erhöht.

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

	Massgebender Schlusskurs	
	vom	CHF
Aktienbezüge der Verwaltungsratsmitglieder 2022	01.06.2022	161.70
Aktienbezüge der Verwaltungsratsmitglieder 2021	01.06.2021	149.10

6. Vergütungssystem der Konzernleitung

Vergütungsstruktur



Grundgehalt

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

Kurzfristige variable Vergütung: Performance Pool

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

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

Vergütungsbericht

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

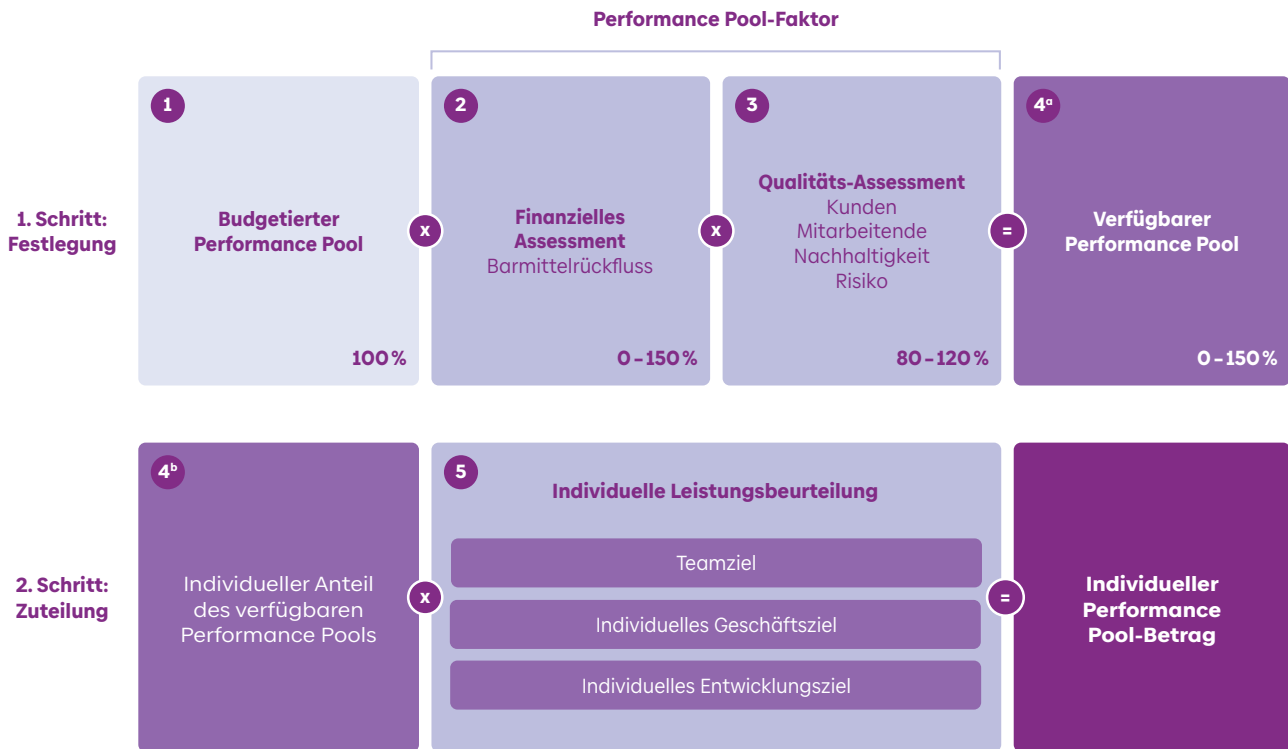
Bezugsberechtigte haben grundsätzlich die Wahl, welchen Teil ihrer Zuteilung sie sich auszahlen lassen und welchen Teil sie in Form von Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren beziehen möchten (vgl. Abschnitt «Aktienbezugsplan» in diesem Kapitel). Beim Topmanagement ist diese Wahlmöglichkeit eingeschränkt; hier besteht eine abgestufte Verpflichtung zum Bezug von Aktien. Um die Angleichung an die Interessen des Aktionariats zu verstärken, müssen die Mitglieder der Konzernleitung mindestens 50 Prozent ihrer kurzfristigen variablen Vergütung in Aktien beziehen. Diese Pflichtbezüge bewirken, dass ein im Marktvergleich hoher Anteil der Vergütung in Aktien mit aufgeschobener Wirkung ausbezahlt wird. Es werden gemäss den Erwartungswerten 70 Prozent der variablen Vergütung (entspricht 35 Prozent der gesamten Vergütung) in aufgeschobenen Beteiligungswerten ausgerichtet (vgl. Grafik auf Seite 68).

Die individuelle Zuteilung der kurzfristigen variablen Vergütung aus dem verfügbaren Performance Pool an die Mitglieder der Konzernleitung wird vom Vergütungsausschuss basierend auf Teamzielen und individuellen Leistungs- und Entwicklungszielen festgelegt. Bei den Teamzielen wird die Zusammenarbeit über die Konzernbereiche und Ländergesellschaften und über alle Funktionen und Abteilungen hinweg bewertet. Die quantitativen Ziele beinhalten die Erreichung des Businessplans 2022 der Baloise Gruppe, die Erreichung von Meilensteinen der strategischen Ziele für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, den Zuwachs an Kunden und den Barmittelrückfluss an die Baloise Holding AG. Die qualitativen Ziele beinhalten die erfolgreiche Lancierung der strategischen Initiativen.

Grundlage der Zuteilung bildet ein Antrag des Verwaltungsratspräsidenten für den Vorsitzenden der Konzernleitung bzw. des Vorsitzenden der Konzernleitung für die restlichen Konzernleitungsmitglieder an den Vergütungsausschuss. In dessen Sitzung findet eine materielle Diskussion über jedes einzelne Mitglied statt, wobei das laufende Jahr wie auch die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr beurteilt werden.

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

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



1 Budgetierter Performance Pool

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

2 Finanzielles Assessment

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

3 Qualitäts-Assessment

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

4a Verfügbarer Performance Pool

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

5 Individuelle Leistungsbeurteilung und individueller Performance Pool-Betrag

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

Vergütungsbericht

Langfristige variable Vergütung: Performance Share Units

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

zahl der zur Verfügung stehenden PSU und legt die individuelle Zuteilung an die Mitglieder der Konzernleitung fest.

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

Unternehmen im STOXX Europe 600 Insurance Index (per 31. Dezember 2022)

ADMIRAL GRP	BALOISE	LEGAL & GENERAL GRP	SCOR
AEGON	BEAZLEY	MUENCHENER RUECK	STOREBRAND
AGEAS	DIRECT LINE INSURANCE GROUP	NN GROUP	SWISS LIFE HLDG
ALLIANZ	GJENSIDIGE FORSIKRING	PHOENIX GROUP HDG	SWISS REINSURANCE COMPANY
ASR NEDERLAND NV	HANNOVER RUECK	POSTE ITALIANE	TRYG
ASSICURAZIONI GENERALI	HELVETIA HLDG	PRUDENTIAL	ZURICH INSURANCE GROUP
AVIVA	HISCOX	PZU GROUP	
AXA	HOMESERVE	SAMPO	

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

Grundsätzlich berechtigt ein PSU zum Bezug einer Baloise-Aktie. Dies ist dann der Fall, wenn der TSR der Baloise für die Leistungsperiode dem Median der Vergleichsgruppe entspricht. Der Leistungsmultiplikator beträgt in diesem Fall 1.0. Teilnehmende erhalten für ihre PSU mehr Aktien, wenn der TSR der Baloise für die Leistungsperiode höher liegt als der TSR der Gesellschaften der Vergleichsgruppe. Ein maximaler Multiplikator von 2.0 ist dann erreicht, wenn Baloise den höchsten TSR aller Gesellschaften der Vergleichsgruppe ausweist.

Der Multiplikator beträgt 0, wenn dieser im untersten Quartil der Gesellschaften der Vergleichsgruppe liegt – es findet in diesem Fall keine Wandlung der PSU in Aktien statt, und die Anwartschaften verfallen. Folglich steigt der Leistungsmultiplikator ab dem untersten Quartil linear von 0.5 bis 2.0 (vgl. Seite 72).

Der Leistungsmultiplikator wird anhand der Börsenschlusskurse des letzten Handelstags unter Berücksichtigung der Dividendenzahlungen definiert.

Teilnehmende erhalten die entsprechende Anzahl Aktien nach Ablauf der Leistungsperiode von drei Jahren.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Leistungsperiode verfallen die zugeteilten PSU wert- und entschädigungslos. Ausgenommen sind Beendigungen des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Pensionierung, Invalidität

oder Tod. Bei einem Austritt infolge einer Kündigung hat der Vergütungsausschuss die Möglichkeit, dies als sogenannten «Good Leaver» Tatbestand einzustufen und bloss einen teilweisen Verfall der PSU vorzusehen. Der Vergütungsausschuss hat zudem die Möglichkeit, bei Vorliegen besonderer Gründe die Anzahl der einer Person oder einer Gruppe von Teilnehmenden zugeteilten PSU nachträglich zu kürzen oder ihnen vollständig zu entziehen (Malus-Regelung).

Aktienbezugsplan

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

Um das Vergütungsmodell für die Konzernleitung zu vereinfachen, wird der frühere Aktienbeteiligungsplan seit dem Geschäftsjahr 2022 nicht mehr aufgelegt. Der letzte Bezug fand somit im Frühjahr 2022 für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 statt. Die Details dieses Plans sind im Vergütungsbericht 2021 aufgeführt.

Aktienhaltepflcht der Konzernleitung

Jedes Mitglied der Konzernleitung ist verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren seit Amtsantritt mindestens 200 Prozent des Grundgehalts, respektive 300 Prozent für den Vorsitzenden der Konzernleitung, in freien oder gesperrten Aktien zu halten. Ab 2023 werden gewährte, jedoch noch nicht erdiente PSU nicht mehr zur Erfüllung der Aktienhaltevorschrift berücksichtigt, da sie noch nicht verdient sind. Darüber hinaus wurde die Mindestanforderung zur Aktienhaltepflcht für den Vorsitzenden der Konzernleitung auf 300 Prozent des jährlichen Grundgehalts erhöht. Die neue Richtlinie gilt ab 2023 mit einer Frist von fünf Jahren, um die neuen Anforderungen zu erfüllen.

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

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

Arbeitsverträge, Kontrollwechselklauseln, Antritts- und Abgangsentschädigungen

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

7. Vergütung für das Berichtsjahr

A. Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Generalversammlung vom 30. April 2021 hat für die Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2022 einen Betrag von CHF 3.4 Mio. (inklusive Sozialversicherungsbeiträge und Diskont Aktienbezugsplan) genehmigt. Ausbezahlt wurden CHF 3.4 Mio.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

2021	Grundhonorar	Honorar für zusätzliche Funktionen	Total Honorare	Diskont Aktienbezugsplan	Sozialversicherungsbeiträge	Total	Davon in Form von Aktien bezogen
in Tsd. CHF							
Dr. Thomas von Planta			941.7	36.0	10.5	988.2	343.5
Präsident des Verwaltungsrats (ab 1. Mai 2021)	866.7						
Mitglied des Verwaltungsrats (bis 30. April 2021)	41.7						
Präsidialausschuss (bis 30. April 2021)		16.7					
Anlageausschuss (bis 30. April 2021)		16.7					
Dr. Andreas Burckhardt (bis 30. April 2021)	440.0		440.0	6.1	-	446.1	110.0
Präsident des Verwaltungsrats		-					
Dr. Andreas Beerli	125.0		295.0	8.6	-	303.6	82.3
Vizepräsident des Verwaltungsrats		50.0					
Präsidialausschuss		50.0					
Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses		70.0					
Christoph B. Gloor	125.0		225.0	6.6	6.2	237.8	62.8
Anlageausschuss		50.0					
Prüfungs- und Risikoausschuss		50.0					
Hugo Lasat	125.0		175.0	5.1	-	180.1	48.8
Anlageausschuss		50.0					
Christoph Mäder	125.0		175.0	5.1	6.2	186.3	48.8
Vergütungsausschuss		50.0					
Dr. Markus R. Neuhaus	125.0		208.3	6.1	6.2	220.6	58.1
Vergütungsausschuss (ab 1. Mai 2021)		33.3					
Prüfungs- und Risikoausschuss		50.0					
Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen (ab 1. Mai 2021)	83.3		116.7	3.4	5.8	125.9	32.5
Anlageausschuss		33.3					
Thomas Pleines	125.0		245.0	7.2	5.0	257.1	68.3
Vorsitzender des Vergütungsausschusses		70.0					
Präsidialausschuss		50.0					
Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz	125.0		175.0	5.1	-	180.1	48.8
Vergütungsausschuss		50.0					
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi-Zen-Ruffinen	125.0		225.0	6.6	6.2	237.8	62.8
Prüfungs- und Risikoausschuss		50.0					
Präsidialausschuss (ab 1. Mai 2021)		33.3					
Vergütungsausschuss (bis 30. April 2021)		16.7					
Total Verwaltungsrat	2'431.7	790.0	3'221.7	95.9	46.1	3'363.6	966.6

Erläuterungen zur Tabelle:

Der Wert der bezogenen Aktien wird ab dem Geschäftsjahr 2022 zum Marktpreis angegeben. Die Offenlegung der Vergütung 2021 wurde dementsprechend angepasst. Durch die Verwendung des Schlusskurses per 1. Juni 2022 (im Gegensatz zum Vergütungsbericht 2021, in dem der Schlusskurs des Vorabends, also per 31. Mai 2021, verwendet wurde) steigt das ausgewiesene Total für den Verwaltungsrat um CHF 4'907. Dies ist ausschliesslich auf die angepasste Bewertung der Aktien zurückzuführen.

Sozialversicherungsbeiträge Die Offenlegung für das Geschäftsjahr 2021 umfasst die Beiträge, die von der Arbeitgeberin kraft Gesetz an die staatlichen Sozialversicherungen (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert) geleistet wurden. Für den im April 2021 neu gewählten, vollamtlich tätigen Präsidenten des Verwaltungsrats werden die gesetzlich erforderlichen Arbeitgeberbeiträge an eine berufliche Vorsorgeeinrichtung bezahlt. Für die restlichen Mitglieder des Verwaltungsrats werden keine Beiträge an die berufliche Vorsorge geleistet.

Aktien Ein Anteil des vertraglich vereinbarten Pauschalhonorars wird in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt bleiben. Der ausscheidende Präsident des Verwaltungsrats hat im Geschäftsjahr 2021 seinen Aktienanteil jeweils zur Hälfte in Aktien aus dem Aktienbezugsplan des Verwaltungsrats (Sperrfrist fünf Jahre anstatt der üblichen drei Jahre) und Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan (ohne darlehensfinanzierte Aktien) bezogen. Der neue Präsident hat seinen Aktienanteil vollständig aus dem Aktienbezugsplan des Verwaltungsrats (Sperrfrist: drei Jahre) bezogen.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

2022	Grundhonorar	Honorar für zusätzliche Funktionen	Total Honorare	Diskont Aktienbezugsplan	Sozialversicherungsbeiträge	Total	Davon in Form von Aktien bezogen
in Tsd. CHF							
Dr. Thomas von Planta	1'300.0		1'300.0	44.3	12.5	1'356.8	477.5
Präsident des Verwaltungsrats							
Christoph Mäder	125.0		255.0	6.5	6.2	267.7	70.2
Vizepräsident des Verwaltungsrats (ab 30. April 2022)		33.3					
Vergütungsausschuss (Mitglied bis 29. April 2022, Vorsitz ab 30. April 2022)		63.3					
Strategie- und Governance-Ausschuss (ab 30. April 2022)		33.3					
Dr. Maya Bundt (ab 30. April 2022)	83.3		116.7	3.0	5.8	125.5	32.0
Prüfungsausschuss		33.3					
Claudia Dill (ab 30. April 2022)	83.3		116.7	3.0	5.8	125.5	32.0
Anlage- und Risikoausschuss		33.3					
Christoph B. Gloor	125.0		225.0	5.7	6.2	236.9	61.9
Anlage- und Risikoausschuss		50.0					
Prüfungsausschuss (bis 29. April 2022)		16.7					
Vergütungsausschuss (ab 30. April 2022)		33.3					
Hugo Lasat	125.0		175.0	4.5	-	179.5	48.2
Anlage- und Risikoausschuss		50.0					
Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen	125.0		175.0	4.5	6.2	185.7	48.2
Anlage- und Risikoausschuss (bis 29. April 2022)		16.7					
Vergütungsausschuss (ab 30. April 2022)		33.3					
Dr. Markus R. Neuhaus	125.0		238.3	6.1	6.2	250.6	65.7
Prüfungsausschuss (Mitglied bis 29. April 2022, Vorsitz ab 30. April 2022)		63.3					
Strategie- und Governance-Ausschuss (ab 30. April 2022)		33.3					
Vergütungsausschuss (bis 29. April 2022)		16.7					
Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz	125.0		208.3	5.3	-	213.7	57.4
Vergütungsausschuss		50.0					
Prüfungsausschuss (ab 30. April 2022)		33.3					
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi-Zen-Ruffinen	125.0		225.0	5.7	6.2	236.9	61.9
Strategie- und Governance-Ausschuss		50.0					
Prüfungsausschuss		50.0					
Dr. Andreas Beerli (bis 29. April 2022)¹	41.7		98.3	2.5	-	100.8	27.0
Vizepräsident des Verwaltungsrats		16.7					
Vorsitzender des Prüfungsausschusses		23.3					
Strategie- und Governance-Ausschuss		16.7					
Thomas Pleines (bis 29. April 2022)	41.7		81.7	2.1	3.1	86.8	22.5
Vorsitzender des Vergütungsausschusses		23.3					
Strategie- und Governance-Ausschuss		16.7					
Total Verwaltungsrat	2'425.0	790.0	3'215.0	93.2	58.2	3'366.4	1'004.5

Erläuterungen zur Tabelle:

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

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

Aktien Ein Anteil des vertraglich vereinbarten Pauschalhonorars wird in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt bleiben. Die Aktien werden zum Schlusskurs per 1. Juni 2022 ausgewiesen (CHF 161.70)

Vergütungsbericht

Forderungen und nicht marktübliche Vergütungen

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

B. Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung

Vergütung 2022

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

Vergütungskomponente	Entscheid durch
Fixe Vergütung 2022	Generalversammlung 2021
Variable Vergütung 2022	
- Maximalbetrag	Generalversammlung 2022
- Individuelle Zuteilung	Vergütungsausschuss im Februar 2022 für die langfristige variable Vergütung und im Februar 2023 für die kurzfristige variable Vergütung (unter Einhaltung der von der Generalversammlung 2022 festgelegten Maximalsumme)

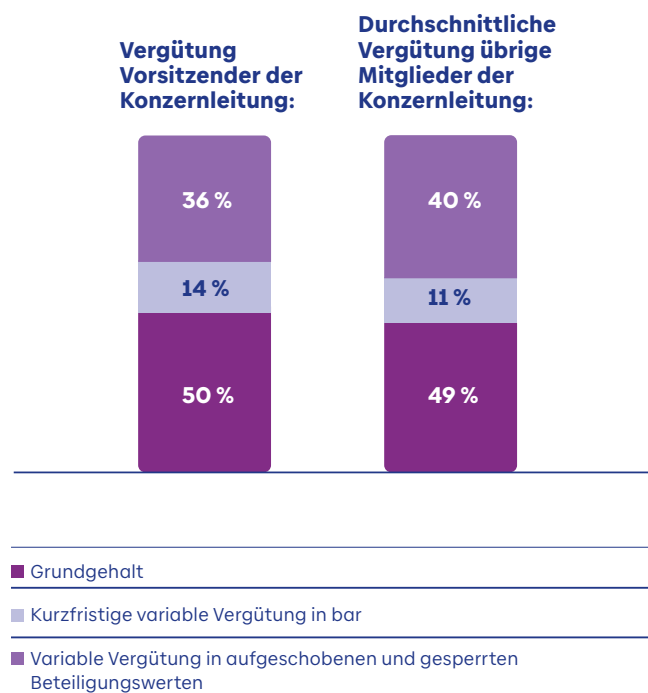
Ab dem Geschäftsjahr 2023 wird, vorbehaltlich der Zustimmung zur Statutenänderung durch die Generalversammlung, neu über die variable Vergütung für das darauf folgende Geschäftsjahr entschieden (analog zur fixen Vergütung).

Die Generalversammlung vom 30. April 2021 hat für die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 einen Betrag von CHF 4.0 Mio. (inklusive Sozialversicherungsbeiträge) genehmigt. Ausbezahlt wurden CHF 4.0 Mio. Weiter hat die Generalversammlung vom 29. April 2022 für die variable Vergütung 2022 einen Maximalbetrag von CHF 4.8 Mio. (inklusive Sozialversicherungsbeiträge und Diskont Aktienbezugsplan) genehmigt. Ausbezahlt wurden insgesamt CHF 3.6 Mio.

Am 1. März 2022 wurden die im Geschäftsjahr 2019 zugeordneten Performance Share Units (PSU), die bei Zuteilung einen Wert von CHF 1.3 Mio. hatten, plangemäss in Aktien gewandelt. Es wurden Aktien im Wert von CHF 0.8 Mio. ausgerichtet.

Die Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 ist in den nachfolgenden Tabellen offengelegt. Dies erfolgt nach dem sogenannten Accrual-Prinzip: In den Tabellen sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im jeweiligen Geschäftsjahr erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.

Aufteilung der Vergütung 2022



Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung

	Grund-gehalt		Variable Vergütung			Summe Grund-gehalt und variable Vergütung	Variable Vergütung in % des Grund-gehalts	Sach-leis-tungen	Sozial-versiche-rungs-bei-träge	Total Ver-gütung	
	Baraus-zahlung (fix)	Baraus-zahlung (variabel)	Aktien-bezugs-plan	Aktien-beteili-gungs-plan	Total PSU variable (2021 zugeteilt) Vergütung						
2021											
in Tsd. CHF											
Gert De Winter	950.0	313.6	329.0	-	380.0	1'022.5	1'972.5	108%	-	219.2	2'191.7
Vorsitzender der Konzernleitung											
Dr. Alexander Bockelmann	600.0	59.5	207.8	138.6	240.1	645.9	1'245.9	108%	-	179.5	1'425.4
Leiter Konzernbereich IT											
Dr. Matthias Henny	500.0	0.1	207.8	132.0	200.1	539.9	1'039.9	108%	5.0	197.1	1'241.9
Leiter Konzernbereich Asset Management											
Michael Müller	700.0	184.9	290.9	-	280.1	755.8	1'455.8	108%	7.0	198.3	1'661.1
Leiter Konzernbereich Schweiz											
Dr. Carsten Stolz	500.0	165.1	173.1	-	200.1	538.2	1'038.2	108%	5.0	197.1	1'240.3
Leiter Konzernbereich Finanz											
Total Konzernleitung	3'250.0	723.1	1'208.4	270.6	1'300.3	3'502.3	6'752.3	108%	16.9	991.2	7'760.4

Erläuterungen zur Tabelle:

Der Wert der bezogenen Aktien im Aktienbezugsplan wird ab dem Geschäftsjahr 2022 zum Marktpreis angegeben. Die Offenlegung der Vergütung 2021 wurde dementsprechend angepasst. Durch die Verwendung des Schlusskurses per 1. März 2022 (im Gegensatz zum Vergütungsbericht 2021, in dem der Schlusskurs zum Wahlzeitpunkt per 10. Januar 2022 verwendet wurde) sinkt das ausgewiesene Total für die Konzernleitung um CHF 70'893. Dies ist ausschliesslich auf die angepasste Bewertung der Aktien zurückzuführen.

Die Offenlegung der Vergütung erfolgt nach dem sogenannten Accrual-Prinzip: In der Tabelle sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im Geschäftsjahr 2021 erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen. Die Beträge verstehen sich brutto vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen usw.

Aktienbezugsplan Anteil der variablen Vergütung, der direkt in Aktien bezogen wurde. Bewertung: Marktwert per 1. März = CHF 150.00.

Aktienbeteiligungsplan Anteil der variablen Vergütung, der in Aktien bezogen wurde (ohne darlehensfinanzierte Aktien). Um das Vergütungsmodell für die Konzernleitung zu vereinfachen, wird der Aktienbeteiligungsplan seit dem Geschäftsjahr 2022 nicht mehr aufgelegt. Die Details dieses Plans sind im Vergütungsbericht 2021 aufgeführt.

PSU Offenlegung zum Wert per Zuteilungstag von CHF 174.72, Berechnung aufgrund einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Barwert für die erwartete Auszahlung am Ende der Leistungsperiode ermittelt.

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

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

Vergütungsbericht

Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung

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

Erläuterungen zur Tabelle:

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

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

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

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

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

Forderungen und nicht marktübliche Vergütungen

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

Performance Pool-Faktor für 2022

Für das Berichtsjahr 2022 hat der Vergütungsausschuss für den Performance Pool einen Faktor von 100 Prozent festgelegt. Nachfolgend sind die Resultate des finanziellen Assessments und des Qualitäts-Assessments näher erläutert.

Messgrößen	Ziele 2022 – 2025	Resultate 2022 / Jährliche Leistung	Leistungsbeurteilung Vergütungsausschuss	Gesamtstatus						
1 Finanzielles Assessment				110 %						
Barmittel-generierung	CHF 2 Mrd. an die Baloise Holding	<p>CHF 471 Mio.</p> <table border="1"> <tr><th>Jahr</th><th>CHF Mio.</th></tr> <tr><td>2022</td><td>471</td></tr> <tr><td>2025</td><td>2000</td></tr> </table>	Jahr	CHF Mio.	2022	471	2025	2000	In einem herausfordernden Jahr 2022 mit ausserordentlichen Rahmenbedingungen erreichen wir eine Barmittelgenerierung von CHF 471 Mio. und erzielen bereits im ersten Jahr einen soliden Beitrag von 24 % zur strategischen Ambition. Damit sind wir sehr zuversichtlich, das Gesamtziel von CHF 2 Mrd. für «Simply Safe: Staffel 2» zu erreichen.	
Jahr	CHF Mio.									
2022	471									
2025	2000									
2 Qualitäts-Assessment				90 %						
Kunden	1.5 Mio. neue Kunden	<p>173'000 neue Kunden</p> <table border="1"> <tr><th>Jahr</th><th>Anzahl</th></tr> <tr><td>2022</td><td>173'000</td></tr> <tr><td>2025</td><td>1.5 Mio.</td></tr> </table>	Jahr	Anzahl	2022	173'000	2025	1.5 Mio.	Trotz der herausfordernden Marktsituation im Jahr 2022 konnten wir ein gutes Kundenwachstum verzeichnen und haben insgesamt 173'000 neue Kundinnen und Kunden durch organisches Wachstum gewonnen. Der Zuwachs ist etwas geringer ausgefallen als ursprünglich erwartet. Wir arbeiten zuversichtlich daran, dank weiterer Vernetzungen in unseren Ökosystemen und noch stärkerem Fokus auf die Kundenbedürfnisse die Erreichung unserer Ambition von 1.5 Mio. Neukunden bis 2025 zu erfüllen.	
Jahr	Anzahl									
2022	173'000									
2025	1.5 Mio.									
Mitarbeitende	Top 5% aller Arbeitgeber in Europa bis Ende 2025	<p>Top 36% aller Arbeitgeber in Europa</p> <table border="1"> <tr><th>Jahr</th><th>Ranking</th></tr> <tr><td>2022</td><td>Top 40</td></tr> <tr><td>2025</td><td>Top 5</td></tr> </table>	Jahr	Ranking	2022	Top 40	2025	Top 5	Gemessen wird die Zufriedenheit (Employee Happiness) in «Simply Safe: Staffel 2» mit der Frage «Wie gerne arbeitest du bei Baloise?». Fast 80% der Mitarbeitenden beantworteten diese Frage in 2022 positiv und nur 4% negativ. In Bezug auf diese neue Messgrösse und den erweiterten Benchmark liegt Baloise Ende 2022 in den Top 36%. Damit liegt Baloise in einem herausfordernden Umfeld nahe am oberen Drittel der besten Arbeitgeberinnen in Europa.	
Jahr	Ranking									
2022	Top 40									
2025	Top 5									
Nachhaltigkeit	Platzierung im oberen Mittelfeld der Indizes MSCI, Sustainalytics, SAM Score von S&P und RepTrak	<p>MSCI: AA 80%-Perzentil</p> <p>Sustainalytics: 20.4 75%-Perzentil</p> <p>SAM Score: 43 46%-Perzentil</p> <p>RepTrak: 69.9</p>	Die Nachhaltigkeitsindizes spiegeln den Fortschritt im Aufbau der internen Prozesse und Strukturen in verbesserten Ratings wider. Das Rating von MSCI konnte 2022 zum vierten Mal seit 2017 verbessert werden. Baloise wurde von A auf AA hochgestuft. Zudem hat auch Sustainalytics das Rating für Baloise verbessert, während der SAM Score auf dem Niveau des Vorjahrs stabil ist. Die Messung des RepTrak Score liegt auf der Grenze zu «stark». Im Marktvergleich zeigt sich Baloise trotz der individuellen Verbesserungen beständig.							
Risiko	Positive integrale qualitative Risiko-beurteilung	Gesamtbeurteilung: gut	Die Risikosituation ist als «gut» einzustufen. Die auf hohem Niveau verbesserte Solvenz, die sich in einer starken erwarteten SST-Quote von oberhalb 230 % äussert, ersetzen die gute Compliance sowie die positive externe Wahrnehmung als sehr gut kapitalisiertes Unternehmen bestätigen diese Qualifikation.							
3 Performance Pool-Faktor 2022				100 %						

Vergütungsbericht

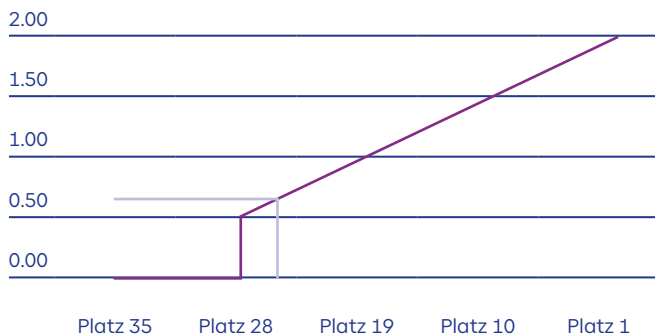
Leistungsbeurteilung der Konzernleitung 2022

Die Teamziele der Konzernleitung umfassen quantitative und qualitative Zielsetzungen. Inhaltlich wurde der Fokus für das Jahr 2022, neben dem finanziellen Ergebnis der Gruppe, auf die Lancierung von «Simply Safe: Season 2» gelegt. Die neue, bis 2025 dauernde Strategieperiode wurde unter herausfordernden Rahmenbedingungen gestartet. Die Mitglieder der Konzernleitung haben gemeinsam den gewünschten Wandel vorgelebt und die krankheitsbedingte Abwesenheit des Vorsitzenden der Konzernleitung ausgezeichnet gemeistert. Die Arbeitgeberattraktivität konnte mit einer Platzierung in den Top 36 Prozent der europäischen Unternehmen nahe am oberen Drittel gehalten werden, und auch das Kundenwachstum wurde quer durch die ganze Gruppe fortgesetzt. Der Barmittelfluss der Vorjahre an die Holding konnte 2022 mit CHF 471 Mio. sogar erneut übertroffen werden.

PSU für den Zeitraum 2019 – 2022

Während des Berechnungszeitraums war Baloise auf Rang 25 im Vergleich mit den 35 Versicherungsunternehmen im STOXX Europe 600 Insurance Index. Platz 1 gehört dem Unternehmen, das im Berechnungszeitraum die beste TSR-Performance hatte. Die Platzierung der Baloise entspricht einem Leistungsmultiplikator von 0.67 (Platz 1 = Leistungsmultiplikator 2; Platz 28 = Leistungsmultiplikator 0.5 und Platz 29 bis 35 = Leistungsmultiplikator 0).

Spektrum des Leistungsmultiplikators und aktuelle Platzierung von Baloise während des Berechnungszeitraums 2019 – 2022



- Platz 25 (Baloise) entspricht einem Leistungsmultiplikator von 0.67
- Leistungsmultiplikator in Abhängigkeit von der Platzierung im Vergleich mit den Wettbewerbern

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

Eine Person, die 2019 beispielsweise eine Anwartschaft auf 100 Aktien erhalten hat, erhält bei der Wandlung 2022 aufgrund des Leistungsmultiplikators von 0.67 somit 67 Aktien zugeteilt.

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

PSU-Plan

	Kurs bei Zuteilung CHF	Kurs bei Wandlung CHF	Leistungs-multiplikator	Wert bei Wandlung CHF	Gesamtwert-zuwachs
2015–2018	124.00	149.20	1.34	199.90	61%
2016–2019	126.00	163.00	1.32	215.15	71%
2017–2020	130.70	154.90	1.34	207.55	59%
2018–2021	149.20	158.90	1.22	193.85	30%
2019–2022	163.00	154.10	0.67	103.25	-37%

Die Tabelle zeigt die in den letzten fünf Jahren abgelaufenen Pläne.

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

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

	Hypothesen		Darlehen im Zusammenhang mit dem Aktienbeteiligungsplan		Übrige Darlehen		Total	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
in Tsd. CHF								
Total Verwaltungsrat	-	-	-	-	-	-	-	-
KL-Mitglied mit dem höchsten ausstehenden Darlehen:								
Dr. Alexander Bockelmann	-	-	-	2'190.5	-	-	-	2'190.5
Leiter Konzernbereich IT								
Dr. Matthias Henny	-	-	2'024.7	-	-	-	2'024.7	-
Leiter Konzernbereich Asset Management								
Übrige KL-Mitglieder	1'700.0	1'700.0	1'752.2	2'086.7	-	-	3'452.2	3'786.7
Total Konzernleitung	1'700.0	1'700.0	3'776.9	4'277.2	-	-	5'476.9	5'977.2

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 oder der Konzernleitung nahestehen (nahestehende Personen: Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner; Kinder unter 18 Jahren oder abhängige Angehörige; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften; Personen, die treuhänderisch für sie handeln; Kinder, Angehörige, Gesellschaften und treuhänderisch handelnde Personen der Ehegattin oder des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners).

Hypothesen Hypothesen bis CHF 1 Mio. werden zu Mitarbeiterkonditionen gewährt: 1% tiefer als der Kundenzinssatz für variable Hypothesen, Vorzugszinssatz für Festhypothesen.

Darlehen im Zusammenhang mit dem Aktienbeteiligungsplan Darlehen zur Erhöhung der Wirkung des Aktienbeteiligungsplans. Die Darlehen werden zu Marktkonditionen verzinst (2022: 0.5%) und haben eine Laufzeit von drei Jahren.

Übrige Darlehen Es bestehen keine Policendarlehen.

Vergütungsbericht

D. Beteiligungen und Optionen

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

	Frei verfügbare Aktien		Gesperrte Aktien		Aktienbesitz total		In % des ausgegebenen Aktienkapitals	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Anzahl								
Dr. Thomas von Planta	1'805	3'286	4'195	6'714	6'000	10'000	0.013%	0.022%
Präsident								
Christoph Mäder	733	733	1'682	2'116	2'415	2'849	0.005%	0.006%
Vizepräsident (ab 30. April 2022)								
Dr. Maya Bundt (ab 30. April 2022)	-	-	-	1'198	-	1'198	-	0.003%
Mitglied								
Claudia Dill (ab 30. April 2022)	-	-	-	1'198	-	1'198	-	0.003%
Mitglied								
Christoph B. Gloor	8'976	9'410	2'312	2'261	11'288	11'671	0.025%	0.025%
Mitglied								
Hugo Lasat	686	1'024	2'020	1'980	2'706	3'004	0.006%	0.007%
Mitglied								
Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen	0	0	1'218	1'516	1'218	1'516	0.003%	0.003%
Mitglied								
Dr. Markus R. Neuhaus	0	0	1'745	2'151	1'745	2'151	0.004%	0.005%
Mitglied								
Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz	0	338	2'020	2'037	2'020	2'375	0.004%	0.005%
Mitglied								
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi-Zen-Ruffinen	686	1'024	2'216	2'261	2'902	3'285	0.006%	0.007%
Mitglied								
Dr. Andreas Beerli (bis 29. April 2022)	3'695	5'264	2'720	1'388	6'415	6'652	0.014%	0.015%
Vizepräsident								
Thomas Pleines (bis 29. April 2022)	3'106	4'579	2'429	1'095	5'535	5'674	0.012%	0.012%
Mitglied								
Total Verwaltungsrat	19'687	25'658	22'557	25'915	42'244	51'573	0.092%	0.113%
In % des ausgegebenen Aktienkapitals	0.043%	0.056%	0.049%	0.057%	0.092%	0.113%		

Erläuterungen zur Tabelle:

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

Gesperrte Aktien Die aus den aktienbasierten Vergütungsprogrammen bezogenen Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren. Die Sperrfrist auf den Aktien, die der ausgetretene Präsident des Verwaltungsrats aus dem Aktienbezugsplan bezogen hatte, betrug fünf Jahre. Die Sperrfrist für den neuen Präsidenten beträgt analog zu den anderen Verwaltungsratsmitgliedern drei Jahre. § 20 der Statuten verpflichtet zudem jedes Mitglied des Verwaltungsrats, für die Dauer seines Amtes 1'000 Aktien bei der Gesellschaft zu hinterlegen (Aktienhaltepflicht).

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

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

	Frei verfügbare Aktien		Gespernte Aktien		Aktienbesitz total		In % des ausgegebenen Aktienkapitals		Anwartschaften (PSU)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Anzahl										
Gert De Winter Vorsitzender der Konzernleitung	30'852	32'073	6'148	6'139	37'000	38'212	0.081%	0.083%	6'861	6'980
Dr. Alexander Bockelmann Leiter Konzernbereich IT	-	880	13'846	21'856	13'846	22'736	0.030%	0.050%	4'215	4'409
Dr. Matthias Henny Leiter Konzernbereich Asset Management	13'377	13'522	20'941	20'975	34'318	34'497	0.075%	0.075%	3'611	3'674
Michael Müller Leiter Konzernbereich Schweiz	27'799	28'115	7'339	6'682	35'138	34'797	0.077%	0.076%	5'057	5'144
Dr. Carsten Stolz Leiter Konzernbereich Finanz	5'768	2'290	5'923	3'247	11'691	5'537	0.026%	0.012%	3'611	3'674
Total Mitglieder der Konzernleitung	77'796	76'880	54'197	58'899	131'993	135'779	0.288%	0.296%	23'355	23'881
In % des ausgegebenen Aktienkapitals	0.170%	0.168%	0.118%	0.129%	0.288%	0.296%				

Erläuterungen zur Tabelle:

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

Gespernte Aktien Inklusive der mittels Darlehen finanzierten 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 Optionsplan entsprechen, sondern zur Absicherung des Darlehens geschrieben wurden. Jeder Put-Option steht zudem eine entgegengesetzte Call-Option gegenüber.

Anwartschaften (PSU) Anzahl zugeteilter Performance Share Units (Zuteilungen per 1. März 2020, 1. März 2021 und 1. März 2022).

Vergütungsbericht

E. Gesamtvergütungen der Baloise Gruppe

In Übereinstimmung mit dem Rundschreiben 10/1 der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht zu den Vergütungen veröffentlicht Baloise die Summen der Gesamtvergütung und der variablen Vergütungen und macht Angaben zur Summe der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen sowie der gewährten Antritts- und Abgangsentschädigungen. Die Zahlen in der folgenden Tabelle enthalten alle Vergütungselemente, die für das Geschäftsjahr 2022 zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.

Gesamtvergütung und variable Vergütungen Baloise Group

	2021				2022			
	Barzahlung	Aktien	Anwartschaften	Total	Barzahlung	Aktien	Anwartschaften	Total
in Mio. CHF								
Summe der Gesamtvergütungen	821.6	5.7	4.9	832.2	822.4	5.2	5.4	833.0
Summe der variablen Vergütungen (Gesamtpool)	152.5	5.7	4.9	163.1	153.1	5.2	5.4	163.7
Anzahl begünstigter Personen	5'150	255	68		5'814	276	78	
Summe der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen	-	109.7	14.8	124.6	-	110.0	14.9	124.9
Erfolgswirksame Belastungen/ Gutschriften aus Vergütungen für frühere Geschäftsjahre	-0.3	-	-	-0.3	-0.0	-	-	-0.0
Summe der geleisteten Antrittsentschädigungen	0.1	-	-	0.1	0.2	-	-	0.2
Anzahl begünstigter Personen	10	-	-		26	-	-	
Summe der geleisteten Abgangsentschädigungen	5.5	-	-	5.5	3.1	-	-	3.1
Anzahl begünstigter Personen	56	-	-		56	-	-	

Erläuterungen zur Tabelle:

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

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

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

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

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

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

Anhang 2: Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Bâloise Holding AG, Basel



Ernst & Young AG
Aeschengraben 27
Postfach
CH-4002 Basel

Telefon +41 58 286 86 86
Fax +41 58 286 86 00
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der
Bâloise Holding AG, Basel

Basel, 22. März 2023

Bericht der Revisionsstelle zur Prüfung des Vergütungsberichts



Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Bâloise Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV) in den Tabellen auf den Seiten 66 bis 76 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 VegÜV.



Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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



Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die Tabellen auf den Seiten 66 bis 76 im Vergütungsbericht, die konsolidierte Jahresrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

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

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



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



Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

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



Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegüV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

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

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



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

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

Ernst & Young AG

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Fleig'.

Christian Fleig
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. Schwaller'.

Patrick Schwaller
Zugelassener Revisionsexperte