

Corporate Governance

CORPORATE-GOVERNANCE-BERICHT	66
1. Konzernstruktur und Aktionariat	66
2. Kapitalstruktur	67
3. Verwaltungsrat	68
4. Konzernleitung	79
5. Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen	84
6. Mitwirkungsrechte der Aktionäre	84
7. Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen	85
8. Revisionsstelle	85
9. Informationspolitik	86
Anhang 1: Vergütungsbericht.....	88
Anhang 2: Bericht der Revisionsstelle	114

Transparente Unternehmensführung

Wir bei der Baloise als wertschaffendes 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 und der Corporate-Governance-Richtlinie der SIX steht für die Baloise vor allem der Anspruch auf eine Unternehmenskultur mit hohen ethischen Standards im Vordergrund, die die Integrität der Gesellschaft und der Mitarbeitenden betont. Die Baloise ist überzeugt, dass eine qualitativ hochstehende Corporate Governance einen positiven Einfluss auf die langfristige Performance der Gesellschaft hat.

Dieses Kapitel folgt dem Aufbau der Corporate-Governance-Richtlinie der SIX in der Fassung vom 20. März 2018, um die Transparenz und damit die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren sowie mit anderen Gesellschaften zu erhöhen. Berücksichtigung finden auch die Anforderungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse und insbesondere dessen Anhang 1 mit den Empfehlungen zu den Vergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. In Ziffer 5 des Corporate-Governance-Berichts veröffentlicht die Baloise die Grundlagen für den Inhalt und Umfang der Offenlegung der Vergütungen im Vergütungsbericht (Anhang 1 zum Corporate-Governance-Bericht ab Seite 88).

Die Ausführungen im Corporate-Governance-Bericht beziehen sich auf die Verhältnisse am Bilanzstichtag (31. Dezember 2018). Ergänzungen finden sich zu wesentlichen Änderungen, die zwischen dem Bilanzstichtag und dem Redaktionsschluss des Geschäftsberichts eingetreten sind. Hierzu gehört die personelle Besetzung des neu geschaffenen Konzernbereichs IT mit Alexander Bockelmann per 1. Februar 2019. Der Konzernbereich hat namentlich die Aufgabe, die IT-Landschaft der Gruppe zu vereinfachen und aufgrund der strategischen Ausrichtung gemeinsam mit anderen Bereichen die Transformation sowie die Digitalisierung voranzutreiben. Der Konzernbereich wird sich im Laufe des Jahres 2019 organisatorisch konstituieren.

Die nachhaltige Geschäftsführung hat bei der Baloise seit Langem einen hohen Stellenwert und wird in einem gesonderten Teil des Geschäftsberichts ab Seite 38 beschrieben.

1. KONZERNSTRUKTUR UND AKTIONARIAT

Konzernstruktur

Die Baloise Holding ist in Form einer Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht mit Sitz in Basel organisiert und an der SIX Swiss Exchange börsenkotiert. Per 31. Dezember 2018 hatte die Baloise Group eine Börsenkapitalisierung von 6'608 Mio. CHF.

- ▶ Informationen zur Baloise-Aktie finden sich ab Seite 8.
- ▶ Im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung im Finanzbericht ab Seite 264 finden sich bedeutende Tochtergesellschaften und Beteiligungen per 31. Dezember 2018.
- ▶ Die Segmentberichterstattung nach Regionen und Geschäftsbereichen findet sich im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung im Finanzbericht ab Seite 197.
- ▶ Die operative Konzernführungsstruktur ist ab Seite 82 dargestellt.

Aktionariat

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

Aktionärsstruktur

Im Aktienregister der Baloise Holding waren per 31. Dezember 2018 insgesamt 20'377 Aktionäre eingetragen. Gegenüber dem Vorjahr nahm die Anzahl eingetragener Aktionäre um 2.00% zu. Über die Zusammensetzung des Aktionärskreises per 31. Dezember 2018 gibt der Abschnitt «Bedeutende Aktionäre» auf Seite 285 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 2018 hielt die Baloise Holding (direkt und indirekt) 1'640'025 eigene Aktien (3.36% des ausgegebenen Aktienkapitals).

Kreuzbeteiligungen

Es bestehen weder kapital- noch stimmenmässige Kreuzbeteiligungen.

2. KAPITALSTRUKTUR

Ausschüttungspolitik

Die Baloise Holding verfolgt eine Politik ertragsorientierter, kontinuierlicher Ausschüttungen. Klassische Bardividenden werden durch den Einsatz weiterer Ausschüttungsinstrumente wie zum Beispiel Aktienrückkäufe und Optionen ergänzt. In den letzten fünf Jahren flossen mittels Bardividenden und Aktienrückkäufen 1'638.4 Mio. CHF an die Aktionäre.

	Bardividenden	Aktienrückkäufe	Total
Jahr (in Mio. CHF)			
2014	250.0	–	250.0
2015	250.0	59.1	309.1
2016	260.0	54.8	314.8
2017	273.3	63.3	336.6
2018	292.8 ¹	135.1	427.9
Total	1'326.1	312.3	1'638.4

Jeweils per 31. Dezember.

¹ Antrag an die Generalversammlung vom 26. April 2019.

Eigenkapital der Baloise Holding

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

ENTWICKLUNG DES EIGENKAPITALS DER BÂLOISE HOLDING (VOR GEWINNVERWENDUNG)

	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018
in Mio. CHF			
Aktienkapital	5.0	4.9	4.9
Allgemeine Reserve	11.7	11.7	11.7
Reserve für eigene Aktien	2.3	6.1	6.4
Freie Reserven	573.9	472.4	566.1
Bilanzgewinn	289.6	367.9	412.6
Eigene Aktien	– 156.6	– 71.8	– 206.7
Eigenkapital der Baloise Holding	725.9	791.2	795.0

Das Aktienkapital der Baloise Holding beträgt seit der am 28. April 2017 beschlossenen Kapitalherabsetzung 4.88 Mio. CHF und ist eingeteilt in 48'800'000 dividendenberechtigte Namensaktien mit einem Nennwert von je 0.10 CHF.

Genehmigtes und bedingtes Kapital, weitere Finanzierungsinstrumente

Genehmigtes Kapital

Der Verwaltungsrat ist gemäss Beschluss der Generalversammlung vom 28. April 2017 bis zum 28. April 2019 ermächtigt, das Aktienkapital um maximal 500'000 CHF durch Ausgabe von maximal 5'000'000 vollständig zu liberierenden Namensaktien von je 0.10 CHF Nennwert zu erhöhen (vgl. § 3 Abs. 4 der Statuten).

www.baloise.com/statuten-reglemente

Bedingtes Kapital

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

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

www.baloise.com/statuten-reglemente

Weitere Eigenkapitalinstrumente

Es bestehen keine Partizipationsscheine oder Genussscheine.

Konsolidiertes Eigenkapital der Baloise Group

Am 31. Dezember 2018 betrug das konsolidierte Eigenkapital der Baloise Group 6'008.2 Mio. CHF. Details zur Entwicklung in den Jahren 2017 und 2018 sind im Finanzbericht auf den Seiten 124 und 125 im Nachweis über die Veränderung des konsolidierten Eigenkapitals in der Konzernrechnung ersichtlich. Zum Jahr 2016 befinden sich Details über die Veränderung des konsolidierten Eigenkapitals auf Seite 118 des Finanzberichts im Geschäftsbericht 2017.

Ausstehende Anleihen

Die Bâloise Holding und die Basler Leben AG (mit der Bâloise Holding als Garantin) haben Anleihen öffentlich emittiert. Zum Jahresende 2018 sind insgesamt acht öffentliche Anleihen ausstehend. Am 28. Januar 2019 wird die Bâloise Holding eine zusätzliche Anleihe über 200 Mio. CHF emittieren, welche die im Jahr 2019 auslaufende Anleihe der Bâloise Holding ersetzen wird. Details über die ausstehenden Anleihen befinden sich auf Seite 243 und 283 sowie im Internet.

www.baloise.com/anleihen

Rating

Die Ratingagentur Standard & Poor's hat am 27. Juni 2018 das Rating der Schweizer Einheiten Basler Versicherung AG und Basler Leben AG von «A» mit positivem Ausblick auf «A+» mit stabilem Ausblick erhöht. Standard & Poor's würdigt die ausgezeichnete Kapitalisierung der Baloise, welche gemäss dem S&P-Kapitalmodell komfortabel oberhalb des AAA-Niveaus liegt, die hohe operative Ertragskraft, das starke Risikomanagement und die starke Wettbewerberposition in den ertragsreichen Kernmärkten. Informationen über die ebenfalls erhöhten Ratings der belgischen Tochtergesellschaft Baloise Belgium NV, der deutschen Tochtergesellschaft Basler Sachversicherungs-AG und der Bâloise Holding AG sind im Internet abrufbar.

www.baloise.com/rating

3. VERWALTUNGSRAT

Wahl und Amtszeit

Der Verwaltungsrat besteht aus zehn Mitgliedern. Per 31. Dezember 2018 scheidet Karin Keller-Sutter als Folge ihrer Wahl in den Bundesrat aus dem Verwaltungsrat aus, womit der Verwaltungsrat ab dem 1. Januar 2019 neun Mitglieder zählt. Sämtliche Verwaltungsratsmitglieder sind jährlich für eine Amtsdauer von einem Jahr zu wählen.

Das Durchschnittsalter im Verwaltungsrat liegt per Ende 2018 bei 58 Jahren.

Mitglieder des Verwaltungsrats

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

Im Berichtsjahr wurden Dr. Andreas Beerli, Dr. Georges-Antoine de Bocard, Dr. Andreas Burckhardt, Christoph B. Gloor, Karin Keller-Sutter, Hugo Lasat, Dr. Thomas von Planta, Thomas Pleines 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. Werner Kummer ist auf die Generalversammlung 2018 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden. Neu wurde Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz in den Verwaltungsrat gewählt.

Karin Keller-Sutter, die dem Verwaltungsrat seit 2013 angehörte und seit dann Mitglied des Vergütungsausschusses war, ist aufgrund ihrer Wahl in den Bundesrat per 31. Dezember 2018 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden. Dr. Georges-Antoine de Boccard stellt sich an der Generalversammlung 2019 nicht für eine Wiederwahl zur Verfügung. Der 67-Jährige trat 2011 in den Verwaltungsrat der Baloise ein und gehört dem Vergütungssowie dem Anlageausschuss an. Alle übrigen Verwaltungsratsmitglieder treten im Jahr 2019 zur Wiederwahl an.

Der Verwaltungsrat der Baloise Holding hat beschlossen, der Generalversammlung vom 26. April 2019 Christoph Mäder und Markus Neuhaus zur Wahl vorzuschlagen. Christoph Mäder (geb. 1959, Schweizer) ist Advokat und war von 2000 bis Juli 2018 als für Recht und Steuern verantwortliches Konzernleitungsmitglied bei der Syngenta International AG tätig. Bis Juni 2018 war er Vorstandsmitglied der Handelskammer beider Basel sowie von 2006 bis Mai 2018 im Vorstand von scienceindustries, welchen er im Zeitraum von 2008 bis 2014 auch präsiidierte. Er ist Mitglied des Verwaltungsrats der Lonza Group AG und der EMS Chemie Holding AG, zudem ist er Mitglied des Vorstandsausschusses von economiesuisse.

Markus Neuhaus (geb. 1958, Schweizer) ist seit Juli 2012 Präsident des Verwaltungsrats der PricewaterhouseCoopers AG und war zuvor während neun Jahren deren CEO. Sein Mandat im Verwaltungsrat der PwC wird im Juni 2019 enden. Der promovierte Jurist und diplomierte Steuerexperte ist unter anderem Vizepräsident bei Avenir Suisse, Mitglied des Vorstands und der Finanz- und Steuerkommission von economiesuisse, Vizepräsident des Vorstands der Zürcher Handelskammer und Vorstandsmitglied bei Expertsuisse (ehemals Treuhandkammer).

Sowohl Christoph Mäder als auch Markus Neuhaus sind unabhängig und werden nicht exekutiv sein.

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

www.baloise.com/verwaltungsrat

MITGLIEDER

	Präsidial- ausschuss	Prüfungs- und Risiko- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Anlage- ausschuss	Nationalität	Jahrgang	Im VR seit
Dr. Andreas Burckhardt, Präsident (seit 2011), Basel	V			V	CH	1951	1999
Dr. Andreas Beerli, Vizepräsident (seit 2018), Oberwil-Lieli	stv. V	V			CH	1951	2011
Dr. Georges-Antoine de Boccard, Conches			M	M	CH	1951	2011
Christoph B. Gloor, Riehen		stv. V		stv. V	CH	1966	2014
Karin Keller-Sutter, Wil SG			stv. V		CH	1963	2013
Hugo Lasat, Kessel-Lo (B)				M	B	1964	2016
Dr. Thomas von Planta, Zürich	M	M			CH	1961	2017
Thomas Pleines, München (D)	M		V		D	1955	2012
Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz, Hamburg (D)			M		D	1959	2018
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen, Crans-Montana		M			CH	1975	2016

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

DIVERSITÄT IM VERWALTUNGSRAT

in Prozent

Werdegang / Erfahrung / Kenntnisse*

Versicherung		30.0
Bankwesen		40.0
Recht und Governance		50.0
Risikomanagement		20.0
CEO		60.0

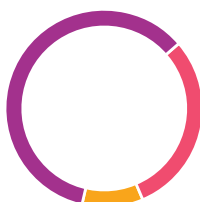
Herkunft

→ Schweiz	70.0
→ Deutschland	20.0
→ Belgien	10.0



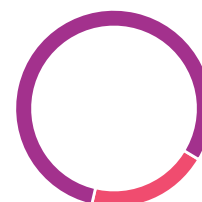
Amtszeit

→ < 5 Jahre	60.0
→ 5 – 10 Jahre	30.0
→ > 10 Jahre	10.0



Geschlecht

→ Männer	80.0
→ Frauen	20.0



* Mehrfachnennungen möglich

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 ist, vereinbar ist. Aus Abs. 2 und 3 ergeben sich sodann zahlenmässige Beschränkungen.

Kreuzverflechtungen

Es bestehen keine Kreuzverflechtungen.

Interne Organisation

Aufgaben des Verwaltungsrats

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

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

www.baloise.com/statuten-reglemente

Ausschüsse des Verwaltungsrats

Dem Verwaltungsrat stehen vier Ausschüsse zur Verfügung, die ihn in seiner Tätigkeit unterstützen. Die Ausschüsse erstatten dem Verwaltungsrat Bericht und stellen die ihre Tätigkeit betreffenden notwendigen Anträge. Insbesondere der Anlageausschuss und der Vergütungsausschuss haben eigene Entscheidungskompetenz.

Die vom Verwaltungsrat bestellten Ausschüsse bestehen in der Regel aus vier Mitgliedern, die jährlich vom Verwaltungsrat neu gewählt werden. Gemäss Art. 7 VegüV werden die Mitglieder des Vergütungsausschusses von der Generalversammlung gewählt. Der Präsident und der Vizepräsident des Verwaltungsrats gehören von Amtes wegen dem Präsidialausschuss an. Der Präsident des Verwaltungsrats kann nicht Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses sein. Die grundlegenden Aufgaben der Ausschüsse ergeben sich aus dem Organisationsreglement. Für einzelne Ausschüsse gelten zusätzliche spezifische Reglemente, die insbesondere administrative Belange regeln.
www.baloise.com/statuten-reglemente

Aufgaben der Ausschüsse

Dem **Präsidialausschuss** obliegt die Beratung besonders wichtiger Geschäfte, insbesondere bei wichtigen strategischen und personellen Entscheiden. Der Präsidialausschuss übt auch die Funktion eines Nominationsausschusses aus und bereitet personelle Fragen vor, die in die Kompetenz des Gesamtverwaltungsrats fallen. Der Präsidialausschuss bespricht regelmässig die Nachfolgeplanung des Verwaltungsrats. Er geht dabei von den Fähigkeiten, Erfahrungen und Spezialisierungen der Verwaltungsratsmitglieder und den Bedürfnissen der Versicherungsgruppe aus. Potenzielle Kandidaten werden intern bestimmt oder unter Beizug von Beratern ermittelt und dem Verwaltungsrat zur Nomination vorgeschlagen.

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

Der **Vergütungsausschuss** schlägt dem Verwaltungsrat zu Händen der Generalversammlung die Struktur sowie die Höhe der Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder sowie der Gehälter der Konzernleitungsmitglieder vor. Gemäss VegüV sind die Vergütungen an Verwaltungsrat und Konzernleitung durch die Generalversammlung zu genehmigen. Der Vergütungsausschuss genehmigt die für die variable Vergütung massgeblichen Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen der Mitglieder der Konzernleitung. Sodann genehmigt er die für die Mitglieder der Konzernleitung gültigen Reglemente über 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 **Prüfungs- und Risikoausschuss** unterstützt den Verwaltungsrat in seinen nicht delegierbaren Aufgaben für Oberaufsicht und Finanzkontrolle (Art. 716a OR), indem er sich ein eigenes Urteil bildet über die Organisation und das Funktionieren des internen und externen Kontrollsystems mit Einbezug des Risikomanagements, den Stand der Einhaltung der Normen (Compliance) in der Gesellschaft sowie über die Jahres- und Konzernrechnung. Er lässt sich regelmässig über die Tätigkeit und die Ergebnisse des Konzernrevisorats und die Zusammenarbeit mit der externen Revisionsstelle informieren.

Sitzungen des Verwaltungsrats und der Ausschüsse

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

www.baloise.com/statuten-reglemente

2018 tagte der Gesamtverwaltungsrat der Baloise Holding fünfmal. An den zusätzlich total 15 Ausschusssitzungen haben immer alle Mitglieder der jeweiligen Ausschüsse teilgenommen. Der Verwaltungsrat erreichte eine gesamthafte Sitzungsbeteiligung von 99.1%. Die Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats und seiner Ausschüsse dauern in der Regel je einen halben Arbeitstag.

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

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

Selbstevaluation

Im Gesamtverwaltungsrat, im Anlageausschuss und im Prüfungs- und Risikoausschuss wird alle zwei Jahre eine umfassende Selbstevaluation durchgeführt. Die Ergebnisse werden anschliessend im jeweiligen Gremium diskutiert.

Aus- und Weiterbildung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden im Rahmen eines zweitägigen Einführungsprogramms auf ihr Mandat vorbereitet und dann mindestens einmal jährlich im Rahmen von halbtägigen Seminaren zu spezifischen Themen aus- und weitergebildet. Im Geschäftsjahr 2018 wurde ein Seminar des Verwaltungsrats zum Thema «Wertmanagement bei der Baloise» durchgeführt.

Nachfolgeplanung

Die Nachfolgeplanung von Verwaltungsrat und Konzernleitung obliegt dem Präsidialausschuss. Bei Nachfolgen 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 70). Berücksichtigt werden auch allfällige Beschränkungen der zeitlichen Verfügbarkeit und mögliche Interessenkonflikte durch weitere Mandate. Der Verwaltungsrat hat im Jahr 2018 das Organisationsreglement dahingehend angepasst, dass das Verwaltungsratsmandat in der Regel an der Generalversammlung endet, die auf das vollendete 70. Altersjahr des Mitgliedes folgt (Alterslimite). Der Verwaltungsrat wird kontinuierlich erneuert. In den letzten Jahren sind zwei Mitglieder nach Amtsdauern von 18 bzw. 17 Jahren aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden. Die durchschnittliche Amtsdauer liegt bei 5.2 Jahren. Die längste Amtsdauer hat der Präsident mit 19 Jahren. Durch Christoph Mäder und Markus Neuhaus, die für den Verwaltungsrat nominiert worden sind (vgl. Seite 69), würde im Verwaltungsrat die Erfahrung mit kotierten Gesellschaften und namentlich mit Industrieunternehmen und Revisionsgesellschaften weiter 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.

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 58 und im Finanzbericht ab Seite 153 ein Kapitel gewidmet.

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



Andreas Burckhardt (1951, CH, Dr. iur., Advokat)

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

Andreas Beerli (1951, CH, Dr. iur.)

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





Georges-Antoine de Boccard (1951, CH, Dr. med.)

ist seit 2011 Mitglied des Verwaltungsrats. Er studierte Medizin an der Universität Genf. Seit 1987 praktiziert er selbstständig als urologischer Chirurg in Genf. Dr. Georges-Antoine de Boccard ist Präsident des Verwaltungsrats der Stellaria Holding SA und der Vermögensverwaltungsgesellschaften Citadel Finance SA und GPP-Gestion Patrimoniales Personnalisee SA. Er ist Mitglied des Verwaltungsrats der Swiss International Prostate Center SA und des CUGB (Centre d'Urologie Générale Beaulieu). Von 2005 bis 2006 war er Präsident der Schweizerischen Gesellschaft für Urologie. Er ist Mitglied der Schweizerischen Gesellschaft für Urologie, Mitglied der European Association of Urology sowie Mitglied weiterer berufsspezifischer Gesellschaften und Verbände. Dr. Georges-Antoine de Boccard ist unabhängig und nicht exekutiv.

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

ist seit 2014 Mitglied des Verwaltungsrats. Er ist stellvertretender Leiter Wealth Management der Bank Vontobel AG, Zürich. Zuvor war er Vorsitzender der Geschäftsleitung der Basler Privatbank La Roche & Co AG und anschliessend Mitglied der Geschäftsleitung und stellvertretender CEO der Notenstein La Roche Privatbank AG. Bevor er 1998 in die Bank La Roche & Co AG eintrat, arbeitete er zunächst beim Schweizerischen Bankverein und dann bei Vitra (International). Christoph B. Gloor präsidierte von November 2013 bis Februar 2015 die Vereinigung Schweizerischer Privatbanken und war von September 2013 bis Februar 2015 Mitglied des Verwaltungsrats der Schweizerischen Bankiervereinigung. Seit 2016 ist er Vorstandsmitglied der Basler Bankenvereinigung. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



Karin Keller-Sutter (1963, CH, dipl. Übersetzerin, dipl. Konferenzdolmetscherin, Nachdiplomstudium in Pädagogik) ist seit 2013 Mitglied des Verwaltungsrats. Sie war ab 1996 Kantonsrätin und Präsidentin der FDP des Kantons St. Gallen und wurde 2000 in die St. Galler Regierung gewählt. Bis Mai 2012 stand sie dem Sicherheits- und Justizdepartement vor und war 2006 / 2007 sowie 2011 / 2012 Regierungspräsidentin. Ab Herbst 2011 gehörte sie dem Ständerat an, ab November 2017 für ein Jahr als dessen Präsidentin. Am 5. Dezember 2018 wurde sie in den Bundesrat gewählt, weshalb sie am 31. Dezember 2018 aus dem Verwaltungsrat ausscheidet. Bis zum 31. Dezember 2018 gehört Karin Keller-Sutter den Verwaltungsräten der ASGA Pensionskasse, der Pensimo Fondsleitung AG sowie der Anlagestiftung Pensimo an, präsidiert die Swiss Retail Federation und ist im Vorstandsausschuss des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Karin Keller-Sutter 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 2011 CEO von Degroof Petercam Asset Management (vorher Petercam Institutional Asset Management) mit Sitz in Brüssel. Zuvor war er in verschiedenen Führungsfunktionen tätig, darunter als CEO von Amonis Pension Fund sowie der Candriam Investors Group (vorher Dexia Asset Management). Er ist Gastprofessor an der KU Leuven (Campus Brüssel) und dem VIVES University College und Mitglied der Finanzkommission des Belgischen Roten Kreuzes. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.

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

ist seit 2017 Mitglied des Verwaltungsrats. Er ist Gründer und Geschäftsführer der CorFinAd AG, eines auf Beratung für M & A-Transaktionen und Kapitalmarktfinanzierungen spezialisierten Unternehmens. Er gehört dem Verwaltungsrat der Bellevue Group AG (seit 2007), der Bank am Bellevue AG und der Bellevue Asset Management AG (jeweils seit 2012) an und amtiert seit März 2015 als Verwaltungsratspräsident dieser Gesellschaften. Er wird im März 2019 aus dem Verwaltungsrat der Bellevue-Gesellschaften ausscheiden und ist nominiert für den Verwaltungsrat der BB Biotech AG. Zuvor war er während rund zehn Jahren 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. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



Thomas Pleines (1955, D, Rechtsanwalt)

ist seit 2012 Mitglied des Verwaltungsrats. Von 2003 bis 2005 war er CEO und Delegierter des Verwaltungsrats der Allianz Suisse, Zürich, und von 2006 bis 2010 Vorsitzender des Vorstands der Allianz Versicherungs-AG, München, sowie Mitglied des Vorstands der Allianz Deutschland AG, München. Seit 2011 ist Thomas Pleines Präsident der Präsidialräte der DEKRA e. V., Stuttgart, und DEKRA e. V. Dresden, sowie Vorsitzender der Aufsichtsräte der DEKRA SE, Stuttgart, und der SÜDVERS Holding GmbH & Co. KG, Au bei Freiburg. Er ist unabhängig und nicht exekutiv.



Hans-Jörg Schmidt-Trenz (1959, D, Prof. Dr. rer. pol.) ist seit 2018 Mitglied des Verwaltungsrats. Er ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität des Saarlands (seit 2000) und der Universität Hamburg (seit 2008) sowie Präsident der HSBA Hamburg School of Business Administration (seit 2004). Von 1996 bis 2017 war er Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg. Prof. Hans-Jörg Schmidt-Trenz ist Vorsitzender des Arbeitskreises Europäischer Hauptgeschäftsführer (seit 2000) und Mitglied im Kuratorium der HASPA Hamburger Sparkasse (seit 1997), im Beirat der HanseMercur (seit 2015), im General Council und Executive Committee der Internationalen Handelskammer (seit 2014) und im Beirat des HIP Hamburg Innovation Port (seit 2017) sowie Representative and Counselor der Handelskammer Hamburg (seit 2017). 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 als Partnerin tätig, seither als Of Counsel. Sie ist Präsidentin der Stiftung Swiss Board Institute, Mitglied des Verwaltungsrats der Banco Santander (Suisse) SA und 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:
Rolf-Christian Andersen,
Meilen ZH

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 (CIO) und Leiter HR der Mercator Versicherungen, Belgien, in die Baloise Group 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 dem 1. Januar 2016 ist Gert De Winter Vorsitzender der Konzernleitung (Group Chief Executive Officer). Seit Juni 2016 ist er Vorstandsmitglied der Handelskammer beider Basel.

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 CIO (bis 2010) und als CFO der Geschäftsleitung der AXA Winterthur an. 2012 kam Dr. Matthias Henny zur Baloise Group. 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, Sales und Marketing, Portfolio Management, Operations, Immobilien, Corporate Development und Compliance.



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

studierte Nationalökonomie an der Universität Zürich mit Vertiefung in Versicherungsökonomie sowie Accounting und Finanzierung. 1997 begann er seine Karriere bei den Basler Versicherungen, zunächst als Trainee, dann im Konzerncontrolling, später als stellvertretender Leiter und ab 2004 als Leiter im Financial Accounting der Baloise Group. 2009 wurde er als Leiter Finanzen und Risiko Mitglied der Geschäftsleitung des Konzernbereichs Schweiz. Seit März 2011 ist Michael Müller Mitglied der Konzernleitung und CEO des Konzernbereichs Schweiz und leitet damit das Versicherungs- und Bankgeschäft 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 Institut der Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen.



Thomas Sieber (1965, CH, Dr. iur., M.B.L., Rechtsanwalt, Mediator SDM) studierte an der Universität St. Gallen Rechtswissenschaften. Anfang 1994 erwarb er das Rechtsanwaltspatent des Kantons Zürich. Von 1999 bis 2002 wirkte er als Lehrbeauftragter für Gesellschaftsrecht an der Universität St. Gallen. Nach Stationen bei Landis & Gyr und Siemens kam Dr. Thomas Sieber 1997 zur Baloise Group als stellvertretender Leiter des Bereichs Recht und Steuern. Ab 2001 leitete er diesen Bereich und war zusätzlich bis April 2012 Sekretär des Verwaltungsrats der Baloise Holding. Seit dem 6. Dezember 2007 ist Dr. Thomas Sieber Mitglied der Konzernleitung und als Leiter des Konzernbereichs Corporate Center verantwortlich für die Bereiche Group Strategy and Digital Transformation, M & A, Group Human Resources, Recht und Steuern, Group Compliance, Run-off und Einkauf Konzern. Dr. Thomas Sieber gehört dem Panel of Experts der Stiftung SWIPRA an und war bis Ende März 2018 Mitglied des Verwaltungsrats des EuroAirport Basel-Mulhouse-Freiburg.

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

studierte an der Universität Fribourg Betriebswirtschaft, wo er mit Schwerpunkt Finanzmanagement auch doktorierte. Anschliessend war er vier Jahre Berater der Practice Unit «Financial Services» bei PricewaterhouseCoopers in Zürich und Genf, bevor er 2002 als Leiter Financial Relations zur Baloise Group kam. Von 2009 bis 2011 war Carsten Stolz Leiter Financial Accounting & Corporate Finance der Baloise Group. Zwischen 2011 und 2017 war er als Leiter Finanzen und Risiko Geschäftsleitungsmitglied der Basler Versicherungen Schweiz. Seit Mai 2017 ist Dr. Carsten Stolz Mitglied der Konzernleitung. Er leitet den Konzernbereich Finanz mit seinen Abteilungen Group Accounting & Reporting, Financial Planning & Analysis, Group Risk Management, Corporate Communications & Investor Relations und Corporate IT (ab 1. Februar 2019 eigener Konzernbereich unter der Leitung von Dr. Alexander Bockelmann) sowie dem verantwortlichen Aktuar des Schweizer Geschäfts der Baloise und dem Head Regulatory Affairs. Dr. Carsten Stolz ist Mitglied des Ausschusses Finanz und Regulierung beim Schweizerischen Versicherungsverband (SVV).



Ab 1. Februar 2019:

Alexander Bockelmann (1974, D, Dr.)

wird Leiter des neu geschaffenen Konzernbereichs IT. Der promovierte Geowissenschaftler absolvierte nach einem Studium in Deutschland und England sein Doktorat an der geowissenschaftlichen Fakultät der Eberhard-Karls-Universität in Tübingen. Alexander Bockelmann ist ein ausgewiesener Experte für Digitalisierungs- und Transformationsthemen. Er weist eine langjährige Branchenerfahrung vor und war unter anderem bei The Boston Consulting Group als IT-Strategie- und Transformationsberater und bei der Allianz SE in verschiedenen leitenden Positionen in Deutschland und 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 aktiv.

Die Mitglieder der Konzernleitung haben – mit Ausnahme der oben aufgeführten Mandate – keine Verwaltungsratsmandate bei Gesellschaften ausserhalb der Baloise Group. 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 2018)

LEITERIN GROUP CEO OFFICE

Ruken Baysal

VORSITZENDER DER KONZERNLEITUNG

Gert De Winter*

FINANZEN

Carsten Stolz*

Group Accounting & Reporting

Pierre Girard

Financial Planning & Analysis

Andreas Frick

Group Risk Management

Stefan Nölker

Corporate Communications & Investor Relations

Marc Kaiser

Corporate IT

(ab 1.2.2019: Teil des neuen Konzernbereichs IT)

Olaf Romer

Verantwortlicher Aktuar Schweiz

Thomas Müller

Regulatory Affairs

Fabian Berger

(ab 1.3.2019: Gaby Lurie)

ASSET MANAGEMENT

Matthias Henny*

Asset Strategy & Investment Controlling

Marc Dünki

Sales & Marketing

Robert Antonietti

Portfolio Management

Stephan Kamps

Operations

Bernd Maier

Immobilien / CEO BIM

Dieter Kräuchi

Corporate Development & Compliance

Fabian Kaderli

CORPORATE CENTER

Thomas Sieber*

Group Strategy & Digital Transformation

Adrian Honegger

Mergers & Acquisitions

Philipp Hammel

Group Human Resources

Stephan Ragg

Recht & Steuern

Andreas Burki

Group Compliance

Peter Kalberer

Run-off

Bruno Rappo

Einkauf Konzern

Manfred Schneider

IT¹

Alexander Bockelmann*
 (ab 1.2.2019)

¹ Der neu geschaffene Konzernbereich IT wird sich im Laufe des Jahres 2019 organisatorisch konstituieren.

* Mitglied der Konzernleitung

SCHWEIZ

Michael Müller*

**Produktmanagement
 Unternehmenskunden**

Patric Olivier Zbinden

**Produktmanagement
 Privatkunden & Fokussierter
 Finanzdienstleister**

Wolfgang Prasser

Vertrieb & Marketing

Bernard Dietrich

Baloise Bank SoBa

Jürg Ritz

Operations & IT

Clemens Markstein

Finanzen & Risiko

Urs Bienz

Schaden

Mathias Zingg

DEUTSCHLAND

Jürg Schiltknecht

Leben & Exklusivvertrieb

Maximilian Beck

Finanzen & Kapitalanlagen

Julia Wiens

Schadenversicherung

Christoph Willi

IT / Operations

Ralf Stankat

BELGIEN

Henk Janssen

**Risk, Compliance &
 Corporate Legal
 (ab 1.1.2019: Risk,
 Compliance & Actuarial
 Function)**

Patrick Van De Sype
 (ab 1.1.2019: Kathleen Vergote)

Nichtleben Privatkunden

Noël Pauwels

**Nichtleben Unternehmens-
 kunden & Transport**

Joris Smeulders

ICT

Joris Smeulders

Leben

Wim Kinnet

Finanzen & Einkauf

Gert Vernailen

**Human Resources &
 General Services**

Marc L'Ortye

LUXEMBURG

Romain Braas

Operations & IT

Daniel Frank

Leben & Finanzen

Alain Nicolai

Vertrieb & Marketing

Laurent Heiles

5. VERGÜTUNGEN, BETEILIGUNGEN UND DARLEHEN

Der Vergütungsbericht in **Anhang 1** des Corporate-Governance-Berichts (ab Seite 88) beschreibt die Vergütungspolitik und das in Kraft stehende Vergütungssystem und enthält insbesondere die für das Berichtsjahr 2018 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. 13 – 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und Art. 663c Abs. 3 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR), die Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange AG (Fassung vom 20. März 2018) sowie der Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance.

Der Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts findet sich im **Anhang 2** zum Corporate-Governance-Bericht (ab Seite 114).

6. MITWIRKUNGSRECHTE DER AKTIONÄRE

Stimmrecht

Das Aktienkapital der Baloise Holding besteht ausschliesslich aus einheitlichen Namenaktien. Jede Aktie gibt das Recht auf eine Stimme. Im Sinne eines breit abgestützten Aktionariats und zum Schutz von Minderheitsaktionären wird kein Aktionär mit mehr als 2 % der Stimmrechte eingetragen, unabhängig von der Höhe seines Aktienanteils. Der Verwaltungsrat kann mit einer Mehrheit von zwei Dritteln sämtlicher Mitglieder Ausnahmen von dieser Bestimmung bewilligen (§ 5 der Statuten). Derzeit bestehen keine Ausnahmen. Jeder Aktionär kann die Ausübung seines Stimmrechts durch schriftliche Vollmacht an einen anderen Aktionär oder an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter übertragen. Bei der Ausübung des Stimmrechts kann kein Aktionär direkt oder indirekt für eigene und vertretene Stimmen zusammen mehr als den fünften Teil der an der Generalversammlung stimmberechtigten Aktien auf sich vereinigen (§ 16 der Statuten).

Die 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 Aktionäre und vertretenen Stimmen, vorbehaltlich der zwingend im Gesetz aufgeführten Fälle (§ 17 der Statuten).

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

Einberufung der Generalversammlung

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

Ausserordentliche Generalversammlungen werden auf Beschluss der Generalversammlung, des Verwaltungsrats oder der Revisionsstelle einberufen. Ferner muss eine ausserordentliche Generalversammlung nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen auch auf das Begehren von Aktionären durch den Verwaltungsrat einberufen werden (§ 11 der Statuten). Für ein solches Begehren müssen die Aktionäre gemäss Art. 699 Abs. 3 OR mindestens 10 % des Aktienkapitals vertreten.

Traktandierung von Verhandlungsgegenständen

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

Eintragung im Aktienbuch

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

Die Zulässigkeit von Nominee-Eintragungen unter Hinweis auf allfällige Prozentklauseln und die Eintragungsvoraussetzungen sind in § 5 der Statuten geregelt. Die Verfahren und Voraussetzungen 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

Aktionäre oder in gemeinsamer Absprache handelnde Gruppen von Aktionären haben nach dem Erwerb von 33 % aller Baloise-Aktien die Pflicht, allen übrigen Aktionären ein Übernahmeangebot zu unterbreiten. Die Baloise Holding hat von der Möglichkeit, von dieser Regelung abzuweichen oder darauf zu verzichten, keinen Gebrauch gemacht. Es besteht weder eine statutarische Opting-out- noch eine Opting-up-Klausel im Sinne des Bundesgesetzes über die Finanzmarktinfrastrukturen und das Marktverhalten im Effekten- und Derivatehandel (Finanzmarktinfrastrukturgesetz, FinfraG).

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

8. REVISIONSSTELLE

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

HONORARE REVISIONSSTELLE

	2017	2018
in CHF (einschl. Auslagen und Mehrwertsteuer)		
Revisionshonorar	5'637'503	5'431'077
Beratungshonorar	519'930	219'306
Total	6'157'433	5'650'383

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 den MCEV Review, ISAE 3401 Berichte, statutarische und aufsichtsrechtliche Spezialprüfungen).

Vom zusätzlichen Honorar für Beratungsleistungen entfielen im Geschäftsjahr 2018 200'566 CHF auf Steuer- und Rechtsberatung und 18'740 CHF auf operative Beratung. Die Leistungen wurden im Einklang mit den einschlägigen Unabhängigkeitsregelungen des Obligationenrechts, des Revisionsaufsichtsgesetzes sowie des FINMA-Rundschreibens 2013 / 3 «Prüfwesen» (in der Fassung vom 18. November 2016) erbracht.

Der Prüfungs- und Risikoausschuss erhielt an seinen vier Sitzungen, vor allem anlässlich der Besprechungen des Jahresbeziehungsweise 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 Prüfungs- und Risikoausschuss beurteilt. Der Prüfungs- und Risikoausschuss bespricht mit der externen Revision insbesondere deren geleistete Revisionsarbeit und deren Berichte sowie die wesentlichen Ergebnisse und die wichtigsten Fragen, die sich bei der Revision gestellt haben.

Der Prüfungs- und Risikoausschuss schlägt dem Verwaltungsrat die externe Revision zur Wahl durch die Generalversammlung vor und gibt Empfehlungen zu ihrer Honorierung ab. Er überprüft vor Beginn der jährlichen Revision den Umfang der Prüfung und schlägt Bereiche vor, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Der Prüfungs- und Risikoausschuss überprüft jährlich die Honorierung der externen Revision.

9. INFORMATIONSPOLITIK

Informationsgrundsätze

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

Informationsanlässe

Die Baloise informiert über ihre Geschäftstätigkeit ausführlich:

- ▶ An Pressekonferenzen zum Jahres- und Semesterabschluss werden jeweils die Geschäftsergebnisse dargestellt sowie die Ziele, die Strategien und die Geschäftstätigkeit erläutert.
- ▶ Für Finanzanalysten und Investoren finden jeweils zum Jahres- und Semesterabschluss Telefonkonferenzen statt. Die Veranstaltungen sind im Nachhinein als Podcast abrufbar.
- ▶ An der Generalversammlung werden die Aktionäre über den Geschäftsgang informiert.
- ▶ Regelmässig werden Roadshows an verschiedenen Finanzplätzen durchgeführt.
- ▶ Anlässlich von regelmässig organisierten 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 Analysten, Investoren und Medienschaffenden wird laufend gepflegt. Sämtliche Informationen zu den einzelnen Anlässen der Baloise sind auf www.baloise.com abrufbar.

Informationen über die Baloise-Aktie

Informationen über die Baloise-Aktie sind ab Seite 8 zu finden. www.baloise.com/baloise-aktie

Finanzkalender

Auf www.baloise.com befinden sich wichtige Daten für Investoren. Dort sind die Publikationstermine der Jahres- und Semesterabschlüsse sowie der Zwischenmitteilung zum 3. Quartal aufgeführt. Im Zusammenhang mit der Generalversammlung werden das Datum und die Einladung zur Generalversammlung, das Datum der Schliessung des Aktienregisters sowie das all-fällige 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 möglich.

www.baloise.com/medien

Kontakt

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

Investor Relations
Baloise Group
Markus Holtz
Aeschengraben 21
CH-4002 Basel
Telefon + 41 58 285 81 81
markus.holtz@baloise.com

Anhang 1: Vergütungsbericht

1. VERGÜTUNGEN IM ÜBERBLICK

VERGÜTUNGSRICHTLINIE

Grundgehalt

- ▶ Positionierung im Median des Marktes wird angestrebt
- ▶ Spiegelt die Verantwortung der Stelle und die langfristige Leistung des Stelleninhabers

Kurzfristige variable Vergütung

- ▶ Einflussfaktoren: Ökonomische Wertschöpfung des Unternehmens und individuelle Leistung
- ▶ Soll Mitarbeitende motivieren, herausragende Resultate zu erzielen

Langfristige variable Vergütung

- ▶ Fördert die nachhaltige Unternehmensentwicklung
- ▶ Lässt das oberste Kader verstärkt an der Wertentwicklung des Unternehmens teilhaben

Nebenleistungen

- ▶ Nicht von der Funktion, der individuellen oder der Unternehmensleistung abhängig
- ▶ Demonstrieren partnerschaftliche Beziehung und Wertschätzung der Baloise gegenüber Mitarbeitenden

BEANTRAGTE VS. AUSBEZAHLTE VERGÜTUNGEN

in Mio. CHF	2017		2018	
	Genehmigt	Ausbezahlt	Genehmigt	Ausbezahlt
Fixe Vergütung Verwaltungsrat	3.3	3.3	3.3	3.3
Fixe Vergütung Konzernleitung	4.5	5.0 ¹	4.0	4.0
Variable Vergütung Konzernleitung	4.7	3.7	4.5	3.5

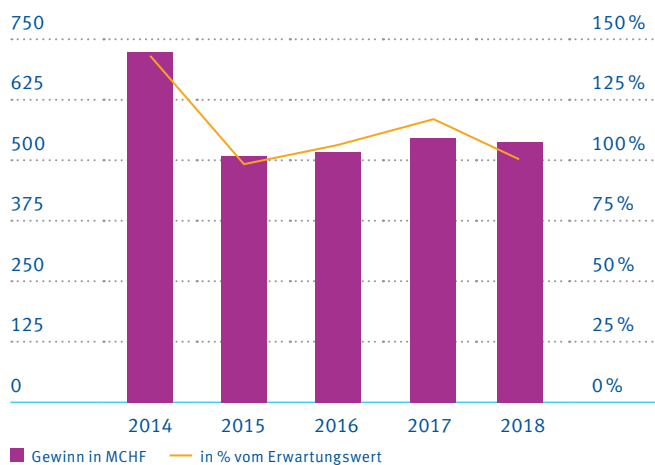
1 Mehrbedarf durch Wechsel in der Konzernleitung, gedeckt durch den Zusatzbetrag gem. §30 der Statuten Baloise Holding AG.

VERGÜTUNGEN IM VERHÄLTNIS ZUM GESCHÄFTSVERLAUF

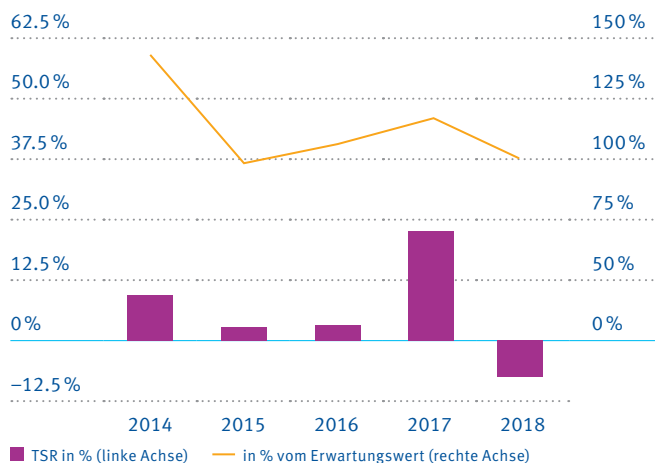
PERFORMANCE POOL

	2017	2018
Summe Performance Pool ² Konzernleitung (in Mio. CHF)	2.3	2.0
Performance-Pool-Faktor ² (in %)	120%	100%

Konzerngewinn vs. Performance-Pool-Faktor²



Total Shareholder Return (TSR) vs. Performance-Pool-Faktor²



2 Der Performance Pool (PP) ist der von der Unternehmensleistung abhängige Teil der kurzfristigen variablen Vergütung: Der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats beurteilt die Leistung und den Erfolg des Unternehmens für das vergangene Geschäftsjahr. Der Performance-Pool-Faktor beschreibt das Verhältnis des Pools zu dessen Zielwert.

VERGÜTUNGEN DER KONZERNLEITUNG

Name	Jahr	Fix	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Vergütung	Gesamt
Gert De Winter	2017	52%	29%	19%	2.192 Mio. CHF
	2018	55%	27%	18%	2.095 Mio. CHF
Michael Müller	2017	52%	33%	15%	1.679 Mio. CHF
	2018	56%	27%	18%	1.579 Mio. CHF
Dr. Thomas Sieber	2017	55%	28%	17%	1.479 Mio. CHF
	2018	57%	26%	17%	1.442 Mio. CHF
Dr. Carsten Stolz ¹	2017	60%	31%	9%	0.779 Mio. CHF
	2018	58%	25%	17%	1.195 Mio. CHF
Dr. Matthias Henny ¹	2017	60%	28%	12%	0.786 Mio. CHF
	2018	57%	26%	17%	1.175 Mio. CHF
German Egloff ²	2017	84%		16%	0.923 Mio. CHF
	2018				
Martin Wenk ²	2017	85%		15%	0.997 Mio. CHF
	2018				

■ Fix (enthält Grundsalär, Sachbezüge und Vorsorgeleistungen)

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

■ Langfristige variable Vergütung (enthält Zuteilungen von Anteilsrechten)

1 Ab 1. Mai 2017
2 Bis 30. Oktober 2017

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Performance Share Units (PSU)

Langfristige variable Vergütung für Konzernleitungsmitglieder

Zuteilung

- ▶ Gesamtsumme für PSU-Zuteilung wird durch den Vergütungsausschuss bestimmt
- ▶ Der Vergütungsausschuss legt die individuelle PSU-Zuteilung für die Konzernleitung fest

Wandlung

- ▶ Aktionärsgegnung relativ zur Peergruppe (STOXX Europe 600 Insurance) nach 3 Jahren als Performancekriterium
- ▶ PSU als Performanceinstrument, mit Leistungsmultiplikator zwischen 0.0 und 2.0



Abgelaufener Plan 2018

Plan 01.03.2015 – 28.02.2018

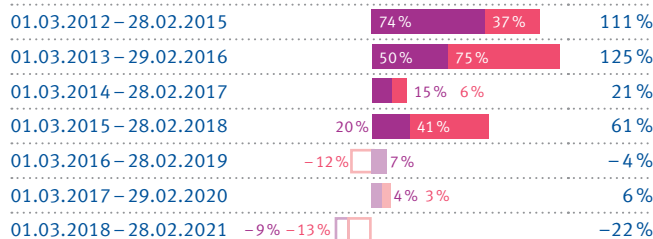


Aktionärsgegnung 01.03.2015 – 28.02.2018



Übersicht Entwicklung ausgelaufene sowie aktuell laufende Pläne (per Stichtag 31.12.2018)

Pläne 2012 bis 2018



■ Aktienwert bei Start des PSU-Programms

■ Entwicklung Aktienwert während Laufzeit (laufende Pläne: Entwicklung bis 31.12.2018)

■ Leistungsmultiplikator (laufende Pläne: Bewertung per 31.12.2018)

■ Dividendenzahlungen

2. VERGÜTUNGSAUSSCHUSS DES VERWALTUNGSRATS

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

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

Zu den Aufgaben des Ausschusses gehören insbesondere,

- ▶ dem Verwaltungsrat Vorschläge zu unterbreiten zur Struktur der Vergütungen in der Baloise Group, insbesondere für den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Mitglieder der Konzernleitung;
- ▶ dem Verwaltungsrat zu Händen der Generalversammlung Vorschläge zu unterbreiten über die Höhe der Vergütungen für den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Mitglieder der Konzernleitung;
- ▶ die Grundgehälter und die individuelle Zuteilung der variablen Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung zu genehmigen (unter Beachtung der von der Generalversammlung vorgegebenen Maximalsummen);
- ▶ die Gesamtsumme des Performance Pool sowie die für die Zuteilung von Performance Share Units (PSU) reservierte Gesamtsumme festzulegen;
- ▶ Antritts- und Abgangsentschädigungen zu genehmigen, die das oberste Kader betreffen und deren Summe im Einzelfall 100'000 CHF übersteigt (unter Beachtung, dass Abgangsentschädigungen für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung unzulässig sind).

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei unabhängigen Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. Thomas Pleines (Vorsitz), Karin Keller-Sutter (stv. Vorsitz), Dr. med. Georges-Antoine de Boccard und Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz wurden von der Generalversammlung vom 27. April 2018 als Mitglieder des Vergütungsausschusses gewählt. Der Ausschuss pflegt über das ganze Jahr einen regelmässigen Austausch mit dem Management und hält in der Regel jährlich mindestens zwei Sitzungen ab, an denen neben dem Sekretär des Ausschusses in der Regel auch der Vorsitzende der Konzernleitung, der Leiter Corporate Center und der Leiter Group Human Resources in beratender Funktion teilnehmen. Die Mitglieder der Konzernleitung verlassen jeweils die Sitzung, wenn über ihre eigene Vergütung beraten und entschieden wird. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses erstattet dem Verwaltungsrat an seiner jeweils nächsten Sitzung Bericht über die Tätigkeit des Ausschusses.

3. VERGÜTUNGSPOLITIK

Grundsätze

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

Vergütungsrichtlinie und -reglement

Der Verwaltungsrat hat 2017 auf Antrag des Vergütungsausschusses eine Vergütungsrichtlinie verabschiedet, in der die für die Baloise Group geltenden Grundsätze und Eckwerte der Vergütung festgehalten sind. Die Vergütungsrichtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der gesamten Baloise Group. Sie widerspiegelt die Grundsätze und Werte des Unternehmens und basiert auf folgenden Prinzipien:

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

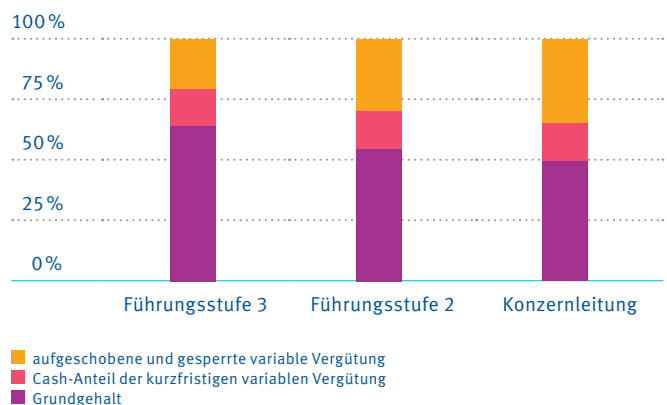
Basierend auf dieser Vergütungsrichtlinie hat der Verwaltungsrat ein Vergütungsreglement erlassen, das für alle Mitarbeitenden in der Schweiz und sinngemäss auch für alle Mitarbeitenden der Baloise Group gilt. Mit der Vergütungsrichtlinie und dem Vergütungsreglement sind alle Elemente der Vergütungspolitik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

4. VERGÜTUNGSSYSTEM

Zielsetzung

Zielsetzung des Vergütungssystems ist, die Leistungsorientierung in der Baloise zu unterstützen sowie die Bindung von Fach- und Führungskräften an die Organisation zu stärken. Die Vergütungspolitik der Baloise stellt darauf ab, marktgerechte Basisgehälter zu bezahlen. Darüber hinaus sind die variablen Vergütungskomponenten so gestaltet, dass in einem – bezüglich des Unternehmenserfolgs und der individuellen Leistung – guten Jahr auch Zahlungen über dem Marktmedian möglich sind, genauso wie in einem schwachen Jahr der Median des Markts unterschritten werden kann. Als leistungsorientiertes Unternehmen stellt die Baloise eine klare und nachvollziehbare Verbindung zwischen den Teamzielen, den individuellen Beiträgen der Mitarbeitenden und den Unternehmenszielen her, die sich aus den strategischen Prioritäten ableiten. Die Höhe der individuell festgelegten variablen Vergütung korreliert mit

den individuellen Beiträgen zur Zielerreichung. Die Gesamtvergütung, bestehend aus Grundgehalt und variabler Vergütung, zeigt eine differenzierte Verbindung und Anerkennung des Erfolgs der Baloise und der erbrachten Leistungen des Teams sowie des Einzelnen und soll Mitarbeitende für herausragende Leistungen belohnen, ohne Anreize zu schaffen, unangemessene Risiken einzugehen. Die erbrachte Leistung dient als Grundlage für Weiterentwicklung, Karriereplanung und Förderung unserer Talente. Die Baloise legt grossen Wert auf die Bindung von Leistungsträgern und auf eine nachhaltige Führung des Unternehmens. Neben der markt- und leistungsgerechten Entlohnung ist der Baloise ein längerfristiger, an den Interessen der Aktionäre orientierter Fokus der Führungskräfte wichtig. Daher werden auch namhafte Teile der variablen Vergütung in Aktien ausbezahlt, die für drei Jahre gesperrt sind. Die obersten drei Führungsstufen beziehen darüber hinaus mit den Performance Share Units eine weitere Gehaltskomponente in Form von Anwartschaften, die ebenfalls im Sinne einer aufgeschobenen Zahlung erst nach drei Jahren in Aktien gewandelt werden. Mit zunehmender strategischer Verantwortung und Wirkung wird die Höhe der variablen Vergütung wesentlich durch das Gesamtergebnis des Unternehmens beziehungsweise durch die ökonomische Wertschöpfung bestimmt – unter Berücksichtigung des eingegangenen Risikos. Der Anteil variabler Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung wie auch der Anteil, der in gesperrten Aktien (im Sinne einer aufgeschobenen Zahlung) zu beziehen ist, nehmen dementsprechend zu.



Performance Management-System

Die Baloise hat 2017 das seit 2011 bestehende Performance Management-System für die kurzfristige variable Vergütung überarbeitet und per 1. Januar 2018 vereinfacht. Die kurzfristige variable Vergütung wird konsequent auf die Erreichung der Unternehmensziele und allein über den Performance Pool ausgerichtet – die individuelle Leistungsvergütung wurde abgeschafft.

So unterstützt das Performance Management die Umsetzung der «Simply Safe»-Strategie der Baloise, da es den Fokus auf die Erreichung der drei strategischen Säulen «Barmittelrückfluss», «Kundenwachstum» und «Mitarbeitende» ausrichtet.

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

Marktvergleiche

Die Baloise vergleicht die Gehälter der oberen Führungskräfte regelmässig mit dem Marktumfeld. Im von WillisTowersWatson (für die gesamte Baloise Gruppe) und Kienbaum (für Luxemburg) 2017 durchgeführten «Corporate Key Position Benchmark» werden funktionsspezifische Vergleichsgruppen herangezogen. Jede zu vergleichende Funktion wird einer von drei verschiedenen Vergleichsgruppen zugeordnet. Diese Zuordnungen berücksichtigen die Frage, mit welchen Unternehmen die Baloise um die jeweils notwendigen Qualifikationen und Fähigkeiten konkurriert (Rekrutierungsmarkt) und welche alternativen Arbeitgeber grundsätzlich für ein bestimmtes Funktionsprofil existieren (Konkurrenz).

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

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

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

5. VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

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

Grundgehalt

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

Kurzfristige variable Vergütung

Zentrale Einflussfaktoren für die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung sind das Gesamtergebnis beziehungsweise die ökonomische Wertschöpfung des Unternehmens, die Teamleistung sowie der individuelle Beitrag zur Teamleistung. Die so geschaffene Verbindung zwischen dem Unternehmenserfolg und der erbrachten Leistung im Team wie auch individuell soll die Mitarbeitenden dazu motivieren, herausragende Resultate auch über die Grenzen der eigenen Zuständigkeit hinaus zu erzielen. Die Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung von Mitarbeitenden mit Kontrollfunktionen (Risk Management, Compliance, Konzernrevisorat) ist so ausgestaltet, dass sie nicht direkt vom Resultat der zu überwachenden Einheit, einzelner Produkte und Transaktionen abhängt.

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

Die kurzfristige variable Vergütung wird grundsätzlich mit dem Märzgehalt des Folgejahrs ausbezahlt. Die Baloise legt grossen Wert auf eine nachhaltige Führung des Geschäfts und auf eine hohe Übereinstimmung zwischen Aktionärs- und Managementinteressen. Aus diesem Grund werden namhafte Teile der variablen Vergütung in Aktien ausgerichtet. Die Kadermitarbeitenden haben grundsätzlich die Wahl, welchen Teil sie sich auszahlen lassen und welchen Teil sie in Form von Aktien beziehen möchten. Beim obersten Kader ist diese Wahlmöglichkeit eingeschränkt; hier besteht eine abgestufte Verpflichtung zum Bezug von Aktien: Mitglieder der Konzernleitung müssen mindestens 50 % ihrer kurzfristigen variablen Vergütung in Form von Aktien beziehen (unter Einbezug der langfristig wirkenden Performance Share Units beträgt der Anteil Aktien an der gesamten variablen Vergütung mindestens 70 % [vgl. Seite 91]). Die so bezogenen Aktien bleiben während dreier Jahre gesperrt und unterliegen während dieser Frist den Marktrisiken. Insbesondere die Pflichtbezüge bewirken, dass mit steigender Verantwortung und höherer Gesamtvergütung auch ein bedeutender Anteil der Vergütung mit aufgeschobener Wirkung ausbezahlt wird. Sie fördern nicht zuletzt auch das Risikobewusstsein der Mitarbeitenden und halten diese zu nachhaltigem Wirtschaften an.

Für den Bezug von Aktien stehen zwei Pläne zur Auswahl: Aktienbezugsplan und Aktienbeteiligungsplan (vgl. 7. Aktienbezugsplan und Aktienbeteiligungsplan).

Die kurzfristige variable Vergütung wird ab dem Leistungsjahr 2018 ausschliesslich im Rahmen des nachfolgend beschriebenen Performance Pool zugeteilt.

Performance Pool

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

- ▶ **Strategieumsetzung**
Indikatoren sind die drei strategischen Ziele, die sich die Baloise 2017 bis 2021 setzt, bestehend aus einem Barmittelrückfluss von 2 Mrd. CHF in die Baloise Holding, 1 Mio. Neukunden und der Bewertung als einer der besten Arbeitgeber in der Branche.
- ▶ **Geschäftserfolg**
Messgrösse für dieses Kriterium ist das Konzernergebnis mit der Entwicklung der Combined Ratio und der Zinsmarge sowie dem Businessmix Leben als Unterkriterien.
- ▶ **Eingegangene Risiken**
Der Geschäftserfolg wird unter Einbezug folgender Elemente aus Risikosicht kalibriert: SST-Quote, Economic Profit, Rating von Standard & Poor's, Einschätzung durch Chief Risk Officer und Head Group Compliance.
- ▶ **Kapitalmarktsicht im Vergleich zu Wettbewerbern**
Hier wird als Beurteilungsgrösse primär die Entwicklung des Aktienkurses inklusive Dividendenzahlungen im Vergleich mit den im STOXX Europe 600 Insurance Index vertretenen 35 europäischen Versicherungsunternehmen herangezogen (Zusammensetzung des Index: vgl. Tabelle auf Seite 96).

Insbesondere bei der Beurteilung der Umsetzung von nicht genau messbaren Strategievorgaben unter anderem durch den Head Group Human Resources sowie bei der Einschätzung der eingegangenen Risiken durch den Chief Risk Officer und den Head Group Compliance fliessen auch qualitative Elemente beziehungsweise nicht finanzielle Indikatoren in die Betrachtung mit ein: Anstrengungen hinsichtlich Talentmanagement und Mitarbeitendenengagement, Risikoverhalten des Managements,

Einhalten von Vorschriften und Leben einer Compliance-Kultur, Wirksamkeit des internen Kontrollsystems usw.

Die individuelle Zuteilung an die Mitarbeitenden erfolgt nach Ermessen des Vorgesetzten. Als wesentliche Richtschnur für die Höhe der einzelnen Zuteilung dient eine Gesamtbeurteilung aus Zielerreichung (gemessen am Zielerfüllungsgrad des Teams und der eigenen Beiträge des Mitarbeitenden) sowie Führung und Verhalten des Mitarbeitenden. Der Vorschlag des Vorgesetzten zur individuellen Zuteilung wird im jeweiligen Führungskreis diskutiert und bereichs- und abteilungsübergreifend verglichen und gegebenenfalls angepasst. Damit wird sichergestellt, dass Verhaltenskomponenten, die auch risikorelevant sind, bei der individuellen Zuteilung ebenfalls berücksichtigt werden.

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

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

Die individuelle Zuteilung für die Mitglieder der Konzernleitung wird durch den Vergütungsausschuss festgelegt. Der durchschnittliche Erwartungswert beträgt dabei 60% des Grundgehalts, der maximal zuteilbare Betrag pro Mitglied der Konzernleitung beträgt 90% des Grundgehalts respektive 150% des Erwartungswerts.

Bei der Zuteilung wird neben den individuellen Zielen der Beitrag jedes einzelnen Mitglieds der Konzernleitung zur Erreichung der Unternehmensziele berücksichtigt. Grundlage für die Zielerreichung und die Zuteilung des Performance Pool bilden die Berichterstattung sowie entsprechende Anträge des Präsidenten des Verwaltungsrats (für den CEO) und des CEOs (für die Mitglieder der Konzernleitung) 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.

Für das Berichtsjahr 2018 hat der Vergütungsausschuss im Rahmen einer positiven Gesamteinschätzung für den Performance Pool einen Faktor von 100% des normalen Erwartungswerts festgelegt. Für Konzernleitungsmitglieder und die Gruppe wurde derselbe Faktor festgelegt. Folgende Faktoren haben zu diesem Entscheid geführt:

Der Vergütungsausschuss nimmt jedes Jahr eine eingehende Beurteilung der Unternehmensleistung aufgrund der verschie-



Hauptindikator **Strategieumsetzung**

Kernfrage Wie erfolgreich wurden die strategischen Ziele umgesetzt?

- Unterkriterien**
- Barmittelrückfluss
 - Kundenwachstum
 - Mitarbeitende

Einschätzung Die Baloise ist planmässig in der strategischen Phase «Simply Safe» unterwegs und macht in allen drei Zielsetzungen spürbare Fortschritte. Auf dem Pfad der strategischen Ziele wurden sowohl das Barmittel- wie auch das Kundenziel für 2018 insgesamt übererreichert. Der Barmittelrückfluss liegt für das Geschäftsjahr 2018 bei 449 Mio. CHF (Zielwert 2021: zwei Milliarden CHF). Die Anzahl der Neukunden konnte um 186'000 auf 304'000 erhöht werden (Zielwert bis 2021: Eine Million zusätzliche Kunden). Das Mitarbeitendenziel für das vergangene Geschäftsjahr wurde trotz deutlicher Verbesserung von top 25% auf top 23% der Werte knapp verfehlt (Zielwert bis 2021: Top 10% der Arbeitgeber in der Branche).

Bewertung Neutral / Positiv

Hauptindikator	Geschäftserfolg
Kernfrage	Wie fällt das Geschäftsergebnis aus?
Unterkriterien	Konzernergebnis (inkl. Combined Ratio und Zinsmarge Leben sowie Businessmix Leben)
Einschätzung	Das Jahresergebnis der Gruppe liegt im Rahmen der Erwartungen. Negativ wirkte die Nachreservierung eines Krankenhaus-Haftpflichtportfolios. Derweil konnte die Combined Ratio in allen Ländereinheiten gesenkt werden, wobei insbesondere die positive Entwicklung in Deutschland hervorzuheben ist. Gestützt werden die Zahlen auch von der Zinsmarge im Lebengeschäft, die deutlich über dem angestrebten Zielwert liegt.
Bewertung	Neutral



Hauptindikator	Eingegangene Risiken
Kernfrage	Wie ist das Geschäftsergebnis aus Risikosicht zu beurteilen?
Unterkriterien	SST Economic Profit S&P-Rating Innensicht Compliance
Einschätzung	Die Baloise ist auch bei anhaltend schwieriger Zinssituation auf dem Markt weiterhin stark aufgestellt, was sich in der sehr guten SST-Quote wie auch im S&P-Rating «A+» mit stabilem Ausblick auszeichnet. Aus Compliance-Sicht stand das Geschäftsjahr 2018 ganz im Zeichen der Einführung der neuen europäischen Datenschutz-Grundverordnung, deren rechtliche und regulatorische Anforderungen weitestgehend in allen Geschäftseinheiten erfüllt werden konnten. Es wurden keine wesentlichen Complianceverstöße im Berichtsjahr festgestellt.
Bewertung	Positiv



Hauptindikator	Kapitalmarktsicht
Kernfrage	Wie ist die relative Performance am Aktienmarkt?
Unterkriterien	Total Shareholder Return
Einschätzung	Der Total Shareholder Return (TSR) für 2018 beträgt – 7.46 % und liegt damit leicht über der Performance im Schweizer Aktienmarkt (SPI). In der Vergleichsgruppe der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Insurance Index befindet sich die Baloise knapp unterhalb des Medians.
Bewertung	Neutral / Negativ

denen oben genannten Kriterien vor und passt die Höhe des Performance Pools entsprechend an. Auf eine Gewichtung der vier Hauptindikatoren wird bewusst verzichtet, um weder den quantitativen noch den qualitativen Kriterien ein Über- oder Untergewicht zu verleihen.

Wie die nachfolgende Tabelle beispielhaft im Vergleich mit dem konsolidierten Konzerngewinn aufzeigt, bewegt sich der so festgelegte Performance-Pool-Faktor mit dem Unternehmenserfolg, ist jedoch nicht unmittelbar aus allein dieser Kennzahl ableitbar:

	Performance Pool (in % des normalen Erwartungswerts)	Konsolidierter Konzerngewinn (in Mio. CHF)
2011	70%	61.3
2012	100%	485.2
2013	120%	455.4
2014	137%	711.9
2015	100%	511.1
2016	107%	533.9
2017	120%	531.9
2018	100%	522.9

Langfristige variable Vergütung: Performance Share Units

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

unterstützt eine langfristige Anbindung von Leistungsträgern an das Unternehmen.

Zu Beginn einer Leistungsperiode werden den teilnehmenden Mitarbeitenden Anrechte in Form von Performance Share Units (PSU) zugeteilt, die nach Ablauf der Leistungsperiode zum kostenlosen Bezug einer bestimmten Anzahl Aktien berechtigen. Der Vergütungsausschuss legt den Zuteilungstag fest und bestimmt im freien Ermessen innerhalb des obersten Kaders die Teilnahmeberechtigten. Er bestimmt die Gesamtzahl der zur Verfügung stehenden PSU und legt die individuelle Zuteilung an die Mitglieder der Konzernleitung fest. Bei den übrigen teilnehmenden Mitarbeitenden erfolgt die Zuteilung aufgrund eines Vorschlags des Vorgesetzten, der vom jeweiligen Vorvorgesetzten zu genehmigen ist.

Die Anzahl Aktien, die nach drei Jahren, das heisst am Ende der Leistungsperiode, bezogen werden kann, hängt von der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Baloise relativ zu einer Vergleichsgruppe ab. Dieser komparative Leistungsmultiplikator wurde für Zuteilungen von PSU ab dem Leistungsjahr 2018 überarbeitet und kann seither Werte zwischen 0.0 und 2.0 annehmen. Ziel dieser Anpassung war die stärkere Verankerung des «Pay-for-Performance»-Gedankens in der langfristigen variablen Vergütung. Die Vergleichsgruppe umfasst die 35 im STOXX Europe 600 Insurance Index enthaltenen wichtigsten europäischen Versicherungsunternehmen.

Ein PSU gibt grundsätzlich Anrecht, eine Aktie zu beziehen. Dies ist dann der Fall, wenn der TSR der Baloise für die Leistungsperiode dem Median der Vergleichsgruppe entspricht. Der Leistungsmultiplikator beträgt in diesem Fall 1.0. Der Teilneh-

Unternehmen im STOXX Europe 600 Insurance Index (per 31. Dezember 2018)

ADMIRAL GRP	CNP ASSURANCES	NN GROUP	STOREBRAND
AEGON	DIRECT LINE INSURANCE GROUP	OLD MUTUAL	SWISS LIFE HLDG
AGEAS	GJENSIDIGE FORSIKRING	PHOENIX GROUP HDG.	SWISS REINSURANCE COMPANY
ALLIANZ	HANNOVER RUECK	POSTE ITALIANE	TRYG
ASR NEDERLAND NV	HELVETIA HLDG	PRUDENTIAL	ZURICH INSURANCE GROUP
ASSICURAZIONI GENERALI	HISCOX	PZU GROUP	
AVIVA	JARDINE LLOYD THOMPSON	RSA INSURANCE GRP	
AXA	LEGAL & GENERAL GRP	SAMPO	
BALOISE	MAPFRE	SCOR	
BEAZLEY	MUENCHENER RUECK	ST. JAMES'S PLACE CAPITAL	

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

mende erhält für seine PSU mehr Aktien, wenn der TSR der Baloise für die Leistungsperiode höher liegt als die TSRs der Vergleichsgruppe. Das Maximum von 2.0 erreicht der Multiplikator, wenn die 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 in Aktien statt. Folglich steigt der Leistungsmultiplikator ab dem untersten Quartil linear von 0.5 bis 2.0. Der Leistungsmultiplikator wird anhand der Börsenschlusskurse des letzten Handelstags unter Berücksichtigung der Dividendenzahlungen der betreffenden Leistungsperiode für die ganze ablaufende Periode definiert.

Der Teilnehmende erhält die entsprechende Anzahl Aktien nach Ablauf der Leistungsperiode (Vesting), das heisst für die 2018 zugeteilten PSU am 1. März 2021. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Leistungsperiode verfallen die zugeteilten PSU wert- und entschädigungslos. Ausgenommen sind Beendigungen des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Pensionierung, Invalidität, Tod und im Fall einer Kündigung, sofern der Teilnehmende nicht zur Konkurrenz wechselt oder die Kündigung nicht selbst verschuldete. In den letzten beiden Fällen verfallen die zugeteilten PSU dennoch teilweise. Der Anteil verfallender PSU entspricht dem Anteil der bis zum Ablauf der

Leistungsperiode verbleibenden Zeit. Der Vergütungsausschuss hat zudem die Möglichkeit, bei Vorliegen besonderer Gründe die Anzahl der einer Person oder einer Gruppe von Teilnehmenden zugeteilten PSU nachträglich zu kürzen oder ihnen vollständig zu entziehen (so genannte Clawback-Regelung). Als besondere Gründe gelten zum Beispiel schwerwiegende Verstösse gegen interne oder externe Vorschriften, das Eingehen unangemessener Risiken im Einflussbereich einer Person oder Leistungs- und Verhaltensgründe, die mögliche Risiken für die Baloise erhöhen.

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

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

- ▶ Zinssatz von 1 %;
- ▶ die Volatilitäten aller Aktien der Vergleichsgruppe und deren Korrelationen untereinander (gemessen über eine Historie von drei Jahren).

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

PSU-PLAN

	Zuteilung PSU		Wandlung			Wertveränderung	
	Datum	Kurs CHF ¹	Datum	Multiplikator	Kurs CHF ¹	Wert CHF ²	³
2007	01.03.2007	125.80	01.01.2010	1.182	86.05	101.71	-19%
2008	01.01.2008	109.50	01.01.2011	1.24	91.00	112.84	3%
2009	01.01.2009	82.40	01.01.2012	0.64	64.40	41.22	-50%
2010	01.01.2010	86.05	01.01.2013	0.58	78.50	45.53	-47%
2011	01.01.2011	91.00	01.01.2014	0.77	113.60	87.47	-4%
2012	01.03.2012	71.20	01.03.2015	1.21	124.00	150.04	111%
2013	01.03.2013	84.50	01.03.2016	1.50	126.00	189.00	125%
2014	01.03.2014	113.40	01.03.2017	1.05	130.70	137.24	21%
2015	01.03.2015	124.00	01.03.2018	1.34	149.20	199.93	61%
2016	01.03.2016	126.00	01.03.2019	0.89 ⁴	135.40 ⁴	120.76 ⁴	-4% ⁴
2017	01.03.2017	130.70	01.03.2020	1.03 ⁴	135.40 ⁴	138.96 ⁴	6% ⁴
2018	01.03.2018	149.20	01.03.2021	0.86 ⁴	135.40 ⁴	116.44 ⁴	-22% ⁴

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

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

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

4 Zwischenbewertung per 31. Dezember 2018.

Lohnnebenleistungen

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

6. ARBEITSVERTRÄGE, KONTROLLWECHSELKLAUSELN, ANTRITTS- UND ABGANGSENTSCHÄDIGUNGEN

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

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

7. AKTIENBEZUGSPLAN UND AKTIENBETEILIGUNGSPLAN

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

Aktienbezugsplan

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

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

	Massgebender Schlusskurs		Bezugspreis
	vom	CHF	CHF
Aktienbezugsplan 2019 (anwendbar für die variable Vergütung, die für das Berichtsjahr 2018 zugesprochen wurde)	10.01.2019	143.80	129.42
Aktienbezugsplan 2018 (anwendbar für die variable Vergütung, die für das Vorjahr 2017 zugesprochen wurde, sowie für die Aktienbezüge des Präsidenten und der Mitglieder des Verwaltungsrats im Berichtsjahr 2018)	10.01.2018	156.20	140.58

Aktienbeteiligungsplan

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

(Vesting) in das Eigentum der Mitarbeitenden über, können aber während einer Sperrfrist von drei Jahren nicht veräussert werden.

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

	Massgebender Schlusskurs		Bezugspreis
	vom	CHF	CHF
Aktienbeteiligungsplan 2019 (anwendbar für die variable Vergütung, die für das Berichtsjahr 2018 zugesprochen wurde)	10.01.2019	143.80	125.44
Aktienbeteiligungsplan 2018 (anwendbar für die variable Vergütung, die für das Vorjahr 2017 zugesprochen wurde, sowie für die Aktienbezüge des Präsidenten des Verwaltungsrats im Berichtsjahr 2018)	10.01.2018	156.20	140.80

Um die Wirkungen dieses Aktienbeteiligungsplans zu erhöhen, erhält der Mitarbeitende ein zu Marktkonditionen verzinstes Darlehen, was ihm ermöglicht, ein im Verhältnis zum investierten Kapital Mehrfaches an Aktien zum Marktwert abzüglich des diskontierten Dividendenrechts über drei Jahre zu beziehen. Die Rückzahlung des Darlehens nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist ist mit Hilfe einer Put-Option abgesichert, die durch

den Verkauf einer entgegengesetzten Call-Option finanziert wird. Wenn der Aktienkurs bei Ablauf der Sperrfrist unter dem Ausübungspreis der Put-Option liegt, kann der Planteilnehmer alle seine Aktien zu diesem Ausübungspreis verkaufen, sodass die Rückzahlung des Darlehens samt Zinsen sichergestellt ist. Er hat in diesem Fall jedoch sein gesamtes investiertes Kapital verloren. Liegt der Aktienkurs hingegen über dem Ausübungspreis der Call-Option, muss er den wirtschaftlichen Wert dieser Call-Option abgeben. Die Call-Option begrenzt so seine Gewinnmöglichkeit. Sollte bei Ablauf der dreijährigen Sperrfrist der Aktienkurs zwischen den Ausübungspreisen der Put- und der Call-Option liegen, erhält der Mitarbeitende die nach Rückzahlung des Darlehens und der aufgelaufenen Zinsen verbleibenden Aktien zur freien Verfügung.

8. MITARBEITERBETEILIGUNG

Die 1989 errichtete Stiftung für Mitarbeiterbeteiligung der Basler bietet Mitarbeitenden verschiedener Konzerngesellschaften in der Schweiz nach Massgabe eines vom Stiftungsrat erlassenen Reglements die Möglichkeit, Aktien der Baloise Holding in der Regel jährlich zu einem Vorzugspreis zu erwerben. Damit wird eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden auch als Aktionäre gefördert. Der Bezugspreis wird zu Beginn der Bezugsfrist vom Stiftungsrat festgelegt und im Intranet publiziert; er entspricht jeweils der Hälfte des für den Monat August des Bezugsjahrs ermittelten volumengewichteten Durchschnittskurses. 2018 betrug der Bezugskurs 76.00 CHF (2017: 77.00 CHF); es wurden insgesamt 186'489 Aktien bezogen (2017: 176'252).

MITARBEITERBETEILIGUNG

	2017	2018
Anzahl bezogene Aktien	176'252	186'489
Gesperrt bis	31.08.2020	31.08.2021
Bezugspreis je Aktie in CHF	77.00	76.00
Wert der bezogenen Aktien in Mio. CHF	13.6	14.2
Marktwert der bezogenen Aktien per Bezugszeitpunkt in Mio. CHF	26.9	27.8
Teilnahmeberechtigte Mitarbeitende	3'146	3'254
Teilnehmende Mitarbeitende	2'007	2'130
Bezogene Aktien pro Teilnehmer (Durchschnitt)	87.8	87.6

Die bezogenen Aktien werden jeweils per 1. September übertragen und unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.

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

9. VORSORGEINRICHTUNGEN

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

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

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

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. Weder der Präsident (seit Juni 2016) noch die Mitglieder des Verwaltungsrats haben Anspruch auf Beiträge an die Pensions-

kasse noch werden solche Beiträge an den Präsidenten bzw. Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt.

10. REGELUNG IN DEN STATUTEN

Gewisse Regeln bezüglich Vergütungen sind in den Statuten festgehalten:

- ▶ § 30 Zusatzbetrag für die Vergütung an Mitglieder der Konzernleitung, die nach der letzten Generalversammlung ernannt wurden
- ▶ § 31 Abstimmung der Generalversammlung über Vergütungen
- ▶ § 32 Grundsätze über erfolgsabhängige Vergütungen und die Zuteilung von Beteiligungspapieren
- ▶ § 34 Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

www.baloise.com/statuten-reglemente

11. VERGÜTUNG AN DIE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

Siehe Tabellen auf Seiten 104 und 105.

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

Der Präsident des Verwaltungsrats übt seine vielfältigen Aufgaben als Vollzeitmandat aus und erhält dafür eine fixe Vergütung. Er hat keinen Anspruch auf variable Vergütung und

erhält somit weder eine Leistungsvergütung noch eine Zuteilung aus dem Performance Pool noch eine Zuteilung von PSU. Rund ein Viertel seiner Vergütung wird in Aktien ausgerichtet, wobei er jährlich frei wählen kann, wie viele Aktien er gemäss dem Aktienbezugs- und dem Aktienbeteiligungsplan beziehen will. Seine gemäss dem Aktienbezugsplan bezogenen Aktien unterliegen einer Sperrfrist von fünf Jahren (anstelle der üblichen drei Jahre).

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

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

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

12. VERGÜTUNG AN DIE MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG

Siehe Tabellen auf Seiten 106 bis 109.

Die kurzfristige variable Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung erfolgt über den Performance Pool. Der Erwartungswert des Performance Pool beträgt 60 % des Grundgehalts. Auch bei hervorragender individueller Leistung und sehr guter Unternehmensperformance kann er nicht mehr als 90 % des Grundgehalts betragen (formelle Obergrenze von 150 % des Erwartungswerts). Die individuelle Zuteilung an die Mitglieder der Konzernleitung wird vom Vergütungsausschuss festgelegt. Grundlage bildet ein Antrag des Verwaltungsratspräsidenten für den Group CEO bzw. des Group CEO für die restlichen Konzernleitungsmitglieder. Jeder Antrag wird in der Sitzung des Vergütungsausschusses einzeln diskutiert. Die Zuteilung basiert auf (a) dem individuellen Beitrag zur Erreichung der strategischen

Ziele sowie (b) der Erreichung der individuellen Ziele, die in drei Kategorien unterteilt sind:

- ▶ Teamziel: Bewertet wird die Zusammenarbeit über die Konzernbereiche und Ländergesellschaften und über alle Funktionen und Abteilungen hinweg.
- ▶ Individuelles Ziel: Bewertet wird der individuelle Beitrag zum Teamziel; es werden relevante Schlüsselprojekte oder Fokusthemen des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds aufgeführt.
- ▶ Entwicklungs- und Verhaltensziel: Bewertet werden die fachliche und / oder persönliche Entwicklung des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds sowie sein Verhalten im Vorleben der Baloise Werte.

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

Die Struktur der Vergütung für die Konzernleitung ist im Vergütungsreglement verankert. Die konkrete Höhe der Vergütung wird gemäss der untenstehenden Übersicht festgelegt.

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

Die Offenlegung der Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung auf den Seiten 106 bis 109 erfolgt nach dem so genannten Accrual-Prinzip: In der Tabelle sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im Geschäftsjahr 2018 erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.

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

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung ist 2018 insgesamt niedriger ausgefallen als im Vorjahr (Summe Grundgehalt und variable Vergütung: – 12.9%). Die Veränderung erklärt sich wie folgt:

- ▶ Die Mehrkosten aufgrund der Wechsel in der Konzernleitung 2017 entfielen 2018.
- ▶ Die Grundgehälter und folglich auch die Erwartungswerte für die variable Vergütung der neuen Konzernleitungsmitglieder sind niedriger als jene der ausgeschiedenen Mitglieder.
- ▶ Mit 100% liegt der Performance Pool-Faktor (relevant für die kurzfristige variable Vergütung) niedriger als im Vorjahr (120%), wodurch die zugeteilte variable Vergütung insgesamt tiefer ausfällt.

Die Generalversammlung vom 28. April 2017 hat für die fixe Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018 einen Maximalbetrag von 4.043 Mio. CHF (inkl. Vorsorgebeiträge) genehmigt. Ausbezahlt wurden 3.994 Mio. CHF.

Weiter hat die Generalversammlung vom 27. April 2018 für die variable Vergütung 2018 einen Maximalbetrag von 4.463 Mio. CHF (inkl. Vorsorgebeiträge) genehmigt. Ausgeschüttet wurden insgesamt 3.473 Mio. CHF, womit das Kostendach nur zu rund vier Fünfteln ausgeschöpft wurde.

Am 1. März 2018 wurden die im Geschäftsjahr 2015 zugeordneten Performance Share Units, die bei Zuteilung einen Wert von 1.626 Mio. CHF hatten, plangemäss in Aktien gewandelt. Ohne Sondereffekt (anteilmässiger Verfall von Anrechten nach Austritt eines Konzernleitungsmitglieds) wären 2018 Aktien im Wert von 2.682 Mio. CHF ausgerichtet worden. Effektiv ausgerichtet wurden Aktien im Wert von 2.219 Mio. CHF.

13. KREDITE UND DARLEHEN

Siehe Tabelle auf Seite 110.

14. BETEILIGUNGEN UND OPTIONEN

Siehe Tabellen auf Seite 111 und 112.

15. SUMME DER GESAMTVERGÜTUNG UND DER VARIABLEN VERGÜTUNGEN

Siehe Tabelle auf Seite 113.

In Übereinstimmung mit dem Rundschreiben 10/1 der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht zu den Vergütungen veröffentlicht die Baloise in der Tabelle auf Seite 113 die Summen der Gesamtvergütung und der variablen Vergütungen und macht Angaben zur Summe der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen sowie der gewährten Antritts- und Abgangsentschädigungen. Die Zahlen enthalten alle Vergütungselemente, die für das Geschäftsjahr 2018 zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.

Diese Seite wurde bewusst leer belassen.

VERGÜTUNGEN AN DIE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

2017	Grund-honorar	Honorar für zusätzliche Funktionen	Total Honorare	Vorsorge-beiträge	Total	Davon in Form von Aktien bezogen	Anzahl Aktien
in CHF							
Dr. Andreas Burckhardt	1'320'000		1'320'000	0	1'320'000	311'929	2'703
Präsident des Verwaltungsrats		0					
Werner Kummer	125'000		295'000	0	295'000	73'662	633
Vizepräsident des Verwaltungsrats		50'000					
Präsidialausschuss		50'000					
Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses		70'000					
Dr. Michael Becker (bis 28. April 2017)	62'500		87'500	0	87'500	43'639	375
Prüfungs- und Risikoausschuss		25'000					
Dr. Andreas Beerli	125'000		225'000	0	225'000	56'207	483
Präsidialausschuss		50'000					
Prüfungs- und Risikoausschuss		50'000					
Dr. Georges-Antoine de Boccard	125'000		225'000	0	225'000	56'207	483
Anlageausschuss		50'000					
Vergütungsausschuss		50'000					
Christoph B. Gloor	125'000		225'000	5'966	230'966	56'207	483
Anlageausschuss		50'000					
Prüfungs- und Risikoausschuss		50'000					
Karin Keller-Sutter	125'000		175'000	5'966	180'966	43'639	375
Vergütungsausschuss		50'000					
Hugo Lasat	125'000		175'000	5'966	180'966	43'639	375
Anlageausschuss		50'000					
Dr. Thomas von Planta (ab 28. April 2017)	83'333		116'667	5'619	122'286	0	0
Prüfungs- und Risikoausschuss		33'333					
Thomas Pleines	125'000		245'000	5'966	250'966	61'211	526
Vorsitzender des Vergütungsausschusses		70'000					
Präsidialausschuss		50'000					
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen	125'000		175'000	5'966	180'966	43'639	375
Vergütungsausschuss		50'000					
Total Verwaltungsrat	2'465'833	798'333	3'264'167	35'449	3'299'616	789'977	6'811

Erläuterungen zur Tabelle:

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 nicht vergütet. Dafür erhielten die Verwaltungsräte beim Austritt aus dem Verwaltungsrat ebenfalls sechs statt vier Monate vergütet, was die fehlenden zwei Monate bei ihrer Wahl ausgeglichen hat.

Seit 2012 erhalten neu gewählte Verwaltungsräte im ersten Kalenderjahr ein Honorar für die gesamten acht Monate, beim Austritt dafür auch nur für vier Monate.

Herr Becker wurde vor der Umstellung gewählt und erhielt daher am Zahlungstermin im März 2017 noch zusätzlich zu den vier Monaten als Verwaltungsrat im Jahr 2017 die zwei Restmonate aus dem Wahljahr (hälftig in Aktien und Cash) ausbezahlt.

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

Aktien 25% des vertraglich vereinbarten Pauschalhonorars werden in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt bleiben. Anrechnungswert: Marktwert minus 10% (116.37 CHF; analog Aktienbezugsplan). Aktienbezüge des Präsidenten des Verwaltungsrats: 1'340 Aktien aus dem Aktienbezugsplan (155'936 CHF, Sperrfrist fünf Jahre anstatt der üblichen drei Jahre) und 1'363 Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan (155'993 CHF).

Vorsorgebeiträge Die Offenlegung für das Geschäftsjahr 2017 umfasst die Beiträge, die vom Arbeitgeber kraft Gesetz an die staatlichen Sozialversicherungen (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert) geleistet wurden. Weder der Präsident (seit Juni 2016) noch die Mitglieder des Verwaltungsrats haben Anspruch auf Beiträge an die Pensionskasse noch werden solche Beiträge an den Präsidenten bzw. Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt.

VERGÜTUNGEN AN DIE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

2018	Grund-honorar	Honorar für zusätzliche Funktionen	Total Honorare	Vorsorge-beiträge	Total	Davon in Form von Aktien bezogen	Anzahl Aktien
in CHF							
Dr. Andreas Burckhardt	1'320'000		1'320'000	0	1'320'000	311'895	2'217
Präsident des Verwaltungsrats		0					
Werner Kummer (bis 27. April 2018)	62'500		139'167	0	139'167	69'447	494
Vizepräsident des Verwaltungsrats		16'667					
Präsidialausschuss		25'000					
Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses		35'000					
Dr. Andreas Beerli	125'000		271'667	0	271'667	56'232	400
Vizepräsident des Verwaltungsrats (ab 27. April 2018)		33'333					
Präsidialausschuss		50'000					
Prüfungs- und Risikoausschuss (bis 27. April 2018)		16'667					
Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses (ab 27. April 2018)		46'667					
Dr. Georges-Antoine de Boccad	125'000		225'000	0	225'000	56'232	400
Anlageausschuss		50'000					
Vergütungsausschuss		50'000					
Christoph B. Gloor	125'000		225'000	5'966	230'966	56'232	400
Anlageausschuss		50'000					
Prüfungs- und Risikoausschuss		50'000					
Karin Keller-Sutter	125'000		175'000	5'966	180'966	43'720	311
Vergütungsausschuss		50'000					
Hugo Lasat	125'000		175'000	0	175'000	43'720	311
Anlageausschuss		50'000					
Dr. Thomas von Planta	125'000		208'333	5'966	214'299	43'720	311
Präsidialausschuss (ab 27. April 2018)		33'333					
Prüfungs- und Risikoausschuss		50'000					
Thomas Pleines	125'000		245'000	9'798	254'798	61'152	435
Vorsitzender des Vergütungsausschusses		70'000					
Präsidialausschuss		50'000					
Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz (ab 27. April 2018)	83'333		116'667	0	116'667	0	0
Vergütungsausschuss		33'333					
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen	125'000		175'000	5'966	180'966	43'720	311
Vergütungsausschuss (bis 27. April 2018)		16'667					
Prüfungs- und Risikoausschuss (ab 27. April 2018)		33'333					
Total Verwaltungsrat	2'465'833	810'000	3'275'833	33'662	3'309'495	786'071	5'590

Erläuterungen zur Tabelle:

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 nicht vergütet. Dafür erhielten die Verwaltungsräte beim Austritt aus dem Verwaltungsrat ebenfalls sechs statt vier Monate vergütet, was die fehlenden zwei Monate bei ihrer Wahl ausgleichen hat.

Seit 2012 erhalten neu gewählte Verwaltungsräte im ersten Kalenderjahr ein Honorar für die gesamten acht Monate, beim Austritt dafür auch nur für vier Monate.

Herr Kummer wurde vor der Umstellung gewählt und erhielt daher am Zahlungstermin im März 2018 noch zusätzlich zu den vier Monaten als Verwaltungsrat im Jahr 2018 die zwei Restmonate aus dem Wahljahr (hälftig in Aktien und Cash) ausbezahlt. Davon ausgenommen ist das Honorar für Herrn Kummers Amt als Vizepräsident des Verwaltungsrats, das ordentlich für vier Monate bis zu seinem Austritt aus dem Verwaltungsrat erstattet wurde.

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

Aktien 25 % des vertraglich vereinbarten Pauschalhonorars werden in Aktien ausbezahlt, die drei Jahre gesperrt bleiben. Anrechnungswert: Marktwert minus 10% (140.58 CHF; analog Aktienbezugsplan). Aktienbezüge des Präsidenten des Verwaltungsrats: 1'109 Aktien aus dem Aktienbezugsplan (155'903 CHF, Sperrfrist fünf Jahre anstatt der üblichen drei Jahre) und 1'108 Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan (155'992 CHF).

Vorsorgebeiträge Die Offenlegung für das Geschäftsjahr 2018 umfasst die Beiträge, die vom Arbeitgeber kraft Gesetz an die staatlichen Sozialversicherungen (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert) geleistet wurden. Weder der Präsident (seit Juni 2016) noch die Mitglieder des Verwaltungsrats haben Anspruch auf Beiträge an die Pensionskasse noch werden solche Beiträge an den Präsidenten bzw. Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt.

VERGÜTUNGEN AN DIE MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG

	Grundgehalt		Aktienbezugsplan		Aktienbeteiligungsplan	
	Barauszahlung (fix)	Barauszahlung	Anz. Aktien	CHF	Anz. Aktien	CHF
2017	CHF	CHF	Anz. Aktien	CHF	Anz. Aktien	CHF
Gert De Winter	950'000	313'507	2'230	313'493	0	0
Vorsitzender der Konzernleitung						
Michael Müller	700'000	163'904	2'718	382'096	0	0
Leiter Konzernbereich Schweiz						
Dr. Thomas Sieber	621'000	164'038	874	122'867	873	122'955
Leiter Konzernbereich Corporate Center						
Dr. Carsten Stolz (ab 1. Mai 2017)	333'334	120'085	853	119'915	0	0
Leiter Konzernbereich Finanz						
Dr. Matthias Henny (ab 1. Mai 2017)	333'334	136	938	131'864	625	88'000
Leiter Konzernbereich Asset Management						
German Egloff (bis 30. Oktober 2017)	575'000	151'800	0	0	0	0
Abtretender Leiter Konzernbereich Finanz						
Martin Wenk (bis 30. Oktober 2017)	575'000	151'800	0	0	0	0
Abtretender Leiter Konzernbereich Asset Management						
Total Konzernleitung	4'087'667	1'065'270	7'613	1'070'236	1'498	210'955

Erläuterungen zur Tabelle:

Die Offenlegung der Vergütung erfolgt nach dem so genannten Accrual-Prinzip: In der Tabelle sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im Geschäftsjahr 2017 erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen. Die Beträge verstehen sich brutto, vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen usw. Das Grundgehalt von Matthias Henny und Carsten Stolz ist pro rata ab 1. Mai 2017 berücksichtigt. German Egloff und Martin Wenk bezogen bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 31. Oktober 2017 ihr bisheriges Monatsgehalt; Zahlungen aus dem Performance Pool wurden für ihre Zeit als Konzernleitungsmitglieder bis zum 30.04.2017 getätigt.

Vergütungen an frühere Mitglieder und nahestehende Personen Es wurden keine Vergütungen, die nicht marktüblich sind, an Firmen oder Personen ausgeschüttet, die Mitgliedern der Konzernleitung nahestehen (nahestehende Personen: Ehegatten, Lebenspartner, Kinder unter 18 Jahren; den Organmitgliedern gehörende oder von ihnen kontrollierte Gesellschaften oder juristische oder natürliche Personen, die treuhänderisch für sie handeln). Es wurde auch auf keine Forderungen gegenüber diesem Personenkreis verzichtet. Für Mandate nach Ablauf ihrer ordentlichen Kündigungsfrist bezogen German Egloff (30'013 CHF) und Martin Wenk (21'897 CHF) Honorarzählungen für die Monate November und Dezember 2017.

Aktienbezugsplan Anteil der variablen Vergütung, die direkt in Aktien bezogen wurde. Bewertung: Marktwert minus 10% Abschlag. Bezugspreis = 140.58 CHF.

Aktienbeteiligungsplan Anteil der variablen Vergütung, die in Aktien bezogen wurde (ohne darlehensfinanzierte Aktien). Berechnung: Marktwert minus diskontiertes Dividendenrecht über drei Jahre. Bezugspreis = 140.80 CHF.

Performance Share Units (PSU) Offenlegung zum Wert per Zuteilungstag (at time of granting) von 139.90 CHF, Berechnung aufgrund einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Barwert für die erwartete Auszahlung am Ende der Leistungsperiode ermittelt. Die per 1. März 2017 zugeteilten PSU von Matthias Henny und Carsten Stolz sind auf Grundlage der Konditionen vor dem Wechsel in die Konzernleitung berechnet und pro rata ab 1. Mai 2017 für acht Monate berücksichtigt.

Performance Share Units (PSU)		Total variable Vergütung			Summe Grundgehalt und variable Vergütung	Variable Vergütung in % des Grundgehalts	Sachleistungen	Vorsorgebeiträge	Total Vergütung
2017 zugeteilt									
Anz. PSU	CHF	Anz. Aktien	CHF	CHF			CHF	CHF	CHF
3'003	420'120	2'230	1'047'120	1'997'120	110 %	0	194'871	2'191'990	
1'809	253'079	2'718	799'079	1'499'079	114 %	5'121	174'338	1'678'538	
1'776	248'462	1'747	658'322	1'279'322	106 %	5'121	194'871	1'479'314	
477	66'686	853	306'686	640'019	92 %	5'121	133'700	778'841	
667	93'360	1'563	313'360	646'694	94 %	5'121	134'446	786'261	
0	0	0	151'800	726'800	26 %	5'121	191'300	923'221	
0	0	0	151'800	726'800	26 %	64'621	205'836	997'257	
7'732	1'081'707	9'111	3'428'167	7'515'834	84 %	90'226	1'229'361	8'835'422	

Sachleistungen Basis: Alle gemäss Lohnausweis zu deklarierenden Vergütungselemente, unter anderem Dienstaltersgeschenke, geldwerte Leistungen aus dem Aktienbezug aus der Mitarbeiterbeteiligung (maximal 100 Aktien pro Jahr). Im Berichtsjahr 2017 hat Martin Wenk eine Treueprämie aufgrund seines Dienstjubiläums in bar bezogen. Michael Müller, Thomas Sieber und Carsten Stolz haben für ihre jeweiligen Dienstjubiläen zusätzliche Ferien gewählt anstelle einer Treueprämie in bar.

Vorsorgeleistungen Arbeitgeberbeiträge an die staatlichen Sozialversicherungen und die Pensionskasse (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert).

VERGÜTUNGEN AN DIE MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG

	Grundgehalt					
	Barauszahlung (fix)	Barauszahlung	Aktienbezugsplan		Aktienbeteiligungsplan	
2018	CHF	CHF	Anz. Aktien	CHF	Anz. Aktien	CHF
Gert De Winter	950'000	285'017	2'202	284'983	0	0
Vorsitzender der Konzernleitung						
Michael Müller	700'000	84'026	2'596	335'974	0	0
Leiter Konzernbereich Schweiz						
Dr. Thomas Sieber	621'000	67	1'727	223'508	1'188	149'025
Leiter Konzernbereich Corporate Center						
Dr. Carsten Stolz	500'000	150'072	695	89'947	478	59'981
Leiter Konzernbereich Finanz						
Dr. Matthias Henny	500'000	125	1'390	179'894	956	119'981
Leiter Konzernbereich Asset Management						
Total Konzernleitung	3'271'001	519'307	8'610	1'114'306	2'623	328'987

Erläuterungen zur Tabelle:

Die Offenlegung der Vergütung erfolgt nach dem so genannten Accrual-Prinzip: In der Tabelle sind alle Vergütungselemente enthalten, die für die im Geschäftsjahr 2018 erbrachten Leistungen zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen. Die Beträge verstehen sich brutto, vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen usw.

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

Aktienbezugsplan Anteil der variablen Vergütung, die direkt in Aktien bezogen wurde. Bewertung: Marktwert minus 10% Abschlag. Bezugspreis = 129.42 CHF.

Aktienbeteiligungsplan Anteil der variablen Vergütung, die in Aktien bezogen wurde (ohne darlehensfinanzierte Aktien). Berechnung: Marktwert minus diskontiertes Dividendenrecht über drei Jahre. Bezugspreis = 125.44 CHF.

Performance Share Units (PSU) Offenlegung zum Wert per Zuteilungstag (at time of granting) von 149.70 CHF, Berechnung aufgrund einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Barwert für die erwartete Auszahlung am Ende der Leistungsperiode ermittelt.

Performance Share Units (PSUs)		Total variable Vergütung		Summe Grundgehalt und variable Vergütung	Variable Vergütung in % des Grundgehalts	Sachleistungen	Vorsorgebeiträge	Total Vergütung
2018 zugeteilt								
Anz. PSU	CHF	Anz. Aktien	CHF	CHF		CHF	CHF	CHF
2'539	380'088	2'202	950'088	1'900'088	100 %	0	194'871	2'094'959
1'871	280'089	2'596	700'089	1'400'089	100 %	4'910	174'338	1'579'337
1'660	248'502	2'915	621'102	1'242'102	100 %	4'910	194'871	1'441'883
1'337	200'149	1'173	500'149	1'000'150	100 %	4'910	189'966	1'195'026
1'337	200'149	2'346	500'149	1'000'150	100 %	4'910	169'966	1'175'026
8'744	1'308'977	11'233	3'271'577	6'542'578	100 %	19'640	924'011	7'486'229

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

Vorsorgeleistungen Arbeitgeberbeiträge an die staatlichen Sozialversicherungen und die Pensionskasse (jeweils bis zum rentenbildenden bzw. versicherbaren Schwellenwert).

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

	Hypothesen		Darlehen im Zusammenhang mit dem Aktienbeteiligungsplan		Übrige Darlehen		Total	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
in CHF								
Dr. Andreas Burckhardt								
Präsident	0	0	2'623'673	2'623'451	0	0	2'623'673	2'623'451
Werner Kummer (bis 27. April 2018)								
Vizepräsident	0	–	0	–	0	–	0	–
Dr. Andreas Beerli								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
Dr. Georges-Antoine de Boccard								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
Christoph B. Gloor								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
Karin Keller-Sutter								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
Hugo Lasat								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
Dr. Thomas von Planta								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
Thomas Pleines								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz (ab 27. April 2018)								
Mitglied	–	0	–	0	–	0	–	0
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen								
Mitglied	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Verwaltungsrat	0	0	2'623'673	2'623'451	0	0	2'623'673	2'623'451
KL-Mitglied mit dem höchsten ausstehenden Darlehen:								
Dr. Thomas Sieber								
Leiter Konzernbereich Corporate Center	660'000	660'000	1'690'895	1'793'515	0	0	2'350'895	2'453'515
Übrige KL-Mitglieder	2'200'000	1'500'000	3'145'165	1'826'741	0	0	5'345'165	3'326'741
Total Konzernleitung	2'860'000	2'160'000	4'836'060	3'620'256	0	0	7'696'060	5'780'256

Erläuterungen zur Tabelle:

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

a) an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung;

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

Hypothesen Hypothesen bis 1 Mio. CHF werden zu Mitarbeiterkonditionen gewährt: 1% unter dem Kundenzinssatz für variable Hypothesen, Vorzugszinssatz für Festhypothesen.

Darlehen im Zusammenhang mit dem Aktienbeteiligungsplan Darlehen zur Erhöhung der Wirkung des Aktienbeteiligungsplans (vgl. «7. Aktienbezugsplan und Aktienbeteiligungsplan»). Die Darlehen werden zu Marktkonditionen verzinst (2018: 1%) und haben eine Laufzeit von drei Jahren.

Übrige Darlehen Es bestehen keine Policendarlehen.

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

	Frei verfügbare Aktien		Gesperrte Aktien		Aktienbesitz total		In % des ausgegebenen Aktienkapitals	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Anzahl								
Dr. Andreas Burckhardt								
Präsident	19'543	24'452	36'367	33'542	55'910	57'994	0.115 %	0.119 %
Werner Kummer (bis 27. April 2018)								
Vizepräsident	5'787	–	2'949	–	8'736	–	0.018 %	–
Dr. Michael Becker (bis 28. April 2017)								
Mitglied	4'508	–	1'379	–	5'887	–	0.012 %	–
Dr. Andreas Beerli								
Mitglied	1'808	2'298	2'487	2'397	4'295	4'695	0.009 %	0.010 %
Dr. Georges-Antoine de Boccard								
Mitglied	1'686	3'176	2'487	2'397	4'173	5'573	0.009 %	0.011 %
Christoph B. Gloor								
Mitglied	7'312	7'693	2'264	2'283	9'576	9'976	0.020 %	0.020 %
Karin Keller-Sutter								
Mitglied	425	806	2'156	2'086	2'581	2'892	0.005 %	0.006 %
Hugo Lasat								
Mitglied	0	0	1'375	1'686	1'375	1'686	0.003 %	0.003 %
Dr. Thomas von Planta								
Mitglied	111	439	1'000	1'311	1'111	1'750	0.002 %	0.004 %
Thomas Pleines								
Mitglied	1'141	1'631	2'530	2'475	3'671	4'106	0.008 %	0.008 %
Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz (ab 27. April 2018)								
Mitglied	–	0	–	1'000	–	1'000	–	0.002 %
Prof. Dr. Marie-Noëlle Venturi - Zen-Ruffinen								
Mitglied	0	0	1'375	1'686	1'375	1'686	0.003 %	0.003 %
Total Verwaltungsrat	42'321	40'495	56'369	50'863	98'690	91'358	0.202 %	0.187 %
In % des ausgegebenen Aktienkapitals	0.087 %	0.083 %	0.116 %	0.104 %	0.202 %	0.187 %		

Erläuterungen zur Tabelle:

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

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

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

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

	Frei verfügbare Aktien		Gesperrte Aktien		Aktienbesitz total		In % des ausgegebenen Aktienkapitals		Anwartschaften (PSU)	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Anzahl										
Gert De Winter										
Vorsitzender der Konzernleitung	16'246	19'206	4'578	5'735	20'824	24'941	0.043 %	0.051 %	7'340	8'471
Michael Müller										
Leiter Konzernbereich Schweiz	16'816	18'863	7'585	8'154	24'401	27'017	0.050 %	0.055 %	5'847	5'630
Dr. Thomas Sieber										
Leiter Konzernbereich Corporate Center	6'100	8'167	21'435	20'601	27'535	28'768	0.056 %	0.059 %	5'741	5'351
Dr. Carsten Stolz										
Leiter Konzernbereich Finanz	1'500	3'293	1'870	2'314	3'370	5'607	0.007 %	0.011 %	2'351	2'862
Dr. Matthias Henny										
Leiter Konzernbereich Asset Management	9'264	7'247	22'928	21'236	32'192	28'483	0.066 %	0.058 %	3'236	3'417
German Egloff (bis 30. Oktober 2017)										
Leiter Konzernbereich Finanz	966	-	18'349	-	19'315	-	0.040 %	-	4'406	-
Martin Wenk (bis 30. Oktober 2017)										
Leiter Konzernbereich Asset Management	3'685	-	8'915	-	12'600	-	0.026 %	-	4'406	-
Total Mitglieder der Konzernleitung	54'577	56'776	85'660	58'040	140'237	114'816	0.287 %	0.235 %	33'327	25'731
In % des ausgegebenen Aktienkapitals	0.112 %	0.116 %	0.176 %	0.119 %	0.287 %	0.235 %				

Erläuterungen zur Tabelle:

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

Gesperrte 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 Optionenplan entspringen, sondern zur Absicherung des Darlehens geschrieben wurden. Jeder Put-Option steht zudem eine entgegengesetzte Call-Option gegenüber.

Anwartschaften (PSU) Anzahl zugeteilter Performance Share Units (Zuteilungen per 1. März 2016, 1. März 2017 und 1. März 2018).

GESAMTVERGÜTUNG UND VARIABLE VERGÜTUNGEN BALOISE GROUP

	2017				2018			
	Barzahlung	Aktien	Anwart-schaften	Total	Barzahlung	Aktien	Anwart-schaften	Total
Summe der Gesamtvergütungen								
in Mio. CHF	735.7	5.6	4.7	746.0	726.9	5.2	5.0	737.1
Summe der variablen Vergütungen (Gesamtpool)								
in Mio. CHF	155.3	5.6	4.7	165.6	146.8	5.2	5.0	157.0
Anzahl begünstigter Personen	5'237	138	65		4'931	184	67	
Davon Provisionen / Kom-missionen an Mitarbeite-nde des Aussendienstes								
in Mio. CHF	105.5	0.0	0.0	105.5	104.8	0.0	0.0	104.8
Davon andere variable Vergütungselemente								
in Mio. CHF	47.3	5.6	4.7	57.6	40.0	5.2	5.0	50.3
Summe der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen								
in Mio. CHF	0.0	103.5	14.6	118.1	0.0	92.7	14.7	107.4
Erfolgswirksame Belastungen / Gutschriften aus Vergütungen für frühere Geschäftsjahre								
in Mio. CHF	-0.2	0.0	0.0	-0.2	-0.2	0.0	0.0	-0.2
Summe der geleisteten Antrittschädigungen								
in Mio. CHF	0.2	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
Anzahl begünstigter Personen	5	0	0		6	0	0	
Summe der geleisteten Abgangschädigungen								
in Mio. CHF	2.3	0.0	0.0	2.3	5.4	0.0	0.0	5.4
Anzahl begünstigter Personen	52	0	0		44	0	0	

Erläuterungen zur Tabelle:

Die Tabelle enthält alle Vergütungselemente, die für das jeweilige Geschäftsjahr zugesprochen wurden, auch wenn einzelne Teile erst später zur Auszahlung gelangen.
Gesamtvergütung Alle geldwerten Leistungen, die das Finanzinstitut einer Person im Zusammenhang mit deren Arbeits- oder Organverhältnis direkt oder indirekt für die ihm gegenüber erbrachten Arbeitsleistungen ausrichtet; zum Beispiel Barzahlungen, Sachleistungen, Aufwendungen, die Ansprüche auf Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen, Renten, Zuteilung von Beteiligungen, Wandel- und Optionsrechten sowie Verzicht auf Forderungen.

Variable Vergütung Teil der Gesamtvergütung, dessen Ausrichtung oder Höhe im Ermessen des Finanzinstituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt, einschliesslich leistungs- oder erfolgsabhängiger Vergütungen wie Provisionen und Kommissionen. Antritts- und Abgangschädigungen fallen ebenfalls unter den Begriff der variablen Vergütung.
Gesamtpool Summe aller variablen Vergütungen, die ein Finanzinstitut für ein Geschäftsjahr zuteilt, unabhängig von ihrer Form, einer vertraglichen Zusage des Zuteilungs- und Auszahlungszeitpunkts sowie allfälliger daran geknüpfter Bedingungen und Auflagen. Im betreffenden Geschäftsjahr geleistete Antritts- und Abgangschädigungen sind dem Gesamtpool zuzurechnen.

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

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



Ernst & Young AG
Aeschengraben 9
Postfach
CH-4002 Basel

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

An die Generalversammlung der
Baloise Holding AG, Basel

Basel, 22. März 2019

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Baloise Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.



Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



Verantwortung des Prüfers

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

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

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



Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Baloise Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Christian Fleig
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Patrick Schwaller
Zugelassener Revisionsexperte

Termine und Kontakte

7. MÄRZ 2019

Jahresabschluss

Bilanz-Medienkonferenz
Telefonkonferenz für Analysten

28. MÄRZ 2019

Geschäftsbericht

Veröffentlichung des Geschäftsberichts 2018

26. APRIL 2019

Generalversammlung

Bâloise Holding AG

28. AUGUST 2019

Semesterabschluss

Telefonkonferenz für Analysten und Medien

13. NOVEMBER 2019

Zwischenmitteilung 3. Quartal

12. MÄRZ 2020

Jahresabschluss

Bilanz-Medienkonferenz
Telefonkonferenz für Analysten

26. MÄRZ 2020

Geschäftsbericht

Veröffentlichung des Geschäftsberichts 2019

24. APRIL 2020

Generalversammlung

Bâloise Holding AG

Corporate Governance

Philipp Jermann
Aeschengraben 21
CH-4002 Basel
Telefon +41 58 285 89 42
philipp.jermann@baloise.com

Investor Relations

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

External Communications

Dominik Marbet
Aeschengraben 21
CH-4002 Basel
Telefon +41 58 285 84 67
media.relations@baloise.com

Baloise Holding AG
Aeschengraben 21
CH-4002 Basel

www.baloise.com