

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Die folgenden Informationen über die Vergütungen halten sich an die «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» der SIX Swiss Exchange vom 20. März 2018 und die Artikel 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vom 20. November 2013.

1. Grundsätze der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik der Vaudoise ist einfach und transparent. Die Unternehmensziele werden klar definiert und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe kommuniziert. Obwohl sie leistungsorientiert ist, bleibt die individuelle Person im Mittelpunkt. Das Vergütungssystem ist flexibel und passt sich den verschiedenen Funktionen an. Alle Mitarbeitenden erhalten einen variablen Lohnanteil.

2018 wurde die Vaudoise als erstes privates Versicherungsunternehmen mit dem EQUAL-SALARY-Label ausgezeichnet, das die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bescheinigt. Sie hat diese Auszeichnung auch 2019 wieder erhalten.



Governance

Gemäss Artikel 25 ff. der Statuten der Vaudoise Versicherungen Holding AG unterbreitet der Verwaltungsrat der Generalversammlung den Gesamtbeitrag der Vergütung der Verwaltungsräte und der Mitglieder der Direktion. Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Ausarbeitung der Vorschläge für die Generalversammlung im Hinblick auf deren Abstimmung über die Vergütung der Verwaltungsrats- und Direktionsmitglieder sowie bei der Umsetzung der Entscheide der Generalversammlung in diesem Bereich. Er berät den Verwaltungsrat zudem bei der Ausarbeitung und der periodischen Überarbeitung der Vergütungspolitik.

Alle Mitarbeitenden werden jährlich von ihren Vorgesetzten bei einem persönlichen Gespräch evaluiert. Dasselbe gilt für die Direktionsmitglieder, die durch den CEO bewertet werden. Er selbst wird durch den Präsidenten des Verwaltungsrats evaluiert. Die Direktion stellt die Gleichbehandlung der verschiedenen Departemente und Agenturen sicher.

Ein auf Funktionsstufen beruhendes Modell

Die internen und externen Mitarbeitenden haben alle eine definierte Funktion, die einer Stufe des Gesamt-Vergütungsmodells entspricht. Die Mitarbeitenden im Aussendienst werden nach den Branchenstandards entschädigt: Sie erhalten einen tieferen Basislohn als der Innendienst, zu dem die Provisionen der neuen oder erneuerten Geschäfte hinzukommen.

2. Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung umfasst den Basislohn, den zielerreichungsabhängigen variablen Lohnanteil, die obligatorischen und überobligatorischen Beiträge in die berufliche Vorsorge sowie weitere Leistungen.

a. Basislohn

Der Basislohn richtet sich nach der Funktion der Mitarbeitenden.

b. Variabler Lohnanteil

Mit dem variablen Lohnanteil soll eine Verbindung zwischen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Gesamtleistung des Unternehmens und ihrer Geschäftseinheit hergestellt und das Erreichen von persönlichen Zielen vergütet werden. Er trägt ausserdem zur Identifikation mit dem Unternehmen und zur Unternehmensstrategie bei. Mit dem variablen Lohnanteil wird allen Mitarbeitenden eine personalisierte Vergütung garantiert, mit der die individuellen Leistungen respektiert werden. Diese Bestimmung ist im Reglement zur variablen Entlohnung des Innendienstpersonals der Vaudoise Versicherungen enthalten (siehe Punkt 4 a). Dieselbe Bestimmung gilt gleichermaßen für die Direktion.

Alle Mitarbeiter und Direktoren haben auch ein persönliches Ziel, das die Bewertung ergänzt.

3. Quantitative und qualitative Ziele

In seiner Septembersitzung bestimmt der Verwaltungsrat jedes Jahr quantitative Jahresziele für die Gruppe: den Anteil eines internen Indikators, den Vaudoise Operating Profit (VOP) sowie Ziele, die den Geschäftsgang des Unternehmens widerspiegeln. Sie machen 50% der quantitativen Ziele für die Mitglieder der Direktion aus und dienen als Grundlage für die Zielfestlegung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kaderpositionen und im Innendienst. Der VOP ist auch Bestandteil der Ziele eines Teils des Kadern im Aussendienst.

a. VOP

Der Vaudoise Operating Profit (VOP) ist ein interner Indikator für den wirtschaftlichen Wert des Unternehmens und wurde 2009 eingeführt. Er wurde 2019 überarbeitet, damit die wirtschaftliche Lage der Gruppe noch besser wiedergegeben wird. Zusätzlich zum angepassten konsolidierten Ergebnis, dessen Zielerreichung zwischen 0% und 150% liegen kann, gibt es nun eine Komponente, die sich auf die Neubewertungsreserve bezieht, die zwischen -50% und +50% variieren kann.

Der neue VOP kann somit bis zu 200% erreichen, wenn die Neubewertungsreserve günstig ist. Diese Komponente führt zu einer grösseren Volatilität, die der wirtschaftli-

chen Realität auf den Märkten entspricht. Für das Geschäftsergebnis 2019 wurden beide Modelle berechnet und das vorteilhaftere wurde angewendet. Der VOP wird jährlich von einem externen Revisor geprüft. Er ist ein gemeinsames Ziel der meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe und macht 20 % der Zielbewertung aus. So wurde der VOP 2019 zu 200 % erreicht.

b. Quantitative Ziele der Gruppe

2019 waren die quantitativen Ziele auf das Wachstum der von der Vaudoise Allgemeinen und Vaudoise Leben gebuchten Prämien, die Kostenquote der Vaudoise Allgemeinen, die Netto-Schadenquote der Vaudoise Allgemeinen und den bereinigten Anlagengewinn der Vaudoise Allgemeinen und der Vaudoise Leben ausgerichtet.

c. Qualitative Ziele

Alle Mitarbeitenden und jedes Mitglied der Direktion erhalten daneben ein oder mehrere persönliche qualitative Ziele.

4. Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

a. Innendienst

Der variable Lohnanteil stellt einen variablen Betrag der Vergütung dar, der sich zu 80 % aus dem Erreichen der quantitativen funktionsabhängigen und der qualitativen persönlichen Zielsetzungen und zu 20 % aus dem internen Indikator VOP ergibt.

Der Ziellohn setzt sich aus dem jährlichen Basislohn und dem variablen Lohnanteil bei Erreichen der Ziele zu 100 % zusammen. Dieser Ziellohn liegt innerhalb der der Funktion entsprechenden CEPEC-Bandbreite.

Die Höhe des variablen Lohnanteils entspricht einer Prozentzahl des jährlichen Basislohns. Diese Prozentzahl hängt von der Funktion der Mitarbeitenden ab. Die Höhe der Vergütung entspricht dem Grad der Zielerreichung (zwischen 50 und 160 %). Die Berechnung erfolgt auf der Basis der gewichteten Zielerreichung für jedes Ziel.

Die Ziele werden durch den hierarchischen Vorgesetzten aufgrund der berufsspezifischen Besonderheiten jeder Einheit festgelegt und vom Departementsleiter genehmigt. Für jedes Ziel müssen die Zielerreichungsgrade 50 %, 100 %, 150 % definiert werden. Die Ziele werden im EVA-Formular (Evaluation Vaudoise) festgehalten und von den Mitarbeitenden sowie deren Vorgesetzten unterzeichnet.

| Kategorie | Zielerreichungsgrad 50 % | 100 % | 150 % |
|-----------------------|--------------------------|-------|-------|
| Abteilungsleiter | 4 % | 8 % | 12 % |
| Dienststellenleiter | 3 % | 6 % | 9 % |
| Gruppenleiter | 2 % | 5 % | 7 % |
| Experten/Spezialisten | 2 % | 4 % | 6 % |
| Sachbearbeiter | 1 % | 2 % | 3 % |

Seit dem Geschäftsjahr 2016 erhalten die Mitarbeitenden des Innendienstes eine zusätzliche variable Vergütung, die auf der Beteiligung am Ergebnis der Vaudoise-Gruppe beruht. Ausgehend vom VOP-Indikator soll sie die kollektive Leistung belohnen. Die Beträge werden unabhängig von der Hierarchiestufe oder vom Grundlohn der betreffenden Mitarbeitenden

vergütet. Ab dem Geschäftsjahr 2019 berechnet sich die Beteiligung anteilmässig nach dem VOP-Erreichungsgrad zwischen 100 % und 200 % basierend auf einem Betrag von CHF 600.– für einen VOP von 100 %. Die Beträge variieren somit zwischen CHF 600.– und 1200.–. Diese Lohnkomponente beträgt CHF 1200.– für das Jahr 2019.

b. Aussendienst

Die Vergütung des Aussendienstes unterscheidet sich von derjenigen des Innendienstes, da hier der fixe Lohnanteil einen kleinen Teil des Gesamtlohns ausmacht. Den grössten Teil der Vergütung machen die Provisionen aus. Neben den Abschlussprovisionen für jedes Geschäft erhalten die Aussendienstmitarbeiter eine Leistungsprämie für das Erreichen des Verkaufsziele, die vom Departement Vertrieb & Marketing festgelegt wurden. Der VOP ist auch Bestandteil der Ziele eines Teils des Kaders im Aussendienst.

5. Vergütung der Direktion

a. Vergütungsgrundsätze

Die Gesamtvergütung wird auf Antrag des Verwaltungsrats und nach Stellungnahme des Vergütungsausschusses und des Generaldirektors von der Generalversammlung genehmigt. Gemäss Art. 27 der Statuten der Vaudoise Versicherungen Holding AG besteht die Vergütung der Mitglieder der Direktion aus einem vertraglich vereinbarten fixen und einem variablen Teil, der jedes Jahr gemäss der Zielerreichung unter Punkt 3 und persönlichen qualitativen Zielen festgelegt wird.

Das Grundgehalt wird vom Verwaltungsrat frei festgelegt.

Um das Management enger an die mittelfristige Performance des Unternehmens zu binden und ein branchengerechtes Vergütungspackage zu gewähren, hat der Verwaltungsrat ein neues Vergütungsmodell genehmigt, den Long Term Incentive Plan (LTI), der 2013 in Kraft trat.

Dieses Modell wurde prioritär für die Direktion eingeführt. Bei Bedarf kann es auch auf weitere höhere Kader ausgeweitet werden. Für jedes höhere Kader, das am Plan beteiligt ist, bestimmt der Verwaltungsrat auf Antrag des Generaldirektors einen LTI als Zielbetrag in CHF, der bei einer Zielerreichung von 100 % vergütet wird. Die genannten Ziele widerspiegeln die Leistung über drei Jahre. Nach dem Kollegialitätsprinzip werden für alle höheren Kader, die am Plan beteiligt sind, dieselben Bewertungskriterien der Leistung und dieselbe Berechnungsmethode des LTI angewendet. Die Leistung wird nach drei Kriterien bewertet: die wirtschaftliche

Leistung (basierend auf dem VOP), die Effizienz des Unternehmensbetriebs (über die Combined Ratio, die Schaden-Kosten-Quote) und die Geschäftsdynamik (über das Wachstum im Verhältnis zum Gesamtmarkt).

Der Betrag des Ziel-LTI besteht aus zwei Teilen: Der erste Teil macht 80% des Zielbetrags aus und wird in CHF vergütet. Der zweite Teil macht 20% aus und besteht aus künftigen Ansprüchen, je nach Aktienverlauf der Vaudoise Versicherungen Holding AG während fünf Jahren. Der Vergütungsbetrag wird jährlich anteilmässig in der Erfolgsrechnung verbucht.

Der Verwaltungsrat kann die Ziele des laufenden LTI jederzeit ändern oder gar entfernen, wenn es die Umstände erfordern und sich die wirtschaftliche Situation oder die Zukunftsaussichten des Unternehmens beträchtlich ändern.

Artikel 28 der Statuten sieht vor, dass die Gesellschaft jedem Mitglied der Direktion Darlehen und Kredite, Bürgschaften für Verpflichtungen sowie sämtliche sonstigen Formen von Sicherheiten im Zusammenhang mit den Verpflichtungen eines Mitglieds der Direktion bis zu einer maximalen Höhe von CHF 1,5 Millionen gewähren kann.

Die den Mitgliedern der Direktion ausserhalb der beruflichen Vorsorge gewährten Vorsorgeleistungen dürfen pro Jahr nicht höher sein als die fixe jährliche Vergütung des betreffenden Mitglieds der Direktion im Kalenderjahr, das dem Kalenderjahr vorangeht, in welchem die Leistung gewährt wird.

b. Der Direktion gewährte Vergütungen und Darlehen

Artikel 25 der Statuten sieht vor, dass die Generalversammlung der Vaudoise Versicherungen Holding AG jährlich die Anträge des Verwaltungsrats genehmigt hinsichtlich des Höchstbetrags der fixen Vergütung und gegebenenfalls des Höchstbetrags der variablen Vergütung für die gesamte Direktion für das nächste Geschäftsjahr, zusammen mit dem notwendigen Betrag für die fixe Vergütung der Mitglieder der Direktion während der vereinbarten Kündigungsfrist, für den Fall, dass die nächste Generalversammlung keine ausreichenden Mittel zur Verlängerung der Arbeitsverträge genehmigt.

2019 genehmigte die Generalversammlung der Vaudoise Versicherungen Holding AG eine Gesamtvergütung für die Mitglieder der Direktion in der Höhe von CHF 7'500'000.– für das Jahr 2019 anstelle des Betrags von CHF 6'600'000.–, der von der ordentlichen Generalversammlung am 7. Mai 2018 zugesprochen wurde. Der effektiv vergütete Betrag beläuft sich auf CHF 7'154'919.–.

| Gesamtbetrag der den Mitgliedern der Direktion 2019 gewährten Vergütungen | 2019 | 2018 |
|---|--------------------|--------------------|
| Vergütungen | | |
| Feste Vergütungen | 3'246'671.– | 4'462'393.– |
| Variable Vergütungen | 2'554'745.– | 2'308'474.– |
| Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen | 1'353'503.– | 1'269'816.– |
| Total | 7'154'919.– | 8'040'683.– |

Die Abweichung ergibt sich im Wesentlichen aus den Wechseln im Direktionsausschuss in den Jahren 2018 und 2019.

Gesamtbetrag der den ehemaligen Mitgliedern der Direktion 2019 gewährten Vergütungen

2019 wurden keine Beträge an ehemalige Direktionsmitglieder vergütet.

Der 2019 für das vorangehende Geschäftsjahr an die Mitglieder der Direktion ausgerichtete STI-Betrag macht CHF 1'682'365.– aus (inkl. CHF 262'503.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF +8'244.– vom veranschlagten Betrag ab.

Der 2019 für die früheren Geschäftsjahre an die Mitglieder der Direktion ausgerichtete LTI-Betrag macht CHF 1'061'165.– aus (inkl. CHF 52'213.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF -14'810.– vom veranschlagten Betrag ab.

Höchste Vergütung: Philippe Hebeisen, Generaldirektor CHF 1'428'358.– inkl. Beiträge zur Altersvorsorge von CHF 245'193.– (2018: CHF 1'327'734.– inkl. CHF 231'824.–). Davon macht der variable Teil 2019 CHF 619'068.– aus (2018: CHF 552'785.–).

Der 2019 für das vorangehende Geschäftsjahr an Philippe Hebeisen ausgerichtete STI-Betrag macht CHF 387'895.– aus (inkl. CHF 67'816.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF +20'546.– vom veranschlagten Betrag ab.

Der 2019 für die früheren Geschäftsjahre an Philippe Hebeisen ausgerichtete LTI-Betrag macht CHF 310'258.– aus (inkl. CHF 15'266.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF -14'383.– vom veranschlagten Betrag ab.

Der Gesamtbetrag der von Gesellschaften der Gruppe an Mitglieder der Direktion gewährten Darlehen beträgt CHF 1'158'135.– (CHF 2'983'007.– im Jahr 2018). Ehemaligen Mitgliedern oder nahestehenden Personen wurden keine nicht marktüblichen Darlehen gewährt.

6. Honorare des Verwaltungsrats

a. Grundsätze

2010 hat der Verwaltungsrat ein Vergütungssystem eingeführt, das eine feste jährliche Vergütung nach Funktion vorsieht (Präsident, Vizepräsident, Verwaltungsrat). Hinzu kommen Entschädigungen für die Teilnahme an den verschiedenen Ausschüssen für den Präsidenten und die Mitglieder eines Ausschusses, ausser für den Verwaltungsratspräsidenten, der ständiger Gast der drei Ausschüsse des Verwaltungsrats ist. Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten daneben Repräsentationsspesen, die marktkonform sind. Gemäss Artikel 25 der Statuten wird der Gesamtbetrag der Vergütungen der Generalversammlung der Vaudoise Versicherungen Holding AG jährlich unterbreitet.

2019 hat die Generalversammlung der Vaudoise Versicherungen Holding AG einen maximalen Gesamtbetrag über CHF 1'550'000.– für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 genehmigt. Der effektiv gewährte Betrag beläuft sich auf CHF 1'369'963.– (inkl. Honorare der externen Mitglieder des Investitionsausschusses).

Artikel 28 der Statuten sieht vor, dass die den Mitgliedern des Verwaltungsrats ausserhalb der beruflichen Vorsorge gewährten Vorsorgeleistungen pro Jahr nicht höher sein dürfen als die fixe jährliche Vergütung des betreffenden Mitglieds des Verwaltungsrates im Kalenderjahr, das dem Kalenderjahr vorangeht, in welchem die Leistung gewährt wird.

b. Honorare und Darlehen an den Verwaltungsrat

| | 2019 | | | 2018 | | |
|---|-----------------------|----------------|------------------|-----------------------|----------------|------------------|
| Vergütungen, die vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 an die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats und des Investitionsausschusses ausbezahlt wurden | Feste Entschädigungen | AHV-Beiträge | Total | Feste Entschädigungen | AHV-Beiträge | Total |
| Verwaltungsrat | | | | | | |
| Paul-André Sanglard, Präsident | 375'252 | *84'759 | 460'011 | 375'227 | *84'781 | 460'008 |
| Chantal Balet Emery, Vizepräsidentin | 152'834 | *32'722 | 185'556 | 152'809 | *32'745 | 185'554 |
| Martin Albers, Mitglied | 128'630 | 8'699 | 137'329 | 128'630 | 8'699 | 137'329 |
| Javier Fernandez-Cid, Mitglied | 100'000 | - | 100'000 | 100'000 | - | 100'000 |
| Eftychia Fischer, Mitglied | 144'584 | 9'662 | 154'246 | 144'584 | 9'662 | 154'246 |
| Peter Kofmel, Mitglied | 144'584 | 9'662 | 154'246 | 144'584 | 9'662 | 154'246 |
| Jean-Philippe Rochat, Mitglied | 123'297 | 8'364 | 131'661 | 123'297 | 8'364 | 131'661 |
| Total | 1'169'181 | 153'868 | 1'323'049 | 1'169'131 | 153'913 | 1'323'044 |
| <i>* darin enthalten ist ein Beitrag zu einem Altersvorsorgeplan</i> | | | | | | |
| Investitionsausschuss | | | | | | |
| Eric Breval, externes Mitglied | 21'328 | 1'338 | 22'666 | 21'328 | 1'338 | 22'666 |
| René Sieber, externes Mitglied | 21'328 | 1'338 | 22'666 | 21'328 | 1'338 | 22'666 |
| Total | 42'656 | 2'676 | 45'332 | 42'656 | 2'676 | 45'332 |

Es wurden keine anderen als die im oben genannten Punkt aufgeführten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder des Investitionsausschusses, an ehemalige Mitglieder oder diesen nahestehende Personen ausbezahlt. Den Mitgliedern des Verwaltungsrats oder des Investitionsausschusses wurden keine Darlehen gewährt. Es wurden auch keine Darlehen, die nicht marktüblich wären, an ehemalige Mitglieder oder an diesen nahestehende Personen gewährt.

7. Berufliche Vorsorge und weitere Vorteile

Die Vaudoise bietet ihren Mitarbeitenden sehr attraktive Bedingungen für die berufliche Vorsorge: Die Vaudoise übernimmt 65% der BVG-Sparprämien, während der Vorsorgeplan einen überobligatorischen Teil für alle Mitarbeitenden vorsieht. Die Invaliditätsrente beträgt 60% des versicherten Lohns bis zum Rentenalter. Die Pensionskasse der Vaudoise ist eine solide Einrichtung, die ganzheitlich rückversichert ist. Ihr Deckungsgrad betrug 111,6% im Jahr 2017 und 109,9% im Jahr 2018. Bei den Versicherungen für Krankheit und Unfall sind alle Mitarbeitenden in der privaten Abteilung für Nichtberufs- und Berufsunfälle versichert, und mit der Krankentaggeldversicherung werden 90% des Lohns während 2 Jahren gedeckt. Am 1. Januar 2016 hat die Pensionskasse ein variables System für die überobligatorischen Alterssparbeiträge der Versicherten eingeführt.



Ernst & Young AG
Avenue de la Gare 39a
Postfach
CH-1002 Lausanne

Telefon: +41 58 286 51 11
Fax: +41 58 286 51 01
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der
VAUDOISE VERSICHERUNGEN HOLDING AG, Lausanne

Lausanne, 17. März 2020

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der VAUDOISE VERSICHERUNGEN HOLDING AG (Seiten 120 bis 123) für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Absätzen 5b. und 6b. des Vergütungsberichts.



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 beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14–16 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 VAUDOISE VERSICHERUNGEN HOLDING AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegÜV.

Ernst & Young AG



Blaise Wägli
(Qualified
Signature)

Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)



Andreas Blumer
(Qualified
Signature)

Zugelassener Revisionsexperte