

# Vergütungsbericht 2015

# Vergütungsbericht

Die folgenden Informationen über die Vergütungen halten sich an die «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» der SIX Swiss Exchange vom 1. September 2014 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.

### Governance

Gemäss Artikel 25 ff. der Statuten der Vaudoise Versicherungen Holding AG, unterbreitet der Verwaltungsrat der Generalversammlung den Gesamtbetrag der Vergütung der Verwaltungsräte und der Mitglieder der Direktion sowie den Gesamtbetrag aller Vergütungen der Gruppe. 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 und Benchmarks beruhendes Modell

Die internen und externen Mitarbeitenden haben alle eine definierte Funktion, die einer Stufe des Gesamt-Vergütungsmodells entspricht. Um sicherzustellen, dass die Vergütungen marktgerecht sind, werden zwei Benchmarks angewendet: Das CEPEC-Modell für die Mitarbeitenden des Innendienstes und das Kienbaum-Modell für die Direktion und den Verwaltungsrat. 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 des Mitarbeitenden. Er bewegt sich im oben genannten Benchmark-Bereich.

### 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. Diese Bestimmung ist im Reglement zur variablen Vergütung des Innendienstpersonals der Vaudoise Versicherungen enthalten (siehe Punkt 4.a). Dieselbe Bestimmung gilt gleichermassen für die Direktion.

### 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. Diese Ziele gelten für die Mitglieder der Direktion solidarisch als quantitative Ziele. Sie dienen als Grundlage für die Zielfestlegung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kaderpositionen und im Innendienst. Der VOP ist auch Bestandteil der Ziele des Aussendienstes. Alle Mitarbeiter und Direktoren haben daneben ein persönliches Ziel, das die Bewertung vervollständigt.

#### a. VOP

Der «Vaudoise Operating Profit» (VOP) ist ein interner Indikator für den wirtschaftlichen Wert des Unternehmens und wurde 2009 eingeführt. Er wird jährlich von einem externen Revisor geprüft. Dieser Indikator ist ein gemeinsames Ziel aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe und macht 20 % der Zielbewertung aus. Der VOP wurde 2015 zu 104,7 % erreicht.

#### b. Quantitative Ziele der Gruppe

2015 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 persönliches Ziel, das 20 % des variablen Lohnanteils ausmacht.

## 4. Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### a. Innendienst

Der variable Lohnanteil stellt einen variablen Betrag der Vergütung dar, der sich einerseits (zu 80 %) aus dem Erreichen der quantitativen Zielsetzungen in Bezug auf den internen Indikator VOP (20 %) und andererseits aus der Funktion (60 %) ergibt. Das persönliche qualitative Ziel macht 20 % aus.

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 150 %). Die Berechnung erfolgt auf der Basis der gewichteten Zielerreichung für jedes Ziel.

Kategorie	Zielerreichungsgrad 50%	100%	150%
Abteilungsleiter	4 %	8 %	12 %
Dienststellenleiter	3 %	6 %	9 %
Experten / Spezialisten	2 %	4 %	6 %
Mitarbeiter Sachbearbeiter	1 %	2 %	3 %

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 und ihren Vorgesetzten sowie deren Vorgesetzten unterzeichnet.

Ab 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. Sie variieren zwischen CHF 300.— und 800.— und hängen davon ab, wie stark der Ziel-VOP des Referenzjahrs übertroffen werden konnte. Dabei werden drei Abstufungen unterschieden. Diese Lohnkomponente wird erstmals mit dem April-Lohn 2017 überwiesen.

#### 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 festgelegt wurden. Der VOP ist ebenfalls Bestandteil dieser Ziele.

### 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. Die Vergütung der Mitglieder der Direktion besteht aus einem vertraglich vereinbarten fixen und einem variablen Teil, der jedes Jahr gemäss der Zielerreichung unter Punkt 3 festgelegt wird. Das Grundgehalt wird vom Verwaltungsrat frei und innerhalb der Kienbaum-Benchmark festgelegt. Der variable Teil kann bis zu 45,2 % der Gesamtvergütung ausmachen.

Um das Management enger an die mittelfristige Performance des Unternehmens zu binden und ein branchengerechtes Vergütungspackage zu gewähren, hat der Verwaltungsrat ein neues Vergütungs-Modell 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 drei 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 die wirtschaftliche Situation oder die Zukunftsaussichten des Unternehmens beträchtlich ändern.

#### b. Der Direktion gewährte Vergütungen

##### Gesamtbetrag der den Mitgliedern der Direktion 2015 gewährten Vergütungen

Vergütungen	2015	2014
Feste Vergütungen	2'864'121.–	2'726'257.–
Variable Vergütungen	2'608'615.–	2'218'009.–
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen	*1'240'699.–	1'034'201.–
<b>Total</b>	<b>6'713'435.–</b>	<b>5'978'467.–</b>

\* ab 2015 sind die Arbeitgeberbeiträge an die Arbeitslosen-, Unfall- und Krankentaggeldversicherung in den Sozialversicherungen im Betrag von CHF 108'800.– inbegriffen (gemäss Angaben von EXPERTSuisse).

##### Gesamtbetrag der den ehemaligen Mitgliedern der Direktion 2015 gewährten Vergütungen

Vergütungen	2015	2014
Feste Vergütungen	0.–	241.–
Variable Vergütungen	0.–	0.–
Arbeitgeberbeiträge zur Altersvorsorge	20'000.–	24'013.–
<b>Total</b>	<b>20'000.–</b>	<b>24'254.–</b>

Der 2015 für die früheren Geschäftsjahre an die Mitglieder der Direktion ausgerichtete LTI-Betrag macht CHF 733'354.– aus (inkl. CHF 39'613.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF 35'193.– vom vorangeschlagenen Betrag ab.

Höchste Vergütung: Philippe Hebeisen, Generaldirektor: CHF 1'429'908.– inkl. Beiträge zur Altersvorsorge von CHF 246'180.– (2014: CHF 1'279'649.– inkl. CHF 209'858.–), wovon der variable Teil 2015 CHF 646'384.– ausmacht (2014: CHF 569'834.–).

Ab 2015 sind die Arbeitgeberbeiträge an die Arbeitslosen-, Unfall- und Krankentaggeldversicherung in den Sozialversicherungen im Betrag von CHF 15'549.– inbegriffen (gemäss Angaben von EXPERTSuisse).

Der 2015 für die früheren Geschäftsjahre an Philippe Hebeisen ausgerichtete LTI-Betrag macht CHF 231'857.– aus (inkl. CHF 12'524.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF 11'621.– vom vorangeschlagenen Betrag ab.

Der Gesamtbetrag der von Gesellschaften der Gruppe an Mitglieder der Direktion gewährten Darlehen beträgt CHF 3'029'700.– (CHF 2'494'110.– im Jahr 2014). Ehemaligen Mitgliedern oder nahstehenden Personen wurden keine nicht marktüblichen Darlehen gewährt.

## 6. Honorare des Verwaltungsrats

### a. Grundsätze

Aufgrund der immer anspruchsvoller werdenden Aufgaben in Bezug auf Verantwortung und Engagement hat der Verwaltungsrat 2010 ein Vergütungssystem eingeführt, das eine feste jährliche Vergütung nach Funktion vorsieht (Präsident, Vizepräsident, Verwaltungsrat). Hinzu kommen Vergütungen 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. Der Gesamtbetrag der Vergütungen wird der Generalversammlung der Vaudoise Versicherungen Holding AG jährlich auf der Grundlage der Kienbaum-Benchmark unterbreitet. Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten daneben Repräsentationspesen, die marktkonform sind.

2015 hat die Generalversammlung der Vaudoise Versicherungen Holding AG einen maximalen Gesamtbetrag über CHF 1'360'000.– für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016 genehmigt. Der effektiv überwiesene Betrag beläuft sich auf CHF 1'350'343.– (inkl. Honorare der externen Mitglieder des Investitionsausschusses).

### b. Honorare und Darlehen an den Verwaltungsrat

Vergütungen, die an die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats und des Investitionsausschusses ausbezahlt wurden	2015			2014		
	Feste Entschädigungen	AHV-Beiträge	Total	Feste Entschädigungen	AHV-Beiträge	Total
<b>Verwaltungsrat</b>						
Paul-André Sanglard, Präsident	379'028	*88'080	467'108	379'183	*88'813	467'996
Chantal Balet Emery, Vizepräsidentin	155'457	*35'420	190'877	155'444	*35'430	190'874
Javier Fernandez-Cid, Mitglied	100'000	0	100'000	100'000	0	100'000
Etienne Jornod, Mitglied	107'333	7'404	114'737	107'333	7'404	114'737
Peter Kofmel, Mitglied	144'484	9'577	154'061	144'484	9'577	154'061
Jean-Philippe Rochat, Mitglied	144'484	9'577	154'061	144'484	9'577	154'061
Jean-Pierre Steiner, Mitglied	120'875	5'944	126'819	120'875	5'944	126'819
<b>Total</b>	<b>1'151'661</b>	<b>156'002</b>	<b>1'307'663</b>	<b>1'151'803</b>	<b>156'745</b>	<b>1'308'548</b>
*) darin enthalten ist ein Beitrag zu einem Altersvorsorgeplan						
<b>Investitionsausschuss</b>						
Eric Breval, externes Mitglied	20'000	0	20'000	20'000	0	20'000
René Sieber, externes Mitglied	21'334	1'346	22'680	21'334	1'346	22'680
<b>Total</b>	<b>41'334</b>	<b>1'346</b>	<b>42'680</b>	<b>41'334</b>	<b>1'346</b>	<b>42'680</b>

Es wurden keine anderen als die im oben genannten Punkt aufgeführten Entschädigungen 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, am 31. Dezember 2013 und 2014, 107,9 % und 108 %. Bei den Versicherungen für Unfall und Krankheit sind alle Mitarbeitenden in der privaten Abteilung für Nichtberufs- und Berufsunfälle versichert, und mit der Lohnausfallversicherung werden 90 % des Lohns während 2 Jahren gedeckt. Ab dem 1. Januar 2016 führt die Pensionskasse ein variables System für die Alterssparbeiträge der Versicherten ein.



## VAUDOISE ASSURANCES HOLDING AG, Lausanne Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts an die Generalversammlung

### Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der VAUDOISE ASSURANCES HOLDING AG, Lausanne

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der VAUDOISE ASSURANCES HOLDING AG für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 des Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Abschnitten 5b und 6b des Vergütungsberichts auf den Seiten 105 bis 106 des Geschäftsberichts.

#### Verantwortung des Verwaltungsrates

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

#### Verantwortung des Prüfers

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

messenheit 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 ASSURANCES HOLDING AG für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Hieronymus T. Dormann	Renaud Jotterand
Zugelassener Revisionsexperte	Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor	

Lausanne, den 17. März 2016

