





Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Die folgenden Informationen über die Vergütungen halten sich an den Transparenzgrundsatz der am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» der SIX Swiss Exchange vom 29. Juni 2022 und die Art. 732 ff. OR, insbesondere Art. 734 ff. OR für den Vergütungsbericht. Die Statuten der Vaudoise Versicherungen Holding AG wurden im Rahmen der Generalversammlung 2023 geändert und an die Revision des Obligationenrechts in Zusammenhang mit der Reform des Aktienrechts angepasst.

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 die Vergütungspolitik leistungsorientiert ist, bleibt die einzelne Person im Mittelpunkt. Das Vergütungssystem ist flexibel und passt sich den verschiedenen Funktionen an. Alle Mitarbeitenden erhalten einen variablen Lohnanteil.

Die Vaudoise hat 2018 bis 2020 das Equal-Salary-Label erhalten und wendet seit 2021 die Kriterien des Gleichstellungsgesetzes an. Zur Analyse der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern verwendet sie das Tool Logib des Bundes. Die Ergebnisse wurden von PwC geprüft, die bei den Löhnen die Konformität des Vergütungsmodells mit dem Gleichstellungsgesetz (GIG) bestätigt hat.

Governance

Gemäss Artikel 25 ff. der Statuten der Vaudoise Versicherungen Holding AG unterbreitet der Verwaltungsrat der Generalversammlung den Gesamtbetrag der Vergütung der Verwaltungsrätinnen, 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 ihrer/ihrer Vorgesetzten bei einem persönlichen Gespräch evaluiert. Dasselbe gilt für die Direktionsmitglieder, die vom 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 für Neugeschäfte oder Vertragserneuerungen hinzukommen.

2. Gesamtvergütung

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

Basislohn

Der Basislohn richtet sich nach der Funktion der Mitarbeitenden.

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 seiner Unternehmensstrategie bei. Mit dem variablen Lohnanteil wird allen Mitarbeitenden eine personalisierte Vergütung garantiert, mit der die individuellen Leistungen gewürdigt werden. Diese Bestimmung ist im Reglement zur variablen Entlohnung des Innendienstpersonals enthalten (siehe Punkt 4 «Innendienst»). Dieselbe Bestimmung gilt gleichermaßen für die Direktion.

Es wird keine variable Entlohnung ausbezahlt, wenn das Niveau der Zielerreichung unter 50% liegt.

3. Quantitative und qualitative Ziele

In seiner Dezembersitzung bestimmt der Verwaltungsrat jedes Jahr quantitative Jahresziele für die Gruppe: den Anteil eines internen Indikators, des 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 Kaders im Aussendienst.

VOP

Der Vaudoise Operating Profit (VOP) ist ein interner Indikator für den wirtschaftlichen Wert des Unternehmens. 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 eine Komponente, die sich auf die Neubewertungsreserve bezieht, die zwischen -50% und +50% variieren kann. Der VOP kann somit bis zu 200% betragen, wenn die Neubewertungsreserve günstig ist. Diese Komponente führt zu einer grösseren Volatilität, die der wirtschaftlichen Realität auf den Märkten entspricht. Der VOP wird jährlich von einem externen Revisor geprüft. Er ist ein Kollektivziel der meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe und macht 20% der Zielbewertung aus. Der VOP wurde 2023 zu 180% erreicht.

Quantitative Ziele der Gruppe

2023 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.

Persönliche Ziele

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

4. Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Innendienst

Der variable Lohnanteil stellt einen Betrag der Vergütung dar, der sich zu 20% aus dem internen Indikator VOP und zu 80% aus dem Erreichen der kollektiven quantitativen Ziele der entsprechenden Organisationseinheiten und der persönlichen quantitativen und/oder qualitativen funktionsabhängigen Zielsetzungen zusammensetzt.

Der Ziellohn setzt sich aus dem jährlichen Basislohn und dem variablen Lohnanteil bei Erreichen der Ziele zu 100% zusammen. Dieser Ziellohn wird mit verschiedenen externen und internen Benchmarks verglichen.

Die Höhe des variablen Lohnanteils entspricht einer Prozentzahl des jährlichen Basislohns. Diese Prozentzahl hängt von der Funktion der Mitarbeitenden ab. Der Gesamtgrad der Zielerreichung kann zwischen 50 und 160% liegen. Die Berechnung erfolgt auf der Basis der gewichteten Zielerreichung für jedes Ziel.

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

Die Mitarbeitenden des Innendienstes erhalten eine zusätzliche variable Vergütung, die auf der Beteiligung am Ergebnis der Vaudoise-Gruppe beruht. Ausgehend vom oben beschriebenen VOP-Indikator soll sie die kollektive Leistung belohnen. Die Beträge werden unabhängig von der Hierarchiestufe oder vom Grundlohn der betreffenden Mitarbeitenden vergütet. Seit 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 CHF 1'200.–. Für das Jahr 2023 beträgt diese Lohnkomponente CHF 1'080.–.

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 Aussendienstmitarbeitenden eine Leistungsprämie für das Erreichen der 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 Zielen festgelegt wird. Die variable Jahresvergütung verbindet kollektive quantitative wirtschaftliche Ziele mit persönlichen quantitativen und qualitativen Zielen.

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 Kadermitarbeitende ausgeweitet werden. Für die Mitglieder der Direktion 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 Kadermitarbeitende, 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). 2023 wurden Kriterien zur Nachhaltigkeit und weitere strategische Ziele 2025 eingeführt.

Der Betrag des Ziel-LTI besteht aus zwei Teilen: Der erste Teil macht 80% des Zielbetrags im aktuellen System 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.

Die variable Vergütung der Direktion entspricht der Gewichtung folgender Leistungskriterien:

Die Leistungskriterien der variablen Jahresvergütung berücksichtigen zu 50% die persönlichen – quantitativen (30%) und qualitativen (20%) Ziele, und zu 50% die kollektiven quantitativen Ziele, die aus dem VOP (20%), der Geschäftsentwicklung (10%), der Schadenquote (7,5%), der Kostenquote (7,5%) und der Anlagerendite (5%) zusammengesetzt sind. Die Leistungskriterien des LTI über drei Jahre werden wie folgt aufgeteilt: VOP (35%), Prämienwachstum (20%), Combined Ratio (25%), Nachhaltigkeit (10%), Bekanntheit (5%) und Kundenzufriedenheit (5%).

Artikel 20 der Statuten legt die Kündigungsfristen für Verträge mit einer Vergütung fest. Bei unbefristeten Verträgen beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate, während befristete Verträge für nicht länger als ein Jahr abgeschlossen werden dürfen.

Artikel 28 der Statuten sieht vor, dass das Unternehmen 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 festen 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.

2022 genehmigte die Generalversammlung der Vaudoise Versicherungen Holding AG eine Gesamtvergütung für die Mitglieder der Direktion in der Höhe von CHF 8'900'000.– für das Jahr 2023. Der effektiv vergütete Betrag beläuft sich auf CHF 8'376'240.–.

Gesamtbetrag der den Mitgliedern der Direktion 2023 gewährten Vergütungen

	2023	2022
Vergütungen		
Feste Vergütungen	4'087'153	3'380'684
Variable STI	1'762'115	1'469'629
Variable LTI*	1'051'952	920'278
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen	1'475'020	1'349'935
Total	8'376'240	7'120'526

* Der angegebene LTI-Betrag entspricht in den dreijährigen LTI (N-2/N; N-1/N+1 und N/N+2) den im Jahr N, hier im Jahr 2023, vergebenen Anteilen. Der im vergangenen Geschäftsjahr ausbezahlte LTI-Betrag umfasst 80% des Plans, der drei Jahre zuvor festgelegt wurde, und 20% des Plans von vor fünf Jahren.

Der 2023 für das vorangehende Geschäftsjahr an die Mitglieder der Direktion ausgerichtete STI-Betrag macht CHF 1'657'436.– aus (inkl. CHF 290'421.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF +50'058.– vom veranschlagten Betrag ab.

Der 2023 für die früheren Geschäftsjahre an die Mitglieder der Direktion ausgerichtete LTI-Betrag macht CHF 897'847.– aus (inkl. CHF 45'595.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF -40'442.– vom veranschlagten Betrag ab. Dieser LTI-Betrag umfasst 80% des Plans, der drei Jahre zuvor festgelegt wurde, und 20% des Plans von vor fünf Jahren.

Höchste Vergütung: Jean-Daniel Laffely, Generaldirektor, CHF 1'300'911.– inkl. Beiträge zur Altersvorsorge von CHF 228'705.– (2022: CHF 1'297'271.–, inkl. CHF 231'765.). Davon beträgt der variable Teil 2023 CHF 545'457.– (2022: CHF 554'906.–).

Der 2023 für das vorangehende Geschäftsjahr an Jean-Daniel Laffely ausgerichtete STI-Betrag macht CHF 320'273.– aus (inkl. CHF 56'137.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF -3'840.– vom veranschlagten Betrag ab.

Der 2023 für die früheren Geschäftsjahre an Jean-Daniel Laffely ausgerichtete LTI-Betrag macht CHF 235'219.– aus (inkl. CHF 11'945.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF -9'193.– vom geschätzten und veranschlagten Betrag ab.

Der Gesamtbetrag der von Gesellschaften der Gruppe an Mitglieder der Direktion gewährten Darlehen beträgt CHF 2'310'270.85 (CHF 2'294'243.95 im Jahr 2022). Ehemaligen Mitgliedern oder nahestehenden Personen wurden keine nicht marktüblichen Darlehen gewährt.

Der Betrag der von Gesellschaften der Gruppe an Jean-Daniel Laffely, Generaldirektor, gewährten Hypothekarkredite beträgt CHF 560'000.– seit 2015.

Gesamtbetrag der den ehemaligen Mitgliedern der Direktion 2023 gewährten Vergütungen

2023 wurden keine Beträge an ehemalige Direktionsmitglieder vergütet.

Beteiligungsrechte und Optionen auf solche Rechte von Mitgliedern der Direktion oder ihnen nahestehenden Personen

	Funktion	31.12.2023		31.12.2022	
		Anzahl	Wert in CHF	Anzahl	Wert in CHF
Jean-Daniel Laffely	Generaldirektor, CEO	200	88'000	200	84'600
Frédéric Traimond	Stv. Generaldirektor, Departement Aktuariat und Rückversicherung, CRO	-	-	-	-
Karim Abdelatif	Direktor, Departement Human Resources	-	-	-	-
Christoph Borgmann	Direktor, Departement Finanzen, CFO	250	110'000	150	63'450
Nathalie Follonier-Kehrli	Direktorin, Generalsekretärin, Leiterin Legal, Compliance und Unternehmenskommunikation	3	1'320	3	1'269
Stanislas Bressange	Direktor, Departement Digitale Transformation und Informationssysteme, CTO	-	-	-	-
Grégoire Fracheboud	Direktor, Departement Vertrieb & Marketing	-	-	-	-
Reto Kuhn	Direktor, Departement Asset Management, CIO	100	44'000	100	42'300
Christian Logger	Direktor, Departement P&C (bis 31. März 2023)	*	*	3	1'269
Jacques Marmier	Direktor, Departement Personenversicherungen	3	1'320	3	1'269
Patrick Streit	Direktor, Departement P&C (ehemals Vermögen) (ab 1. April 2023)	-	-	**	**
Total		556	244'640	459	194'157

* Da diese Person am 31. Dezember 2023 nicht mehr Mitglied der Direktion war, ist diese Angabe nicht mehr erforderlich.

**Da diese Person am 31. Dezember 2022 noch nicht Mitglied der Direktion war, ist diese Angabe nicht erforderlich.

Von Mitgliedern der Direktion im Jahr 2023 für andere Unternehmen wahrgenommene Mandate

In Artikel 19 der Statuten ist die Anzahl der externen Mandate, die von den Mitgliedern der Direktion wahrgenommen werden dürfen, festgelegt.

Im Folgenden sind die von den Mitgliedern der Direktion für andere Unternehmen, die nicht zu 100% von der Gruppe gehalten werden, wahrgenommene Mandate aufgeführt. Die jeweiligen Interessenbindungen sind im Kapitel Governance auf den Seiten 69-80 aufgeführt. Die Mitglieder der Direktion der Vaudoise, die im Rahmen von Mandaten bei Drittunternehmen oder von Interessenbindungen Honorare erhalten, überweisen diese vollständig an die Vaudoise. Die Mitglieder der Direktion, die in der nachfolgenden Liste nicht aufgeführt sind, üben keine Mandate bei anderen Unternehmen aus.

<u>Jean-Daniel Laffely</u>	<u>Christoph Borgmann</u>	<u>Nathalie Follonier-Kehrli</u>	<u>Reto Kuhn</u>
Vizepräsident des Verwaltungsrats, Europ Assistance (Schweiz) Holding AG, Nyon	Mitglied des Verwaltungsrats, Procimmo Group AG, Zug	Vizepräsidentin des Verwaltungsrats, Epona, Allgemeine Genossenschaft auf Gegenseitigkeit für Tiere, Lausanne	Mitglied des Verwaltungsrats, Credit Exchange AG, Zürich
Mitglied des Verwaltungsrats, Mapfre Re, Madrid	Mitglied des Verwaltungsrats, Procimmo SA, Renens		
	Mitglied des Verwaltungsrats, Orion Rechtsschutz-Versicherung AG, Basel		

6. Honorare des Verwaltungsrats

a. Grundsätze

Der Verwaltungsrat hat ein Vergütungssystem eingeführt, das eine feste jährliche Vergütung nach Funktion vorsieht (Präsident, Vizepräsident, Mitglied). 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 vier Ausschüsse des Verwaltungsrats ist. Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten daneben marktkonforme Repräsentationsspesen. Gemäss Artikel 25 der Statuten wird der Gesamtbetrag der Vergütungen der Generalversammlung der Vaudoise Versicherungen Holding AG jährlich unterbreitet.

b. Dem Verwaltungsrat gewährte Vergütungen und Darlehen

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.

2023 hat die Generalversammlung der Vaudoise Versicherungen Holding AG einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 1'900'000.– für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 genehmigt. Der effektiv ausgerichtete Betrag beläuft sich auf CHF 1'681'766.– (inkl. Honorare der externen Mitglieder des Investitionsausschusses).

Honorare und Darlehen an den Verwaltungsrat

Vergütungen, die vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 an die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats und des Investitionsausschusses ausbezahlt wurden	2023			2022		
	Feste Vergütung	AHV-Beiträge	Total	Feste Vergütung	AHV-Beiträge	Total
Philippe Hebeisen, Präsident	376'242	85'712*	461'954	376'299	85'767*	462'066
Chantal Balet Emery, Vizepräsidentin ¹⁾	83'608	4'485	88'093	178'444	22'253*	200'696
Jean-Philippe Rochat, Vizepräsident ²⁾	158'716	8'381	167'097	132'758	9'083	141'841
Martin Albers, Mitglied	192'483	12'590	205'073	181'707	12'225	193'932
Nathalie Bourquenoud, Mitglied ²⁾	87'484	5'867	93'351			
Javier Fernandez-Cid, Mitglied	127'256	6'188	133'444	117'042	6'280	123'321
Eftychia Fischer, Mitglied	139'652	9'731	149'383	141'873	9'869	151'742
Peter Kofmel, Mitglied	174'400	9'072	183'472	178'803	9'311	188'113
Cédric Moret, Mitglied	150'218	10'303	160'521	132'542	9'281	141'823
Total	1'490'059	152'329	1'642'388	1'439'466	164'069	1'603'535

*Betrag inkl. Beitrag zu einem Altersvorsorgeplan

Externe Mitglieder des Investitionsausschusses des Verwaltungsrats

Eric Breval, externes Mitglied	26'727	1'741	28'468	24'500	1'596	26'095
René Sieber, externes Mitglied	25'465	469	25'934	23'263	350	23'613
Total	52'192	2'210	54'402	47'763	1'946	49'709

1) Bis 9. Mai 2023

2) Ab 9. Mai 2023

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. Ehemaligen Mitgliedern oder nahestehenden Personen wurden keine nicht marktüblichen Darlehen gewährt.

Beteiligungsrechte und Optionen auf solche Rechte der Mitglieder des Verwaltungsrats oder ihnen nahestehenden Personen

Funktion	31.12.2023		31.12.2022	
	Anzahl	Wert in CHF	Anzahl	Wert in CHF
Philippe Hebeisen Präsident	310	136'400	310	131'130
Chantal Balet Emery Vizepräsidentin (bis 9. Mai 2023)	*	*	120	50'760
Jean-Philippe Rochat Vizepräsident (ab 9. Mai 2023)	100	44'000	100	42'300
Martin Albers Mitglied	100	44'000	100	42'300
Nathalie Bourquenoud Mitglied (ab 9. Mai 2023)	-	-	**	**
Javier Fernandez-Cid Mitglied	100	44'000	100	42'300
Eftychia Fischer Mitglied	100	44'000	100	42'300
Peter Kofmel Mitglied	200	88'000	200	84'600
Cédric Moret Mitglied	-	-	-	-
Total	910	400'400	1'030	435'690

* Da diese Person am 31. Dezember 2023 nicht mehr Mitglied des Verwaltungsrats war, ist diese Angabe nicht mehr erforderlich.

**Da diese Person am 31. Dezember 2022 noch nicht Mitglied des Verwaltungsrats war, ist diese Angabe nicht erforderlich.

Von den Mitgliedern des Verwaltungsrats und den externen Mitgliedern des Investitionsausschusses des Verwaltungsrats im Jahr 2023 für andere Unternehmen ausgeübte Mandate

In Artikel 19 der Statuten ist die Anzahl der externen Mandate, die von den Mitgliedern des Verwaltungsrats wahrgenommen werden dürfen, festgelegt.

Martin Albers	Nathalie Bourquenoud	Javier Fernandez-Cid	Eftychia Fischer
Präsident des Verwaltungsrats, MS Amlin AG, Zürich	Gründerin und Direktorin, Oxadi AG, Freiburg Gründerin und Direktorin, Bourquenoud Consulting, Freiburg Mitglied des Verwaltungsrats, Chocolats Camille Bloch SA, Courtelary Mitglied des Verwaltungsrats, SenioResidenz AG, Zürich	Mitglied des Verwaltungsrats, Mapfre Asistencia, Madrid Mitglied des Verwaltungsrats, Mapfre Reaseguro, Madrid	Präsidentin des Verwaltungsrats, Waadtländer Kantonalbank (BCV), Lausanne
Jean-Philippe Rochat	Mitglied des Verwaltungsrats und Präsident des Prüfungsausschusses, Casino Barrière Montreux, Montreux Mitglied des Verwaltungsrats, Säuberlin & Pfeiffer SA, Châtel-Saint-Denis Mitglied des Verwaltungsrats, Investissements Fonciers SA, Lausanne	Mitglied des Verwaltungsrats, Cofigo SA, Morges Präsident des Verwaltungsrats, Caroz SA, Bursinel Präsident des Verwaltungsrats, Veillon Immobilière SA, Bussigny Mitglied des Verwaltungsrats, Ferragamo (Schweiz) AG, Mendrisio	Mitglied des Verwaltungsrats, Miauton Holding SA, La Chaux-de-Fonds Mitglied des Verwaltungsrats, Sagrave Holding Gravier SA, Lausanne Mitglied des Verwaltungsrats und des Prüfungsausschusses, VW Volleyball World SA, Lausanne
Peter Kofmel	Cédric Moret	Eric Brevai	René Sieber
Präsident des Verwaltungsrats, Commercium Immobilien AG, Cham Präsident des Verwaltungsrats, Hotel Seaside AG, Spiez Präsident des Verwaltungsrats, GVFI Europe B.V., Rotterdam Präsident des Verwaltungsrats, GVFI AG, Basel	Chief Executive Officer, ELCA Group AG, Lausanne Vizepräsident des Verwaltungsrats, ELCA Group AG, Lausanne, Mitglied des Verwaltungsrats mehrerer Tochtergesellschaften der ELCA-Gruppe Verwaltungsratspräsident, F69 Immo AG, Morges	<i>(externes Mitglied des Investitionsausschusses)</i> Direktor, compenswiss (Ausgleichsfonds AHV/IV/EO), Genf Mitglied des Innovationsausschusses, AVADIS Anlagestiftung, Zürich Externer Experte Anlageausschuss, Personalvorsorgestiftung der IBM (Schweiz), Zürich	<i>(externes Mitglied des Investitionsausschusses)</i> Externes Mitglied des Anlageausschusses des Verwaltungsrats, Établissement Cantonal d'Assurance (ECA), Lausanne Verwaltungsrat und Mitglied des Ausschusses, GAMA Asset Management SA, Genf Beratungsmandat, BSR Black Swan Resilience SA, Chêne-Bourg Dozent, AZEK Zentrum für Finanzausbildungen, Bülach Mitglied des Advisory Board, Center of Competence for Sustainable Finance (CCSF), Universität Zürich, Zürich

7. Berufliche Vorsorge und weitere Vorteile

Die Vaudoise bietet ihren Mitarbeitenden sehr attraktive Bedingungen für die berufliche Vorsorge: Sie 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. Ihr Deckungsgrad betrug 109,9% im Jahr 2021 und 111,1% im Jahr 2022. 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 zwei Jahren gedeckt. Am 1. Januar 2016 hat die Pensionskasse ein variables System für die überobligatorischen Alterssparbeiträge der Versicherten eingeführt. 2024 wird dieses Sparkapital in einen einzigen Vorsorgeplan integriert, bei dem die Beiträge der versicherten Person frei von der versicherten Person festgelegt werden können.

Seit dem 1. Januar 2023 ist der Vertrag der vollen Rückversicherung (Langlebigkeit, Invalidität und Tod) zwischen der Pensionskasse und Swiss Life nicht mehr in Kraft. Seit diesem Zeitpunkt kann die Vaudoise ihre Risiken selbstständig verwalten und beurteilen, insbesondere diejenigen im Zusammenhang mit den finanziellen Risiken und der Langlebigkeit. Sie hat beschlossen, ab dem 1. Januar 2024 eine vereinfachte und verbesserte berufliche Vorsorge für ihre Versicherten anzuwenden.





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

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

An die Generalversammlung der
VAUDOISE VERSICHERUNGEN HOLDING AG, Lausanne

Lausanne, 21. März 2024

Bericht der Revisionsstelle zur Prüfung des Vergütungsberichts



Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der VAUDOISE VERSICHERUNGEN HOLDING AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den Kapitel 5b. und 6b. des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 168 bis 176) dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.



Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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



Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die Absätze 5b. und 6b. des Vergütungsberichts, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

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

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

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



Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

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



Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben gemäss Art. 734a-734f OR frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

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

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

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



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

Ernst & Young AG



Blaise Wägli
(Qualified Signature)

Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)



Andreas Blumer
(Qualified Signature)

Zugelassener Revisionsexperte

