

# Vergütungs- bericht



**Ivan Jörg**

Ausbildner  
Departement Human Resources



**Können Sie  
uns etwas über  
den Vater-  
schaftsurlaub  
bei der Vaudoise  
erzählen?**

**Ludovic Mojonnet**

Project Manager  
Departement Asset Management



# Inwiefern ist die Vaudoise ein motivierender Arbeitgeber?

**Jessica Hoarau**

Leiterin Broker & Partner  
Departement Vertrieb und Marketing



# Haben Sie schon einmal an einem *involvere*-Tag teilgenommen?

**Joao Gomes Da Costa**

Verantwortlicher Customer Insights  
Departement Vertrieb und Marketing



# Vergütungsbericht

Die folgenden Informationen über die Vergütungen halten sich an die «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» der SIX Swiss Exchange vom 18. Juni 2021 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 die Vergütungspolitik 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 und 2020 wieder erhalten. Seit 2021 wendet sie die Kriterien des Gleichstellungsgesetzes an und nutzt zur Analyse der Lohngleichheit das Tool Logib des Bundes. Die Ergebnisse wurden von PwC geprüft, die bei den Löhnen keine Verstösse gegen das Gleichstellungsgesetz feststellte.

### 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. 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 für Neugeschäfte oder Vertragserneuerungen 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 mit der 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) und 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, den Vaudoise Operating Profit (VOP), sowie Ziele, die den Geschäftsgang des Unternehmens widerspiegeln. Diese machen 50% der 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.

### 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 eine Komponente, die sich auf die Neubewertungsreserve bezieht, die zwischen -50% und +50% variieren kann. Der VOP kann somit bis zu 200% erreichen, 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 2021 zu 200% erreicht.

### b. Quantitative Ziele der Gruppe

2021 waren die quantitativen Ziele auf das Wachstum der von der Vaudoise Allgemeinen und der 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 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 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 Gesamtzielerreichung (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 Annuelle) festgehalten und von den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten 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%

Die Mitarbeitenden des Innendienstes erhalten 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 CHF 1200.–. Für das Jahr 2021 beträgt diese Lohnkomponente CHF 1200.–.

**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 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 der Direktion 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. 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 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 die Mitglieder des Direktionsausschusses, die am Plan beteiligt sind, 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 die wirtschaftliche Situation oder die Zukunftsaussichten des Unternehmens beträchtlich ändern.

Die variable Vergütung der Direktion entspricht der Gewichtung folgender Leistungskriterien:

Die Leistungskriterien der variablen Jahresvergütung berücksichtigen 50% der persönlichen Ziele und 50% der 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 (40%), Prämienwachstum (30%) und Combined Ratio (30%).

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.

2020 genehmigte die Generalversammlung der Vaudoise Versicherungen Holding AG eine Gesamtvergütung für die Mitglieder der Direktion in der Höhe von CHF 8'200'000.– für das Jahr 2021. Der effektiv vergütete Betrag beläuft sich auf CHF 7'193'884.–.

**Gesamtbetrag der den Mitgliedern der Direktion 2021 gewährten Vergütungen**

	2021	2020
<b>Vergütungen</b>		
Feste Vergütungen	3'362'560	3'402'455
Variable Vergütung STI	1'563'209	1'590'939
Variable Vergütung LTI*	934'039	786'720
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen	1'334'076	1'303'620
<b>Total</b>	<b>7'193'884</b>	<b>7'083'734</b>

\*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 2021, 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 2021 für das vorangehende Geschäftsjahr an die Mitglieder der Direktion ausgerichtete STI-Betrag macht CHF 2'001'774.– aus (inkl. CHF 336'065.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF +14'582.– vom veranschlagten Betrag ab.

Der 2021 für die früheren Geschäftsjahre an die Mitglieder der Direktion ausgerichtete LTI-Betrag macht CHF 1'132'086.– aus (inkl. CHF 57'491.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF +155'815.– vom geschätzten und 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 1'187'323.– inkl. Beiträge zur Altersvorsorge von CHF 222'471.– (2020: CHF 1'152'043.–, inkl. CHF 209'952.–). Davon macht der variable Teil 2021 CHF 485'116.– aus (2020: CHF 471'716.–).

Der 2021 für das vorangehende Geschäftsjahr an Jean-Daniel Laffely ausgerichtete STI-Betrag macht CHF 393'814.– aus (inkl. CHF 69'319.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF +48'443.– vom veranschlagten Betrag ab.

Der 2021 für die früheren Geschäftsjahre an Jean-Daniel Laffely ausgerichtete LTI-Betrag macht CHF 141'925.– aus (inkl. CHF 7'207.– für Sozialabgaben) und weicht um CHF -66'301.– vom geschätzten und veranschlagten Betrag ab.

Der Gesamtbetrag der von Gesellschaften der Gruppe an Mitglieder der Direktion gewährten Darlehen beträgt CHF 2'264'364.65 (CHF 1'144'135.15 im Jahr 2020). 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 2021 gewährten Vergütungen**

2021 wurden keine Beträge an ehemalige Direktionsmitglieder vergütet

**6. Honorare des Verwaltungsrats****a. Grundsätze**

Der Verwaltungsrat hat 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 vier 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.

2021 hat die Generalversammlung der Vaudoise Versicherungen Holding AG einen maximalen Gesamtbetrag über CHF 1'750'000.– für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 genehmigt. Der effektiv gewährte Betrag beläuft sich auf CHF 1'547'376.– (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 Verwaltungsrats im Kalenderjahr, das dem Kalenderjahr vorangeht, in welchem die Leistung gewährt wird.

## b. Honorare und Darlehen an den Verwaltungsrat

Vergütungen, die vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 an die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats und des Investitionsausschusses ausbezahlt wurden	2021			2020		
	Feste Entschädigungen	AHV-Beiträge	Total	Feste Entschädigungen	AHV-Beiträge	Total
Philippe Hebeisen, Präsident seit 1. Juni 2021	249'855	55'920*	305'775	42'507	8'293*	50'800
Paul-André Sanglard, Präsident bis 31. Mai 2021	185'223	10'324	195'547	387'497	75'468*	462'965
Chantal Balet Emery, Vizepräsidentin	153'235	33'079*	186'314	163'645	35'376*	199'021
Martin Albers, Mitglied	166'075	11'169	177'244	150'682	10'348	161'030
Javier Fernandez-Cid, Mitglied	100'000	-	100'000	111'667	-	111'667
Eftychia Fischer, Mitglied	144'970	10'052	155'023	166'611	11'288	177'899
Peter Kofmel, Mitglied	165'510	10'601	176'110	169'441	11'201	180'642
Cédric Moret, Mitglied	107'597	7'659	115'256	58'334	-	58'334
Jean-Philippe Rochat, Mitglied	123'633	8'704	132'336	123'597	8'667	132'264
<b>Total</b>	<b>1'396'097</b>	<b>147'508</b>	<b>1'543'605</b>	<b>1'373'981</b>	<b>160'641</b>	<b>1'534'622</b>
* darin enthalten ist ein Beitrag zu einem Altersvorsorgeplan						
<b>Beirat (Investitionsausschuss)</b>						
Eric Breval, externes Mitglied	21'381	1'393	22'774	21'375	1'387	22'762
René Sieber, externes Mitglied	20'181	183	20'364	21'076	1'085	22'161
<b>Total</b>	<b>41'562</b>	<b>1'576</b>	<b>43'138</b>	<b>42'451</b>	<b>2'472</b>	<b>44'923</b>

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, mit Ausnahme von Philippe Hebeisen. Ihm wurden die Restbeträge der variablen STI und LTI ausgerichtet, die ihm für die vorherigen Jahre zustanden. Den Mitgliedern des Verwaltungsrats oder des Investitionsausschusses wurden keine Darlehen gewährt. Ehemaligen Mitgliedern oder nahestehenden Personen wurden keine nicht marktüblichen Darlehen 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 Invalidenrente beträgt 60% des versicherten Lohns bis zum Rentenalter. Die Pensionskasse der Vaudoise ist eine solide Einrichtung, die ganzheitlich rückversichert ist. Ihr Deckungsgrad betrug 109,3% im Jahr 2020 und 110,7% im Jahr 2021. 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, 22. März 2022

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der VAUDOISE VERSICHERUNGEN HOLDING AG (Seiten 200 bis 205) für das am 31. Dezember 2021 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 2021 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



## Vanessa Schaffter

Projektverantwortliche  
Sponsoring & Events  
Communication & Branding



# Wie tragen Sie zum Erfolg der Vaudoise bei?

## Christoph Conrad

Agenturleiter  
Generalagentur Zürich



Wie tragen Sie  
in Ihrer täglichen  
Arbeit zu  
mehr Nachhaltigkeit  
bei der  
Vaudoise bei?

**Estelle Allainguillaume**

Projektleiterin Construction Management  
Departement Asset Management



Welche Herausforderungen  
kommen in  
nächster Zeit auf  
die Vaudoise zu?

**Jean-Claude Wili**

Senior Underwriter Haftpflicht  
Departement Vermögensversicherungen

