

# Vergütungsbericht

Im Vergütungsbericht der Helvetia Holding AG werden in einem ersten Abschnitt die allgemeinen Grundsätze und wesentlichen Elemente und Kriterien zum Vergütungskonzept, zu den Beteiligungsrechten sowie zu den Darlehens- und Kreditbedingungen für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitungen dargestellt. Sie vermitteln einen Überblick über die Philosophie, Leitprinzipien und Prozesse betreffend die bei der Helvetia vereinbarten Vergütungen, wie sie über alle Betriebs- und Führungsebenen hinweg für Leistungsvergütungen gelten. Die Umsetzung der allgemeinen Grundsätze im Geschäftsjahr und die konkreten Leistungen sowie die für die Abstimmung zu den Vergütungsfragen relevanten Informationen werden dann in einem zweiten und dritten Teil – soweit nicht explizit erwähnt – ausschliesslich für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung Gruppe dargestellt, über die gemäss der VegüV berichtet wer-

den muss. Alle Teile orientieren sich an den Anforderungen der Corporate Governance-Richtlinien (RLCG) der SIX, dem «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» in der Version vom 26.9.2014, des Rundschreibens 2010/1 «Vergütungssysteme» der eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA, des Obligationenrechts sowie der per 1.1.2014 in Kraft gesetzten Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vom 20.11.2013. Die Statuten der Helvetia Holding AG wurden bereits an der Generalversammlung 2014 vollumfänglich den neuen Vorschriften angepasst.

## I. Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Das Vergütungssystem der Helvetia Gruppe ist für alle Mitarbeitenden in der Schweiz und auch für die berichtspflichtigen Organe (Verwaltungsrat und Geschäftsleitung Gruppe) mehrstufig und trotzdem einfach und transparent aufgebaut. Es setzt sich – wie nachfolgend dargestellt – aus fixen und variablen Vergütungskomponenten zusammen. Die Vergütungen bei der Helvetia sind bewusst so gestaltet, dass sie:

- für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung Gruppe, für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden einfach, transparent, nachvollziehbar, fair und angemessen sind. Wer gut arbeitet, soll gut entschädigt sein;
- der Verantwortung, der Qualität der Arbeit sowie der Belastung der jeweiligen Funktion ausgewogen Rechnung tragen;
- auf ein vernünftiges Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungsteilen zielen, damit die Risikobereitschaft des Einzelnen nicht durch zu hohe variable Vergütungsteile falsch und mit zu kurzfristigen Kriterien negativ beeinflusst wird;
- funktionsgerecht zu einem wesentlichen Teil durch individuelle Ziele und das Gesamtergebnis der Unternehmung geprägt werden;

### Helvetia Gehaltsmodell

Verwaltungsrat			
Geschäftsleitung Gruppe / CEO			
Alle Mitarbeitenden Schweiz			
Fix		Variabel	
Basisgehalt / Basisvergütung	Langfristige Vergütungskomponente (LTC) in % Basisgehalt / Basisvergütung	Geschäftsgangabhängige Vergütung in % Basisgehalt	Individuelle Zielerreichung in % Basisgehalt
Verwaltungsrat: einheitliche Basisvergütung (Ausnahme: Verwaltungsratspräsident) mit Zulagen für Ausschüsse und Ausschusspräsidien (bar)	Langfristiges Beteiligungsinstrument (GL: Berechnungsbasis: Aktien; Eigentumsübertragung in Aktien oder in bar/ VR: Eigentumsübertragung nur in Aktien)	In Abhängigkeit des allgemeinen Geschäftsganges ausgerichtete Vergütung (bar)	Variabler, auf der persönlichen Zielerreichung basierender Lohnbestandteil (bar)
GL und Mitarbeitende: fixe, auf der individuellen Einstufung (Position, Fähigkeiten, Verantwortung etc.) basierende Vergütung inkl. Lohnnebenleistungen (bar)			

- im Vergleich zu Unternehmen des gleichen Arbeitsmarktes und Wirtschaftsbereiches verhältnismässig und konkurrenzfähig sind und schliesslich
- ein vertretbares Verhältnis vom niedrigsten zum höchstbezahlten Gehalt innerhalb der Helvetia aufweisen.

Für die Regelung der generellen Vergütungsfragen und Vergütungsmodelle ist weiterhin der Verwaltungsrat zuständig. Er wird in seiner Arbeit durch den Nominations- und Vergütungsausschuss unterstützt, der gemäss dem Organisationsreglement den Verwaltungsrat in der Entscheidungsfindung unterstützt und in Teilbereichen abschliessend über Vergütungsfragen entscheidet. Mit Einführung der VegüV erstellt der Verwaltungsrat neu jährlich einen Vergütungsbericht und legt der Generalversammlung die Gesamtbeträge der fixen und variablen Vergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung Gruppe zur Genehmigung vor. Vor der Genehmigung der Vergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung Gruppe durch die Generalversammlung dürfen keine Auszahlungen / Aktienzuteilungen erfolgen.

In der Praxis hat damit die Generalversammlung ab dem Jahr 2014 im Vergütungsbereich die folgenden Kompetenzen:

- a) Kenntnisnahme des Vergütungsberichtes und damit der Grundsätze und Rahmenbedingungen, unter denen die Vergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung Gruppe ermittelt werden.
- b) Genehmigung folgender Gesamtbeträge:
  - fixe Vergütungen an den Verwaltungsrat für die Periode ab der aktuellen Generalversammlung bis zur nächsten Generalversammlung (prospektiv);
  - fixe Vergütungen an die Geschäftsleitung Gruppe für die Periode ab dem der aktuellen Generalversammlung folgenden 1.7. bis zum 30.6. des nächsten Jahres (prospektiv);
  - variable Vergütungen an den Verwaltungsrat für das abgelaufene Geschäftsjahr (retrospektiv);
  - variable Vergütungen an die Geschäftsleitung Gruppe für das abgelaufene Geschäftsjahr (retrospektiv).

Die für Vergütungsfragen gültige Kompetenzordnung ist im Anhang I des Organisationsreglementes aufgeführt: [www.helvetia.com/gruppe/governance](http://www.helvetia.com/gruppe/governance)

### **Fixe Vergütungskomponente**

Die Entscheidungsgrundlagen werden durch den Nominations- und Vergütungsausschuss erarbeitet. Im Hinblick auf die im April / Mai stattfindende Generalversammlung und die im Anschluss daran beginnenden Vergütungsperioden (VR: GV zu GV, Geschäftsleitung Gruppe: 1.7. bis zum 30.6.) werden durch diese Instanz die Vergütungskonzepte auf deren Marktfähigkeit und Angemessenheit hin überprüft und zu Händen des Verwaltungsrates und der abschliessend genehmigenden Generalversammlung entsprechende Anpassungen der Gesamtsumme beantragt.

Als Basis der Überprüfung der Marktfähigkeit und Angemessenheit der fixen Vergütungskomponente dienen verschiedene Unterlagen. So werden periodisch Vergleichsstudien bei anerkannten, unabhängigen Instituten in Auftrag gegeben, die als Benchmark dienen. Zudem werden die Vergütungsberichte vergleichbarer Konkurrenten zur Analyse ausgewertet. Wichtige Vergleichsinformationen liefern auch die Publikationen verschiedener Interessensvereinigungen wie «Ethos», auf Personalfragen und Revisionen spezialisierte Berater sowie Artikel in den Medien.

### **Variable Vergütungskomponenten**

Die variablen Vergütungen für die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung Gruppe werden – wie auch für alle Mitarbeitenden der Helvetia in der Schweiz – im Verlaufe des 1. Quartals durch den Nominations- und Vergütungsausschuss in Kenntnis der Schlüsselzahlen des Jahresabschlusses des abgelaufenen Berichtsjahres und auf Basis der individuellen Zielerreichung fixiert und dem Verwaltungsrat zu Händen der abschliessenden Genehmigung durch die Generalversammlung (Gesamtbeträge VR und GL Gruppe) vorgelegt. Der Nominations- und Vergütungsausschuss orientiert sich bei der Beurteilung der geschäftsgangabhängigen Zielerreichung an einem Kriterienraster, der im Zusammenhang mit der seit 2010 zusätzlich ausgerichteten langfristigen Vergütungskomponente (LTC) nachfolgend noch vertieft dargestellt wird.

### Übrige Vergütungskomponenten

Schliesslich stellt die Helvetia den Mitarbeitenden und Führungskräften im Marktvergleich attraktive Personalvorsorgepakete bereit. Diese erlauben es den Mitarbeitenden, für sich und ihre Angehörigen im Hinblick auf das Alter, allfällige Krankheit, Arbeitsunfähigkeit oder bei Tod eine Grundsicherheit zu schaffen, die ihrer Tätigkeit bei einem in der Vorsorge an der Spitze tätigen Versicherungsunternehmen entspricht.

Die Vergütungssysteme sowie die teils individuell optimierbaren Vorsorgeprogramme für die Mitarbeitenden der Helvetia sind bewährt; sie sind korrekt, fair, ausgewogen und wettbewerbsfähig und in ihrer absoluten Höhe jederzeit vertretbar.

### 1. Vergütungen des Verwaltungsrats

Die für den Verwaltungsrat massgebenden Vergütungsgrundsätze, die einzelnen Bestandteile des Konzeptes sowie das Vorgehen bei der Festlegung der leistungsgerechten Vergütung sind in einem vom Gesamtverwaltungsrat genehmigten Vergütungsreglement umschrieben.

Die Vergütungen für die Mitglieder des Verwaltungsrates setzen sich aus folgenden einfachen und transparenten Komponenten zusammen, bei denen die fest vereinbarten Baranteile zielkonform klar überwiegen.

#### a) Fixe Vergütung

Jedes Mitglied des Verwaltungsrates erhält ein im Voraus festgelegtes fixes und für alle Mitglieder des Verwaltungsrates (Ausnahme: Präsident) gleich hohes Grundhonorar. Das höhere Grundhonorar des Präsidenten trägt seinem stärkeren Einbezug in die Führung und operative Steuerung der Gesellschaft Rechnung. Zu diesen Grundhonoraren kommen Zulagen für die Vizepräsidenten, die Mitgliedschaft in den Ausschüssen und die Ausschuss-Vorsitze. Damit wird der Verantwortung und den einzelnen Funktionen im Verwaltungsrat individuell Rechnung getragen. Die für jedes einzelne VR-Mitglied jährlich ermittelte feste Vergütung wird in bar ausbezahlt. Bei Ausscheiden eines Mitgliedes aus dem Verwaltungsrat wird die feste Vergütung pro rata bis zum Ende des Monats berechnet, in dem das Ausscheiden erfolgt.

#### b) Variable Vergütung

Die variable Vergütung des Verwaltungsrates wird auf der Basis eines Referenzwertes von 30 Prozent der fixen Vergütung berechnet. Dieser Referenzwert wird mit dem für die LTC gültigen Zielerreichungsgrad (zur Berechnung des Zielerreichungsgrades vgl. die nachfolgenden Ausführungen zur LTC) multipliziert. Im Umfang des so ermittelten Betrages wird dem Verwaltungsratsmitglied eine entsprechende Anzahl Aktien anwartschaftlich zugeteilt. Der für die Umrechnung relevante Wert der Aktie berechnet sich auf der Grundlage des Durchschnitts der Börsenkurse der Helvetia Holding-Aktie von fünf aufeinanderfolgenden Handelstagen ab dem Tag der Bekanntgabe des Geschäftsergebnisses. Die Eigentumsübertragung der entsprechenden Anzahl Aktien erfolgt nach Ablauf von drei Jahren. Bei Ausscheiden eines Mitgliedes aus dem Verwaltungsrat wird die LTC pro rata bis zum Ende des Monats bemessen, in dem das Ausscheiden erfolgt. Hier erfolgt die anwartschaftliche Zuteilung der auf jedes VR-Mitglied entfallenden Anzahl LTC-Aktien erst nach der Genehmigung des entsprechenden Gesamtbetrages durch die Generalversammlung (retrospektive Festlegung).

#### c) Sitzungsgelder

Es werden keine Sitzungsgelder ausbezahlt.

#### d) Spesen

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten Pauschalspesen im Betrag von CHF 10 000 pro Mitglied als Teil der fixen Vergütung pro Amtsperiode. Diese Pauschalspesen decken kleinere Ausgaben und Reisekosten der Verwaltungsratsmitglieder innerhalb der Schweiz ab. Die Kosten für Übernachtungen am Sitzungsort und für Auslandsreisen werden von der Gesellschaft getragen.

#### e) Aktien und Optionen

Der Verwaltungsrat erhält im Rahmen der variablen Vergütung Aktien (siehe lit. b). Er nimmt an keinen Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen teil. Er hat auch an keinen früheren Aktien-Optionenprogrammen teilgenommen.

f) Abgangsentschädigungen, Darlehen, Kredite, Vergünstigungen

Es sind keine Abgangvergütungen vorgesehen. Darlehen und Kredite werden zu üblichen Marktbedingungen gewährt. Der Verwaltungsrat profitiert auch nicht von Vergünstigungen (Prämienrabatte etc.), wie sie den Helvetia-Mitarbeitenden zustehen.

## 2. Geschäftsleitung Gruppe

Die Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung Gruppe setzt sich aus den nachfolgend beschriebenen Komponenten zusammen:

### a) Fixe Vergütung

Die Mitglieder der Geschäftsleitung Gruppe erhalten eine vom Nominations- und Vergütungsausschuss jährlich für die Periode vom 1.7. bis 30.6. des Folgejahres festgelegte und von der Generalversammlung im Gesamtbetrag genehmigte feste Vergütung, die in bar ausbezahlt wird. Diese wird individuell und unter Berücksichtigung der oben erwähnten Kriterien festgesetzt und trägt der Funktion und Verantwortung des einzelnen Geschäftsleitungsmitgliedes Rechnung. Sie beinhaltet auch allfällige Kinder- oder Ausbildungszulagen und Dienstjubiläumsboni.

### b) Variable Vergütung

Die variable Vergütung, die im Gesamtbetrag ebenfalls vor der Auszahlung durch die Generalversammlung zu genehmigen ist, ist in der definitiven Höhe von den folgenden drei Faktoren abhängig:

**Individuelle Zielerreichung (20 Prozent der festen Vergütung):** Dieser Referenzwert wird mit dem Erreichungsgrad der mit dem Vorgesetzten vorab vereinbarten persönlichen Ziele multipliziert. Das Ergebnis dieser Multiplikation wird dem Geschäftsleitungsmitglied in bar ausbezahlt. Die individuelle Zielsetzung eines Geschäftsleitungsmitgliedes kann quantitative und/oder qualitative Komponenten enthalten und richtet sich nach dessen operativer Verantwortung. Die individuelle Zielerreichung ist dem Geschäftsleitungsmitglied grundsätzlich unabhängig vom allgemeinen Geschäftsverlauf geschuldet.

In speziellen Situationen (ausserordentliche Projekte, spezielle Arbeitsbelastung) kann der Verwaltungsrat den Mitgliedern der Geschäftsleitung Gruppe zusätzlich zum auf der individuellen Zielerreichung basierenden Bonus eine individuelle

Leistungsprämie zusprechen. Diese Prämie wird als Teil der variablen Vergütung im Vergütungsbericht separat ausgewiesen.

**Geschäftsgangabhängige Vergütungskomponente (Referenzwert 20 Prozent der festen Vergütung):** Diese auf die Erreichung des Jahresergebnisses referenzierte Vergütungskomponente wird mit dem geschäftsgangabhängigen Zielerreichungsgrad multipliziert, der jeweils auch für die Ermittlung der geschäftsabhängigen variablen Vergütung aller Mitarbeitenden in der Schweiz zur Anwendung kommt. Der so errechnete Betrag wird dem Geschäftsleitungsmitglied in bar ausbezahlt. Inhaltlich orientiert sich die geschäftsgangabhängige Zielerreichung am operativen Geschäftserfolg und der Erreichung der Budget-Ziele des jeweiligen Geschäftsjahres mit einer speziellen Berücksichtigung des Verlaufes in der Schweiz.

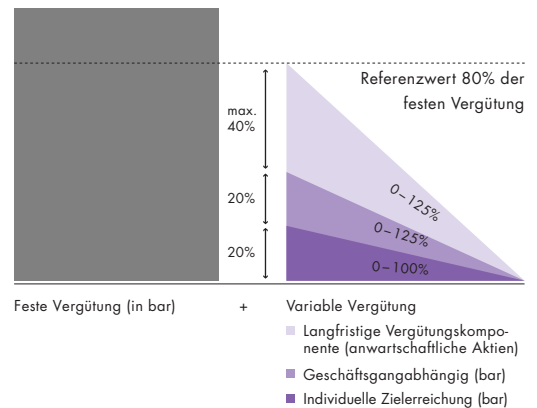
**Langfristige geschäftsgangabhängige Vergütungskomponente (LTC; Referenzwert bis maximal 40 Prozent der festen Vergütung):** Diese längerfristig ausgerichtete Vergütungskomponente wird mit dem strategischen Zielerreichungsgrad multipliziert. Im Unterschied zur geschäftsgangabhängigen Vergütungskomponente wird der so ermittelte Betrag dem Geschäftsleitungsmitglied nicht in bar entrichtet, sondern in Form eines anwartschaftlichen Anspruches auf eine entsprechende Anzahl Aktien. Der für die Umrechnung relevante Wert der Aktie berechnet sich auf der Grundlage des Durchschnitts der Börsenkurse der Helvetia Holding-Aktie von fünf aufeinanderfolgenden Handelstagen ab dem Tag der Bekanntgabe des Geschäftsergebnisses. Diese Anzahl Aktien wird nach drei Jahren wahlweise als Aktien oder als ein zum dann gültigen Kurs umgerechneter Barbetrag ins Eigentum des Geschäftsleitungsmitgliedes übertragen, sofern sich in diesem Zeitraum nicht negative Entwicklungen eingestellt haben, deren Ursachen im Berichtsjahr gesetzt wurden und die auf das Verhalten des Geschäftsleitungsmitgliedes zurückzuführen sind. Bei Austritt des Geschäftsleitungsmitgliedes entfällt der anwartschaftliche Anspruch nach folgender Regelung: Totalverfall der Ansprüche aus dem Kündigungsjahr, Verfall von ½ der Ansprüche aus dem 1. Vorjahr und kein Verfall der Ansprüche aus dem 2. Vorjahr. Die

Bindung des Geschäftsleitungsmitgliedes an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird dabei in zweifacher Hinsicht erreicht: Positive oder negative Kursentwicklung im Verlaufe der drei Jahre sowie die Möglichkeit zur rückwirkenden Kürzung der zugesprochenen Anzahl Aktien.

Die Festlegung des strategischen Zielerreichungsgrades (Bandbreite von 0 bis 125 Prozent) wird jeweils im ersten Quartal nach Abschluss eines Geschäftsjahres vom Nominations- und Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates anhand der nachfolgenden Kriterien vorgenommen. Der Nominations- und Vergütungsausschuss hat bei der Festlegung auch einen zusätzlichen Ermessensspielraum, um – im Rahmen der festgeschriebenen Obergrenze von 125 Prozent – auch weiteren Kriterien und einer Gesamtbeurteilung Rechnung zu tragen:

- Gewinn: Referenzwert ist das jährlich ausgewiesene Periodenergebnis des Konzerns im Verhältnis zum Vorjahr.
- Wachstum: Referenzwert ist das im Geschäftsjahr erzielte Wachstum des Geschäftsvolumens in den betriebenen Branchen im Verhältnis zum relevanten Marktsegment.
- Risikoadjustierte Rendite: Bemessungsgrundlage ist die im Berichtsjahr erzielte Eigenkapitalrendite (ROE) im Verhältnis zu wichtigen branchenrelevanten Solvenzkenzahlen.
- Aktionärswert: Referenzwert ist die Gesamtparformance (total return; Aktienverlauf inkl. Dividende) der Helvetia-Namenaktie im Vergleich zum Verlauf des Stoxx Europe 600 Insurance (Index vergleichbarer europäischer Versicherungstitel).

### Vergütung Geschäftsleitung



Für die LTC (Geschäftsleitungen Gruppe, Schweiz und Verwaltungsrat) gilt die zusätzliche Einschränkung, dass keine Aktien anwartschaftlich zugeteilt werden, wenn das Unternehmen insgesamt einen Verlust ausweist und/oder die Solvenzkenzahlen ungenügend sind.

Die vom Nominations- und Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates ermittelten Zielerreichungsgrade (LTC, geschäftsgangabhängige Komponente) werden mit den jeweiligen Zielwerten (Prozentsatz der festen Vergütung) multipliziert. Zusammen mit dem Ergebnis der individuellen Zielerreichung bildet die so ermittelte geschäftsgangabhängige Komponente die variable Gesamtvergütung der Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung Gruppe und Schweiz.

Diese variablen Vergütungskomponenten (individuelle, geschäftsgangabhängige und LTC) sind ein wesentliches Merkmal der Leistungskultur bei der Helvetia, wo in einer individuellen und gesamtheitlichen Sicht der Qualität und Quantität sowie der Verantwortung und Belastung in der Arbeit jedes einzelnen Mitarbeitenden gezielt Rechnung getragen wird. Die variablen Vergütungen werden in bar und lediglich bei der LTC in anwartschaftlichen Aktien resp. nach Ablauf von drei Jahren wahlweise in einem entsprechenden Barwert ausbezahlt.

## c) Spesen und Sachleistungen

Die Vergütung von Spesen ist schriftlich geregelt. Den Mitgliedern der Geschäftsleitung Gruppe steht der Gebrauch eines Geschäftsautos der Helvetia zur Verfügung, das gegen ein vereinbartes Entgelt auch für Privatzwecke gebraucht werden kann. Andere geldwerte Sachleistungen des Arbeitgebers sind nicht vorgesehen.

## d) Aktien und Optionen

Die Mitglieder der Geschäftsleitung Gruppe können freiwillig in einem für sie vorgesehenen Maximalumfang Aktien im Rahmen des Mitarbeitenden-Aktienprogrammes erwerben. Es gelten für sie die gleichen Bedingungen wie für alle Mitarbeitenden der Helvetia in der Schweiz (siehe dazu Ziff. 3). So profitieren auch sie von einem Rabatt von 16.038 Prozent, der wegen der jeweiligen dreijährigen Sperrung der Aktien gewährt wird. Es bestehen seit 2003 keine Aktien-Optionsprogramme mehr.

## e) Abgangvergütungen und Kredite

Es sind keine Abgangvergütungen vorgesehen. Kredite werden zu üblichen Mitarbeiterkonditionen gewährt.

## f) Vorsorgeleistungen

Die den Geschäftsleitungsmitgliedern zustehenden Leistungen im Rahmen der beruflichen Vorsorge entsprechen vom Modell her den für alle Mitarbeitenden gültigen internen Vorsorgereglementen. Der Arbeitgeber leistet dazu den üblichen paritätischen Beitrag. Zusätzlich finanziert der Arbeitgeber für die Geschäftsleitungsmitglieder die Möglichkeit einer Pensionierung ab dem 60. Lebensjahr. Diese zusätzlichen Beträge werden im Rahmen der gesamten Vorsorgebeiträge an die Geschäftsleitungsmitglieder ausgewiesen. Es werden keine ausserordentlichen Leistungen erbracht.

**Ländergeschäftsleitungen**

Für die Geschäftsleitung Schweiz gilt, wie oben beschrieben, eine analoge Vergütungsregelung wie für die Geschäftsleitung Gruppe. Die Geschäftsleitungen im Ausland werden nach lokalen, marktüblichen Vergütungssystemen entlohnt. Diese lokale Vergütung kann fixe und variable Lohnbestandteile beinhalten. Auf Gruppenstufe wird den lokalen Geschäftsleitungsmitgliedern im Ausland zusätzlich ein auf einen Referenzwert von 10 Prozent der lokalen Basisvergütung bezogener geschäftsgangabhängiger Bonus in Aktien zugeteilt. Der Referenzwert wird ebenfalls mit dem LTC-Zielerreichungsgrad multipliziert. Dieser Gruppenbonus soll das Gruppenzugehörigkeitsgefühl bei den lokalen Geschäftsleitungen im Ausland fördern.

**3. Mitarbeitende der Helvetia in der Schweiz: Aktienbeteiligungsprogramm**

2005 wurde in der Schweiz ein Aktienbeteiligungsprogramm eingeführt, um die Mitarbeitenden an der Entwicklung der Helvetia zu beteiligen und ihre Verbundenheit zur Unternehmung zu stärken. So können vergünstigt Namenaktien der Helvetia Holding AG bezogen werden. Die Anzahl der angebotenen Aktien wird vom Verwaltungsrat mit Rücksicht auf das Geschäftsergebnis festgelegt und richtet sich nach der jeweiligen Funktion der Mitarbeitenden. Der Kaufpreis der Titel wird aufgrund eines durchschnittlichen Börsenkurses während fünf Handelstagen nach Bekanntgabe des Geschäftsergebnisses errechnet. Die Teilnahme an diesem Beteiligungsprogramm ist freiwillig. Die erworbenen Aktien unterliegen einer zwingenden Sperrfrist von drei Jahren und können dadurch von der Gesellschaft um einen Steuerfreibetrag von 16.038 Prozent vergünstigt abgegeben werden. Die Mitglieder der Geschäftsleitung Gruppe können an diesem Programm ebenfalls teilnehmen, nicht aber der Verwaltungsrat. Das Aktienbeteiligungsprogramm gilt ebenfalls nicht für das Ausland. Der mit dem Aktienprogramm verbundene Aufwand für 2014 wird in Höhe von CHF 0.9 Mio. (Vorjahr: CHF 0.5 Mio.) in der Erfolgsrechnung erfasst.



	Feste Vergütung		Variable Vergütung		Total Vergütung	
	2014	2013	2014 <sup>1</sup>	2013	2014	2013
in CHF						
Erich Walser (Präsident bis 30.12.2014)	715 020	680 000	189 467	180 374	904 487	860 374
Doris Russi Schurter (Vizepräsidentin)	205 043	195 000	25 262	24 142	230 305	219 142
Hans-Jürg Bernet (Mitglied)	178 755	170 000	25 262	24 142	204 017	194 142
Jean-René Fournier (Mitglied)	126 180	120 000	25 262	24 142	151 442	144 142
Paola Ghillani (Mitglied bis 31.12.2014)	126 180	120 000	25 262	24 142	151 442	144 142
Balz Hösly (Mitglied ab 20.10.2014) <sup>2</sup>	78 337	0	6 568	0	84 905	0
Peter Kaemmerer (Mitglied ab 20.10.2014)	21 030	0	6 568	0	27 598	0
Christoph Lechner (Mitglied)	157 725	150 000	25 262	24 142	182 987	174 142
John Martin Manser (Mitglied)	182 260	170 000	25 262	24 142	207 522	194 142
Gabriela M. Payer (Mitglied ab 20.10.2014)	23 659	0	6 568	0	30 227	0
Herbert J. Scheidt (Mitglied)	157 725	150 000	25 262	24 142	182 987	174 142
Pierin Vincenz (Mitglied)	157 725	150 000	25 262	24 142	182 987	174 142
Andreas von Planta (Mitglied ab 20.10.2014) <sup>2</sup>	162 983	0	6 568	0	169 551	0
<b>Total</b>	<b>2 292 622</b>	<b>1 905 000</b>	<b>417 835</b>	<b>373 510</b>	<b>2 710 457</b>	<b>2 278 510</b>

<sup>1</sup> In anwartschaftlichen LTC-Aktien

<sup>2</sup> Enthält zusätzlich das den Herren A. von Planta und B. Hösly ab dem 20.10.2014 bis zum 31.12.2014 für den Verbleib im Verwaltungsrat der National Suisse bezahlte Honorar von CHF 132 500 (A. von Planta) und CHF 52 000 (B. Hösly).

Die Vergütungen enthalten ab 2014 auch die Arbeitgeberbeiträge AHV/IV/EO; 2013 wurden auf den fixen Vergütungen zusätzlich AHV/IV/EO-Beiträge von CHF 98 108 und auf den variablen Vergütungen solche von CHF 19 236 entrichtet.

## II. Vergütung an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung Gruppe

In diesem Abschnitt werden die Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung der Helvetia Gruppe dargestellt.

### 1. Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten für das Berichtsjahr feste Vergütungen im Gesamtbetrag von CHF 2 292 622. In der festen Vergütung sind alle im Vergütungsreglement vorgesehenen Zulagen und Spesen enthalten. Dem Verwaltungsrat wurde – vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung – eine variable Vergütung (inkl. AHV/IV/EO) im Wert von CHF 417 835 in Form von insgesamt 814 anwartschaftlichen Aktien zum Börsenkurs von CHF 480.50 vom 25.2.2015 zugesprochen,

deren Eigentum in drei Jahren auf die Begünstigten übergeht. Im Vorjahr erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrates feste Vergütungen in der Höhe von CHF 1 905 000 und variable Vergütungen in der Höhe von CHF 373 510, die in Form von insgesamt 820 anwartschaftlichen Aktien zum Börsenkurs von CHF 455.50 geleistet wurden.

Per Stichtag besteht ein hypothekarisch gesichertes Darlehen an Jean-René Fournier mit einem Gesamtbetrag von CHF 765 000 (Vorjahr: CHF 765 000). Im Berichtsjahr wurde das Darlehen, das als feste Hypothek zu normalen Kundenkonditionen gewährt wurde, mit 2 Prozent verzinst. Es bestehen keine anderweitigen Versicherungsverträge, Darlehen, Kredite oder Bürgschaften.

Alle Vergütungen und Honorare an die Verwaltungsräte wurden in der obigen Tabelle erfasst. An ausgetretene Verwaltungsratsmitglieder wurden keine Leistungen erbracht.

## 2. Vergütungen an die Geschäftsleitung Gruppe

Die Mitglieder der Geschäftsleitung Gruppe erhielten für das Berichtsjahr feste Vergütungen im Gesamtbetrag von CHF 4 755 224. In der festen Vergütung sind alle vorgesehenen Zulagen, Sitzungsgelder und Spesen enthalten. Der Geschäftsleitung wurde – vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung – eine variable Vergütung im Wert von CHF 3 095 672 zugesprochen. Im Vorjahr erhielten die Mitglieder der Geschäftsleitung feste Vergütungen in der Höhe von CHF 4 461 206 und variable Vergütungen in der Höhe von CHF 2 724 749.

Im Rahmen dieser variablen Vergütungen wurden der Geschäftsleitung Gruppe LTC-Aktien im Wert von CHF 1.25 Mio. zugeteilt (Vorjahr: CHF 1.23 Mio.). Dies entspricht 2 599 Aktien bei einem Kurs von CHF 480.50 per Stichtag 25.2.2015 (Vorjahr: 2 698 Aktien zu CHF 455.50).

Versicherungsverträge, Darlehen, Kredite und sonstige Dienstleistungen können von den Mitgliedern der Geschäftsleitung Gruppe zu üblichen Mitarbeiterkonditionen bezogen werden. Per Stichtag besteht ein hypothekarisch gesichertes Darlehen an Philipp Gmür in der Höhe von CHF 1 000 000 (Vorjahr: CHF 1 000 000). Im Berichtsjahr wurde das Darlehen, das als feste Hypothek zu Mitarbeiterkonditionen gewährt wurde, mit 1.65 Prozent (Vorjahr: 1.65 Prozent) verzinst. Es bestehen keine anderweitigen Darlehen, Kredite oder Bürgschaften.

Im Berichtsjahr wurden an die Mitglieder der Geschäftsleitung Gruppe im Rahmen der Geschäftswagenregelung geldwerte Vorteile von CHF 22 158 geleistet (Vorjahr: CHF 14 844). Alle übrigen Vergünstigungen, die die Mitglieder der Geschäftsleitung als Mitarbeitende erhalten (z.B. Rabatte auf Versicherungen etc.), sind in den oben aufgeführten festen Vergütungen ausgewiesen. Sie haben weder zusätzliche Sachleistungen erhalten noch andere relevante Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen in Rechnung gestellt.

## 3. Höchste Einzelvergütung

Die höchste Einzelgesamtvergütung für das Berichtsjahr entfällt auf Stefan Loacker (CEO). Sie beträgt – vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung – insgesamt CHF 1 758 678 (Vorjahr: CHF 1 634 412) und setzt sich wie folgt zusammen: Barvergütung von CHF 1 226 595 (fix CHF 859 392, variabel CHF 367 203), aktienbasierte Vergütungen von CHF 340 194 in Form von anwartschaftlichen Aktien sowie aus den Beiträgen des Arbeitgebers an Vorsorgeeinrichtungen von CHF 191 889.

### Vergütung Geschäftsleitung

per 31.12.	2014	2013
Gehälter und andere kurzfristige Leistungen:		
– Fixe Vergütungen (inkl. Spesenvereinbarungen, Kinder-/ Ausbildungszulagen, Dienstjubiläumsbonus, Geschäftsautoregelung)	3 745 927	3 652 802
– Arbeitgeberbeiträge für Vorsorgeeinrichtungen auf den fixen Vergütungen (ab 2014 inkl. Beiträge AHV/IV/EO) <sup>1</sup>	1 009 297	808 404
<b>Total ausbezahlte fixe Vergütungen</b>	<b>4 755 224</b>	<b>4 461 206</b>
– Variable Vergütungen <sup>2</sup>	1 466 006	1 416 539
– Sonderprämie <sup>3</sup>	104 375	–
– Im Geschäftsjahr anwartschaftlich erworbene aktienbasierte Vergütungen (LTC) <sup>4</sup>	1 248 820	1 228 939
– Arbeitgeberbeiträge für Vorsorgeeinrichtungen auf den variablen Vergütungen (ab 2014 inkl. Beiträge AHV/IV/EO) <sup>5</sup>	276 471	79 271
<b>Total variable Vergütungen</b>	<b>3 095 672</b>	<b>2 724 749</b>
<b>Total der Vergütungen</b>	<b>7 850 896</b>	<b>7 185 955</b>

<sup>1</sup> Auf den fixen Vergütungen wurden 2013 AHV/IV/EO-Beiträge von CHF 188 119 entrichtet

<sup>2</sup> Summe des Bonus auf Basis der individuellen und der geschäftsgangabhängigen Zielerreichung

<sup>3</sup> Sonderprämie «Projekt Nationale Suisse»

<sup>4</sup> Enthält den Wert der im Rahmen des LTC zugeteilten anwartschaftlichen Aktien

<sup>5</sup> Auf den variablen Vergütungen wurden 2013 AHV/IV/EO-Beiträge von CHF 136 242 entrichtet



### III. Von der Generalversammlung 2015 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung Gruppe

Gemäss der VegüV und der Statuten hat die Generalversammlung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung Gruppe die folgenden Vergütungen zu genehmigen:

- Gesamtbetrag der fixen Vergütungen des Verwaltungsrates für die Periode ab der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016
- Gesamtbetrag der fixen Vergütungen der Geschäftsleitung Gruppe für die Periode vom 1.7.2015 bis zum 30.6.2016
- Gesamtbetrag der variablen Vergütungen des Verwaltungsrates für das abgelaufene Geschäftsjahr 2014

- Gesamtbetrag der variablen Vergütungen der Geschäftsleitung Gruppe für das abgelaufene Geschäftsjahr 2014

Diese Gesamtbeträge betreffen bei den fixen Vergütungen im Vergleich zu den im Teil II dargestellten und auf das Rechnungsjahr 2014 bezogenen Zahlen unterschiedliche Zeitperioden: GV zu GV respektive 1.7. bis 30.6. der auf die GV folgenden Jahre. Entsprechend sind diese Zahlen nicht direkt vergleichbar. Um dem Leser trotzdem einen Vergleich zu ermöglichen, werden den zu genehmigenden Beträgen jeweils die Zahlen der Vorjahres-Vergleichsperiode (von der Generalversammlung genehmigte und effektiv ausbezahlte Beträge) gegenübergestellt.

1. Genehmigung der Gesamtsumme der fixen Vergütungen des Verwaltungsrates für die Periode ab der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016

Der Verwaltungsrat hat seine fixen Vergütungen überprüft und beschlossen, diese für die Periode 2015/2016 nicht zu verändern. An der ausserordentlichen Generalversammlung 2014 wurde für die per 20.10.2014 respektive per 1.1.2015 neu eintretenden Verwaltungsräte gemäss dem Vergütungsreglement zusätzlich zur ursprünglichen Gesamtvergütung von CHF 1 905 000 (GV 2014) ein Zusatzbetrag von CHF 335 000 für den Zeitabschnitt ab Eintritt bis zur Generalversammlung 2015 genehmigt. Die neuen Verwaltungsräte werden künftig eine Vergütung für die gesamte Periode beziehen. Die personellen Veränderungen im Verwaltungsrat führen bei sonst gleichbleibenden Vergütungen und dem 2014 neu berücksichtigten Arbeitgeberbeitrag an die AHV/IV/EO zu einer Steigerung der Gesamtvergütungssumme gemäss der nebenstehenden Tabelle.

Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung, für die Periode ab der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016 einen Gesamtbetrag für die fixen Vergütungen des Verwaltungsrates in der Höhe von CHF 2 513 000 zu genehmigen.

#### Gesamtsumme fixe Vergütung Verwaltungsrat prospektiv GV zu GV

	Prospektiv 2015/2016	effektiv 2014/2015	genehmigt 2014/2015	Veränderung
Total fixe Vergütungen	2 390 000	2 008 333	2 240 000	19.00 %
Arbeitgeberbeiträge AHV/IV/EO <sup>1</sup>	123 000	-	-	-
<b>Gesamtsumme fixe Vergütung VR</b>	<b>2 513 000</b>	<b>2 008 333</b>	<b>2 240 000</b>	<b>25.13 %</b>

#### Gesamtsumme fixe Vergütung Geschäftsleitung Periode 1.7. - 30.6.

	Prospektiv 2015/2016	effektiv 2014/2015 <sup>2/3</sup>	genehmigt 2014/2015	Veränderung
Gehälter und andere kurzfristige Leistungen:				
- Feste Entschädigungen (inkl. Spesenvereinbarungen, Kinder-/Ausbildungszulagen, Dienstjubiläumsbonus, Geschäftsautoregelung)	4 217 000	3 700 927	4 632 000	13.9 %
- Arbeitgeberbeiträge für Vorsorgeeinrichtungen auf den fixen Vergütungen	911 000	783 023	-	16.3 %
<b>Total fixe Vergütungen</b>	<b>5 128 000</b>	<b>4 483 950</b>	<b>4 632 000</b>	<b>14.4 %</b>

<sup>1</sup> Auf den 2014/2015 entrichteten fixen Vergütungen wurden vom Arbeitgeber zusätzlich AHV/IV/EO-Beiträge von CHF 103 429 entrichtet

<sup>2</sup> inkl. D. Ribeaud, neues Mitglied GLGR/exkl. W. Wrabetz ab 1.1.2015

<sup>3</sup> Auf den 2014/2015 entrichteten fixen Vergütungen wurden vom Arbeitgeber zusätzlich AHV/IV/EO-Beiträge von CHF 184 113 entrichtet

2. Genehmigung der Gesamtsumme der fixen Vergütungen der Geschäftsleitung Gruppe für die Periode vom 1.7.2015 bis zum 30.6.2016

Die fixen Vergütungen der Geschäftsleitung Gruppe wurden auf den 1.6.2015 hin überprüft, und es wurden funktionsbezogene Anpassungen vorgenommen. Zusätzlich wurden für die Periode 2015/2016 neu auch die AHV/IV/EO-Beiträge des Arbeitgebers mit eingerechnet. Aus dieser Anpassung resultiert eine Erhöhung der Gesamtsumme der fixen Vergütungen der Geschäftsleitung Gruppe im Vergleich zur Vorperiode von 14.4 Prozent.

Der Verwaltungsrat wird der Generalversammlung beantragen, für die Periode ab dem 1.7.2015 bis zum 30.6.2016 einen Gesamtbetrag für die fixen Vergütungen der Geschäftsleitung Gruppe in der Höhe von CHF 5 128 000 zu genehmigen.

3. Genehmigung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen des Verwaltungsrates für das abgelaufene Geschäftsjahr 2014

Die Berechnung der variablen Vergütungen des Verwaltungsrates wurde unter Punkt 2 beschrieben und in Teil II betraglich offengelegt. Die sich dabei ergebenden Veränderungen zwischen 2013 und 2014 sind bei gleichbleibender Berechnungsformel und unveränderten Referenzwerten einzig auf Veränderungen beim Zielerreichungsgrad sowie Veränderungen in der Zusammensetzung des Verwaltungsrates (Neueintritte per 20.10.2014 resp. 1.1.2015) zurückzuführen.

Der Verwaltungsrat wird der Generalversammlung die Genehmigung eines Gesamtbetrages der variablen Vergütung des Verwaltungsrates für das abgelaufene Geschäftsjahr 2014 in der Höhe von maximal CHF 419 000 beantragen.

4. Genehmigung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen der Geschäftsleitung Gruppe für das abgelaufene Geschäftsjahr 2014

Die Komponenten der variablen Vergütungen der Geschäftsleitung Gruppe sowie deren Berechnung wurden unter Punkt 2 beschrieben und in Teil II betraglich offengelegt. Die sich dabei ergebenden Veränderungen zwischen 2014 und 2015 sind bei gleichbleibender Berechnungsformel und Anzahl GL-Mitglieder und unveränderten Referenzwerten einzig auf Veränderungen bei den Zielerreichungsgraden sowie den Basisvergütungen zurückzuführen.

Der Verwaltungsrat wird der Generalversammlung die Genehmigung eines Gesamtbetrages der variablen Vergütung der Geschäftsleitung Gruppe für das abgelaufene Geschäftsjahr 2014 in der Höhe von CHF 3 097 000 beantragen.

#### Gesamtsumme variable Vergütung Verwaltungsrat retrospektiv Geschäftsjahr

	Retrospektiv 2014	ausbezahlt 2014 für 2013	genehmigt für 2013	Veränderung
Total variable Vergütungen	398 000	374 000	375 000	6.42%
Arbeitgeberbeiträge AHV/IV/EO <sup>1</sup>	21 000	–	–	–

#### Gesamtsumme variable Vergütung Verwaltungsrat

<b>Gesamtsumme variable Vergütung Verwaltungsrat</b>	<b>419 000</b>	<b>374 000</b>	<b>375 000</b>	<b>12.03%</b>
--	----------------	----------------	----------------	---------------

#### Gesamtsumme variable Vergütung Geschäftsleitung retrospektiv Geschäftsjahr

	Retrospektiv 2014	ausbezahlt 2014 für 2013	genehmigt für 2013	Veränderung
Variable Vergütung <sup>2</sup>	2 820 000	2 645 478	2 725 000	6.6%
Arbeitgeberbeiträge für Vorsorgeeinrichtungen auf den variablen Vergütungen (ab 2014 inkl. AHV/IV/EO) <sup>3</sup>	277 000	79 271	–	n.a.

#### Total variable Vergütungen

<b>Total variable Vergütungen</b>	<b>3 097 000</b>	<b>2 724 749</b>	<b>2 725 000</b>	<b>13.7%</b>
-----------------------------------	------------------	------------------	------------------	--------------

<sup>1</sup> Auf den 2014 für 2013 entrichteten variablen Vergütungen wurden vom Arbeitgeber zusätzlich AHV/IV/EO-Beiträge von CHF 19 261 einbezahlt

<sup>2</sup> Enthält den Wert der im Rahmen des LTC zugewiesenen anwartschaftlichen Aktien

<sup>3</sup> Auf den 2014 für 2013 entrichteten variablen Vergütungen wurden vom Arbeitgeber zusätzlich AHV/IV/EO-Beiträge von CHF 136 242 einbezahlt



**Andreas Gronbach**  
**Head Portfolio Controlling &**  
**Administration**

---

ist überzeugt, dass durch den Zusammenschluss das Potenzial für eine starke neue Gesellschaft gegeben ist, auch wenn sich vieles ändern wird: «Ich erhoffe mir von der «neuen Helvetia» eine Gesellschaft, die viele Jahrzehnte lang im hart umkämpften Versicherungsmarkt eigenständig, unabhängig und erfolgreich operieren kann.»





**Renate Schabus**  
**Head Asset Management**

---

hat bereits mehrere Übernahmen miterlebt und durchwegs positive Erfahrungen gemacht. Ihr ist die Schwierigkeit eines solchen Zusammenschlusses bewusst: «Ein Fusionsprozess ist für alle Betroffenen eine Herausforderung und geht mit einer erhöhten Arbeitsbelastung einher. Können Betroffene zu Beteiligten gemacht werden, so hinterlässt dies das positive Gefühl, ein grosses Projekt gemeinsam gut zu Ende gebracht zu haben.»

# Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der

Helvetia Holding AG, St.Gallen

Wir haben den Vergütungsbericht vom 11. März 2015 der Helvetia Holding AG für das am 31. Dezember 2014 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 Teil II auf den Seiten 80 und 81 des Vergütungsberichts.

## **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 ge-

mäss 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 Helvetia Holding AG für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

KPMG AG

Philipp Rickert  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Bill Schiller  
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 11. März 2015