

**Generalversammlung der Swiss Life Holding AG**  
**Zürich, 5. Mai 2011**

**Rolf Dörig**  
**Präsident des Verwaltungsrats**

(Es gilt das gesprochene Wort)

Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, um sich über den Geschäftsgang der Swiss Life im Jahr 2010 aus erster Hand zu orientieren. Im Namen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung heisse ich Sie zur diesjährigen Generalversammlung herzlich willkommen.

Verehrte Damen und Herren: 2010 war für Swiss Life ein sehr erfolgreiches Jahr. Die Resultate sprechen für sich und zeigen, dass wir auf dem Weg zu profitablen Wachstum markante Fortschritte erzielt haben.

Lassen Sie mich einige Eckwerte herausgreifen. Mit 560 Millionen Franken konnte Swiss Life den Reingewinn mehr als verdoppeln und das Jahresergebnis aus dem operativen Geschäft gegenüber dem Vorjahr um 23% auf 694 Millionen

Franken verbessern. Zu diesem sehr guten Resultat haben operative Fortschritte, ein diszipliniertes Kosten- und Margenmanagement sowie ein starkes Anlageresultat beigetragen. Zudem wachsen wir in allen Hauptmärkten, wobei wir uns weiterhin auf profitables Wachstum konzentrieren. Unsere Gruppensolvvenz stieg um 8 Prozentpunkte auf 172%. Den Swiss Solvency Test erfüllen wir aufgrund unseres internen Modells problemlos. Und das Eigenkapital stieg 2010 um 3% auf 7,4 Milliarden Franken. Wir verfügen also über eine solide Kapitalausstattung. Aufgrund des guten Geschäftsgangs im vergangenen Jahr schlägt Ihnen der VR eine Gewinnausschüttung in Form einer Nennwertrückzahlung von 4,50 Franken je Aktie vor, was gegenüber dem Vorjahr fast eine Verdoppelung bedeutet.

Die Ergebnisse 2010 sind Tatbeweise dafür, dass wir bei Swiss Life die richtigen Weichenstellungen vorgenommen haben. Seit der Finanzkrise 2008 gewinnen wir als Gruppe wieder kontinuierlich an unternehmerischem Spielraum. Die disziplinierte, konsequente Umsetzung unserer Pläne zeigt Wirkung. Natürlich freuen wir uns im Verwaltungsrat und in der Konzernleitung über die guten Zahlen. Wir sind uns aber auch im Klaren, dass dieses Resultat nicht mehr als ein erster – aber wichtiger - Etappensieg auf dem Weg zu unseren Zielsetzungen für 2012 darstellt.

Schlüssel zum Erfolg ist, unsere Wettbewerbsfähigkeit in allen wesentlichen Bereichen weiter zu stärken und damit mit Swiss Life nachhaltig und profitabel zu wachsen. Wenn wir heute von markanten operativen Fortschritten berichten können, so hat das viel mit der harten Arbeit unserer Mitarbeitenden und dem Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden zu tun. Ich möchte mich deshalb an dieser Stelle herzlich bei allen Mitarbeitenden für ihr Engagement und bei allen Kunden für ihre Treue bedanken.

Bruno Pfister, der CEO der Swiss Life-Gruppe, wird Sie im Anschluss an meine Eröffnungsworte noch detaillierter über den Geschäftsgang 2010 informieren.

Meine Damen und Herren,

Swiss Life eröffnen sich im Vorsorgemarkt grosse Chancen. Die wichtigsten Trends, die hier eine Rolle spielen, bleiben unverändert: Zum einen werden die Leute immer älter. Zum anderen sind die Staaten immer weniger in der Lage, Rentensysteme zu finanzieren, die ihren Bürgerinnen und Bürgern im Pensionierungsalter den Lebensunterhalt sichern. Entsprechend gewinnen Vorsorgelösungen an Bedeutung; private Vorsorgelösungen müssen hier die Lücken schliessen. Das ist unsere Kompetenz. Hier können wir unsere Position

als Swiss Life weiter ausbauen. Wir wollen ein führender internationaler Spezialist sein für Risikoprodukte und Vorsorgelösungen. Wir engagieren uns dafür, dass unsere Kunden in eine finanziell sichere Zukunft blicken können – ein Leben lang. Das ist nicht nur ein Versprechen gegenüber unseren Kunden. Das ist auch eine grosse unternehmerische Verpflichtung - und zugleich eine Chance, die wir nutzen wollen.

Swiss Life hat sich in den letzten zehn Jahren enorm weiterentwickelt – auch dank sehr engagierten, hervorragenden Mitarbeitenden. Wenn ich von Weiterentwicklung spreche, so meine ich etwa bezüglich (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

Effizienz / Produktinnovation / Risiko- und Investmentmanagement / Beratungsqualität / Kosten / Managementstil / Bilanzmanagement und vor allem auch bezüglich Ertragsstärke.

Das hat auch dazu geführt, dass Swiss Life verhältnismässig gut und ohne fremde Hilfe bzw. zusätzliches Kapital durch die Finanzkrise gekommen ist. Und doch: Die Finanzkrise hallt noch immer nach. Keine Frage. Die relativ tiefen Börsenbewertungen insbesondere auch von Lebensversicherungen haben zwei Gründe. Zum einen die nach wie vor historisch

tiefen Zinsen. Tiefe Zinsen zügeln den Appetit auf Vorsorgeprodukte; zugleich machen sie es sehr anspruchsvoll, attraktive Anlageerträge zu erzielen - ohne übermässige Risiken eingehen zu müssen. Der zweite Grund für die tiefen Bewertungen sind die immer noch bestehenden Unsicherheiten um die neuen Solvenzregeln für die Gesellschaften: In der Schweiz ist dies der Swiss Solvency Test (SST) und in Europa die Solvency II. Und Sie als Aktionäre pflichten mir sicherlich bei: Investoren mögen keine Unsicherheit.

Wir setzen uns dafür ein, dass die Ausgestaltung des SST die Schweizer Versicherungsindustrie stärkt und nicht schwächt. Grundsätzlich begrüsst Swiss Life die Einführung des SST. Er bedeutet gegenüber der bisher massgebenden Solvabilität I einen Fortschritt. Er ist umfassender und aussagekräftiger, um die Risikofähigkeit eines Unternehmens einschätzen zu können.

Soweit – so gut.

Es gibt jedoch in diesem Zusammenhang Entwicklungen, die uns privaten Lebensversicherern Sorge bereiten. Im Moment haben wir in der Schweiz im Vergleich zur Regelung im EU-Raum markant schärfere Solvenzregeln. Das heisst nicht,

dass schärfere Regeln a priori schlecht sind. Aber zur Zeit benachteiligen sie Versicherungsunternehmen, die ihren Hauptsitz in der Schweiz haben. Und allzu grosse Abweichungen der Solvenzsysteme werden den Finanzplatz Schweiz gegenüber dem Ausland auf Dauer massiv schwächen. Kommt hinzu, dass in der EU die Solvenz II-Regeln frühestens 2013 zum Tragen kommen – wegen der hitzigen Debatten wie z.B. in Deutschland und Frankreich wahrscheinlich aber eher noch später.

Eine Benachteiligung gegenüber unserer EU-Konkurrenz dürfen wir nicht hinnehmen. Wir dürfen die Frage der Ausgestaltung des SST in der Schweiz nicht alleine hochqualifizierten Versicherungsmathematikern überlassen. Die Ausgestaltung der Solvenzvorschriften ist vielmehr eine politische Frage, die Wirtschafts- und Länderinteressen tangiert. In der EU wurde dies längst erkannt: Solvenzpoltik ist dort Sache der Regierungen. Nicht so in der Schweiz. Das muss sich ändern. Die Zeit ist reif, dass auch bei uns die Politik in Fragen der Ausgestaltung des SST aktiv eingreift. Nicht nur im Interesse unserer Versicherten und von Ihnen, unseren Aktionärinnen und Aktionären. Auch im Interesse des Finanzplatzes Schweiz, im Interesse einer starken Schweizer Versicherungsindustrie, die für unser Land auch sozialpolitisch von grosser Bedeutung ist.

Dabei gilt es zu beachten: Härtere Regulierungen bringen nicht automatisch mehr Systemsicherheit. Wenn Sie beispielsweise absolute Sicherheit im Flugverkehr wollen, dann müssen Sie dafür sorgen, dass alle Flugzeuge am Boden bleiben. Ist das aber der Sinn der Sache? Wohl kaum. Übertriebene Regulierung kann nicht nur zur Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit führen, sondern auch dazu, dass die Privatassekuranz ihren Versicherten keine Garantien mehr zusichern kann, weil sich diese wirtschaftlich für die Unternehmen nicht mehr rechnen.

Dagegen wehren wir uns. Privatversicherer wie die Swiss Life übernehmen schliesslich auch eine wichtige sozialpolitische Aufgabe. Unsere Kunden können mit unseren Lösungen Risiken wie Todesfall, Arbeitsunfähigkeit und Langlebigkeit absichern. Wenn wir diese Möglichkeit nicht mehr anbieten, heisst das nicht, dass dann diese Risiken aus dem System verschwinden. Die Risiken werden dann zunehmend vom Einzelnen getragen werden müssen. Auch von jenen, die dazu gar nicht in der Lage sind. Zusätzliche soziale Probleme und Ausgaben wären die Folge, die letztlich von der Allgemeinheit, sprich den Steuerzahlern, zu lösen wären.

So kommt der Finanzmarktaufsicht eine enorm wichtige Bedeutung zu. Unsere Aufsicht hat insbesondere auch den

gesetzlichen Auftrag, die Funktionsfähigkeit des Finanzmarkts zu schützen und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Finanzplatzes Schweiz beizutragen. Das sollte sie – wir alle - nie aus den Augen verlieren. Wir erachten es bei Swiss Life deshalb als unsere Pflicht, uns zum Wohle unserer Kunden und Aktionäre dafür einzusetzen, dass die Rahmenbedingungen in der Schweiz auch in Zukunft stimmen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu den wichtigen Themen des Verwaltungsrats zählt auch die Festlegung der Vergütungspolitik des Unternehmens. Wir haben unsere Vergütungspolitik im Entschädigungsbericht, der Teil des Geschäftsberichts bildet, ausführlich dargelegt. Wie bereits an den letzten zwei Generalversammlungen unterbreiten wir Ihnen den Entschädigungsbericht unter Traktandum 1.2 wieder separat zur Abstimmung.

Die wichtigsten Elemente unserer Vergütungspolitik stelle ich Ihnen gerne kurz vor.

Die Entschädigungspolitik der Swiss Life-Gruppe unterstützt die Unternehmensstrategie und zielt als wichtiger Bestandteil der Personalpolitik darauf ab, qualifizierte Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden und neue, sehr gut ausge-



wiesene Mitarbeitende zu gewinnen. Die Gesamtentlöhnung berücksichtigt die beruflichen Fähigkeiten, die Verantwortung und die persönlichen Leistungen der Mitarbeitenden. Sie setzt sich aus einem Grundsalar, gegebenenfalls einem variablen, vom Erreichen der Jahresziele abhängigen Bonus, der in der Regel in bar und allenfalls in Aktien ausgerichtet wird, sowie einer aufgeschobenen langfristigen Entlohnungskomponente in Form eines Aktienbeteiligungsprogramms zusammen. Dazu kommen Beiträge für die Alters- und Risikoversicherung.

Das Salär, das auf die Funktion und die persönlichen Fähigkeiten abstellt, wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Zur Überprüfung der Angemessenheit sowie zur internen und externen Vergleichbarkeit werden Salärvergleichsstudien beigezogen und anerkannte Funktionsbewertungssysteme eingesetzt. Die variablen Entlohnungskomponenten sind an die strategischen Vorgaben der Gruppe sowie der einzelnen Konzernbereiche und die damit verbundenen finanziellen und personalpolitischen Ziele geknüpft.

Die Ausgestaltung und die Festsetzung der Entschädigungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats fallen gemäss Organisationsreglement in den Zuständigkeitsbereich des Gesamtverwaltungsrats, wobei der Nominations- und

Entschädigungsausschuss entsprechende Vorschläge unterbreitet.

Ebenso legt der Verwaltungsrat die Richtlinien der Entschädigungspolitik des Unternehmens fest und entscheidet auf Vorschlag des Nominations- und Entschädigungsausschusses über die Festlegung und Aufteilung des Gesamtpools für die variable Entschädigung aller Mitarbeitenden sowie die Entschädigung der Mitglieder der Konzernleitung.

Der Bonus in bar für das betreffende Geschäftsjahr wird durch den Unternehmenserfolg der Swiss Life-Gruppe sowie durch die tatsächlich erbrachten Leistungen von Einzelpersonen und Teams bestimmt. Dabei wird der Unternehmenserfolg anhand vorgegebener Gruppenziele gemessen. Dazu gehören der Jahresgewinn, die Kosten, das Geschäftsvolumen, die Eigenkapitalrendite und die Solvenz. Berücksichtigt werden aber auch die Profitabilität des Bestandes und des Neugeschäftes sowie die Margenentwicklung.

Für die Mitglieder der Konzernleitung hängt die Höhe des Bonus zu 60% direkt vom Unternehmenserfolg ab. 40% sind von der Erreichung der den Mitgliedern der Konzernleitung vorgegebenen persönlichen Ziele abhängig, die jedoch wiederum mit dem Unternehmenserfolg verknüpft sind. Jedes

Konzernleitungsmitglied hat bezogen auf den von ihm geführten Konzernbereich persönliche quantitative Beitragsziele zum Unternehmenserfolg zu erfüllen. Zusätzlich decken die persönlichen Ziele qualitative Aspekte ab, namentlich betreffend Risk Management und Compliance sowie Vorgaben zum Führungsverhalten und zur generellen Unterstützung und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.

Der Bonus in bar beträgt maximal 35% der Gesamtschädigung und setzt voraus, dass alle Zielvorgaben deutlich übertroffen werden. Die Höhe des Bonus ist somit im Einklang mit den heutigen Best Practice-Anforderungen von vornherein beschränkt, das heisst, es besteht ein "Bonus-Cap".

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass für die Personen, welche innerhalb der Swiss Life-Gruppe für das Risikomanagement und die Risikokontrolle verantwortlich sind, die für die variable Vergütung massgeblichen quantitativen Ziele so festgelegt werden, dass die Zielerreichung nicht vom Resultat der zu überwachenden Geschäftseinheit abhängt.

Im Rahmen der Entschädigungsregelung für die Mitglieder der Konzernleitung und weitere Mitglieder des obersten Managements der Swiss Life, die von der Konzernleitung mit Zustimmung des Nominations- und Entschädigungsaus-

schusses des Verwaltungsrats bestimmt werden, besteht, wie erwähnt, ein Aktienbeteiligungsprogramm als langfristige Vergütungskomponente. Gemäss diesem Programm werden den Teilnehmenden anwartschaftliche Aktien-Bezugsrechte in Form von sogenannten Performance Share Units oder kurz PSU zugewiesen. Die PSU berechtigen nach Ablauf von drei Jahren zum unentgeltlichen Bezug von Aktien der Swiss Life Holding, falls dann die planmässigen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Ausrichtung dieser Vergütungskomponente ist ab dem Zeitpunkt der Zuweisung in jedem Fall drei Jahre aufgeschoben und berücksichtigt die zwischenzeitliche Entwicklung.

Im Zusammenhang mit dem am 1. Januar 2010 in Kraft getretenen Rundschreiben 2010/1 der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA betreffend Vergütungssysteme hat der Gesamt-Verwaltungsrat die Vergütungspolitik überprüft und dabei die Parameter des Aktienbeteiligungsprogramms mit Wirkung ab 2011 angepasst und vereinfacht. Ab dem Jahr 2011 werden den Teilnehmenden des Aktienbeteiligungsprogramms anstelle von PSU sogenannte Restricted Share Units zugewiesen. Diese RSU begründen gleich wie die PSU ein anwartschaftliches Recht auf einen nach Ablauf von drei Jahren unentgeltlichen Bezug von Aktien der Swiss Life Holding. Die bisherige zusätzliche performanceabhängige

Hebelwirkung entfällt, das heisst die Zuteilung von Aktien erfolgt nach Ablauf der dreijährigen Aufschubfrist im Verhältnis 1:1. Das RSU-Programm sieht zudem Anpassungs- und Rückforderungsmechanismen, so genannte "Clawbacks" vor. Diese kommen zur Anwendung, wenn Geschäftsabschlüsse nachträglich korrigiert werden müssten oder persönliches Fehlverhalten zu einem Schaden führt.

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

ich hoffe, Ihnen mit diesen Ausführungen die Grundsätze unserer Entschädigungsregelung etwas näher gebracht zu haben. Die Swiss Life-Gruppe verfügt damit über eine moderne und angemessene Vergütungspolitik.

Sehr geehrte Aktionärinnen, geschätzte Aktionäre, die Finanzkrise hat Spuren hinterlassen. Dem Vertrauen in die Unternehmen und ihre Führungen wird in Zukunft eine noch grössere Bedeutung zukommen. Für Swiss Life ist dies von besonderer Wichtigkeit, weil wir mit unserem Geschäft dazu beitragen, dass die Sozialsysteme der Märkte, in denen wir tätig sind, die finanzielle Absicherung der Menschen gewährleisten können. Für diese Absicherung steht Swiss Life seit über 150 Jahren. Diese lange Tradition verpflichtet uns, uns den Herausforderungen im anspruchsvollen Vorsorge-

markt verantwortungsvoll und mit einer langfristigen Optik zu stellen.

Im Namen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung möchte ich mich an dieser Stelle herzlich bei Ihnen bedanken, dass Sie Swiss Life bei ihrer wichtigen unternehmerischen Aufgabe im europäischen Vorsorgemarkt unterstützen.

Ich übergebe nun das Wort an Bruno Pfister, unseren Gruppen-CEO.