

Generalversammlung der Swiss Life Holding AG

Zürich, 19. April 2012

Rolf Dörig

Präsident des Verwaltungsrats

(Es gilt das gesprochene Wort)

Geschätzte Aktionärinnen, geschätzte Aktionäre

Ich begrüsse Sie zur Generalversammlung 2012 von Swiss Life. Vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Unternehmen, das – wie ich meine – in diesem kleinen Film charmant porträtiert worden ist.

2011 war für Swiss Life ein anspruchsvolles und dennoch sehr erfolgreiches Jahr. Naturkatastrophen wie jene, die zum Reaktorunglück in Fukushima geführt hat, der arabische Frühling, dessen Folgen noch nicht absehbar sind, aber auch die Schuldenkrise und die damit einhergehende Euro-Baisse haben dazu geführt, dass zurzeit Unsicherheit die Weltwirtschaft prägt.

Sicherheit und finanzielle Stabilität sind keine Selbstverständlichkeiten – dies haben die zahlreichen Vorkommnisse 2011 schonungslos in Erinnerung gerufen. Natürlich konnten auch wir uns als Swiss Life diesen Turbulenzen nicht entziehen. Insbesondere die historisch tiefen Zinsen und die grossen Volatilitäten an den Finanzmärkten sind für uns als Schweizer Lebensversicherer eine Herausforderung. Ich bin deshalb besonders stolz, dass wir Sie heute – trotz diesen Rahmenbedingungen – über weitere operative Fortschritte und entsprechend erfreuliche Schlüsselzahlen für 2011 orientieren können.

Swiss Life hat dem rauen Marktumfeld getrotzt und die Widerstandsfähigkeit ihres Geschäftsmodells weiter gestärkt. Sie erinnern sich: Wir hatten das Unternehmensprogramm MILESTONE Ende 2009 mit dem Ziel lanciert, die unternehmerische Schlagkraft von Swiss Life nachhaltig zu stärken. Die Eckwerte, die wir Ihnen heute präsentieren können, zeigen, dass uns dies gelungen ist.

Lassen Sie mich einige Resultate herausstreichen. Unser Group CEO, Bruno Pfister, wird dann im Anschluss detaillierter auf die Berichtsperiode eingehen.

Swiss Life steigerte 2011 dank weiteren operativen Fortschritten den Reingewinn von CHF 560 Millionen auf CHF 606 Millionen. Das ist angesichts der anspruchsvollen Marktverhältnisse ein ausgezeichnetes Resultat. Swiss Life wächst in strategisch wichtigen Geschäftsfeldern in der Schweiz, Frankreich und Deutschland. Insbesondere im Heimmarkt Schweiz verzeichnen wir ein Wachstum von 6%. Das ist höchst erfreulich und zeigt, wie wichtig und attraktiv unsere Angebote im hiesigen Markt insbesondere für die Firmenkunden sind. Swiss Life erzielte 2011 mit einer risikoarmen Anlagestrategie und dank ihrem substanzreichen Anlageportfolio ein Anlageresultat von 3,8%. Das ist – auch im Konkurrenzvergleich – eine hervorragende Leistung.

Es freut mich daher, dass ich Ihnen bestätigen kann, was ich Ihnen bereits letztes Jahr mitgeteilt habe. Swiss Life hat sich in den letzten Jahren erfreulich weiterentwickelt. Dahinter steckt ein grosses Stück Arbeit.

Ich möchte deshalb diese Generalversammlung nutzen und im Namen des Verwaltungsrats der Konzernleitung und allen Mitarbeitenden von Swiss Life herzlich für das grosse

Engagement danken, das sie jeden Tag aufs Neue für unsere Gruppe unter Beweis stellen.

Sehr geehrte Damen und Herren:

Zu den wichtigen Themen des Verwaltungsrats zählt auch die Festlegung der Entschädigungspolitik des Unternehmens. Wir haben unsere Vergütungspolitik im Entschädigungsbericht, der Teil des Geschäftsberichts bildet, ausführlich dargelegt. Wie in den letzten Jahren unterbreiten wir Ihnen den Entschädigungsbericht unter Traktandum 1.2 separat zur Abstimmung. Gerne stelle ich Ihnen unsere Vergütungspolitik nachfolgend 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 ausgewiesene Mitarbeitende zu gewinnen. Die Gesamtentlohnung berücksichtigt die beruflichen Fähigkeiten, die Verantwortung und die persönlichen Leistungen der Mitarbeitenden. Sie setzt sich aus dem Grundsalar, einem variablen, vom Erreichen der Jahresziele abhängigen Bonus sowie gegebenenfalls einer aufgeschobenen Vergütung in bar und einem langfristigen Aktienbeteiligungsprogramm zusammen. Dazu kommen Beiträge für die Alters- und Risikoversorge.

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 an die damit verbundenen finanziellen und personalpolitischen Ziele geknüpft. Die Ausgestaltung und die Festsetzung der Entschädigung für die Mitglieder des Verwaltungsrats fallen gemäss Organisationsreglement in den Zuständigkeitsbereich des Gesamtverwaltungsrats, wobei der Nominations- und Entschädigungsausschuss entsprechende Vorschläge unterbreitet.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten neu ausschliesslich eine feste Gesamtentschädigung. Diese wird zu 70% in bar und zu 30% in Aktien der Swiss Life Holding, die während drei Jahren gesperrt sind, ausgerichtet. Die bisherige Regelung, wonach den Mitgliedern des Verwaltungsrats unter Berücksichtigung der Geschäftsergebnisse eine variable Entschädigung in Form von gesperrten Aktien ausgerichtet wurde, ist aufgehoben worden.

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, die Margenentwicklung sowie der Anteil nicht traditioneller Produkte am Neugeschäft.

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 wiederum mit dem Unternehmenserfolg verknüpft sind. 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 117% des Grundsälärs 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 klar limitiert. Per 1. Januar 2012 ist im Rahmen der Entschädigungsregelung für die Mitglieder der Konzernleitung eine „aufgeschobene Vergütung in bar“ eingeführt worden. Gestützt auf das entsprechende Reglement wird ein vom Verwaltungsrat festgelegter Teil der variablen Vergütung in bar nicht sofort, sondern erst nach Ablauf von drei Jahren ausbezahlt, sofern die reglementarischen Voraussetzungen dann erfüllt sind. Die zugewiesene aufgeschobene Vergütung in bar stellt während der dreijährigen Aufschiebsfrist eine Anwartschaft dar. Es sind Anpassungs- und Rückforderungsmechanismen, sogenannte „Clawbacks“ vorgesehen. Diese kommen zur Anwendung, falls Geschäftsabschlüsse nachträglich korrigiert werden müssen oder persönliches Fehlverhalten zu einem Schaden führt. Zudem verfallen die anwartschaftlichen Ansprüche wertlos, falls das Arbeitsverhältnis von den Teilnehmenden während der dreijährigen Aufschiebsfrist gekündigt wird.

Als langfristige Vergütungskomponente besteht für die Mitglieder der Konzernleitung und weitere Leistungsträger der Swiss Life-Gruppe ein Aktienbeteiligungsprogramm. Gemäss diesem Programm werden den Teilnehmenden anwartschaftliche Bezugsrechte in Form von sogenannten Restricted Share Units, oder kurz RSU, auf Aktien der Swiss Life Holding zugewiesen. Gleich wie die aufgeschobene Vergütung in bar ist die Ausrichtung dieser aktienbasierten Vergütungskomponente ab dem Zeitpunkt der Zuweisung in jedem Fall drei Jahre aufgeschoben. Ebenso sind Anpassungs- und Rückforderungsmechanismen vorgesehen. Die anwartschaftlichen Ansprüche verfallen wertlos, falls das Arbeitsverhältnis von den Teilnehmenden während der dreijährigen Aufschubsfrist gekündigt wird.

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

Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre: Erlauben Sie mir im Anschluss an meine Kommentare zum Geschäftsgang 2011

und zur Vergütungspolitik noch eine Klammerbemerkung, die mir am Herzen liegt. Ich konnte Sie in meinen Ausführungen über eine sehr positive Entwicklung im Firmenkundengeschäft in der Schweiz orientieren. Dieser Trend ist kein Zufall. Er zeigt das Bedürfnis der Kunden nach Vollversicherungslösungen für die zweite Säule, die im Schweizer Vorsorgemarkt einzig von Privatversicherern angeboten werden können.

Die Kunden schätzen Swiss Life als sicheren Hafen; sie haben Vertrauen in unsere nachhaltigen Lösungen. Dieses grosse Vertrauen der Kunden ist die schönste Auszeichnung, die ein Unternehmen wie Swiss Life erhalten kann. Im Gegensatz dazu haben sich in den letzten Jahren viele autonome Pensionskassen als weniger sicher erwiesen und befinden sich zum Teil in Unterdeckung – mit allen Nachteilen für die Mitarbeitenden und deren Arbeitgeber. Im Falle einiger Pensionskassen von staatlichen Betrieben und Verwaltungen werden die Steuerzahler dafür geradestehen müssen. Und im Falle vieler Unternehmen sind es die Mitarbeitenden, die zur Kasse gebeten werden, wenn die Pensionskasse zu einem Sanierungsfall wird.

Das kann bei einer Vollversicherungslösung nicht passieren. Unsere sicheren Lösungen leisten deshalb einen sozialpolitisch wichtigen Beitrag an die Stabilität des Versorgungssystems und stützen die erfolgreiche KMU-Landschaft in der Schweiz. Dem gilt es Sorge zu tragen.

Warum sage ich Ihnen das?

Die zwei fundamentalen Krisen der letzten vier Jahre haben weltweit das ganze Finanzsystem ins Wanken gebracht und die Staatsschuldenkrise offensichtlich gemacht. Die Finanzdienstleistungsindustrie wurde arg in Mitleidenschaft gezogen. Dass die Regulatoren deshalb eine stärkere Kapitalisierung der Banken und Versicherungen einforderten, war so gesehen angemessen und sinnvoll. Dabei gilt es aber insbesondere, die Versicherungsindustrie im Auge zu behalten: Sie hat sich für das Finanzsystem insgesamt als stabilisierender Faktor erwiesen. Ebenso in Erinnerung gerufen sei: Versicherungen, insbesondere Lebensversicherungen, übernehmen sozialpolitisch eine bedeutende Rolle, indem sie nämlich die Menschen gegenüber Risiken wie Sachschäden, Unfall, Arbeitsunfähigkeit und in der Langlebigkeit absichern.

Alles Risiken, für die der Staat geradestehen müsste – gäbe es die Versicherungsindustrie nicht. Denn vergessen wir eines nicht: Risiken- und Finanzierungslücken in den Sozialversicherungswerken verschwinden nicht einfach aus unserer Realität, nur weil gewisse politische Kreise Versicherungen aus dem Vorsorgemarkt drängen wollen. Die Risiken bleiben; und sie zu ignorieren, wäre grobfahrlässig. Im Zuge der Internetkrise vor rund zehn Jahren hat sich das Solvabilitätsregime auch für Versicherer verschärft. Das ist gut so, denn es stärkte den Versicherungssektor nachhaltig, wovon die Branche in den jüngsten Finanzmarktkrisen profitierte. Als Swiss Life begrüßen wir ein neues Solvenzregime. So bezweckt der sogenannte Swiss Solvency Test, kurzum SST genannt, gegenüber der bisher gültigen Solvenzberechnung eine bessere Abbildung der ökonomischen Realität. Bei der definitiven Ausgestaltung des SST gilt es aber, ebendiese Realitäten nicht aus den Augen zu verlieren und Augenmass zu bewahren.

Fatal wäre es in diesem Zusammenhang, wenn die Schweiz einen Alleingang anstreben würde. Es ist unserer Meinung nach unabdingbar, dass sich der SST dem für Europa gültigen

Standard von Solvency II angleicht. Ansonsten drohen Wettbewerbsverzerrungen und grosse Nachteile für hiesige Lebensversicherer. Ich bin zuversichtlich, dass hier bald auch eine ernsthafte politische Diskussion einsetzt. So, wie das auch in den westeuropäischen Ländern der Fall ist. Denn die Gefahr für die Versicherungsindustrie ist nicht einfach ein Jammern von Versicherungsmanagern. Die Gefahr ist real: Im Sog der Finanzmarktkrise kommt in der Schweiz eine Regulierungsflut auf die Versicherungen zu, die uns im Wettbewerb mit europäischen Anbietern benachteiligen könnte. Das kann nicht im nationalen Interesse unserer Volkswirtschaft liegen.

Wir wollen Swiss Life in Europa auch in Konkurrenz mit grossen Anbietern als führende Spezialistin für betriebliche und private Vorsorge etablieren. Dabei hilft uns auch unser Bezug zur Schweiz. Im Ausland gilt das Schweizer Kreuz nach wie vor als Garant für Qualität und Zuverlässigkeit. Das kommt uns natürlich in einem Geschäft wie der finanziellen Vorsorge, bei der Vertrauen eine entscheidende Rolle spielt, sehr entgegen. Das sollten wir nicht aufs Spiel setzen.

Allein in der Schweiz beschäftigt Swiss Life über 2300 Mitarbeitende, versichert in der zweiten Säule mehr als zwei

Millionen Kundinnen und Kunden und ist der grösste private Immobilienbesitzer landesweit. Das ist für uns ein grosser Vertrauensbeweis. Wir verbinden damit auch den Auftrag und die Verantwortung, uns für den Erhalt eines gesunden und nachhaltigen Vorsorgesystems in unserem Heimmarkt einzusetzen. Damit auch unsere Nachkommen noch von dieser Errungenschaft profitieren können.

Im Moment laufen wir jedoch Gefahr, dass wir uns in diesem Bereich von den ökonomischen und sozialpolitischen Realitäten abkoppeln. Wichtige Parameter wie Mindestzins und Umwandlungssatz beispielsweise sind falsch eingestellt – nämlich zulasten künftiger Generationen. Wenn wir hier nichts ändern, führt das dazu, dass wir unseren Kindern und Grosskindern ein Chaos hinterlassen. Die Fakten und Trends zum Thema Vorsorge sind bekannt und eindeutig. Sie liegen in diversen Studien mit hinreichender Verlässlichkeit vor. Wer sie zur Kenntnis nehmen will, kann dies mit zumutbarem Aufwand tun. Die Meinungen und Interessenlagen klaffen hingegen immer noch weit auseinander, wenn es um Prioritäten und die konkreten Massnahmen geht. Das erstaunt nicht.

Zum einen, weil es beim Vorsorgethema um die Reduktion von Besitzständen geht. Zum andern, weil die zu lösenden

Probleme sehr langfristiger Natur sind. Da kann man als Politiker ziemlich ungestraft auch noch zuwarten, in der Hoffnung, dass später Andere in den sauren Apfel beißen müssen.

Ein ganz entscheidender Faktor beim Vorsorgethema sind die demografischen Veränderungen. Und zwar in dreifacher Hinsicht: Erstens sind wir schon heute mit einer Pensionierungswelle konfrontiert: Die letzten Mitglieder der Baby-boomer-Generation werden das Rentenalter kurz vor 2030 erreichen. In den meisten europäischen Ländern – auch in der Schweiz – steht dann die Bevölkerungspyramide auf dem Kopf. Der Anteil alter und sehr alter Menschen an der Bevölkerung wächst rasch. Zweitens gehen die Geburtenraten zurück. In Kontinentaleuropa und in Japan liegt die Geburtenrate seit den Siebzigerjahren deutlich tiefer, als es für eine stabile Bevölkerung erforderlich wäre. Daher lässt sich nicht vermeiden, dass die Anzahl Erwerbstätiger markant zurückgeht. Und drittens: die Pensionierten leben immer länger. Die Lebenserwartung eines 65-jährigen Mannes beträgt heute noch weitere 19 Jahre, für eine gleichaltrige Frau liegt sie sogar bei mehr als 22 Jahren, also beim Alter 87! Tendenz: weiter steigend. Seit der Einführung der AHV im Jahre 1948 bleibt das Pensionierungsalter hinter der steigenden

Lebenserwartung zurück. Hätte man das Pensionierungsalter an die Lebenserwartung gekoppelt, läge es heute bei über 70 Jahren! Diese drei Entwicklungen führen zu einer dramatischen Veränderung des Verhältnisses von Erwerbstätigen zu Rentenbezüglern.

Wenn wir es nicht schaffen, unser System rechtzeitig auf diese Veränderungen vorzubereiten, werden wir trotz unserer guten Ausgangslage Schiffbruch erleiden. Dann geht es nicht mehr um etwas tiefere Renten oder um eine Flexibilisierung des Rentenalters. Nein, dann wird unser System überhaupt nicht mehr in der Lage sein, angemessene Renten zu produzieren! Die Politik muss deshalb dringend handeln und die Rahmenbedingungen der Realität anpassen. Wir stehen in diesem Land also alle in der Pflicht, in Vorsorgefragen Lösungen zu finden. Ich plädiere für eine Abkehr von der ungerechten Umverteilung, der Verlagerung der Probleme in die Zukunft und damit auf die Schultern der aktiven Erwerbstätigen und künftiger Generationen. Die Probleme zu verdrängen oder herunterzuspielen, ist unsozial, ungerecht und unrealistisch. Wir wollen uns als Swiss Life engagieren und Teil neuer Lösungen sein; denn wir wollen unseren Kunden eine sichere und kalkulierbare Vorsorge bieten. Deshalb wollen wir in der beruflichen Vorsorge auch an der Vollversicherung festhalten.

Die Vollversicherung hat sich bewährt. Gerade im heutigen und künftigen unsicheren Umfeld können und wollen kleine und mittlere Unternehmen die Risiken der Langlebigkeit und des Kapitalmarktes nicht übernehmen. Wir als Versicherung können ihnen diese Risiken abnehmen. Vollversicherungslösungen im Rahmen der zweiten Säule leisten deshalb einen sozialpolitisch wichtigen Beitrag an die Stabilität unseres Vorsorgesystems und stützen insbesondere die erfolgreiche KMU-Landschaft in der Schweiz. Deshalb werden wir uns auch weiterhin für eine langfristige Sicherung des schweizerischen Vorsorgesystems und insbesondere für eine starke zweite Säule einsetzen.

Sie werden sich, geschätzte Damen und Herren, also auch künftig in den Medien und an Veranstaltungen mit unseren Standpunkten in diesen Fragen konfrontiert sehen. Ich hoffe, dass meine doch etwas länger geratene Klammerbemerkung bei Ihnen Verständnis dafür findet, warum wir das tun.

Doch kehren wir zurück zu unserem unternehmerischen Alltag. 2012 wird für Swiss Life ein Jahr der Bestätigung. Ich erwarte im laufenden Jahr ein weiterhin anspruchsvolles Marktumfeld. Dennoch sind wir zuversichtlich, dass Swiss Life auch 2012 weitere operative Fortschritte realisieren kann

und ein erneut gutes Ergebnis vorlegen wird.

Geschätzte Damen und Herren:

Swiss Life kann mit Zuversicht in die Zukunft schauen.

Wir haben die Widerstandsfähigkeit unseres Geschäftsmodells gestärkt. Wir haben äusserst engagierte Mitarbeitende und über zwei Millionen Kundinnen und Kunden, die uns ihr Vertrauen schenken. Das sind ausgezeichnete Voraussetzungen, um unsere Gruppe im wachsenden, hart umkämpften europäischen Vorsorgemarkt noch besser zu positionieren.

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre, verehrte Gäste, ich bedanke mich bei Ihnen allen für das Swiss Life und uns entgegengebrachte Vertrauen. Mit Ihrem Kommen heute Nachmittag haben Sie uns einmal mehr Ihre Treue und Wertschätzung bewiesen. Danke.

Und damit übergebe ich das Wort an Bruno Pfister.