

**Generalversammlung der Swiss Life Holding AG**  
**Zürich, 23. April 2013**

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

(Es gilt das gesprochene Wort)

Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre

Im Namen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung heisse ich Sie zur diesjährigen Generalversammlung der Swiss Life Holding herzlich willkommen. Vielen Dank, dass Sie sich für uns Zeit genommen haben und mit Ihrer Präsenz zeigen, dass Ihnen die Weiterentwicklung unserer Gruppe am Herzen liegt.

Vor einem Jahr habe ich Ihnen an dieser Stelle in Aussicht gestellt, dass das Jahr 2012 für Swiss Life ein Jahr der Bewährung würde. Ich darf Ihnen heute berichten, dass wir diese Bewährungsprobe gut gemeistert haben. Die Fakten sprechen eine deutliche Sprache.

Lassen Sie mich ein paar Indikatoren herausgreifen, die unsere Fortschritte belegen. Swiss Life erzielte einen bereinigten Betriebsgewinn, der mit CHF 993 Millionen um 26% höher lag als im Vorjahr. Derweil konnten wir die Prämieinnahmen trotz widriger Marktbedingungen auf Vorjahresniveau halten. Ohne die Sondereffekte, die insbesondere auf die Reduktion der immateriellen Vermögenswerte auf AWD von CHF 578 Millionen zurückzuführen sind, haben wir eine bereinigte Rendite auf dem Eigenkapital von 8,6% erzielt – auf vergleichbarer Basis ein Prozent höher als 2011.

Sehr erfreulich war auch die Verbesserung der Effizienz in allen Einheiten. Und das Investment Management, das wir seit Anfang dieses Jahres unter der Marke „Swiss Life Asset Managers“ auftreten lassen, erzielte mit einem Anlageergebnis von CHF 5,7 Milliarden eine Nettoanlagerendite von 4,8% gegenüber 3,8% im Vorjahr. Das ist auch im nationalen und internationalen Konkurrenzvergleich ein hervorragendes Resultat. Dieser Erfolg ermöglichte es uns, die versicherungstechnischen Rückstellungen markant zu verstärken.

Dass Swiss Life 2012 weitere CHF 2,4 Milliarden an Neugeldern im Asset Management zugeflossen sind, ist auch ein eindrücklicher Vertrauensbeweis unserer Kunden. Und last but not least: Das Eigenkapital stieg im vergangenen Jahr um 12% auf CHF 10,3 Milliarden, während sich die Gruppensolvabilität per Ende 2012 auf 242% erhöhte.

Alle diese Fortschritte haben sich denn auch im Aktienkurs widerspiegelt: plus 40 % im vergangenen Jahr – und auch dieses Jahr verzeichnet unsere Aktie bereits einen Kursanstieg von über 10 %.

2012 war aber auch das Jahr, in dem wir unser Unternehmensprogramm MILESTONE erfolgreich zu Ende gebracht haben. Sie erinnern sich: Swiss Life war 2009 mit MILESTONE angetreten, um den unternehmerischen Spielraum nachhaltig auszubauen. Neben Kosten- und Margendisziplin sowie der Weiterentwicklung unserer Produktpalette stand dabei die Stärkung der Bilanz im Mittelpunkt der Arbeiten.

Danach werden wir uns auch in Zukunft ausrichten: In finanzieller Hinsicht setzt Swiss Life weiterhin auf Kontinuität und Disziplin in der Umsetzung ihrer Zielsetzungen. Einerseits steht die Diversifikation der Ertragsquellen und somit die Steigerung der Ergebnisqualität im Fokus. Andererseits wird die Bilanz weiter gestärkt, das Bestandesgeschäft kontinuierlich optimiert und das Neugeschäft profitabler gemacht.

Dass die operativen Fortschritte der letzten Jahre in eine Phase höchst anspruchsvoller Märkte und wenig vorteilhafter Rahmenbedingungen zustande gekommen sind, zeigt die Widerstandsfähigkeit unseres Geschäftsmodells. Das stimmt mich bezüglich der kommenden Jahre in einem weiter anspruchsvollen Marktumfeld zuversichtlich.

Eine gewichtige Bestätigung, dass unsere Gruppe an Schlagkraft zugelegt hat, ist die Heraufstufung von Swiss Life auf ein A- Rating, die Standard & Poor's im vergangenen Jahr vorgenommen hat. Dass diese Neueinschätzung entgegen dem allgemeinen negativen Trend für Finanzdienstleister erfolgt ist, macht die Neueinschätzung besonders wertvoll. Zumal auch wir in den letzten Jahren kaum Rückenwind hatten. Zu turbulent waren die Geschehnisse an den Finanzmärkten, zu gross die Unsicherheiten. Und dennoch lässt sich dem Ganzen für uns auch etwas Positives abgewinnen: Insbesondere nach den Finanzkrisen der letzten Jahre ist nämlich das Bedürfnis der Menschen nach Sicherheit, Vertrauen, Zuversicht und einem sorgenfreien Leben gross. Alles Themen, die heutzutage keine Selbstverständlichkeit mehr darstellen. Aber auch Themen, die die Swiss Life mit Ihren Vorsorge- und Finanzlösungen glaubwürdig besetzen kann.

Allerdings ist Swiss Life angesichts der Tiefstzinsen, der weitreichenden regulativen Veränderungen, aber auch aufgrund der Volatilitäten an den Finanzmärkten gefordert, ihr Geschäftsmodell den ökonomischen Realitäten anzupassen. Und das mit dem Anspruch, Mehrwert für Kunden, Partner, Mitarbeitende und Aktionäre zu schaffen.

Dieser Anspruch war der Ausgangspunkt für unser neues Unternehmensprogramm „Swiss Life 2015“, das wir im Rahmen unseres Investorentages im November 2012 der Öffentlichkeit vorstellen konnten. Mit „Swiss Life 2015“ kombinieren wir Bewährtes mit Neuem. Zum einen gehen wir den in den letzten Jahren eingeschlagenen Weg – Profitabilität vor Wachstum - konsequent weiter. Zum anderen setzen wir zusätzliche Akzente in der Erweiterung unsere Lösungsangebote und in der weiteren konsequenten Ausrichtung auf den Kunden,

um unsere Chancen im Markt noch besser nutzen zu können. Mit anderen Worten: Ziel von „Swiss Life 2015“ ist es, im ganzen Konzern die Ausrichtung aller Prozesse auf den Kunden weiter zu entwickeln, um neue Kunden zu gewinnen und bestehende Beziehungen zu vertiefen. Gleichzeitig werden wir unsere Effizienz und Qualität der Dienstleistungen weiter verbessern sowie die finanzielle Solidität ausbauen.

Mit „Swiss Life 2015“ adressieren wir auch die Herausforderungen, die sich im derzeitigen Umfeld für Finanzberatungsvertriebe wie dem bisherigen AWD ergeben. Wir sind davon überzeugt, dass wir mit unserem neuen Unternehmensprogramm das momentan äusserst anspruchsvolle Umfeld für Finanzvertriebe meistern können. Schliesslich wollen wir unsere Stellung in sämtlichen unseren Märkten festigen.

Swiss Life führt deshalb fortan je Land alle Produktions- und Vertriebsorganisationen aus einer Hand, um die Marktbearbeitung zu optimieren, ihre Beratungskompetenz weiter zu erhöhen und noch effizienter zu werden. In diesem Zusammenhang treten die Gesellschaften, die bisher unter der Marke AWD im Markt aktiv waren, neu unter der Marke „Swiss Life Select“ auf. Die eigentliche Markenumstellung erfolgte Anfang dieses Monats. Der Markenwechsel wurde durchs Band sehr gut aufgenommen.

Wir werden die Märkte nicht nur konsequent aus einer Hand führen, sondern auch einheitlich auftreten – und die unserer Marke Swiss Life entsprechenden Werte wie Zuverlässigkeit und Qualität auch durchsetzen.

Lassen Sie mich an dieser Stelle auf den Goodwill-Abschreiber von AWD eingehen, der unser Jahresergebnis markant geschmälert hat und natürlich auch mich persönlich schmerzt. Wir hatten im Rahmen der Entwicklungsarbeiten für unsere neuen Pläne „Swiss Life 2015“ im letzten Jahr eine neue Lagebeurteilung der gesamten AWD-Gruppe vorgenommen. Dabei mussten wir selbstkritisch anerkennen, dass wir die Volatilitäten und den damit verbundenen Veränderungsbedarf am Markt für Finanzvertriebe unterschätzt hatten.

Dies gilt es anzuerkennen, auch wenn unsere grundsätzliche strategische Überlegung beim Kauf von AWD immer noch Gültigkeit hat: Denn strategisch gesehen war und ist die Erweiterung der Swiss Life Gruppe um einen komplementären Finanzvertrieb wie AWD ein konsequenter Schritt, um die Gruppe als Ganzes weiter zu diversifizieren und kundenorientierter zu machen. Professionelle und kundenorientierte Vertriebsorganisationen sind in unserer Industrie nach wie vor der Erfolgsfaktor schlechthin. Das wird auch in Zukunft so bleiben.

Unsere Neueinschätzung bezüglich Ertragskraft der AWD-Einheiten hatte gezeigt, dass auch die kommenden Jahre anspruchsvoll bleiben werden. Die Marktverhältnisse werden alle Anbieter von Finanzlösungen vor Bewährungsproben stellen. Swiss Life ist da keine Ausnahme. Vor diesem Hintergrund haben wir unsere Pläne für die kommenden Jahre angepasst, was sich in der Reduktion der immateriellen Vermögenswerte auf AWD von CHF 578 Millionen niederschlägt. Diese Anpassung hatte zwar keine Auswirkungen auf Cash Flow, Solvenz und das gebundene Vermögen unserer Kunden, beeinflusste aber das laufende Geschäftsjahr, wie ich Ihnen das schon eingangs berichtet habe.

Die operative Leistungskraft von Swiss Life, die sich im Jahr 2012 bestätigt hat, reiht sich nahtlos ein in die operativen Fortschritte seit 2002, als das heutige Führungsteam bei Swiss Life Verantwortung übernommen hat. Swiss Life hat über die letzten zehn Jahre kontinuierlich an Leistungskraft, Dynamik und unternehmerischer Flexibilität zugelegt. Dank der Widerstandsfähigkeit und

Ertragsstärke unseres Geschäftsmodells, bei dem die Sicherheit der Kundengelder stets absolute Priorität genoss, haben wir Swiss Life auch in den unterschiedlichen Finanzkrisen der letzten Dekade auf Kurs halten können. Unser Unternehmen machte bezüglich Verlässlichkeit und Sicherheit nie Kompromisse. Wir mussten in diesen Phasen nie einen Verlust ausweisen und konnten stets eine Dividende ausschütten. Selbst den bedauerlichen Abschreiber auf der Goodwill-Position von AWD konnten wir aufgrund unserer Ertragskraft gut bewältigen. Und erlauben Sie mir an dieser Stelle noch anzuführen: Über die letzten 10 Jahre hat Swiss Life auf ihrer Aktie eine annualisierte Rendite von 8 % p.a. erzielt; was sogar etwas besser ist als der SMI in dieser Zeit.

Die unternehmerischen Fortschritte von Swiss Life verdanken wir vor allem der Leistungsbereitschaft und Professionalität unserer Mitarbeitenden. Dafür gebührt ihnen grosser Respekt und ein grosses Dankeschön. Unsere Mitarbeitenden sorgen tagtäglich dafür, dass sich unsere Kundinnen und Kunden in sicheren Händen wissen und wir Swiss Life im chancenreichen Markt für Finanz- und Vorsorgelösungen optimal positionieren können.

Die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens bestimmt auch die Entschädigungspolitik, die ich Ihnen nun näher darlegen möchte.

Die Festlegung der Entschädigungspolitik des Unternehmens gehört zu den wichtigen Themen des Verwaltungsrats. Wir haben unsere Vergütungspolitik im Entschädigungsbericht, der Teil des Geschäftsberichts bildet, ausführlich beschrieben. Wie in den letzten Jahren unterbreiten wir Ihnen den Entschädigungsbericht unter Traktandum 1.2 separat zur Abstimmung.

Die Entschädigungspolitik der Swiss Life-Gruppe wird durch den Verwaltungsrat festgelegt, wobei der Nominations- und Entschädigungs-Ausschuss entsprechende Vorschläge unterbreitet. Die Entschädigungspolitik 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 und gegebenenfalls aus Performance-abhängigen variablen Vergütungskomponenten zusammen. Dazu kommen Beiträge für die Alters- und Risikovorsorge. Das Salar stellt auf die Funktion und die persönlichen Fähigkeiten ab. Es wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst; zur Überprüfung der Angemessenheit sowie zur internen und externen Vergleichbarkeit werden Salarvergleichsstudien beigezogen und anerkannte Funktionsbewertungssysteme eingesetzt. Die variablen Entlohnungskomponenten sind an die strategischen Vorgaben der Gruppe sowie der einzelnen Konzernbereiche geknüpft und sind vom Zielerreichungsgrad abhängig.

Für die Festsetzung der Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats ist der Gesamtverwaltungsrat zuständig. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine feste Gesamtentschädigung ohne variable Vergütungskomponente. Die fixe Entschädigung wird zu 70% in bar und zu 30% in Aktien der Swiss Life Holding ausgerichtet; die Aktien unterliegen ab Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren.

Auf Vorschlag des Nominations- und Entschädigungs-Ausschusses entscheidet der Verwaltungsrat auch über die Festlegung und Aufteilung des Gesamtpools für die variable Entschädigung aller Mitarbeitenden sowie über die Entschädigung der Mitglieder der Konzernleitung.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten ein festes Grundsalar sowie eine variable Entschädigung, die einerseits als Bonus in bar sowie als aufgeschobene Vergütung in bar und andererseits als aufgeschobene Vergütung in Aktien in Form des bestehenden Aktienbeteiligungsprogramms ausgerichtet wird. Dazu kommen die Beiträge des Arbeitgebers an die berufliche Vorsorge.

Für die Mitglieder der Konzernleitung hängt die Höhe des Bonus zu 60% direkt vom Unternehmenserfolg ab. 40% sind von der Erreichung persönlicher 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 117% des Grundsalar 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. Rund ein Viertel der variablen Vergütung in bar wird nicht sofort ausbezahlt, sondern in Form einer sogenannten "aufgeschobenen Vergütung in bar" zugewiesen. Diese wird erst nach Ablauf von drei Jahren ausbezahlt, falls dann die reglementarischen Voraussetzungen erfüllt sind. Es sind Anpassungs- und Rückforderungsmechanismen, so genannte "Clawbacks" vorgesehen. Diese kommen zur Anwendung, falls Geschäftsabschlüsse nachträglich korrigiert werden müssten oder persönliches Fehlverhalten zu einem Schaden führt. Zudem verfallen die anwartschaftlichen Ansprüche wertlos, falls das Arbeitsverhältnis von den Teilnehmenden während der dreijährigen Aufschubsfrist gekündigt wird.



Als langfristige Vergütungskomponente für die Mitglieder der Konzernleitung und weitere Leistungsträger der Swiss Life-Gruppe besteht, wie zuvor erwähnt, ein Aktienbeteiligungsprogramm. Gemäss diesem Programm werden den Teilnehmenden anwartschaftliche Bezugsrechte – sogenannte Restricted Share Units, abgekürzt RSU – auf Aktien der Swiss Life Holding zugewiesen. Diese berechtigen zum unentgeltlichen Bezug von Aktien der Swiss Life Holding im Verhältnis 1:1 (1 RSU = 1 Aktie), sofern nach Ablauf der dreijährigen Aufschubsfrist die Voraussetzungen des RSU-Plans erfüllt sind. Es sind gleich wie bei der aufgeschobenen Vergütung in bar Anpassungs- und Rückforderungsmechanismen vorgesehen, zudem verfallen die anwartschaftlichen Ansprüche wertlos, falls das Arbeitsverhältnis von den Teilnehmenden während der dreijährigen Aufschubsfrist gekündigt wird.

Für den neuen RSU-Plan per Stichtag vom 1. April 2013 sind vom Verwaltungsrat gestützt auf das neue Unternehmensprogramm «Swiss Life 2015» Performancekriterien in Bezug auf die Kosteneffizienz, das Risiko- und Kommissionsergebnis und den IFRS-Gewinn festgelegt worden. Die Aktienzuteilung nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit des RSU-Programms entspricht wiederum maximal der Anzahl der zugewiesenen RSU, falls dann alle drei Performanceziele erreicht oder überschritten worden sind. Werden die Ziele nur teilweise erreicht, erfolgt eine entsprechende Kürzung der Aktienzuteilung oder die RSU verfallen wertlos.

Swiss Life hat, wie zuvor ausgeführt, im Berichtsjahr signifikante operative Fortschritte erzielt. Der angepasste operative Jahresgewinn 2012 übertraf trotz einem sehr anspruchsvollen wirtschaftlichen, regulatorischen und politischen Umfeld die Erwartungen deutlich und stieg im Vergleich zum Vorjahr um 26%. Dass der ausgewiesene Gewinn tiefer ausfiel, ist hauptsächlich auf die ausserordentliche Wertberichtigung auf immateriellen Vermögenswerten beim AWD zurückzuführen. Zudem erreichte Swiss Life mit einem Anlageergebnis von CHF 5,7 Milliarden und einer daraus resultierenden Nettoanlagerendite von 4,8% sowie einer

Anlageperformance von 8,5% ein auch im direkten Konkurrenzvergleich hervorragendes Resultat.

Angesichts der gerade für einen Lebensversicherer im anhaltenden Tiefzinsumfeld sehr anspruchsvollen Marktsituation hat der Verwaltungsrat bei der Beurteilung der Zielerreichung für die Festlegung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2012 das ausserordentlich gute operative Ergebnis und das überdurchschnittliche Anlageresultat besonders gewichtet.

Die angemessene Höhe der variablen Entschädigung wird vom Verwaltungsrat im Sinne der Zielsetzungen – nunmehr bezogen auf das neue Unternehmensprogramm „Swiss Life 2015“ – jedes Jahr neu geprüft.

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Ausführungen die Grundsätze unserer Entschädigungsregelung näher gebracht zu haben. Die Swiss Life-Gruppe verfügt mit dieser differenzierten und klaren Regelung über eine moderne, für alle Beteiligten verständliche und zielgerichtete Vergütungspolitik.

Lassen Sie mich zum Schluss meiner Ausführungen den Bogen noch etwas weiter spannen.

Als Swiss Life arbeiten wir in einem Markt, der gesellschaftlich von grösster Relevanz ist. Finanzielle Vorsorge und das Absichern von biometrischen Risiken sind für jeden Menschen in diesem Land Themen, die an Bedeutung gewinnen. Hier stehen wir als Swiss Life in der Verantwortung. Zum einen, indem wir uns für eine sinnvolle Ausgestaltung des Schweizer Vorsorgesystems engagieren. Zum anderen, indem wir uns für einen funktionstüchtigen, im internationalen Vergleich kompetitiven Versicherungsstandort Schweiz stark machen. Beides sind Ingredienzen, die zum Erfolgsmodell Schweiz einen wichtigen Beitrag leisten.

Das Vorsorgesystem in diesem Land ist zweifelsohne eine grosse Errungenschaft. Es steht für einen sozialen Interessenausgleich und eine intelligente Kombination von individueller und kollektiver Verantwortung. Natürlich ist ein Vorsorgesystem immer auch Abbild der Gesellschaft und demzufolge Veränderungen unterworfen. Diesem System gilt es Sorge zu tragen – und gerade darum muss es von Zeit zu Zeit neuen Begebenheiten angepasst werden. Insbesondere dann, wenn die Parameter des Systems nicht mehr der Realität entsprechen.

Genauso wenig wie Schwarzmalerei das Prinzip sein kann, nachdem wir unsere Vorsorgeeinrichtungen reformieren sollten, genauso so wenig ist es sinnvoll, sich abzeichnende Probleme zu verdrängen oder herunterzuspielen. Es muss insbesondere darum gehen, auch den Wohlstand unserer Nachkommen zu sichern. Diese Fairness sind wir im Rahmen eines ausgeglichenen Generationenvertrags unseren Nachkommen schuldig. Umso mehr als uns die demografischen und wirtschaftlichen Entwicklungen als Gesellschaft vor grosse Herausforderungen stellen. Wir leben länger, entsprechend länger müssen die Vorsorgegelder reichen. Und das in einem ökonomischen Umfeld, das wohl noch länger durch Volatilität, Tiefstzinsen und hohe Staatsverschuldungen geprägt ist.

Noch ist es so, dass unser Vorsorgesystem zulasten künftiger Generationen funktioniert. Doch diese Rechnung kann nicht aufgehen. Ich plädiere deshalb für eine Abkehr von der ungerechten Umverteilung von jung zu alt, von der Verlagerung der Probleme in die Zukunft und damit auf die Schultern der aktiv Erwerbstätigen und künftiger Generationen. Machen wir uns nichts vor: Die Verschuldung der Sozialwerke wird zunehmend ein Problem. Auch wenn die IV sich auf gutem Weg befindet – wenn man jetzt nachlässt, wird man das Ziel der Schuldenbremse nicht erreichen. Das Verdrängen oder Herunterspielen dieser Probleme ist ungerecht und unrealistisch und letztlich unsozial. Unser aller Ziel muss es sein, dass wir künftigen Generationen keine unlösbare Bürde aufladen – und deshalb das heutige System mit gesundem Augenmass reformieren.

Insbesondere das vergangene Jahr zeigte, dass der Bundesrat, aber auch weite Kreise der Politik und Öffentlichkeit willens sind, sich einer umfassenden Diskussion zu stellen und Lösungen zu finden – jenseits von Polemik und parteipolitischem Kalkül. Das ist es, was unser Land in diesen Fragen braucht. Und auch wenn derlei Reformen nicht von heute auf morgen realisiert werden können - wir müssen diesen Dialog heute intensiv führen, damit unser heutiges System auch morgen noch hervorragend funktioniert.

Sorge tragen sollten wir auch dem Versicherungsstandort Schweiz – einem weiteren Bereich, in dem wir uns als Swiss Life über unser Tagesgeschäft hinaus engagieren. Die Versicherungswirtschaft ist ein vitaler, dynamischer Wirtschaftszweig und für unser Land von grosser volkswirtschaftlicher Bedeutung. Ich gehe mit der Einschätzung einer Studie des Kantons Zürich einig, die in der Überregulierung eine Gefahr für den Versicherungsstandort Schweiz ortet und insbesondere davor mahnt, bei der Regulierung übertriebene Nachteile für Schweizer Versicherer in Kauf zu nehmen. Losgelöst sozusagen von den Entwicklungen in Europa. Dies würde die Wettbewerbsfähigkeit von hiesigen Unternehmen beeinträchtigen und würde mitunter dazu führen, dass die Kosten der Regulierung deren Nutzen übersteigt. Mit fatalen Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit und den Wohlstand unseres Landes. Es geht dabei leider oft vergessen, dass wir uns in Sachen Professionalität, finanzielle Solidität und Innovationskraft nicht zu verstecken brauchen.

Als Verwaltungsrat und Führungskräfte der Swiss Life-Gruppe erachten wir es als unsere Pflicht, uns nicht nur für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit von Swiss Life, sondern insbesondere auch für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes einzusetzen. Das werden wir nicht immer leise tun – zuviel steht auf dem Spiel. Uns in dieser Debatte einzubringen erachten wir als wesentlichen Teil unserer sozialen Verantwortung. Ich bin sicher, dass Sie uns in diesem Anspruch unterstützen.

Damit bin ich am Schluss meiner Eröffnungsrede. Vielen Dank, dass Sie mir Ihre Aufmerksamkeit geschenkt haben. Ich möchte jetzt überleiten zu unserem CEO, Bruno Pfister, der Sie im Folgenden etwas detaillierter durch unser Geschäftsjahr 2012 führen wird.