

GV-ERÖFFNUNGSREDE / ROLF DÖRIG / 2014

Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre

Das vergangene Geschäftsjahr macht uns grosse Freude – und dies in vielerlei Hinsicht.

Die Erfolgsformel lautet: höhere Prämieinnahmen, höhere Margen und ein höherer Gewinn bei gleichzeitig tieferen Kosten. In konkreten Zahlen heisst das: Die Swiss Life-Gruppe erzielte 2013 einen gegenüber dem Vorjahr um 13% höheren bereinigten Betriebsgewinn von über CHF 1,1 Milliarden. Der Reingewinn betrug CHF 784 Millionen; im Vorjahr kam dieser wegen Sondereffekten auf CHF 99 Millionen zu stehen. Insgesamt erzielten wir 2013 eine Eigenkapitalrendite von 10% - 1,4 Prozentpunkte höher als 2012.

Alle Geschäftseinheiten haben zu dieser positiven Entwicklung beigetragen. Ebenso erfreulich ist die Tatsache, dass wir in strategisch wichtigen Geschäftsbereichen gewachsen sind. Mit unserem Unternehmensprogramm „Swiss Life 2015“, das wir im vergangenen Jahr lanciert haben, sind wir auf Kurs.

Diese Resultate machen deutlich, dass wir unsere Schlagkraft als Konzern weiter gestärkt haben. Dies attestiert uns auch der Kapitalmarkt. Auch die positive Entwicklung unseres Aktienkurses ist Ausdruck eines wachsenden Vertrauens in unser Unternehmen.

Diese erfreuliche Entwicklung ist vor allem das Verdienst unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihr überdurchschnittliches Engagement und ihre Fachkompetenz waren und sind für den Erfolg von Swiss Life entscheidend. Gerne benutze ich die Gelegenheit, der Geschäftsleitung und den über 11'000 Kolleginnen und Kollegen der Swiss Life-Gruppe im Namen des Verwaltungsrates für ihren grossen Einsatz herzlich zu danken.

Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre, aufgrund des guten Ergebnisses schlägt Ihnen der Verwaltungsrat eine Erhöhung der Dividende in Form einer Ausschüttung aus der Reserve für Kapitaleinlagen von CHF 4.50 auf CHF 5.50 je Aktie vor.

Zur Umsetzung der so genannten Minder-Initiative im Sinne der per 1. Januar 2014 in Kraft getretenen Verordnung des Bundesrats „gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften“ (VegüV) schlägt der Verwaltungsrat unter Traktandum 4 die entsprechende Statutenrevision vor.

So sind die Mitglieder des Verwaltungsrats für eine einjährige Amtsdauer zu wählen, wie wir dies bei den Neuwahlen bereits im letzten Jahr praktiziert haben. Neu wählt die Generalversammlung auch den Präsidenten des Verwaltungsrats sowie die Mitglieder des Vergütungsausschusses und den unabhängigen Stimmrechtsvertreter. Der Organvertreter, der ausschliesslich die Anträge des Verwaltungsrats unterstützt hatte, sowie die Depotvertretung wurden abgeschafft.

In einem separaten Traktandum 4.2 beantragt der Verwaltungsrat zudem, die Statuten, wie von der bundesrätlichen Verordnung vorgeschrieben, durch explizite Bestimmungen zum Vergütungssystem von Swiss Life zu ergänzen. Dabei werden in die Statuten die Eckpunkte der heute bestehenden Vergütungspolitik der Swiss Life-Gruppe aufgenommen.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine fixe Vergütung, die zu 70% in bar und zu 30% in gesperrten Aktien ausgerichtet wird; die Aktien unterliegen ab Zuteilung einer dreijährigen Sperrfrist.

Die Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung setzt sich aus einem fixen Grundsalar und gegebenenfalls einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente als Bonus sowie einer langfristigen variablen Vergütungskomponente in Form eines Aktienbeteiligungsprogramms zusammen. Die gesamte variable Vergütung für die Konzernleitung ist insgesamt auf maximal 181% des fixen Grundsalar begrenzt.

Die Swiss Life verfügt seit Jahren über eine moderne Vergütungspolitik. Sie 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. Das Grundsalar stellt auf die Funktion und die persönlichen Fähigkeiten ab.

Die variablen Vergütungskomponenten sind an die strategischen Vorgaben der Gruppe sowie der einzelnen Konzernbereiche geknüpft und sind vom Zielerreichungsgrad abhängig.

Die Grundsätze und Elemente der Vergütungspolitik sowie die im Jahr 2013 an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung ausgerichteten Vergütungen sind im Vergütungsbericht 2013, der Teil des Geschäftsberichts bildet, ausführlich beschrieben. Wie in den letzten Jahren legt Ihnen der Verwaltungsrat den Vergütungsbericht konsultativ zur Genehmigung vor.

Gemäss den revidierten Statuten werden die Aktionäre ab der Generalversammlung 2015 über die ausschliesslich fixe Vergütung des Verwaltungsrats für die nächste Amtsperiode jeweils im Voraus, das heisst prospektiv von Generalversammlung zu Generalversammlung, abstimmen können. Die Abstimmung über das fixe Grundsalar und die langfristige variable Vergütung für die Konzernleitung erfolgt ebenfalls prospektiv jeweils für das folgende Geschäftsjahr.

Demgegenüber wird der Generalversammlung die kurzfristige variable Vergütungskomponente für die Konzernleitung, das heisst der jährliche Bonus, jeweils retrospektiv für das vorangegangene, abgeschlossene Geschäftsjahr zur Genehmigung unterbreitet.

Wir sind überzeugt, dass wir für Swiss Life mit diesem Verfahren und den weiteren Statutenanpassungen ein zweckmässiges Vorgehen vorschlagen.

Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre

Die Erfolge aus dem Geschäftsjahr 2013 stimmen mich auch für das laufende Geschäftsjahr positiv. Unser Hauptaugenmerk liegt natürlich weiterhin auf der Umsetzung unseres Unternehmensprogramms „Swiss Life 2015“. Unsere Massnahmen werden unvermindert dazu beitragen, die Widerstandsfähigkeit unseres Geschäftsmodells zu stärken. Damit schaffen wir beste Voraussetzungen, um unser Unternehmen auch für die Jahre über 2015 hinaus auf Erfolgskurs zu halten.

Unsere Ziele bleiben anspruchsvoll. Dabei werden uns in den kommenden fünf bis zehn Jahren insbesondere die Rahmenbedingungen einiges abverlangen. Regulatorische, demographische und sozialpolitische Veränderungen werden unser Tun weiterhin stark beeinflussen. Darüber hinaus werden weitere Fortschritte in der Informationstechnologie unsere Innovationskraft herausfordern.

Und vergessen wir nicht: Wir stehen in unserem Land mit der Reform „Altersvorsorge 2020“ sozialpolitisch vor einer der grössten und wichtigsten Debatten. Selbstverständlich werden wir uns als Swiss Life dieser Debatte stellen. Wir bringen unser Wissen und unsere Erfahrung in diesen Reformprozess ein. Denn wir wollen unseren Beitrag leisten, damit das Dreisäulen-System auch für künftige Generationen auf einer stabilen Grundlage steht.

Wir alle können auf unser Schweizerisches Vorsorgesystem stolz sein. Was nach dem zweiten Weltkrieg mit der AHV begann, wurde allerdings in den letzten Jahrzehnten stark ausgebaut. Heute haben wir ein komplexes, sehr umfassendes Vorsorgesystem. Die stetig steigende Lebenserwartung führt dazu, dass Renten über eine längere Dauer ausbezahlt werden müssen. Das Verhältnis Beitragszahler zu Rentnern nimmt stetig ab.

Dies hat auch der Bundesrat erkannt und im November 2013 die Vernehmlassungsvorlage „Reform Altersvorsorge 2020“ präsentiert. Er schlägt darin eine Gesamtschau der 1. und 2. Säule vor. Jede Säule soll für sich finanziell stabilisiert werden, damit das bewährte und stabile 3-Säulen-System auch für zukünftige Generationen erhalten bleibt. Der Bundesrat schlägt vor, die Höhe der Altersrenten nicht anzutasten, das Vorsorgesystem aber auf eine gesunde finanzielle Basis zu stellen. Konkret heisst das nichts anderes, als dass wir es hier mit einem Reformvorschlag zu tun haben, der sehr viel kosten wird. Hier gilt es, realistisch zu sein.

Grundsätzlich steht die Lebensversicherungsbranche hinter dem Reformansatz des Bundesrates. Zur Stabilität des Vorsorgesystems leisten wir als Privatversicherer einen zentralen Beitrag, indem wir den Schweizer KMU mit der BVG-Vollversicherung umfassende Garantien geben. Um diese Garantien auch in Zukunft geben zu können, brauchen wir annehmbare Rahmenbedingungen. Dazu gehören eine Mindestquote von 90 Prozent und die Möglichkeit, dass die Verpflichtungen gegenüber den Versicherten auch in Zukunft integral aus dem Gesamtergebnis der Prozesse Sparen, Risiko und Kosten gedeckt werden können.

Für unsere Kunden ist es wichtig, dass sie auch in Zukunft die Wahlfreiheit zwischen verschiedenen Vorsorgemodellen haben. Gerade die letzten Jahre haben gezeigt, dass viele Unternehmen, vor allem Klein- und Mittelbetriebe auf die von den Lebensversicherungen angebotenen Garantien setzen. Solche Betriebe wollen für die Vorsorgegelder ihrer Mitarbeitenden absolute Sicherheit. Wir Lebensversicherer garantieren den Versicherten lebenslanglich sichere Renten und tragen so zur Stabilität des Schweizerischen Vorsorgesystems bei.

Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre

Ich darf nun das Wort Bruno Pfister übergeben, der Sie durch die Ergebnisse des vergangenen Jahres führen wird.

Bruno, darf ich Dich ans Rednerpult bitten.