

Vergütungsbericht von Swiss Life für das Geschäftsjahr 2020

An der Generalversammlung vom 23. April 2014 haben die Aktionäre der Swiss Life Holding auf Antrag des Verwaltungsrats zwecks Umsetzung der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (Vergütungs-Verordnung, VegüV) diverse Statutenbestimmungen beschlossen, welche den Anforderungen und Kompetenzen der Generalversammlung im Bereich der Corporate Governance und Vergütungen Rechnung tragen.

Mit Bezug auf das Vergütungssystem sind die Eckpunkte der Vergütungspolitik der Swiss Life-Gruppe in den Statuten geregelt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine fixe Vergütung; diese Vergütung wird teilweise in gesperrten Aktien der Swiss Life Holding ausgerichtet, wobei Anteil, Zeitpunkt der Zuteilung und Dauer der Sperrfrist vom Verwaltungsrat festgelegt werden. Die Mitglieder der Konzernleitung haben Anspruch auf ein fixes Grundsalär sowie gegebenenfalls auf eine kurzfristige und langfristige variable Vergütungskomponente. Die variable Vergütung wurde für die Mitglieder der Konzernleitung statutarisch auf maximal 181% des fixen Grundsalärs begrenzt.

Gemäss den Statuten hat die Generalversammlung den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung für den Verwaltungsrat bis zur nächsten Generalversammlung zu genehmigen. Ebenso stimmt die Generalversammlung prospektiv für das folgende Geschäftsjahr über den Maximalbetrag der fixen Vergütung sowie der langfristigen variablen Vergütungskomponente (Aktienbeteiligungsprogramm) für die Konzernleitung ab. Demgegenüber wird die kurzfristige variable Vergütungskomponente für die Konzernleitung der Generalversammlung jeweils retrospektiv für das vorangegangene Geschäftsjahr, in Kenntnis der betreffenden Geschäftszahlen, zur Genehmigung vorgelegt.

Swiss Life gibt den Aktionären schon seit 2009 Gelegenheit, an der Generalversammlung separat über den Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr konsultativ abzustimmen. Das diesbezügliche Ergebnis ist für den Verwaltungsrat für die Beurteilung und Ausgestaltung der Vergütungen von massgeblicher Bedeutung.

Aufgrund der per 1. Januar 2015 in Kraft getretenen statutarischen Befugnisse der Generalversammlung im Bereich der Vergütungen hatte die Generalversammlung am 30. April 2019 für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung die folgenden Vergütungen genehmigt:

- Für den Verwaltungsrat: Den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung im Jahr 2020 in Höhe von insgesamt CHF 3 200 000.
- Für die Konzernleitung: Die kurzfristige variable Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2018 in Höhe von insgesamt CHF 4 675 000 (Bonus und aufgeschobene Vergütung in bar), die vom Verwaltungsrat in Kenntnis des Geschäftsergebnisses 2018 Anfang 2019 festgelegt wurde, sowie der maximale Gesamtbetrag der fixen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütungskomponente (Aktienbeteiligungsprogramm) für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von insgesamt CHF 13 800 000.

An der Generalversammlung vom 28. April 2020 wurden für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung die folgenden Vergütungen genehmigt:

- Für den Verwaltungsrat: Den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung im Jahr 2021 in Höhe von insgesamt CHF 3 200 000.
- Für die Konzernleitung: Die kurzfristige variable Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2019 in Höhe von insgesamt CHF 4 290 000 (Bonus und aufgeschobene Vergütung in bar), die vom Verwaltungsrat in Kenntnis des Geschäftsergebnisses 2019 Anfang 2020 festgelegt wurde, sowie der maximale Gesamtbetrag der fixen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütungskomponente (Aktienbeteiligungsprogramm) für das Geschäftsjahr 2021 in Höhe von insgesamt CHF 13 800 000.

In der gleichen Weise werden der Generalversammlung vom 23. April 2021 die ausschliesslich fixe Vergütung des Verwaltungsrats bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 sowie für die Konzernleitung die kurzfristige variable Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2020 und der maximale Gesamtbetrag der fixen Vergütung (Grundsalar inkl. Nebenleistungen und berufliche Vorsorge) und der langfristigen variablen Vergütungskomponente (Aktienbeteiligungsprogramm) für das Geschäftsjahr 2022 zur Genehmigung unterbreitet.

Der für die Konzernleitung beantragte Budget- bzw. Maximalbetrag für die fixe und langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 stellt eine Obergrenze dar, die nur bei einem ausserordentlich guten Geschäftsgang ausgeschöpft würde. Der Verwaltungsrat wird die fixe Vergütung sowie die langfristige variable Vergütungskomponente für die Konzernleitung Anfang 2022 festlegen und die dafür massgeblichen Faktoren im entsprechenden Vergütungsbericht, über den die Aktionäre wiederum konsultativ abstimmen können, im Detail darlegen.

Die Statuten der Swiss Life Holding können auf der Internetseite www.swisslife.com, Bereich «Investoren und Aktionäre», Rubrik «Für Aktionäre», Unterrubrik «Statuten» (www.swisslife.com/statuten), eingesehen und ausgedruckt werden. Zur Regelung der Vergütungen und zur Genehmigung der Vergütungen von Verwaltungsrat und Konzernleitung ist speziell auf die Ziffern 14–16 der Statuten zu verweisen.

Richtlinien und Standards

Die nachstehenden Ausführungen berücksichtigen die Anforderungen gemäss der Richtlinie der SIX Swiss Exchange betreffend Informationen zur Corporate Governance und dem Rundschreiben 2010/1 der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA betreffend Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten sowie die Transparenzvorschriften der Vergütungsverordnung (VegüV).

Zusätzliche Angaben zu den Vergütungen und zum Vorsorgeaufwand für das Management und die Mitarbeitenden der Swiss Life-Gruppe sind in der konsolidierten Jahresrechnung (Anhänge 23 und 29 auf den Seiten 287 bis 297 und 312 bis 313) festgehalten. Die Angaben gemäss Art. 663c des Obligationenrechts (OR) zu den Beteiligungsverhältnissen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind im Anhang zur Jahresrechnung der Swiss Life Holding auf den Seiten 354 bis 356 aufgeführt.

Bei den Angaben zur Entschädigung an die Mitglieder der Konzernleitung wird auch die vom Verwaltungsrat Anfang 2021 festgelegte variable Vergütung periodengerecht als Vergütung für das Berichtsjahr 2020 ausgewiesen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine fixe Vergütung, die zu 70% in bar und zu 30% in Aktien der Swiss Life Holding ausgerichtet wird; die zugeteilten Aktien unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist.

Die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und die Vergütung des amtierenden Präsidenten der Konzernleitung (Group CEO), der in der Berichtsperiode die höchste Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung erhalten hat, werden individuell offengelegt.

Grundsätze der Vergütungspolitik

Die Grundsätze der Vergütungspolitik sind in den Ziffern 14–16 der Statuten der Swiss Life Holding geregelt, die auf der Internetseite www.swisslife.com, Bereich «Investoren und Aktionäre», Rubrik «Für Aktionäre», Unterrubrik «Statuten» (www.swisslife.com/statuten), einsehbar sind. In diesem Rahmen legt der Gesamtverwaltungsrat die Richtlinien der Vergütungspolitik innerhalb der Gruppe (inkl. variabler Vergütung und Aktienbeteiligungsplänen) sowie die für die Vorsorgeeinrichtungen massgebenden Richtlinien fest.

Die Vergütungspolitik unterstützt die durch die Unternehmensstrategie vorgegebene Performancekultur und ist Teil der Personalpolitik. Sie zielt darauf ab, qualifizierte Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden und neue, sehr gut ausgewiesene Mitarbeitende zu gewinnen. Das Entlohnungssystem orientiert sich am Marktumfeld und muss konkurrenzfähig sein. Die individuelle Gesamtentlohnung berücksichtigt die beruflichen Fähigkeiten, das Engagement und die persönlichen Leistungen der Mitarbeitenden. Sie setzt sich aus dem Grundsalar, einer variablen, vom Erreichen der Jahresziele abhängigen kurzfristigen Vergütungskomponente, die in der Regel in bar und allenfalls in Aktien und gegebenenfalls als aufgeschobene Vergütung in bar ausgerichtet wird, und einer variablen langfristigen Vergütungskomponente in Form eines Aktienbeteiligungsprogramms sowie Beiträgen für die Alters- und Risikoversorge zusammen.

Salär	
Variable Vergütung	
Kurzfristige variable Vergütungskomponente (Bonus in bar und allenfalls in Aktien sowie gegebenenfalls aufgeschobene Vergütung in bar)	Langfristige variable Vergütungskomponente (Aktienbeteiligungsprogramm, RSU-Plan)
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 Vergütungskomponenten sind an die strategischen Vorgaben der Gruppe sowie der einzelnen Konzernbereiche und die damit verbundenen finanziellen und personalpolitischen Ziele geknüpft. Sie stellen auf die Erreichung der vorgängig im Rahmen der Mittelfristplanung jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren festgelegten Jahresziele ab und sind abhängig von den bezogen auf die Zielvorgaben tatsächlich erbrachten Leistungen von Einzelpersonen bzw. Teams (Leistungslohn) sowie vom Zielerreichungsgrad in Bezug auf das Jahresergebnis der Swiss Life-Gruppe (Beteiligung am Unternehmenserfolg). Für die Beurteilung der quantitativen und qualitativen Zielerreichung werden stets auch die für die Funktionserfüllung massgeblichen Kompetenzen wie fachliche Expertise, Unternehmertum, Aufgabenerfüllung, Zusammenarbeit und Führung berücksichtigt. Die prozentuale Gewichtung zwischen der individuellen Leistung bzw. Teamleistung und der Beteiligung am Unternehmenserfolg hängt von der Stellung und Aufgabe der Funktionsinhaber ab.

Die Beteiligung am Unternehmenserfolg wird anhand quantitativer, im Rahmen der Mittelfristplanung vorgängig für die nächsten drei Jahre festgelegter Gruppenziele (Key Performance Indicators, KPI) gemessen. Die im Rahmen der Mittelfristplanung wichtigsten KPI sind neben dem Jahresgewinn die Ausschüttungsfähigkeit, die geplanten Kosteneinsparungen, das Risiko- und Kommissionsergebnis, die Profitabilität des Neugeschäfts, die Eigenkapitalrendite und die Solvenz (Schweizer Solvenzttest, SST). Zur Vermeidung von Verhaltensweisen, die auf das kurzfristige Erreichen von höher gewichteten Kennzahlen ausgerichtet sind, besteht keine vorweggenommene, mechanistische Gewichtung der einzelnen KPI. Ausgehend von der grundsätzlich gleichen Gewichtung aller KPI wird die entsprechende Gewichtung jeweils am Ende eines Geschäftsjahrs auf Vorschlag des Vergütungsausschusses vom Gesamtverwaltungsrat unter Berücksichtigung und in Würdigung sämtlicher Entwicklungen vorgenommen (Ermessensentscheid).

Qualitative Ziele beziehen sich insbesondere auf Projekt-, Riskmanagement- oder Compliance-Ziele und auf Vorgaben zum Führungsverhalten, zur Nachhaltigkeit (Sustainability) und zu ESG (Environmental, Social, Corporate Governance). Dazu gehört auch die Optimierung der Diversität (Diversity) innerhalb der Swiss Life-Gruppe speziell im Hinblick auf eine generelle Reduktion von Nachhaltigkeitsrisiken.

Die persönliche Leistung aufgrund der vorgegebenen quantitativen und qualitativen Ziele wird jährlich im Rahmen des gruppenweit institutionalisierten Prozesses für die Mitarbeiterbeurteilung (Group Performance System, GPS) bewertet. Für die Festlegung der Ziele und die Beurteilung der Zielerreichung kommen zwei Beurteilungskomponenten bzw. Modelle zur Anwendung: das auf die qualitativen und quantitativen Ziele bezogene Group Objectives Model (GOM) sowie das Group Competency Model (GCM) zur Messung und Bewertung der individuell massgeblichen Kompetenzen und Verhaltensweisen inkl. der gegebenen Compliance-Vorschriften.

Für die Personen, welche für das Risikomanagement und die Risikokontrolle verantwortlich sind, werden die quantitativen Ziele so festgelegt, dass die Zielerreichung nicht vom Resultat der zu überwachenden Geschäftseinheit, einzelner Produkte oder Transaktionen abhängt.

Um überhaupt eine allfällige variable Vergütung erhalten zu können, ist in jedem Fall eine Zielerreichung gemäss GPS von minimal 80% erforderlich.

Die Arbeitsverträge der in der Schweiz fest angestellten Mitarbeitenden enthalten je nach Funktion und Seniorität Kündigungsfristen von drei bis zwölf Monaten. Alle Arbeitsverträge mit Mitgliedern der Konzernleitung sehen eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten vor. Es bestehen keine vertraglichen Ansprüche von Mitgliedern der Konzernleitung auf eine Abgangschädigung. Gleichermassen haben die Mitglieder des Verwaltungsrats keinerlei derartige Ansprüche.

Inhalt und Verfahren

Die Ausgestaltung und die Festsetzung der Vergütungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats fallen gemäss Organisationsreglement in den Zuständigkeitsbereich des Gesamtverwaltungsrats, wobei der Vergütungsausschuss entsprechende Vorschläge unterbreitet (zur internen Organisation des Verwaltungsrats siehe auch «Interne Organisation», Seiten 45 bis 48). Der Gesamtverwaltungsrat legt auch die Richtlinien der Vergütungspolitik des Unternehmens fest. Er berücksichtigt dabei Regelungen von anderen Unternehmen der Finanzdienstleistungsindustrie aufgrund allgemein zugänglicher Angaben und zieht Studien externer unabhängiger Fachleute bei. Für die geltende Vergütungspolitik wurden als Vergleichsunternehmen in der Schweiz im Versicherungsbereich die Allianz, die AXA, die Basler Versicherungen, die Swiss Re, die Zurich Insurance Group sowie die Helvetia Versicherungen herangezogen.

Der Gesamtverwaltungsrat legt gestützt auf die von ihm beschlossenen Richtlinien der Vergütungspolitik auf Vorschlag des Vergütungsausschusses sodann auch die Höhe und Aufteilung des Gesamtpools für die variable Vergütung aller Mitarbeitenden fest. Für die Höhe der Zuweisung berücksichtigt er das Jahresergebnis und die Mittelfristplanung sowie deren Zielerreichungsgrad.

Schliesslich ist der Gesamtverwaltungsrat für die Festlegung der individuellen Vergütungen der Mitglieder der Konzernleitung zuständig.

Im Zuge der Umsetzung der Vergütungs-Verordnung (VegüV) und gestützt auf die per 1. Januar 2015 gültigen Statuten genehmigt die Generalversammlung den vom Verwaltungsrat beantragten maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr. Von dieser prospektiven Genehmigung ausgenommen ist die kurzfristige variable Vergütungskomponente für die Konzernleitung, die von der Generalversammlung jeweils retrospektiv für das vorangegangene Geschäftsjahr genehmigt wird. Ferner kann die Generalversammlung gemäss Ziffer 16 der Statuten jederzeit die nachträgliche Erhöhung eines genehmigten Gesamtbetrages beschliessen. Werden nach einem Genehmigungsbeschluss neue Mitglieder der Konzernleitung ernannt, steht für deren Vergütung sowie zum Ausgleich allfälliger Nachteile im Zusammenhang mit dem Stellenwechsel gestützt auf die Statuten ein Zusatzbetrag im Umfang von maximal 40% des Gesamtbetrages des betreffenden Jahres zur Verfügung, welcher von der Generalversammlung nicht genehmigt werden muss.

Der Verwaltungsrat nimmt gestützt auf die entsprechenden Vorbereitungen des Vergütungsausschusses jährlich eine Leistungsbeurteilung aller Mitglieder der Konzernleitung vor. An den Sitzungen des Vergütungsausschusses und des Gesamtverwaltungsrats werden regelmässig auch aktuelle Aspekte der Personalpolitik sowie insbesondere die Nachfolgeplanung behandelt.

Der Verwaltungsrat kann unabhängige, professionelle Stellen für Abklärungen und zur Beratung beiziehen, wenn er dies für zweckmässig erachtet. Im Berichtsjahr wurde Swiss Life durch PricewaterhouseCoopers (PwC) bei einzelnen Vergütungsfragen beratend unterstützt.

Im Rahmen der Entschädigungsregelung für die Mitglieder der Konzernleitung wurde bezogen auf die kurzfristige variable Vergütung per 1. Januar 2012 als neue Vergütungskomponente eine «aufgeschobene Vergütung in bar» eingeführt. Gestützt auf das entsprechende Reglement wird ein vom Verwaltungsrat festgelegter Teil der kurzfristigen 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 Aufschubfrist eine Anwartschaft dar. Im zugrunde liegenden «Deferred Cash Plan» sind zudem Anpassungs- und Rückforderungsmechanismen vorgesehen (sogenannter «Clawback»). Eine ganze oder teilweise Reduktion der aufgeschobenen Vergütung ist in folgenden Fällen vorgesehen: negative Beeinflussung der für die Zuweisung der aufgeschobenen Vergütung massgeblichen Kennzahlen aufgrund einer nachträglichen Korrektur eines Geschäftsabschlusses («Restatement»); Schädigung von Swiss Life aufgrund eines Verstosses gegen gesetzliche, regulatorische oder Compliance-Standards durch Teilnehmende der Programme. Im Übrigen verfallen die anwartschaftlichen Ansprüche wertlos, falls das Arbeitsverhältnis von den Teilnehmenden während der dreijährigen Aufschubfrist der aufgeschobenen Vergütung in bar gekündigt wird («Retention»-Komponente). Der Verwaltungsrat hat für das Berichtsjahr 2020 festgelegt, dass ab einer variablen Vergütung in bar von CHF 500 000 ein Anteil von 23% (bzw. von 33% für den Group CEO) der gesamten variablen Vergütung in bar als entsprechend aufgeschobene Vergütung zugewiesen wird.

Als langfristige variable Vergütungskomponente, die sich auf die Entwicklung der Aktie der Swiss Life Holding sowie die Mittelfristplanung und die entsprechende Zielerreichung bezieht, besteht für die Mitglieder der Konzernleitung und weitere Leistungsträger der Swiss Life-Gruppe, die von der Konzernleitung mit Zustimmung des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats bestimmt werden, seit 2004 ein Aktienbeteiligungsprogramm. Gemäss diesem Programm werden den Teilnehmenden anwartschaftliche Bezugsrechte auf Aktien der Swiss Life Holding zugewiesen. Diese berechtigen nach Ablauf von drei Jahren zum unentgeltlichen Bezug von Aktien der Swiss Life Holding, falls dann die planmässigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Seit dem Jahr 2011 werden den Teilnehmenden im Rahmen des Aktienbeteiligungsprogramms jeweils per 1. April (Aktienbeteiligungsprogramme 2011–2013) bzw. per 1. März (Aktienbeteiligungsprogramme ab 2014) sogenannte Restricted Share Units (RSU) zugewiesen. Die RSU begründen ein anwartschaftliches Recht auf einen nach Ablauf von drei Jahren unentgeltlichen Bezug von Aktien der Swiss Life Holding. Die Zuteilung von Aktien nach Ablauf der dreijährigen Aufschubfrist erfolgt im Verhältnis 1:1 (1 RSU = 1 Aktie); der Plan ist somit sehr einfach, über die gesamte Laufzeit transparent und direkt mit der Aktienperformance von Swiss Life verbunden. Der Wert der RSU während der dreijährigen Laufzeit entwickelt sich linear zum Kurs der Aktie der Swiss Life Holding und verhält sich symmetrisch zu den Aktionärsinteressen. Am Aktienbeteiligungsprogramm 2017 partizipierten insgesamt 58 Mitglieder des obersten Kaders der Swiss Life-Gruppe, wobei gesamthaft 43 768 RSU zugewiesen wurden; für die Konzernleitung insgesamt 12 177, wovon an Patrick Frost als Group CEO 3017 RSU. Am Aktienbeteiligungsprogramm 2018 haben insgesamt 57 Mitglieder des obersten Kaders der Swiss Life-Gruppe teilgenommen. Gesamthaft sind 42 950 RSU zugewiesen worden; für die Mitglieder der Konzern-

leitung insgesamt 11 454, davon an Patrick Frost als Group CEO 2828 RSU. Am Aktienbeteiligungsplan 2019 partizipierten 65 Personen und gesamthaft wurden 40 840 RSU zugewiesen; für die Konzernleitung insgesamt 10 237, wovon 2496 an den Group CEO Patrick Frost. Am Aktienbeteiligungsprogramm 2020 partizipierten insgesamt 62 Personen, wobei gesamthaft 42 553 RSU zugewiesen wurden; für die Konzernleitung insgesamt 10 993, wovon 2519 an Patrick Frost als Group CEO. Im Rahmen des Aktienbeteiligungsprogramms 2021 wurden an 54 Mitglieder des obersten Kaders der Swiss Life-Gruppe total 37 436 RSU zugewiesen; an Mitglieder der Konzernleitung insgesamt 10 637 RSU, wovon 2409 an Group CEO Patrick Frost.

Die Aktienbeteiligungsprogramme 2017 und 2018 orientieren sich am Unternehmensprogramm «Swiss Life 2018», das am Investorentag der Swiss Life-Gruppe vom 25. November 2015 vorgestellt worden war (siehe www.swisslife.com/investorentag2015). Gestützt darauf wurden basierend auf der jeweiligen Mittelfristplanung (mid-term planning, MTP) für die nächsten drei Jahre, je kumulativ über die dreijährige Laufzeit, folgende Performance-Kriterien festgelegt: IFRS-Gewinn (Gewichtung 50%), Risiko- und Kommissionsergebnis (Gewichtung 25%) sowie Cash to Swiss Life Holding (Gewichtung 25%).

Die Aktienbeteiligungsprogramme 2019, 2020 und 2021 orientieren sich am neuen Unternehmensprogramm «Swiss Life 2021», das am Investorentag der Swiss Life-Gruppe vom 29. November 2018 vorgestellt worden ist (siehe www.swisslife.com/investorentag2018). Die Performance-Kriterien sind vom Verwaltungsrat zwecks Unterstützung der entsprechenden Unternehmensziele wiederum bezogen auf die dreijährige Laufzeit wie folgt festgelegt worden: IFRS-Gewinn (Gewichtung 50%), Risiko- und Kommissionsergebnis (Gewichtung 25%), Cash to Swiss Life Holding (Gewichtung 25%).

Gemäss Unternehmensprogramm «Swiss Life 2021» (Geschäftsjahre 2019–2021) wurden bezüglich dieser Performance-Kriterien folgende Zielwerte kommuniziert: IFRS-Gewinn/Eigenkapital-Verhältnis von 8–10%, Risikoergebnis von CHF 400–450 Millionen im Jahr 2021, Fee- bzw. Kommissionsergebnis von CHF 600–650 Millionen im Jahr 2021 sowie Cash to Swiss Life Holding von kumuliert CHF 2,00–2,25 Milliarden in den Jahren 2019–2021. Gestützt darauf legte der Verwaltungsrat ausgehend von der MTP 2019–2021 (Aktienbeteiligungsprogramm 2019), MTP 2020–2022 (Aktienbeteiligungsprogramm 2020) bzw. MTP 2021–2023 (Aktienbeteiligungsprogramm 2021) die für die Aktienbeteiligungsprogramme 2019, 2020 und 2021 anwendbaren konkreten Performance-Ziele fest. Aus Gründen des Geschäftsgeheimnisses kann keine Offenlegung dieser MTP-Zielwerte erfolgen. Die betreffenden konkreten Zielwerte sind unter Berücksichtigung der aktuellen Geschäftsentwicklung konsistent mit dem Unternehmensprogramm «Swiss Life 2021» vorgegeben worden, wobei vergleichsweise mindestens die gleich hohen Anforderungen an die Zielerreichung gelten.

Für jedes Performance-Kriterium wird nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit des RSU-Plans der Zielwert gemäss Mittelfristplanung mit dem tatsächlich erzielten Resultat verglichen. Die Aktienzuteilung entspricht der Anzahl zugewiesener RSU (1 RSU = 1 Aktie), falls nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit alle drei Performance-Ziele erreicht oder überschritten wurden; eine Überperformance führt nicht zu einer höheren Aktienzuteilung. Werden die Ziele nur teilweise erreicht, erfolgt eine entsprechende Kürzung der Aktienzuteilung gemäss der Gewichtung des betreffenden Performance-Ziels oder die RSU verfallen wertlos. Nach Ablauf des Aktienbeteiligungsprogramms wird gemäss der erreichten Performance und dem entsprechenden Zielerreichungsgrad über die Anzahl der ausübaren RSU bzw. der zugeteilten Aktien («Vesting») informiert. Die entsprechenden Angaben zur Ausübbarkeit der jeweiligen Aktienbeteiligungsprogramme bzw. zu den zugeteilten Aktien sind im Anhang 23 der konsolidierten Jahresrechnung auf den Seiten 296 und 297 dargestellt.

Die Ausrichtung der langfristigen variablen Vergütungskomponente (Aktienbeteiligungsprogramm, RSU-Plan) ist gleich wie die aufgeschobene Vergütung in bar ab dem Zeitpunkt der Zuweisung in jedem Fall drei Jahre aufgeschoben («deferred»). Ebenso sehen die RSU-Pläne Anpassungs- und Rückforderungsmechanismen vor («Clawback»). Diese kommen im Fall einer negativen Beeinflussung der für die Zuweisung der aufgeschobenen Vergütung massgeblichen Kennzahlen aufgrund einer nachträglichen Korrektur eines Geschäftsabschlusses (Restatement) und bei einer Schädigung von Swiss Life aufgrund eines Verstosses gegen gesetzliche, regulatorische oder Compliance-Standards zur Anwendung. Wird das Arbeitsverhältnis während der dreijährigen Laufzeit des RSU-Plans von den Teilnehmenden gekündigt, verfallen die anwartschaftlichen Ansprüche wertlos.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

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

Die Vergütung trägt der Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Swiss Life Holding und ihrer Tochtergesellschaft Swiss Life AG sowie der Mitgliedschaft in den einzelnen Verwaltungsratsausschüssen Rechnung und wird in Würdigung von Funktion und Arbeitsbelastung ausgerichtet. Sie besteht gemäss reglementarischer Festlegung aus einer Grundvergütung für die Tätigkeit in den Verwaltungsräten der Swiss Life Holding und der Swiss Life AG sowie einer zusätzlichen Vergütung in Abhängigkeit von der Einsitznahme in einem oder mehreren Verwaltungsratsausschüssen und der allfälligen Ausübung des Vorsitzes eines solchen Ausschusses.

Für die Mitglieder des Verwaltungsrats sind keine Beiträge an die berufliche Vorsorge geleistet worden.

Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2019 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 genehmigte die Generalversammlung vom 30. April 2019 einen maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung für den Verwaltungsrat in Höhe von insgesamt CHF 3 200 000. Effektiv belief sich die fixe Vergütung des Verwaltungsrats im betreffenden Zeitraum (Generalversammlung 2019 bis Generalversammlung 2020) auf insgesamt CHF 3 190 729.

Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021 genehmigte die Generalversammlung vom 28. April 2020 einen Gesamtbetrag der fixen Vergütung für den Verwaltungsrat in Höhe von insgesamt CHF 3 200 000. Der Verwaltungsrat legte 2020 die Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats unverändert in der gleichen Höhe wie in der Vorperiode fest.

Die im Geschäftsjahr 2020 an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausgerichteten Vergütungen sind in der nachstehenden Vergütungstabelle 2020 im Einzelnen ausgewiesen. Zu Vergleichszwecken wird anschliessend an die Vergütungstabelle 2020 auch die Vergütungstabelle 2019 nochmals aufgeführt.

Die Vergütung in gesperrten Aktien ist in beiden Tabellen auf der Basis der jeweiligen Börsenschlusskurse am Tag der Zuteilung ausgewiesen. Gleichzeitig wird in Fussnote 3 der ökonomische Wert bei Zuteilung, der dem Steuerwert entspricht, angegeben.

An der Generalversammlung vom 23. April 2021 wird der Verwaltungsrat den Aktionären wiederum den maximalen Betrag der fixen Vergütung für den Verwaltungsrat für die neue Amtsperiode von der ordentlichen Generalversammlung 2021 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 zur Genehmigung vorlegen.

Vergütungen an den Verwaltungsrat im Jahr 2020

(von der Revisionsstelle geprüft)

Beträge in CHF	Vergütung in bar		Vergütung in gesperrten Aktien ³		Gesamttotal in bar und Aktien (Betrag) ⁴
	Betrag	Anzahl	Betrag (zum Schlusskurs bei Zuteilung)		
			Betrag	Anzahl	
Rolf Dörig, Verwaltungsratspräsident	840 000	948	360 557		1 200 557
Frank Schnewlin	245 000	277	105 360		350 360
Thomas Buess ¹	98 000	112	42 592		140 592
Adrienne Corboud Fumagalli	98 000	112	42 592		140 592
Ueli Dietiker	161 000	183	69 594		230 594
Damir Filipovic	98 000	112	42 592		140 592
Frank W. Keuper	98 000	112	42 592		140 592
Stefan Loacker	147 000	167	63 533		210 533
Henry Peter	126 000	143	54 413		180 413
Martin Schmid ²	114 000	112	42 592		156 592
Franziska Tschudi Sauber	98 000	112	42 592		140 592
Klaus Tschütscher	112 000	127	48 298		160 298
TOTAL VERWALTUNGSRAT	2 235 000	2 517	957 307		3 192 307

¹ Im Zeitraum März bis Oktober 2020 übernahm Thomas Buess, von 2009 bis Februar 2019 Group CFO von Swiss Life, aufgrund der ausserordentlichen Coronavirus-Situation die Leitung des Projektmanagements der Corona Task Force der Swiss Life-Gruppe. Diese operative Arbeitstätigkeit wurde mit insgesamt CHF 200 000 entschädigt.

² Darin enthalten ist die Vergütung von CHF 16 000 für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Fontavis AG, einer 100%-Tochtergesellschaft der Swiss Life Investment Management Holding AG.

³ Die Zuteilung der Aktien erfolgte per 18.06.2020 und 17.12.2020 zum Börsen-Schlusskurs von CHF 355.40 bzw. CHF 409.00. Unter Berücksichtigung der Sperrfrist von drei Jahren beträgt der ökonomische Wert, der dem Steuerwert entspricht, CHF 298.4009 bzw. CHF 343.4046.

⁴ Alle Beträge sind Bruttobeträge, d. h., sie schliessen die Arbeitnehmerbeiträge an die AHV/IV/ALV ein. Die Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV/FAK beliefen sich im Berichtsjahr auf insgesamt CHF 194 796.

Vergütungen an den Verwaltungsrat im Jahr 2019

(von der Revisionsstelle geprüft)

Beträge in CHF	Vergütung in bar		Vergütung in gesperrten Aktien ³		Gesamttotal in bar und Aktien (Betrag) ⁴
	Betrag	Anzahl	Betrag (zum Schlusskurs bei Zuteilung)		
			Betrag	Anzahl	
Rolf Dörig, Verwaltungsratspräsident	840 000	743	360 492		1 200 492
Frank Schnewlin	245 000	217	105 287		350 287
Thomas Buess ¹	73 500	65	31 708		105 208
Adrienne Corboud Fumagalli	98 000	87	42 213		140 213
Ueli Dietiker	161 000	143	69 375		230 375
Damir Filipovic	98 000	87	42 213		140 213
Frank W. Keuper	98 000	87	42 213		140 213
Stefan Loacker	135 333	120	58 298		193 631
Henry Peter	137 667	123	59 591		197 258
Martin Schmid ²	114 000	87	42 213		156 213
Franziska Tschudi Sauber	98 000	87	42 213		140 213
Klaus Tschütscher	112 000	100	48 514		160 514
TOTAL VERWALTUNGSRAT	2 210 500	1 946	944 331		3 154 831

¹ Eintritt per 30.04.2019

² Darin enthalten ist die Vergütung von CHF 16 000 für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Fontavis AG, einer 100%-Tochtergesellschaft der Swiss Life Investment Management Holding AG.

³ Die Zuteilung der Aktien erfolgte per 18.06.2019 und 16.12.2019 zum Börsen-Schlusskurs von CHF 477.50 bzw. CHF 493.10. Unter Berücksichtigung der Sperrfrist von drei Jahren beträgt der ökonomische Wert, der dem Steuerwert entspricht, CHF 400.9186 bzw. CHF 414.0166.

⁴ Alle Beträge sind Bruttobeträge, d. h., sie schliessen die Arbeitnehmerbeiträge an die AHV/IV/ALV ein. Die Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV/FAK beliefen sich im Berichtsjahr auf insgesamt CHF 186 002.

Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung setzt sich aus dem fixen Grundsalar, einer kurzfristigen variablen Vergütung in bar sowie anderen Entschädigungen (Kinderzulagen, Geschäftsfahrzeuge, Prämienbeiträge an die 3. Säule) zusammen. Die kurzfristige variable Vergütung in bar wird als Bonus und als aufgeschobene Vergütung in bar ausgerichtet bzw. zugewiesen. Die aufgeschobene Vergütung in bar gelangt nach Ablauf einer Aufschubfrist von drei Jahren zur Auszahlung, sofern die reglementarischen Voraussetzungen erfüllt sind. Zudem besteht als langfristige variable Vergütungskomponente ein Aktienbeteiligungsprogramm, das sich auf die Entwicklung der Aktie bzw. die Mittelfristplanung und die entsprechende Zielerreichung bezieht (RSU-Plan). Wie zuvor dargestellt, sind die Teilnehmenden nach Ablauf von drei Jahren zum Bezug von Aktien der Swiss Life Holding berechtigt, falls im Zeitpunkt der Fälligkeit die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind.

Das fixe Grundsalar wird unter Würdigung der funktionsbezogenen Verantwortung sowie der Marktgegebenheiten jährlich vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des Vergütungsausschusses festgelegt.

Die variablen Vergütungskomponenten werden vom Verwaltungsrat in Anwendung der Vergütungspolitik gestützt auf den Unternehmenserfolg und die Erreichung der persönlichen Ziele im betreffenden Geschäftsjahr im Rahmen des gruppenweit institutionalisierten Prozesses für die Mitarbeiterbeurteilung (Group Performance System, GPS) bestimmt.

Gemäss Statuten der Swiss Life Holding ist die Höhe der variablen Vergütung (kurzfristige variable Vergütung in bar und Aktienbeteiligungsprogramm als langfristige variable Vergütungskomponente) auf insgesamt maximal 181% des fixen Grundsalar beschränkt (statutarische «Bonus Cap» bzw. Obergrenze für die variable Vergütung). Zur Angleichung der fixen und der variablen Vergütung bei maximaler Zielerreichung hat der Verwaltungsrat im Rahmen der aktuellen Vergütungspolitik ausgehend von einem Richtwert von 100% eine Bandbreite für die variablen Vergütungskomponenten von 100–130% des fixen Grundsalar festgelegt; bei ausserordentlich positiven Umständen kann der Verwaltungsrat diese Bandbreite diskretionär auf maximal 150% (Group CEO 165%) erhöhen. Das Aufteilungsverhältnis zwischen der kurzfristigen und der langfristigen variablen Vergütungskomponente erfolgt grundsätzlich zu gleichen Teilen und wird vom Verwaltungsrat unter Berücksichtigung der im betreffenden Geschäftsjahr erzielten Resultate bestimmt (Ermessensentscheid). Bei einer Zielerreichung «on target» beträgt die Bandbreite für die variable Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung 80–100% des fixen Grundsalar («on target bonus»).

Die kurzfristigen und langfristigen Komponenten der variablen Vergütung werden grundsätzlich in gleicher Höhe (Verhältnis 1:1) zugewiesen, wobei die aufgeschobenen Vergütungskomponenten (RSU-Plan und aufgeschobene Vergütung in bar) als Ganzes betrachtet werden. Der Verwaltungsrat kann für die Konzernleitung als Ganzes oder für den Präsidenten (Group CEO) oder einzelne Mitglieder der Konzernleitung jeweils ein anderes Verhältnis festlegen (Ermessensentscheid).

Auf Stufe Konzernleitung hängt die variable Vergütung zu 60% direkt vom Unternehmenserfolg ab. Zu den für die Bemessung des Unternehmenserfolgs massgeblichen Key Performance Indicators (KPI) gehören, wie zuvor erwähnt, die Kennzahlen betreffend Jahresgewinn, Ausschüttungsfähigkeit, Kosteneinsparungen, Risiko- und Kommissionsergebnis, Profitabilität des Neugeschäfts, Eigenkapitalrendite und Solvenz (Schweizer Solvenzttest, SST).

40% der variablen Vergütung sind von der Erreichung der den Mitgliedern der Konzernleitung vorgegebenen persönlichen Ziele abhängig. Einerseits sind diese persönlichen Ziele wiederum mit dem Unternehmenserfolg verknüpft, indem jedes Konzernleitungsmitglied in Bezug auf den von ihm geführten Konzernbereich persönliche quantitative Beitragsziele zum Unternehmenserfolg zu erfüllen hat. Andererseits decken die persönlichen Ziele qualitative Aspekte ab, namentlich Projektziele, Riskmanagement- und Compliance-Ziele sowie Vorgaben zum Führungsverhalten und zur generellen Unterstützung und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Qualitative Ziele für das Jahr 2020 bezogen sich auf die digitale Transformation der Vertriebskanäle für Swiss Life- und Drittprodukte (z. B. Hypotheken), Harmonisierungsbestrebungen hinsichtlich Finanzprozessen und IT-Systemen und das zielgerichtete Management von Cyberrisiken. Zu den für alle Konzernleitungsmitglieder gleichermaßen geltenden qualitativen Zielen gehört auch die Optimierung der Diversity in allen Divisionen innerhalb von Swiss Life, insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils im Management.

Zur Vermeidung von Verhaltensweisen, die auf das kurzfristige Erreichen von höher gewichteten KPI abzielt, erfolgt die individuelle Gewichtung der zur Messung des Unternehmenserfolgs herangezogenen KPIs nicht mechanistisch im Voraus, sondern ausgehend von der grundsätzlich gleichen Gewichtung aller KPIs am Ende eines jeden Geschäftsjahres (Ermessensentscheidung). Gleichermassen wird auch die Gewichtung der persönlichen Ziele auf Vorschlag des Vergütungsausschusses durch den Verwaltungsrat unter Berücksichtigung und Abwägung aller Entwicklungen am Ende des Geschäftsjahrs festgelegt.

Swiss Life hat in einem aufgrund der Covid-19-Pandemie aussergewöhnlichen Jahr und weiterhin sehr anspruchsvollen wirtschaftlichen Umfeld die Zielvorgaben aus der Mittelfristplanung gestützt auf das Unternehmensprogramm «Swiss Life 2021» mehrheitlich erreicht oder sogar übertroffen. Der Reingewinn kam unter Berücksichtigung von das Geschäftsergebnis belastenden Einmaleffekten auf einen vergleichsweise hohen Betrag von CHF 1051 Millionen zu stehen. Er lag damit allerdings gleich wie die Eigenkapitalrendite von 9,4% unter Plan. Der bereinigte Betriebsgewinn reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr um 5%. Das Fee- bzw. Kommissionsergebnis konnte trotz schwieriger Verhältnisse gegenüber der Vorjahresperiode um 11% von CHF 541 Millionen auf sehr gute CHF 601 Millionen gesteigert werden. Das Risikoergebnis blieb mit CHF 407 Millionen stabil. Der Wert des Neugeschäfts belief sich im Berichtsjahr mit einer Neugeschäftsmarge von 2,6% auf insgesamt CHF 465 Millionen und lag damit deutlich über der Ambition. Auch der Cash-Transfer an die Swiss Life Holding konnte im Jahr 2020 nochmals gesteigert werden und übertraf mit CHF 784 Millionen die Zielvorgabe. Das Solvenz-Ziel wurde mit einer SST-Quote von rund 195% per 1. Januar 2021 basierend auf dem regulatorischen Standardmodell gut erfüllt. Gleichermassen konnten auch die Kostenvorgaben eingehalten werden.

Für das Geschäftsjahr 2020 hatte die Generalversammlung vom 30. April 2019, wie zu Beginn des vorliegenden Vergütungsberichts bereits erwähnt, gestützt auf die per 1. Januar 2015 gültigen Statuten einen maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütungskomponente (Aktienbeteiligungsprogramm) für die Konzernleitung in Höhe von insgesamt CHF 13 800 000 genehmigt. In Einklang damit legte der Verwaltungsrat Anfang 2020 eine fixe Vergütung (Grundsalar inkl. Nebenleistungen und berufliche Vorsorge) für die Mitglieder der Konzernleitung in Höhe von insgesamt CHF 8 335 528 fest. Zudem wies er den Mitgliedern der Konzernleitung per 1. März 2020 bezogen auf das ausserordentlich gute Geschäftsjahr 2019, in dem Swiss Life erneut an Schlagkraft zulegte und profitabel hatte wachsen können, als langfristige variable Vergütungskomponente im Rahmen des RSU-Plans 2020 anwartschaftliche Bezugsrechte im Wert von CHF 4 146 999 zu. Die unter dem RSU-Plan 2020 zugewiesenen Bezugsrechte berechtigen nach Ablauf von drei Jahren zum Bezug von Aktien der Swiss Life Holding, falls dann die Voraussetzungen erfüllt sind. Das genehmigte Budget für das Geschäftsjahr 2020 ist angesichts der sehr guten Geschäftsentwicklung somit im Betrag von insgesamt CHF 12 482 527 verwendet worden.

An der Generalversammlung vom 23. April 2021 wird der Verwaltungsrat den Aktionären wiederum den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütungskomponente (Aktienbeteiligungsprogramm) für die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 zur Genehmigung vorlegen.

Die Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung ist mit Bezug auf das Geschäftsjahr 2020 in der nachstehenden Vergütungstabelle 2020 im Einzelnen festgehalten. Patrick Frost, seit 1. Juli 2014 Präsident der Konzernleitung (Group CEO), hat im Geschäftsjahr 2020 die höchste Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung erhalten; seine Vergütung wird entsprechend individuell offengelegt.

In der Berichtsperiode 2020 sind bezogen auf die tabellarisch ausgewiesenen Vergütungen neben dem Group CEO Patrick Frost als Mitglieder der Konzernleitung sechs Personen tätig gewesen.

Die kurzfristige variable Vergütungskomponente für die Konzernleitung in Höhe von insgesamt CHF 3 670 000 (Bonus in bar in Höhe von CHF 3 295 000 und aufgeschobene Vergütung in bar in Höhe von CHF 375 000), die vom Verwaltungsrat bezogen auf das Geschäftsjahr 2020 Anfang 2021 festgelegt wurde und der Generalversammlung vom 23. April 2021 zur Genehmigung beantragt wird, ist in der nachfolgenden Vergütungstabelle wie bisher periodengerecht als Vergütung 2020 ausgewiesen (Accrual-Methode). Die Mitglieder der Konzernleitung haben für das Geschäftsjahr 2020 keine Vergütung in Aktien zugeteilt erhalten; sie nehmen am bestehenden Aktienbeteiligungsprogramm teil, das die Zuweisung von sogenannten Restricted Share Units (RSU) vorsieht.

Die langfristige variable Vergütungskomponente in Form des Aktienbeteiligungsprogramms (RSU-Plan 2021) wird ebenfalls in der Vergütungstabelle für das Geschäftsjahr 2020, das als Grundlage für die Höhe der Zuweisung bzw. der Anzahl zugewiesener RSU dient, ausgewiesen (Accrual-Methode).

Die variable Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung spiegelt den ausgezeichneten Geschäftsverlauf wider. Die variablen Vergütungskomponenten beliefen sich im Berichtsjahr für den Group CEO auf rund 138% und für die übrigen Konzernleitungsmitglieder auf rund 116% des fixen Grundsälars. Die variable Vergütung im Verhältnis zum fixen Grundsälär liegt damit deutlich unter dem statutarischen Maximum von 181%.

Die Aufwendungen für die berufliche Vorsorge zugunsten der Mitglieder der Konzernleitung haben in der Berichtsperiode insgesamt CHF 1 596 400 betragen. Darin enthalten ist der ordentliche jährliche Arbeitgeberbeitrag in Höhe von CHF 275 470 an die berufliche Vorsorge von Patrick Frost, Group CEO.

In den angegebenen Beträgen nicht enthalten sind die vom Arbeitgeber von Gesetzes wegen zu entrichtenden Sozialversicherungsabgaben (AHV/IV/ALV/FAK). Der betreffende Aufwand ist in der Fussnote 6 zur Vergütungstabelle 2020 aufgeführt.

Anschliessend an die Vergütungstabelle 2020 sind in einer separaten Tabelle zum Vergleich auch die Angaben zur Vergütung für das Jahr 2019 festgehalten.

Vergütungen an die Konzernleitung im Jahr 2020

(von der Revisionsstelle geprüft)

Beträge in CHF	Vergütung in bar			Total Vergütung in bar	Vergütung in Aktien		Total Vergütung in bar und Aktien (Betrag)
	Salär	Bonus für 2020 festgelegt 2021 ³	Andere Entschädigung ⁴		Anzahl	Betrag	
Patrick Frost, Group CEO	1 500 000	750 000	29 599	2 279 599	0	0	2 279 599
Übrige Konzernleitungsmitglieder ^{1,2}	5 003 710	2 545 000	205 819	7 754 529	0	0	7 754 529
TOTAL KONZERNLEITUNG	6 503 710	3 295 000	235 418	10 034 128	0	0	10 034 128

¹ Für die Berichtsperiode sind 6 Personen berücksichtigt.

² In den Salärbeträgen sind auch vertragliche Steuerausgleichszahlungen und Reisekosten im internationalen Verhältnis in Höhe von insgesamt CHF 205 800 enthalten.

³ Die kurzfristige variable Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2020 (Bonus und aufgeschobene Vergütung in bar) ist vom Verwaltungsrat bezogen auf das Geschäftsjahr 2020 Anfang 2021 festgelegt worden.

⁴ Kinderzulagen (CHF 13 200), Geschäftsfahrzeuge (CHF 13 884), Prämienbeiträge 3. Säule (CHF 169 236), übrige (CHF 39 098) je im Total.

Beträge in CHF	Aufwendungen für berufliche Vorsorge		Gesamttotal in bar und Aktien sowie Aufwendungen für berufliche Vorsorge (Betrag) ⁶
	Ordentliche Beiträge ⁵	Ausserordentliche Beiträge	
Patrick Frost, Group CEO	275 470	0	2 555 069
Übrige Konzernleitungsmitglieder	1 320 930	0	9 075 459
TOTAL KONZERNLEITUNG	1 596 400	0	11 630 528

⁵ Die Finanzierung der beruflichen Vorsorge durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt gemäss Reglement im Verhältnis von 70% zu 30%.

⁶ Alle Beträge sind Bruttobeträge, d. h., sie schliessen die Arbeitnehmerbeiträge an die AHV/IV/ALV ein. Die geleisteten Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV/FAK beliefen sich im Berichtsjahr auf insgesamt CHF 926 811.

Beträge in CHF	Variable aufgeschobene Vergütung in bar ³	Restricted Share Units (RSU) RSU-Plan 2021 ^{8,9}		Gesamttotal inkl. aufgeschobener Vergütung in bar und RSU (Betrag)
		Betrag ⁷	Anzahl	
Patrick Frost, Group CEO	375 000	2 409	950 375	3 880 444
Übrige Konzernleitungsmitglieder	0	8 228	3 246 028	12 321 487
TOTAL KONZERNLEITUNG	375 000	10 637	4 196 403	16 201 931

⁷ Die variable aufgeschobene Vergütung in bar wird nach einer Aufschubfrist von drei Jahren bar ausbezahlt, falls dann die Voraussetzungen erfüllt sind.

⁸ Bei den RSU handelt es sich um anwartschaftliche Bezugsrechte, die nach Ablauf von drei Jahren zum Bezug von Aktien der Swiss Life Holding berechtigen, falls dann die Voraussetzungen erfüllt sind.

⁹ Für den RSU-Plan 2021 mit Beginn per 01.03.2021 bildet das Geschäftsjahr 2020 die Grundlage für die Höhe der Zuweisung bzw. die Anzahl zugewiesener RSU. Die Zuweisung von RSU per 01.03.2021 erfolgte zum von der unabhängigen Beratungsfirma KPMG AG, Zürich, ermittelten Fair Value von CHF 394.51.

Vergütungen an die Konzernleitung im Jahr 2019

(von der Revisionsstelle geprüft)

Beträge in CHF	Vergütung in bar			Total Vergütung in bar	Vergütung in Aktien		Total Vergütung in bar und Aktien (Betrag)
	Salär	Bonus für 2019 festgelegt 2020 ³	Andere Entschädigung ⁴		Anzahl	Betrag	
Patrick Frost, Group CEO	1 500 000	1 000 000	29 599	2 529 599	0	0	2 529 599
Übrige Konzernleitungsmitglieder ^{1,2}	5 204 770	2 790 000	200 286	8 195 056	0	0	8 195 056
TOTAL KONZERNLEITUNG	6 704 770	3 790 000	229 885	10 724 655	0	0	10 724 655

¹ Für die Berichtsperiode sind 7 Personen berücksichtigt.

² In den Salärbeträgen sind auch vertragliche Steuerausgleichszahlungen und Reisekosten im internationalen Verhältnis in Höhe von insgesamt CHF 270 800 enthalten.

³ Die kurzfristige variable Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2019 (Bonus und aufgeschobene Vergütung in bar) ist vom Verwaltungsrat bezogen auf das Geschäftsjahr 2019 Anfang 2020 festgelegt worden.

⁴ Kinderzulagen (CHF 12 700), Geschäftsfahrzeuge (CHF 11 808), Prämienbeiträge 3. Säule (CHF 164 683), übrige (CHF 40 694) je im Total.

Beträge in CHF	Aufwendungen für berufliche Vorsorge		Gesamttotal in bar und Aktien sowie Aufwendungen für berufliche Vorsorge (Betrag) ⁶
	Ordentliche Beiträge ⁵	Ausserordentliche Beiträge	
Patrick Frost, Group CEO	275 470	0	2 805 069
Übrige Konzernleitungsmitglieder	1 357 995	0	9 553 051
TOTAL KONZERNLEITUNG	1 633 465	0	12 358 120

⁵ Die Finanzierung der beruflichen Vorsorge durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt gemäss Reglement im Verhältnis von 70% zu 30%.

⁶ Alle Beträge sind Bruttobeträge, d. h., sie schliessen die Arbeitnehmerbeiträge an die AHV/IV/ALV ein. Die geleisteten Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV/FAK beliefen sich im Berichtsjahr auf insgesamt CHF 1 055 501.

Beträge in CHF	Variable aufgeschobene Vergütung in bar ³	Restricted Share Units (RSU) RSU-Plan 2020 ^{8,9}		Gesamttotal inkl. aufgeschobener Vergütung in bar und RSU (Betrag)
		Betrag ⁷	Anzahl	
Patrick Frost, Group CEO	500 000	2 519	950 268	4 255 337
Übrige Konzernleitungsmitglieder	0	8 474	3 196 731	12 749 782
TOTAL KONZERNLEITUNG	500 000	10 993	4 146 999	17 005 119

⁷ Die variable aufgeschobene Vergütung in bar wird nach einer Aufschubfrist von drei Jahren bar ausbezahlt, falls dann die Voraussetzungen erfüllt sind.

⁸ Bei den RSU handelt es sich um anwartschaftliche Bezugsrechte, die nach Ablauf von drei Jahren zum Bezug von Aktien der Swiss Life Holding berechtigen, falls dann die Voraussetzungen erfüllt sind.

⁹ Für den RSU-Plan 2020 mit Beginn per 01.03.2020 bildet das Geschäftsjahr 2019 die Grundlage für die Höhe der Zuweisung bzw. die Anzahl zugewiesener RSU. Die Zuweisung von RSU per 01.03.2020 erfolgte zum von der unabhängigen Beratungsfirma KPMG AG, Zürich, ermittelten Fair Value von CHF 377.24.

Zusätzliche Honorare und Vergütungen an Organmitglieder¹

Im Berichtsjahr wurden keine zusätzlichen Honorare und Vergütungen an Organmitglieder ausgerichtet.

Vergütungen an ehemalige Organmitglieder¹

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an ehemalige Organmitglieder ausgerichtet.

Vergütungen an nahe stehende Personen^{1,2}

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an nahe stehende Personen ausgerichtet.

Darlehen und Kredite an Organmitglieder¹

Gemäss Ziffer 20 der Statuten, die auf der Internetseite www.swisslife.com, Bereich «Investoren und Aktionäre», Rubrik «Für Aktionäre», Unterrubrik «Statuten» (www.swisslife.com/statuten), einsehbar sind, kann die Gesellschaft den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung besicherte Darlehen und Kredite zu marktüblichen Konditionen im Umfang von je bis zu CHF 10 Millionen und ungesicherte Darlehen und Kredite von je bis zu CHF 0,5 Millionen gewähren.

Im Berichtsjahr wurden keine Darlehen oder Kredite an Organmitglieder gewährt; per Bilanzstichtag sind keine Darlehen oder Kredite an Organmitglieder ausstehend.

Darlehen und Kredite an ehemalige Organmitglieder¹

Im Berichtsjahr wurden keine Darlehen oder Kredite an ehemalige Organmitglieder gewährt; per Bilanzstichtag sind keine Darlehen oder Kredite an ehemalige Organmitglieder ausstehend.

Darlehen und Kredite an nahe stehende Personen^{1,2}

Im Berichtsjahr wurden keine Darlehen oder Kredite an nahe stehende Personen gewährt; per Bilanzstichtag sind keine Darlehen oder Kredite an nahe stehende Personen ausstehend.

¹ Von der Revisionsstelle geprüft

² Unter «nahe stehende Personen» werden natürliche und juristische Personen verstanden (im Sinne von Art. 678 OR und Art. 16 VegüV), welche mit Organmitgliedern in enger persönlicher, wirtschaftlicher, rechtlicher oder tatsächlicher Verbindung stehen. Typischerweise zählen dazu Ehegatten, minderjährige Kinder, von Organpersonen kontrollierte Gesellschaften sowie natürliche oder juristische Personen, welche als Treuhänder für Organmitglieder fungieren.

Aktienbesitz/Beteiligungsrechte

Per Bilanzstichtag vom 31. Dezember 2020 hielten die amtierenden Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (inklusive ihnen nahe stehender Personen) die folgende Anzahl Namenaktien der Swiss Life Holding sowie anwartschaftliche Bezugsrechte auf Aktien der Swiss Life Holding in Form von Restricted Share Units (RSU):

Verwaltungsrat

	SLH-Aktien
	31.12.2020
Rolf Dörig, Verwaltungsratspräsident	32 056
Frank Schnewlin	5 904
Thomas Buess	25 987
Adrienne Corboud Fumagalli	906
Ueli Dietiker	1 339
Damir Filipovic	1 889
Frank W. Keuper	1 126
Stefan Loacker	1 015
Henry Peter	13 548
Martin Schmid	486
Franziska Tschudi Sauber	3 343
Klaus Tschütscher	1 164
TOTAL VERWALTUNGSRAT	88 763

Konzernleitung

	Restricted Share Units (RSU)	SLH-Aktien
	31.12.2020 ¹	31.12.2020
Patrick Frost, Group CEO	7 843	26 143
Matthias Aellig	3 840	4 043
Jörg Arnold	3 739	1 617
Nils Frowein	3 893	3 428
Markus Leibundgut	4 601	7 314
Stefan Mächler	4 270	6 316
Charles Relecom	4 151	1 764
TOTAL KONZERNLEITUNG	32 337	50 625

¹ Anzahl RSU, die im Rahmen des betreffenden Aktienbeteiligungsprogramms in den Jahren 2018, 2019 und 2020 insgesamt zugewiesen worden sind. Es handelt sich um anwartschaftliche Bezugsrechte, die nach Ablauf von drei Jahren zum Bezug von Aktien der Swiss Life Holding AG berechtigen, falls dann die Voraussetzungen erfüllt sind. Zusätzlich zum ausgewiesenen Aktienbesitz hielt Thomas Buess per Bilanzstichtag vom 31.12.2020 insgesamt 2861 RSU, die ihm in den Jahren 2018 und 2019 im Rahmen seiner damaligen Funktion als Group CFO und Mitglied der Konzernleitung von Swiss Life zugewiesen wurden.

Der Aktienbesitz sowie die anwartschaftlichen Bezugsrechte auf Aktien der Swiss Life Holding per 31. Dezember 2019 sind im Anhang zur Jahresrechnung der Swiss Life Holding auf Seite 356 ausgewiesen.

Optionen

Seit dem Jahr 2003 wurden in der Swiss Life-Gruppe keine Aktienoptionen mehr ausgegeben; es sind keine Optionen mehr ausstehend.

Weitere Angaben

Zu den Vergütungssystemen der Swiss Life-Gruppe werden im Sinne einer Übersicht zum Geschäftsjahr 2020 folgende weitere Angaben gemacht:

In CHF (wenn nicht anders vermerkt)

Summe der Gesamtvergütungen¹	1 052 055 842
davon Summe der variablen Vergütungen (Gesamtpool) ²	191 123 058
Anzahl Personen, die eine variable Vergütung erhalten haben	8 565
Summe der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen	15 440 174
davon Barauszahlung	952 668
davon Aktien	0
davon Optionen	0
davon andere (Restricted Share Units, RSU)	14 487 506
Belastung und Gutschriften im Geschäftsjahr aus Vergütungen für frühere Geschäftsjahre³	-242 694
Verwaltungsrat, Geschäftsleitung sowie Personen, deren Tätigkeit bedeutenden Einfluss auf das Risikoprofil des Finanzinstituts hat	
Summe der im Geschäftsjahr geleisteten Antrittschädigungen ⁴	0
Summe der im Geschäftsjahr geleisteten Abgangschädigungen ⁵	0

¹ Alle geldwerten Leistungen, welche das Finanzinstitut einer Person im Zusammenhang mit deren Arbeits- oder Organverhältnis direkt oder indirekt für die ihm gegenüber erbrachten Arbeitsleistungen ausrichtet, z. B. Barzahlungen, Sachleistungen, Aufwendungen, die Ansprüche auf Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen, Renten, Zuteilung von Beteiligungen, Wandel- und Optionsrechten sowie Verzicht auf Forderungen.

² Teil der Gesamtvergütung, dessen Ausrichtung oder Höhe im Ermessen des Finanzinstituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt, einschliesslich leistungs- oder erfolgsabhängiger Vergütungen. Antritts- und Abgangschädigungen fallen ebenfalls unter den Begriff der variablen Vergütung.

³ Erfolgswirksame Erhöhung des Aufwandes für variable Vergütungen für das Geschäftsjahr 2020.

⁴ Vergütung, die anlässlich des Abschlusses eines Anstellungsvertrags einmalig vereinbart wird. Als Antrittschädigung gelten auch Ersatzleistungen für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber einem früheren Arbeitgeber.

⁵ Vergütung, die im Hinblick auf die Beendigung eines Anstellungsvertrags vereinbart wird.