

Swiss Re AG

**3. Ordentliche Generalversammlung
Zürich, Freitag, 11. April 2014**

Ansprache
von

C. Robert Henrikson
Vorsitzender des Vergütungsausschusses

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Ich freue mich, Sie heute an unserer 150. Generalversammlung über die Arbeit des Vergütungsausschusses im Geschäftsjahr 2013 informieren zu dürfen.

Swiss Re ist bestrebt, die "Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften" vollumfänglich zu erfüllen. Aus diesem Grund hat sich der Vergütungsausschuss sehr stark mit der Umsetzung der neuen Bestimmungen beschäftigt – beispielsweise mit den notwendigen Anpassungen der Statuten hinsichtlich unserer Vergütungsgrundsätze, über die Sie heute abstimmen werden.

Letztes Jahr wies ich Sie darauf hin, dass die neue Verordnung für Sie nicht nur mehr Rechte, sondern auch zusätzliche Pflichten bedeutet. Heute möchte ich näher darauf eingehen, was das für Sie als Aktionärinnen und Aktionäre, aber auch für unser Vergütungssystem und die Arbeit des Vergütungsausschusses heisst:

- Neben der jährlichen Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrates werden Sie heute gebeten, in einer separaten Abstimmung die einzelnen Mitglieder des Vergütungsausschusses für ein Jahr bis zum Abschluss der nächsten Generalversammlung zu wählen.
- Die Vergütungsgrundsätze von Swiss Re werden in die Statuten aufgenommen, sofern Sie zustimmen.
- An der nächsten Generalversammlung im April 2015 werden wir die separate und verbindliche Abstimmung der Aktionäre über die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung der Gruppe einführen. Der Präsident des Verwaltungsrates wird sich in seinen Erläuterungen zu den vorgeschlagenen Statutenänderungen näher mit dem Vergütungssystem von Swiss Re befassen.
- Der Vergütungsbericht 2013 wurde so angepasst, um einen reibungslosen Übergang zur neuen Verordnung sicherzustellen, deren Vorgaben ab dem Geschäftsjahr 2014 gelten werden.

Wie bereits erwähnt, stärken diese Änderungen sowohl die Rechte als auch die Pflichten der Aktionäre in Bezug auf Vergütungsfragen. Swiss Re ist gut auf die Neuerungen vorbereitet, umfasst die aktuelle Regelung doch bereits die 2010 von Swiss Re eingeführte nicht-bindende Abstimmung über den Vergütungsbericht. Der Vergütungsbericht wird Ihnen auch künftig zur Konsultativabstimmung vorgelegt werden.

Im Jahr 2013 haben wir uns jedoch noch mit zahlreichen weiteren Themen beschäftigt. So pflegt Swiss Re seit langer Zeit einen regen Austausch mit Investoren, Stimmrechtsberatern sowie Vertretern der Aufsichtsbehörden und prüft gemeinsam mit ihnen das Vergütungssystem der Gruppe. In diesem Zusammenhang wurden zwei Aspekte unseres langfristigen Leistungsanreizprogramms (Leadership Performance Plan) für verbesserungswürdig befunden. Der Vergütungsausschuss und das Management haben das entsprechende Feedback in allen Einzelheiten geprüft. Bei der Vergütung 2014 wird es Berücksichtigung finden:

Zu einer Änderung kommt es einerseits im Hinblick auf die engere Bindung der Vergütung an die erbrachte Leistung durch Anhebung der Erdienungsschwelle, die nun im Peer-Vergleich beim Median beginnt.

Andererseits wird bei der Laufzeit des Leadership Performance Plans für die Geschäftsleitung und das Group Management Board eine Änderung vorgenommen. Die Planlaufzeit für diesen Teil des Managements wird auf fünf Jahre verlängert und umfasst nun eine dreijährige Erdienungsperiode sowie eine zusätzliche zweijährige Haltefrist.

Die vollständige Prüfung und Umsetzung des angepassten Vergütungssystems begann 2011 und wurde Anfang 2013 planmässig abgeschlossen. Auch hier stand die stärkere Leistungsausrichtung der Vergütung im Vordergrund. Eine besonders einschneidende Änderung bestand darin, dass wir unsere obersten Führungskräfte künftig nicht mehr nur mit Blick auf die erbrachte Leistung vergüten, sondern bei der Vergütung auch in Betracht ziehen, auf welche Art und Weise Leistungen erbracht werden. 2013 konzentrierten wir uns darauf, diesen Ansatz im Unternehmen fester zu verankern und einen Plan zu dessen Umsetzung auf der Ebene der gesamten Gruppe zu erstellen.

Der Vergütungsausschuss ist wie immer bestrebt, seine eigene Wirksamkeit zu messen und zu verbessern. Wir pflegen regelmässige Kontakte zur Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA und beobachten die Entwicklung bei den aufsichtsrechtlichen Anforderungen, z.B. im Hinblick auf Solvency II und das schweizerische Gesellschaftsrecht.

Zum Abschluss möchte ich noch einmal betonen, dass der Vergütungsbericht in den letzten vier Jahren bereits einer Konsultativabstimmung unterzogen wurde. Jedes Mal war Ihre Zustimmung überwältigend.

Ich möchte Sie bitten, sich auch dieses Jahr zugunsten unseres Vergütungsansatzes auszusprechen und den Bericht 2013 anzunehmen.

Vielen Dank

C. Robert Henrikson
Vorsitzender des Vergütungsausschusses