

Governance

Konzernüberblick

Governance

Risk review

Financial review

40

Bericht über
die Corporate Governance

92

Vergütungsbericht

Mitteilung des Verwaltungsratspräsidenten zur Corporate Governance

Nachhaltigen Mehrwert für alle unsere Anspruchsgruppen schaffen

«Mit einer klaren Strategie und starkem Engagement für Nachhaltigkeit integrieren wir ESG-Themen in unser gesamtes Geschäft.»

Michel M. Liès
Präsident des Verwaltungsrats



Das Versicherungswesen ist perfekt positioniert, um die Gesellschaft bei Herausforderungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) zu unterstützen, und Zurich leistet dazu bei Kapitalanlagen sowie Versicherungsprodukten und -angeboten einen verstärkten Beitrag. Zudem unterstützen wir die Nachhaltigkeit in der Arbeitswelt und fördern die Beschäftigungsfähigkeit und stellen dabei sicher, dass wir unsere Mitarbeitenden und Gemeinschaften mit den notwendigen Fähigkeiten ausstatten, damit sie mit den raschen Veränderungen Schritt halten können. Damit tragen wir zur Schaffung einer nachhaltigen Zukunft für alle unsere Anspruchsgruppen bei.

**Sehr geehrte Aktionärin,
sehr geehrter Aktionär**

Gute Unternehmensentscheidungen sind für unsere Organisation von grösster Bedeutung. Wir haben unsere Führungsstruktur 2019 weiter gestärkt.

Nachhaltigkeit wird immer wichtiger

Im Laufe des letzten Jahres ist es für Unternehmen wichtiger denn je geworden, für alle Anspruchsgruppen nachhaltigen Mehrwert in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) zu schaffen. So sind zum Beispiel die Auswirkungen des Klimawandels im Hier und Jetzt bereits zunehmend spürbar, und junge Menschen erheben ihre Stimme lauter als je zuvor.

Mitteilung des Verwaltungsratspräsidenten zur Corporate Governance

Das Versicherungswesen ist perfekt positioniert, um die Gesellschaft bei Herausforderungen im ESG-Bereich zu unterstützen, und Zurich leistet dazu einen verstärkten Beitrag. Zu den Schlüsselereignissen im Jahr 2019 gehörte, dass Zurich als erste Versicherungsgesellschaft die Verpflichtung zur Einhaltung des 1,5°C-Unternehmensziels der UN unterzeichnete und der UN-Klimaschutzinitiative «Asset Owner Initiative for Net Zero Portfolios» beitrug. Damit haben wir uns verpflichtet, unsere Geschäftstätigkeit, unsere Beziehungen zu Kunden und unsere Kapitalanlagen klimafreundlich zu gestalten und den Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft zu unterstützen.

Im sozialen Bereich unterstützen wir Arbeitnehmer, ihr Einkommen abzusichern und einen längeren Ruhestand zu finanzieren, und wir fördern den Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit und der digitalen Kompetenz unserer Mitarbeitenden und Gemeinschaften. Wir engagieren uns für die nachhaltige Arbeitsgestaltung und fördern eine Arbeitskultur, in der sowohl Arbeitgeber als auch Mitarbeitende ihren Beitrag dazu leisten, sodass alle Beteiligten ihre Ziele verfolgen und sich gemeinsam besser auf die Zukunft vorbereiten können. Im Zusammenhang mit der dritten Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie, dem Aufbau von Vertrauen im digitalen Zeitalter, haben wir vor Kurzem unsere Datenschutzerklärung veröffentlicht, in der wir uns verbindlich verpflichten, verantwortungsbewusst und sicher mit den Daten unserer Kunden umzugehen.

In Zeiten schneller weltweiter Veränderungen durch Herausforderungen wie der Klimawandel, Cyberrisiken und neue

Kompetenzanforderungen ist Nachhaltigkeit mehr als ein Ziel. Sie ist eine grundlegende Anforderung, die wir an alle unsere Aktivitäten stellen, damit zukünftige Generationen gedeihen können.

Gute Governance unterstützt unser nachhaltiges Geschäft

Um im Hinblick auf die gesellschaftlichen Herausforderungen nachhaltige Wertschöpfung zu erzielen, muss ein Unternehmen sich zudem selbst tragen. Deshalb sind die traditionellen Governance- und Aufsichtsfunktionen des Verwaltungsrats von zentraler Bedeutung, und die Rahmenbedingungen werden regelmässig überprüft, um ihre Tragfähigkeit zu gewährleisten. Während die Geschäftsleitung weiter die Umgestaltung des Unternehmens verfolgt, konzentriert der Verwaltungsrat sich auf die langfristige Perspektive und Planung. Zudem wird der Verwaltungsrat mit dem Eintritt in einen neuen Strategiezyklus im Jahr 2020 für eine Lernkultur im Unternehmen eintreten und auf weitere greifbare Ergebnisse unserer Nachhaltigkeitsstrategie hinarbeiten.

Veränderungen im Verwaltungsrat und in der Konzernleitung

An der ordentlichen Generalversammlung vom 3. April 2019 wurden Michael Halbherr, Jasmin Staiblin und Barry Stowe als neue Mitglieder in den Verwaltungsrat gewählt. David Nish stellte sich nicht mehr zur Wiederwahl. Für die Wahlen an der ordentlichen Generalversammlung am 1. April 2020 schlägt der Verwaltungsrat den Aktionärinnen und Aktionären die Wiederwahl aller derzeitigen Verwaltungsratsmitglieder vor.

Amanda Blanc, ehemals CEO EMEA (Europe, Middle East & Africa) and Bank Distribution, entschloss sich, mit Wirkung per 2. Juli 2019 von ihrer Funktion zurückzutreten. Alison Martin übernahm mit Wirkung per 9. Juli 2019 die Funktion des CEO EMEA and Bank Distribution, fungierte jedoch bis zum 30. September 2019 auch weiterhin als Group Chief Risk Officer (Group CRO). Am 1. Oktober 2019 übernahm Peter Giger die Funktion des Group CRO und wurde Mitglied der Konzernleitung.

Diese Ernennungen führen durch unterschiedlich lange Amtszeiten, einen ausgewogeneren Geschlechtermix, Unterschiede im beruflichen Werdegang und der geografischen Herkunft oder anderen Faktoren zu einer weiteren Ausweitung der Vielfalt des Denkens in unserem Verwaltungsrat und unserer Konzernleitung. Diese Diversität spiegelt den globalen Charakter unseres Geschäfts und unserer Kunden- und Mitarbeiterbasis wider. Sie hilft uns, das ganze Bild zu sehen, fördert Innovation, steigert die Produktivität und führt insgesamt zu besseren Ergebnissen.

Anspruchsgruppen von Zurich

Nachhaltiges Handeln ist allen unseren Anspruchsgruppen wichtig, und die Strategie von Zurich wird uns helfen, für sie alle positive Ergebnisse zu erzielen. Vielen Dank für Ihr anhaltendes Vertrauen, Ihre Unterstützung und Ihr Engagement.

Michel M. Liès
Präsident des Verwaltungsrats

Wir haben uns in Einklang mit unserer Nachhaltigkeitsphilosophie weiterentwickelt



2010

Zurich fällt aus DJSI heraus

2011

Zurich wieder in DJSI aufgenommen

2014

Bronze Class in DJSI

2015

Nr. 2 in DJSI Silver Class

2016

Nr. 3 in DJSI Silver Class

2017

Nr. 3 in DJSI Silver Class

2018

Nr. 5 in DJSI Bronze Class

2019

Nr. 2 in DJSI Bronze Class

Unternehmensphilanthropie

Management von ESG-Risiken

Nachhaltige Wertschöpfung

2008/9

- Längerfristige Verpflichtung für die Z Zurich Foundation

2011

- Genehmigung der ersten Corporate-Responsibility-Strategie von Zurich

2012

- Ziele und Pläne für sieben Schwerpunktbereiche entwickelt und vereinbart
- Unterzeichner der PRI

2014/15

- Umsetzungsbeispiele:
 - Verpflichtung zu grünen Anleihen im Wert von USD 2 Mrd.
 - Ziel von 10% PE Impact Investments
 - Messsystem für Hochwasserschutz entwickelt und getestet
 - Klimaneutralität
 - Konzernweite Gesundheits- und Sicherheitsstandards
 - Einbeziehung von Diversität und Inklusion in unsere Personalstrategie
 - Rahmenkonzept für Nachhaltigkeitsrisiken im Underwriting

2017

- Genehmigung eines neuen Nachhaltigkeitsziels für Zurich
- Unterzeichner der UN-Grundsätze für nachhaltige Versicherungen

2019

- Verständigung von Konzernleitung und VR über Prioritäten für 2019–2020
- Neue Richtlinie für Kraftwerkskohle, Ölsand und Ölschiefer
- Unterzeichnung der Verpflichtung zur Einhaltung des 1,5°C-Unternehmensziels

Bericht über die Corporate Governance

Contents

Einführung	41
Überblick über die Governance der Gruppe	42
Konzernstruktur	44
Verwaltungsrat	46
Konzernleitung	64
Governance, Kontrollen und Assurance bei Zurich Insurance Group	74
Externe Revision	75
Group Audit	77
Group Compliance	78
Anspruchsgruppen	79
Aktionäre	79
Mitarbeitende	82
Kunden	84
Gemeinschaften – unsere Rolle in der Gesellschaft	85
Kapitalstruktur	86
Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen	88
Risikomanagement und internes Kontrollsystem	88
Unternehmensfortführung	88

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Einführung

Die Zürich Versicherungs-Gruppe, die aus der Zurich Insurance Group AG und deren Tochtergesellschaften besteht (die «Gruppe» oder «Zurich»), ist bestrebt, zum Wohl ihrer Aktionäre, Kunden, Mitarbeitenden und weiterer Anspruchsgruppen eine effiziente Governance zu gewährleisten, die auf Fairness, Transparenz und Übernahme von Verantwortung basiert. Die Strukturen, Regeln und Betriebsabläufe schaffen die Grundlagen für ein angemessenes Geschäftsverhalten sowie klare Befugnisse und Verantwortlichkeiten der Organe und Mitarbeitenden der Gruppe.

Der vorliegende Bericht beschreibt die Praxis der Gruppe in Bezug auf die für Zurich wichtigsten Elemente der Corporate Governance. Er enthält die erforderlichen Angaben gemäss den folgenden Vorschriften, die Zurich einhält:

- ▶ Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Exchange Regulation (Stand 20. März 2018).
- ▶ Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance (Swiss Code of Best Practice), der von economiesuisse 2002 veröffentlicht und im Oktober 2007 sowie im August 2014 angepasst wurde.

Die Aktien der Zurich Insurance Group AG sind an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange kotiert. Des Weiteren sind Schuldverschreibungen im Rahmen des Euro-Medium-Term-Note-Programms und andere Finanzinstrumente verschiedener Gruppengesellschaften kotiert.

Zurich untersteht der Versicherungsgruppenaufsicht der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA (FINMA). Auch der Gemeinsame Ausschuss der Europäischen Aufsichtsbehörden hat die Gruppe angesichts ihrer geringen nicht-versicherungsbezogenen Aktivitäten von einem Versicherungskonglomerat in eine Versicherungsgruppe umklassifiziert. Das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) verpflichtet schweizerische Versicherungsgesellschaften und -gruppen zur Einrichtung und Aufrechterhaltung von robusten Governance- und Risikomanagementsystemen sowie wirksamer interner Kontrollsysteme, die im Hinblick auf die Geschäftsaktivitäten angemessen sind. Ausserdem muss gemäss VAG eine risikobasierte Solvabilität sowohl konzernweit als auch auf Ebene der einzelnen Gesellschaften gemäss dem Swiss Solvency Test (SST) ausgewiesen werden. Alle wichtigen gruppeninternen Transaktionen sind der FINMA zu melden. Neben der von der FINMA durchgeführten Gruppenaufsicht sowie der Versicherungsaufsicht über die juristischen Einheiten Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG, Zürich Lebensversicherungs-Gesellschaft AG, Zürich Rückversicherungs-Gesellschaft AG und Orion Rechtsschutz-Versicherung AG werden die Versicherungstochtergesellschaften und die weiteren Finanzdienstleistungseinheiten der Gruppe von den jeweils zuständigen lokalen Finanzmarktaufsichtsbehörden beaufsichtigt.

Die oben beschriebenen Standards und Prinzipien der Corporate Governance finden sich in zahlreichen Dokumenten, insbesondere in den Statuten, dem Organisationsreglement und den internen Richtlinien der Verwaltungsratsausschüsse der Zurich Insurance Group AG (www.zurich.com/de-de/about-us/corporate-governance/corporate-documents). Der Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss des Verwaltungsrats der Zurich Insurance Group AG vergleicht die Corporate Governance der Gruppe regelmässig mit Best-Practice-Standards und stellt die Einhaltung der Corporate-Governance-Bestimmungen sicher.

Wichtige Änderungen in der Corporate Governance im Jahr 2019 – auf einen Blick

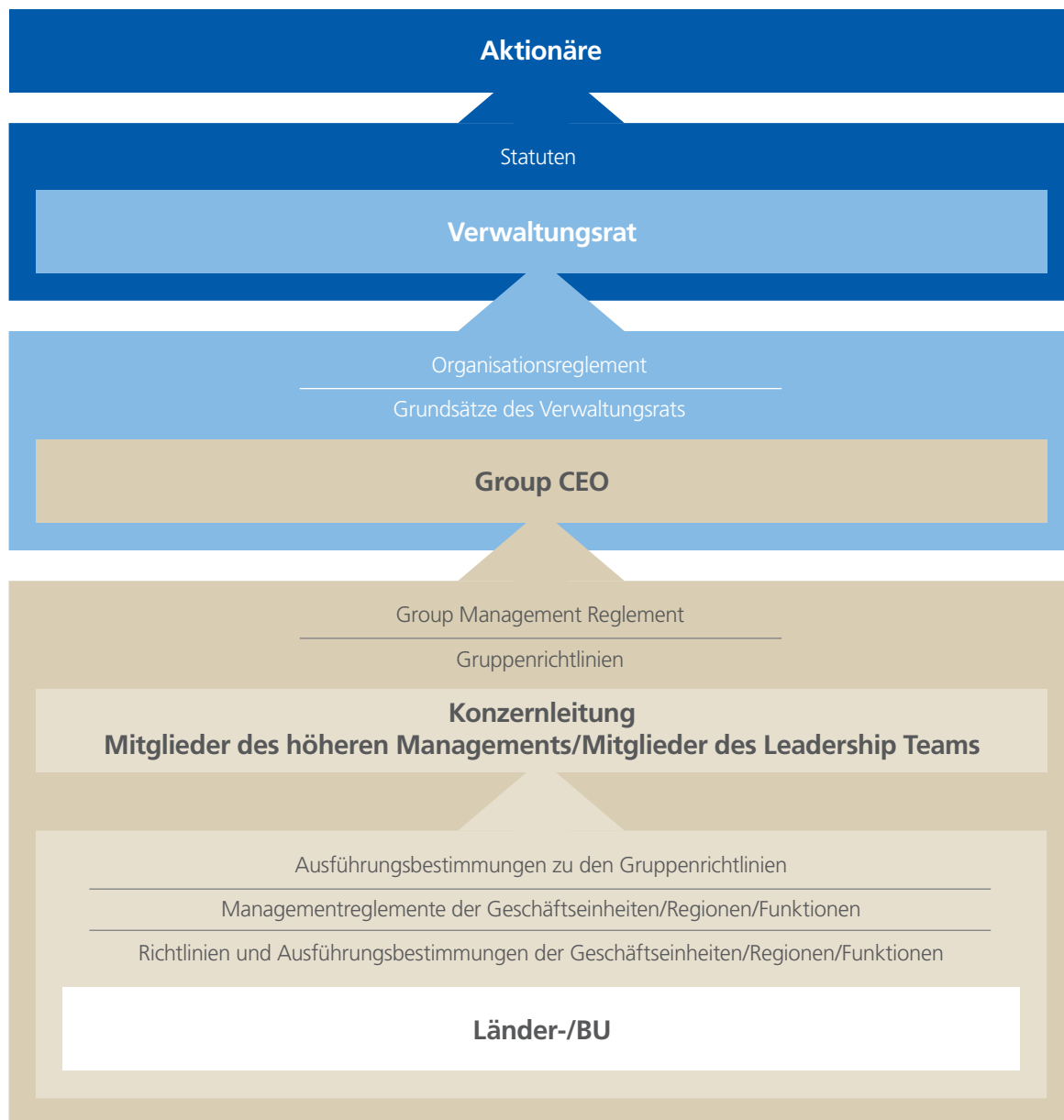
Per 31. Dezember 2019

Verwaltungsrat	Konzernleitung
Neuwahlen ▶ Michael Halbherr, neues Mitglied des Verwaltungsrats (per 3. April 2019) ▶ Jasmin Staiblin, neues Mitglied des Verwaltungsrats (per 3. April 2019) ▶ Barry Stowe, neues Mitglied des Verwaltungsrats (per 3. April 2019) Ausgeschieden ▶ David Nish, aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden (per 3. April 2019)	Neuernennungen ▶ Peter Giger, Group Chief Risk Officer (Group CRO) (per 1. Oktober 2019) Wechsel der Funktion ▶ Alison Martin, CEO EMEA (Europe, Middle East & Africa) and Bank Distribution (per 9. Juli 2019), ehemals Group CRO Rücktritte ▶ Amanda Blanc, CEO EMEA and Bank Distribution (per 2. Juli 2019)

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Überblick über die Governance der Gruppe

Struktur der Governance-Dokumente



Es besteht eine gut funktionierende Unternehmensstruktur, die die Zusammenarbeit zwischen dem Verwaltungsrat der Zurich Insurance Group AG, dem Management und den internen Kontrollorganen unterstützt. Diese Struktur gewährleistet Kontrollmechanismen und zugleich die institutionelle Unabhängigkeit des Verwaltungsrats vom Group Chief Executive Officer (Group CEO) und von der Konzernleitung, die zusammen für die Führung der Gruppe im täglichen Geschäft verantwortlich sind. Im Verwaltungsrat der Zurich Insurance Group AG sind nur Mitglieder vertreten, die vom Management unabhängig und nicht mit der Geschäftsführung betraut sind.

Dieser Bericht folgt im Wesentlichen der in der Richtlinie für Informationen zur Corporate Governance der SIX Exchange Regulation empfohlenen Struktur. Angaben zu den Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen der Verwaltungsräte und der Mitglieder der Konzernleitung sind in einem eigenen Bericht zusammengefasst, der als «Vergütungsbericht» (siehe Seiten 90 bis 121) den Bericht über die Corporate Governance ergänzt. Dieser Bericht enthält auch die Angaben, die laut dem von der FINMA am 21. Oktober 2009 veröffentlichten und am 1. Juni 2012, 3. Dezember 2015 und 22. September 2016 geänderten Rundschreiben 2010/1 «Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten» sowie der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vom 20. November 2013 erforderlich sind.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Vergütungs-Governance

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Gestaltung und Umsetzung des Vergütungsreglements von Zurich¹, das Vergütungsphilosophie, -grundsätze, -system und -praktiken umfasst. Um den Verwaltungsrat bei der Durchführung dieser Aufgaben zu unterstützen, hat der Verwaltungsrat einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Gemäss den Bestimmungen der VegüV und der Statuten werden die Mitglieder des Vergütungsausschusses an der ordentlichen Generalversammlung einzeln gewählt. Ihre Amtszeit endet mit dem Ende der nächsten ordentlichen Generalversammlung; eine Wiederwahl ist jedoch möglich. Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Verwaltungsratsmitgliedern, die alle Erfahrung im Bereich Vergütung mitbringen. Seit der Generalversammlung 2019 bestand der Ausschuss aus fünf Mitgliedern.

Der Vergütungsausschuss bewertet jährlich das Vergütungsreglement und die Vergütungsarchitektur von Zurich, einschliesslich der Incentive-Pläne, die diskretionär sind und jederzeit beendet, modifiziert, geändert oder überarbeitet werden können. Der Vergütungsausschuss schlägt dem Verwaltungsrat bei Bedarf entsprechende Änderungen vor.

Bei der regelmässigen Überprüfung der Vergütungsstrukturen und -praktiken werden der Vergütungsausschuss und der Verwaltungsrat vom Executive-Compensation-Bereich von Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) und von New Bridge Street, Teil der Aon Corporation (Aon Hewitt), unabhängig beraten. Der Vergütungsausschuss überprüft ihre Mandate und Honorare und beurteilt kontinuierlich die Leistung. Sowohl Meridian als auch New Bridge Street beraten den Verwaltungsrat, wobei der leitende Berater bei Meridian angestellt ist. Meridian erbringt keine weiteren Leistungen für die Gruppe. Obwohl bestimmte Abteilungen von Aon Hewitt – einem grossen internationalen Makler- und Personalberatungsunternehmen – von Zeit zu Zeit Arbeiten für die Gruppe erbringen, werden nach Einschätzung des Vergütungsausschusses die Unabhängigkeit und die Integrität der Beratung, die er von New Bridge Street erhält, durch diese separaten Aufträge nicht beeinträchtigt.

Werden in den Sitzungen des Vergütungsausschusses und des Verwaltungsrats selbst Entscheidungen hinsichtlich der individuellen Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten, des Group CEO oder anderer Mitglieder der Konzernleitung getroffen, nehmen diese nicht an der Sitzung teil. Weitere Einzelheiten zum Verantwortungsbereich des Vergütungsausschusses finden Sie auf der Seite 59.

Die Genehmigungsstruktur der Vergütung lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Eine starke Governance-Struktur stellt die Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre sicher

Vergütungsgovernance

Gegenstand	Empfehlung von	Genehmigung durch Verwaltungsrat	Genehmigung durch Aktionäre
Vergütungsarchitektur	Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats, Risiko- und Investementausschuss des Verwaltungsrats ²		
Betreffendes Kapitel des Organisationsreglements	Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats		
Vergütungsreglement von Zurich	Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats		
Vergütungsbericht ³	Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats		konsultative Abstimmung
Vergütung des Verwaltungsrats	Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats		verbindliche Abstimmung
Vergütung des Group CEO	Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats		verbindliche Abstimmung ⁴
Vergütung der Konzernleitung	Group CEO		verbindliche Abstimmung
Höhe des Gesamtpools der variablen Vergütungen	Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats		
Finanzierung der STIP-Pools	Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats ⁵		
Höhe der definitiven Zuteilung im Rahmen des LTIP	Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats ⁵		

¹ Die Vergütungsrichtlinien des Unternehmens, die als Rahmenwerk für die Governance, Gestaltung, Umsetzung und Überwachung der Vergütungsstruktur der Gruppe dienen, sollen die Geschäftsstrategie, das Risikomanagementsystem sowie die operativen und finanziellen Pläne der Gruppe unterstützen und berücksichtigen die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

² Auf Empfehlung des Group CEO.

³ Der Vergütungsbericht befasst sich mit der Vergütungsstruktur, dem Vergütungsreglement und der Offenlegung der Vergütungen.

⁴ Die Vergütung des Group CEO wird gemeinsam mit der Vergütung der Konzernleitung genehmigt.

⁵ Basierend auf Vorschlägen des Group CEO unter Berücksichtigung einer Risikoeinschätzung durch das Group Risk Management.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Konzernstruktur

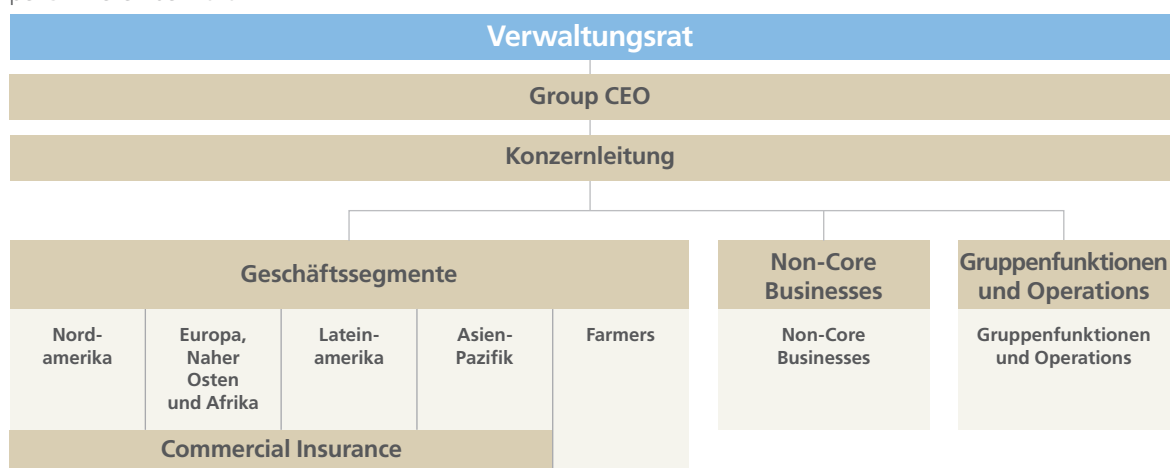
Operative Konzernstruktur

Zurich Insurance Group AG ist die Holdinggesellschaft der Gruppe und eine Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht. Im Mittelpunkt der Geschäftstätigkeit von Zurich steht die Bereitstellung erstklassiger Produkte und Dienstleistungen im Bereich der Schaden- und Unfallversicherung sowie der Lebensversicherung für Privatpersonen sowie kleine, mittlere und grosse Unternehmen.

Die nachfolgende Grafik zeigt die per 31. Dezember 2019 geltende operative Konzernstruktur.

Operative Konzernstruktur

per 31. Dezember 2019



Die Gruppe verfolgt eine kundenorientierte Strategie und wird nach Regionen geführt; hinzu kommen das Farmers-Geschäft in den USA und das globale Commercial-Insurance-Geschäft. An der Spitze der Konzernleitung steht der Group CEO. Sechs Mitglieder der Konzernleitung vertreten die Geschäfte der Gruppe: die CEOs der Regionen (CEO North America, CEO Europe, Middle East & Africa (EMEA) and Bank Distribution, CEO Latin America, CEO Asia Pacific), der CEO Farmers und der CEO Commercial Insurance. Vier Konzernleitungsmitglieder nehmen Konzernfunktionen wahr: der Group Chief Financial Officer (Group CFO), der Group Chief Investment Officer (Group CIO), der Group Chief Risk Officer (Group CRO) und der Group Chief Operating Officer (Group COO). Die Funktion des Group COO vereint die Verantwortung für Operations und Technologie mit der Verantwortung für Vertragsabschlüsse (Underwriting), Schadenregulierung und Preisgestaltung und schafft damit ein Gefühl der Entschlossenheit und Verantwortung für technische Exzellenz, Effizienz und Business-Transformation in allen Teilen des Geschäfts. Der Group CFO ist zudem verantwortlich für das Rückversicherungsgeschäft. Weitere Informationen zur Konzernleitung finden Sie auf den Seiten 64 bis 74.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Die operative Struktur der Gruppe spiegelt die von der Gruppe betriebenen Geschäftsbereiche und deren strategische Ausrichtung, durch welche verschiedene Produkte und Dienstleistungen bestimmten Kundengruppen angeboten werden, wider. Die berichtspflichtigen Segmente der Gruppe für 2019 sind folgende:

- ▶ **Regionen (EMEA, Nordamerika, Lateinamerika und Asien-Pazifik):** Durch diese Segmente bietet die Gruppe eine Vielzahl von Produkten der Schaden- und Unfallversicherung sowie Lebensversicherung für Privat- und Firmenkunden sowie Rückversicherungsangebote an. Commercial Insurance fasst die weltweite Expertise in den Bereichen Gross- und Firmenkundengeschäft unter einem Dach zusammen.
 - Durch den Geschäftsbereich **Schaden- und Unfallversicherung (Property & Casualty, P&C)** bietet die Gruppe Privatpersonen sowie kleinen, mittleren und grossen Unternehmen eine Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen in den Bereichen Motorfahrzeug-, Haushalts- und gewerbliche Versicherungen an.
 - Das **Lebensversicherungsgeschäft (Life)**, das auf drei globalen Säulen (Bank Distribution, Corporate Life & Pensions und Other Retail) beruht, verfolgt eine Strategie mit marktführenden Lösungen in den Bereichen Unit-linked-, Vorsorge- und gebührenbasierte Produkte, um führende Positionen in den ausgewählten Zielmärkten aufzubauen.
- ▶ **Farmers** erbringt über Farmers Group, Inc. (FGI) und ihre Tochtergesellschaften bestimmte nicht auf die Schadenabwicklung bezogene Dienstleistungen und Nebendienstleistungen für die Farmers Exchanges. FGI, eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Gruppe, erzielt als Bevollmächtigte Einnahmen durch die Erbringung von Dienstleistungen für die Farmers Exchanges, die Eigentum ihrer Policeninhaber sind und von FGI verwaltet werden. Farmers umfasst auch alle Rückversicherungen, die die Gruppe von den Farmers Exchanges übernommen hat. Farmers Exchanges zeichnen vor allem Versicherungsverträge für Privatkunden und kleine Firmenkunden in den Vereinigten Staaten.
- ▶ **Gruppenfunktionen und Operations** bestehen primär aus dem Hauptsitz der Gruppe und den Holding- und Financing-Aktivitäten der Gruppe. Bestimmte alternative Anlagepositionen, die nicht dem operativen Kernbereich zugeordnet sind, werden bei den Holding- und Financing-Aktivitäten geführt. Zusätzlich umfasst der Bereich Gruppenfunktionen und Operations operative, technische Governance-Aktivitäten in den Gebieten Technologie, Vertragsabschlüsse (Underwriting), Schadenregulierung, Versicherungsmathematik und Preisgestaltung.
- ▶ **Non-Core Businesses** umfasst Versicherungs- und Rückversicherungsgeschäfte, welche die Gruppe als nicht zum Kerngeschäft gehörend betrachtet und die vor allem im Hinblick auf eine rentable Abwicklung verwaltet werden. Das Non-Core Business ist hauptsächlich in den Vereinigten Staaten, Bermuda und Grossbritannien angesiedelt.

Ein detaillierter Bericht zu den Ergebnissen der Geschäftsbereiche im Jahr 2019 befindet sich im Financial Review der Gruppe ab Seite 164. Darüber hinaus ist ein Überblick über die Aktivitäten der Gruppe im Abschnitt «Konzernüberblick» dieses Berichts enthalten. Zusätzlich werden wir im Laufe des Jahres weitere Informationen über unser Geschäft auf der Website unserer Gruppe bereitstellen, unter anderem auf den Seiten der Rubrik «Über uns» (<https://www.zurich.com/de-de/about-us>).

Eine Aufstellung der wichtigsten Tochterunternehmen der Gruppe findet sich auf den Seiten 285 bis 287. Weitere Informationen über die Kotierungen der Aktien der Zurich Insurance Group AG sind den Informationen für Anleger auf den Seiten 24 bis 25 sowie unter <https://www.zurich.com/investor-relations/our-shares/registered-share-data> zu entnehmen.

Verwaltungsrat

Ein Verwaltungsrat mit hoher Diversität und starker Governance

Unsere Führungsstruktur und die unabhängige, vielfältige Zusammensetzung des Verwaltungsrats gewährleisten eine effektive Corporate Governance und einen strategischen Weitblick, und sie fördern die Integration von ESG-Themen ins Geschäft. So schafft Zurich nachhaltigen Mehrwert für ihre Aktionäre, Kunden, Mitarbeitenden und weitere Anspruchsgruppen.



Michel M. Liès
Präsident des Verwaltungsrats

Nationalität: Luxemburg
Jahrgang: 1954

[➔ Seite 50](#)

Mitgliedschaft in Ausschüssen:
Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss (Vorsitzender), Vergütungsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe:
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG



Christoph Franz
Vizepräsident des Verwaltungsrats

Nationalität: Schweiz und Deutschland
Jahrgang: 1960

[➔ Seite 50](#)

Mitgliedschaft in Ausschüssen:
Vergütungsausschuss (Vorsitzender), Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe:
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG



Joan Amble
Mitglied des Verwaltungsrats

Nationalität: USA
Jahrgang: 1953

[➔ Seite 50](#)

Mitgliedschaft in Ausschüssen:
Risiko- und Investmentausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe:
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG



Catherine Bessant
Mitglied des Verwaltungsrats

Nationalität: USA
Jahrgang: 1960

[➔ Seite 51](#)

Mitgliedschaft in Ausschüssen:
Vergütungsausschuss, Prüfungsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe:
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Verwaltungsrat (fortgesetzt)



Dame Alison Carnwath

Mitglied des Verwaltungsrats

Nationalität: Grossbritannien

Jahrgang: 1953

[➔ Seite 51](#)

Mitgliedschaft in Ausschüssen:

Prüfungsausschuss (Vorsitzende), Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss, Risiko- und Investmentausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe:

Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG



Kishore Mahbubani

Mitglied des Verwaltungsrats

Nationalität: Singapur

Jahrgang: 1948

[➔ Seite 52](#)

Mitgliedschaft in Ausschüssen:

Vergütungsausschuss, Risiko- und Investmentausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe:

Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG



Michael Halbherr

Mitglied des Verwaltungsrats

Nationalität: Schweiz

Jahrgang: 1964

[➔ Seite 51](#)

Mitgliedschaft in Ausschüssen:

Risiko- und Investmentausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe:

Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG



Jasmin Staiblin

Mitglied des Verwaltungsrats

Nationalität: Deutschland

Jahrgang: 1970

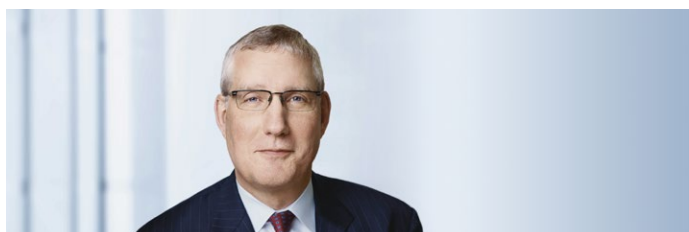
[➔ Seite 53](#)

Mitgliedschaft in Ausschüssen:

Vergütungsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe:

Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG



Jeffrey Hayman

Mitglied des Verwaltungsrats

Nationalität: USA

Jahrgang: 1960

[➔ Seite 52](#)

Mitgliedschaft in Ausschüssen:

Risiko- und Investmentausschuss (Vorsitzender), Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss, Prüfungsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe:

Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG



Barry Stowe

Mitglied des Verwaltungsrats

Nationalität: USA

Jahrgang: 1957

[➔ Seite 53](#)

Mitgliedschaft in Ausschüssen:

Prüfungsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe:

Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG



Monica Mächler

Mitglied des Verwaltungsrats

Nationalität: Schweiz

Jahrgang: 1956

[➔ Seite 52](#)

Mitgliedschaft in Ausschüssen:

Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss, Prüfungsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe:

Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

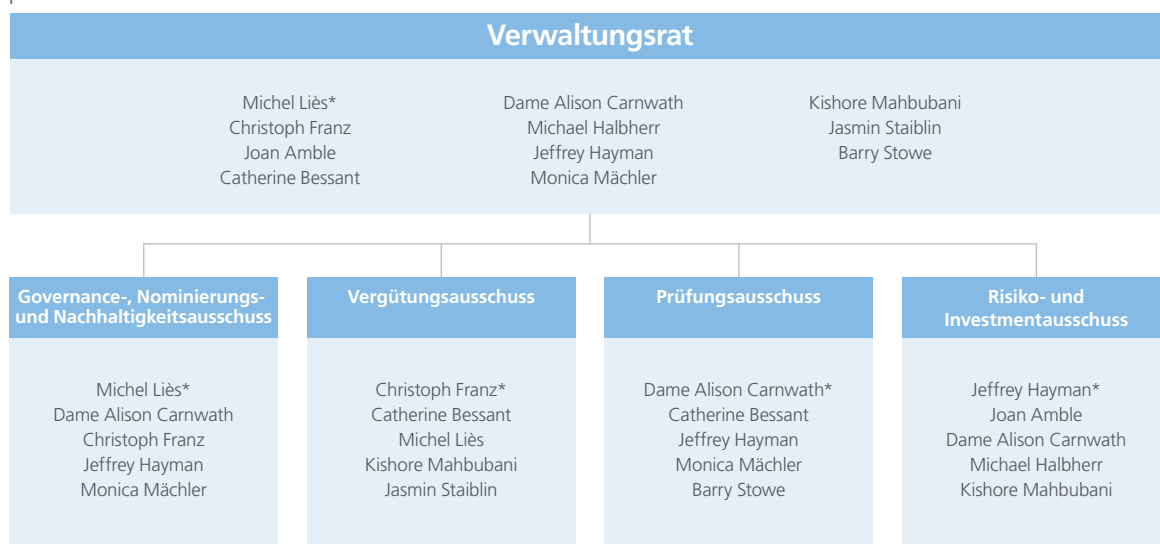
Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat ist – unter der Führung des Präsidenten – für die Festlegung der Gesamtstrategie der Gruppe verantwortlich, zu der auch ein starkes Engagement für Nachhaltigkeit gehört. Er verfügt über die endgültige Entscheidungsbefugnis für Zurich Insurance Group AG, mit Ausnahme der den Aktionären vorbehaltenen Entscheidungen.

Der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse

per 31. Dezember 2019



* Präsident des Verwaltungsrats bzw. Vorsitzende(r) des Verwaltungsratsausschusses.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden von den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung gewählt. Der Verwaltungsrat konstituiert sich in seiner ersten Sitzung nach der Generalversammlung selbst, mit Ausnahme des Präsidenten und der Mitglieder des Vergütungsausschusses, die, wie von der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV), die am 1. Januar 2014 in Kraft trat, vorgesehen, von den Aktionären gewählt werden.

Die Amtsdauer der Mitglieder des Verwaltungsrats endet mit dem Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Infolgedessen müssen sich die Mitglieder des Verwaltungsrats jedes Jahr an der Generalversammlung neu zur Wahl stellen.

Alle Verwaltungsräte der Zurich Insurance Group AG sind auch Mitglieder des Verwaltungsrats der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG. Herr Liès ist ebenfalls Präsident des Verwaltungsrats dieser Gesellschaft. Kein Mitglied des Verwaltungsrats nimmt weitere Verwaltungsratsmandate innerhalb der Gruppe wahr.

Fritz Gerber ist Ehrenpräsident der Zurich Insurance Group AG und der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG. Er war Präsident des Verwaltungsrats der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG von 1977 bis 1995 und Chief Executive Officer von 1977 bis 1991. In Anerkennung seiner Leistungen und Verdienste für diese Unternehmen wurde er zum Ehrenpräsidenten ernannt. Dieses Amt verleiht weder das Recht auf eine Mitgliedschaft im Verwaltungsrat oder Rechte und Pflichten eines Verwaltungsratsmitglieds noch den Anspruch auf ein Verwaltungsrats honorar.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

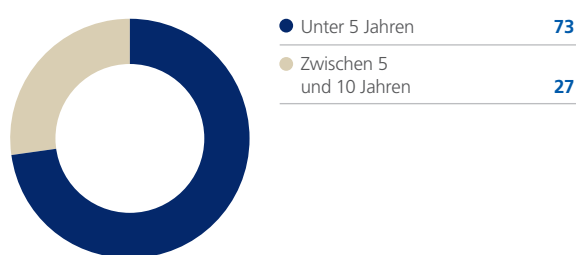
Zusammensetzung des Verwaltungsrats

Im aktuellen, sich rasch verändernden globalen Umfeld ist Diversität ein entscheidender Erfolgsfaktor. Der Verwaltungsrat von Zurich setzt sich aus Personen unterschiedlicher geografischer und kultureller Herkunft und mit unterschiedlichen Erfahrungen zusammen, die unserer internationalen Ausrichtung entsprechen. Sie bringen lokale kulturelle Perspektiven, regionale Netzwerke und vielfältige Kenntnisse und Fähigkeiten mit, die wir durch die Wahl von drei neuen Verwaltungsratsmitgliedern an der diesjährigen ordentlichen Generalversammlung nochmals erweitert haben. Mit einem Frauenanteil von 45% gehört der Verwaltungsrat von Zurich zu den Verwaltungsräten mit einer der ausgewogensten Geschlechterverteilungen in der Schweiz. Dank der Vielfalt seiner Mitglieder kann der Verwaltungsrat seine Aufgaben und Verantwortlichkeiten unter Berücksichtigung aller aktuellen geschäftlichen Anforderungen wahrnehmen.

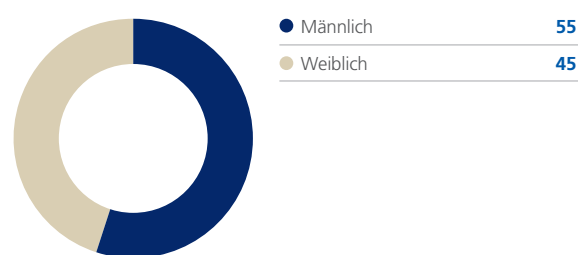
Per Ende Dezember 2019 sassen im Verwaltungsrat Mitglieder sechs verschiedener Nationalitäten. Die Mitglieder des Verwaltungsrats haben ihre Berufserfahrung in den unterschiedlichsten Branchen und Ländern erworben, sodass sie als Gruppe über eine umfassende Kenntnis internationaler Geschäftspraktiken verfügen. Ferner profitiert der Verwaltungsrat von der breit gefächerten kulturellen Herkunft, den unterschiedlichen Ausbildungen und beruflichen Hintergründen seiner Mitglieder etwa in den Bereichen Finanzdienstleistungen, Industrie, Ingenieurwesen und Technik, aber auch in rechtlichen und regulatorischen Belangen.

Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats per 31. Dezember 2019 in Bezug auf Länge der Amtszeit, Geschlechterverhältnis, Werdegang, Erfahrung, Fähigkeiten und Kenntnisse sowie Nationalität stellt sich wie folgt dar, wobei die durchschnittliche Länge der Amtszeit 3,5 Jahre betrug:

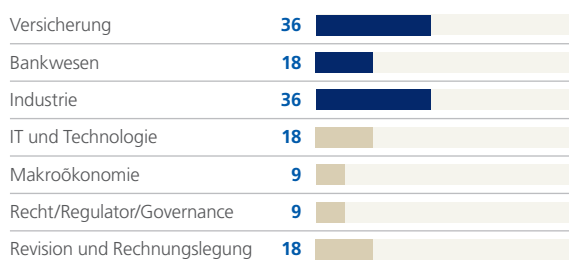
Verwaltungsrat nach Länge der Amtszeit
in %, per 31. Dezember 2019



Verwaltungsrat nach Geschlecht
in %, per 31. Dezember 2019

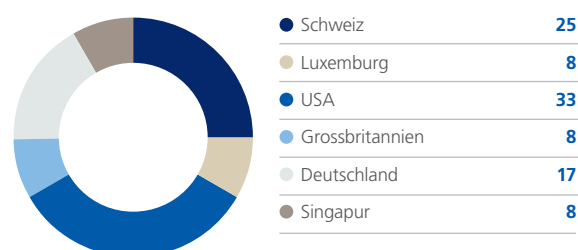


Verwaltungsrat nach Werdegang, Erfahrung, Fähigkeiten und Kenntnissen
in %, per 31. Dezember 2019



● Sektor ● Spezialisierung

Verwaltungsrat nach Nationalität
in %, per 31. Dezember 2019



Diversität des Verwaltungsrats als Fokus für die Zukunft

Zurich betrachtet die optimale Zusammensetzung des Verwaltungsrats als entscheidenden Faktor für die erfolgreiche Arbeit des Verwaltungsrats. Im Mittelpunkt der laufenden Aufgaben des Verwaltungsratspräsidenten steht eine gute Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Erzielung grösstmöglicher Vielfalt des Denkens im Verwaltungsrat. Mittels eines ausgewogenen Portfolios von Profilen, in denen auch nichtfachliche Fähigkeiten Berücksichtigung finden, soll eine optimale Zusammensetzung des Verwaltungsrats erzielt werden. Diese soll zur Strategie der Gruppe und den zukünftigen Herausforderungen passen, die durch schnelle Veränderungen im Kundenverhalten, in Wirtschaft und Technik, im rechtlichen und regulatorischen Umfeld etc. auf uns zukommen können.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Biografien

Michel M. Liès

Präsident des Verwaltungsrats

Fähigkeiten und Erfahrung

Michel Liès verfügt über eine 40-jährige Erfahrung im weltweiten Versicherungs-, Rückversicherungs-, Lebensversicherungs-, Schaden- und Unfallversicherungsgeschäft. Er hat eine Vielzahl von Positionen in der Versicherungsindustrie bekleidet, darunter die des Group Chief Executive Officer von Swiss Re. Er begann seine Karriere beim Rückversicherer im Jahr 1978, wobei er zunächst für den Bereich Leben in Lateinamerika tätig war und 1983 nach Europa wechselte. Hier hatte er eine Reihe von leitenden Positionen im Lebensversicherungsgeschäft von Swiss Re inne. Im Jahr 1994 trat er in den Nichtlebenbereich von Swiss Re ein, wo er für Südeuropa und Lateinamerika verantwortlich war. Von 1998 bis 2000 fungierte Michel Liès als Leiter der Division Lateinamerika. Er wurde 2000 Leiter der Division Europa für das Schaden- und Unfallversicherungsgeschäft der Gruppe. 2005 wurde Michel Liès Head Client Markets von Swiss Re, wo er für die weltweiten Kundenbeziehungen verantwortlich war. Ausserdem wurde er zum Mitglied der Konzernleitung des Rückversicherers ernannt. Von 2011 bis 2012 war Michel Liès Chairman of Global Partnerships von Swiss Re. Dieses Gremium arbeitet mit Regierungen, internationalen Entwicklungseinrichtungen und Nichtregierungsorganisationen zusammen, um globale Risiken anzugehen, einzudämmen und die Widerstandsfähigkeit zu verbessern. Im Februar 2012 wurde Michel Liès zum Group CEO von Swiss Re ernannt und bekleidete diese Position bis zu seiner Pensionierung im Jahr 2016. Seit April 2018 ist er Verwaltungsratspräsident der Zurich Insurance Group AG und der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG.

Mitgliedschaft in Ausschüssen

Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss (Vorsitzender), Vergütungsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Externe Ernennungen

Michel Liès ist Mitglied des Verwaltungsrats des Institute of International Finance (IIF), sitzt im Beirat Zukunft Finanzplatz und ist Mitglied des Stiftungsrats von Avenir Suisse und des Schweizerischen Instituts für Auslandsforschung. Des Weiteren ist er Mitglied des European Financial Services Round Table und Stiftungsratsmitglied des Lucerne Festival sowie Mitglied des Steering Committee des Insurance Development Forum.

Ausbildung

Michel Liès hat einen Master in Mathematik der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) in Zürich.

Christoph Franz

Vizepräsident des Verwaltungsrats

Fähigkeiten und Erfahrung

Christoph Franz begann seine berufliche Karriere 1990 bei der Deutschen Lufthansa AG. Von 1994 bis 2003 übte er verschiedene Führungsfunktionen bei der Deutschen Bahn AG aus, u.a. als Vorstandsmitglied und als CEO der Division Personenverkehr. 2004 übernahm er die CEO-Position bei Swiss International Air Lines AG. 2009 wurde er zum Stellvertreter des Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Lufthansa AG und zum CEO Passenger Airlines befördert. Von 2011 bis 2014 war er Vorstandsvorsitzender und CEO der Deutschen Lufthansa AG. Seit April 2014 ist er Mitglied der Verwaltungsräte der Zurich Insurance Group AG und der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG. Im April 2018 wurde er zum Vizepräsidenten des Verwaltungsrats gewählt.

Mitgliedschaft in Ausschüssen

Vergütungsausschuss (Vorsitzender), Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Externe Ernennungen

Im März 2014 wurde Herr Franz zum Verwaltungsratspräsidenten von Roche Holding AG gewählt. Er ist darüber hinaus Mitglied des Verwaltungsrats von Chugai Pharmaceuticals Ltd. (kontrolliert durch Roche Holding AG) sowie von Stadler Rail AG. Des Weiteren ist Herr Franz Mitglied der Stiftungsräte der Ernst-Goehner Stiftung, von Avenir Suisse, der Schweizerischen Studienstiftung und des Lucerne Festival sowie Mitglied des Beirats der Universität St. Gallen (HSG). Er wurde im Mai 2017 zum Honorarprofessor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität St. Gallen ernannt. Im September 2017 wurde Herr Franz zum Mitglied der Versammlung des Internationalen Komitees vom Roten Kreuz (IKRK) gewählt, des übergeordneten Organs der Organisation, zusätzlich wurde er im Mai 2018 in den Rat der Versammlung gewählt.

Ausbildung

Herr Franz studierte Wirtschaftsingenieurwesen an der Technischen Universität Darmstadt und schloss sein Studium, ebenfalls an dieser Universität, mit einem Doktor der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Dr. rer. pol.) ab. Weiter studierte er an der École Centrale de Lyon und absolvierte einen Forschungsaufenthalt (post-doctorate) an der University of California, Berkeley.

Joan Amble

Mitglied des Verwaltungsrats

Fähigkeiten und Erfahrung

Joan Amble verfügt über umfangreiche Erfahrungen in der Finanzbranche. Sie begann ihre Karriere 1977 als Buchhalterin bei Ernst & Ernst (heute Ernst & Young). Von 1984 bis 1989 arbeitete sie beim Financial Accounting Standards Board (FASB) und war spezialisiert auf Renten, Derivate und andere Finanzinstrumente. Danach war sie während 14 Jahren in verschiedenen Führungspositionen bei General Electric Company (GE) tätig. Dazu gehörten unter anderem: Chief Financial Officer (CFO) GE Real Estate, Chief Operating Officer und CFO GE Capital Markets sowie Vice President und Chief Accounting Officer von GE Financial Services. Von 2004 bis Mai 2011 war Frau Amble Executive Vice President und Principle Accounting Officer, anschliessend bis Ende 2011 Executive Vice President, Finance, bei American Express Company. Im Dezember 2011 schloss Frau Amble eine vierjährige Amtsdauer als Mitglied des Financial Accounting Standards Advisory Council (FASAC) ab. Seit April 2015 ist sie Mitglied des Verwaltungsrats der Zurich Insurance Group AG und der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG.

Mitgliedschaft in Ausschüssen

Risiko- und Investimentausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Externe Ernennungen

Frau Amble ist Mitglied im Verwaltungsrat von Sirius XM Satellite Radio, bei dem sie ebenfalls dem Prüfungsausschuss vorsteht. Sie ist ausserdem Mitglied des Verwaltungsrats und des Prüfungsausschusses von Booz Allen Hamilton. Im Januar 2015 wurde sie in die Standing Advisory Group des Public Company Accounting Oversight Board gewählt, welches bei der Entwicklung von Standards in der Rechnungsprüfung und der beruflichen Praxis beratend tätig ist. Seit Oktober 2016 ist sie unabhängige Beraterin des Kontroll- und Risikoausschusses der Geschäftsleitung der amerikanischen Tochtergesellschaft von Société Générale S.A., einer französischen multinationalen Bank und Finanzgesellschaft. Frau Amble engagiert sich ausserdem für die Förderung von Frauen im Berufsleben, unter anderem als emeritierte Präsidentin und Mitbegründerin der W.O.M.E.N. in America LLC, und hält verschiedene Vorträge dazu. Frau Amble nimmt ebenfalls an Verwaltungsrats- und anderen Foren teil und referiert zum Thema Corporate Governance sowie Corporate Culture.

Ausbildung

Frau Amble schloss ihr Studium an der Pennsylvania State University mit einem Bachelor in Buchhaltung ab. Später erwarb sie einen Abschluss als Certified Public Accountant (derzeit inaktiv).

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Biografien (fortgesetzt)

Catherine Bessant

Mitglied des Verwaltungsrats

Fähigkeiten und Erfahrung

Catherine Bessant ist Chief Operations and Technology Officer und Mitglied der Geschäftsleitung der Bank of America. Seit sie 1982 ihre Tätigkeit im Corporate Banking der Bank of America aufnahm, bekleidete sie verschiedene Führungspositionen innerhalb des Unternehmens: President of Global Product Solutions and Global Treasury Services, Chief Marketing Officer, President of Consumer Real Estate and Community Development Banking, National Small Business Segment Executive und Market President der Bank of America, Florida. Bevor sie ihre heutige Position übernahm, war Frau Bessant als President of Global Corporate Banking tätig. Sie leitet den Bereich Global Technology and Operations der Bank of America seit 2010. In dieser Funktion ist sie unternehmensweit verantwortlich für End-to-End-Technologie und operative Dienstleistungen für die fast 95'000 Mitarbeitenden und Auftragnehmer in über 35 Ländern. Seit März 2017 ist sie Mitglied des Verwaltungsrats der Zurich Insurance Group AG und der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG.

Mitgliedschaft in Ausschüssen

Vergütungsausschuss, Prüfungsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Externe Ernennungen

Frau Bessant ist Mitglied des Advisory Board der Ross School of Business an der University of Michigan und Mitglied des President's Council of Advisors on Science and Technology in den USA. Sie war 16 Jahre Mitglied des Verwaltungsrats von Florida Blue, früher Blue Cross and Blue Shield of Florida und war dort zudem Lead Independent Director.

Ausbildung

Frau Bessant schloss ihr Studium an der Ross School of Business der University of Michigan mit einem Bachelor of Business Administration ab.

Dame Alison Carnwath

Mitglied des Verwaltungsrats

Fähigkeiten und Erfahrung

Dame Alison Carnwath verfügt über umfangreiche Erfahrungen in der Finanzbranche. Sie begann ihre Karriere 1975 bei Peat Marwick Mitchell, jetzt KPMG, wo sie bis 1980 als Wirtschaftsprüferin arbeitete. Von 1980 bis 1982 arbeitete sie bei Lloyds Bank International als Finanzberaterin in Corporate Finance. Von 1982 bis 1993 war sie als Assistant Director und später Director bei J. Henry Schroder Wagg & Co in London und New York tätig. Von 1993 bis 1997 war Frau Carnwath Senior Partner beim Finanzberater Phoenix Partnership. Nachdem das Unternehmen Ende 1997 von Donaldson Lufkin Jenrette (DLJ) übernommen worden war, arbeitete sie bis 2000 weiter für DLJ. Sie übte verschiedene Verwaltungsratsmandate aus. Von 2000 bis 2005 war sie Präsidentin des Verwaltungsrats von Vitec Group plc und von 2001 bis 2006 Mitglied des Verwaltungsrats von Welsh Water. Von 2004 bis 2007 war sie Mitglied des Verwaltungsrats von Friends Provident plc. Frau Carnwath war zudem von 2004 bis 2007 Mitglied des Verwaltungsrats von Gallaher Group und von 2007 bis 2010 unabhängige Verwaltungsratspräsidentin von MF Global Inc. Weiter war sie von 2010 bis 2012 Mitglied des Verwaltungsrats von Barclays sowie von 2001 bis 2013 Mitglied des Verwaltungsrats von Man Group plc. Von 2008 bis Juli 2018 war sie Verwaltungsratspräsidentin von Land Securities Group plc. Seit März 2012 ist sie Mitglied des Verwaltungsrats der Zurich Insurance Group AG und der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG.

Mitgliedschaft in Ausschüssen

Prüfungsausschuss (Vorsitzende), Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss, Risiko- und Investmentausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Externe Ernennungen

Frau Carnwath ist seit 2011 Senior Advisor bei Evercore Partners. Sie ist seit 2005 Mitglied des Verwaltungsrats von PACCAR Inc. und seit September 2013 Mitglied des Beirats der St. George's Society in New York. Seit Mai 2014 ist sie Mitglied im Aufsichtsrat der BASF SE sowie Vorsitzende des Prüfungsausschusses der BASF SE. Im Mai 2018 wurde sie zum unabhängigen Mitglied des Verwaltungsrats sowie zum Mitglied des Prüfungsausschusses von BP plc. ernannt.

Ausbildung

Frau Carnwath schloss ihr Studium in Wirtschaft und Deutsch an der Universität von Reading ab. Sie hält zudem einen Ehrendokortitel (LLB) von der Universität von Reading und der Universität von Exeter.

Michael Halbherr

Mitglied des Verwaltungsrats

Fähigkeiten und Erfahrung

Michael Halbherr verfügt über umfassende Erfahrung in der Technologiebranche als Investor, aktives Verwaltungsratsmitglied und Berater für junge, aufstrebende Unternehmen in vielen verschiedenen Bereichen, darunter digitale Kartierung, Mobilitätstechnologie, mobile Betriebssysteme und Industrieanwendungen. Von 2006 bis 2014 bekleidete er verschiedene Führungspositionen bei Nokia Corporation. Unter anderem war er von 2011 bis 2014 Mitglied des Leadership-Teams von Nokia und später CEO von HERE BV, einer 100-prozentigen Tochtergesellschaft von Nokia und einem führenden Unternehmen in der Fahrzeugortungstechnologie. Von 2001 bis 2006 fungierte er als CEO von gate5, einem Startup im Bereich Mobiltelefonie-Software mit Sitz in Berlin, das 2006 von Nokia übernommen wurde. Von 2000 bis 2001 war er Managing Director bei Europeatweb, dem Risikokapitalbereich von Groupe Arnault und einem Investor von gate5. Zuvor war er von 1994 bis 2000 als Manager bei Boston Consulting Group (BCG) an den Standorten Zürich und Boston ein aktives Mitglied des Technologieteams. Er begann seine berufliche Laufbahn im Laboratory for Computer Science des Massachusetts Institute of Technology (MIT), wo er von 1992 bis 1994 als Gastwissenschaftler und Postdoktorand mit Schwerpunkt auf Programmierparadigmen für massivparallele Rechner forschte. Seit April 2019 ist er Mitglied der Verwaltungsräte der Zurich Insurance Group AG und der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG.

Mitgliedschaft in Ausschüssen

Risiko- und Investmentausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Externe Ernennungen

Michael Halbherr ist ein nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats und Verwaltungsratspräsident von German Bionic Systems GmbH in Augsburg, Trafi Ltd. in Vilnius und FATMAP Ltd. in Berlin sowie strategischer Berater der Zeotap GmbH. Er ist zudem Vorsitzender des Kuratoriums des Instituts für Mobilitätsforschung (ifmo), einer Forschungseinrichtung der BMW Group.

Ausbildung

Michael Halbherr verfügt über ein Doktorat in Elektrotechnik der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) in Zürich.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Biografien (fortgesetzt)

Jeffrey Hayman

Mitglied des Verwaltungsrats

Fähigkeiten und Erfahrung

Jeffrey Hayman begann seine Karriere 1983 als Schadensachbearbeiter im Sachversicherungsgeschäft von Travelers Companies in den USA wo er später verschiedene Positionen innehatte. 1998 trat er als Regional Vice President Personal Lines bei AIU Far East in Japan in die AIG ein. Danach war er ab 2003 in verschiedenen leitenden Positionen tätig, unter anderem als Chairman von AIU Insurance Company in Japan sowie President und CEO von AIU Far East Holdings, Japan und Korea. Von 2009 bis 2011 war Jeffrey Hayman Senior Vice President und Chief Administrative Officer und von 2011 bis 2013 Executive Vice President und CEO Global Consumer Insurance bei AIG. 2013 war er Präsident International Insurance bei Starr Companies. Seither ist er als unabhängiger Berater tätig. Seit März 2016 ist er Mitglied der Verwaltungsräte der Zurich Insurance Group AG und der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG.

Mitgliedschaft in Ausschüssen

Risiko- und Investmentausschuss (Vorsitzender), Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss, Prüfungsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Externe Ernennungen

Keine

Ausbildung

Jeffrey Hayman hat einen MBA in Finance der University of Hartford, Barney School of Business and Public Administration, West Hartford, USA, und einen Bachelor in Arts, Economics and Political Science des Saint Olaf College, Northfield, USA. Er ist ein Chartered Life Underwriter und ein Chartered Financial Consultant.

Monica Mächler

Mitglied des Verwaltungsrats

Fähigkeiten und Erfahrung

Monica Mächler verfügt über fundierte Fachkenntnisse in den Bereichen Recht, Finanzmarktregulierung und Governance im nationalen und internationalen Umfeld. Sie war von 2009 bis 2012 als Vizepräsidentin des Verwaltungsrats der integrierten Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) tätig, nachdem sie zuvor von 2007 bis 2008 das schweizerische Bundesamt für Privatversicherungen geleitet hatte. Von 2010 bis 2012 leitete Frau Mächler zudem das Technical Committee der International Association of Insurance Supervisors (IAIS). Von 1999 bis 2006 war sie als Group General Counsel der Zurich Insurance Group tätig und führte das Verwaltungsratssekretariat. Sie stiess 1990 zur Zurich Insurance Group und wurde 2001 zum Mitglied des Group Management Board ernannt. Zwischen 1985 und 1990 war sie in einer Rechtsanwaltskanzlei mit Schwerpunkt Bank- und Wirtschaftsrecht tätig. Frau Mächler war Mitglied verschiedener eidgenössischer Expertenkommissionen zu regulatorischen Projekten. Sie hält regelmässig Vorlesungen sowie Vorträge und publiziert in den Bereichen internationales Wirtschaftsrecht sowie Regulierung und deren Auswirkungen. Sie war von Mai 2012 bis Mai 2018 Mitglied des Aufsichtsrats der Deutsche Börse AG. Seit April 2013 ist sie Mitglied der Verwaltungsräte der Zurich Insurance Group AG und der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG.

Mitgliedschaft in Ausschüssen

Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss, Prüfungsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Externe Ernennungen

Frau Mächler ist seit April 2015 Mitglied des Verwaltungsrats der Cembra Money Bank AG. Sie ist auch Vorsitzende des Advisory Board des International Center for Insurance Regulation der Goethe Universität Frankfurt am Main sowie Mitglied des Stiftungsrats der Stiftung für schweizerische Rechtspflege und des Vorstands des Europa Instituts an der Universität Zürich.

Ausbildung

Nachdem Frau Mächler in Rechtswissenschaften an der Universität Zürich promoviert und ihre Studien mit Programmen zu britischem, US-amerikanischem und internationalem Privatrecht ergänzt hatte, erwarb sie das Anwaltspatent des Kantons Zürich.

Kishore Mahbubani

Mitglied des Verwaltungsrats

Fähigkeiten und Erfahrung

Kishore Mahbubani begann seine Karriere 1971 als Diplomat beim Ausussenministerium in Singapur. Dort war er bis 2004 tätig und wurde in dieser Zeit nach Kambodscha, Malaysia, Washington D.C. und New York entsandt. Er repräsentierte Singapur im Januar 2001 und im Mai 2002 als Botschafter in den Vereinten Nationen und als Präsident des UNO-Sicherheitsrats. Von 1993 bis 1998 war Herr Mahbubani Staatssekretär im Ausussenministerium von Singapur. Als Gründungsmitglied und erster Dekan war Herr Mahbubani von 2004 bis Ende 2017 an der Lee Kuan Yew School of Public Policy der National University of Singapore (NUS) tätig. Seit Juli 2019 ist er Distinguished Fellow am Asia Research Institute (ARI) der NUS. Er tritt öffentlich auf und publiziert zu geopolitischen und wirtschaftlichen Themen. Die Financial Times hat sein Buch «The Great Convergence: Asia, the West, and the Logic of One World» zu einem der besten Wirtschaftsbücher des Jahres 2013 gewählt. Sein neuestes Buch, «Has the West Lost it?», wurde im April 2018 in London veröffentlicht und von Martin Wolf als «a compelling warning» beschrieben. Seit April 2015 ist er Mitglied der Verwaltungsräte der Zurich Insurance Group AG und der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG.

Mitgliedschaft in Ausschüssen

Vergütungsausschuss, Risiko- und Investmentausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe
Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Externe Ernennungen

Im September 2017 wurde er zum Verwaltungsratspräsidenten von Aggregate Asset Management gewählt. Seit Januar 2016 ist er ein unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats von Wilmar International Limited, Singapur. Zudem nahm er Einsitz in den Verwaltungsräten und Beiräten verschiedener Institutionen in Singapur, Europa und Nordamerika. Momentan ist er Mitglied des Yale President's Council on International Activities (PCIA), des Global Agenda Council on China des World Economic Forums und des Singapore Social Science Research Council.

Ausbildung

Herr Mahbubani schloss sein Studium der Philosophie an der University of Singapore mit Auszeichnung ab. Weiter erwarb er einen Master of Arts in Philosophie der Dalhousie University, Kanada, die ihm ausserdem die Ehrendoktorwürde verlieh.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Biografien (fortgesetzt)

Jasmin Staiblin

Mitglied des Verwaltungsrats

Fähigkeiten und Erfahrung

Jasmin Staiblin bringt ihr umfassendes Wissen bezüglich der Transformation von Geschäftsfeldern und der zunehmenden Bedeutung der Digitalisierung und der Nachhaltigkeit als wettbewerbsrelevantes Unterscheidungsmerkmal in ihre Rolle ein. Sie gilt als eine der führenden europäischen Expertinnen im Bereich Energie und war bis 31. Dezember 2018 CEO von Alpiq, einem führenden Schweizer Energiedienstleister und Stromproduzenten in Europa. Sie begann ihre Karriere 1997 im globalen schwedisch-schweizerischen Technologiekonzern ABB Group. Sie bekleidete verschiedene globale Funktionen als Mitglied des Managementteams der Division Power Technologies von ABB. Von 2006 bis 2012 war sie CEO von ABB Schweiz. Im Jahr 2013 wurde sie CEO der Alpiq Holding AG. Seit April 2019 ist sie Mitglied der Verwaltungsräte der Zurich Insurance Group AG und der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG.

Mitgliedschaft in Ausschüssen

Vergütungsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe

Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Externe Ernennungen

Frau Staiblin ist Mitglied im Verwaltungsrat von Rolls-Royce plc, London, von NXP Semiconductors N.V., Niederlande, der Georg Fischer AG, Schaffhausen, sowie von Seves Group S.à.r.l., Luxemburg.

Ausbildung

Frau Staiblin studierte Physik und Elektrotechnik an der Technischen Hochschule Karlsruhe, Deutschland, und an der Königlichen Technischen Hochschule in Stockholm, Schweden. Sie beendete ihr Studium mit einem Abschluss in Physik und verfügt über einen Master of Science in Elektrotechnik.

Barry Stowe

Mitglied des Verwaltungsrats

Fähigkeiten und Erfahrung

Barry Stowe verfügt über umfassende berufliche Erfahrungen und Kenntnisse, die er in diversen leitenden Positionen in der Versicherungsbranche in Nordamerika und Asien erwarb. Von 2006 bis 2018 war er Mitglied des Verwaltungsrats und der Konzernleitung von Prudential plc. Von 2015 bis 2018 war er Verwaltungsratspräsident und CEO von Jackson Holdings Ltd., einer Tochtergesellschaft von Prudential plc, und von 2006 bis 2015 CEO von Prudential Corporation Asia. Von 1995 bis 2006 war er in verschiedenen leitenden Funktionen bei American International Group (AIG) tätig, unter anderem leitete er von 2001 bis 2006 AIG Life Companies Accident & Health Worldwide mit Sitz in Hongkong. Von 1992 bis 1995 war er Vorsitzender von NISUS, einer Tochtergesellschaft von Pan-American Life Insurance Group. Von 1980 bis 1992 nahm er unterschiedliche Funktionen beim Versicherungs- und Rückversicherungsmakler Willis Corroon Group plc in den USA wahr. Seit April 2019 ist er Mitglied der Verwaltungsräte der Zurich Insurance Group AG und der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG.

Mitgliedschaft in Ausschüssen

Prüfungsausschuss

Sonstige Mandate innerhalb der Gruppe

Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Externe Ernennungen

Barry Stowe ist Senior Advisor bei Prudential plc. Er ist Co-Vorsitzender des Retirement Income Institute in Washington D.C., Vizepräsident von Cheekwood Estate & Gardens in Nashville, Tennessee, und Mitglied des Tennessee Business Leadership Council.

Ausbildung

Barry Stowe verfügt über einen Bachelor of Arts in Politikwissenschaft und Klassischer Altertumswissenschaft der Lipscomb University in Nashville, Tennessee.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Die Geschäftsadresse aller Verwaltungsratsmitglieder lautet: Mythenquai 2, 8002 Zurich, Schweiz.

Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder

Für Zurich ist die Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder ein wesentliches Merkmal einer guten Corporate Governance. Die Unabhängigkeitskriterien von Zurich entsprechen den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und richten sich nach den Best-Practice-Standards wie der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Exchange Regulation und dem Swiss Code of Best Practice.

Der Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss überprüft jährlich die Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder und teilt seine Erkenntnisse dem Verwaltungsrat mit, der für die definitiven Entscheidungen zuständig ist. Der Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss überprüft insbesondere die folgenden Unabhängigkeitskriterien, bevor er ein neues Verwaltungsratsmitglied zur Wahl und danach jährlich zur Wiederwahl vorschlägt. Er bestätigt, dass:

- ▶ weder Verwaltungsratsmitglieder noch deren unmittelbare Familienmitglieder oder andere ihnen nahestehenden Personen auf direktem oder indirektem Weg von einem Mitglied der Zürich Versicherungs-Gruppe Beratungshonorare oder andere Vergütungen und/oder geldwerte Leistungen im Jahr 2019 oder den vergangenen drei Jahren erhielten, ausser in ihrer Eigenschaft als Verwaltungsrats- oder Ausschussmitglied;
- ▶ weder Verwaltungsratsmitglieder noch deren unmittelbare Familienmitglieder im Jahr 2019 oder in den vergangenen drei Jahren bei einem Mitglied der Zürich Versicherungs-Gruppe beschäftigt sind oder waren.

Basierend auf der Empfehlung des Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschusses bestimmte der Verwaltungsrat, dass der Verwaltungsrat per 12. Februar 2020 ausschliesslich aus Mitgliedern bestand, die nicht mit der Geschäftsführung betraut waren, unabhängig vom Management waren und – mit Ausnahme von Frau Mächler – nie eine Managementfunktion in der Gruppe innehatten. Frau Mächler war bis 2006 in einer Managementposition tätig und wurde 2013 als Mitglied, das nicht mit der Geschäftsführung betraut ist, in den Verwaltungsrat gewählt. Nach den Leitlinien des Swiss Code of Best Practice gilt sie daher als unabhängig. Weitere Informationen zu den Unabhängigkeitsgrundsätzen der Gruppe finden Sie in Art. 16.6 des Anhangs des Organisationsreglements (www.zurich.com/de-de/about-us/corporate-governance/corporate-documents).

Für die Verwaltungsratsmitglieder gelten zudem die Vorschriften und Regeln zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zur Verhinderung des Missbrauchs von Insiderinformationen.

Externe Mandate

Gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) enthalten die Statuten von Zurich in Artikel 33 (<https://www.zurich.com/de-de/investor-relations/our-shares/articles-of-association>) Bestimmungen zur Anzahl der externen Mandate, die ein Mitglied des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung wahrnehmen darf.

Diese sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Nach Art. 33 Abs. 1 sind in den Statuten folgende allgemein verbindliche Obergrenzen festgelegt:

	Verwaltungsrat	Konzernleitung
Zusätzliche Mandate bei börsenkotierten Gesellschaften	höchstens 3	höchstens 1
Mandate bei nicht börsenkotierten Gesellschaften	höchstens 5	höchstens 3

Ausgenommen von diesen allgemein verbindlichen Obergrenzen sind folgende Mandate (Art. 33 Abs. 2 der Statuten):

	Verwaltungsrat	Konzernleitung
Mandate bei Konzerngesellschaften	Keine Begrenzung	
Mandate im Auftrag des Konzerns	höchstens 5	höchstens 5
Mandate bei Vereinen, gemeinnützigen Organisationen, Stiftungen und Personalvorsorgestiftungen	höchstens 5	höchstens 5

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Mehrfachmandate bei unterschiedlichen Gesellschaften, die unter einheitlicher Leitung stehen, gelten als ein Mandat. Durch die in den Statuten festgelegten Obergrenzen werden die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung nicht von ihrer generell geltenden Sorgfaltspflicht oder von ihrer Pflicht zur Wahrung der Konzerninteressen entbunden. Wie schon in der Vergangenheit dürfen zusätzliche Mandate nur dann übernommen werden, wenn mit deren Übernahme noch ausreichend Zeit und Ressourcen für die Ausübung der im Konzern übernommenen Ämter verfügbar sind.

Grösse des Verwaltungsrats und Amtszeit

Gemäss Art. 21 der Statuten besteht der Verwaltungsrat aus mindestens sieben und maximal dreizehn Mitgliedern. Nach dem Organisationsreglement (Art. 4.4) der Gruppe darf die Amtszeit der Mitglieder des Verwaltungsrats im Allgemeinen die Dauer von zwölf Jahren nicht übersteigen. Ausnahmen sind unter besonderen Umständen möglich (www.zurich.com/de-de/about-us/corporate-governance/corporate-documents).

Wahlen

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen in der Schweiz erfolgt die Wahl der Verwaltungsratsmitglieder und der Mitglieder des Vergütungsausschusses jährlich. Die Verwaltungsratsmitglieder werden einzeln mit der absoluten Mehrheit der vertretenen Stimmen gewählt (Art. 17 und 21 der Statuten).

David Nish stellte sich an der ordentlichen Generalversammlung am 3. April 2019 nicht mehr zur Wiederwahl (seine Biographie findet sich im Jahresbericht 2018 auf Seite 48: <https://www.zurich.com/investor-relations/results-and-reports>). Alle anderen Verwaltungsratsmitglieder wurden für ein weiteres Jahr wiedergewählt. Michael Halbherr, Jasmin Staiblin und Barry Stowe wurden als neue Mitglieder in den Verwaltungsrat gewählt. Als Mitglieder des Vergütungsausschusses wählte die ordentliche Generalversammlung Catherine Bessant, Christoph Franz, Michel M. Liès, Kishore Mahbubani und Jasmin Staiblin. Als unabhängigen Stimmrechtsvertreter wählten die Aktionäre Herrn RA lic. iur. Andreas G. Keller.

Für die Wahlen an der ordentlichen Generalversammlung am 1. April 2020 schlägt der Verwaltungsrat den Aktionärinnen und Aktionären die Wiederwahl aller derzeitigen Verwaltungsratsmitglieder vor.

Der Verwaltungsrat unterbreitet den Aktionären folgenden Wiederwahlvorschlag:

- ▶ Als Mitglieder: Michel M. Liès, Joan Amble, Catherine Bessant, Dame Alison Carnwath, Christoph Franz, Michael Halbherr, Jeffrey Hayman, Monica Mächler, Kishore Mahbubani, Jasmin Staiblin und Barry Stowe
- ▶ Als Präsident des Verwaltungsrats: Michel M. Liès
- ▶ Als Mitglieder des Vergütungsausschusses: Catherine Bessant, Christoph Franz, Michel M. Liès, Kishore Mahbubani und Jasmin Staiblin
- ▶ Als unabhängiger Stimmrechtsvertreter: Herrn RA lic. iur. Andreas G. Keller

Interne Organisationsstruktur

Der Verwaltungsratspräsident ist Vorsitzender des Verwaltungsrats. Falls er diese Funktion nicht ausüben kann, übernimmt der Vizepräsident den Vorsitz. Der Vizepräsident wird vom Verwaltungsrat ernannt. Des Weiteren bestellt der Verwaltungsrat eine(n) Sekretär(in). Der Verwaltungsrat verfügt über eine Liste von Themen, die im Laufe des Jahres bei den Sitzungen behandelt werden. Damit er seine in Artikel 717 des Schweizerischen Obligationenrechts statuierte Sorgfaltspflicht erfüllen kann, wird er regelmässig, rechtzeitig und in angemessener Art und Weise über die für die Gruppe relevanten Entwicklungen informiert.

Der Group CEO nimmt ex officio an den Verwaltungsratssitzungen teil. Mitglieder der Konzernleitung nehmen regelmässig auf Einladung an den Verwaltungsratssitzungen teil. Andere Führungskräfte sind gelegentlich auf Einladung des Verwaltungsrats ebenfalls bei dessen Sitzungen anwesend. Die meisten Verwaltungsratssitzungen umfassen private Beratungen, bei denen die Geschäftsleitung nicht anwesend ist.

Der Verwaltungsrat ist verpflichtet, mindestens sechsmal pro Jahr zu tagen. Im Jahr 2019 wurden elf Sitzungen abgehalten (bei sechs dieser Sitzungen waren einzelne Teilnehmer per Telefon-/Videokonferenz zugeschaltet; vier Sitzungen erstreckten sich über einen Zeitraum von zwei Tagen). Eine Sitzung war ausschliesslich strategischen Themen gewidmet. Vier Sitzungen dauerten vier oder mehr Stunden, und fünf Sitzungen dauerten weniger als drei Stunden im Durchschnitt. Darüber hinaus hat der Verwaltungsrat drei Zirkulationsbeschlüsse gefasst.

2019 nahmen durchschnittlich 94,21% der Verwaltungsratsmitglieder an den Sitzungen teil. Um ihre Pflichten zu erfüllen, wendeten die Verwaltungsratsmitglieder zusätzlich Zeit für die Teilnahme an Sitzungen der Verwaltungsratsausschüsse und für die Vorbereitung der Sitzungen auf.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Überblick über die Teilnahme an den Sitzungen

Überblick über die Teilnahme an den Sitzungen

Per 31. Dezember 2019

	Verwaltungsrat	Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeits- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Risiko- und Investment- ausschuss	Prüfungs- ausschuss
Anzahl der Sitzungen	11	7	7	8	8
Anzahl der Mitglieder ¹	11	5	5	5	5
Sitzungsteilnahme in %	94,21	97,14	100	92,5	95

Personenbezogene Sitzungsteilnahme

Joan Amble	11/11	–	–	8/8	–
Catherine Bessant	11/11	–	7/7 ⁴	–	8/8
Dame Alison Carnwath	10/11	7/7	–	8/8	8/8
Christoph Franz	10/11	7/7	7/7	–	–
Michael Halbherr ³	9/10	–	–	6/7 ⁴	–
Jeffrey Hayman	11/11	7/7	–	8/8	7/7
Michel M. Liès	11/11	7/7	7/7	–	–
Monica Mächler	10/11	6/7	–	–	6/8
Kishore Mahbubani	10/11	–	7/7	6/8	–
David Nish ²	2/2	–	–	1/1 ⁵	1/1 ⁵
Jasmin Staiblin ³	9/10	–	6/6 ⁴	–	–
Barry Stowe ³	9/10	–	–	–	7/7 ⁴

¹ Bis 3. April 2019 hatte der Verwaltungsrat neun, der Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss fünf, der Prüfungsausschuss vier, der Vergütungsausschuss vier und der Risiko- und Investmentausschuss fünf Mitglieder.

² An der Generalversammlung am 3. April 2019 nicht mehr zur Wiederwahl gestellt.

³ An der Generalversammlung am 3. April 2019 gewählt.

⁴ Am 3. April 2019 dem Ausschuss beigetreten.

⁵ Am 3. April 2019 aus dem Ausschuss ausgeschieden.

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat ist für das endgültige Management der Zurich Insurance Group AG und der gesamten Gruppe sowie für die Überwachung der Geschäftsführung zuständig. Insbesondere ist er für die Ergreifung von Massnahmen in folgenden Bereichen zuständig:

- **Konzernstrategie:** Der Verwaltungsrat genehmigt den Strategieplan und die Gesamtziele der Gruppe basierend auf den Empfehlungen des Group CEO und erhält Berichte des Group CEO über die Umsetzung der Konzernstrategie und die dabei erzielten Fortschritte.
- **Finanzen:** Der Verwaltungsrat genehmigt jährlich den Finanz- und operativen Plan und erstellt Richtlinien für die Eigenkapitalzuteilung und Finanzplanung. Darüber hinaus prüft und genehmigt der Verwaltungsrat den Geschäftsbericht und die halbjährliche Finanzberichterstattung der Gruppe sowie die Zwischenberichte am Ende des ersten und dritten Quartals. Der Verwaltungsrat genehmigt wichtige Transaktionen der Kreditaufnahme und Kreditgewährung, die bestimmte Schwellenwerte übersteigen.
- **Struktur und Organisation der Gruppe:** Der Verwaltungsrat bestimmt und prüft regelmässig die Grundsätze der Konzernstruktur und wichtige Veränderungen an der Managementorganisation der Gruppe, einschliesslich wichtiger Veränderungen an Konzernfunktionen. In diesem Zusammenhang bespricht der Verwaltungsrat insbesondere die Struktur der Corporate Governance und das Vergütungssystem der Gruppe. Der Verwaltungsrat beschliesst und prüft ausserdem regelmässig die grundlegenden Verhaltensgrundsätze, die Compliance und das Risikomanagement der Gruppe. Im Rahmen seiner Pflicht, die Generalversammlung einzuberufen und dieser Vorschläge zu unterbreiten, bespricht der Verwaltungsrat darüber hinaus die Dividendenpolitik und den Vorschlag des Verwaltungsrats bezüglich Dividendenzahlung. Innerhalb seiner Befugnisse beschliesst der Verwaltungsrat zudem Kapitalerhöhungen und die Zertifizierung von Kapitalerhöhungen sowie die entsprechenden Änderungen an den Statuten.
- **Geschäftsentwicklung:** Über bestimmten Schwellenwerten bespricht und genehmigt der Verwaltungsrat regelmässig Akquisitionen oder Veräusserungen von Geschäften oder Aktiven, Kapitalanlagen, Neugeschäft, Fusionen, Joint Ventures, Kooperationen und die Umstrukturierung von Geschäftseinheiten oder Geschäftsportfolios.
- **Nachhaltigkeit:** Der Verwaltungsrat genehmigt basierend auf den Empfehlungen des Group CEO ESG-Ziele, die einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftsstrategie, das Underwriting oder die Geschäftsperformance haben. Ausserdem legt der Verwaltungsrat die Werte und Grundsätze der Gruppe fest, um sicherzustellen, dass die Erwartungen der Aktionäre und anderer Anspruchsgruppen erfüllt werden.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

- **Risikomanagement:** Der Verwaltungsrat genehmigt die wesentlichen Grundsätze und Verfahren des Risikomanagements der Gruppe, insbesondere den Grad der Risikobereitschaft und Risikotoleranz der Gruppe.

Weitere Informationen über die Verantwortungsbereiche des Verwaltungsrats finden sich in den Artikeln 5.3 und 5.4 des Organisationsreglements der Zurich Insurance Group AG (www.zurich.com/de-de/about-us/corporate-governance/corporate-documents).

Aktivitäten 2019: Im Jahr 2019 konzentrierte sich der Verwaltungsrat insbesondere auf Folgendes:

- Nachfolgeplanung für die Verwaltungsratsmitglieder und Onboarding neuer Mitglieder;
- Nachfolgeplanung für die Konzernleitung;
- Umsetzung der Strategie, Vorbereitung des neuen Strategiezyklus und Festlegung der Konzernziele, wozu auch die Entwicklung eines nachhaltigen und kundenorientierten Geschäftsmodells gehört;
- Risikomanagement und internes Kontrollsystem, die eine integrierte Betrachtung von Risiken und Kundentrends im Assurance-Bereich sowie strukturellen Veränderungen in der Branche und neuen Technologien ermöglichen;
- Fusions- und Übernahmetransaktionen;
- externe Beurteilung des Verwaltungsrats mit entsprechenden Empfehlungen.

Der Verwaltungsrat kann Ausschüsse für spezifische Bereiche bilden und Regeln hinsichtlich der delegierten Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie der Berichterstattung dieser Ausschüsse festlegen. Mit Ausnahme des Vergütungsausschusses bildet der Verwaltungsrat solche Ausschüsse nach eigenem Ermessen aus seinen Mitgliedern. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses werden von der Generalversammlung gewählt. Die Ausschüsse unterstützen den Verwaltungsrat bei der Erfüllung seiner Aufgaben und Pflichten. Sie diskutieren die betreffenden Angelegenheiten und unterbreiten dem Verwaltungsrat Vorschläge, damit dieser geeignete Massnahmen treffen und Beschlüsse fassen kann, sofern sie nicht in bestimmten Bereichen zur eigenen Beschlussfassung ermächtigt sind. Im Durchschnitt dauerten die Sitzungen der Ausschüsse im Jahr 2019 länger als eineinhalb Stunden.

Externe Beurteilung

Mindestens einmal jährlich prüft der Verwaltungsrat basierend auf einer vom Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss erstellten Beurteilung des Verwaltungsrats (die mindestens alle drei Jahre auch eine Einschätzung eines externen Experten beinhaltet) seine eigene Leistung sowie die Leistungen der einzelnen Ausschüsse. Diese Überprüfung soll zeigen, ob der Verwaltungsrat und die Ausschüsse effektiv und effizient arbeiten und ob Veränderungen in der Mitgliedschaft des Verwaltungsrats und der Ausschüsse erforderlich sind. Die jährliche Selbstbeurteilung des Verwaltungsrats beinhaltet im Besonderen die Überprüfung des Profils der Verwaltungsratsmitglieder und die Beurteilung ihrer zeitlichen Verfügbarkeit für die Wahrnehmung ihres Mandats im Verwaltungsrat und seinen Ausschüssen (auch unter Berücksichtigung der Art und Anzahl ihrer bei anderen Unternehmen ausgeübten Mandate) (siehe Nominierungsgrundsätze in Art. 15 ff. des Anhangs des Organisationsreglements in www.zurich.com/de-de/about-us/corporate-governance/corporate-documents).

Im Jahr 2019 wurde eine externe Beurteilung des gesamten Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse erstellt. Sie erstreckte sich auf wesentliche Aspekte der Effektivität des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse wie ihre Grösse, Kultur, Zusammensetzung, vertretene Fähigkeiten und Qualifikationen, die Dynamik innerhalb des Verwaltungsrats und in seinem Verhältnis zum Management, die Arbeit des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse in den Bereichen Strategie, Governance, Wettbewerb, Vergleich mit der Konkurrenz und Performancemanagement, Zeitaufwand und Verfahren (Planungsqualität und Zuordnung) etc. Anschliessend wurde ein Bericht mit den wesentlichen Stärken und Herausforderungen erstellt und vom Verwaltungsrat beraten. Derzeit unternimmt der Verwaltungsrat Schritte, um die Ergebnisse seiner Beurteilung in die Praxis umzusetzen.

Verwaltungsratsausschüsse

Der Verwaltungsrat verfügt über die nachfolgend erwähnten ständigen Ausschüsse, die regelmässig Bericht erstatten und dem Verwaltungsrat Anträge zur Entscheidung vorlegen:

Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss

Zusammensetzung und Mitgliedschaft: Der Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss besteht mindestens aus vier Verwaltungsratsmitgliedern. Aktuell wirken Michel M. Liès (Vorsitzender), Dame Alison Carnwath, Christoph Franz, Jeffrey Hayman und Monica Mächler in diesem Ausschuss mit.

Hauptaufgaben und Verantwortlichkeiten: Im Allgemeinen ist der Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss für Folgendes zuständig:

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

- ▶ Im Einklang mit dem Bekenntnis der Gruppe zu guter Corporate Governance, nachhaltigem Geschäftsgebaren und Wertschöpfung unterstützt er den Verwaltungsrat durch die Einführung von Best Practices in der Corporate Governance in der gesamten Gruppe, wobei sichergestellt wird, dass die Rechte der Aktionäre und anderer wichtiger Anspruchsgruppen in vollem Umfang geschützt werden.
- ▶ Er unterstützt den Verwaltungsrat dabei, an der Spitze einen angemessenen Ton zu setzen, um wichtige Werte und Verhaltensweisen zu fördern und eine solide und offene Kultur im gesamten Unternehmen zu gewährleisten.
- ▶ Er entwickelt Richtlinien für die Corporate Governance, schlägt diese dem Verwaltungsrat vor und überprüft sie.
- ▶ Er stellt die Einhaltung der Offenlegungsanforderungen zur Corporate Governance sowie der gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sicher.
- ▶ Er ist mit der Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat, den Group CEO und die Mitglieder der Konzernleitung betraut. Er schlägt die Grundsätze für die Nominierung und die kontinuierliche Qualifikation der Verwaltungsratsmitglieder vor und unterbreitet dem Verwaltungsrat Vorschläge zu dessen Zusammensetzung und zur Ernennung des Präsidenten und Vizepräsidenten des Verwaltungsrats sowie des Group CEO und der Mitglieder der Konzernleitung. Abschliessende Entscheidungen über Nominierungen und Ernennungen werden vom Verwaltungsrat getroffen, unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Aktionäre, sofern diese erforderlich ist. Wenn Kandidaten gesucht und als neue Verwaltungsratsmitglieder vorgeschlagen werden, ist die Wahrung und Verbesserung der im Verwaltungsrat vertretenen Diversität ein wesentlicher Faktor. Dabei ist Diversität in vielerlei Hinsicht zu verstehen: Diese umfasst nebst Geschlecht auch Kultur, fachliche und soziale Kompetenz, Ausbildung und Standpunkte, Erfahrung, Nationalität sowie einen vielfältigen sonstigen Werdegang. Diese Diversität soll den Verwaltungsrat dabei unterstützen, die aktuellen und künftigen Herausforderungen des Konzerns zu meistern. Ungeachtet des jeweiligen konkreten Anforderungsprofils sollte jede(r) einzelne Kandidat(in) persönliche Integrität besitzen, einen guten persönlichen Ruf geniessen und zeitlich wie auch den Fähigkeiten nach in der Lage sein, seine oder ihre Sorgfaltspflicht wahrzunehmen, indem er oder sie in enger Zusammenarbeit mit den anderen Verwaltungsratsmitgliedern sein oder ihr Amt im besten Interesse der verschiedenen Anspruchsgruppen des Konzerns ausübt (siehe Nominierungsgrundsätze in Art. 15 ff. des Anhangs des Organisationsreglements in www.zurich.com/de-de/about-us/corporate-governance/corporate-documents).
- ▶ Er überwacht die Ausbildung des Führungsnachwuchses und überprüft die erzielten Fortschritte bei der Nachfolgeplanung.
- ▶ Er prüft und genehmigt die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele des Konzerns.
- ▶ Er prüft Ziele für Themen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG), die einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftsstrategie, das Underwriting oder die Geschäftsperformance haben, und unterbreitet dem Verwaltungsrat entsprechende Vorschläge.

Aktivitäten 2019: Im Jahr 2019 standen insbesondere folgende Themen im Mittelpunkt der Diskussionen des Ausschusses:

- ▶ Nachfolgeplanung für die Verwaltungsratsmitglieder;
- ▶ Zusammensetzung der Verwaltungsratsausschüsse und Nachfolgeplanung;
- ▶ Nachfolgeplanung für die Konzernleitung;
- ▶ Prüfung von Dokumenten zur Corporate Governance und Übermittlung von Änderungsvorschlägen an den Verwaltungsrat;
- ▶ Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen und -initiativen wie nachhaltige Arbeitsgestaltung, Klimaschutz und Vertrauensbildung in einer digitalen Gesellschaft mit regelmässigen Updates;
- ▶ Entwicklungen im Zusammenhang mit der Corporate Governance, einschliesslich Änderungen von Gesetzen und Vorschriften in der Schweiz und auf internationaler Ebene.

Der Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschuss tagt mindestens zweimal pro Jahr. Im Jahr 2019 hielt er sieben Sitzungen ab.

Vergütungsausschuss

Zusammensetzung und Mitgliedschaft: Das Organisationsreglement der Zurich Insurance Group AG verlangt, dass der Vergütungsausschuss aus mindestens drei unabhängigen, nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern besteht. Aktuell wirken Christoph Franz (Vorsitzender), Catherine Bessant, Michel M. Liès, Kishore Mahbubani und Jasmin Staiblin in diesem Ausschuss mit.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Hauptaufgaben und Verantwortlichkeiten: Im Allgemeinen ist der Vergütungsausschuss für Folgendes zuständig:

- ▶ Er bewertet regelmässig die Vergütungsarchitektur und das Vergütungssystem der Gruppe sowie das Vergütungsreglement von Zurich und schlägt dem Verwaltungsrat entsprechende Änderungen vor. Der Verwaltungsrat ist für die Entwicklung, Umsetzung und Überwachung der Vergütungsstruktur der Gruppe verantwortlich (weitere Einzelheiten zur Vergütungsstruktur der Gruppe, einschliesslich der Vergütungsphilosophie, finden Sie im Vergütungsbericht auf den Seiten 90 bis 121).
- ▶ Er prüft jährlich die Vergütungskonditionen für die Mitglieder des Verwaltungsrats und unterbreitet dem Verwaltungsrat diesbezügliche Vorschläge.
- ▶ Er prüft, gestützt auf das Vergütungsreglement von Zurich, die Anstellungsbedingungen des Group CEO und unterbreitet dem Verwaltungsrat entsprechende Vorschläge. Ebenso prüft er die Anstellungsbedingungen der anderen Mitglieder der Konzernleitung, die durch den Group CEO vorgeschlagen werden, einschliesslich der jährlichen Überprüfung der Leistungsziele und der Zielerreichung, und legt dem Verwaltungsrat gegebenenfalls entsprechende Änderungsvorschläge zur Genehmigung vor.
- ▶ Er arbeitet mit dem Group CEO bei sonstigen wichtigen Fragen bezüglich Anstellung, Entlohnung und Zusatzleistungen zusammen.
- ▶ Er prüft die erzielten Leistungen im Hinblick auf die festgelegten Leistungsmessgrössen für die kurz- und langfristigen Incentive-Pläne (STIP und LTIP) und erstellt eine qualitative Leistungsbeurteilung, bevor er dem Verwaltungsrat einen Vorschlag für die Höhe des Gesamtpools der variablen Vergütung unterbreitet.
- ▶ Er prüft die Höhe der Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung und unterbreitet dem Verwaltungsrat diesbezüglich Vorschläge für die Vorlage zur Genehmigung an der ordentlichen Generalversammlung.
- ▶ Er erörtert Aspekte des aufsichtsrechtlichen Umfelds und des Risikomanagements bezüglich Vergütung und erstellt jährlich gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Regularien den Vergütungsbericht.

Aktivitäten 2019: Im Jahr 2019 standen insbesondere folgende Themen im Mittelpunkt der Diskussionen des Ausschusses:

- ▶ Performance der Gruppe, der Länder und der Konzernleitung sowie Genehmigung der Werte für die STIP- und LTIP-Zuteilungen für den per 31. Dezember 2018 endenden Zeitraum;
- ▶ Genehmigung des Gesamtpools der variablen Vergütungen für 2018;
- ▶ aufsichtsrechtliches Umfeld bezüglich Vergütung sowie externe Entwicklungen und die Auswirkungen auf Zurich;
- ▶ die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV) einschliesslich der vorgeschlagenen Gesamtvergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung im Hinblick auf die Abstimmungen der Aktionäre an der Generalversammlung vom 3. April 2019 und anschliessend die Ergebnisse dieser Abstimmungen;
- ▶ gemeinsam mit dem Risiko- und Investmentausschuss wurden Aspekte des Risikomanagements der Vergütungsstruktur der Gruppe sowie wesentliche Aktivitäten mit Blick auf Positionen von bekannten Risikoträgern («Key Risk Takers»), wie beispielsweise deren risikobezogene Beurteilung, besprochen;
- ▶ der Vergütungsbericht und der Bericht des Verwaltungsrats zur Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung;
- ▶ das Vergütungsreglement, welches durch den Verwaltungsrat genehmigt wurde;
- ▶ die jährliche Corporate Governance Roadshow;
- ▶ die Vergütungsstrukturen von Verwaltungsrat und Konzernleitung einschliesslich des Aktienbesitzes gemäss den Richtlinien;
- ▶ Aktivitäten des Group Pensions Committee;
- ▶ die Leistungs- und Incentive-Architektur für 2019 und die Vorschau auf 2020, einschliesslich der Messgrössen des langfristigen Incentive-Plans für den nächsten Strategiezyklus.

Zur Unterstützung bei der Überprüfung der Vergütungsstrukturen und der Vorgehensweisen hat der Vergütungsausschuss mit Meridian Compensation Partners, LLC und New Bridge Street eigene unabhängige Berater beigezogen.

Der Vergütungsausschuss tagt mindestens zweimal pro Jahr. Im Jahr 2019 hielt er sieben Sitzungen ab.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Prüfungsausschuss

Zusammensetzung und Mitgliedschaft: Das Organisationsreglement der Zurich Insurance Group AG verlangt, dass der Prüfungsausschuss aus mindestens vier nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern besteht, die von der Geschäftsführung unabhängig sind. Aktuell wirken Dame Alison Carnwath (Vorsitzende), Catherine Bessant, Jeffrey Hayman, Monica Mächler und Barry Stowe – die jeweils die erforderlichen Voraussetzungen zur Unabhängigkeit und Qualifikation erfüllen – in diesem Ausschuss mit.

Gemäss den internen Richtlinien für die Ausschüsse des Verwaltungsrats der Zurich Insurance Group AG (interne Richtlinien der Ausschüsse) muss der Prüfungsausschuss als Gremium: (i) die International Financial Reporting Standards (IFRS) und die Jahresrechnungen verstehen, (ii) über die Fähigkeit verfügen, die allgemeine Anwendung dieser Standards im Hinblick auf Schätzungen, Rückstellungen und Reserven zu beurteilen, (iii) Erfahrung in der Vorbereitung, Prüfung, Analyse und Bewertung von Jahresrechnungen aufweisen, die bezüglich Umfang und Komplexität der Rechnungslegungsfragen mit denjenigen der Zurich Insurance Group AG und der Gruppe vergleichbar sind, oder Erfahrung besitzen in der aktiven Überwachung einer oder mehrerer Personen, die in diesen Bereichen tätig sind, (iv) die internen Kontrollmechanismen und Verfahren im Rahmen der Finanzberichterstattung sowie (v) die Funktionen des Prüfungsausschusses verstehen.

Um den reibungslosen Informationsaustausch zwischen dem Risiko- und Investmentausschuss und dem Prüfungsausschuss zu erleichtern, ist der Vorsitzende des Prüfungsausschusses gleichzeitig Mitglied des Risiko- und Investmentausschusses, und mindestens ein Mitglied des Risiko- und Investmentausschusses ist Mitglied des Prüfungsausschusses. Der Verwaltungsratspräsident nimmt regelmässig als Gast an den Sitzungen des Prüfungsausschusses sowie des Risiko- und Investmentausschusses teil.

Die externen Revisoren, die Vertreter der internen Revision, Mitglieder der Konzernleitung sowie weitere Führungskräfte nehmen an den Sitzungen des Prüfungsausschusses unter anderem zur Besprechung der Revisionsberichte, zur Überprüfung und Auswertung des Prüfungskonzepts sowie des Prüfungsablaufs und zur Beurteilung der Tätigkeiten von externen und internen Revisoren teil. An den meisten Sitzungen des Prüfungsausschusses sind separate Treffen mit externen und internen Revisoren vorgesehen, um Gespräche in Abwesenheit des Managements zu ermöglichen. Weitere Informationen zur Überwachung und Kontrolle des externen Prüfungsprozesses finden sich auf Seite 76.

Hauptaufgaben und Verantwortlichkeiten: Im Allgemeinen ist der Prüfungsausschuss für Folgendes zuständig:

- ▶ Er dient als zentrale Anlaufstelle für die Kommunikation und Beaufsichtigung in Bezug auf Rechnungslegung und Berichterstattung, interne Kontrolle, Versicherungsmathematik und die finanzielle und aufsichtsrechtliche Compliance.
- ▶ Er kontrolliert den Prüfungsprozess der Gruppe (einschliesslich der Festlegung der Grundsätze und der Unterbreitung von Vorschlägen für die Rechnungsprüfung von Zurich Insurance Group AG und der Gruppe).
- ▶ Mindestens einmal im Jahr überprüft er die internen Kontrollstandards, einschliesslich der Tätigkeit, Planung, Organisation und Qualität von Group Audit und Group Compliance.
- ▶ Er prüft die konsolidierten Jahres- und Halbjahresabschlüsse der Gruppe, die Zwischenberichte am Ende des ersten und dritten Quartals sowie den Bericht zur Finanzlage der Gruppe.

Aktivitäten 2019: Im Jahr 2019 standen insbesondere folgende Themen im Mittelpunkt der Diskussionen des Ausschusses:

- ▶ Jahres- und Halbjahresabschlüsse mit deutlichem Schwerpunkt auf Rechnungslegung und Rückstellungen sowie Zwischenberichte am Ende des ersten und dritten Quartals;
- ▶ Effektivität des internen Kontrollsystems, einschliesslich des internen Kontrollsystems für die Finanzberichterstattung (ICFR);
- ▶ Arbeitspläne von Group Audit, Ergebnisse von Group Audit und Umsetzung der Abhilfemassnahmen durch die Geschäftsführung;
- ▶ Arbeit der externen Revisoren, deren Auftragsbedingungen und die Ergebnisse des externen Revisors zu wichtigen Beurteilungen und Schätzungen in den Abschlüssen;
- ▶ der jährliche Group Compliance Plan, Aktivitäten zur Unterstützung der Geschäftsleitung beim Management von Compliance-Risiken, Aktualisierung und Verbesserung von Compliance-Richtlinien, Erkenntnisse zur Compliance, das Ergebnis der jährlichen Schulung zum Verhaltenskodex sowie die sich verändernden Erwartungen von Seiten der Aufsichtsbehörden.

Der Prüfungsausschuss tagt mindestens vierteljährlich. Im Jahr 2019 hielt er acht Sitzungen ab.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Risiko- und Investmentausschuss

Zusammensetzung und Mitgliedschaft: Das Organisationsreglement der Zurich Insurance Group AG verlangt, dass der Risiko- und Investmentausschuss aus mindestens vier nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern besteht, die von der Geschäftsführung unabhängig sind. Aktuell gehören diesem Ausschuss Jeffrey Hayman (Vorsitzender), Joan Amble, Dame Alison Carnwath, Michael Halbherr und Kishore Mahbubani an.

Um den reibungslosen Informationsaustausch zwischen dem Risiko- und Investmentausschuss und dem Prüfungsausschuss zu erleichtern, ist der Vorsitzende des Prüfungsausschusses gleichzeitig Mitglied des Risiko- und Investmentausschusses, und ein Mitglied des Risiko- und Investmentausschusses ist Mitglied des Prüfungsausschusses.

Hauptaufgaben und Verantwortlichkeiten: Im Allgemeinen ist der Risiko- und Investmentausschuss für Folgendes zuständig:

- ▶ Er unterstützt den Verwaltungsrat bei der Gewährleistung der Solidität von Risikomanagement und Anlagenverwaltung der Gruppe.
- ▶ Er unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung seiner Aufgabe,
 - das Risikoportfolio der Gruppe und das unternehmensweite Risiko-Governance-System zu überwachen,
 - ein angemessenes Risikomanagement- und Kontrollsystem einzurichten,
 - den Anlageprozess der Gruppe zu überwachen.
- ▶ Insbesondere ist der Risiko- und Investmentausschuss für Folgendes zuständig:
 - Risikotoleranz und Risiko-Governance-System:
 - Er überwacht die Risikotoleranz der Gruppe. Dazu gehören festgelegte Obergrenzen, die vom Verwaltungsrat als für Zurich tragbar erachtet werden, ebenso wie die Aggregation festgelegter Obergrenzen auf Gruppenebene, die Überwachung der Einhaltung festgesetzter Risikogrenzen sowie die Risikotoleranz der Gruppe in Bezug auf die erwartete Höhe des Kapitals.
 - Er überwacht das unternehmensweite Risiko-Governance-System der Gruppe, das Richtlinien, Modelle, Methoden, Reporting, Systeme, Prozesse und Mitarbeitende umfasst.
 - Er überwacht die Auswirkungen von Risiken auf die wirtschaftlichen und regulatorischen Kapitalanforderungen.
- ▶ Risikomanagement und -kontrollen:
 - Er prüft die allgemeinen Richtlinien und Vorgehensweisen des Unternehmens und der Gruppe und überzeugt sich davon, dass ein funktionierendes Risikomanagementsystem besteht und aufrechterhalten wird.
 - Er erhält regelmässig Berichte von der Risikomanagement-Funktion und beurteilt, ob alle «wesentlichen» Risikoangelegenheiten (gemäss Definition in der Risikorichtlinie von Zurich) angemessen und rechtzeitig von Mitgliedern der Konzernleitung behandelt werden.
 - Er prüft den ORSA-Bericht der Gruppe sowie den Sanierungsplan der Gruppe und legt sie dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vor.
- ▶ Kapitalanlagen:
 - Er überwacht den Anlageprozess.
 - Er prüft Kapitalanlagen, die über einen vorab festgelegten Schwellenwert hinausgehen, und legt dem Verwaltungsrat Empfehlungen zur Genehmigung vor.
 - Er überwacht die makroökonomischen Entwicklungen.
 - Er erhält Statusberichte über die jährliche strategische Asset-Allocation der Gruppe, den Marktrisikoverbrauch im Verhältnis zum zugewiesenen Marktrisikokapital und Marktrisikolimit und die wichtigsten Marktrisikotreiber, Berichte über das Anlageergebnis, die wirtschaftliche Anlagerendite im Verhältnis zu den Verbindlichkeiten und die Performance der Vermögensverwalter.
- ▶ Risikomanagement- und Investment-Management-Funktionen:
 - Er beurteilt die Unabhängigkeit und Objektivität der Risikomanagement-Funktion.
 - Er genehmigt die Richtlinien für die Risikomanagement-Funktion.
 - Er prüft die zentralen Grundsätze und Vorgehensweisen des Risikomanagements.
 - Er prüft die Aktivitäten, Pläne sowie die Organisation und Qualität der Risikomanagement- und Investment Management-Funktionen.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

► Allgemein

- Er prüft Reformen von Regulierungssystemen, die sich auf den Zuständigkeitsbereich des Risiko- und Investmentausschusses auswirken, und empfiehlt dem Verwaltungsrat gegebenenfalls die erforderlichen Änderungen.
- Er informiert den Verwaltungsrat über seine Einschätzung bedeutsamer Entwicklungen im Rahmen seiner genannten Aufgaben.

Aktivitäten 2019: Aus Sicht des Enterprise Risk Management (ERM) wurden 2019 vom Risiko- und Investmentausschuss insbesondere folgende Themen behandelt:

- aktuelle Informationen zum Enterprise Risk Management, einschliesslich vierteljährlicher Risikoberichte, strategischer Risikobeurteilung (Group TRP) und der Ergebnisse von Szenario-Analysen;
- wesentliche Grundsätze und Vorgehensweisen des Risikomanagements;
- Erklärung zur Risikobereitschaft und Risikotoleranz der Gruppe im Jahr 2020;
- die eigene Risiko- und Solvabilitätsbeurteilung der Gruppe (Own Risk and Solvency Assessment, ORSA), einschliesslich Selbstbeurteilung der Effektivität des Risikomanagementsystems;
- Sanierungsplan 2020 der Gruppe;
- Geltungsbereich des internen Kontrollsystems und Managementbericht über interne Kontrollen;
- Genehmigung von Limiten der Stufe II im Rahmen der ZRP;
- aktuelle Informationen zur Group Reinsurance;
- Ansatz für das Management von Risikoakkumulation, einschliesslich aktueller Informationen zu Naturkatastrophen und Cyber-/Unfall-Katastrophen und Überwachung von Risikogrenzen (P&C);
- zwei Sitzungen zu Cyber- und Informationssicherheit;
- Lebensversicherungsrisiken mit langer Abwicklungsdauer, z.B. Morbiditätsrisiko und Langlebkeitsrisiko;
- Update zu regulatorischen Aspekten des Risikomanagements;
- Update mit Blick auf das wirtschaftliche und regulatorische Kapital;
- Ergebnisse der Modellvalidierung 2018 und Plan 2019;
- Update zu Kredit- und Länderrisiken und halbjährlicher Bericht zu Derivaten;
- Update zur Belastbarkeit der Geschäftssysteme (Business Resilience);
- Update zur Umsetzung der GRM-Strategie.

Weitere Informationen zur Risk Governance finden Sie in der Risk Review auf den Seiten 126 bis 161. Der Risiko- und Investmentausschuss tagt mindestens viermal pro Jahr. Im Jahr 2019 hielt er acht Sitzungen ab.

Verantwortungsbereiche von Verwaltungsrat und Management

Der Verwaltungsrat entscheidet über die Strategie der Gruppe und ist für die Überwachung des Managements und für bedeutende Fragestellungen im Zusammenhang mit Strategie, Finanzen und Organisation zuständig. Der Verwaltungsrat genehmigt insbesondere den strategischen Plan der Gruppe sowie die vom Management erarbeiteten jährlichen Finanzpläne. Er prüft und genehmigt den Geschäftsbericht und die halbjährliche Finanzberichterstattung der Gruppe sowie die Zwischenberichte am Ende des ersten und dritten Quartals und den Jahresabschluss der Zurich Insurance Group AG. Einzelheiten zu den Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrats finden sich auf Seite 58.

Abgesehen von den oben erwähnten Kompetenzen hat der Verwaltungsrat dem Group CEO und – unter dessen Aufsicht – der Konzernleitung und deren Mitgliedern die Leitung der Gruppe übertragen. Der Group CEO ist das höchste Geschäftsleitungsmitglied der Gruppe mit Verantwortung und Rechenschaftspflicht für das Management und die Performance der Gruppe. Er vertritt die Gesamtinteressen der Gruppe gegenüber Dritten, sofern diese Interessen nicht vom Verwaltungsrat vertreten werden. Der Group CEO ist verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung der vom Verwaltungsrat genehmigten Strategie- und Finanzpläne. Ihm obliegen spezifische Aufgaben und Pflichten hinsichtlich strategischer, finanzieller und organisatorischer Angelegenheiten, und er leitet, überwacht und koordiniert die Aktivitäten der Mitglieder der Konzernleitung und seiner anderen direkt unterstellten Mitarbeitenden.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Informations- und Kontrollinstrumente gegenüber der Konzernleitung

Der Verwaltungsrat beaufsichtigt die Konzernleitung und überwacht ihre Leistungen mit einem entsprechenden Berichtswesen und mit entsprechenden Controlling-Prozessen. Die regelmässige Berichterstattung durch den Group CEO und andere Führungskräfte an den Verwaltungsrat liefert Informationen und Statusberichte. Dazu gehören Berichte zu wichtigen Leistungskennzahlen und anderen relevanten Finanzinformationen der Gruppe, Informationen über bestehende und drohende Risiken, Entwicklungen in wichtigen Märkten und bei Konkurrenten sowie Informationen über andere bedeutende Ereignisse. Der Verwaltungsratspräsident traf sich im Jahr 2019 regelmässig mit dem Group CEO. Er trifft sich ausserhalb der regulären Sitzungen gelegentlich mit anderen Mitgliedern der Konzernleitung und dem Management. Ebenso verfahren auch die anderen Mitglieder des Verwaltungsrats; sie treffen sich vor allem mit dem Group CFO und dem Group CRO.

Die Gruppe besitzt ein Informations- und Finanzberichtssystem. Die Jahresplanung der Gruppe, zu der eine Übersicht der finanziellen und operativen Kennzahlen gehört, wird von der Konzernleitung detailliert überprüft und vom Verwaltungsrat genehmigt. Die Prognosen für das Gesamtjahr werden bei Bedarf angepasst, um veränderte Sensitivitäten und Risiken zu berücksichtigen, die sich auf die Ergebnisse der Gruppe auswirken können. Beim Auftreten von Abweichungen werden gegebenenfalls geeignete Massnahmen ergriffen. Diese Informationen werden von Konzernleitung und Verwaltungsrat regelmässig überprüft.

Die Gruppe hat ein koordiniertes, formalisiertes und einheitliches Konzept für das Risikomanagement und die Risikokontrolle eingeführt und umgesetzt. Informationen zum Risikomanagement und zu den internen Kontrollprozessen der Gruppe finden Sie in der Risk Review ab Seite 126. Die interne Revision, die externen Revisoren und die Compliance-Funktion unterstützen den Verwaltungsrat bei der Wahrnehmung seiner Kontroll- und Überwachungsaufgaben. Informationen zu den wichtigsten Tätigkeiten dieser Funktionen finden sich auf den Seiten 75 bis 78.

Konzernleitung

Eine auf den neuen Strategiezyklus und eine nachhaltige Geschäftsentwicklung fokussierte Konzernleitung

Unsere Konzernleitung ist dank ihrer Erfahrung und Vielfalt gut vorbereitet auf den neuen Strategiezyklus, auf unsere Reise zur Umgestaltung der Branche und zur Schaffung eines neuen Kundenerlebnisses sowie darauf, eines der sozial und ökologisch verantwortungsvollsten Unternehmen weltweit zu werden.



Mario Greco
 Group Chief Executive Officer

Nationalität: Italien
Jahrgang: 1959

[➔](#) **Seite 70**



Urban Angehrn
 Group Chief Investment Officer

Nationalität: Schweiz
Jahrgang: 1965

[➔](#) **Seite 70**



Jeff Dailey
 CEO of Farmers Group, Inc.

Nationalität: USA
Jahrgang: 1957

[➔](#) **Seite 70**



Claudia Dill
 CEO Latin America

Nationalität: Schweiz
Jahrgang: 1966

[➔](#) **Seite 71**

Konzernleitung (fortgesetzt)



Peter Giger

Group Chief Risk Officer

Nationalität: Schweiz

Jahrgang: 1964

[Seite 71](#)



Kathleen Savio

CEO North America

Nationalität: USA

Jahrgang: 1965

[Seite 72](#)



Jack Howell

CEO Asia Pacific

Nationalität: USA

Jahrgang: 1970

[Seite 71](#)



James Shea

CEO Commercial Insurance

Nationalität: Kanada

Jahrgang: 1965

[Seite 73](#)



Alison Martin

CEO EMEA (Europe, Middle East & Africa) and Bank Distribution

Nationalität: Grossbritannien

Jahrgang: 1974

[Seite 72](#)



Kristof Terryn

Group Chief Operating Officer

Nationalität: Belgien

Jahrgang: 1967

[Seite 73](#)



George Quinn

Group Chief Financial Officer

Nationalität: Grossbritannien

Jahrgang: 1966

[Seite 72](#)

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Group Management

Konzernleitung

Group Management

per 31. Dezember 2019



Jene Bereiche des Managements, die nicht in den Zuständigkeitsbereich des Verwaltungsrats fallen, werden dem Group CEO übertragen. Der Group CEO hat die Gesamtverantwortung und Rechenschaftspflicht für das Management und die Performance der Gruppe. Die Konzernleitung fungiert als das Kern-Managementteam des Group CEO im Hinblick auf strategische, finanzielle und unternehmenspolitische Aspekte von gruppenweiter Relevanz. Dazu zählen auch die konsolidierte Performance, Eigenkapitalzuteilung sowie Fusionen und Akquisitionen.

An der Spitze der Konzernleitung steht der Group CEO. Um in der Konzernleitung sowohl die Geschäftsbereiche als auch die Regionen zu berücksichtigen, gehörten ihr per 31. Dezember 2019 der CEO EMEA (Europe, Middle East & Africa) and Bank Distribution, der CEO North America, der CEO Latin America, der CEO Asia Pacific, der CEO von Farmers Group, Inc. und der CEO Commercial Insurance an. Der Group CFO, Group CIO, Group COO und Group CRO waren per 31. Dezember 2019 ebenfalls Mitglieder der Konzernleitung.

Zusammensetzung der Konzernleitung

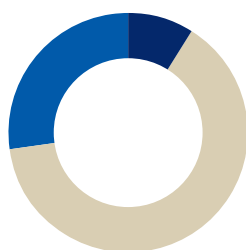
Per Ende Dezember 2019 sassen in der Konzernleitung Mitglieder sechs verschiedener Nationalitäten. Die Mitglieder der Konzernleitung haben ihre Berufserfahrung in den unterschiedlichsten Ländern erworben, sodass sie als Gruppe über eine umfassende Kenntnis internationaler Geschäftspraktiken verfügen.

Die Zusammensetzung der Konzernleitung per 31. Dezember 2019 in Bezug auf Länge der Amtszeit, Geschlechterverhältnis und Nationalität stellt sich wie folgt dar, wobei die durchschnittliche Länge der Amtszeit vier Jahre betrug:

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Konzernleitung nach Länge der Amtszeit

in %, per 31. Dezember 2019



● Unter 1 Jahr	9
● Zwischen 1 und 5 Jahren	64
● Mehr als 5 Jahre	27

Konzernleitung nach Geschlecht

in %, per 31. Dezember 2019



● Männlich	73
● Weiblich	27

Konzernleitung nach Nationalität

in %, per 31. Dezember 2019



● Schweiz	27
● Italien	9
● USA	27
● Grossbritannien	18
● Kanada	9
● Belgien	9

Veränderungen in der Konzernleitung

Amanda Blanc, ehemals CEO EMEA and Bank Distribution, entschloss sich, mit Wirkung per 2. Juli 2019 von ihrer Funktion zurückzutreten (ihre Biografie findet sich im Jahresbericht 2018 auf Seite 66: <https://www.zurich.com/investor-relations/results-and-reports>). Alison Martin übernahm mit Wirkung per 9. Juli 2019 die Funktion des CEO EMEA and Bank Distribution, fungierte jedoch bis zum 30. September 2019 auch weiterhin als Group Chief Risk Officer (Group CRO). Am 1. Oktober 2019 übernahm Peter Giger die Funktion des Group CRO und wurde Mitglied der Konzernleitung.

Zur Vereinfachung der Koordination und Abstimmung der dem Group CEO zur Genehmigung vorzulegenden Empfehlungen zu spezifischen Themen wurden für Schlüsselbereiche die folgenden funktionsübergreifenden Ausschüsse eingerichtet.

Management-Ausschüsse

Das Group Balance Sheet Committee (GBSC)

Mitglieder: Group CFO (Vorsitzender), Group CEO, Group CRO, Group CIO. Der Group General Counsel nimmt ex officio an den Sitzungen teil, ist aber kein stimmberechtigtes Mitglied.

Hauptaufgaben und Verantwortlichkeiten: Das GBSC dient als funktionsübergreifendes Beratungsgremium für Angelegenheiten, die die Finanzlage der gesamten Gruppe wesentlich beeinflussen könnten. Der Ausschuss legt dem Group CEO Empfehlungen vor.

Der Ausschuss überwacht alle wichtigen Bestimmungsfaktoren der Bilanz, wie Transaktionen, Kapitalmanagement, Rückversicherung, Asset/Liability Management, Dividenden- und Aktienrückkaufprogramme, Liquidität, Verschuldung, Ratingagenturen und andere bilanzbezogene Angelegenheiten und Themen, wie sie unter anderem vom internen Kapitalmodell einschliesslich Z-ECM, RBC und verwandter Modelle wie SST und Solvabilität II erfasst werden.

Die Überwachung geschieht dadurch, dass mit diesen Bereichen verbundene Pläne, Richtlinien und spezifische Transaktionen regelmässig überprüft werden und dem Group CEO sowie gegebenenfalls den zuständigen Entscheidungsorganen und Management-Ausschüssen der Gruppe geeignete Massnahmen empfohlen werden.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Zentrale Themen sind:

- ▶ Kapitalmanagement bei Eigenkapitalzuteilungen und Entscheidungen zur Kreditaufnahme und Kreditgewährung;
- ▶ Strategie für das Ratingmanagement und Management der Zielratings;
- ▶ Bilanzplanung bezüglich Strategien zu Liquidität, Solvabilität, Anlagen und Asset/Liability Management und der damit verbundenen Eigenkapitalzuteilung, einschliesslich Änderungen bei der Anlagestrategie;
- ▶ Fragen der Geschäftsentwicklung bei Unternehmenstransaktionen mit Dritten, interne Umstrukturierung, Anlagen einschliesslich Immobilien und Einstieg in neue Arten von Geschäften und Märkten;
- ▶ wesentliche Rückversicherungsstrategien und Rückversicherungsprogramme der Gruppe;
- ▶ andere vom Vorsitzenden festgelegte Themen und Angelegenheiten, die einen wesentlichen Einfluss auf die Bilanz der Gruppe haben.

Das Group Risk Committee (GRC)

Mitglieder: Group CRO (Vorsitzender), Group CFO, Group CIO, Group COO, Group General Counsel. Der Head of Group Audit und der Group Chief Compliance Officer werden ex officio zu den Sitzungen eingeladen, sind aber keine stimmberechtigten Mitglieder.

Hauptaufgaben und Verantwortlichkeiten: Die wichtigste Aufgabe des Group Risk Committee ist, hinsichtlich der Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Gesamtrisikoprofil der Gruppe, einschliesslich Versicherungs-, Finanzmarkt-, Kredit- sowie operativer und strategischer Risiken, Empfehlungen zu überprüfen und gegenüber dem Group CEO auszusprechen.

Das GRC überprüft und spricht Empfehlungen zu Themen aus wie:

- ▶ die Gesamtrisikobereitschaft, -toleranz und -limiten der Gruppe, einschliesslich der Ausnahmen von Limiten über bestimmten Schwellenwerten;
- ▶ Anfragen für den Vorstoss in neue Sparten des Versicherungsgeschäfts oder neue Arten der Versicherungsdeckung, die sich erheblich auf das Risikoprofil der Gruppe auswirken würden;
- ▶ Begehren, eine bestimmte Transaktion oder ein bestimmtes Produkt von der Zurich Risk Policy (ZRP) auszunehmen, wenn eine Rating- oder Bonitätsschwelle erreicht wird;
- ▶ die gesamte Risikoprofilbeurteilung (Total Risk Profiling) der Gruppe und damit verbundene Massnahmen;
- ▶ Änderungen an den Richtlinien der Gruppe (Group Policy Framework) und der ZRP;
- ▶ regulatorische Entwicklungen, die das Risikomanagement und die regulatorische Berichterstattung der Gruppe betreffen;
- ▶ zukünftige Änderungen an den Kapitalmodellen und den Kapitalansätzen, die erhebliche Auswirkungen auf die ökonomischen Solvabilitätsquoten haben;
- ▶ die Politik der Gruppe hinsichtlich der Modellvalidierung und Validierungsergebnisse in Bezug auf die Kapitalmodelle und bedeutende Bewertungsmodelle, einschliesslich Abhilfemassnahmen;
- ▶ internes Markt- und Kreditrisikomodell, Kapitalverbrauch im Verhältnis zur Eigenkapitalzuteilung der Gruppe, einschliesslich Abhilfemassnahmen;
- ▶ deutliche Abweichungen von festgelegten Solvabilitätszielen durch Tochtergesellschaften; bei Bedarf werden Abhilfemassnahmen vorgeschlagen.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Mit technischen Fragen befasste Ausschüsse

Neben Management-Ausschüssen sieht die Führungsstruktur der Gruppe auch mit Fragen technischer Art befasste Ausschüsse vor, die sich mit weiteren Aspekten der Geschäftstätigkeit von Zurich beschäftigen, wie etwa den folgenden:

Das Asset/Liability Management Investment Committee unter der Leitung des Group CIO ist als bereichsübergreifendes Organ in erster Linie für die Überwachung und Prüfung des Asset/Liability Management der Gruppe und die strategische Asset Allocation der angelegten Aktiven von Zurich zuständig.

Das Group Pensions Committee unter der Leitung von Gary Shaughnessy ist für die Entwicklung, Überprüfung und beratende Betreuung der Governance-Struktur der Gruppe (einschliesslich entsprechender Richtlinien und Verfahren) für Angelegenheiten im Zusammenhang mit Altersvorsorgevereinbarungen und anderen Vorsorgeleistungen verantwortlich. Es ist für die Aufsicht und Ausrichtung der wichtigsten Altersvorsorgevereinbarungen der Gruppe und deren Leistungen für pensionierte Mitarbeitende in Bezug auf die Ausgestaltung und Finanzierung der Leistungen sowie Investitionen und Rechnungswesen zuständig und gibt dem GBSC Empfehlungen in wichtigen pensionsbezogenen Angelegenheiten.

Das Disclosure Committee unter der Leitung des Head of Group Financial Accounting and Reporting (FAR) ist für die Prüfung sämtlicher externer Kommunikation und Offenlegung von Informationen verantwortlich, die für die Finanzlage und/oder die Ertragskraft der Gruppe von wesentlicher Bedeutung sind. Es prüft insbesondere die Halbjahres- und Jahresergebnisse nach IFRS sowie die Zwischenberichte am Ende des ersten und dritten Quartals und die damit zusammenhängenden Dokumente, wie diesbezügliche Pressemitteilungen und Analysteninformationen. Es prüft sonstige externe Kommunikation mit wesentlichen Informationen zur Finanzlage und Ertragskraft der Gruppe, Vorschläge von Group Compliance zu Projekten, die Auswirkungen auf die Gruppe haben, und entsprechende Handelsbeschränkungen sowie Kontrollen und Verfahren bezüglich der Wirksamkeit der internen Kontrollen der Gruppe in Bezug auf die Finanzberichterstattung. Es legt dem Group CFO Empfehlungen vor.

Gremien

Die Gruppe legt Wert auf die Meinung externer Experten, um mögliche Herausforderungen und Risiken besser verstehen und beurteilen zu können. Per 31. Dezember 2019 konnte die Gruppe auf das Feedback und die Erkenntnisse eines Gremiums mit führenden Akademikern sowie Unternehmens- und Branchenexperten zugreifen. Bei Gremien handelt es sich nicht um Organe der Gruppe. Ebenso verfügen sie über keinerlei Entscheidungsbefugnisse. Sie stehen der Geschäftsleitung oder gewissen Funktionen der Gruppe lediglich mit Know-how oder beratend zur Seite. Der Advisory Council for Catastrophes (vormals Natural Catastrophe Advisory Council) liefert Erkenntnisse zu Häufigkeit, Vorhersehbarkeit und Zerstörungskraft von Katastrophen und gibt Feedback zu den von Zurich in diesem Bereich getroffenen Massnahmen zur Verbesserung der Effizienz des Underwriting und des Erwerbs von Rückversicherungsdeckung.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Biografien

Mario Greco

Group Chief Executive Officer

Fähigkeiten und Erfahrung

Mario Greco stiess im März 2016 als Group Chief Executive Officer und Mitglied der Konzernleitung zu Zurich.

Herr Greco begann seine berufliche Laufbahn im Bereich Management Consulting. Von 1986 bis 1994 war er für McKinsey & Company in Mailand tätig, wo er 1992 Partner und später Partner Leader im Bereich Versicherungen wurde. 1995 stiess er als Leiter der Schadenabteilung zur RAS (Allianz Gruppe) in Mailand. Im darauffolgenden Jahr wurde er zum General Manager für das Versicherungsgeschäft und 1998 zu dessen Managing Director ernannt. Im Jahre 2000 wurde er CEO des Unternehmens. Ende 2004 berief man ihn in die Geschäftsleitung der Allianz AG, wo er für das Geschäft in Frankreich, Italien, Spanien, Portugal, Griechenland und der Türkei verantwortlich zeichnete. Im April 2005 wechselte Mario Greco zur Sanpaolo IMI Group in Mailand, wo er als CEO von EurizonVita tätig war. Im Oktober 2005 wurde er zum CEO der Eurizon Financial Group ernannt. Von 2007 bis 2012 war er bei Zurich tätig. Zuerst als CEO Global Life und von 2010 als CEO General Insurance. 2012 wurde er zum CEO von Generali ernannt.

Externe Ernennungen

Mario Greco ist Vorstandsmitglied der Swiss-American Chamber of Commerce. Zudem ist er Mitglied des International Advisory Council der Bocconi Universität, Mitglied des Beirats des Department of Economics an der Universität Zürich und Mitglied des EMBA X Advisory Board an der Universität St. Gallen.

Ausbildung

Mario Greco hat einen Bachelorabschluss in Wirtschaftswissenschaften der Universität Rom sowie einen Master in International Economics and Monetary Theory der Universität Rochester im Bundesstaat New York (USA).

Urban Angehrn

Group Chief Investment Officer

Fähigkeiten und Erfahrung

Urban Angehrn wurde im Juli 2015 als Group Chief Investment Officer in die Konzernleitung berufen. Bevor er diese Rolle übernahm, war er Head of Alternative Investments und von 2010 bis 2012 Head of Strategy Implementation im Investment Management. Er stiess 2007 als Regional Investment Manager Europa zu Zurich. Davor hielt Herr Angehrn verschiedene kapitalmarktbezogene Positionen bei Versicherungen und im Investment Banking, unter anderem als Head of Allocation & Strategy im Asset Management der Winterthur Gruppe. Davor beriet er institutionelle Kunden in der Schweiz über den Einsatz von Derivaten und besetzte Positionen im Derivatives Marketing und Fixed Income Sales bei Credit Suisse und J.P. Morgan.

Externe Ernennungen

Herr Angehrn ist Präsident des Stiftungsrats der Pensionskasse der Zürich Versicherungs-Gruppe. Er ist zudem Mitglied des Beirats des Instituts für Banking und Finance an der Universität Zürich.

Ausbildung

Herr Angehrn hat einen Dokortitel in Mathematik der Harvard University und einen Master in Theoretischer Physik der ETH Zürich.

Jeff Dailey

CEO of Farmers Group, Inc.

Fähigkeiten und Erfahrung

Jeff Dailey begann seine Karriere 1980 bei der Mutual Service Insurance Company und war bald auch für die Progressive Insurance Company tätig. Er gründete später die Reliant Insurance Company, ein Start-up-Unternehmen im Bereich Autoversicherungen, das sich im Besitz der Reliance Group Holdings befand und 2001 an Bristol West Holdings, Inc. verkauft wurde. Von 2001 bis 2003 war Herr Dailey Chief Operating Officer (COO) von Bristol West Holdings, Inc. Im Jahr 2003 wurde er im Zuge des erfolgreichen Börsengangs des Unternehmens an der New Yorker Börse zum Präsidenten und COO und 2006 zum CEO von Bristol West Holdings, Inc. ernannt. Herr Dailey kam 2007 als Vizepräsident zu Farmers Group, Inc., als Farmers Bristol West Holdings, Inc. übernahm, und wurde 2008 zum Executive Vice President des Privatkundengeschäfts befördert. Im Januar 2011 wurde er zum Präsidenten und COO von Farmers Group, Inc. ernannt. Im Februar 2011 wurde er Mitglied des Verwaltungsrats der Farmers Group, Inc. und ist seit Oktober 2015 deren Verwaltungsratspräsident. Per Januar 2012 wurde er in seine aktuelle Funktion als CEO von Farmers Group, Inc. sowie in die Konzernleitung berufen.

Externe Ernennungen

Herr Dailey ist Mitglied des Stiftungsrats von The Institutes und des Beirats von Team Rubicon, einer Katastrophenhilfeorganisation, die Militär-veteranen, Ersthelfer, medizinische Fachkräfte und Technologieexperten zusammenbringt.

Ausbildung

Herr Dailey besitzt einen Bachelor der University of Wisconsin-Madison in Volkswirtschaft und einen Master der University of Wisconsin-Milwaukee in Betriebswirtschaft.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Biografien (fortgesetzt)

Claudia Dill

CEO Latin America

Fähigkeiten und Erfahrung

Claudia Dill verfügt über mehr als 25 Jahre Berufserfahrung im Bank- und Versicherungswesen, wo sie diverse leitende Positionen in unterschiedlichen Ländern innehatte. Sie begann ihre berufliche Laufbahn 1990 als Internal Auditor bei Credit Suisse. Im Jahr 1992 zog sie nach Japan, wo sie als Revisorin für die Deutsche Bank und die Commerzbank arbeitete. Den Grossteil des Jahres 1994 war sie als Wirtschaftsprüferin für Coopers & Lybrand in Moskau tätig, bevor sie in die Schweiz zurückkehrte. Von Ende 1994 bis 1999 arbeitete sie erneut bei Credit Suisse und hatte verschiedene Positionen im Bereich Credit Risk Management inne. 1999 kam Frau Dill als Financial Controller für Group Reinsurance zu Zurich und wurde 2001 zum Chief Financial Officer (CFO) für Group Reinsurance befördert. Im Jahr 2003 wurde sie zum CFO für die Business Division Continental Europe ernannt und 2004 dann zum CFO für die Region Europa und das Segment Europe General Insurance. Im Jahr 2007 wurde sie zum Chief Operating Officer (COO) für denselben Geschäftsbereich ernannt. Frau Dill übernahm 2009 die Position der CEO und Präsidentin für die North America Shared Services Platform (ZFUS) und wurde 2010 zum Head of Global Business Services befördert; beide Rollen übte sie in den USA aus. 2012 kehrte sie als COO für das globale Schadenversicherungsgeschäft (General Insurance) in die Schweiz zurück. 2015 wurde sie zum CEO General Insurance Latin America und 2016 zum CEO Latin America ernannt und ist gegenwärtig in Brasilien tätig. Im Oktober 2016 wurde sie in die Konzernleitung berufen.

Externe Ernennungen

Keine.

Ausbildung

Frau Dill verfügt über einen MBA der Universitäten Rochester (USA) und Bern (Schweiz) sowie über einen Master-Abschluss in Wirtschaftswissenschaften der Universität St. Gallen (Schweiz).

Peter Giger

Group Chief Risk Officer

Fähigkeiten und Erfahrung

Peter Giger verfügt über umfangreiche Erfahrung in der Versicherungs- und Rückversicherungsbranche, unter anderem in den Bereichen Finanzen, Risikomanagement, Strategie, Underwriting und Regulierungsmanagement. Bevor er per 1. Oktober 2019 zum Group Chief Risk Officer und Mitglied der Konzernleitung der Zurich berufen wurde, war er von 2014 bis 2018 vier Jahre lang als Leiter des Geschäftsbereichs Versicherungen der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) tätig. In dieser Zeit war er zudem stellvertretender Direktor der FINMA und Mitglied der Geschäftsleitung. In seiner Zeit bei der FINMA vertrat er die Schweiz bei internationalen Organisationen, führte Standardverfahrensprozeduren und -richtlinien ein und war massgeblich beteiligt an der Konsolidierung des Modells für den Schweizer Solvenztest. Von 2002 bis 2014 hatte er Führungspositionen bei Zurich inne, einschliesslich der Position des CFO des Geschäftsbereichs General Insurance von 2010 bis 2014. Davor leitete er von 1999 bis 2002 den Bereich Structured Finance bei Swiss Re. Seine berufliche Laufbahn begann Peter Giger bei Zurich, wo er von 1992 bis 1999 eine Reihe von Führungspositionen innehatte.

Externe Ernennungen

Keine.

Ausbildung

Peter Giger hat einen Dokortitel in Betriebswirtschaft der Universität Zürich und einen Lizentiatsabschluss in Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt IT der Universität St. Gallen.

Jack Howell

CEO Asia Pacific

Fähigkeiten und Erfahrung

Jack Howell hat über 20 Jahre Berufserfahrung im Finanzdienstleistungsbereich. Gut die Hälfte dieser Zeit hatte er verschiedene Führungspositionen bei Versicherungsgesellschaften in Asien inne. Vor seiner Berufung zu Zurich war Herr Howell Regional Officer für Asien für Assicurazioni Generali mit Sitz in Hongkong. Davor war er bei Prudential plc Group tätig; zuerst für kurze Zeit als CEO und President Director für PT Prudential Life Assurance Indonesia und dann fast sechs Jahre als CEO von Prudential Vietnam Assurance. Vor seiner Tätigkeit bei Prudential hatte er verschiedene Positionen bei AIG auf den Philippinen, in Hongkong und New York inne. Daneben war er einer der Gründer einer Investmentbank-Boutique namens TwentyTen und arbeitete mehrere Jahre als Berater, unter anderem für The Boston Consulting Group. Herr Howell kam im September 2016 als CEO Asia Pacific zu Zurich und gehört seit Oktober 2016 der Konzernleitung an.

Externe Ernennungen

Keine.

Ausbildung

Herr Howell verfügt über einen MBA der Universität Chicago sowie einen Bachelor of Science in quantitativer Ökonomie der Tufts University in Massachusetts.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Biografien (fortgesetzt)

Alison Martin

CEO EMEA (Europe, Middle East & Africa) und Bank Distribution

Fähigkeiten und Erfahrung

Alison Martin verfügt über eine umfangreiche Management-, Finanz- und Geschäftserfahrung in der Versicherungsbranche. Sie wurde im Juli 2019 zum Chief Executive Officer Europe, Middle East & Africa (EMEA) und Bank Distribution ernannt. Davor war sie von Januar 2018 bis September 2019 Group Chief Risk Officer. Alison Martin begann ihre Karriere als zertifizierte Wirtschaftsprüferin bei PwC, wo sie von 1995 bis 2003 mit Versicherungskunden in Prüfungs- und Beratungsfunktionen zusammenarbeitete. Anschliessend hatte sie Führungspositionen bei Swiss Re inne, wo sie 2003 als Finance Director Life & Health eintrat. Ab Januar 2011 arbeitete sie als Group Managing Director der Life & Health Products Division. Im Jahr 2013 wurde sie zum Head of Life & Health Business Management von Swiss Re ernannt. In dieser Position war sie tätig, bis sie 2017 als designierter Group Chief Risk Officer und Mitglied der Konzernleitung zu Zurich stiess.

Externe Ernennungen

Seit September 2018 ist Alison Martin Mitglied des Beirats des ETH Risk Center Advisory Board. Im Juni 2019 wurde sie zum Vorstandsmitglied der Britisch-Schweizerischen Handelskammer ernannt.

Ausbildung

Frau Martin schloss 1995 die University of Birmingham mit einem Bachelor in Rechtswissenschaften mit Auszeichnung ab. Seit 1998 ist sie Associate Member des Institute of Chartered Accountants in England and Wales. 2010 erlangte sie das Chartered Financial Analyst Investment Management Certificate.

George Quinn

Group Chief Financial Officer

Fähigkeiten und Erfahrung

George Quinn begann seine Karriere 1988 bei KPMG in London, wo er verschiedene Positionen in Zusammenarbeit mit der Versicherungs- und Rückversicherungswirtschaft bekleidete. Im Jahr 1999 stiess er als Group Chief Accounting Officer zu Swiss Re in Zürich und wurde später Chief Financial Officer (CFO) für die Geschäftseinheit Financial Services der Swiss Re Group. 2005 wurde er Regional Chief Financial Officer von Swiss Re Americas in New York. Von März 2007 bis 2014 amtierte er als Chief Financial Officer für Swiss Re Group. Im Mai 2014 stiess er als Group CFO und Mitglied der Konzernleitung zu Zurich.

Externe Ernennungen

Herr Quinn ist Mitglied des Finance Chapters der Schweizerisch-Amerikanischen Handelskammer.

Ausbildung

Herr Quinn verfügt über einen Abschluss der Universität Strathclyde in Ingenieurwissenschaften. Er ist Mitglied des Institute of Chartered Accountants in England und Wales.

Kathleen Savio

CEO North America

Fähigkeiten und Erfahrung

Kathleen Savio ist Chief Executive Officer für Zurich North America, eine Position, die sie seit Januar 2018 innehat. Im Oktober 2017 wurde sie zum Mitglied der Konzernleitung ernannt. Sie verfügt über mehr als 25 Jahre Berufserfahrung, die sie in verschiedenen Geschäftsbereichen von Zurich erwarb. Von 2012 bis 2017 hatte sie die Position des Head of Alternative Markets bei Zurich North America inne, wo Produkte und Dienstleistungen über verschiedene Kanäle zum Kunden gebracht werden. Zu den Kanälen zählen Direktvertrieb, Programmadministration, Crop Agents, Captive Consultants und Makler. Vor dieser Ernennung war Frau Savio bei North America Commercial als Chief Administrative Officer tätig. Davor stand sie Corporate Marketing and Communications bei North America Commercial vor und leitete den Bereich Strategic Initiatives for Marketing and Distribution. Darüber hinaus bekleidete sie Funktionen im Product Underwriting, im Corporate Marketing und in weiteren bedeutenden Geschäftseinheiten. Sie stiess 1991 zu Zurich.

Externe Ernennungen

Kathleen Savio ist Vorstandsmitglied des Executive Committee der American Property Casualty Insurance Association (APCIA). Sie ist ebenfalls Vorstandsmitglied von «The Institutes» und Mitglied des Advisory Board des NYU Stern Center for Sustainable Business. Sie ist ein Mitglied von «The Chicago Network», einer Vereinigung führender Geschäftsfrauen aus Chicago.

Ausbildung

Frau Savio erwarb einen Master in Kommunikation und einen Bachelor in Speech Communication der Illinois State University. Ferner schloss sie das Harvard Business School Advanced Management Program ab und nahm an Schulungsprogrammen für Führungskräfte der Kellogg School of Management an der Northwestern University teil.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Biografien (fortgesetzt)

James Shea

CEO Commercial Insurance

Fähigkeiten und Erfahrung

James Shea begann seine Laufbahn in der Versicherungsbranche 1994 als Financial Lines Underwriter bei AIG in New York. Ab 1996 hatte er bei AIGs Tochtergesellschaft American International Underwriters (AIU) diverse Führungspositionen im Underwriting und in der Geschäftsleitung inne. Unter anderem war er Senior Vice President für International Financial Lines, Regional President für Mitteleuropa und die Gemeinschaft Unabhängiger Staaten sowie Managing Director von AIG UK. Im Jahr 2011 wurde er zum Präsidenten des Bereichs Global Specialty Lines und später zum CEO Commercial Insurance für AIG im asiatisch-pazifischen Raum ernannt. Zuletzt war er Präsident des Bereichs Global Financial Lines mit Sitz in New York. Im Laufe seiner Karriere war er in Kanada, den USA, in Grossbritannien, Frankreich, Japan und Singapur tätig. Herr Shea kam im September 2016 als CEO Commercial Insurance zu Zurich und gehört seit Oktober 2016 der Konzernleitung an.

Externe Ernennungen

Keine.

Ausbildung

Herr Shea verfügt über einen Bachelor-Abschluss in Politikwissenschaften der McGill University (Kanada).

Kristof Terryn

Group Chief Operating Officer

Fähigkeiten und Erfahrung

Kristof Terryn begann seine berufliche Laufbahn 1993 im Bankgeschäft, wo er im Bereich Kapitalmärkte tätig war. 1997 wechselte er zu McKinsey & Company und war dort in unterschiedlichen Positionen im Finanzdienstleistungsbereich in Brüssel und Chicago tätig. 2004 begann er seine Tätigkeit für Zurich in der Finanzabteilung. Im Jahr 2007 wurde er Chief Operating Officer für den Geschäftsbereich Global Corporate und übernahm im Januar 2009 die Position des Chief Operating Officer für das Segment General Insurance. Herr Terryn wurde 2010, anlässlich seiner Ernennung zum Group Head Operations, Mitglied der Konzernleitung. Er wurde im September 2013 zum CEO Global Life ernannt und im Oktober 2015 zum CEO General Insurance, blieb jedoch CEO Global Life ad interim bis Ende Dezember 2015. Im Juli 2016 wurde er zum Group Chief Operating Officer ernannt.

Externe Ernennungen

Keine.

Ausbildung

Kristof Terryn schloss sein Rechts- und Wirtschaftsstudium an der Universität von Leuven, Belgien, ab und erwarb einen MBA an der Universität von Michigan.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Veränderungen in der Konzernleitung nach dem 1. Januar 2020

Es gab keine Veränderungen in der Konzernleitung nach dem 1. Januar 2020.

Managementverträge

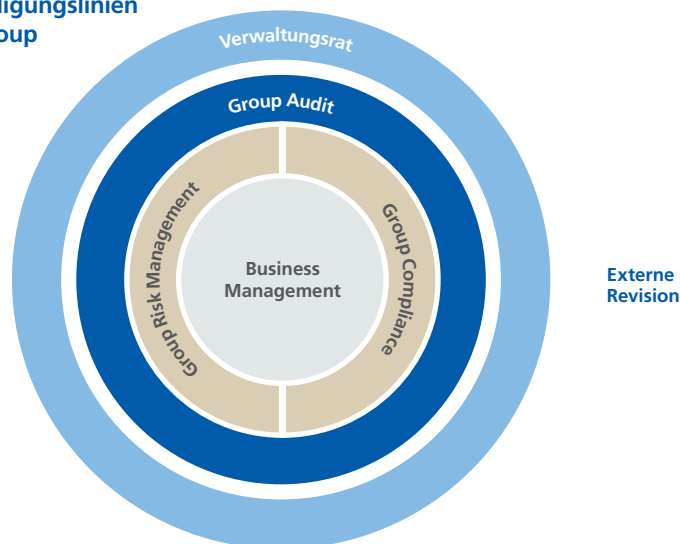
Zurich Insurance Group AG hat keine wichtigen Teile der Konzernleitung vertraglich an andere Unternehmen (oder Einzelpersonen), die nicht zur Gruppe gehören (oder von ihr beschäftigt werden), übertragen.

Governance, Kontrollen und Assurance bei Zurich Insurance Group

Bei Zurich tragen verschiedene Governance- und Kontrollfunktionen dazu bei, sicherzustellen, dass Risiken identifiziert und angemessen verwaltet werden und dass interne Kontrollen vorhanden sind und effektiv eingesetzt werden. Der Verwaltungsrat ist letztlich für die Überwachung dieser Aktivitäten verantwortlich. Obwohl jede Governance- und Kontrollfunktion über ihr eigenes Mandat und ihre eigenen Verantwortlichkeiten verfügt, sind die Funktionen eng aufeinander abgestimmt und arbeiten mittels regelmässigen Austauschs von Informationen, Planung und sonstigen Aktivitäten zusammen. Dieser Ansatz unterstützt das Management bei seinen Verantwortlichkeiten und schafft Vertrauen, dass Risiken angemessen angegangen werden und dass die entsprechenden Massnahmen zur Risikominimierung umgesetzt werden.

Das Modell der drei Verteidigungslinien bei der Zurich Insurance Group

per 31. Dezember 2019



Der Ansatz von Zurich hinsichtlich Governance und Enterprise Risk Management basiert auf dem Modell der drei Verteidigungslinien. Dieser Ansatz der drei Verteidigungslinien durchzieht die gesamte Governance-Struktur von Zurich, sodass die Risiken klar identifiziert, bewertet, der verantwortlichen Person zugeordnet, verwaltet und überwacht werden.

● Erste Linie: Business Management

Die erste Verteidigungslinie besteht aus dem operativen Management und allen Funktionen ausser Group Risk Management, Group Compliance und Group Audit. Die erste Linie geht Risiken ein und ist für das tägliche Risikomanagement verantwortlich (d.h. die Risiken werden identifiziert und überwacht, es werden Massnahmen zur Risikominimierung implementiert, und es sind effektive interne Kontrollen vorhanden).

● Zweite Linie: Group Risk Management und Group Compliance

Die zweite Verteidigungslinie besteht aus den beiden Kontrollfunktionen, Group Risk Management und Group Compliance. Das Group Risk Management ist für das unternehmensweite Risikomanagement-Rahmenwerk von Zurich verantwortlich. Der Group CRO berichtet regelmässig über Risikoangelegenheiten an den Group CEO, die Ausschüsse des oberen Managements sowie den Risiko- und Investmentausschuss des Verwaltungsrats.

Group Compliance ist dafür verantwortlich, dem Management Sicherheit zu geben, dass die Compliance-Risiken innerhalb seines Mandats angemessen identifiziert und bewirtschaftet werden. Der Group Chief Compliance Officer berichtet regelmässig an den Prüfungsausschuss und verfügt über eine zusätzliche Berichtslinie zur Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und einen angemessenen Zugang zum Verwaltungsratspräsidenten.

● Dritte Linie: Group Audit

Die dritte Verteidigungslinie besteht aus der Assurance-Funktion Group Audit.

Group Audit ist für die Prüfung der Risikomanagement-, Kontroll- und Governance-Prozesse zuständig. Der Leiter von Group Audit berichtet funktional der Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und administrativ dem Group CEO, trifft sich regelmässig mit dem Verwaltungsratspräsidenten und der Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und nimmt an allen Sitzungen des Prüfungsausschusses teil.

● Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat ist letztlich für die Überwachung der Kontroll- und Assurance-Aktivitäten verantwortlich.

Externe Revision

Die externe Revision ist für die Prüfung der Jahresrechnungen der Gruppe und der Compliance von Zurich mit spezifischen regulatorischen Anforderungen verantwortlich.

Der Prüfungsausschuss trifft sich regelmässig mit den externen Revisoren.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Externe Revision

Dauer des Mandats und Amtszeit des leitenden Revisors

PricewaterhouseCoopers AG (PwC), Birchstrasse 160, in 8050 Zürich, ist die externe Revisionsstelle der Zurich Insurance Group AG.

PwC übernimmt sämtliche Prüfungen, die vom Gesetz und von den Statuten der Zurich Insurance Group AG vorgeschrieben sind. Die externe Revisionsstelle wird von den Aktionären der Zurich Insurance Group AG jährlich neu ernannt. An der ordentlichen Generalversammlung vom 3. April 2019 wurde PwC von den Aktionären der Zurich Insurance Group AG wiedergewählt. Der Verwaltungsrat beantragt an der ordentlichen Generalversammlung am 1. April 2020, PwC als externe Revisionsstelle für das Geschäftsjahr 2020 wiederzuwählen. PwC erfüllt alle Anforderungen des Bundesgesetzes über die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisorinnen und Revisoren (Revisionsaufsichtsgesetz – RAG) und wurde von der Schweizerischen Revisionsaufsichtsbehörde als eingetragenes Revisionsunternehmen zugelassen.

PwC bzw. seine Vorgängerunternehmen Coopers & Lybrand und Schweizerische Treuhandgesellschaft AG sind seit dem 11. Mai 1983 als externe Revisionsstelle für die Zurich Insurance Group AG und deren Vorgängerunternehmen tätig. 2000 und 2007 fanden Ausschreibungen statt, bei denen die grössten Wirtschaftsprüfungsunternehmen aufgefordert wurden, ihre Arbeitsprogramme und Angebote zu unterbreiten. Nach genauer Prüfung befand die Gruppe in beiden Fällen, dass das Arbeitsprogramm sowie das Angebot von PwC das beste sei, und schlug deshalb die Wiederwahl von PwC vor.

Alex Finn von PwC ist seit dem Geschäftsjahr 2018 Global Relationship Partner und leitender Revisor. Mark Humphreys hat als Audit Engagement Partner den Revisionsbericht für 2019 mitunterzeichnet und ist seit 2018 verantwortlich für die gesetzliche Prüfung. Ray Kunz ist seit 2017 verantwortlicher Revisor für die regulatorische Prüfung.

Die Gruppe hat ihre Richtlinie über den Wechsel der externen Revisionsstelle aktualisiert, um von der Europäischen Union beschlossene Best Practices zu übernehmen, und wird daher ihre externe Revisionsstelle im Jahr 2021 wechseln. Danach wird die Gruppe ihr Mandat für die externe Revisionsstelle alle zehn Jahre ausschreiben.

Um maximale Flexibilität und ausreichend Zeit für einen reibungslosen Übergang zur ausgewählten Revisionsgesellschaft zu gewährleisten, hat die Gruppe 2018 zur Auswahl einer neuen Gesellschaft als Ersatz für PwC in Übereinstimmung mit der neuen Richtlinie ein wettbewerbsorientiertes, transparentes und faires Ausschreibungsverfahren durchgeführt. Der Prüfungsausschuss war während der gesamten Zeit aktiv beteiligt. An der ordentlichen Generalversammlung 2021 wird die Ernst & Young AG als externe Revisionsstelle für das Geschäftsjahr 2021 vorgeschlagen.

Revisionshonorar

Insgesamt beliefen sich die vom Konzernprüfer PwC im Jahr 2019 in Rechnung gestellten Revisionshonorare (einschliesslich Auslagen und Mehrwertsteuer) auf USD 43,8 Mio. (USD 45,3 Mio. im Jahr 2018).

Die Honorare für die externe Revision werden gemeinsam mit dem Prüfungsausschuss der Gruppe jährlich geprüft. Nachdem die Honorare vereinbart sind, werden sie den Ländern und Berichtseinheiten mittels eines globalen Zuordnungsprozesses zugewiesen, und die Zuordnungen werden den lokalen CFOs und FAR-Controllern mitgeteilt. Am Jahresende wird das tatsächlich in Rechnung gestellte Honorar geprüft und mit den lokalen CFOs vereinbart. Die Grundlagen für das diesjährige Honorar einschliesslich der Auswirkungen von Veränderungen im Umfang oder anderer Faktoren stehen für alle Ebenen fest (Gruppe und lokal). Ungeplante Überschreitungen werden geprüft und mit der Geschäftseinheit (dem verantwortlichen CFO oder Ansprechpartner des Revisors) vereinbart.

Zusätzliche Honorare

Insgesamt beliefen sich die Honorare (einschliesslich Auslagen und Mehrwertsteuer) für zusätzliche Dienstleistungen wie Steuerberatung und revisionsbezogene Dienstleistungen (insbesondere für den MCEV Review, Kontrollberichte und versicherungsmathematische regulatorische Reviews) und andere Dienstleistungen (primär IFRS 17/9 Projekte, Strategie und forensische Dienstleistungen) im Jahr 2019 auf USD 19.4 Mio. (USD 16,2 Mio. im Jahr 2018).

Die Gruppe besitzt eine umfassende Richtlinie für zusätzliche Leistungen. Die Gruppenrichtlinie enthält Definitionen von zulässigen und nicht zulässigen Zusatzleistungen sowie Genehmigungsgrenzen für Zusatzleistungsmandate auf lokaler und Gruppenebene. Der externe Revisor der Gruppe verfolgt die Zusatzleistungen und berichtet den Umfang der weltweit erbrachten Zusatzleistungen halbjährlich an den Head of Group FAR und den Prüfungsausschuss.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Die zusätzlichen Honorare waren folgende:

Revisionshonorar und zusätzliche Honorare

in USD Mio. für die per 31. Dezember abgeschlossenen Geschäftsjahre	2019	2018
Total Revisionshonorare	43,8	45,3
Total zusätzliche Honorare	19,4	16,2
– Beratung in Steuerangelegenheiten	1,6	0,9
– Revisionsbezogen, inklusive MCEV	4,7	5,0
– Sonstige, primär bezogen auf IFRS 17/9 Projekte	13,1	10,3

Überwachung und Kontrolle des externen Prüfungsprozesses

Der Prüfungsausschuss trifft sich regelmässig mit den externen Revisoren. Im Jahr 2019 fanden neun solche Treffen statt. Die externen Revisoren treffen sich regelmässig mit dem Prüfungsausschuss ohne Beisein der Konzernleitung. Auf der Grundlage schriftlicher Berichte erörtert der Prüfungsausschuss mit den externen Revisoren die Qualität des Finanz- und Rechnungswesens der Gruppe und nimmt Vorschläge der externen Revisoren entgegen. Diskutiert werden dabei unter anderem eine Verstärkung der internen Finanzkontrollen, die massgeblichen Rechnungslegungsgrundsätze und die Management-Reporting-Systeme. Im Zusammenhang mit der Rechnungsprüfung erhält der Prüfungsausschuss von den externen Revisoren rechtzeitig einen Bericht zur geprüften Jahresrechnung der Zurich Insurance Group AG und der Gruppe.

Der Prüfungsausschuss überwacht die Arbeit der externen Revisoren. Mindestens einmal jährlich überprüft er Qualifikation, Leistung und Unabhängigkeit der externen Revisoren sowie alle Umstände, die ihre Objektivität und Unabhängigkeit belasten könnten, und zwar auf der Grundlage eines von den externen Revisoren erstellten schriftlichen Berichts, in dem ihre internen Qualitätskontrollprozesse, wichtige auftretende Fragen und Anliegen sowie sämtliche Beziehungen zwischen den externen Revisoren und der Gruppe und/oder ihren Mitarbeitenden, welche die Unabhängigkeit der externen Revisoren beeinträchtigen könnten, erläutert werden. Der Prüfungsausschuss bewertet die Leistung der externen Revisoren im Zuge der Revision. Er eruiert die Einschätzungen des Managements bezüglich der Leistung der Revision (basierend auf Kriterien wie dem Verständnis des Geschäfts von Zurich, dem technischen Know-how, der Erfahrung etc.) und der Qualität der Arbeitsbeziehung (Ansprechbarkeit und Antwortverhalten seitens der externen Revisoren in Bezug auf die Bedürfnisse der Zurich Insurance Group AG und der Gruppe, Klarheit der Kommunikation). Vor Beginn der jährlichen Revision kontrolliert der Prüfungsausschuss den Umfang und das Ausmass der externen Prüfung und weist auf Bereiche hin, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.

Der Prüfungsausschuss schlägt dem Verwaltungsrat die von den Aktionären zu ernennenden externen Revisoren vor und ist für die Genehmigung ihres Honorars verantwortlich. Die externen Revisoren unterbreiten der Konzernleitung einen Kostenvoranschlag, der geprüft und dann dem Prüfungsausschuss zur Genehmigung vorgelegt wird. Der Voranschlag berücksichtigt die Anzahl der Berichtseinheiten innerhalb der Gruppe und die erwarteten Veränderungen der rechtlichen und operativen Struktur im Laufe des Jahres.

Der Prüfungsausschuss hat für den Einsatz der externen Revisoren für nicht mit ihrer Prüfungstätigkeit in Zusammenhang stehende Dienstleistungen sowie für ähnliche Belange (einschliesslich einer Liste nicht gestatteter Dienstleistungen) eine Richtlinie genehmigt. Nicht mit der Revision in Zusammenhang stehende zulässige Dienstleistungen können Steuerberatung, Comfort/Consent Letters, Beglaubigungen und Bestätigungen sowie Due-Diligence- und Audit-Support im Rahmen von geplanten Transaktionen umfassen, sofern solche Tätigkeiten im Einklang mit den geltenden gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen stehen und nicht die Unabhängigkeit und Objektivität der externen Revisoren beeinträchtigen. Alle nicht mit der Revision in Zusammenhang stehenden zulässigen Dienstleistungen müssen je nach Umfang des zu erwartenden Honorars zuvor vom Prüfungsausschuss (Vorsitzende), dem Group CFO oder dem lokalen CFO genehmigt werden, damit Interessenkonflikte vermieden werden. Ferner erfordert diese Richtlinie unter anderem einen schriftlichen Auftrag, in welchem die zu erbringenden Dienstleistungen festgehalten werden müssen.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Group Audit

Aufgabe der internen Revision der Gruppe (Group Audit) ist es, für den Verwaltungsrat, den Prüfungsausschuss, den Group CEO und das Management sowie für die Verwaltungsräte und Prüfungsausschüsse der Tochtergesellschaften eine unabhängige und objektive Beurteilung vorzunehmen. Dies erfolgt mittels Erstellung eines risikobasierten Plans, der fortlaufend aktualisiert wird, um die sich verändernden Risiken, denen das Geschäft ausgesetzt ist, zu berücksichtigen. Dieser Plan basiert auf dem Gesamtspektrum der Geschäftsrisiken der Gruppe und umfasst unter anderem die Fragen und Anliegen des Prüfungsausschusses, des Managements und anderer Anspruchsgruppen. Group Audit setzt den Plan in Übereinstimmung mit definierten Betriebsstandards um, welche die vom Institute of Internal Auditors (IIA) erlassenen «Internationalen Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision» beinhalten und mit diesen übereinstimmen. Wichtige, von Group Audit aufgeworfene Fragen werden mithilfe von verschiedenen Reporting-Massnahmen dem verantwortlichen Management, dem Group CEO und dem Prüfungsausschuss zur Kenntnis gebracht.

Der Prüfungsausschuss, die Verwaltungsräte und Prüfungsausschüsse der Tochtergesellschaften und der Group CEO werden regelmässig über wesentliche Revisionsergebnisse informiert, einschliesslich über negative Prüfvermerke, entsprechende Korrekturmassnahmen und deren Umsetzung durch das verantwortliche Management. Group Audit stellt sicher, dass von ihm erkannte Fragen, welche die Geschäftstätigkeit der Gruppe beeinflussen könnten, dem Prüfungsausschuss und den entsprechenden Managementebenen zur Kenntnis gebracht werden und dass rechtzeitig Follow-up-Aktivitäten erfolgen. Unterstützt wird dies durch die Teilnahme des Head of Group Audit an jeder Sitzung des Prüfungsausschusses. Zudem trifft sich der Head of Group Audit monatlich mit der Vorsitzenden des Prüfungsausschusses.

Group Audit ist befugt, alle Bereiche der Gruppe zu prüfen, und hat uneingeschränkten Zugang zu allen Gruppenaktivitäten, Zahlen, Aufzeichnungen, Vermögenswerten und Personen, die für die Erfüllung seiner Pflichten erforderlich sind. Bei seiner Arbeit berücksichtigt Group Audit auch die Arbeit der anderen Assurance-Funktionen. Group Audit koordiniert seine Aktivitäten insbesondere mit den externen Revisoren und tauscht mit diesen Risikobeurteilungen, Arbeitspläne, Revisionsberichte und Fortschritte bei der Umsetzung von Korrekturmassnahmen aus. Group Audit und die externe Revision treffen sich regelmässig auf allen Organisationsebenen, um die Bereitstellung von Assurance-Aktivitäten und deren Effizienz zu optimieren.

Der Prüfungsausschuss kontrolliert die Unabhängigkeit von Group Audit und überprüft seine Aktivitäten, Pläne und Organisation sowie die Qualität seiner Arbeit und seine Zusammenarbeit mit den externen Revisoren. Gemäss den Anforderungen der Internationalen Standards des Institute of Internal Auditors (IIA) wird die interne Audit-Funktion mindestens alle fünf Jahre einer Qualitätsprüfung durch einen unabhängigen qualifizierten Sachverständigen unterzogen. Diese Prüfung wurde zuletzt 2016 und 2017 durchgeführt und dem Prüfungsausschuss im Februar 2017 gemeldet. Der Bericht ergab, dass Prozesse und Abläufe von Group Audit allen IIA-Standards entsprechen.

Der Prüfungsausschuss genehmigt jährlich den Group Audit Plan und prüft mindestens dreimal im Jahr Berichte von Group Audit zu seinen Tätigkeiten und zu signifikanten Risiko-, Kontroll- und Governance-Themen. Der Head of Group Audit berichtet funktional dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und administrativ dem Group CEO und trifft sich regelmässig mit dem Verwaltungsratspräsidenten und dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses. Group Audit trägt keine operative Verantwortung in den von ihm geprüften Bereichen, und um Unabhängigkeit zu gewährleisten, berichten alle Mitarbeitenden von Group Audit (über Audit Manager) an den Head of Group Audit. In einigen Fällen haben die Country Audit Manager auch eine Berichtslinie zum lokalen CEO, um die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Group Compliance

Die Gruppe ist bestrebt, alle geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Anforderungen, Berufs- und Branchenstandards sowie ihre erklärten Unternehmenswerte einzuhalten.

Group Compliance ist als Kontrollfunktion dafür verantwortlich:

- ▶ dem Geschäft zu ermöglichen, seine Compliance-Risiken zu steuern;
- ▶ ein vertrauenswürdiger Berater zu sein;
- ▶ eine unabhängige Hinterfragung, Überwachung und Beurteilung vorzunehmen;
- ▶ das Management dabei zu unterstützen, die Compliance-Kultur und -Ethik zu fördern.

Group Compliance ist vertikal integriert, um eine globale Struktur zu unterstützen, und wird vom Group Chief Compliance Officer geleitet.

Group Compliance erfüllt seine Aufgaben im Rahmen des Global Annual Compliance Plan und berichtet dem Management, dem Prüfungsausschuss des Verwaltungsrats oder dem entsprechenden regionalen und lokalen Organ über Fortschritte bei der Planerfüllung, Ergebnisse und Erkenntnisse.

Jeder Annual Compliance Plan (Global, Regional, Local) ist ein risikobasierter Plan und muss auf der Grundlage einer unabhängigen zukunftsgerichteten Beurteilung der Compliance-Risiken erstellt werden, wobei die massgeblichen Risikotreiber aus dem internen wie auch dem externen Umfeld zu berücksichtigen sind.

Group Compliance bietet eine unabhängige Compliance-Sicht auf die massgeblichen Compliance-Risiken für das Geschäft, führt unabhängige risikobasierte Überwachungs- und Beurteilungsaktivitäten durch und hinterfragt das Geschäft. Darüber hinaus vermittelt Group Compliance durch seine relevante und gezielte Berichterstattung Erkenntnisse zu Compliance-Risiken.

Der Group Chief Compliance Officer gibt Compliance-Richtlinien heraus, die für die Gruppe relevant sind, und legt geeignete Prozesse und Vorgaben fest.

Group Compliance unterstützt die gruppenweite Verankerung einer starken Compliance-Kultur in einem sich verändernden regulatorischen Umfeld durch Schulungs- und Aufklärungsinitiativen.

Der Group Chief Compliance Officer hat direkten Zugang zum Group CEO und zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses des Verwaltungsrats sowie angemessenen Zugang zum Verwaltungsratspräsidenten. Der Group Chief Compliance Officer verfügt über eine zusätzliche Berichtslinie zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, wobei er als zweite Verteidigungslinie seine funktionale Unabhängigkeit wahrt.

Im Rahmen des Engagements von Zurich, eine Compliance-Kultur zu fördern, etabliert und pflegt Group Compliance den globalen Meldemechanismus für die Meldung von Bedenken. Zurich ermutigt ihre Mitarbeitenden, sich gegen regelwidriges Verhalten, das nach ihrer Einschätzung gesetzeswidrig oder unethisch ist oder gegen den Verhaltenskodex von Zurich oder gegen die Richtlinien der Gruppe verstösst, zu wehren und es zu melden. Die Mitarbeitenden können sich dazu an das Management oder die Personalabteilung, die Rechtsabteilung der Gruppe, die Compliance-Funktion oder die «Zurich Ethics Line» (oder entsprechende lokale Stellen) wenden. Die «Zurich Ethics Line» ist telefonisch oder per Internet zu erreichen und wird von einem unabhängigen externen Unternehmen betrieben. Zurich duldet keinerlei Vergeltungsmassnahmen gegenüber Mitarbeitenden, die Bedenken in gutem Glauben äussern.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Anspruchsgruppen

Aktionäre

Bedeutende Aktionäre

Gemäss den Richtlinien zur Offenlegung bedeutender Beteiligungen an Schweizer Unternehmen mit Börsenkotierung in der Schweiz ist offenzulegen, wenn gewisse Prozentwerte – beginnend mit der 3%-Schwelle – erreicht werden oder wenn die Beteiligung anschliessend diese Schwelle unterschreitet. Die Offenlegung für Kaufpositionen (inkl. Aktien, Long-Call-Optionen und Short-Put-Optionen) und Verkaufspositionen (inkl. Long-Put-Optionen und Short-Call-Optionen) hat separat zu erfolgen. Die Prozentschwellen berechnen sich ausgehend von den Stimmrechten gemäss der Anzahl ausgegebener und im Handelsregister eingetragener Aktien.

Zurich Insurance Group AG ist verpflichtet, Aktienbeteiligungen Dritter zu melden, sobald die entsprechende Drittpartei mitteilt, dass ein bestimmter Schwellenwert erreicht wurde. 2019 erhielt die Gruppe eine solche Mitteilung, dass ein massgeblicher Schwellenwert überschritten worden war.

Zurich Insurance Group AG war per 31. Dezember 2019 – mit Ausnahme von BlackRock, Inc., New York (> 5%) und The Capital Group Companies, Inc., Los Angeles (> 5%) – keine Person oder Institution bekannt, die als wirtschaftlich Berechtigte direkt oder indirekt Aktien, Optionsrechte und/oder Wandelrechte in Zusammenhang mit Aktien von Zurich Insurance Group AG hielt, die über den jeweiligen gesetzlich vorgeschriebenen Schwellenwerten lagen.

Die mit diesen Benachrichtigungen verbundenen Veröffentlichungen sind über die Suchfunktion auf der Plattform der Offenlegungsstelle der SIX Swiss Exchange abrufbar: www.six-exchange-regulation.com/de/home/publications/significant-shareholders.html.

Ferner sind Zurich Insurance Group AG per 31. Dezember 2019 keine Personen oder Institutionen bekannt, die direkt oder indirekt, gemeinsam oder allein Kontrolle über Zurich Insurance Group AG ausübten oder aufgrund einer Vereinbarung ausüben konnten.

Übersicht über die Aktionärsstruktur

Anzahl gehaltener Aktien

per 31. Dezember 2019

	Anzahl eingetragener Aktionäre	% des eingetragenen Aktienkapitals
1–500	115'416	13,1
501–1'000	5'101	4,0
1'001–10'000	3'991	10,6
10'001–100'000	395	12,1
100'001+	66	60,1
Gesamtzahl Namenaktien¹	124'969	100,0

¹ von im Aktienregister eingetragenen Aktionären.

Eingetragene Aktionäre nach Typ

per 31. Dezember 2019

	Eingetragene Aktionäre in %	Namenaktien in % ¹
Private Aktionäre	96,0	25,7
Juristische Personen	3,9	28,3
Nominees, Treuhänder	0,1	46,0
Total	100,0	100,0

¹ von im Aktienregister eingetragenen Aktionären.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Eingetragene Aktionäre nach Region

per 31. Dezember 2019

	Eingetragene Aktionäre in %	Namenaktien in % ¹
Schweiz	48,4	93,5
Grossbritannien	32,6	0,5
Nordamerika	10,9	0,7
Asien	0,9	0,2
Lateinamerika	0,0	0,1
Rest der Welt	7,2	5,0

¹ von im Aktienregister eingetragenen Aktionären.

Kreuzbeteiligungen

Zurich Insurance Group AG verfügt über keinerlei Kreuzbeteiligungen, die 5% der Stimmrechte auf beiden Seiten übersteigen.

Mitwirkungsrechte der Aktionäre Stimmrechtsbeschränkungen und -vertretungen

Jede in das Aktienbuch eingetragene Aktie berechtigt den Inhaber zur Abgabe einer Stimme. Es gibt keine Stimmrechtsbeschränkungen (ausser den unter «Beschränkungen der Übertragbarkeit und Nominee-Registrierungen» aufgeführten Beschränkungen, siehe Seite 87).

Stimmberechtigte Aktionäre sind zur persönlichen Teilnahme an der Generalversammlung der Zurich Insurance Group AG berechtigt. Ebenfalls dürfen sie durch schriftliche Vollmachtserteilung ihr Stimmrecht auf einen anderen stimmberechtigten Aktionär oder eine andere gemäss den Statuten und einer ausführlicheren Richtlinie des Verwaltungsrats zulässige Person übertragen, damit diese sie an der Generalversammlung vertritt. Nach Massgabe der Statuten können unmündige und bevormundete Personen durch ihre gesetzlichen Vertreter, verheiratete Aktionäre durch den Ehegatten und juristische Personen durch Zeichnungsberechtigte oder andere befugte Vertreter vertreten werden, auch wenn diese Personen selbst keine Aktionäre sind.

Gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) dürfen Vollmachten auch an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter erteilt werden; dies entspricht Art. 13 der Statuten. Die Generalversammlung wählt den unabhängigen Stimmrechtsvertreter. Seine Amtsdauer endet mit dem Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Eine Wiederwahl ist möglich. Die Aktionäre können dem unabhängigen Stimmrechtsvertreter entweder schriftlich oder über die Online-Plattform der Computershare Schweiz AG Weisungen zum Abstimmungsverhalten erteilen.

Unter bestimmten Umständen kann die Zurich Insurance Group AG die wirtschaftlich Berechtigten an Aktien, die von professionellen Dienstleistern als Nominees rechtmässig verwahrt werden (z. B. Treuhandgesellschaften, Banken, professionelle Vermögensverwalter, Clearingstellen, Investmentfonds und andere von der Zurich Insurance Group AG anerkannte Organisationen), zur Teilnahme an Generalversammlungen und zur Ausübung des Stimmrechts als Vertreter des jeweiligen Nominee bevollmächtigen. Weitere Einzelheiten finden Sie auf Seite 87 dieses Berichts.

In Übereinstimmung mit schweizerischem Recht und der in der Schweiz üblichen Praxis informiert Zurich Insurance Group AG zu Beginn der Generalversammlung alle Aktionäre über die Gesamtzahl der durch Aktionäre vertretenen Aktien und die Gesamtzahl der durch den unabhängigen Stimmrechtsvertreter vertretenen Aktien. Die Zurich Insurance Group AG stellte den Aktionären für sämtliche Beschlüsse, die an der ordentlichen Generalversammlung am 3. April 2019 zu fassen waren, Geräte für das elektronische Abstimmungsverfahren zur Verfügung.

Statutarische Quoren

Gemäss den Statuten (www.zurich.com/investor-relations/our-shares/articles-of-association) ist die Generalversammlung unabhängig von der Anzahl der anwesenden Aktionäre und der vertretenen Aktien beschlussfähig. Beschlüsse und Wahlen erfordern die Zustimmung einer absoluten Mehrheit der vertretenen Stimmen, es sei denn, die Statuten (was jedoch nicht der Fall ist) oder zwingende gesetzliche Bestimmungen sähen eine andere Regelung vor. Gemäss Artikel 704 des Schweizerischen Obligationenrechts sind zwei Drittel der vertretenen Stimmen und die absolute Mehrheit der vertretenen Aktiennennwerte für bestimmte wichtige Beschlüsse erforderlich, wie beispielsweise eine Änderung des Gesellschaftszwecks oder des Gesellschaftssitzes, die Auflösung der Gesellschaft sowie gewisse Anträge im Zusammenhang mit Kapitalerhöhungen.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Einberufung der Generalversammlung

Generalversammlungen werden vom Verwaltungsrat einberufen oder, falls erforderlich, von Revisoren und anderen Organen nach Massgabe der Artikel 699 und 700 des Schweizerischen Obligationenrechts. Aktionäre mit Stimmrecht, die zusammen mindestens 10% des Aktienkapitals halten, können, unter Angabe der Verhandlungsgegenstände und der damit zusammenhängenden Anträge, eine Generalversammlung einberufen. Die Einladung an die Aktionäre erfolgt mindestens 20 Kalendertage vor der Generalversammlung per Post und wird zusätzlich im Schweizerischen Handelsamtsblatt veröffentlicht.

Traktandenliste

Der Verwaltungsrat ist für die Festlegung der Traktandenliste und deren Versand an die Aktionäre verantwortlich. Aktionäre mit Stimmrecht, die zusammen Aktien im Nennwert von mindestens CHF 10'000 vertreten, können schriftlich bis spätestens 45 Tage vor der Generalversammlung die Traktandierung bestimmter Themen verlangen.

Eintragungen in das Aktienbuch

Im Hinblick auf ein ordnungsgemässes Verfahren legt der Verwaltungsrat einen Stichtag fest, an dem die Aktionäre im Aktienbuch eingetragen sein müssen, um ihre Mitwirkungsrechte durch die Teilnahme an der Generalversammlung ausüben zu können. Der Stichtag wird zusammen mit der Einladung zur Generalversammlung im Schweizerischen Handelsamtsblatt veröffentlicht.

Informationspolitik

Per 31. Dezember 2019 hatte die Zurich Insurance Group AG 124'969 im Aktienbuch eingetragene Aktionäre – von privaten Aktionären bis zu grossen institutionellen Anlegern. Jeder eingetragene Aktionär erhält eine Einladung zur Generalversammlung. Briefe an die Aktionäre geben einen Überblick über die Geschäftstätigkeit der Gruppe im Jahresfortschritt und legen die finanzielle Performance dar. Ein umfassenderer Geschäftsbericht und die Halbjahresberichte sind auf der Website von Zurich abrufbar. Informationen über die Zwischenberichte der Gruppe am Ende des ersten und dritten Quartals stehen ebenfalls auf der Website von Zurich zur Verfügung (www.zurich.com/de-de/investor-relations/results-and-reports). Pressemitteilungen werden gemäss der Richtlinie betreffend Ad-hoc-Publizität verteilt und sind auf der Website von Zurich (www.zurich.com/de-de/media) abrufbar.

Die nächste ordentliche Generalversammlung der Zurich Insurance Group AG findet am 1. April 2020 im Hallenstadion in Zürich-Oerlikon statt. Die entsprechende Einladung mit der Traktandenliste und den Erläuterungen zu den Anträgen wird den Aktionären mindestens 20 Kalendertage vor der Generalversammlung zugestellt.

Adressen finden Sie auf Seite 313 und weitere wichtige Daten unter den Informationen für Anleger ab Seite 24 (siehe insbesondere «Wichtige Daten» auf Seite 25).

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Mitarbeitende

Eine nachhaltige Arbeitsgestaltung ist insbesondere in der von grosser Veränderung und Transformation geprägten Welt von heute ein wichtiges Anliegen, das für uns an erster Stelle steht. Mit ihrer langfristigen Vision und ihrem starken Zielbewusstsein fördert und ermutigt die Gruppe all ihre Mitarbeitenden, in ihrer beruflichen Laufbahn voranzukommen und ihren Weg in die Zukunft zu gestalten.

Deshalb machen wir Zusagen, die bei unserem anhaltenden Wachstum Sicherheit und Vertrauen in den Arbeitsplatz schaffen. So qualifizieren wir unsere Mitarbeitenden für neue Beschäftigungsmöglichkeiten, statt externe Kräfte einzustellen, setzen lieber auf unsere internen lokalen Kompetenzen statt auf Outsourcing-Lösungen und bieten Karriere-möglichkeiten an, die sowohl den Fähigkeiten und Zielen der Mitarbeitenden als auch den Marktbedürfnissen von heute und morgen entsprechen.

Wir arbeiten derzeit aktiv an verschiedenen Lösungen, die eine Kultur des kontinuierlichen Lernens bei Zurich fördern sollen. Mit der Umschulung und Höherqualifizierung unserer Mitarbeitenden wollen wir sie für die zukünftigen Anforderungen unseres Geschäfts qualifizieren.

Die Gruppe ist bei der Förderung einer wirklich vielfältigen und inklusiven Arbeitsumgebung bereits gut vorangekommen. Dafür haben wir weltweit Anerkennung erfahren. Unsere jüngste Zusage, weltweit bezahlten Vaterschaftsurlaub ebenso zu gewähren wie bezahlten Mutterschaftsurlaub, ist in unserer Branche beispiellos. Die Anstellungs- und Förderungspolitik der Gruppe ist darauf ausgerichtet, Mitarbeitenden Chancengleichheit zu bieten, wobei Fähigkeiten, Erfahrung, Kompetenzen, Know-how, Integrität und Diversität im Mittelpunkt stehen.

Mitarbeitende nach Geschlecht

% 2019



● Männlich

49

● Weiblich

51

Frauenanteil

%

Konzernleitung



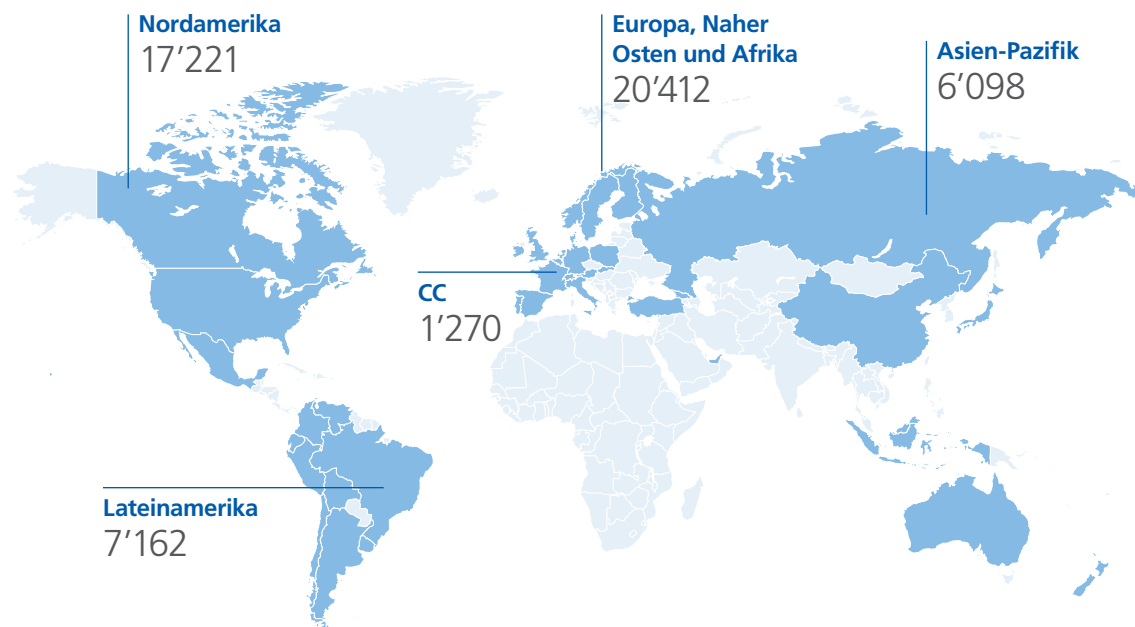
Leadership team



Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Informationen zu unseren Mitarbeitenden¹

Anzahl Personen



Nationalitäten	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ²	Durchschnittliche Fluktuation ³	Boomer ⁴	Gen X ⁴	Gen Y ⁴
112	10	13,6%	17%	43%	38%

¹ Ohne Cover-More und Teile von Deutschland.

² Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit per 31.12.2019.

³ Durchschnittliche Fluktuation 2019.

⁴ Boomer, <1964; Gen X, 1965–1979; Gen Y, 1980–1994.

Unser Engagement für ein positives Leistungsversprechen an Mitarbeitende wurde stark unterstützt durch einige Initiativen nach dem Prinzip «Zuhören und handeln» wie Organizational Health und Employee Net Promoter Score (ENPS). Mit diesen sollen die von unseren Mitarbeitenden gewünschten Verbesserungen erreicht werden.

Als Arbeitgeber räumen wir Diversität und Inklusion eine zentrale Stellung in unserem Unternehmen ein. Infolge unserer jüngsten Bemühungen, das Mitarbeiterengagement zu verbessern, ist der ENPS stark gestiegen.

Die Gruppe fördert die Einbeziehung der Mitarbeitenden in die Unternehmensprozesse, unter anderem durch Publikationen, Teamsitzungen und regelmässige Treffen mit den Mitarbeitervertretern. Die Gruppe ist Vertragspartnerin einer Vereinbarung mit Mitarbeitervertretern der Gruppengesellschaften in Europa. Weitere Informationen zu Aktivitäten der Gruppe im Bereich Mitarbeiterführung finden Sie im Geschäftsbericht auf den Seiten 22 und 23. In einigen Ländern besitzt die Gruppe breit abgestützte Aktienbeteiligungs- und Incentive-Programme, in deren Rahmen die Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen gefördert werden soll.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Kunden

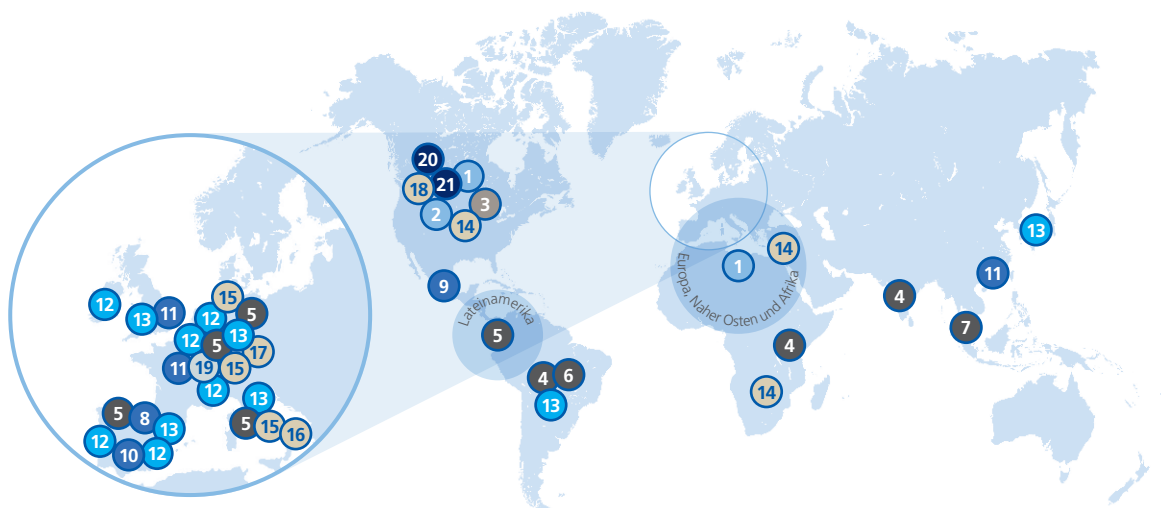
Unsere Kunden stehen im Zentrum all unseres Handelns und Denkens. Die Gesellschaft steht vor zunehmend interdependenten und komplexen ökologischen, sozialen und Governance-bezogenen Herausforderungen. Die Versicherungsbranche kann nicht nur zuschauen, sondern muss, wo es sinnvoll ist, beim Umgang mit diesen Herausforderungen ihre Rolle als Risikomanager spielen. Sonst können die Gesellschaft, das Vertrauen der Anspruchsgruppen und die Reputation der Versicherungsbranche und ihrer Kunden Schaden nehmen. Deshalb arbeiten wir mit unseren Firmenkunden und Versicherungsmaklern an einem besseren Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und versuchen, internationale Best Practices zu fördern, die zu einem adäquaten Management sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Risiken beitragen.

Als Versicherungsanbieter identifizieren wir systematisch Nachhaltigkeitsrisiken und erstellen Lösungen, welche den sozialen und ökologischen Fussabdruck unserer Kunden verbessern. Zudem engagieren wir uns proaktiv bei den Kunden, um sie bei der Dekarbonisierung zu unterstützen. Wir arbeiten ständig daran, für die Kunden geeignete Produkte und Lösungen mit sozialem und ökologischem Nutzen zu entwickeln, die den Wohlstand erhöhen, die Widerstandsfähigkeit erhöhen und die Dekarbonisierung erleichtern. Zu den Aktivitäten, mit denen wir dies in letzter Zeit erreicht haben, zählt:

ESG in der Versicherungsbranche – spezifische Lösungen mit nachhaltiger Wirkung



Beispiele der Produkte von Zurich im Bereich Umwelt, Soziales und Governance (ESG)



Ressourceneffizienz

- | | |
|----------------------------------|--------------------------|
| 1 Bauversicherung «Better Green» | USA/EMEA |
| 2 Homeowners Eco-Rebuild | Farmers ¹ USA |

Unwetter

- | | |
|----------------------------------|-----|
| 3 Anreize zur Hochwasservorsorge | USA |
|----------------------------------|-----|

Finanzielle Inklusion

- | | |
|--|--|
| 4 Versicherungsschutz: Blue Marble Microinsurance ² | Lateinamerika/
Ostafrika/Indien |
| 5 Basic Ability: Einkommensabsicherung | Deutschland/Österreich/
Spanien/Italien/Lateinamerika |
| 6 Sparprodukt | Brasilien |
| 7 TrueLady | Malaysia |

Unterstützung von Gemeinschaften

- | | |
|--------------------------------------|----------------------|
| 8 Sparprodukt ⁵ | Spanien ³ |
| 9 Medizinische Ausgaben ⁵ | Mexiko ⁴ |
| 10 Pensionskasse ⁵ | Spanien ³ |
| 11 One Tree for One Policy | GB/Hongkong/Schweiz |

Mobilität

- | | |
|----------------------------|---|
| 12 Elektroautoversicherung | Irland/Schweiz/Deutschland/
Spanien/Österreich/Portugal |
| 13 Telematik | Italien/Grossbritannien/Japan/
Spanien/Deutschland/Brasilien |

Erneuerbare Energie

- | | |
|--|-----------------------------|
| 14 Bauversicherung | USA/Südafrika/Israel |
| 15 Bauversicherung | Italien/Deutschland/Schweiz |
| 16 Zurich4Power | Italien |
| 17 Zurich SOLARplus | Deutschland |
| 18 Renewable Energy Generating Equipment Insurance | USA |

Risikotool

- | | |
|----------------------------|---------|
| 19 Naturkatastrophen-Radar | Schweiz |
|----------------------------|---------|

Umweltbelastung

- | | |
|---|-----|
| 20 Haftpflichtversicherung «Carbon Capture and Sequestration» | USA |
| 21 Haftpflichtversicherung «Z Choice Pollution» | USA |

¹ Die Farmers Exchanges sind Eigentum ihrer Versicherungsnehmer. Farmers Group, Inc., eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Gruppe, erbringt als Bevollmächtigte bestimmte nicht auf die Schadenabwicklung bezogene Dienstleistungen und Nebendienstleistungen für die Farmers Exchanges und erhält hierfür eine Gebühr.

² Zurich Insurance Group ist Gründungsmitglied von Blue Marble Microinsurance, einem Konsortium von acht Unternehmen, die gemeinsam innovative Lösungen zum Schutz von Unterversicherten entwickeln.

³ Das Joint Venture von Zurich mit Banco Sabadell.

⁴ Zurich Santander.

⁵ Unterstützung verschiedener Projekte weltweit.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Wir integrieren unser Nachhaltigkeitsengagement und die Prinzipien des UN Global Compact in unsere Underwriting- und Geschäftsentscheidungen. Wir halten es für besser, im Dialog mit den Kunden ihr Unternehmen und ihre Geschäftstätigkeit verstehen zu lernen und gemeinsam mit ihnen für die Einführung verantwortlicher und nachhaltiger Geschäftspraktiken zu sorgen. So können wir besser beurteilen, wie wir die Kunden bei der Entwicklung von Best Practices unterstützen können (www.zurich.com/sustainability/working-with-customers/esg-integration-in-insurance). Weitere Informationen finden Sie im Geschäftsbericht auf den Seiten 20 und 21.

Gemeinschaften – unsere Rolle in der Gesellschaft

Wir investieren in unsere Gemeinschaften, um sozialen Nutzen zu bringen, die Widerstandsfähigkeit zu erhöhen und unseren Mitarbeitenden Möglichkeiten zu bieten, sich ausserhalb ihrer täglichen Arbeit zu engagieren.

Zwischen den Gesamtkosten von Naturkatastrophen und dem versicherten Teil dieser Kosten klafft eine immer grössere Lücke. Das zeigt, dass man zur Lösung des Problems sowohl traditionelle Risikoübertragungsmechanismen wie Versicherungen als auch das Know-how der Versicherungsbranche bei Risikomanagement und -reduktion benötigt. Mithilfe der Risikokompetenz von Zurich als globalem Versicherungsanbieter können wir den Kunden und/oder Gemeinschaften helfen, die verheerenden Auswirkungen von Überschwemmungen zu verringern – sogar bevor sie eintreffen – und einen umfassenderen Hochwasserschutz aufzubauen.

Wir helfen hochwassergefährdeten Gemeinschaften mit der Hochwasserschutz-Allianz (Flood Resilience Alliance), einem mit anderen Mitgliedern entwickelten Programm, welches das Auftreten von Hochwassern verringern und den Gemeinschaften eine schnelle Erholung ermöglichen soll. Die Gruppe unterstützt die Allianz mit den folgenden Beiträgen:

- ▶ Entsendung von Mitarbeitenden von Zurich mit den relevanten Fähigkeiten und Fachkompetenzen (in den Bereichen Hochwasser/Hydrologie und Risk Engineering);
- ▶ ehrgeizige Wirkungsziele. So streben wir an, bis 2023 zwei Millionen Menschen widerstandsfähiger gegen Hochwasser zu machen und dazu beizutragen, USD 1 Mrd. an zusätzlichen Finanzmitteln für den Hochwasserschutz aufzubringen;
- ▶ die preisgekrönte Post-Event Review Capability (PERC) – Analysen und unabhängige Untersuchungen schwerer Flutkatastrophen, um die Best Practice und weitere Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. Mit einem systemweiten Ansatz wird untersucht, warum aus einem Naturereignis eine Katastrophe wurde und wie man sich schützen könnte.

Zusammen mit Mitgliedern der Zurich Flood Resilience Alliance halfen wir mit 13 Programmen in 9 Ländern weiterhin Gemeinschaften, das Überschwemmungsrisiko von 225'000 Menschen zu verringern. Wir unterstützten Gemeinschaftsprogramme weiterhin mit Spenden, und unsere Mitarbeitenden leisteten freiwillig viele Arbeitsstunden. Die Z Zurich Foundation unterstützt Hochwasserschutzinitiativen durch Spenden. Weitere Informationen finden Sie im Geschäftsbericht auf den Seiten 26 und 27.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Kapitalstruktur

Aktienkapital

Per 31. Dezember 2019 betrug das ordentliche Aktienkapital der Zurich Insurance Group AG CHF 14'960'802.70, aufgeteilt in 149'608'027 voll liberierte Namenaktien mit einem Nennwert von je CHF 0.10. Der Verwaltungsrat wird den Aktionären anlässlich der ordentlichen Generalversammlung vom 1. April 2020 eine Dividende von CHF 20 je Aktie vorschlagen. Die diesjährige Dividendenzahlung soll aus dem verfügbaren Gewinn abzüglich 35% Schweizer Verrechnungssteuer geleistet werden.

Genehmigtes und bedingtes Aktienkapital per 31. Dezember 2019

Bis spätestens 4. April 2020 ist der Verwaltungsrat der Zurich Insurance Group AG berechtigt, das Aktienkapital durch Ausgabe von höchstens 45'000'000 voll zu liberierenden Namenaktien im Nennwert von je CHF 0.10 um höchstens CHF 4'500'000 zu erhöhen (Artikel 5^{bis}). Dieses genehmigte Aktienkapital entspricht etwa 30% der per 31. Dezember 2019 insgesamt ausgegebenen Namenaktien. Aktienemissionen aus dem genehmigten Aktienkapital, bei denen die Zeichnungsrechte der Aktionäre eingeschränkt oder ausgeschlossen sind, sind auf 15'000'000 Aktien begrenzt (also rund 10% der gesamten per 31. Dezember 2019 ausgegebenen Namenaktien).

Die Zurich Insurance Group AG kann das Aktienkapital durch die Ausgabe von höchstens 30'000'000 voll zu liberierenden Namenaktien im Nennwert von je CHF 0.10 um höchstens CHF 3'000'000 erhöhen – durch freiwillige oder zwangsweise Ausübung von Wandel- und/oder Optionsrechten, welche in Verbindung mit Darlehen, Anleihen oder ähnlichen Schuldinstrumenten, aktiengebundenen Finanzinstrumenten oder anderen Finanzmarktinstrumenten (zusammen «Finanzinstrumente») der Zurich Insurance Group AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften eingeräumt werden, oder durch zwangsweise Wandlung von Finanzinstrumenten der Zurich Insurance Group AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften, welche eine bedingte zwangsweise Umwandlung in Aktien der Zurich Insurance Group AG erlauben, oder durch Ausübung von Optionsrechten, welche den Aktionären eingeräumt werden (Artikel 5^{ter} 1a). Dieses bedingte Aktienkapital entspricht etwa 20% der per 31. Dezember 2019 insgesamt ausgegebenen Namenaktien.

Bis zum 4. April 2020 darf die Gesamtzahl der neuen Aktien, welche (i) aus genehmigtem Aktienkapital gemäss Art 5^{bis} der Statuten unter Beschränkung oder Aufhebung der Bezugsrechte und (ii) aus bedingtem Aktienkapital gemäss Art. 5^{ter} 1a unter Beschränkung oder Aufhebung der Vorwegzeichnungsrechte ausgegeben werden, 30'000'000 neue Aktien nicht überschreiten (also rund 20% der per 31. Dezember 2019 insgesamt ausgegebenen Namenaktien).

Das Unternehmen verfügt zudem über weiteres bedingtes Aktienkapital (Artikel 5^{ter} 2a) in Höhe von CHF 494'723.20 bzw. über 4'947'232 voll zu liberierende Namenaktien mit einem Nennwert von je CHF 0.10, die an Mitarbeitende der Zurich Insurance Group AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften ausgegeben werden können. Weitere Informationen über die Kapitalstruktur sowie über das genehmigte und bedingte Aktienkapital finden Sie in Note 19 auf den Seiten 239 bis 241 des geprüften Konzernabschlusses. Dieses bedingte Aktienkapital entspricht etwa 3,3% der derzeit per 31. Dezember 2019 insgesamt ausgegebenen Namenaktien.

Weitere Informationen finden Sie in Artikel 5^{bis} und 5^{ter} der Statuten unter dem folgenden Link: www.zurich.com/investor-relations/our-shares/articles-of-association.

Änderungen des Aktienkapitals im Verlauf des Jahres 2019

2019 wurden keine Aktien aus dem genehmigten oder bedingten Aktienkapital ausgegeben. Somit betrug das Aktienkapital am 31. Dezember 2019 CHF 14'960'802.70 (149'608'027 Aktien). Das genehmigte Aktienkapital (Artikel 5^{bis} 1) belief sich auf CHF 4'500'000 (45'000'000 Aktien). Das bedingte Aktienkapital für Finanzinstrumente (Artikel 5^{ter} 1a) betrug CHF 3'000'000 (30'000'000 Aktien), und das bedingte Aktienkapital für Mitarbeitende (Artikel 5^{ter} 2a) belief sich auf CHF 494'723.20 (4'947'232 Aktien).

Am 3. April 2019 genehmigte die ordentliche Generalversammlung, im Rahmen des Abschlusses des 2018 lancierten öffentlichen Aktienrückkaufprogramms für 1'740'000 eigene Aktien der Zurich Insurance Group AG das ordentliche Aktienkapital der Gesellschaft um CHF 174'000 (1'740'000 Aktien) von CHF 15'134'802.70 (151'348'027 Aktien) auf CHF 14'960'802.70 (149'608'027 Aktien) herabzusetzen. Die Kapitalherabsetzung wurde vom Verwaltungsrat durchgeführt und nach den vorgeschriebenen Veröffentlichungen der Benachrichtigung der Gläubiger beim Handelsregister des Kantons Zürich eingereicht. Die Kapitalherabsetzung wurde im Handelsregister per 21. Juni 2019 wirksam.

Änderungen des Aktienkapitals im Verlauf des Jahres 2018

2019 wurden insgesamt 8'176 Aktien aus dem bedingten Aktienkapital an Mitarbeitende ausgegeben. Somit betrug das Aktienkapital am 31. Dezember 2018 CHF 15'134'802.70 (151'348'027 Aktien), und das genehmigte Aktienkapital (Artikel 5^{bis} 1) belief sich auf CHF 4'500'000 (45'000'000 Aktien). Das bedingte Aktienkapital für Finanzinstrumente (Artikel 5^{ter} 1a) betrug CHF 3'000'000 (30'000'000 Aktien), und das weitere bedingte Aktienkapital für Mitarbeitende (Artikel 5^{ter} 2a) belief sich auf CHF 494'723.20 (4'947'232 Aktien).

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Am 11. April 2018 lancierte der Verwaltungsrat ein öffentliches Aktienrückkaufprogramm für 1'740'000 eigene Aktien der Zurich Insurance Group AG mit dem Ziel, die erworbenen Aktien zu vernichten. Das Programm wurde am 18. Mai 2018 abgeschlossen. Die entsprechende Kapitalherabsetzung zur Vernichtung der im Rahmen dieses Aktienrückkaufprogramms zurückgekauften Aktien wurde 2019 durchgeführt.

Veränderungen des ordentlichen Aktienkapitals während der letzten zwei Jahre

	Aktienkapital in CHF	Anzahl Aktien	Nennwert in CHF
Per 31. Dezember 2017	15'133'985,10	151'339'851	0.10
Neu ausgegebene Aktien aus bedingtem Kapital	817,60	8'176	0.10
Per 31. Dezember 2018	15'134'802,70	151'348'027	0.10
Neu ausgegebene Aktien aus bedingtem Kapital	0,00	–	0.10
Kapitalherabsetzung Juni 2019	174'000,00	1'740'000	
Per 31. Dezember 2019	14'960'802,70	149'608'027	0.10

Informationen zu Aktienkapitalveränderungen im Jahr 2017 sind im Geschäftsbericht 2017 der Zurich Insurance Group, Seiten 41 bis 42 und 232 bis 233, enthalten (www.zurich.com/de-de/investor-relations/results-and-reports).

Aktien und Partizipationsscheine

Bei den Aktien der Zurich Insurance Group AG handelt es sich um Namenaktien mit einem Nennwert von je CHF 0.10. Die Aktien sind voll liberiert. Gemäss Artikel 14 der Statuten (www.zurich.com/de-de/investor-relations/our-shares/articles-of-association) gewährt jede Aktie das Recht auf eine Stimme an der Generalversammlung, verleiht den Aktionären einen Anspruch auf Dividendenzahlungen (mit Ausnahme von eigenen Aktien) und ermöglicht es dem im Aktienbuch eingetragenen Aktionär, alle übrigen mit einer solchen Aktie verbundenen Gesellschaftsrechte auszuüben.

Einige Anteile werden von den Anlegern in Form von American Depositary Receipts (ADRs)¹ gehalten. Per 31. Dezember 2019 hielten Anleger 21'244'780 ADRs (dies entspricht 2'124'478 Aktien der Zurich Insurance Group AG).

Genussscheine

Zurich Insurance Group AG hat keine Genussscheine emittiert.

Beschränkungen der Übertragbarkeit und Nominee-Registrierungen

Mit Ausnahme des Folgenden sehen die Statuten keine Übertragungsbeschränkungen vor:

Die Registrierung als Aktionär erfordert eine Erklärung, dass der Aktionär die Aktien in eigenem Namen und für eigene Rechnung erworben hat. Nominees, die Aktien der Zurich Insurance Group AG halten, können zugunsten einer anderen Person oder als deren Nominee für bis zu 200'000 Aktien mit Stimmrecht registriert werden, auch wenn sie die Identität des wirtschaftlich Berechtigten nicht offenlegen. Halten sie mehr als 200'000 Aktien, können sie nur als Aktionär mit Stimmrecht registriert werden, wenn sie die Identität jedes wirtschaftlich Berechtigten offenlegen und die wirtschaftlich Berechtigten über das gemeinsame Vorgehen informieren, Instruktionen zur Ausübung der Stimmrechte und der Bezugsrechte einholen, Dividenden übertragen und im Interesse sowie in Übereinstimmung mit den Anweisungen des wirtschaftlich Berechtigten handeln.

Spezielle Vorschriften gelten für die Registrierung und Ausübung von Rechten an Aktien durch die Bank of New York Mellon Corporation in Zusammenhang mit dem ADR-Programm der Zurich Insurance Group AG.

Wandelanleihen und Optionen

Zurich Insurance Group AG verfügte per 31. Dezember 2019 über keine ausstehenden öffentlich gehandelten Wandelanleihen oder Optionen. Informationen über die Aktienpläne für Mitarbeitende finden Sie in Note 21 auf den Seiten 250 bis 251 des geprüften Konzernabschlusses.

¹ Zurich Insurance Group AG hat ein American Depositary Share (ADS) Level-1-Programm in den Vereinigten Staaten eingeführt. Im Rahmen dieses Programms gibt die Bank of New York Mellon Corporation die ADSs aus. Jede ADS repräsentiert das Recht auf den Erhalt eines Zehntels einer Aktie der Zurich Insurance Group AG. Jede ADS steht darüber hinaus auch für Wertpapiere, flüssige Mittel oder sonstige Vermögenswerte, die bei der Bank of New York Mellon Corporation hinterlegt sind, jedoch nicht an ADS-Inhaber ausgeschüttet werden. Zurich ADSs werden ausserbörslich (OTC) gehandelt und durch American Depositary Receipts (ADRs) nachgewiesen. Seit dem 1. Juli 2010 werden Zurich ADRs unter dem Kürzel ZURVY an der «OTCQX», einer elektronischen Plattform, die von OTC Markets Group, Inc. betrieben wird, gehandelt. ADS-Inhaber werden nicht als Aktionäre der Zurich Insurance Group AG behandelt und sind nicht in der Lage, Aktionärsrechte direkt durchzusetzen oder auszuüben. Nur die Bank of New York Mellon Corporation als Depositary des Level-1-Programms kann Stimmrechte gemäss Weisungen ausüben, die sie von den wirtschaftlich Berechtigten der ADRs erhält.

Bericht über die Corporate Governance (fortgesetzt)

Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen

Pflicht zur Unterbreitung eines Angebots

Die Statuten der Zurich Insurance Group AG sehen keine Opting-out- oder Opting-up-Bestimmung im Sinne von Artikel 125 und 135 des Bundesgesetzes über die Finanzmarktinfrastrukturen und das Marktverhalten im Effekten- und Derivatehandel vor. Daher sind Aktionäre bzw. in gemeinsamer Absprache handelnde Gruppen von Aktionären dazu verpflichtet, ein Angebot zu unterbreiten, wenn sie mehr als 33 1/3% des ausgegebenen Aktienkapitals der Zurich Insurance Group AG als Eigentümer halten.

Change-of-Control-Klauseln

Mit Mitgliedern der Konzernleitung wurden Arbeitsverträge abgeschlossen, die die Anstellungsbedingungen regeln. Die längste Kündigungsfrist für Mitglieder der Konzernleitung beträgt zwölf Monate. Im Falle eines Kontrollwechsels sind keine zusätzlichen Abfindungen vorgesehen.

In den Aktienbeteiligungsplänen der Gruppe sind Vorschriften zu den Auswirkungen veränderter Eigentumsverhältnisse enthalten. Diese sehen vor, dass der Plan-Administrator (entweder der Vergütungsausschuss oder der Group CEO) im Falle veränderter Eigentumsverhältnisse das Recht hat, bestehende Ansprüche auf Aktien in neue Rechte auf Aktien umzuwandeln oder eine Gegenleistung für nicht übertragene Ansprüche zu erbringen. Mitarbeitende, die an diesem Plan partizipieren und infolge veränderter Eigentumsverhältnisse ihre Arbeitsstelle verlieren, haben das Recht auf eine definitive Zuteilung. Im Falle eines Kontrollwechsels sind für Mitglieder der Konzernleitung keine zusätzlichen Abfindungen vorgesehen. Für die Mitglieder des Verwaltungsrats sind im Falle eines Kontrollwechsels keine Abfindungen vorgesehen.

Risikomanagement und internes Kontrollsystem

Informationen zum Risikomanagement und zum internen Kontrollsystem der Gruppe finden Sie in der Risk Review dieses Geschäftsberichts auf den Seiten 126 bis 161. Die Gruppe hat beschlossen, die internen Kontroll- und Risikomanagementprozesse nicht mehr gesondert im Corporate Governance Report zu beschreiben.

Unternehmensfortführung

Aufgrund der Prüfung des Geschäftsergebnisses der Gruppe für das Berichtsjahr sowie der Prognosen für das kommende Jahr ist der Verwaltungsrat davon überzeugt, dass die Gruppe über die notwendigen Mittel verfügt, um ihre Tätigkeit in der nächsten Zeit fortzuführen. Der Verwaltungsrat ist daher bei der Aufstellung der konsolidierten Jahresrechnung vom Grundsatz der Unternehmensfortführung ausgegangen.

DIESE SEITE WURDE ABSICHTLICH FREI GELASSEN

Mitteilung des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

Leistung belohnen

«Die Führungskräfteentlohnung von Zurich spiegelt wider, inwieweit Geschäfts-, Kunden- und Mitarbeiterziele sowie wichtige Risikoziele erreicht wurden.»

Christoph Franz
Vorsitzender des Vergütungsausschusses



Mitteilung des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

Zurich hat ein ausgeglichenes und effektiv gestaltetes Vergütungssystem. Der Vergütungsbericht enthält hierzu nähere Einzelheiten wie auch zum Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Entscheidungen über die Zahlung variabler Vergütungen für 2019.

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär

Die in diesem Bericht dargestellten Vergütungsergebnisse spiegeln wider, inwieweit Zurich die strategischen Ziele der Gruppe erreicht hat. Im Jahr 2019 hat Zurich ihre starke Entwicklung fortgesetzt. Die Gruppe übertraf alle Ziele und verzeichnete eine Eigenkapitalrendite, basierend auf dem Betriebsgewinn nach Steuern, von 14,2%, Kosteneinsparungen von über USD 1,5 Mrd. sowie Nettomittelzuflüsse von USD 10,9 Mrd. Gleichzeitig blieb die Kapitalbasis sehr stark. Der Betriebsgewinn (BOP) stieg 2019 um 16%, während sich der den Aktionären zurechenbare Reingewinn nach Steuern (NIAS) um 12% erhöhte und damit das beste Ergebnis seit zehn Jahren erreichte.

Aktivitäten 2019

Zurich unterstützt die laufende Verbesserung der Governance-, Kultur- und Vergütungsstandards und steht mit den für ihre Märkte zuständigen Aufsichtsbehörden, die Änderungen an der Vergütungsregulierung vorgeschlagen haben, im Dialog. Wir verfolgen weiterhin die Entwicklungen und Best Practices bei der Prämien- und Vergütungsregulierung und überprüfen den Vergütungsansatz von Zurich dementsprechend.

2019 wurden zusätzlich zu den bestehenden Finanzkennzahlen auch kundenbezogene Kennzahlen an weiteren Märkten eingeführt, um die gesamte Geschäftsperformance für die Finanzierung kurzfristiger Incentives zu beurteilen. Die kundenbezogenen Kennzahlen decken nun die meisten Teilnehmer kurzfristiger Incentive-Pläne ab und tragen zur laufenden Verbesserung der Kundenerfahrung bei. Ausserdem sind die im letztjährigen Vergütungsbericht vorgestellten Verbesserungen des Performancemanagement- und Incentive-Ansatzes umgesetzt worden, um flexiblere, differenziertere und stärker leistungsorientierte Prämien zu ermöglichen.

Blick in die Zukunft

Mit Blick auf den in diesem Jahr beginnenden nächsten Strategiezyklus wurden die Leistungskriterien für den langfristigen Incentive-Plan (LTIP) ab der Zuteilung im Jahr 2020 auf die Ziele abgestimmt. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Ausblick dieses Berichts.

Einzelheiten zu den Abstimmungen über die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung finden Sie im Bericht des Verwaltungsrats für 2020 der Zurich Insurance Group AG (Bericht des Verwaltungsrats), welcher der Einladung zur Generalversammlung 2020 beiliegt (www.zurich.com/de-de/investor-relations/shareholder-area/annual-general-meeting).

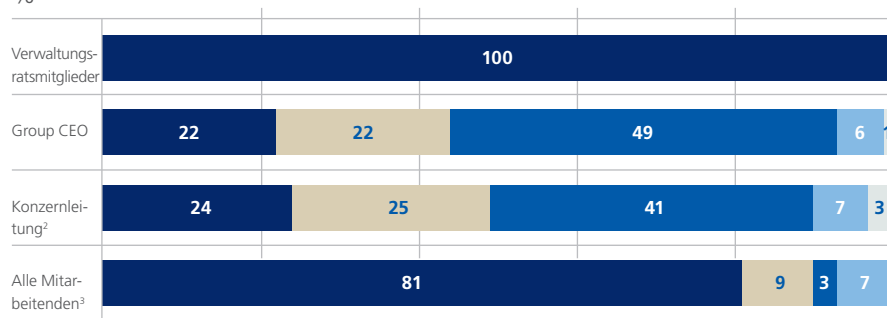
Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung zu diesem Bericht und danken Ihnen für Ihre anhaltende Unterstützung und Ihr Engagement.

Christoph Franz
Vorsitzender des Vergütungsausschusses

Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur von Zurich legt mehr Gewicht auf die Elemente der variablen Vergütung und bei unseren obersten Führungskräften auf die langfristige Komponente. Die variable Vergütung wird weitgehend durch die erzielten Ergebnisse bestimmt, gemessen an vorab festgelegten Kennzahlen, die an der Strategie und den finanziellen Zielen der Gruppe ausgerichtet sind.

Vergütungsstruktur 2019 und Gewichtung von Bestandteilen¹



● Grundgehälter/Honorare ● Kurzfristige Incentives ● Langfristige Incentives
 ● Pensionsleistungen ● Andere Vergütungen

¹ Zielwert, als Prozentsatz der Gesamtvergütung.

² Alle während des Geschäftsjahres aktiven Mitglieder der Konzernleitung, einschliesslich des Group CEO.

³ Andere Vergütungen sind in den Grundgehältern/Honoraren für alle Mitarbeitenden enthalten.

Kurzfristiger Incentive-Plan (STIP)

109%

Gesamte STIP-Zuteilung als Prozentsatz der Zielzuteilung unter Berücksichtigung der relevanten Ergebnisse des Betriebsgewinns sowie der Kundenkennzahlen in bestimmten Märkten, zusammen mit einer Beurteilung der gesamten qualitativen Leistung für 2019 (2018: 109%).

Langfristiger Incentive-Plan (LTIP)

178%

Definitive Zuteilung 2020 als Prozentsatz der Zielzuteilung basierend auf den tatsächlichen Leistungen in Bezug auf die relative Gesamtrendite für die Aktionäre (TSR), die den Aktionären zurechenbare Eigenkapitalrendite basierend auf dem den Aktionären zurechenbaren Reingewinn nach Steuern (NIAS ROE) und die Mittelzuflüsse für den Leistungszeitraum 2017 bis 2019 (2019: 149%).

Variable Vergütung gesamt

CHF 697 Mio.

Die Gesamtsumme der variablen Vergütungen für 2019 für die gesamte Gruppe unter Berücksichtigung des langfristigen wirtschaftlichen Erfolgs der Gruppe (USD 716 Mio.; 2018: CHF 678 Mio./USD 693 Mio.).

Vergütungsbericht

Inhalt

Zusammenfassung der Vergütungen 2019	93
Vergütungs-Governance	97
Gesetzliche und regulatorische Anforderungen	97
Vergütung und Risiko	98
Richtlinien zum Aktienbesitz	99
Aktienverwässerung	99
Vergütungsstruktur	100
Philosophie	100
Vergütungselemente	100
Vergütungen und Aktienbesitz 2019	107
Verwaltungsrat	107
Konzernleitung	111
Alle Mitarbeitenden	118
Ausblick 2020	120
Bericht der Revisionsstelle	122

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Zusammenfassung der Vergütungen 2019

Diese Zusammenfassung verschafft einen Überblick über die Vergütungen bei der Zurich Insurance Group AG und den mit ihr verbundenen Unternehmen (Gruppe oder Zurich) im Jahr 2019 und enthält Einzelheiten über den Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Entscheidungen über die Zahlung variabler Vergütungen für 2019.

Vergütung bei Zurich

Das Vergütungssystem von Zurich soll zu einer wettbewerbsfähigen Gesamtvergütung und zu einer variablen Vergütung führen, die auf den erreichten Resultaten und auf guten Ergebnissen für alle Anspruchsgruppen beruht. Das Vergütungssystem ist eng in die Risikomanagementstrukturen der Gruppe integriert und so gestaltet, dass das Eingehen unangemessener Risiken weder gefördert noch belohnt wird.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten als Jahreshonorar eine fixe Vergütung. Dieses Grundhonorar wird zur Hälfte in bar ausbezahlt und zur Hälfte in Aktien mit einer Veräusserungsbeschränkung für fünf Jahre zugeteilt. Diese veräusserungsbeschränkten Aktien sind nicht von der Erreichung spezifischer Leistungsziele abhängig. Die Gesamtvergütung der Mitarbeitenden einschliesslich der Mitglieder der Konzernleitung umfasst jeweils eine fixe Vergütung bestehend aus Grundgehältern, Pensionsanswartschaften und Nebenleistungen sowie eine variable Vergütung bestehend aus kurz- und langfristigen Incentives. Der kurzfristige Incentive-Plan (STIP) und der langfristige Incentive-Plan (LTIP) der Gruppe zielen darauf ab, die Vergütungsstruktur an der Erreichung der wesentlichen finanziellen Ziele der Gruppe, der Umsetzung der Geschäftsstrategie, der Risikomanagementstruktur und der operativen Pläne auszurichten (weitere Einzelheiten zu den Bestandteilen der Vergütung von Zurich finden Sie im Abschnitt Vergütungsstruktur).

Vergütung 2019 im Verhältnis zu den Geschäftsergebnissen

Der Vergütungsaufwand wird im Kontext der Gesamterträge, der Kapitalbasis und der Rentabilität von Zurich betrachtet. Die wesentlichen Finanzkennzahlen in der folgenden Tabelle zeigen im Vergleich zum Jahr 2018 eine Zunahme der Rentabilität bzw. des Reingewinns im Jahr 2019.

Wesentliche Finanzkennzahlen	In USD Mio. für die per 31. Dezember abgeschlossenen Geschäftsjahre	2019	2018
	Bruttoprämien und Policengebühren ¹	54'305	52'689
	Betriebsgewinn (BOP)	5'302	4'566
	Den Aktionären zurechenbarer Reingewinn (NIAS)	4'147	3'716
	Den Aktionären zurechenbares Eigenkapital	35'004	30'189
	Den Aktionären zurechenbare Eigenkapitalrendite ohne Vorzugspapiere (ROE)	14,4%	13,1%
	An Aktionäre gezahlte Dividenden ²	2'819	2'805
	Gesamtpool der variablen Vergütungen für alle Mitarbeitenden vor Steuern ³	716	693
	– als Prozentsatz der Bruttoprämien und Policengebühren	1%	1%
	– als Prozentsatz des den Aktionären zurechenbaren Eigenkapitals	2%	2%
	– als Prozentsatz der an die Aktionäre gezahlten Dividenden	25%	25%

¹ Beinhaltet USD 50'525 Mio. an Bruttoprämien und Policengebühren sowie USD 3'780 Mio. an Farmers Managementgebühren und damit verbundenen Erträgen von 2019. Farmers Group, Inc., eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Gruppe, erbringt als Bevollmächtigte bestimmte nicht auf die Schadenabwicklung bezogene Dienstleistungen und Nebendienstleistungen für die Farmers Exchanges und erhält hierfür eine Gebühr. Die Farmers Exchanges sind Eigentum ihrer Versicherungsnehmer.

² Dividende basierend auf dem Wechselkurs am Transaktionstag im Jahr 2019 bzw. 2018.

³ Der entsprechende Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in Schweizer Franken beträgt CHF 697 Mio. für 2019 und CHF 678 Mio. für 2018.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Die Zahlen in der vorstehenden Tabelle zeigen, dass der Aufwand für variable Vergütungskomponenten im Verhältnis zu den gesamten Erträgen von Zurich und dem Eigenkapital, das den Aktionären zurechenbar ist, nach wie vor relativ gering ist, auch im Verhältnis zur Höhe der Dividenden für die Aktionäre.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen, der sich auf CHF 697 Mio. beläuft, setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

- ▶ Dem Gesamtaufwand der leistungsbezogenen Barvergütungen für das Jahr, was dem Gesamtbetrag sämtlicher Finanzierungspools für den STIP sowie der lokalen kurzfristigen Incentive-Pläne entspricht.
- ▶ Dem Wert der 2019 erfolgten Zielzuteilungen, basierend auf der Annahme, dass die Zielzuteilungen 2022 für Leistungen im dreijährigen Zeitraum von 2019 bis 2021 zu 100% des Zielwerts definitiv zugeteilt werden.
- ▶ Dem Gesamtbetrag der 2019 zugesagten Antrittszahlungen¹ für Mitarbeitende die ihre Beschäftigung im Unternehmen im Jahr 2019 aufnahmen, unabhängig davon, wann die Zahlungen fällig sind.
- ▶ Dem Gesamtbetrag der 2019 zugesagten Abgangsentschädigungen² unabhängig davon, wann die Zahlungen fällig sind.

Provisionszahlungen an angestellte Versicherungsagenten sind nicht im Gesamtbetrag der variablen Vergütungen enthalten.

Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen für alle Mitarbeitenden berücksichtigt der Verwaltungsrat den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg der Gruppe und andere relevante Faktoren. Der durchschnittliche ökonomische Gewinn wird durch Abzug der erforderlichen Kapitalrendite, basierend auf den gewichteten Durchschnittskapitalkosten, vom bereinigten Betriebsgewinn (BOP, Betrag vor Zinsen und variabler Vergütung) nach Steuern berechnet. In dieser Hinsicht generiert die Gruppe nach wie vor langfristig ökonomischen Gewinn, der den tatsächlichen Aufwand für die variablen Vergütungen übersteigt.

Die folgende Tabelle enthält Angaben zu den gesamten STIP-Zuteilungen und definitiven LTIP-Zuteilungen in Bezug auf die erzielten Leistungen für jeden Plan. Weitere Informationen zu den Plänen der Gruppe für die variable Vergütung finden Sie im Abschnitt Vergütungsstruktur im weiteren Verlauf dieses Berichts.

¹ Zurich definiert Antrittszahlungen als Zahlungen, die bei der Ausfertigung eines Arbeitsvertrags vereinbart werden (ob sofort oder über eine bestimmte Zeitspanne entrichtet). Antrittszahlungen können Vergütungen beinhalten, die eine Person vor dem Eintritt ins Unternehmen und der Erbringung von Leistungen erhält (Vergütung im Voraus) oder Entschädigungen für entgangene Leistungen eines früheren Arbeitgebers (Antrittsprämien). An Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung werden keine Vergütungen im Voraus geleistet.

² Zurich definiert Abgangsentschädigungen als Zahlungen, die im Zusammenhang mit der Beendigung eines Beschäftigungs-/Anstellungsverhältnisses geleistet werden. Zurich schliesst in den Begriff Abgangsentschädigungen keine bezahlten Freistellungen oder ähnliche Zahlungen für Mitarbeitende in Rechtssystemen ein, in denen solche Zahlungen laut geltendem Recht erforderlich sind oder in denen sie auf der Grundlage vertraglicher Kündigungsfristen geleistet werden, die gängiger Marktpraxis entsprechen, oder in denen sie zwar nicht auf der Grundlage eines Vertrags erfolgen, aber gängiger Marktpraxis entsprechen. Bezahlte Freistellungen oder ähnliche Zahlungen, die über die anerkannte Marktpraxis hinausgehen, unabhängig davon, ob diese auf der Grundlage eines Vertrags oder aus Kulanz erfolgen, sind jedoch eingeschlossen. An Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung werden keine Abgangsentschädigungen gezahlt.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Ergebnisse der variablen Vergütung

	Gesamte STIP-Zuteilung als Prozentsatz der Zielzuteilung	
	2019	2018
Kurzfristiger Incentive-Plan		
Kontext		
Die STIP-Zuteilung für 2019 hängt primär von folgenden Messgrößen ab: ▶ dem relevanten Betriebsgewinn oder anderen Rentabilitätskennzahlen sowie ▶ den relevanten Ergebnissen in puncto Kundenzufriedenheit, wobei gegebenenfalls der Net Promoter Score (NPS) als Messgrösse verwendet wird.	109%	109%
Die gesamte STIP-Zuteilung spiegelt die erzielten Leistungen gemessen am Plan für 2019 wider. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse zusammen mit einer qualitativen Beurteilung ist die gesamte STIP-Finanzierung als Prozentsatz vom STIP-Zielwert für Planteilnehmer aus der gesamten Gruppe (über 39'000 Mitarbeitende) unverändert auf Vorjahresniveau geblieben.		
	Höhe der definitiven Zuteilung in Prozent der Zielzuteilung	
	2020	2019
Langfristiger Incentive-Plan		
Kontext		
Die Höhe der definitiven Zuteilung im Jahr 2020 für den dreijährigen Leistungszeitraum von 2017 bis 2019 hängt primär von folgenden, auf Gruppenebene erhobenen Faktoren ab: ▶ dem relativen TSR gegenüber einer internationalen Vergleichsgruppe von Versicherungsunternehmen, ▶ dem NIAS ROE und ▶ den Mittelzuflüssen.	178%	149%
Jedes Leistungskriterium hat die gleiche Gewichtung, und es wurde keine diskretionäre Anpassung an der berechneten definitiven Zuteilung vorgenommen. Auf der Grundlage der erzielten Leistungen im Rahmen der festgelegten Leistungskriterien ist die berechnete definitive Zuteilung höher als im Jahr 2019.		

Die Vergütungsbeträge setzten sich 2019 wie folgt zusammen:

Vergütungsbeträge

In CHF Mio. für die per 31. Dezember abgeschlossenen Geschäftsjahre

	Fixe Vergütung/ Honorare ¹	Kurzfristige Incentives ²	Langfristige Incentives ³	Gesamtvergütung 2019 ⁴	Gesamtvergütung 2018 ^{4,5}
Verwaltungsratsmitglieder	4,7	–	–	4,7	4,3
Konzernleitung	14,8	16,5	17,5	48,8	49,2
Alle Mitarbeitenden ⁶	4'941	558	139	5'638	5'231

¹ Die fixe Vergütung für die Konzernleitung und alle Mitarbeitenden enthält Grundgehälter, Nebenleistungen und Service Costs für Pensionsanswartschaften.

Für Verwaltungsratsmitglieder beinhaltet der Betrag den in Aktien mit Veräusserungsbeschränkung ausgerichteten Teil.

² Die leistungsbezogenen Barvergütungen für das Jahr für alle Mitarbeitenden umfassen die Beträge aus dem STIP und anderen lokalen Incentive-Plänen, die der Genehmigung durch die zuständigen lokalen Verwaltungsräte bedürfen. Antrittszahlungen und Abgangsentschädigungen in bar sind für alle Mitarbeitenden ebenfalls enthalten.

³ Entspricht dem Zielwert der im Jahr 2019 zielzugeleiteten leistungsbezogenen Aktien, basierend auf der Annahme, dass die Zielzuteilungen 2022 zu 100% definitiv zugeteilt werden. Andere zielzugeleitete Aktien wie Antrittszahlungen in Aktien sind für alle Mitarbeitenden ebenfalls enthalten.

⁴ Effektiv, brutto und für Barbeträge, basierend auf dem Accrual-Prinzip.

⁵ Die im Vergütungsbericht 2018 in US-Dollar ausgewiesenen Beträge wurden zu den geltenden Wechselkursen in die hier ausgewiesenen Beträge für 2018 in Schweizer Franken umgerechnet.

⁶ Beinhaltet die Vergütung für Mitglieder der Konzernleitung.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Zusammenfassender Ausblick auf 2020

- **Performancemanagement und kurzfristige Incentives:** Die 2019 eingeführten Verbesserungen des Performancemanagement- und Incentive-Ansatzes werden weiterhin überprüft und weiterentwickelt, um sicherzustellen, dass sie zum Erreichen der strategischen Ziele der Gruppe beitragen und die Interessen der Aktionäre, Kunden, Mitarbeitenden und sonstigen Anspruchsgruppen berücksichtigen. Ausserdem wurde der kundenbezogene Net Promoter Score (NPS), eine globale Best-Practice-Messgrösse für das Kundenerlebnis, zusammen mit Finanzkennzahlen zur STIP-Finanzierung in weiteren Märkten eingeführt, um die Geschäftsperformance zu beurteilen. Der Kunden-NPS deckt nun die meisten STIP-Teilnehmer ab und wird in weiteren Märkten eingeführt, sobald ausreichend belastbare Daten verfügbar sind.

 [Mehr dazu auf Seite 102](#)

- **Langfristige Incentives:** Die Leistungskennzahlen für den LTIP wurden auf die Ziele für den nächsten Strategiezyklus ab 2020 ausgerichtet. Die angepassten Leistungskriterien im Vesting-Grid gelten für neue Zuteilungen ab dem Leistungszeitraum 2020 bis 2022 und sind damit ab 2023 für definitive Zuteilungen massgeblich. Unter anderem wurden die Ziele für den NIAS ROE und die Mittelzuflüsse angehoben. Das zeigt, dass die Messlatte den gesteigerten Leistungserwartungen entsprechend höher gelegt wurde. Die Einzelheiten sind im Abschnitt Ausblick im weiteren Verlauf dieses Berichts dargestellt.

 [Mehr dazu auf Seite 120](#)

- **Verwaltungsrat:** Seit 2015 sind die Honorare des Verwaltungsrats nicht angepasst worden. Im Rahmen der regelmässigen Beobachtung der Marktentwicklungen mit Blick auf die Vergütung des Verwaltungsrats wurde vom unabhängigen Berater von Zurich eine Vergleichsstudie durchgeführt. Einige Anpassungen der Honorarstruktur werden vorgeschlagen, um bestimmte Honorare näher an den relevanten Medianwerten für Unternehmen ähnlicher Grösse im Swiss Market Index (SMI) auszurichten. Die Anpassungen werden in die Abstimmung der Aktionäre über den Höchstbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat einbezogen und wären, vorbehaltlich der Genehmigung, ab der Generalversammlung 2020 anwendbar. Zurückzuführen sind die Anpassungen auf eine erfolgreiche Umsetzung der für den 2019 endenden Strategiezyklus festgelegten Ziele. Zudem stehen sie im Einklang mit der Zeitplanung des nächsten Strategiezyklus ab 2020. Weitere Einzelheiten sind im Abschnitt Ausblick im weiteren Verlauf dieses Berichts dargestellt.

 [Mehr dazu auf Seite 120](#)

- **Konzernleitung:** Es wird 2020 keine Änderung der Vergütungsstruktur für die Konzernleitung vorgeschlagen. Eine Vergleichsstudie einschliesslich einer Prüfung der Best Practices, der Marktdaten, der internen Relativität und der Ausrichtung an der Strategie wird 2020 wieder durchgeführt.

 [Mehr dazu auf Seite 111](#)

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Vergütungs-Governance

Die folgenden Informationen zur Governance der Vergütungsstruktur von Zurich finden Sie auf den Seiten 43 und 59 des Berichts über die Corporate Governance:

- ▶ Die Governance-Struktur, einschliesslich des Genehmigungssystems, die der Vergütungsphilosophie, dem Vergütungssystem und den Vergütungspraktiken von Zurich zugrunde liegt.
- ▶ Verantwortungsbereiche und Aktivitäten des Vergütungsausschusses.

Nachstehend finden Sie Informationen zu den folgenden Themen:

- ▶ Die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen, die dieser Vergütungsbericht erfüllt.
- ▶ Die Rolle des Risikos in der gesamten Vergütungsstruktur und im gesamten Vergütungsansatz von Zurich.
- ▶ Richtlinien zum Besitz von Aktien der Gruppe.
- ▶ Eine Überprüfung der Auswirkungen der langfristigen Aktienprämien von Zurich auf eine mögliche Aktienverwässerung.

Gesetzliche und regulatorische Anforderungen

Der vorliegende Vergütungsbericht enthält alle erforderlichen Angaben gemäss den folgenden Vorschriften, die Zurich einhält:

- ▶ Kapitel 5 der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Exchange Regulation (Stand 20. März 2018).
- ▶ Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance (Swiss Code of Best Practice), der von economiesuisse 2002 veröffentlicht und im Oktober 2007 sowie im August 2014 angepasst wurde.
- ▶ Artikel 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) (diese ersetzen die Informationen im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung gemäss Artikel 663bbis des Schweizerischen Obligationenrechts).
- ▶ Informationen, die gemäss Artikel 663c Absatz 3 des Schweizerischen Obligationenrechts vorgeschrieben sind.
- ▶ Anforderungen des am 21. Oktober 2009 veröffentlichten und mit Wirkung vom 1. Juni 2012, 3. Dezember 2015 und 22. September 2016 geänderten Rundschreibens 2010/1 der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA zu den Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten sowie der weiteren am 19. Januar 2011 dazu veröffentlichten Informationen (FINMA-Rundschreiben zu den Vergütungssystemen).

Vorgehensweise von Zurich zur Umsetzung der VegüV

Seit der Generalversammlung 2015 werden verbindliche Abstimmungen durchgeführt, bei denen die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats im einjährigen Zeitraum bis zur nächsten Generalversammlung sowie den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Konzernleitung für das folgende Geschäftsjahr nach Abstimmung genehmigen (Artikel 18 Absatz 1 der Statuten: www.zurich.com/de-de/investor-relations/our-shares/articles-of-association). Einzelheiten zu den Abstimmungen sind im Bericht des Verwaltungsrats zu finden, welcher der Einladung zur Generalversammlung 2020 beiliegt (www.zurich.com/de-de/investor-relations/shareholder-area/annual-general-meeting). Einzelheiten zu den Abstimmungen über Gehälter, zu zusätzlichen Beträgen für neue Mitglieder der Konzernleitung während eines Zeitraums, für den die Vergütung der Konzernleitung bereits genehmigt wurde, zur leistungsbezogenen Vergütung der Konzernleitung, zur Zuteilung von Aktien und zur Vorgehensweise in Bezug auf Darlehen und Kredite finden Sie darüber hinaus in den Artikeln 18, 28 und 34 der Statuten (www.zurich.com/de-de/investor-relations/our-shares/articles-of-association).

Zudem sind die im Vergütungsbericht enthaltenen Informationen, die gemäss den Artikeln 14 bis 16 der VegüV bereitgestellt werden, entsprechend den Prüfvorschriften der VegüV (Artikel 13 Absatz 1 und Artikel 17 der VegüV) extern geprüft worden. Die Informationen, die einer solchen Revision unterliegen, sind in den betreffenden Abschnitten des Vergütungsberichts gekennzeichnet.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Vergütung und Risiko

Der Vergütungsausschuss und der Risiko- und Investmentausschuss treffen sich jährlich, um eine Risikoüberprüfung der Vergütungsstruktur und der Vergütungs-Governance zu besprechen. Die Risikobeurteilung bei Prämienentscheidungen und die Fähigkeit, Risikoanpassungen vorzunehmen und gegebenenfalls Malus und Clawback anzuwenden, sind Merkmale des Vergütungssystems von Zurich. Group Risk Management bewertete die Vergütungsstruktur im Jahr 2019 und berichtete, dass sie mit dem effektiven Risikomanagement vereinbar ist und dass keine Anreize geschaffen werden, unangemessene Risiken einzugehen, welche die von der Gruppe tolerierten Risiken übersteigen.

Um die Ausrichtung der Vergütung an der Risikokapazität der Gruppe weiter zu fördern, berät sich Group Risk Management mit anderen Kontroll- und Assurance-Funktionen, um dem Group CEO eine Auswertung über die Risikofaktoren vorzulegen, die bei der Beurteilung der Gesamtleistung für die jährliche Finanzierung von Incentives berücksichtigt werden sollten. Der Group Chief Risk Officer (Group CRO) steht zur Verfügung, um diese Ergebnisse mit dem Vergütungsausschuss und dem Verwaltungsrat zu erörtern. Neben anderen Faktoren berücksichtigt der Group CEO die Beurteilung des Group Risk Management, wenn er dem Vergütungsausschuss seine Vorschläge für die STIP-Zuteilungen vorlegt, damit der Ausschuss eine Empfehlung an den Verwaltungsrat zur endgültigen Genehmigung aussprechen kann.

Group Risk Management überprüft jährlich die Prozesse und Kriterien zur Identifizierung von Key-Risk-Taker-Positionen. Die Kriterien basieren auf Faktoren, die die Risikoübernahme innerhalb der Gruppe wesentlich betreffen, zum Beispiel die übergreifende Governance, Kapitalverzehr für jeden Risikotyp, wie im internen Modell festgelegt, Strategie und Reputation. Anschliessend werden die Kriterien auf diejenigen angewandt, die auf Konzernebene diese spezifischen Risiken eingehen oder kontrollieren, da diese auf Konzernebene am wesentlichsten sind. Alle Positionen des Leadership Teams werden in die Analyse einbezogen.

Zur Vergütung der Key-Risk-Taker-Positionen gehören sowohl der STIP als auch der LTIP, wobei die langfristige und somit aufgeschobene Vergütungskomponente stärker gewichtet wird. Group Risk Management liefert im Rahmen der jährlichen individuellen Leistungsbeurteilung und für die Zielsetzungen (Target Cards) des Leadership Teams einschliesslich der Konzernleitung zusammen mit anderen Kontroll- und Assurance-Funktionen, Risiko- und Compliance-Informationen über alle Key Risk Takers. Dies wird bei der Beurteilung der Leistung und bei Vergütungsentscheidungen berücksichtigt.

Die variable Vergütung von Mitarbeitenden in Kontrollfunktionen ist so strukturiert, dass Interessenkonflikte vermieden werden, indem sie an Messgrössen für die Rentabilität der Gruppe gekoppelt ist statt an die Rentabilität des Geschäftsbereichs, der von diesen Funktionen kontrolliert wird.

Group Audit beurteilt regelmässig die operative Umsetzung des Vergütungsreglements bei Zurich, um sicherzustellen, dass die Vergütungsstruktur in der gesamten Gruppe befolgt wird.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Richtlinien zum Aktienbesitz

Um die Interessen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung mit denjenigen der Aktionäre in Einklang zu bringen, gelten für die Mitglieder dieser Gremien folgende Vorgaben zum Aktienbesitz:

- ▶ für Verwaltungsratsmitglieder: ein Aktienbesitz in Höhe des jährlichen Grundhonorars;
- ▶ für den Group CEO: definitive Zuteilungen in fünffacher Höhe der Grundvergütung;
- ▶ für die anderen Mitglieder der Konzernleitung: definitive Zuteilungen in 2,5-facher Höhe der Grundvergütung.

Damit die Verwaltungsratsmitglieder die Vorgabe erfüllen, erhalten sie einen Teil ihres Honorars in Aktien mit fünfjähriger Veräusserungsbeschränkung und tätigen Zukäufe am Markt. Die Mitglieder der Konzernleitung erfüllen diese Vorgabe über ihre Teilnahme am LTIP und über Zukäufe am Markt. Für den Aufbau der verlangten Aktienpositionen haben die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Group CEO und die anderen Mitglieder der Konzernleitung fünf Jahre Zeit. Die Einhaltung dieser Richtlinie wird durch den Vergütungsausschuss jährlich überprüft.

Per 31. Dezember 2019 hielten die Verwaltungsratsmitglieder 22'510 Aktien und die Mitglieder der Konzernleitung 194'572 Aktien. Ende 2019 erfüllten alle Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Konzernleitung, die mindestens fünf Jahre im Verwaltungsrat bzw. in der Konzernleitung tätig waren, die Anforderungen zum Aktienbesitz.

Aktienverwässerung

Im Jahr 2018 begann Zurich, ihre eigenen Aktien am Markt zu kaufen, um Ansprüche auf Aktien im Rahmen von aktienbasierten Vergütungsplänen zu erfüllen, und es wird beabsichtigt, dies fortzuführen. Zurich hat überdies zusätzliche Massnahmen ergriffen, um den Verwässerungseffekt umzukehren, der sich durch die in den vergangenen Jahren erfolgte definitive Zuteilung der langfristigen Aktienpläne nach Abschluss ihres öffentlichen Aktienrückkaufprogramms mit dem Ziel, die erworbenen Aktien zu vernichten, 2018 ergeben hat. Am 3. April 2019 genehmigte die Generalversammlung die Vernichtung von 1'740'000 eigenen Aktien der Zurich Insurance Group AG mit einem Nennwert von je CHF 0.10, die im Rahmen des öffentlichen Aktienrückkaufprogramms zurückgekauft wurden. Die entsprechende Herabsetzung des Aktienkapitals der Zurich Insurance Group AG von 151'348'027 auf 149'608'027 voll liberierte Namenaktien mit einem Nennwert von je CHF 0.10 durch die Vernichtung der zurückgekauften eigenen Aktien wurde im Juni 2019 abgeschlossen.

Aktienverwässerung per 31. Dezember

		2019	2018
Aktienverwässerung	Im Laufe des Jahres ausgegebene Aktien ¹	–	8'176
	Im Laufe des Jahres vernichtete Aktien	1'740'000	–
	Namenaktien per 31. Dezember	149'608'027	151'348'027
LTIP	Gesamtzahl der zielzuteilten Aktien ²	1'736'154	1'912'087
	– als Prozentsatz der Namenaktien	1,16%	1,26%

¹ 2019 wurden keine neuen Aktien ausgegeben und 2018 wurde nur eine relativ kleine Anzahl von Aktien ausgegeben, da der LTIP und andere Aktienpläne für Mitarbeitende weiterhin primär durch vom Markt zurückgekauft Aktien sowie durch eigene Aktien finanziert wurden. Für die Zukunft beabsichtigt Zurich, den Kauf von Aktien am Markt fortzusetzen, anstatt neue Aktien auszugeben, um den LTIP und andere Aktienpläne für Mitarbeitende zu finanzieren.

² Bei einer definitiven Zuteilung in Höhe von 178% für die 2020 definitiv zugeteilten Aktien und einer angenommenen definitiven Zuteilung von 100% in den Jahren 2021 und 2022. Für 2018 stellt die Zahl eine definitive Zuteilung von 149% im Jahr 2019 und eine angenommene definitive Zuteilung von 100% in den Jahren 2020 und 2021 dar.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Vergütungsstruktur

Philosophie

Die Vergütungsphilosophie ist ein integraler Bestandteil des gesamten Anstellungsangebots an die Mitarbeitenden. Basierend auf etablierten Vergütungsgrundsätzen hat die Gruppe ein ausgeglichenes und effektiv verwaltetes Vergütungssystem, das eine wettbewerbsfähige Gesamtvergütung gewährleistet, um Mitarbeitende zu gewinnen, zu halten, zu motivieren und zu entlohnen. Das Vergütungssystem und die Vergütungspraktiken sind in das Risikomanagement-Rahmenwerk der Gruppe eingebettet und berücksichtigen gesetzliche und regulatorische Anforderungen sowie Marktentwicklungen.

Leitsätze der Vergütungsphilosophie

Die im Vergütungsreglement von Zurich dargelegten Leitsätze der Vergütungsphilosophie lauten wie folgt:

- ▶ Die Vergütungsstruktur ist einfach, transparent und praktisch umsetzbar und berücksichtigt die Interessen wichtiger Anspruchsgruppen wie Kunden, Aktionäre und Mitarbeitende.
- ▶ Die Vergütung ist bei Mitarbeitenden, die wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gruppe nehmen, an langfristige Ergebnisse geknüpft.
- ▶ Struktur und Höhe der Gesamtvergütung sind auf die Risikopolitik der Gruppe und auf ihre Risikokapazität abgestimmt.
- ▶ Die erwartete Leistung wird anhand eines strukturierten Performancemanagementsystems eindeutig festgelegt; dieses wird als Entscheidungsgrundlage für die Vergütung verwendet.
- ▶ Bei den variablen Vergütungen werden relevante Leistungsfaktoren berücksichtigt. Hierzu gehören die Leistung der Gruppe, der Länder, der Geschäftseinheiten, der Funktionen sowie individuelle Leistungen.
- ▶ Die kurz- und langfristigen Incentive-Pläne (STIP und LTIP) der Gruppe, die bei der variablen Vergütung Anwendung finden, sind an geeignete Leistungskriterien geknüpft. Die Gesamtausgaben für variable Vergütungskomponenten berücksichtigen den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg der Gruppe.
- ▶ Durch den LTIP werden Teile der variablen Vergütung an die zukünftige Entwicklung der Leistung und der Risiken gebunden, indem aufgeschobene Vergütungsmechanismen eingesetzt werden.
- ▶ Den Mitarbeitenden wird nach Vorgabe der gängigen örtlichen Marktpraxis eine Reihe von Nebenleistungen, unter Berücksichtigung der Risikokapazität der Gruppe im Hinblick auf die Finanzierung von Pensionsaufwendungen und Kapitalanlagen, gewährt.
- ▶ Prämienentscheidungen erfolgen leistungsbezogen – auf der Grundlage von Leistungen, Fertigkeiten, Erfahrungen, Qualifikationen und Potenzial – und frei von jeglichen Diskriminierungen aufgrund unterschiedlicher Hintergründe. Das Vergütungssystem und die Vergütungspraktiken stellen Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden sicher.

Vergütungselemente

Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung eines einzelnen Mitarbeitenden und ihre Zusammensetzung hängen von verschiedenen Faktoren ab, wie zum Beispiel dem Umfang und der Komplexität der Funktion, dem Ausmass der Verantwortung, der Risikoexposition, der Geschäftsperformance der Gruppe und der wirtschaftlichen Tragfähigkeit, der persönlichen Leistung, der Berufserfahrung, den internen Relativitäten, der externen Wettbewerbsfähigkeit, dem geografischen Standort sowie rechtlichen Anforderungen. Die Vergütung orientiert sich an den Medianwerten in klar definierten Märkten, die abhängig von der Funktion, lokal, regional oder global sein können und Praktiken in der Versicherungsbranche, der Finanzdienstleistungsbranche oder sonstigen Branchen widerspiegeln.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Vergütungselemente

	Fixe Vergütung	Variable Vergütung		Fixe Leistungen
	Grundgehalt	Kurzfristige Incentives	Langfristige Incentives	Pensionsanwartschaften und Nebenleistungen
Beschreibung	Feste Bezahlung für die ausgeübte Funktion zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Wird jährlich überprüft.	Diskretionäre Incentives für die Erreichung wichtiger Geschäfts- und individueller Ziele während des Jahres.	Jährliche Zielzuteilung von Aktien mit dreijährigem Aufschub gemäss vordefinierten Leistungskriterien. Unterstützung der längerfristigen Ziele, nachhaltige Unternehmensführung und Ausrichtung der langfristigen Interessen der Gruppe mit denjenigen der Aktionäre.	Nebenleistungen werden zum Zweck der Mitarbeitergewinnung und -bindung erbracht, orientieren sich an gängiger Marktpraxis und am Marktmedian. Ausgestaltung und Verwaltung von Pensionsplänen erfolgen in Einklang mit den Richtlinien der Gruppe.
Leistungsfaktoren bzw. Leistungskennzahlen	Umfang und Komplexität der Funktion, Ausmass der Verantwortung, Berufserfahrung und geografischer Standort.	Zuteilung ist abhängig von: – den relevanten Rentabilitätsleistungen und gegebenenfalls der Kundenerfahrung; – der individuellen Leistung gemäss persönlichen Zielen und Verhaltensweisen entsprechend den Werten von Zurich, bewertet im Rahmen des Performancemanagementprozesses.	Die Höhe der definitiven Zuteilung richtet sich nach (i) dem erreichten TSR im Verhältnis zu einer internationalen Vergleichsgruppe von Versicherungsgesellschaften, die dem Dow Jones Insurance Titans 30 Index angehören, (ii) dem NIAS ROE und (iii) den Mittelzuflüssen.	Marktpraxis und Richtlinien der Gruppe.
Dauer	n.a.	1 Jahr.	3 bis 6 Jahre (zielzugeleitete Aktien mit dreijähriger Sperrfrist; für die Konzernleitung unterliegt eine Hälfte der definitiv zugeleiteten Aktien einer Veräusserungsbeschränkung von weiteren drei Jahren).	n.a.
Zuteilungsmöglichkeiten	In der Regel innerhalb einer Bandbreite von 80% bis 120% des jeweiligen Marktmedians.	Zuteilung von 0% bis 200% der Zielzuteilung einer Person.	Definitive Zuteilung von 0% bis 200% der bedingt zuteilbaren Aktien und dividendenäquivalent zielzugeleiteten Aktien.	n.a.
Berechtigung	Alle Mitarbeitenden.	Landesspezifisch (über 39'000 Planteilnehmer im Jahr 2019).	Mitglieder der Konzernleitung und eine bestimmte Gruppe der höchsten Führungspositionen, einschliesslich Key Risk Takers.	Landesspezifisch.
Umsetzung	Fixe Barvergütung.	Leistungsbezogene Barvergütung.	Leistungsbezogene Aktien.	Landesspezifische fixe Leistungen.
Clawback, Malus und Absicherung	n.a.	Clawback-Regelungen für Mitglieder der Konzernleitung und in einigen Ländern für weitere STIP-Teilnehmer, welche unter bestimmten Bedingungen Erstattung, Anspruchsverlust und/oder Clawback vorsehen. Malusbedingungen für alle STIP-Teilnehmer, die Zuteilungen verringern oder ausschliessen.	Clawback-Regelungen für Mitglieder der Konzernleitung und in einigen Ländern für weitere LTIP-Teilnehmer, welche unter bestimmten Bedingungen Erstattung, Anspruchsverlust und/oder Clawback vorsehen. Malusbedingungen für alle LTIP-Teilnehmer, die bedingte Zuteilungen verringern oder ausschliessen. Die Einzelabsicherung von aktienbasierter Vergütung im Rahmen des LTIP ist verboten.	n.a.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Variable Vergütung

Die Incentive-Pläne sehen eine Reihe von Zuteilungsmöglichkeiten vor, die an das Leistungsniveau gekoppelt sind. Überdurchschnittliche Geschäftsergebnisse und persönliche Leistungen der Mitarbeitenden können zu über der Zielgrösse liegenden variablen Zahlungen führen. Bleiben die Leistungen hinter den Erwartungen zurück, kann die variable Vergütung geringer als die Zielgrösse ausfallen. Variable Vergütungen werden gewährt, um die Mitarbeitenden zu motivieren und wichtige kurz- und langfristige Geschäftsziele zu erreichen. Mehr Informationen zum STIP und LTIP der Gruppe finden Sie weiter unten.

Kurzfristige Incentives

Kurzfristige Incentives (ein Jahr) sind leistungsabhängig und für das Jahr 2019 wie folgt strukturiert:

Kurzfristige Incentives unterstützen Mitarbeitende, ihre Leistung auf die Erreichung wichtiger finanzieller, Kunden- und individueller Ziele zu fokussieren, die zu Beginn des Jahres festgelegt werden. Die wichtigsten Verbesserungen wurden im letztjährigen Vergütungsbericht dargelegt und 2019 umgesetzt³, nämlich:

- ▶ Vereinfachung des Leistungsbeurteilungsansatzes, indem die fünfstufige Bewertungsskala durch drei Leistungskategorien ersetzt wird. Diese sind leistungsbezogen und werden auf der Basis der Zielerreichung und des Verhaltens einer Person zugewiesen. Jede Leistungskategorie hat weitere Differenzierungsniveaus, damit die Leistung einer Person auf der Leistungsskala eingeordnet werden kann. Für STIP-Teilnehmer ermöglichen die Differenzierungsniveaus auch flexiblere und differenziertere Zuteilungen. In einigen Märkten gelten die differenzierten STIP-Zuteilungen nur für Mitarbeitende oberhalb einer bestimmten Stufe.
- ▶ Der kundenbezogene Net Promoter Score (NPS), eine globale Best-Practice-Messgrösse für das Kundenerlebnis, wurde 2019 zusätzlich zu den bestehenden Finanzkennzahlen in weiteren Märkten eingeführt, um die gesamte Geschäftsperformance für einen STIP-Pool zu beurteilen. Die kundenbezogenen Kennzahlen decken nun die meisten STIP-Teilnehmer ab und tragen zur laufenden Verbesserung der Kundenerfahrung bei.

Die Bestimmung der endgültigen individuellen STIP-Zuteilung für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Jahr ist in der folgenden Übersicht dargelegt.³ Die STIP-Zuteilung basiert auf der STIP-Zielzuteilung einer Person, der Geschäftsperformance und den Leistungen der Person. Abgesehen von Personen oberhalb einer bestimmten Stufe haben die Märkte die Möglichkeit, die Zuteilung ausschliesslich von der individuellen STIP-Zielzuteilung und vom erreichten Leistungsniveau des STIP-Pools ohne weitere individuelle Differenzierung abhängig zu machen.

³ Farmers wird die Verbesserungen 2020 umsetzen. Lokale Pläne können etwas vom Gruppenplan abweichen, folgen aber im Wesentlichen denselben Grundsätzen.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

STIP-Zielzuteilung

Für jeden STIP-Teilnehmer wird eine STIP-Zielzuteilung für das Leistungsjahr in Höhe von maximal 100% des Grundgehalts festgelegt (wenn vom Verwaltungsrat nicht anders beschlossen).

Leistung des STIP-Pools auf Basis der Geschäftsperformance

Wesentliche Finanz- und ggf. Kundenkennzahlen bestimmen das erreichte Leistungsniveau des STIP-Pools.

Die jeweilige Geschäftsperformance einschliesslich einer qualitativen Beurteilung der Ergebnisse bestimmt das erreichte Leistungsniveau eines STIP-Pools sowie die Höhe der für den jeweiligen STIP-Pool verfügbaren Finanzierungsmittel oder zulässigen Ausgaben. Das kann zwischen 0% und 175% des Zielwerts liegen. Jeder STIP-Teilnehmer ist einem der folgenden STIP-Pools mit den dazugehörigen wesentlichen Kennzahlen zugeordnet:

STIP-Pools	Key measures
Gruppen-Pools ¹	BOP der Gruppe und gesamter Kunden-NPS. ²
Investment management	Anlageergebnisse.
Länder	Der relevante BOP und gegebenenfalls der Kunden-NPS. ²
Farmers ³	Wachstum, Rentabilität und Kundenkennzahlen.
Joint Ventures	Relevante Rentabilitätskennzahlen.

Persönliche Leistung

Die persönliche Leistung bestimmt das Differenzierungsniveau für die STIP-Zuteilung.

Zurich verfügt über einen klar definierten weltweiten Leistungs- und Entwicklungsansatz, wonach jeder Mitarbeitende gemeinsam mit seinem Vorgesetzten Jahresziele formuliert und vereinbart, welche die Umsetzung der Geschäftsstrategie und der operativen Pläne des Unternehmens unterstützt. Die persönliche Leistung eines Mitarbeitenden umfasst seinen Zielerreichungsgrad und sein Verhalten. Dieses orientiert sich weiterhin am Verhaltenskodex der Gruppe und dessen Zweck sowie an den Werten von Zurich. Am Jahresende wird eine von drei Leistungskategorien zugeordnet:

- Ziele teilweise erreicht
 - Ziele vollständig erreicht
 - Ziele übertroffen
- Innerhalb jeder Leistungskategorie werden differenzierte leistungsbezogene Zuteilungsniveaus bestimmt.

STIP-Zuteilung

STIP-Zielzuteilung x Leistung des STIP-Pools x persönliche Leistung

Eine unzureichende Geschäftsperformance und/oder Mitarbeiterleistung kann dazu führen, dass die STIP-Zuteilung unter der Zielzuteilung liegt und unter Umständen 0% beträgt. Ebenso kann eine STIP-Zuteilung auch über der Zielzuteilung liegen, wenn die Geschäftsperformance und/oder die Mitarbeiterleistung die Erwartungen übertrifft; dabei gilt eine Obergrenze von 200% der jeweiligen STIP-Zielzuteilung. Die resultierende STIP-Zuteilung wird in bar ausbezahlt.

¹ Gruppen-Pools für das Leadership Team, Kontrollfunktionen und Mitarbeitende auf Konzern- und Regionalebene.

² Der kundenbezogene Net Promoter Score (NPS) ist eine der wesentlichen Messgrössen (20% Gewicht), mit denen in Märkten mit ausreichend belastbaren Daten die Geschäftsperformance bestimmt wird. Der Kunden-NPS wird derzeit für die meisten STIP-Teilnehmer berechnet und seine Einführung in weiteren Märkten wird weiterhin geprüft.

³ Einschliesslich eines separaten Pools für Farmers New World Life.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Kurzfristige Incentives werden primär über den gruppenweiten STIP ausgerichtet, der im gesamten Unternehmen verwendet wird und in vielen Ländern für alle Mitarbeitenden gültig ist. In einigen Ländern nimmt, je nach Marktpraxis am betreffenden Standort, nur das oberste Management am STIP teil. In einigen wenigen Ländern, in denen lokale Pläne bestehen, sind diese im Wesentlichen nach den gleichen Prinzipien wie der gruppenweite STIP ausgestaltet.

Langfristige Incentives

Langfristige Incentive-Pläne (drei bis sechs Jahre) sind leistungsabhängig und für den Leistungszeitraum 2019 bis 2021 wie folgt strukturiert:

Um das Erreichen der längerfristigen finanziellen Ziele der Gruppe zu unterstützen, gibt es langfristige Incentives für eine festgelegte Gruppe der höchsten Führungspositionen in der Gruppe, die einen erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gruppe haben, sowie für Personen, die für eine Teilnahme geeignet erscheinen, weil sie beispielsweise aufgrund ihrer Fähigkeiten und Fachgebiete am Markt umworben sind. Zu dieser Gruppe gehören im Allgemeinen die Personen mit den höchsten Gesamtvergütungen. Der LTIP bringt die Incentives und Verhaltensweisen der Teilnehmer mit den Interessen der Gruppe und ihrer Aktionäre in Einklang. Um diese Zielsetzung weiter zu unterstützen, ist die Einzelabsicherung von Aktien der Zurich Insurance Group AG verboten.

In Abstimmung mit dem Risikoprofil und der Geschäftsstrategie der Gruppe und unter Berücksichtigung der Best-Practice-Grundsätze für Versicherungsgesellschaften sowie der Ansichten von Stimmrechtsberatern und Aktionären werden die langfristigen Incentives mit einem aufgeschobenen Element ausgestattet, das den wesentlichen Risiken und dem zeitlichen Horizont Rechnung trägt. Eine derartige aufgeschobene Vergütung ist so strukturiert, dass sie das Risikobewusstsein von Teilnehmern fördert und die Teilnehmer ermutigt, das Geschäft auf nachhaltige Weise zu führen. Der LTIP für den Leistungszeitraum 2019 bis 2021 ist auf der folgenden Seite dargestellt.

Einzelheiten des LTIP, die nach dem Leistungszeitraum von 2017 bis 2019 für die definitiven Zuteilungen 2020 massgeblich sind, finden Sie im Vergütungsbericht 2017. Für den nächsten Leistungszeitraum 2020 bis 2022 ist eine Übersicht bezüglich den Aktualisierungen des LTIP-Vesting-Grid, welche die Ziele für den nächsten Strategiezyklus widerspiegelt, im Abschnitt Ausblick dieses Berichts zu finden.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Zielzugeteilte Aktien

Für jeden Teilnehmer wird eine jährliche LTIP-Zielzuteilung als Prozentsatz vom jährlichen Grundgehalt festgelegt. Die Anzahl der am dritten Werktag im April zielzuzuteilenden Aktien wird berechnet, indem die Zielzuteilung durch den Schlusskurs am Tag vor der Zuteilung geteilt wird. Um die Interessen der Planteilnehmer noch besser mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen, können den zielzugeteilten Aktien während des Erdienungszeitraums dividendenäquivalente Einheiten (DEUs)¹ gutgeschrieben werden.

Höhe der definitiven Zuteilung

Bestimmt, welcher Prozentsatz der zielzugeteilten Aktien definitiv zuteilt wird.

Die Höhe der definitiven Zuteilung wird anhand einer Beurteilung der im Voraus festgelegten Leistungskriterien berechnet, die dem nachstehenden Vesting-Grid zu entnehmen sind. Am Ende des dreijährigen Leistungszeitraums wird jede Leistungskennzahl einzeln bewertet und hat die gleiche Gewichtung. Für die Kriterien NIAS ROE und Mittelzuflüsse erfolgt eine lineare Interpolation, um die Höhe der definitiven Zuteilung zu bestimmen.

Beurteilung der im Voraus festgelegten Leistungskriterien anhand des Vesting-Grid:

Der Vesting-Grid wird durch den Verwaltungsrat jährlich festgelegt und überprüft, um die Ausrichtung an der Strategie und den finanziellen Zielen zu gewährleisten.

Leistungs-kriterien	0% definitive Zuteilung	50% definitive Zuteilung	100% definitive Zuteilung	150% definitive Zuteilung	200% definitive Zuteilung
Relative TSR-Position ²	18. – 13.	12. – 10.	9. – 7.	6. – 4.	3. – 1.
NIAS ROE (Jahresdurchschnitt über drei Jahre)	< 9,75% Jahr	9,75% Jahr	12,00% Jahr	13,125% Jahr	≥ 14,25% Jahr
Mittelzuflüsse (kumulativ über den Zeitraum von drei Jahren)	< USD 8,5 Mrd.	USD 8,5 Mrd.	USD 9,5 Mrd.	USD 10 Mrd.	≥ USD 10,5 Mrd.
	Gewährleistet, dass eine externe Sicht der Branche zum Tragen kommt, indem die Leistung von Zurich im Vergleich zu ihren Mitbewerbern berücksichtigt wird.				
	Wichtige Messgrösse für Aktionäre, welche die Ausrichtung der LTIP-Teilnehmer an den Aktionärsinteressen unterstützt und die Ziele im Finanzplan widerspiegelt.				
	Zentrales Element der Finanzziele von Zurich, das ausreichende flüssige Mittel sicherstellt und das Engagement des Unternehmens für die Schaffung von Liquidität für das Geschäft und die Aktionärsanforderungen zeigt.				



LTIP-Zuteilung

Zielzugeteilte Aktien x Höhe der definitiven Zuteilung

Die definitive Zuteilung von Aktien im Rahmen des LTIP findet am 3. April statt, drei Jahre nach Zielzuteilung von Aktien an den Teilnehmer.

Am Datum der definitiven Zuteilung wird die Anzahl zielzugeteilter Aktien gemeinsam mit den aufgelaufenen DEUs für die definitive Zuteilung bewertet. Auf diese Weise fallen nur für die definitiv zugeteilten Aktien DEUs an. Die finale LTIP-Zuteilung für eine Person kann höchstens 200% der kumulierten Anzahl der zielzugeteilten Aktien und DEUs betragen. Im Falle der Konzernleitung unterliegt die Hälfte der definitiv zugeteilten Aktien einschliesslich der definitiv zugeteilten DEUs einer weiteren dreijährigen Veräusserungsbeschränkung ab dem Tag der definitiven Zuteilung. Dadurch verlängert sich die Verfügungsbeschränkung, bestehend aus dem Aufschub bis zur definitiven Zuteilung und der Veräusserungsbeschränkung, für diesen Teil der Zuteilung auf sechs Jahre.

¹ Die Höhe der Dividende wird in jedem Jahr des Erdienungszeitraums anhand der Anzahl der zielzugeteilten Aktien berechnet, die zum Zeitpunkt der Zielzuteilung bereitgestellt werden. Dieser Betrag wird anschliessend auf der Grundlage des Schlusskurses der Aktien am Tag vor der Dividendenausschüttung in DEUs umgerechnet. Im Zuteilungsjahr werden keine dividendenäquivalenten zielzugeteilten Aktien gutgeschrieben, wenn die Zuteilung nach dem Ex-Dividendtag erfolgt. Darüber hinaus fallen auf dividendenäquivalente zielzugeteilte Aktien keine Dividenden an.

² Der erreichte TSR über den Leistungszeitraum im Verhältnis zu einer internationalen Vergleichsgruppe von Versicherungsgesellschaften, die dem Dow Jones Insurance Titans 30 Index angehören. Der Vergütungsausschuss prüft regelmässig die Vergleichsunternehmen, die in die Bewertung des relativen TSR eingeschlossen werden sollen, um sicherzustellen, dass die Vergleichsgruppe eine starke TSR-Korrelation aufweist und das Unternehmensprofil und die geografische Ausdehnung der Gruppe widerspiegelt. Die branchenspezifische Vergleichsgruppe umfasst die folgenden Unternehmen: AIG, Allianz, Allstate, Aviva, AXA, Chubb, Generali, Legal & General, Manulife Financial Corp., MetLife, Munich Re, Progressive Ohio, Prudential P/C, QBE, Swiss Re, The Hartford und Travelers Cos. Inc.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Aussergewöhnliche Anpassungen

Der Verwaltungsrat kann die definitive Zuteilung nach eigenem Ermessen anpassen, um unvorhergesehene Ergebnisse zu vermeiden oder die finanziellen Auswirkungen der getroffenen Entscheidungen zur Umsetzung der Strategie zu berücksichtigen oder mit aussergewöhnlichen Umständen umzugehen. Eine Anpassung um +/-25% der berechneten definitiven Zuteilung kann vorgenommen werden; diese kann positiv oder negativ sein. An der berechneten definitiven Zuteilung für 2020 wurde keine diskretionäre Anpassung vorgenommen.

Das Recht, die Höhe der Zuteilung zu ändern, um individuellen Umständen Rechnung zu tragen, ist dem Group CEO vorbehalten. Ausgenommen hiervon sind Änderungen, die die Mitglieder der Konzernleitung betreffen, bei denen dieses Recht dem Vergütungsausschuss und dem Verwaltungsrat vorbehalten ist. Vor der definitiven Zuteilung kann eine Anpassung der Höhe der berechneten Zuteilung um +/-25% im Einzelfall vorgenommen werden. Wenn die Leistung es jedoch unter aussergewöhnlichen oder unüblichen Umständen rechtfertigt, können Ausnahmen von der Anpassung um +/-25% gemacht werden. In dieser Hinsicht behält sich Zurich das Recht vor, die definitive Zuteilung anzupassen und ihre Höhe während der Periode vor der definitiven Zuteilung für einen Mitarbeitenden gegebenenfalls auf 0% zu setzen, um speziellen Umständen Rechnung zu tragen (z.B. im Zusammenhang mit einem Verstoß gegen interne oder externe Regelungen). Sämtliche derartigen Anpassungen sind jedoch ausschliesslich dem Vergütungsausschuss und dem Verwaltungsrat vorbehalten.

Definitive LTIP-Zuteilungen

Die folgende Tabelle mit Zuteilungsdaten zum LTIP soll das System für die Leserinnen und Leser transparenter machen.

Höhe der definitiven Zuteilung im Rahmen des LTIP			Höhe der definitiven Zuteilung in Prozent der Zielzuteilung				
			2018	2019	2020	2021	2022
Leistungszeitraum	2015–2017		83%				
	2016–2018			149%			
	2017–2019				178%		
	2018–2020					n.a.	
	2019–2021						n.a.

Pensionsanwartschaften

Die Gruppe sieht für die Mitarbeitenden eine Reihe von Pensionsleistungen vor, die sich an der lokalen Marktpraxis orientieren sollen. Die Höhe der Leistungen wird am jeweiligen Marktmedian ausgerichtet. Das Group Pensions Committee überwacht das Management der Pensionsvereinbarungen der Gruppe im Rahmen der Risikovermeidungsstrukturen, die für die Gestaltung der Leistungen, der Investitionen, der Finanzierung und der Rechnungslegung geschaffen wurden. Das Group Pensions Committee und die jeweiligen Länder bewerten regelmässig die Wettbewerbsumgebung im Hinblick auf Pensionsleistungen. In den letzten Jahren verlagerte sich der Schwerpunkt eindeutig weg von Pensionsplänen mit Leistungsprimat, bei denen die Höhe der Leistungen sich nach dem Endgehalt richtet. Heute nehmen fast alle neuen Mitarbeitenden an Plänen teil, die auf einem Beitragsprimat und/oder einem Cash-Balance-Ansatz basieren.

Sonstige Vergütungen einschliesslich Nebenleistungen

Die Gruppe sieht für die Mitarbeitenden ausserdem eine Reihe von Gehaltsnebenleistungen vor, die sich an der lokalen Marktpraxis orientieren, zum Beispiel Lebensversicherungen, Krankenversicherung und flexible Nebenleistungen. Weiter gelten in der Gruppe einige mobilitätsbezogene Richtlinien, welche die Mitarbeitenden bei Standortwechseln innerhalb der Organisation unterstützen.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Geprüft

Die im Vergütungsbericht enthaltenen Informationen, die gemäss den Artikeln 14 bis 16 der VegüV bereitgestellt werden, müssen entsprechend den Prüfvorschriften der VegüV (Artikel 13 Absatz 1 und Artikel 17 der VegüV) extern geprüft werden. Zusätzlich werden alle gemäss Artikel 663c des Schweizerischen Obligationenrechts vorgeschriebenen Informationen geprüft und als solche im Vergütungsbericht veröffentlicht. Alle geprüften Abschnitte sind entsprechend gekennzeichnet.

Vergütungen und Aktienbesitz 2019

Der folgende Abschnitt erläutert die Vergütungen und den Aktienbesitz von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die Vergütungen aller Mitarbeitenden.

Verwaltungsrat

Verwaltungsrats honorare

Als weltweit tätige Versicherungsgesellschaft muss Zurich die Höhe der Verwaltungsrats honorare so bemessen, dass die Gruppe Persönlichkeiten gewinnen und halten kann, die am Erfolg von Zurich langfristig interessiert sind und die Diversität der Mitarbeitenden und Kunden der Gruppe widerspiegeln. Um bei der Festsetzung der Verwaltungsratsvergütung behilflich zu sein, führt ein unabhängiger Berater regelmässig Vergleichsstudien durch. Zurich ist bestrebt, die Vergütung ihrer Verwaltungsratsmitglieder an jeweiligen Medianwerten auszurichten. Hierbei wird der Swiss Market Index (SMI) als Grundlage herangezogen. Die Höhe des Honorars wird für jedes Verwaltungsratsmitglied basierend auf der Funktion und entsprechend der Vergütungsstruktur festgelegt. Die Honorare werden in bar und in Aktien ausgerichtet, wobei etwa die Hälfte des Grundhonorars in Aktien von Zurich mit einer fünfjährigen Veräusserungsbeschränkung entrichtet wird. Die an die Verwaltungsratsmitglieder zu entrichtenden Honorare (einschliesslich des in veräusserungsbeschränkten Aktien entrichteten Anteils) sind nicht an das Erreichen spezifischer Leistungsziele gebunden.

In der folgenden Tabelle sind die aktuelle Struktur und Höhe der Honorare des Präsidenten, des Vizepräsidenten und der Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Honorare von Ausschussmitgliedern und den Vorsitzenden der vier Ausschüsse ausgewiesen. Der Abschnitt Ausblick im weiteren Verlauf des Berichts enthält Einzelheiten zur vorgeschlagenen Honorarstruktur, die ab der Generalversammlung 2020 gilt.

Alle Verwaltungsratsmitglieder von Zurich sind auch Mitglieder des Verwaltungsrats der Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG, und die Honorare decken die Aufgaben und Verantwortlichkeiten in beiden Gremien ab.

Honorarstruktur für die Mitglieder des Verwaltungsrats¹

	Honorare in bar (in CHF '000)	Honorare in veräusserungsbeschränkten Aktien (in CHF '000)	Gesamt-honorare 2019 (in CHF '000)	Gesamt-honorare 2018 (in CHF '000)
Grundhonorar für den Präsidenten des Verwaltungsrats ²	750	750	1'500	1'500
Grundhonorar für den Vizepräsidenten des Verwaltungsrats ²	200	200	400	400
Grundhonorar für Mitglieder des Verwaltungsrats	120	120	240	240
Ausschussvergütung ³	60	–	60	60
Honorar für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses	80	–	80	80
Honorar für den Vorsitzenden des Vergütungsausschusses ⁴	60	–	60	60
Honorar für den Vorsitzenden des Risiko- und Investmentausschusses	60	–	60	60
Honorar für den Vorsitzenden des Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschusses ⁵	60	–	60	60

¹ Diese Beträge beziehen sich auf den Zeitraum von Generalversammlung zu Generalversammlung. Nicht darin enthalten sind andere Honorare für Mitgliedschaften in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften von Zurich.

² Weder der Präsident noch der Vizepräsident erhalten für ihre Tätigkeit in den Ausschüssen des Verwaltungsrats von Zurich zusätzliche Honorare.

³ Betrag bleibt gleich, unabhängig davon, in wie vielen Ausschüssen ein Verwaltungsratsmitglied mitwirkt.

⁴ Nach der Ernennung des Vizepräsidenten des Verwaltungsrats zum Vorsitzenden des Vergütungsausschusses ist seit dem Ende des ersten Quartals 2018 kein Honorar für den Vorsitzenden des Vergütungsausschusses gezahlt worden.

⁵ Für 2019 und 2018 wurden keine Honorare für den Vorsitzenden des Governance-, Nominierungs- und Nachhaltigkeitsausschusses gezahlt, weil der Vorsitz in diesem Ausschuss beim Präsidenten des Verwaltungsrats lag.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Informationen darüber, in welchen Ausschüssen die Verwaltungratsmitglieder tätig sind, finden Sie im Bericht über die Corporate Governance auf Seite 48. 2019 bestand der Verwaltungsrat ausschliesslich aus nicht geschäftsführenden Mitgliedern, die von der Geschäftsführung unabhängig sind.

Ist ein Verwaltungratsmitglied gleichzeitig Mitglied des Verwaltungsrats einer oder mehrerer Tochtergesellschaften von Zurich, hat das Verwaltungratsmitglied darüber hinaus einen Anspruch auf ein zusätzliches Honorar in Höhe von CHF 50'000 pro Jahr sowie von weiteren CHF 10'000 pro Jahr, wenn es auch einem Prüfungsausschuss eines solchen Verwaltungsrats vorsitzt. Die Honorarstruktur für den Verwaltungsrat einer Tochtergesellschaft kann geändert werden, wenn bestimmte Umstände – wie ein zusätzlicher Zeitaufwand für die Erfüllung der Aufgaben eines Verwaltungratsmitglieds – dies rechtfertigen.

Die an die Verwaltungratsmitglieder von Zurich Insurance Group AG und Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG gezahlten Honorare für das per 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr beliefen sich auf insgesamt CHF 4'650'000. Davon wurden CHF 2'620'000 in bar und CHF 2'030'000 in Aktien mit einer Veräusserungsbeschränkung von fünf Jahren ausbezahlt. Zum Zeitpunkt der Zuteilung notierte der Aktienkurs bei CHF 337.30. Der entsprechende Gesamtbetrag für 2018 belief sich auf CHF 4'257'500. Davon wurden CHF 2'467'500 in bar und CHF 1'790'000 in Aktien mit einer Veräusserungsbeschränkung von fünf Jahren ausbezahlt. Zum Zeitpunkt der Zuteilung im Jahr 2018 notierte der Aktienkurs bei CHF 297.20.

In den nachstehenden Tabellen sind die in den Jahren 2019 und 2018 an die Verwaltungratsmitglieder ausbezahlten Honorare in Schweizer Franken aufgeführt. 2019 gehörten acht Mitglieder dem Verwaltungsrat während des gesamten Jahres an und vier Mitglieder während eines Teils des Jahres. 2018 gehörten acht Mitglieder dem Verwaltungsrat während des gesamten Jahres an und vier Mitglieder während eines Teils des Jahres.

Geprüft

Verwaltungsrats-honorare 2019

In CHF

2019¹

	Honorare in bar				Gesamt-honorar in veräusserungsbeschränkten Aktien ^{4,5}		
	Grund-honorar	Ausschuss-vergütung ²	für den Ausschuss-vorsitz ³	Sonstige Honorare	Gesamt-honorar in bar	Gesamt-honorar in Aktien ^{4,5}	Gesamt-honorar
M. Liès, Präsident ⁶	750'000	n.a.	n.a.	–	750'000	750'000	1'500'000
C. Franz, Vizepräsident ⁶	200'000	n.a.	n.a.	–	200'000	200'000	400'000
J. Amble, Mitglied	120'000	60'000	–	–	180'000	120'000	300'000
C. Bessant, Mitglied	120'000	60'000	–	–	180'000	120'000	300'000
A. Carnwath, Mitglied	120'000	60'000	80'000	–	260'000	120'000	380'000
M. Halbherr, Mitglied ⁷	90'000	45'000	–	–	135'000	120'000	255'000
J. Hayman, Mitglied	120'000	60'000	60'000	–	240'000	120'000	360'000
M. Mächler, Mitglied	120'000	60'000	–	–	180'000	120'000	300'000
K. Mahbubani, Mitglied	120'000	60'000	–	–	180'000	120'000	300'000
D. Nish, Mitglied ⁷	30'000	15'000	–	–	45'000	–	45'000
J. Staiblin, Mitglied ⁷	90'000	45'000	–	–	135'000	120'000	255'000
B. Stowe, Mitglied ⁷	90'000	45'000	–	–	135'000	120'000	255'000
Gesamt in CHF⁸	1'970'000	510'000	140'000	–	2'620'000	2'030'000	4'650'000

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Geprüft

Verwaltungsrats- honorare 2018

In CHF

2018¹

	Honorare in bar				Gesamt- honorar in bar	Gesamt- honorar in veräusse- rungsbe- schränkten Aktien ^{4,10}	Gesamt- honorar
	Grund- honorar	Ausschuss- vergütung ²	für den Ausschuss- vorsitz ³	Sonstige Honorare ⁹			
M. Liès, Präsident ^{6,11}	562'500	n.a.	n.a.	–	562'500	750'000	1'312'500
T. de Swaan, ehemaliger Präsident ^{6,11}	187'500	n.a.	n.a.	–	187'500	–	187'500
C. Franz, Vizepräsident ^{6,11}	180'000	15'000	15'000	–	210'000	200'000	410'000
F. Kindle, ehemaliger Vizepräsident ^{6,11}	50'000	n.a.	n.a.	–	50'000	–	50'000
J. Amble, Mitglied	120'000	60'000	–	–	180'000	120'000	300'000
C. Bessant, Mitglied ¹¹	120'000	60'000	–	–	180'000	120'000	300'000
S. Bies, Mitglied ¹¹	30'000	15'000	15'000	12'500	72'500	–	72'500
A. Carnwath, Mitglied	120'000	60'000	80'000	–	260'000	120'000	380'000
J. Hayman, Mitglied	120'000	60'000	45'000	–	225'000	120'000	345'000
K. Mahbubani, Mitglied	120'000	60'000	–	–	180'000	120'000	300'000
M. Mächler, Mitglied	120'000	60'000	–	–	180'000	120'000	300'000
D. Nish, Mitglied	120'000	60'000	–	–	180'000	120'000	300'000
Gesamt in CHF⁸	1'850'000	450'000	155'000	12'500	2'467'500	1'790'000	4'257'500

¹ Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto, basiert auf dem Accrual-Prinzip und enthält keine geschäftlich bedingten Auslagen, die bei der Tätigkeit der Verwaltungsratsmitglieder angefallen sind.

² Mitglieder eines Ausschusses erhalten für ihren Einsatz in den Ausschüssen, unabhängig von der Anzahl der Ausschüsse, eine Barvergütung in Höhe von CHF 60'000. Die Ausschüsse, in denen die Verwaltungsratsmitglieder tätig sind, sind im Bericht über die Corporate Governance zu finden.

³ Die Ausschussvorsitzenden erhalten ein Jahreshonorar in Höhe von CHF 60'000, und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzliche CHF 20'000.

Informationen darüber, in welchen Ausschüssen die Verwaltungsratsmitglieder tätig sind, und wer den Vorsitz in den Ausschüssen führt, sind im Bericht über die Corporate Governance zu finden.

⁴ Die den Mitgliedern des Verwaltungsrats zugeteilten Aktien sind nicht an die Erreichung von Leistungskriterien gebunden und unterliegen einer fünfjährigen Veräusserungsbeschränkung.

⁵ Per 16. Juni 2019 wurden Michel M. Liès 2'223, Christoph Franz 592 und den anderen Verwaltungsratsmitgliedern je 355 Aktien zugeteilt. Die Anzahl Aktien, die den Mitgliedern aufgrund des ihnen zustehenden Honoraranteils, der in Aktien auszurichten ist, zugeteilt wurde, berechnet sich anhand des am 15. Juni 2019 gültigen Aktienkurses (CHF 337.30). Wenn der Wert der zugeteilten Aktien nicht dem Wert des in Aktien auszurichtenden Honoraranteils entsprach, wurde die Differenz in bar ausbezahlt.

⁶ Weder der Präsident noch der Vizepräsident erhalten für ihre Tätigkeit in den Ausschüssen des Verwaltungsrats von Zurich zusätzliche Honorare.

⁷ An der Generalversammlung vom 3. April 2019 wurden Michael Halbherr, Jasmin Staiblin und Barry Stowe als Mitglieder in den Verwaltungsrat gewählt, und David Nish stand nicht mehr zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat zur Verfügung. Jasmin Staiblin wurde als neues Mitglied in den Vergütungsausschuss gewählt.

⁸ In Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen zahlte Zurich im Jahr 2019 Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungssysteme in Höhe von insgesamt CHF 191'738. Die entsprechenden Beiträge im Jahr 2018 betrugen CHF 192'690. Sämtliche persönlichen Beiträge der Verwaltungsratsmitglieder an Sozialversicherungssysteme sind in den aufgeführten Beträgen in der vorstehenden Tabelle enthalten. In der Schweiz wohnhafte Verwaltungsratsmitglieder haben Anspruch auf ausgewählte Nebenleistungen.

⁹ Zusätzlich zu ihren Honoraren als Verwaltungsratsmitglied der Zurich Insurance Group AG bezog Susan Bies im Jahr 2018 eine Vergütung für ihre Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Tochtergesellschaft Zurich American Insurance Company, zeitanteilig für die Dauer ihrer Mitgliedschaft dort.

¹⁰ Per 16. Juni 2018 wurden Michel M. Liès 2'523, Christoph Franz 672 und den anderen Verwaltungsratsmitgliedern je 403 Aktien zugeteilt. Die Anzahl Aktien, die den Mitgliedern aufgrund des ihnen zustehenden Honoraranteils, der in Aktien auszurichten ist, zugeteilt wurde, berechnet sich anhand des am 15. Juni 2018 gültigen Aktienkurses (CHF 297.20). Wenn der Wert der zugeteilten Aktien nicht dem Wert des in Aktien auszurichtenden Honoraranteils entsprach, wurde die Differenz in bar ausbezahlt.

¹¹ An der Generalversammlung vom 4. April 2018 wurde Michel Liès zum Präsidenten des Verwaltungsrats gewählt, Tom de Swaan, Fred Kindle und Susan Bies standen nicht mehr zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat zur Verfügung. Michel Liès und Catherine Bessant wurden als neue Mitglieder in den Vergütungsausschuss gewählt. An der konstituierenden Verwaltungsratssitzung nach der ordentlichen Generalversammlung ernannte der Verwaltungsrat Christoph Franz zu seinem Vizepräsidenten.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Geprüft

Sonderzahlungen und Aufhebungsvereinbarungen, zusätzliche Honorare und Vergütungen und persönliche Darlehen für Verwaltungsratsmitglieder

An der Generalversammlung vom 3. April 2019 wurden Michael Halbherr, Jasmin Staiblin und Barry Stowe als neue Mitglieder in den Verwaltungsrat gewählt, und David Nish stand nicht mehr zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat zur Verfügung. Es wurden keine Antrittsprämien gezahlt oder andere Leistungen gewährt. Dem ausscheidenden Verwaltungsratsmitglied wurden keine Abgangsschädigungen (Golden Parachutes) geleistet und keine anderen Vorteile wie zusätzliche Beiträge an die berufliche Vorsorge gewährt.

Kein Verwaltungsratsmitglied hat – abgesehen von den bereits aufgeführten Vergütungen – zusätzliche Honorare, Vergütungen oder Sachleistungen von der Gruppe oder von einem zur Gruppe gehörenden Unternehmen erhalten. Darüber hinaus bestanden gegenüber keinem Verwaltungsratsmitglied per 31. Dezember 2019 bzw. 2018 ausstehende Darlehen, Vorschüsse oder Kredite.

Vergütung und persönliche Darlehen für ehemalige Verwaltungsratsmitglieder

Ehemalige Verwaltungsratsmitglieder erhielten weder im Verlauf des Jahres 2019 noch während des Jahres 2018 Leistungen, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite zu nicht marktüblichen Konditionen, noch wurde auf Forderungen ihnen gegenüber verzichtet.

Den Verwaltungsratsmitgliedern oder ehemaligen Verwaltungsratsmitgliedern nahestehende Personen

Mitgliedern des Verwaltungsrats oder ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehende Personen erhielten im Verlauf des Jahres 2019 bzw. 2018 keine Leistungen, noch wurde auf Forderungen ihnen gegenüber verzichtet. Zudem bestanden gegenüber Verwaltungsratsmitgliedern oder ehemaligen Verwaltungsratsmitgliedern nahestehenden Personen per 31. Dezember 2019 bzw. 31. Dezember 2018 keine ausstehenden Darlehen, Vorschüsse oder Kredite.

Aktienpläne und Aktienbesitz der Verwaltungsratsmitglieder

Im Folgenden ist die Anzahl Aktien der Zurich Insurance Group AG aufgelistet, welche Verwaltungsratsmitglieder besitzen, die per Ende des Jahres 2019 im Amt waren. Der ausgewiesene Aktienbesitz schliesst den Anteil an Aktien ein, der den Verwaltungsratsmitgliedern als Bestandteil ihrer Honorare zugeteilt wurde, die Aktien, die von den Mitgliedern am Markt erworben wurden, und die Aktien, die von ihnen nahestehenden Personen gehalten werden.

Aktienbesitz der Verwaltungsratsmitglieder¹

Anzahl der Aktien der Zurich Insurance Group AG per 31. Dezember

	Eigentum an Aktien	
	2019	2018
M. Liès, Präsident	4'746	2'523
C. Franz, Vizepräsident	2'930	2'338
J. Amble, Mitglied	2'133	1'778
C. Bessant, Mitglied	1'178	823
A. Carnwath, Mitglied	3'058	2'703
M. Halbherr, Mitglied	355	n.a.
J. Hayman, Mitglied	1'716	1'361
M. Mächler, Mitglied	2'681	2'326
K. Mahbubani, Mitglied	2'133	1'778
J. Staiblin, Mitglied	1'225	n.a.
B. Stowe, Mitglied	355	n.a.
Gesamt	22'510	15'630

¹ Kein Mitglied des Verwaltungsrats hielt per 31. Dezember 2019 bzw. 2018 allein oder gemeinsam mit einer oder mehreren ihm nahestehenden Personen mehr als 0,5% der Stimmrechte der Zurich Insurance Group AG.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Konzernleitung

Vergütung der Konzernleitung

Der Gesamtbetrag der an die Mitglieder der Konzernleitung im Jahr 2019 bezahlten Vergütungen entspricht dem Wert der Grundgehälter, der Vergütungen im Rahmen des kurzfristigen Incentive-Plans, der im Rahmen des LTIP im Jahr 2019 zieluzuteilten leistungsbezogenen Aktien, der Pensionsanwartschaften und sonstigen Vergütungen einschliesslich Nebenleistungen. Um die Entscheidungsfindung zur Vergütungsstruktur und zum Mix der einzelnen Vergütungselemente für die Mitglieder der Konzernleitung zu unterstützen, führt der Verwaltungsrat regelmässig Vergleichsstudien durch, wobei die relevanten Marktpraktiken bei den Vergleichsgruppen und die interne Relativität berücksichtigt werden.

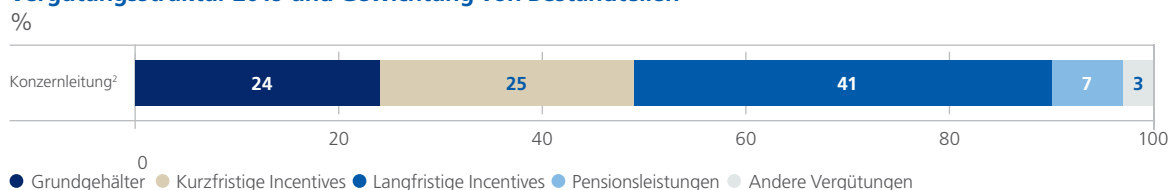
Hierfür werden die Vergütungsstrukturen und -praktiken einer Kernvergleichsgruppe von Unternehmen analysiert, die aus den folgenden, im Dow Jones Insurance Titans 30 Index aufgeführten Versicherungs- und Rückversicherungsgesellschaften besteht:

AIG, Allianz, Allstate, Aviva, AXA, Chubb, Generali, Legal & General, Manulife Financial Corp., MetLife, Munich Re, Progressive Ohio, Prudential Plc, QBE, Swiss Re, The Hartford und Travelers Cos. Inc.

Die Kernvergleichsgruppe wird regelmässig vom Vergütungsausschuss überprüft. Zudem wird diese Analyse gegebenenfalls durch weitere Vergleichsstudien ergänzt, zum Beispiel durch eine Analyse der Vergütungspraktiken der im Swiss Market Index (SMI) aufgeführten grossen Unternehmen in der Schweiz oder von Unternehmen ähnlicher Grösse in anderen Ländern.

Die Aufteilung der einzelnen Komponenten, aus denen sich die Gesamtvergütung der Konzernleitung 2019 zusammensetzt, ist in der nachstehenden Grafik dargestellt. Sie basiert für die leistungsbezogene Vergütung auf den Zielwerten. Die Grafik zeigt eine angemessene Ausgewogenheit von Vergütungselementen mit Gewichtung zugunsten leistungsbezogener Vergütung (STIP und LTIP), insbesondere langfristiger, aufgeschobener Vergütung.

Vergütungsstruktur 2019 und Gewichtung von Bestandteilen¹



¹ Zielwert, als Prozentsatz der Gesamtvergütung.

² Alle während des Geschäftsjahres aktiven Mitglieder der Konzernleitung, einschliesslich des Group CEO.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Höhe der Vergütung der Konzernleitung

Die folgende Tabelle zeigt für die Jahre 2019 und 2018 die Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person im Unternehmen, Mario Greco, Group CEO, sowie die Gesamtvergütung aller Mitglieder der Konzernleitung (einschliesslich der Beträge für den Group CEO). Unter den Gesamtbeträgen werden die Werte etwaiger einmaliger Vergütungen und die Beträge vertraglich vereinbarter Vergütungen nach dem Ausscheiden aus der Konzernleitung und während der Kündigungsfrist ausgewiesen.

Geprüft

Vergütung der höchstbezahlten Person und aller Mitglieder der Konzernleitung (einschliesslich der höchstbezahlten Person)

In CHF Mio. für die per 31. Dezember abgeschlossenen Geschäftsjahre	Höchstbezahlte Person (Group CEO)		Konzernleitung	
	2019 ¹	2018 ¹	2019 ^{1,2}	2018 ^{1,3,4}
Grundgehälter	1,7	1,6	10,6	10,9
Kurzfristige Incentives	3,2	3,0	16,5	15,9
Langfristige Incentives	3,8	3,6	17,5	17,8
Service Costs für Pensionsanswartschaften	0,5	0,5	2,8	2,9
Wert der sonstigen Vergütungen	0,1	0,1	1,4	1,7
Gesamt in CHF⁵	9,3	8,8	48,8	49,2
Gesamt in USD^{5,6}	9,4	9,1	49,9	50,6
In CHF Mio. für die per 31. Dezember abgeschlossenen Geschäftsjahre	2019 ⁷	2018 ⁷	2019 ^{7,2}	2018 ^{7,3,4}
Sonstige Zahlungen und Aktienzuteilungen	–	–	0,0	2,5
Vertraglich vereinbarte Vergütung nach dem Ausscheiden und während der Kündigungsfrist im jeweiligen Jahr	–	–	4,8	5,6

¹ Die ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto, basiert auf dem Accrual-Prinzip, gilt für die Zeit, in der die Mitarbeitenden während des Jahres Mitglieder der Konzernleitung sind und enthält keine geschäftlich bedingten Auslagen, die bei der Tätigkeit der Mitglieder der Konzernleitung angefallen sind.

² Auf der Grundlage von 14 Mitgliedern und früheren Mitgliedern der Konzernleitung, von denen 10 während des ganzen Jahres 2019 in der Konzernleitung tätig waren.

³ Auf der Grundlage von 14 Mitgliedern und früheren Mitgliedern der Konzernleitung, von denen 11 während des ganzen Jahres 2018 in der Konzernleitung tätig waren.

⁴ Die im Vergütungsbericht 2018 in US-Dollar ausgewiesene Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2018 wurde zu den geltenden Wechselkursen in Schweizer Franken umgerechnet.

⁵ In Übereinstimmung mit den am Anstellungsort der Mitglieder der Konzernleitung anwendbaren Gesetzen zahlte Zurich Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungssysteme in Höhe von CHF 4,6 Mio. für das Jahr 2019 bzw. CHF 2,0 Mio. für das Jahr 2018. Da die Beitragszahlungen auf das Gesamteinkommen berechnet werden, während die künftigen ausbezahlten Leistungen einer Maximalhöhe unterliegen, besteht keine direkte Korrelation zwischen den an das Sozialversicherungssystem bezahlten Beiträgen und den Leistungen, die die Mitglieder der Konzernleitung erhalten.

⁶ Die Beträge wurden während des Jahres zu den geltenden Wechselkursen von Schweizer Franken in US-Dollar umgerechnet, und die 2020 zu zahlende leistungsbezogene Barvergütung wurde zum Jahresendkurs 2019 umgerechnet.

⁷ Die ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto, basiert auf dem Accrual-Prinzip und enthält keine geschäftlich bedingten Auslagen, die bei der Tätigkeit der Mitglieder oder ehemaligen Mitglieder der Konzernleitung angefallen sind.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Auf der Grundlage dieser Zahlen entfallen vom Wert der Gesamtvergütung für alle Mitglieder der Konzernleitung 30% (2018: 31%) auf fixe Vergütungen (bestehend aus Grundgehalt, Service Costs für Pensionsanwartschaften und sonstigen Vergütungen einschliesslich Nebenleistungen) und 70% (2018: 69%) auf leistungsbezogene Vergütungen (bestehend aus leistungsbezogenen Barvergütungen im Rahmen des STIP sowie dem Wert der zielugeteilten Aktien im Rahmen des LTIP). Bei der variablen Vergütungskomponente kommt den aufgeschobenen Vergütungen ein grosses Gewicht zu. Davon werden 52% in Form von zielugeteilten leistungsbezogenen Aktien im Rahmen des LTIP und 48% als leistungsbezogene Barvergütungen im Rahmen des STIP gewährt.

Erläuterungen der Elemente der Vergütung der Konzernleitung

Die in der vorstehenden Tabelle aufgeführten einzelnen Vergütungselemente werden nachstehend detaillierter beschrieben.

► Grundgehälter:

Weitere Informationen können der Tabelle mit den Vergütungselementen auf Seite 101 entnommen werden.

► Kurzfristige Incentives:

Der in der Tabelle ausgewiesene Betrag bezieht sich auf die gesamten im Rahmen des STIP der Gruppe erhaltenen leistungsbezogenen Barvergütungen. Die individuellen STIP-Zuteilungen für Mitglieder der Konzernleitung werden auf ähnliche Weise bestimmt wie für alle Mitarbeitenden (siehe die Übersicht auf Seite 103). Dabei wird Folgendes berücksichtigt:

- **Geschäftperformance:** Für die Konzernleitung einschliesslich des Group CEO bestimmen die für den gruppenweiten STIP-Pool festgelegten wesentlichen Kennzahlen die verfügbare Finanzierung. Diese Kennzahlen sind der BOP der Gruppe mit einem Gewicht von 80% und der gesamte Kunden-NPS mit einem Gewicht von 20%, gefolgt von einer qualitativen Gesamtbeurteilung der Ergebnisse. Der BOP für das Jahr 2019 betrug USD 5,3 Mrd. und war damit 16% höher als 2018. Der Kunden-NPS für das Jahr lag insgesamt über dem Planniveau und war höher als 2018, auch unter Berücksichtigung der zusätzlichen Märkte, die 2019 erstmals in die Bewertung einflossen. Ursächlich sind Bemühungen, die Kundenerfahrung stetig zu verbessern und den Wandel zu einer wirklich kundenorientierten Kultur zu fördern.
- **Persönliche Leistung:** Zu Beginn des Jahres erhält jedes Konzernleitungsmitglied Zielsetzungen (Target Card) für den jeweiligen Verantwortungsbereich. Die Target Cards enthalten Ziele für die Strategieumsetzung, insbesondere in den Bereichen finanzielle Messgrössen, Kunden, Mitarbeitende und relevante strategische Projekte. Am Jahresende nimmt jedes Konzernleitungsmitglied eine Selbstbeurteilung der persönlichen Leistung im Vergleich zu den festgelegten Zielen vor. Group Risk Management liefert zusammen mit anderen Kontroll- und Assurance-Funktionen Risiko- und Compliance-Informationen, die im Rahmen der individuellen Leistungsbeurteilung der Konzernleitungsmitglieder zu berücksichtigen sind. Anschliessend führt der Group CEO mit jedem Konzernleitungsmitglied ein Gespräch. Nach einem strikten Verfahren prüfen der Group CEO und der Vergütungsausschuss die persönliche Leistung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung im Vergleich zu den festgelegten Zielen für das Jahr, wobei sie Verhaltens- und Risikoaspekte berücksichtigen. Der Group CEO wird vom Vergütungsausschuss überprüft.
- **STIP-Zielzuteilung:** Für die Mitglieder der Konzernleitung liegt die STIP-Zielzuteilung für 2019 bei 100% des Grundgehalts.

Im Rahmen der Finanzierung und der Beurteilung der Leistung werden die jeweiligen STIP-Zuteilungen für die einzelnen Mitglieder der Konzernleitung festgelegt und vom Verwaltungsrat genehmigt. Die höchstmögliche STIP-Zuteilung für alle Mitglieder der Konzernleitung beträgt 200% der individuellen Zielzuteilung.

► Langfristige Incentives:

Im Rahmen des gruppenweiten LTIP wurden den Mitgliedern der Konzernleitung 2019 für den dreijährigen Leistungszeitraum von 2019 bis 2021 insgesamt 52'666 leistungsbezogene Aktien zielugeteilt. Diese zielugeteilten leistungsbezogenen Aktien haben auf der Basis des Schluss Aktienkurses von CHF 332.80 am Tag vor der Zuteilung (zweiter Arbeitstag im April) einen Wert von CHF 17,5 Mio. Es wird eine definitive Zuteilung von 100% im Jahr 2022 angenommen. Demgegenüber steht eine Zielzuteilung von 57'555 leistungsbezogenen Aktien im Jahr 2018 mit einem entsprechenden Wert von CHF 17,8 Mio. Dividendenäquivalent zielugeteilte Aktien, die während des Leistungszeitraums anfallen könnten, sind hier nicht eingerechnet.

Für die Mitglieder der Konzernleitung variierte die LTIP-Zielzuteilung 2019 zwischen 125% und 225% des Grundgehalts. Die maximale Höhe der definitiven, im Jahr 2022 zu bewertenden Zuteilung beläuft sich auf 200% der Gesamtanzahl der zielugeteilten Aktien und der als dividendenäquivalent zielugeteilten Aktien.

178% der im Jahr 2017 im Rahmen des LTIP zielugeteilten Aktien werden 2020 definitiv zugeteilt. An der berechneten definitiven Zuteilung wurde keine diskretionäre Anpassung vorgenommen.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

► Service Costs für Pensionsanswartschaften:

Der Gesamtwert der im Jahresverlauf entstandenen Pensionsanswartschaften der Mitglieder der Konzernleitung wird auf der Grundlage der für die Gesellschaft anfallenden Service Costs gemäss dem Rechnungslegungsgrundsatz IAS 19 berechnet. Die Service Costs berechnen sich anhand des Betrags der im Laufe des Jahres entstandenen Pensionsanswartschaften und bei Beitragsprimatplänen anhand der vom Unternehmen während des Geschäftsjahres bezahlten Beiträge. Die Mitglieder der Konzernleitung sind in den Pensionsplänen der Einheit versichert, bei der sie angestellt sind. Die Gruppe verfolgt die Philosophie, Pensionsleistungen anzubieten, die auf einem Cash-Balance-Ansatz und/oder einem Beitragsprimat gründen, wobei während der ganzen Berufstätigkeit Kapital für die Altersleistungen angespart wird. Die Mehrheit der Mitglieder der Konzernleitung ist bereits in solchen Plänen versichert, und mit der Zeit werden alle zukünftigen Mitglieder der Konzernleitung an solchen Plänen teilnehmen. Die übrigen Mitglieder der Konzernleitung sind in Leistungsprimatplänen versichert, deren künftige Leistungen auf dem zuletzt erzielten pensionsrelevanten Gehalt und der Anzahl der Dienstjahre basieren. Das normale Pensionsalter variiert zwischen 60 und 65 Jahren.

► Wert der sonstigen Vergütungen:

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten sonstige Vergütungen in Form von Mitarbeitervergünstigungen, Aufwandszahlungen im Zusammenhang mit Auslandsentsendungen, Nebenleistungen sowie Sachleistungen und andere Leistungen, die gemäss den jeweiligen Arbeitsverträgen der einzelnen Mitarbeitenden geschuldet sind. Die Sachleistungen wurden zum Marktwert bewertet.

► Sonstige Zahlungen und Aktienzuteilungen:

Dies sind ausserordentliche Leistungen, einschliesslich Zahlungen und Aktienzuteilungen, die dazu dienen, entgangene Ansprüche aus den Incentive-Plänen früherer Arbeitgeber auszugleichen.

Unter besonderen Umständen, bei denen Zahlungen an neu eingestellte Mitglieder geleistet werden, um entgangene Ansprüche aus den Incentive-Plänen früherer Arbeitgeber auszugleichen, entsprechen die Zahlungen tendenziell in Bezug auf Art und Zeitpunkt den entgangenen Zahlungen und können Barzahlungen und/oder die Zielzuteilung von veräusserungsbeschränkten oder leistungsbezogenen Aktien umfassen. Bei Barzahlungen besteht in der Regel ein Rückforderungszeitraum, wenn der Mitarbeitende das Unternehmen innerhalb der ersten zwei Jahre nach Einstellung freiwillig verlässt. Zielzuteilte Aktien mit Veräusserungsbeschränkung werden normalerweise drei bis fünf Jahre nach der Zielzuteilung definitiv zugeteilt. Solchen Aktien können während des Erdienungszeitraums auch dividendenäquivalente Einheiten (DEUs) gutgeschrieben werden, um Dividendenausschüttungen auszugleichen. Veräusserungsbeschränkte Aktien und entsprechende DEUs verfallen in der Regel, wenn der Begünstigte solcher Zuteilungen das Unternehmen vor dem Datum der definitiven Zuteilung verlässt und das Anstellungsverhältnis beendet wird.

Im Jahr 2019 wurden keine Antrittsprämien gezahlt.

► Vertraglich vereinbarte Vergütung nach dem Ausscheiden und während der Kündigungsfrist im jeweiligen Jahr:

Der in der Tabelle ausgewiesene Betrag bezieht sich auf vertraglich vereinbarte Vergütungen für Arbeitsleistungen, die 2019 bzw. 2018 nach dem Ausscheiden aus der Konzernleitung und während der Kündigungsfrist erbracht wurden. Zu diesen Vergütungen für ausgeschiedene Mitglieder der Konzernleitung können Grundgehälter, leistungsbezogene Barvergütungen, zielzuteilte Aktien im Rahmen des LTIP, Service Costs für Pensionsanswartschaften und sonstige Vergütungen einschliesslich Nebenleistungen anteilig für das relevante Geschäftsjahr gehören.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Geprüft

Sonderzahlungen und Aufhebungsvereinbarungen, zusätzliche Honorare und Vergütungen und persönliche Darlehen für Mitglieder der Konzernleitung

2019 wurde ein neues Mitglied durch eine externe Ernennung in die Konzernleitung aufgenommen, und ein Mitglied gab jegliche Verantwortung als Mitglied der Konzernleitung auf.

Es wurden keine Abgangsentschädigungen (Golden Parachutes) oder Vergütungen im Voraus geleistet und es wurden keine anderen Vorteile wie Vereinbarungen über spezielle Kündigungsfristen oder längerfristige Arbeitsverträge (mit über zwölf Monaten Dauer) oder zusätzliche Beiträge an die berufliche Vorsorge gewährt.

Kein Mitglied der Konzernleitung hat 2019 oder 2018 neben den in den vorstehenden Tabellen aufgeführten Vergütungen weitere Vergütungen von der Gruppe oder von einem zur Gruppe gehörenden Unternehmen erhalten.

Per 31. Dezember 2019 und 2018 hatte kein Mitglied der Konzernleitung ausstehende Darlehen, Vorschüsse oder Kredite.

Vergütung und persönliche Darlehen für ehemalige Mitglieder der Konzernleitung

Ehemalige Mitglieder der Konzernleitung können nach ihrem Ausscheiden infolge Pensionierung ihre Hypothekendarlehen zu ähnlichen Bedingungen wie während ihrer Beschäftigung fortführen, nämlich gemäss den Konditionen, die für Mitarbeitende in der Schweiz gelten. Per 31. Dezember 2019 und 2018 hatte kein ehemaliges Mitglied der Konzernleitung ausstehende Darlehen, Vorschüsse oder Kredite.

Im Jahr 2019 erhielten ehemalige Mitglieder der Konzernleitung nur die im Vergütungsbericht 2019 aufgeführten Vergütungen.

Den Mitgliedern oder ehemaligen Mitgliedern der Konzernleitung nahestehende Personen

Mitgliedern oder ehemaligen Mitgliedern der Konzernleitung nahestehende Personen erhielten im Verlauf des Jahres 2019 bzw. 2018 keine Leistungen, noch wurde auf Forderungen ihnen gegenüber verzichtet. Gegenüber Mitgliedern oder ehemaligen Mitgliedern der Konzernleitung nahestehenden Personen bestanden per 31. Dezember 2019 bzw. 2018 keine ausstehenden Darlehen, Vorschüsse oder Kredite.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Aktienbesitz der Mitglieder der Konzernleitung

Dieser Abschnitt enthält eine Zusammenfassung der insgesamt ausstehenden Aktienzuteilungsverpflichtungen gemäss dem LTIP und aus Zielzuteilungen von Aktien mit Veräusserungsbeschränkung für Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2019.

Zielzuteilte Aktien gemäss LTIP und aus Zielzuteilungen von Aktien mit Veräusserungsbeschränkung

Per 31. Dezember 2019 betrug die Gesamtzahl der bedingt zugeteilten Aktien im Rahmen des LTIP 171'320 (218'142 per 31. Dezember 2018). Die Zahl der bedingt zugeteilten Aktien mit Veräusserungsbeschränkung lag 2019 bei 3'683 (2018: 13'616).

Eine Zusammenfassung der bedingten Aktienzuteilungen, die per 31. Dezember 2019 im Rahmen des LTIP und aus Zielzuteilungen von Aktien mit Veräusserungsbeschränkung erfolgten, ist folgender Tabelle zu entnehmen:

Übersicht der zielzuteilten Aktien für die Konzernleitung per 31. Dezember

	Jahr der Zielzuteilung	Jahr der definitiven Zuteilung			Total
		2020	2021	2022	
LTIP ¹	2017	59'906	–	–	59'906
	2018	–	55'581	–	55'581
	2019	–	–	55'833	55'833
Aktien mit Veräusserungsbeschränkung ²	2016	1'935	–	–	1'935
	2017	1'748	–	–	1'748
	2018	–	–	–	–
	2019	–	–	–	–

¹ Dividendenäquivalent zielzuteilte Aktien im Rahmen des regulären LTIP werden gutgeschrieben und in diese Beträge einbezogen, soweit sie bereits aufgelaufen sind. Am Datum der definitiven Zuteilung wird die ursprüngliche Anzahl der zielzuteilten Aktien gemeinsam mit den als dividendenäquivalent zielzuteilten Aktien anhand der erzielten Leistungen in Relation zum vordefinierten Vesting-Grid für die definitive Zuteilung bewertet. Darüber hinaus fallen auf dividendenäquivalente zielzuteilte Aktien keine Dividenden an.

² Für die definitive Zuteilung gelten keine leistungsbezogenen Konditionen. Per 1. Juli 2018 werden dividendenäquivalent zielzuteilte Aktien während des Erdienungszeitraums gutgeschrieben und in diese Beträge einbezogen, soweit sie bereits aufgelaufen sind.

Im Rahmen der regulären LTIP-Zielzuteilung im Jahr 2019 sollen die leistungsbezogenen Aktien 2022 definitiv zuge- teilt werden, wobei die Hälfte der definitiv zugeteilten Aktien einer Veräusserungsbeschränkung für weitere drei Jahre unterliegt.

Die tatsächliche Höhe der definitiven Zuteilung wird in Übereinstimmung mit den in diesem Bericht dargelegten Ver- gütungsleitsätzen und Zuteilungskriterien festgelegt.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Geprüft

Aktienbesitz der Mitglieder der Konzernleitung

Der tatsächliche Aktienbesitz jedes per 31. Dezember 2019 aktiven Mitglieds der Konzernleitung ist für die vergangenen zwei Jahre in der folgenden Tabelle ausgewiesen.

Neben am Markt erworbenen Aktien umfassen die Zahlen definitiv zugeteilte Aktien mit und ohne Veräusserungsbeschränkung im Rahmen des LTIP. In der Tabelle nicht berücksichtigt sind jedoch die bedingt zugeteilten leistungsbezogenen Aktien oder die bedingt zugeteilten Aktien mit Veräusserungsbeschränkung. Der ausgewiesene Bestand schliesst sämtliche Aktien ein, die sich im Besitz von Personen befinden, die Mitgliedern der Konzernleitung nahe stehen.

Aktienbesitz der Mitglieder der Konzernleitung¹

Anzahl der Aktien, per 31. Dezember	Aktien	
	2019	2018
M. Greco, Group CEO	61'929	2'000
U. Angehrn, Group Chief Investment Officer	16'086	7'289
J. Dailey, CEO Farmers Group, Inc.	19'117	12'055
C. Dill, CEO Latin America	14'825	13'865
P. Giger, Group Chief Risk Officer ²	–	n.a.
J. Howell, CEO Asia Pacific	8'092	5'046
A. Martin, CEO EMEA und Bank Distribution ²	3'747	2'487
G. Quinn, Group Chief Financial Officer	44'680	31'779
K. Savio, CEO North America	6'352	4'723
J. Shea, CEO Commercial Insurance	4'412	–
K. Terryn, Group Chief Operating Officer	15'332	14'136
Gesamt	194'572	93'380

¹ Kein Mitglied der Konzernleitung hielt per 31. Dezember 2019 bzw. 2018 allein oder gemeinsam mit einer oder mehreren ihm nahestehenden Personen mehr als 0,5% der Stimmrechte.

² Peter Giger wurde durch eine externe Ernennung per 1. Oktober 2019 zum designierten Group Chief Risk Officer ernannt. A. Martin wurde per 9. Juli 2019 zum designierten CEO EMEA and Bank Distribution ernannt.

Trading-Pläne

Um den Mitgliedern der Konzernleitung den Verkauf von Aktien zu erleichtern, hat der Verwaltungsrat mit Wirkung per 2008 die Einführung von Trading-Plänen im Rahmen eines vordefinierten Transaktionsprogramms genehmigt. Die Bedingungen der Transaktionen müssen vorab festgelegt werden und können danach nicht mehr geändert werden. Sämtliche Trading-Pläne müssen vom Präsidenten des Verwaltungsrats bewilligt werden. Das Errichten von Trading-Plänen durch ein Mitglied der Konzernleitung wird entsprechend der Richtlinie betreffend die Offenlegung von Managementtransaktionen ordnungsgemäss der SIX Swiss Exchange gemeldet. Per 31. Dezember 2019 bestanden keine Trading-Pläne. Zudem wurden 2019 oder 2018 keine Trading-Pläne eingerichtet.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Alle Mitarbeitenden

Vergütung aller Mitarbeitenden

Bitte entnehmen Sie die Informationen zu den Kernelementen der Vergütung und zum Ansatz von Vergleichsstudien für alle Mitarbeitenden dem Berichtsteil Vergütungsarchitektur auf Seite 100. Vergleichsstudien werden vorwiegend auf lokaler Ebene durchgeführt und genehmigt. Die Gruppe beschäftigte per 31. Dezember 2019 54'030 und per 31. Dezember 2018 52'267 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalente).

Der folgende Abschnitt enthält Informationen hinsichtlich der von den Mitarbeitenden der gesamten Gruppe 2019 und 2018 verdienten Gesamtvergütung, inklusive der Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung.

Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden				
In CHF Mio. für die per 31. Dezember abgeschlossenen Geschäftsjahre			2019	2018 ¹
Fixe Vergütung	Grundgehälter und sonstige Vergütungen ²		4'534	4'126
	Service Costs für Pensionsanwartschaften ³		407	427
Variable Vergütung	Leistungsbezogene Barvergütung für das Jahr ⁴		558	538
	Wert der während des Jahres zielzugeteilten Aktien ⁵		139	140
Gesamtvergütung			5'638	5'231

¹ Die im Vergütungsbericht 2018 in US-Dollar ausgewiesenen Beträge wurden zu den geltenden Wechselkursen in die hier ausgewiesenen Beträge für 2018 in Schweizer Franken umgerechnet.

² Sonstige Vergütungen umfassen Beträge für Nebenleistungen und andere im Rahmen von Anstellungsverträgen zu leistende Zahlungen.

³ Dies repräsentiert den Barwert der Anwartschaften auf Pensions- und Altersleistungen im Leistungsprimat zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zu den Beitragsprimatplänen, die sich aus erworbenen Dienstjahren in der Rechnungslegungsperiode ergeben. Der in dieser Tabelle für Leistungsprimatpläne gezeigte Betrag wird anhand versicherungsmathematischer Faktoren berechnet und kann von Jahr zu Jahr aufgrund von Veränderungen der wirtschaftlichen Bedingungen schwanken. Diese Zahlen sind detaillierter in Note 20 zu den Consolidated Financial Statements erläutert.

⁴ Umfasst die Beträge aus dem gruppenweiten STIP sowie andere leistungsbezogene Barvergütungen, wie jene aus lokalen Incentive-Plänen, die der Genehmigung durch den lokalen Verwaltungsrat bedürfen, sowie Antrittszahlungen und Abgangsentschädigungen in bar.

⁵ Umfasst den Wert der zielzugeteilten leistungsbezogenen Aktien im Rahmen des gruppenweiten LTIP, basierend auf der Annahme, dass die Zielzuteilungen 2022 zu 100% definitiv zugeteilt werden, sowie andere zielzugeteilte Aktien wie Antrittszahlungen in Aktien.

Wert der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen

Das Vergütungssystem der Gruppe enthält Instrumente für das Aufschieben von Vergütungen. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über den Gesamtwert der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen per 31. Dezember 2019 und 2018.

Wert der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen aller Mitarbeitenden				
In CHF Mio. für die per 31. Dezember abgeschlossenen Geschäftsjahre			2019	2018 ¹
Wert der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen aller Mitarbeitenden	Bedingte Zuteilung Aktien		409	402
	Bedingte Zuteilung von Aktien mit Veräusserungsbeschränkung		10	19
	Definitiv zugeteilte, aber veräusserungsbeschränkte Aktien		229	113
	Wert der gesamten ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen		648	534

¹ Die im Vergütungsbericht 2018 in US-Dollar ausgewiesenen Beträge wurden zu den geltenden Wechselkursen in die hier ausgewiesenen Beträge für 2018 in Schweizer Franken umgerechnet.

Der Wert der aufgeschobenen und bedingten Vergütungen wurde durch Multiplikation der Anzahl ausstehender Aktien mit den jeweiligen Aktienkursen am ursprünglichen Tag der Zielzuteilung bestimmt. Der Berechnung wurde die Annahme einer zukünftigen definitiven Zuteilung von 100% zugrunde gelegt. Der Wert der definitiv zugeteilten, aber veräusserungsbeschränkten Aktien berücksichtigt den steuerbaren Wert zum Zeitpunkt der definitiven Zuteilung.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Auswirkungen der Vergütung aus früheren Jahren auf den Reingewinn 2019 und 2018

Die definitive Zuteilung im Rahmen des LTIP bestimmt die tatsächliche Anzahl der Aktien, die den Teilnehmern für die ursprünglich zielzugeteilten Aktien gewährt werden. Wertdifferenzen zwischen dem in der Erfolgsrechnung für den LTIP ursprünglich als Aufwand verbuchten geschätzten Betrag und den 2020 tatsächlich definitiv zugeteilten Aktien sowie von der bisherigen Performance abhängige Anpassungen des geschätzten Wertes der 2021 definitiv zugeteilten Aktien werden gemäss den Rechnungslegungsgrundsätzen in der konsolidierten Erfolgsrechnung 2019 ausgewiesen. Für die Pläne für 2017 und 2018 mit Aktien, die 2020 bzw. 2021 definitiv zugeteilt werden, wurde der Aufwand in der Erfolgsrechnung 2019 um USD 55 Mio. erhöht, um die tatsächliche Entwicklung bis heute im Vergleich zu den ursprünglichen Schätzungen widerzuspiegeln. 2018 wurde der Aufwand in der Erfolgsrechnung um USD 11 Mio. erhöht, um Anpassungen infolge der tatsächlichen Performance widerzuspiegeln.

Key Risk Takers

Für Antrittszahlungen und Abgangsentschädigungen gelten die folgende Definition und die folgenden Grundsätze.

- **Antrittszahlungen** sind Zahlungen, die bei der Ausfertigung eines Arbeitsvertrags vereinbart werden (ob sofort oder über eine bestimmte Zeitspanne entrichtet). Antrittszahlungen können Vergütungen beinhalten, die eine Person vor dem Eintritt ins Unternehmen und der Erbringung von Leistungen erhält (Vergütung im Voraus) oder Entschädigungen für entgangene Leistungen eines früheren Arbeitgebers (Antrittsprämien). An Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (ExCo) werden keine Vergütungen im Voraus geleistet. Antrittsprämien für Mitglieder der Konzernleitung (Group CEO eingeschlossen) sind vom Verwaltungsrat auf Antrag des Vergütungsausschusses zu bewilligen.
- **Abgangsentschädigungen** werden im Zusammenhang mit der Beendigung eines Beschäftigungs-/Anstellungsverhältnisses geleistet. Zurich schliesst in den Begriff Abgangsentschädigungen keine bezahlten Freistellungen oder ähnliche Zahlungen für Mitarbeitende in Rechtssystemen ein, in denen solche Zahlungen laut geltendem Recht erforderlich sind oder in denen sie auf der Grundlage vertraglicher Kündigungsfristen geleistet werden, die gängiger Marktpraxis entsprechen, oder in denen sie zwar nicht auf der Grundlage eines Vertrags erfolgen, aber gängiger Marktpraxis entsprechen. Bezahlte Freistellungen oder ähnliche Zahlungen, die über die anerkannte Marktpraxis hinausgehen, unabhängig davon, ob diese auf der Grundlage eines Vertrags oder aus Kulanz erfolgen, sind jedoch eingeschlossen. An Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung werden keine Abgangsentschädigungen gezahlt.

Grundsätzlich gewährt die Gruppe keine Antrittszahlungen und Abgangsentschädigungen, doch wenn die Umstände im Interesse der Gruppe solche Zahlungen rechtfertigen, können sie unter Einhaltung eines klaren Governance-Prozesses genehmigt werden. Jede derartige Zahlung in Höhe von mindestens CHF 1 Mio. wird durch den Vorsitzenden des Vergütungsausschusses genehmigt, und zwar bevor das Beschäftigungsangebot ausgesprochen bzw. die Verpflichtung zur Zahlung einer Abgangsentschädigung eingegangen wird.

Die nachfolgende Tabelle enthält an Key Risk Takers geleistete Antrittszahlungen und Abgangsentschädigungen. Key Risk Takers sind die Inhaber der höchsten Führungspositionen bei Zurich sowie von Positionen mit einem erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil des Unternehmens. Wird eine Key-Risk-Taker-Position von einem Mitglied der Konzernleitung ausgefüllt, werden keine Vergütungen im Voraus und/oder Abgangsentschädigungen geleistet. 2019 und 2018 für die Konzernleitung geleistete Antrittsprämien sind eingeschlossen, sofern solche Zahlungen geleistet wurden.

Antrittszahlungen und Abgangsentschädigungen für Key Risk Takers

In CHF Mio. für die per 31. Dezember abgeschlossenen Geschäftsjahre

	2019		2018	
	Betrag (in Mio. CHF)	Anzahl der Begünstigten	Betrag ¹ (in Mio. CHF)	Anzahl der Begünstigten
Antrittszahlungen/Zahl der Begünstigten	1,7	4	11,4	15
Abgangsentschädigungen/Zahl der Begünstigten	–	–	0,1	1

¹ Die im Vergütungsbericht 2018 in US-Dollar ausgewiesenen Beträge wurden zu den geltenden Wechselkursen in die hier ausgewiesenen Beträge für 2018 in Schweizer Franken umgerechnet.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Ausblick 2020

Mit Blick auf den nächsten Strategiezyklus ab 2020 wurde die Vergütungsstruktur überprüft, um sicherzustellen, dass sie weiterhin die Erreichung der neuen Ziele unterstützt, die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen erfüllt, den besten Marktpraktiken entspricht und Risikoaspekte berücksichtigt. Nach der Überprüfung beziehen sich die wichtigsten vorgeschlagenen Änderungen auf die Ausrichtung der LTIP-Leistungskriterien und auf Anpassungen bestimmter Elemente der Verwaltungsratsgehälter.

► Langfristiger Incentive-Plan:

- Die Leistungskriterien des LTIP wurden auf die am Investorentag im November 2019 dargelegten Ziele für den nächsten Strategiezyklus ausgerichtet. Höhere Ansprüche sowohl beim NIAS ROE als auch bei den Mittelzuflüssen sind im nachstehenden Vesting-Grid dargelegt und zeigen höhere Leistungserwartungen für den nächsten Leistungszeitraum 2020 bis 2022.

Vesting-Grid für LTIP-Zielzuteilungen ab 2020 und definitive Zuteilungen ab 2023:					
Leistungskriterien	0% definitive Zuteilung	50% definitive Zuteilung	100% definitive Zuteilung	150% definitive Zuteilung	200% definitive Zuteilung
Relative TSR-Position (keine Änderung)	18. – 13.	12. – 10.	9. – 7.	6. – 4.	3. – 1.
NIAS ROE ¹	< 11,75% Jahr	11,75% Jahr	14,00% Jahr	15,125% Jahr	≥ 16,25% Jahr
Mittelzuflüsse	< USD 10,5 Mrd.	USD 10,5 Mrd.	USD 11,5 Mrd.	USD 12,0 Mrd.	≥ USD 12,5 Mrd.

¹ Vorbehaltlich Änderungen nach Einführung von IFRS 17. Weitere Informationen finden Sie in Note 2 der konsolidierten Jahresrechnung.

- Die letzte Änderung der LTIP-Messgrößen fand 2017 statt, als die Ziele für die Mittelzuflüsse um USD 0,5 Mrd. angehoben wurden.

► Honorarstruktur des Verwaltungsrats:

- Im Rahmen der regelmässigen Prüfung und Überwachung der Honorare des Verwaltungsrats von Zurich führte der unabhängige Berater des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats eine Vergleichsstudie der Honorare des Verwaltungsrats bei Unternehmen ähnlicher Grösse im SMI und Dow Jones Insurance Titans 30 Index durch.
- Die Honorare des Verwaltungsrats wurden letztmalig im Jahr 2015 geändert. Angesichts der erfolgreichen Umsetzung der für den Strategiezyklus 2017–2019 festgesetzten Ziele sowie der Ergebnisse der Vergleichsstudie werden einige Anpassungen vorgeschlagen, um bestimmte Elemente der Honorarstruktur stärker mit den Medianwerten ähnlich grosser Unternehmen im SMI in Einklang zu bringen. Mit Gültigkeit ab der Generalversammlung 2020 und zeitgleich mit dem nächsten Strategiezyklus ab 2020 werden folgende Erhöhungen vorgeschlagen:
 - Honorar des Präsidenten von CHF 1'500'000 auf CHF 2'000'000;
 - Honorar des Vizepräsidenten von CHF 400'000 auf CHF 450'000;
 - Aufwandsentschädigungen für Ausschussmitglieder von CHF 60'000 auf CHF 80'000;
 - Honorare der Ausschussvorsitzenden um jeweils CHF 20'000.
- Das Grundhonorar für Mitglieder des Verwaltungsrats bleibt unverändert. Darüber hinaus wird der Betrag der Ausschussvergütung auch weiterhin nur einmal bezahlt, unabhängig davon, in wie vielen Ausschüssen ein Verwaltungsratsmitglied mitwirkt.
- Die Anpassungen der Honorarstruktur werden in den Höchstbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat einbezogen, welcher der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt wird. Weitere Informationen sind im Bericht des Verwaltungsrats 2020 enthalten (www.zurich.com/de-de/investor-relations/shareholder-area/annual-general-meeting).

Neben den vorstehend angesprochenen Themen werden die 2019 eingeführten Verbesserungen des Performance-management- und Incentive-Ansatzes weiterhin überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt. Die Einbeziehung kundenbezogener Kennzahlen, um im Verbund mit bestehenden Finanzkennzahlen zum Zwecke der STIP-Finanzierung die Geschäftsperformance zu beurteilen, wird ebenfalls auf zusätzliche Märkte erweitert, sobald ausreichend belastbare Daten verfügbar sind.

Vergütungsbericht (fortgesetzt)

Die Aktionäre erhalten die Gelegenheit, an der Generalversammlung 2020 in einer Konsultativabstimmung ihre Meinung zum Vergütungsbericht 2019 zu äussern. Zudem erhalten die Aktionäre auch 2020 den Bericht des Verwaltungsrats (www.zurich.com/de-de/investor-relations/shareholder-area/annual-general-meeting) mit Informationen über die beiden vergütungsbezogenen Abstimmungen zum maximalen Gesamtbetrag der Vergütungen für den Verwaltungsrat und für die Konzernleitung, die an der Generalversammlung am 1. April 2020 stattfinden werden. Die Abstimmungen räumen den Aktionären ein Mitspracherecht bei der zukünftigen Vergütung für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung ein, die gemäss den Vergütungsgrundsätzen von Zurich festgelegt werden.

Der Vergütungsausschuss wird auch 2020 weiterhin den Dialog mit Investoren und Stimmrechtsberatern suchen. Zudem wird der Vergütungsausschuss sicherstellen, dass die Vergütungsstruktur und auch alle Überprüfungen der Struktur und später vorgeschlagenen Änderungen in Einklang mit der Strategie stehen, in die Risikostruktur eingebunden sind und die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen erfüllen. Wie in den Vorjahren setzt der Vergütungsausschuss die Governance-Struktur um und überwacht aufmerksam die Verbindung zwischen den relevanten Leistungsfaktoren und der Zuteilung variabler Vergütungen.

Bericht der Revisionsstelle

Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Zurich Insurance Group AG, Zürich

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Zurich Insurance Group AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), die in den Tabellen mit der Kennzeichnung «Geprüft» auf den Seiten 108 bis 110 und 112, 115 und 117 des Vergütungsberichts enthalten sind.

Verantwortung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung der Revisionsstelle

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung gemäss den Schweizerischen Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Zurich Insurance Group AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Mark Humphreys
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Nicolas Juillerat
Revisionsexperte

Zürich, 12. Februar 2020

DIESE SEITE WURDE ABSICHTLICH FREI GELASSEN