

Rapport du Conseil d'administration

relatif à l'approbation de la rémunération
du Conseil d'administration
et de la Direction

au cours de l'Assemblée générale ordinaire 2020
de Zurich Insurance Group SA

Point 5 à l'ordre du jour

Mesdames, Messieurs les actionnaires,

Nous vous remercions du soutien que vous avez apporté à l'Assemblée générale ordinaire en 2019. En prévision de l'Assemblée générale de cette année, nous souhaiterions une nouvelle fois vous informer sur les votes relatifs aux montants maximaux proposés pour la rémunération du Conseil d'administration et de la Direction.

De plus amples informations concernant les éléments et la structure de rémunération sont mises à disposition dans la présente brochure et dans le rapport de rémunération 2019.

En ce qui concerne la structure de rémunération des membres du Conseil d'administration, aucun changement n'a été apporté depuis 2015. Aux fins du suivi régulier de l'impact des évolutions du marché sur la rémunération du Conseil d'administration, une analyse comparative a été réalisée par un conseiller indépendant de Zurich. Certains ajustements à la structure de rémunération seront proposés à l'occasion de l'Assemblée générale ordinaire de 2020 afin de rapprocher certains éléments de rémunération des niveaux médians des sociétés de taille similaire du Swiss Market Index (SMI) après l'achèvement du cycle stratégique se terminant en 2019 et le début du nouveau cycle en 2020. De plus amples informations sont fournies dans la présente brochure à la page 5 au point 5.1 à l'ordre du jour sur le montant maximal de la rémunération du Conseil d'administration.

Sans proposer de changement à la structure de la rémunération de la Direction, nous planifions d'aligner les indicateurs de performance du plan d'incitation à long terme (LTIP) sur les objectifs du nouveau cycle stratégique à partir de 2020. Les ajustements proposés incluent notamment des augmentations des objectifs concernant le rendement du bénéfice net attribuable aux actionnaires sur les fonds propres ordinaires (NIAS ROE) et les indicateurs de versements en espèces. Les nouveaux objectifs cibles illustrent le relèvement des attentes de performance pour le prochain cycle stratégique. De plus amples informations sur les objectifs de performance du LTIP figurent dans le rapport de rémunération 2019.

Les informations présentées dans cette brochure devraient vous aider pour le point 5 à l'ordre du jour de l'Assemblée générale ordinaire 2020, relatif aux votes d'approbation des montants globaux maximaux de la rémunération:

- du Conseil d'administration pour la période d'un an allant de l'Assemblée générale ordinaire 2020 à l'Assemblée générale ordinaire 2021: 5 670 000 CHF et
- de la Direction au titre de l'exercice 2021: 78 200 000 CHF.

Dans la mesure où ces informations sont déjà disponibles, les montants précédemment approuvés et les montants payés ou attribués lors des années précédentes sont également indiqués.

En outre, nous vous invitons également à donner votre avis sur le rapport de rémunération 2019 de Zurich dans le cadre d'un vote consultatif (point 1.2 à l'ordre du jour).

Au nom du Conseil d'administration de Zurich Insurance Group SA



Michael M. Liès
Président du Conseil d'administration



Christoph Franz
Président du Comité de rémunération
du Conseil d'administration

Point 5.1 à l'ordre du jour

Approbation de la rémunération du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant global maximal de la rémunération du Conseil d'administration à hauteur de 5 670 000 CHF pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2020 à l'Assemblée générale ordinaire 2021.

En tant qu'acteur d'envergure mondiale dans le secteur des assurances, le Groupe se doit de proposer aux membres du Conseil d'administration un niveau de rémunération permettant à l'entreprise d'attirer et de retenir des personnes ayant un intérêt à long terme dans le succès de Zurich et reflétant la diversité des collaborateurs et de la clientèle du Groupe. Afin d'aider le Conseil d'administration à déterminer la rémunération de ses membres, un conseiller indépendant réalise régulièrement des études comparatives. Zurich s'efforce d'orienter la rémunération des membres du Conseil d'administration sur le niveau médian des entreprises du Swiss Market Index.

Aucun changement n'a été apporté à la rémunération du Conseil d'administration depuis 2015. Afin de rapprocher certains éléments de la structure de la rémunération des niveaux médians des sociétés de taille similaire du SMI après l'achèvement du cycle stratégique se terminant en 2019 et le début du nouveau cycle en 2020, les ajustements suivants sont proposés à compter de l'Assemblée générale ordinaire de 2020 :

- Augmentation des honoraires du président de 1 500 000 CHF à 2 000 000 CHF ;
- Augmentation des honoraires du vice-président de 400 000 CHF à 450 000 CHF ;
- Augmentation des honoraires de membre de comité de 60 000 CHF à 80 000 CHF ;
- Augmentation des honoraires de présidence de comité de 20 000 CHF par comité.

Tous les membres du Conseil d'administration de Zurich Insurance Group SA sont également membres du Conseil d'administration de Zurich Compagnie d'Assurances SA et les honoraires couvrent les tâches et responsabilités exercées au sein des deux organes. Tous les honoraires sont versés exclusivement sous forme de montant fixe, et 50% des honoraires de base sont octroyés sous forme d'actions de Zurich Insurance Group SA dont la vente est bloquée pendant une période de cinq ans.

Les membres du Conseil d'administration de Zurich n'ont droit à aucune rémunération variable ou indexée sur la performance, et aucun honoraire (y compris la part fournie sous forme d'actions dont la vente est bloquée) n'est conditionné à la réalisation de performances quelles qu'elles soient. Les détails sur la rémunération du Conseil d'administration figurent dans le rapport de rémunération 2019.

Structure de rémunération et niveaux d'honoraires proposés à compter de l'Assemblée générale ordinaire de 2020¹
(en milliers de CHF)

Fonction	Part des honoraires		
	en espèces	en actions	Total
Honoraires de base du président du Conseil d'administration ²	1 000	1 000	2 000
Honoraires de base du vice-président du Conseil d'administration ²	225	225	450
Honoraires de base de chaque membre du Conseil d'administration	120	120	240
Honoraires de comité ³	80	–	80
Honoraires de présidence du Comité d'audit	100	–	100
Honoraires de présidence du Comité de rémunération	80	–	80
Honoraires de présidence du Comité des risques et des placements	80	–	80
Honoraires de présidence du Comité de gouvernance, des nominations et de la durabilité	80	–	80

1 Inclut les honoraires de membre au conseil d'administration de Zurich Compagnie d'Assurances SA.

2 Ni le président ni le vice-président ne perçoivent d'autres honoraires de membre ou de présidence au titre de leurs travaux au sein des comités du Conseil d'administration.

3 Les honoraires de membre de comité ne sont payés qu'une seule fois, quel que soit le nombre de comités auxquels un membre du Conseil d'administration participe.

Sous réserve que le nombre de membres du Conseil d'administration reste le même et que les responsabilités assignées aux comités et présidents des comités restent inchangées en leurs principes par rapport à ce qui est escompté pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2020 à l'Assemblée générale ordinaire 2021, le montant global de rémunération proposé serait celui indiqué dans le tableau suivant. Afin de tenir compte d'un éventuel changement de président des comités, un montant additionnel de 160 000 CHF destiné à couvrir les honoraires supplémentaires susceptibles d'être dus est soumis à l'approbation des actionnaires. La même méthodologie que les années précédentes est ainsi appliquée.

Honoraires à prévoir pour les membres du Conseil d'administration pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2020 à l'Assemblée générale ordinaire 2021
(en milliers de CHF)

	Honoraires de base	Honoraires de membre de comité	Honoraires de présidence	Total des honoraires		
				en espèces	en actions	Total
M. Liès, président	2 000	–	–	1 000	1 000	2 000
C. Franz, vice-président	450	–	–	225	225	450
J. Amble, membre	240	80	–	200	120	320
C. Bessant, membre	240	80	–	200	120	320
A. Carnwath, membre	240	80	–	200	120	320
M. Halbherr, membre	240	80	–	200	120	320
J. Hayman, membre	240	80	–	200	120	320
M. Mächler, membre	240	80	–	200	120	320
K. Mahubani, membre	240	80	–	200	120	320
J. Staiblin, membre	240	80	–	200	120	320
B. Stowe, membre	240	80	–	200	120	320
Honoraires à attribuer aux présidences des Comités d'audit, des risques et des placements	–	–	180	180	–	180
Sous-total	4 610	720	180	3 205	2 305	5 510
Réserve destinée à couvrir toute modification possible de responsabilités	n/a	n/a	n/a	160	n/a	160
Total	4 610	720	180	3 365	2 305	5 670

Le montant proposé, qui a augmenté par rapport à l'année précédente, reflète l'ajustement proposé pour la rémunération du Conseil d'administration. Le tableau ci-dessous présente un récapitulatif des montants effectifs de rémunération versés au Conseil d'administration pour une période d'un an entre deux assemblées générales, ainsi que les montants maximaux respectifs de rémunération totale approuvés par les actionnaires à l'occasion des assemblées générales précédentes.

Récapitulatif des honoraires versés au Conseil d'administration au cours des cinq dernières périodes
(en milliers de CHF)

Période (d'une Assemblée générale ordinaire à l'autre)	Nombre de membres	Honoraires			Montant maximal approuvé à l'Assemblée générale ordinaire	Pourcentage de votes en faveur
		en espèces	en actions	Total		
2015–2016	11	2 787	2 030	4 817	4 900	95,6%
2016–2017	10	2 640	1 910	4 550	4 700	96,3%
2017–2018	11	2 847	2 030	4 877	5 000	98,4%
2018–2019	9	2 350	1 790	4 140	4 650	97,2%
2019–2020 ⁴	11	2 710	2 030	4 740	4 890	97,5%

Sur cette base, le Conseil d'administration propose d'approuver le montant global maximal de la rémunération du Conseil d'administration à hauteur de **5 670 000 CHF⁵** pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2020 à l'Assemblée générale ordinaire 2021.

4 Inclut le montant du premier trimestre 2020. Veuillez vous référer au rapport de rémunération 2019 pour de plus amples informations sur les montants payés au cours de l'exercice 2019.

5 Dans le cadre des honoraires versés et conformément à la législation en vigueur, Zurich verse la part de cotisations patronales aux systèmes de sécurité sociale et de retraite. Ces cotisations ne sont pas comprises dans le montant global maximum de la rémunération du Conseil d'administration. Le montant de 191 738 CHF pour l'exercice 2019 sert de référence.

Point 5.2 à l'ordre du jour

Approbation de la rémunération de la Direction

Le Conseil d'administration propose d'approuver le montant global maximal de la rémunération de la Direction à hauteur de 78 200 000 CHF pour l'exercice 2021.

La structure et la composition des éléments de rémunération des membres de la Direction sont établies par le Conseil d'administration. Des études comparatives sont menées de façon régulière de manière à positionner l'objectif de la rémunération totale des différents membres de la Direction autour des niveaux médians du marché correspondant, tout en prenant en compte les pratiques du marché, des comparaisons internes et les compétences et l'expérience personnelles de chaque membre. La rémunération variable (STIP et LTIP) est étroitement liée à la réalisation d'objectifs stratégiques et de résultats d'exploitation prédéfinis ; par conséquent, le total final de rémunération attribuée pourrait s'avérer inférieur, conforme ou supérieur au niveau cible. Une vue d'ensemble des éléments de rémunération de la Direction est présentée dans le tableau sur la page suivante. Vous trouverez des descriptions plus détaillées dans le rapport de rémunération 2019.

Éléments de rémunération de la Direction

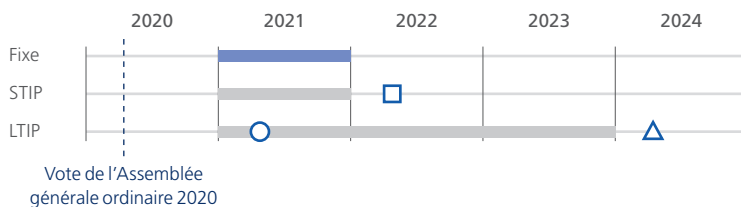
	Description	Critères pour atteindre le maximum ⁶
Fixe	Inclut le salaire de base, les cotisations de retraite et les avantages, ainsi que les autres rémunérations.	–
STIP	Prime d'incitation discrétionnaire récompensant la réalisation d'objectifs d'entreprise et individuels clés au cours de l'année. Les objectifs STIP pour l'année concernée sont calculés en pourcentage du salaire de base. Le montant maximum attribué s'élève à 200% de l'objectif.	Au cours de l'exercice : i) résultat du bénéfice d'exploitation exceptionnel et surperformance de l'indicateur clientèle et ii) taux de performance maximal pour chaque membre de la Direction sur la base de l'évaluation de leurs objectifs individuels concernant les résultats financiers, les clients et les collaborateurs. Les aspects de performance de risque sont aussi considérés.
LTIP	Allocations d'actions cibles en fonction de la performance annuelle, susceptibles d'être acquises sur la base de critères de performance prédéfinis sur une période de performance de trois ans. Les allocations d'actions cibles LTIP pour l'année concernée sont calculées en pourcentage du salaire de base. L'acquisition maximale s'élève à 200% de l'objectif.	Pendant la période de performance de trois ans prise en considération : i) position TSR relative : 3 meilleures positions de 18 sociétés et ii) NIAS ROE : $\geq 16,25\%$ (taux annuel moyen) et iii) versements en espèces nets : \geq USD 12,5 milliards d'USD

⁶ Le cadre de performance pour 2021–2023 sera adapté aux objectifs du prochain cycle stratégique de la période de performance correspondante.

Le montant global maximal de la rémunération de la Direction tient compte des montants STIP maximaux potentiels et du niveau d'acquisition LTIP maximal, qui correspondent à chaque fois à 200% des montants cibles estimés. Cette méthode reflète le montant global maximal estimé susceptible de découler des directives de rémunération en vigueur, une approche que le Conseil d'administration considère comme transparente pour les actionnaires. Pour qu'une telle rémunération maximale soit versée au titre des plans de rémunération variable, il faudrait qu'une performance exceptionnelle ait été réalisée.

Le schéma suivant explique le calendrier des éléments de rémunération qui ensemble composent la rémunération totale pour 2021.

Calendrier des différents éléments de rémunération



- La rémunération fixe inclut le salaire de base, les cotisations de retraite et avantages et les autres rémunérations au cours de l'année 2021.
- Versement du STIP pour la période annuelle de performance 2021, effectué en mars 2022 et communiqué dans le rapport de rémunération 2021.
- Allocation des actions cibles dans le cadre du LTIP en 2021, communiquée dans le rapport de rémunération 2021.
- Évaluation du niveau d'acquisition pour la période de performance 2021–2023.⁷
- Durée de la période de performance prise en considération dans les critères de performance du STIP (un an) et du LTIP (trois ans).

⁷ La vente de la moitié des actions liées à la performance acquises est bloquée pour trois années supplémentaires, de sorte que toutes les restrictions seront levées en 2027.

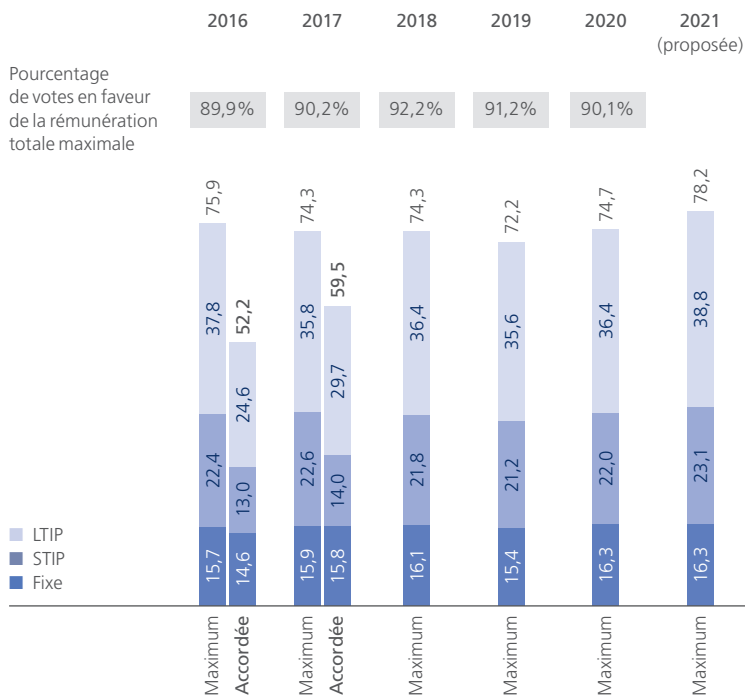
Les montants des éléments de rémunération individuels sont indiqués dans le graphique suivant, y compris les chiffres historiques depuis 2016 après l'entrée en vigueur des votes contraignants sur la rémunération. Plus précisément, le graphique présente :

- Les montants maximums de la rémunération globale approuvés par les actionnaires lors des assemblées générales ordinaires précédentes et le montant proposé pour approbation pour 2021. Ces montants comprennent les montants maximums estimés de la rémunération fixe, du STIP et du LTIP pour chaque année, sur la base d'hypothèses quant au nombre de membres de la Direction et à la structure de rémunération.⁸
- Les montants attribués pour les années d'allocations où le niveau respectif d'acquisition du LTIP est connu (années 2016 et 2017).⁹ Le niveau d'acquisition du LTIP suite à la période de performance de trois ans est appliqué à l'allocation cible LTIP initiale publiée dans le rapport de rémunération de l'année en question.

8 Afin de convertir les montants en CHF, un taux de change de 1 USD = 1 CHF a été appliqué.

9 Les montants définitivement attribués sont calculés sur la base des taux de change applicables.

Récapitulatif de la rémunération de la Direction¹⁰ (en millions de CHF)



¹⁰ En plus des montants attribués dans le cadre de la rémunération fixe, du STIP et du LTIP figurant dans le graphique, d'autres versements ponctuels et attributions d'actions peuvent avoir été effectués au cours de l'année en question. Ceux-ci peuvent inclure des montants exceptionnels dans le cadre de recrutements au sein de la Direction en vue de compenser les montants perdus au titre de plans d'incitation d'employeurs précédents. En 2016 et 2017, ceux-ci s'élevèrent respectivement à 11,9 millions de CHF et 3,7 millions de CHF.

Sur la base de la rémunération maximale présentée à la page précédente, le Conseil d'administration propose d'approuver le montant global maximal de la rémunération de la Direction à hauteur de 78 200 000 CHF¹¹ pour l'exercice 2021.¹²

11 Les rendements des actionnaires, y compris les équivalents en dividendes à partir de la date d'octroi des actions cibles jusqu'à la date d'acquisition, ainsi que l'impact des fluctuations du cours de l'action et des taux de change ne sont pas pris en compte. Dans le cadre de la rémunération versée à la Direction et conformément à la législation en vigueur, Zurich verse la part des cotisations patronales aux systèmes de sécurité sociale. Ces cotisations ne sont pas comprises dans le montant global maximum de la rémunération de la Direction. Le montant de 4,6 millions de CHF pour 2019 sert de référence.

12 Conformément à ses statuts, Zurich est autorisée à verser à tout nouveau membre de la Direction, et pendant une période pour laquelle l'Assemblée générale ordinaire a déjà approuvé la rémunération de la Direction, des paiements supplémentaires pour la ou les périodes en question, si le montant total déjà approuvé pour cette rémunération n'est pas suffisant. Au cours d'une période de rémunération, la somme de tous les paiements supplémentaires ne pourra pas dépasser 30% du montant total respectif de la rémunération totale maximale de la Direction approuvée.

Zurich Insurance Group SA
Registre des actions
c/o Computershare Suisse SA
Case postale
CH-4609 Olten
Téléphone +41 (0)44 625 22 55
shareholder.services@zurich.com

