

Nachhaltigkeits- bericht 2020

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2020

Vorwort des Group CEO	89
Nachhaltigkeit bei Swiss Life	90
Wesentlichkeitsmatrix	92
Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit	96
Profitabilität und Wachstum	97
People Centricity	98
Produkte, Dienstleistungen und Beratung	101
Digitalisierung	104
Verantwortungsbewusste Anlagentätigkeit	106
Compliance bei Swiss Life	111
Nachhaltige Beschaffung	115
Nachhaltigkeit in der Gesellschaft	118
Volkswirtschaftliche Verantwortung	119
Politisches Engagement	121
Corporate Citizenship	123
Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin	126
Mitarbeiterführung und -kommunikation	127
Mitarbeiterbindung	132
Aus- und Weiterbildung	134
Talentedwicklung	137
Zusammenarbeit und Vielfalt	139
Gesundheit und Sicherheit	143
Sozialpartnerschaft	146
Nachhaltigkeit in Bezug auf die Umwelt	150
Auszug aus der Klimastrategie von Swiss Life	150
Betriebsökologie	151
Was Swiss Life zu den Sustainable Development Goals (SDG) beiträgt	155
UN Global Compact Fortschrittsbericht	158
Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung	160
Mitgliedschaften	162
GRI- und SASB-Inhaltsindex	163
Nachhaltigkeitskennzahlen	168

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit unserer Beratung, unseren Dienstleistungen und unseren Produkten unterstützen wir Menschen dabei, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Wir übernehmen für unsere Kundinnen und Kunden Risiken, legen Kapital langfristig an und stehen ihnen mit umfassender Beratung zur Seite. Unsere Kundenbeziehungen dauern oft mehrere Jahrzehnte – entsprechend langfristig denken und handeln wir. Nachhaltigkeit sehen wir deshalb als integralen Bestandteil unseres Geschäfts.

Im Rahmen unseres Risikomanagements setzen wir uns auch mit Herausforderungen auseinander, die einen direkten Bezug zur Nachhaltigkeit haben. Dazu gehört der Umgang mit dem Klimawandel. Als Unternehmen unterstützen wir die Ziele des Pariser Klimaabkommens und möchten mit verschiedenen Massnahmen zur Erreichung der Ziele beitragen. Beispiele dafür sind:

- In unserem Asset Management integrieren wir bei 90% unseres verwalteten Vermögens ESG-Faktoren. Zudem investieren wir nicht in Unternehmen, die mehr als 10% ihres Umsatzes durch Kraftwerkskohle erzielen, überwachen die CO₂-Intensität des Versicherungsportfolios und haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2023 insgesamt CHF 2 Milliarden in grüne Anleihen zu investieren.
- Unser Immobilienportfolio gestalten wir mit neuen Projekten, aber auch durch gezielte Massnahmen bei bestehenden Objekten kontinuierlich nachhaltiger.
- Unser Ziel, in der Betriebsökologie die Treibhausgasemissionen bis Ende 2021 pro Vollzeitäquivalent um 10% zu reduzieren, ist gut auf Kurs. Dazu gehört unter anderem auch die Umstellung auf 100% erneuerbaren Strom in sämtlichen Betriebsgebäuden.
- Um die Transparenz weiter zu erhöhen und um konkret aufzuzeigen, wie wir mit Klimarisiken und -chancen umgehen, publizieren wir ergänzend zum Geschäftsbericht 2020 erstmals einen Klimabericht nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Im vergangenen Jahr hat die Konzernleitung zusammen mit einem Team von Fachspezialistinnen und -spezialisten aller Divisionen die Nachhaltigkeitsstrategie unserer Gruppe erfolgreich weiterentwickelt. Dies widerspiegelt sich auch in den Nachhaltigkeitsratings, bei denen wir uns erneut verbessern konnten. Der vorliegende Bericht orientiert sich neben den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstmals auch an den Vorgaben der Standards für die Versicherungsbranche des Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Die folgenden Kapitel zeigen, wie Swiss Life in vielfältiger Weise Verantwortung wahrnimmt und Nachhaltigkeit in ihren Geschäftsalltag integriert.



Patrick Frost
CEO

Nachhaltigkeit bei Swiss Life

Swiss Life leistet über ihr Kerngeschäft, die finanzielle Vorsorge und Beratung, einen direkten Beitrag zur Nachhaltigkeit in der Gesellschaft und der Volkswirtschaft. Darüber hinaus nimmt Swiss Life auch ihre Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden und der Umwelt wahr.

Die Grundsätze der Nachhaltigkeit hat Swiss Life in einer gruppenweit gültigen Nachhaltigkeitsstrategie zusammengefasst. Diese umfasst vier Bereiche: Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit, in der Gesellschaft, als Arbeitgeberin und in Bezug auf die Umwelt. An dieser Struktur orientiert sich auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Wie wir Nachhaltigkeit verstehen



In der Geschäftstätigkeit

- Eine gute Unternehmensführung, Sorgfalt und verantwortungsvolles Handeln sind die Basis für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit und für langfristige und nachhaltige Kunden- und Geschäftsbeziehungen.
- Swiss Life berücksichtigt im Anlageprozess ESG-Kriterien und ist unter anderem Unterzeichnerin der Principles for Responsible Investment (PRI) und Mitglied des Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB).



In der Gesellschaft

- Als Vorsorgeunternehmen übernimmt Swiss Life gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Verantwortung und steht im aktiven Austausch mit Verbänden, Behörden und Politikern.
- Mit eigenen Stiftungen unterstützt Swiss Life gezielt Projekte und Institutionen aus den Bereichen Kultur, Wissenschaft und Bildung sowie Umwelt und Forschung, die Selbstbestimmung und Zuversicht fördern.



Als Arbeitgeberin

- Swiss Life vertraut auf die Kompetenz und das Engagement ihrer Mitarbeitenden und fördert flexible Arbeitsmodelle sowie kontinuierliche Entwicklung über alle Lebensphasen hinweg.
- Ihren Mitarbeitenden bietet Swiss Life ein kollaboratives Arbeitsumfeld, in dem sie mit Eigenverantwortung handeln können. Dafür sind Vielfalt, eine offene Feedbackkultur, Wertschätzung und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von zentraler Bedeutung.



In Bezug auf die Umwelt

- Als Immobilieneigentümerin setzt Swiss Life auf energiesparende Massnahmen, erneuerbare Energie und einen schonenden Umgang mit Ressourcen.
- Im eigenen Betrieb hat sich Swiss Life unter anderem Ziele für die Reduktion von CO₂ und fossilen Brennstoffen gesetzt. Diese gelten für die gesamte Swiss Life-Gruppe.

Organisatorische Verankerung

Das oberste Führungsorgan in Sachen Nachhaltigkeit bildet die Konzernleitung unter der Leitung des Group CEO. Der Verwaltungsrat als höchste Instanz für strategische Themen wird regelmässig über die Massnahmen und Fortschritte im Nachhaltigkeitsbereich informiert. Die Koordination, Steuerung und Umsetzung aller Massnahmen auf Gruppenstufe verantwortet das Nachhaltigkeitsteam der Swiss Life-Gruppe. Dieses stellt sicher, dass die definierten Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie von Swiss Life in den Unternehmensbereichen integriert und umgesetzt werden. Zudem berichtet das Team über die Fortschritte und nimmt den Austausch mit wesentlichen Anspruchsgruppen auf Gruppenstufe wahr.

Organisationsstruktur



Die Nachhaltigkeitsorganisation orientiert sich an der multidivisionalen Organisation von Swiss Life und setzt sich aus Nachhaltigkeitsverantwortlichen aller Divisionen sowie Fachdelegierten zusammen. Für die fachliche Führung wurden zehn Themenbereiche definiert. 2020 umfasste die Nachhaltigkeitsorganisation der Swiss Life-Gruppe rund 31 Vollzeitäquivalente.

Wesentlichkeitsmatrix

Die Wesentlichkeitsmatrix von Swiss Life zeigt auf, welche Themen für Swiss Life und ihre Stakeholder relevant sind. Die Wesentlichkeitsanalyse bildet die Grundlage für die jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Swiss Life berichtet seit 2016 nach den Standards der Global Reporting Initiative und hat 2015 in einem mehrstufigen Wesentlichkeitsprozess mit internen und externen Stakeholdern die erste Wesentlichkeitsmatrix erarbeitet. Seither wurde die Matrix kontinuierlich weiterentwickelt. 2019 hat Swiss Life eine umfassende Neuvaluierung der wesentlichen Themen durchgeführt, um den sich ändernden Erwartungen der verschiedenen Interessengruppen, den Entwicklungen im Geschäftsumfeld und den weiterentwickelten Standards Rechnung zu tragen (vgl. Geschäftsbericht 2019, Seiten 84–85; GRI 102-46).

Die 2019 definierte Nachhaltigkeitsmatrix wurde unverändert als Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung 2020 verwendet (GRI 102-49).

Wesentlichkeitsmatrix der Swiss Life-Gruppe



Die vier Themen, welchen die stärkste Auswirkung auf die nachhaltige Entwicklung attestiert wurde, sind:

- Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit
- Verantwortungsvolles Immobilienmanagement
- Risikomanagement
- Datenschutz und Informationssicherheit

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Überblick¹

Risikomanagement²

Eine gesetzeskonforme Ausübung der Geschäftstätigkeit ist für Swiss Life selbstverständlich. Swiss Life begleitet ihre Kunden über viele Jahre hinweg. Ein verantwortungsvolles Risikomanagement ist dafür unerlässlich.

Profitabilität und Wachstum

Das Geschäftsmodell von Swiss Life ist auf langfristiges und profitables Wachstum im Rahmen der Unternehmensstrategie mit den Schwerpunkten Gewinnwachstum und -qualität, Effizienz und Kapitalstärke ausgelegt.

Produkte, Dienstleistungen und Beratung

Swiss Life hat über 160 Jahre Erfahrung in der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, in der Beratung wie auch im Versicherungs-, Anlage- und Vorsorgegeschäft. Dabei will Swiss Life einen bestmöglichen Kundennutzen schaffen und die nachhaltige Profitabilität des Unternehmens sicherstellen.

People Centricity

Swiss Life stellt Menschen in den Mittelpunkt und steht für Begegnungen auf Augenhöhe – sei es in der Beratung der Kunden, bei Prozessen, Produkten und Dienstleistungen, im Umgang mit Mitarbeitenden, beim Einsatz von Technologie wie auch in ihrer Rolle als gesellschaftliche Akteurin.

Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit

Die Anlagestrategie von Swiss Life ist langfristig und nachhaltig ausgerichtet, Ziel sind langfristige und stabile Erträge. Neben der Einhaltung der regulatorischen Vorgaben berücksichtigt Swiss Life auch konsequent ethische Prinzipien, Umwelt- und Sozialthemen sowie Fragen einer guten Unternehmensführung (ESG).

Verantwortungsvolles Immobilienmanagement

Swiss Life gehört zu den führenden Immobilieninvestoren in Europa und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz. Dabei integriert Swiss Life Nachhaltigkeitskriterien systematisch in den gesamten Wertschöpfungsprozess der Immobilieninvestitionen.

Datenschutz und Informationssicherheit

Im Bereich Datenschutz und Informationssicherheit gelten unternehmensweite Standards. Die Informationssicherheit ist bei Swiss Life eng an die jeweils geltenden lokalen Datenschutzbestimmungen wie das schweizerische Datenschutzgesetz oder die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gekoppelt.

Digitalisierung

Swiss Life verfolgt die Digitalisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette und setzt sie so ein, dass ein relevanter und nachhaltiger Mehrwert für Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitende geschaffen wird.

¹ Die Themengrenzen sowie der Einfluss von Swiss Life auf die wesentlichen Themen werden in den jeweiligen Berichtskapiteln erläutert.

² Dieses Thema wird im Geschäftsbericht im Kapitel «Risikomanagement» ab Seite 82 behandelt.

Vielfalt, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit

Vielfalt, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit sind Teil der von Swiss Life gelebten Unternehmenskultur. Entsprechend werden bei allen Mitarbeitenden über alle Altersstufen hinweg Potenziale sowie Fähigkeiten und Kompetenzen gleichermaßen gefördert.

Mitarbeiterentwicklung und -bindung

Die Unternehmenskultur von Swiss Life gründet auf gegenseitigem Respekt und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Regelmässige Feedback- und Entwicklungsgespräche und die Anerkennung und Wertschätzung von Leistung sind wichtige Voraussetzungen für den Unternehmenserfolg.

Volkswirtschaftliche Verantwortung

Swiss Life übernimmt als Unternehmen gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Verantwortung, indem sie ihre Kunden dabei unterstützt, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Als langfristig handelnde Investorin trägt Swiss Life zur Stabilität des Finanzplatzes bei. Ihrer gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Verantwortung kommt Swiss Life zudem auch in ihrer Rolle als Arbeitgeberin und Steuerzahlerin nach.

Selbstbestimmtes Leben in Zeiten von demografischem Wandel¹

Menschen dabei zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, bildet den Unternehmenszweck von Swiss Life. Dazu gehört auch der Beitrag zur öffentlichen Debatte über den demografischen Wandel und die zunehmende Eigenverantwortung der Menschen für ihre Vorsorge.

Umwelt- und Klimaschutz

Swiss Life legt grossen Wert auf Betriebsökologie und Klimaschutz. Als Immobilieneigentümerin und auch im eigenen Betrieb setzt Swiss Life auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen, erneuerbare Energien und Massnahmen, die zu einer Verminderung des CO₂-Ausstosses führen.

Corporate Governance²

Eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Unternehmensführung ist für Swiss Life von zentraler Bedeutung. Swiss Life gestaltet ihre Corporate Governance offen und transparent unter Berücksichtigung der anerkannten nationalen und internationalen Standards.

¹ Dieses Thema wird im Geschäftsbericht im Kapitel «Strategie & Marke» ab Seite 8 behandelt.

² Dieses Thema wird im Geschäftsbericht im Kapitel «Corporate Governance» ab Seite 28 behandelt.

Korruptionsbekämpfung und lauterer Wettbewerb

Swiss Life setzt alles daran, die rechtlichen und regulatorischen Vorgaben einzuhalten wie auch sämtliche Formen von Korruption und Bestechung zu verhindern. Darum überwacht und beurteilt Compliance das rechtliche sowie das regulatorische Umfeld und setzt auf Mitarbeiterschulungen und -sensibilisierungen.

Corporate Citizenship

Swiss Life pflegt den Kontakt mit Vertretern aus dem politischen und dem wirtschaftlichen Umfeld und stimmt sich mit Wirtschafts- und Dachverbänden ab. Darüber hinaus engagiert sich Swiss Life für Projekte und Einrichtungen in den Bereichen Kultur, Wissenschaft, Bildung, Umwelt und Forschung.

Menschenrechte

Swiss Life legt im eigenen Betrieb grossen Wert auf hohe Sozialstandards und erwartet von ihren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie ebenfalls entsprechende Standards erfüllen. Als Mitunterzeichnerin des «UN Global Compact» verpflichtet sich Swiss Life unter anderem, Menschenrechte zu schützen und zu achten.

Nachhaltige Beschaffung

Swiss Life verlangt, dass Lieferanten und Partner alle geltenden Gesetze einhalten. Bei der Auswahl von Lieferanten und Partnern achtet Swiss Life auf ethische, soziale und ökologische Prinzipien und arbeitet nach Möglichkeit mit lokalen Anbietern zusammen.

Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit

Swiss Life stellt hohe Ansprüche an ihre Beratungs-, Dienstleistungs- und Produktangebote. Sorgfalt und verantwortungsvolles Handeln bilden die Basis für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit wie auch für langfristige und nachhaltige Kunden- und Geschäftsbeziehungen.

Profitabilität und Wachstum.....	97
People Centricity.....	98
Produkte, Dienstleistungen und Beratung.....	101
Digitalisierung.....	104
Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit.....	106
Compliance bei Swiss Life.....	111
Nachhaltige Beschaffung.....	115

Profitabilität und Wachstum

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die nachhaltige Profitabilität von Swiss Life sind Grundvoraussetzungen für eine langfristig erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung. Dank der konsequenten Umsetzung ihrer Strategie hat Swiss Life die letzten drei Unternehmensprogramme seit 2009 mit Erfolg ins Ziel geführt.

Das Geschäftsmodell von Swiss Life ist auf Langfristigkeit ausgerichtet: Die Versprechen gegenüber ihren Kundinnen und Kunden müssen über Jahrzehnte Bestand haben. Im Lebensversicherungsgeschäft spielt deshalb eine langfristige und nachhaltige Anlagepolitik eine zentrale Rolle. Swiss Life hat die Anlagestrategie so ausgerichtet, dass die Zinsmarge auch bei anhaltenden Tiefzinsen mehr als drei Jahrzehnte positiv ist. Zudem hat Swiss Life in den letzten Jahren das Geschäft fortlaufend weiterentwickelt. Mit dem erfolgreichen Ausbau der Vermögensverwaltung für Drittkunden, dem Wachstum der Beraterkanäle, modernen Produkten wie auch gezielten Zukäufen hat Swiss Life in den letzten Jahren den Beitrag aus dem sogenannten Fee-Geschäft deutlich erhöht und damit die Abhängigkeit vom Anlageergebnis reduziert. Neben dem Fokus auf Profitabilität bleibt die Kapitaleffizienz eine relevante Steuerungsgrösse für das Neugeschäft im Versicherungsbereich.

Im aktuellen Unternehmensprogramm «Swiss Life 2021» setzt Swiss Life auf eine kontinuierliche und zugleich ambitionierte Weiterentwicklung der Ertragsquellen, der Effizienz sowie der Ausschüttung an die Aktionäre. Das Unternehmensprogramm orientiert sich am Unternehmenszweck von Swiss Life, die Menschen dabei zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, und fokussiert auf vier strategische Stossrichtungen. Neben den strategischen Schwerpunkten und den entsprechenden finanziellen Zielsetzungen sind auch die Nachhaltigkeit und die unternehmerische Verantwortung Teil des Unternehmensprogramms «Swiss Life 2021». Mit der konsequenten Umsetzung ihrer Strategie schafft Swiss Life die Grundlage, für ihre Anspruchsgruppen nachhaltig Wert zu schaffen.

Weitere Informationen zum Unternehmensprogramm und zur Strategie der Swiss Life-Gruppe finden sich im Geschäftsbericht im Kapitel «Strategie & Marke» ab Seite 8.

People Centricity

Bei Swiss Life stehen Menschen im Zentrum der Geschäftstätigkeit. Dabei ist die Zusammenarbeit auf Augenhöhe ein wesentliches Merkmal – sowohl in der Kundenberatung, im Umgang mit den Mitarbeitenden als auch in der Rolle als gesellschaftliche Akteurin.

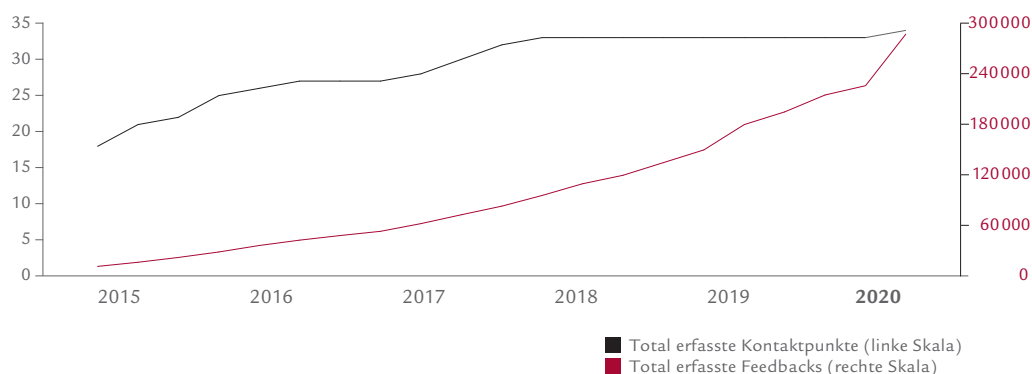
Was Swiss Life tut, ist für die Menschen relevant: Swiss Life unterstützt ihre Kundinnen und Kunden dabei, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Damit schafft sie Sicherheit und Zuversicht. Bei allem, was Swiss Life tut, steht der Mensch im Zentrum. Die Dienstleistungen, die Swiss Life anbietet, orientieren sich an den Bedürfnissen der Menschen und sprechen diese als Individuen an.

Kontinuierliche Messung der Kundenzufriedenheit

Swiss Life misst die Kundenzufriedenheit an den wichtigsten Kontaktpunkten kontinuierlich. Kundinnen und Kunden werden direkt nach einer Interaktion an ausgewählten Kontaktpunkten zu ihrer Erfahrung, Zufriedenheit und Weiterempfehlungsbereitschaft befragt. Wer eine negative Beurteilung abgegeben hat, wird innerhalb von 48 Stunden kontaktiert. So kann Swiss Life sicherstellen, dass die Beweggründe für die negative Beurteilung verstanden und dem Kunden eine Lösung angeboten werden kann. Die Erhebung der Kundenzufriedenheit erfolgt in enger Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Marktforschungsinstitut.

Swiss Life hat das Direct-Customer-Feedback-Programm in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut.

Entwicklung Direct-Customer-Feedback-Programm



Net Promoter Score (NPS)

Bei der quantitativen Messung der Kundenzufriedenheit stützt sich Swiss Life auf den NPS. Dieser hält die Bereitschaft eines Kunden fest, einen Anbieter Familie und Freunden weiterzuempfehlen. Der NPS wird konstant erhoben und quartalsweise intern rapportiert. Zudem ist der NPS Teil der Zielvereinbarung und der Leistungsbewertung von Mitarbeitenden mit Kundenkontakt.

In den letzten vier Jahren hat sich der NPS bei Swiss Life an den wichtigsten Kontaktpunkten Beratung und Service Center weitestgehend positiv entwickelt, dies dank regelmässiger Analyse der Kundenfeedbacks und den daraus abgeleiteten Verbesserungen.

Die Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Beratung

	2020	2019	2018	2017
Schweiz Einzelleben	+57	+59	+51	+52
Schweiz Swiss Life Select	+52	+48	+41	+39
Frankreich	+66	+57	+52	+46
Deutschland Swiss Life Select	+69	+64	+62	+53
Österreich Swiss Life Select	+56	+58	+49	+44
UK Chase de Vere	+58	+56	+52	+56

Beim Kontaktpunkt Beratung konnte der NPS im Jahr 2020 mehrheitlich gesteigert werden. Dies unter anderem dank der Flexibilität und der schnellen Anpassung der Beraterinnen und Berater sowie der Kundinnen und Kunden an die Situation aufgrund der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020. Dank der voll digitalisierten Beratungsplattform in Verbindung mit kompetenter, persönlicher Beratung konnte das Kundenerlebnis auch in diesem speziellen Jahr weiter verbessert werden.

Die Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Service Center

	2020	2019	2018	2017
Schweiz Einzelleben	+39	+37	+33	+23
Frankreich	-12	-13	-13	-17
Deutschland Einzelleben	+23	+16	+10	+4
Deutschland Swiss Life Select	+18	+9	+11	+10

Beim Kontaktpunkt Service Center konnte der NPS vor allem in Deutschland stark gesteigert werden. Dabei haben Prozessoptimierungen und die Einführung einer unabhängigen Qualitätssicherung durch die Mitarbeitenden eine deutliche Verbesserung bewirkt. Kundenfeedbacks werden regelmässig analysiert und zur Verbesserung der Prozesse herangezogen. In Frankreich, wo der NPS noch negativ ist, wurde im Jahr 2020 ein Projekt zur Optimierung der Kundenerfahrung am Telefon initiiert.

Kundenorientierte Arbeitskultur fördern und verankern

Neben der Messung der Kundenzufriedenheit erhebt Swiss Life auch die interne Wahrnehmung ihrer Kundenorientierung. Seit 2019 wird die interne Wahrnehmung der Kundenorientierung in einer gruppenweiten Umfrage zum Mitarbeiterengagement abgefragt. Die Umfrage findet alle zwei Jahre statt und wird in Zusammenarbeit mit einer unabhängigen Beratungsagentur durchgeführt.

Die Befragung 2019 hat gezeigt, dass 86% aller Mitarbeitenden Swiss Life als kundenorientiertes Unternehmen wahrnehmen. Die Ergebnisse lagen 4 Prozentpunkte über den Ergebnissen der erfolgreichsten Unternehmen weltweit und 10 Prozentpunkte über dem globalen Durchschnitt von Unternehmen aus der Finanzindustrie.

Weitere Massnahmen zur Förderung der Kundenzufriedenheit

Im Jahr 2020 wurden vor allem Massnahmen zur digitalen Unterstützung von Kundenbeziehungen und Datenverwaltung vorangetrieben. Unter anderem stehen nun in mehreren Divisionen Online-Portale für Kundinnen und Kunden zur Verfügung. Dabei haben sie die Möglichkeit, zum Beispiel Kontaktdaten selbst zu verwalten oder einen schnelleren Zugang zu wichtigen Finanzinformationen zu erhalten. Weiter können auch Schlüsseldokumente digital unterzeichnet werden, wodurch die Bearbeitungszeit verkürzt wird.

Austausch mit anderen Interessengruppen

Neben der Kundenorientierung tauscht sich Swiss Life auch in anderen Themenfeldern mit ihren Interessengruppen auf Augenhöhe aus. So unter anderem mit den Mitarbeitenden (Kapitel «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin») und in ihrer Rolle in der Gesellschaft (Kapitel «Nachhaltigkeit in der Gesellschaft»).

Produkte, Dienstleistungen und Beratung

Eine Kundenbeziehung dauert bei Swiss Life oft mehrere Jahrzehnte. Mit individueller Vorsorge- und Finanzberatung für Privat- und Unternehmenskunden sowie ausgewiesener Anlagekompetenz für institutionelle Investoren unterstützt Swiss Life ihre Kundinnen und Kunden dabei, ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Die Beratungs- und Produktstrategie von Swiss Life kombiniert einen bestmöglichen Kundennutzen mit einer profitablen Geschäftstätigkeit. Über eigene Finanzberaterinnen und -berater, Agenten sowie Vertriebspartner bietet Swiss Life Privat- und Firmenkunden eine umfassende und individuelle Beratung sowie eine breite Auswahl an eigenen und Partnerprodukten an. Swiss Life Select, das auf die Finanzplanung privater Haushalte und die Vermittlung von Finanzprodukten spezialisierte Tochterunternehmen, sowie die Beraterinnen und Berater von Tecis, Horbach, Proventus, Chase de Vere und Fincentrum lassen ihre Kunden anhand des Best-Select-Ansatzes das für sie passende Produkt auswählen. Kundinnen und Kunden erhalten somit Zugriff auf eine umfassende Produktpalette einer Vielzahl von Anbietern. Swiss Life Asset Managers bietet zudem umfassende Anlagelösungen und entwickelt massgeschneiderte Anlagestrategien für die eigenen Versicherungsgesellschaften wie auch für Drittkunden wie Pensionskassen, Anlagestiftungen, Vermögensverwalter oder auch Privatkunden.

Transparente Produktinformation und Förderung des Finanzwissens

Swiss Life legt neben einem kundenorientierten Beratungsansatz ein grosses Augenmerk auf verständliche und umfassende Dokumentationen. So stehen neben den Produktdokumentationen zu verschiedenen Versicherungs- und Vorsorgethemen auf den lokalen Internetseiten oder Kundenportalen auch unterstützende Videosequenzen zur Verfügung und Publikationen zum Download bereit.

Swiss Life will Menschen dabei unterstützen, Finanzwissen aufzubauen, damit sie bessere Entscheidungen treffen können. Darum unterstützt Swiss Life unter anderem seit Jahren die Schweizer Finanzwissensplattform fintool.ch. In Deutschland fördert das Unternehmen mit der Swiss Life Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft insbesondere Projekte, die sich für die Bildung sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher einsetzen und sie in schwierigen Lebenssituationen unterstützen.

Kundenorientierung und gruppenweite Standards für Leistungsversprechen

Langfristige Leistungszusagen sowie Verpflichtungen aus Vorsorge- und Finanzprodukten erfordern im Vorfeld eine genaue Analyse des rechtlichen und des regulatorischen Umfelds und des damit zusammenhängenden Risikos. Dies ist auch die Basis für eine kundenorientierte Beratung und trägt wesentlich dazu bei, Fehlberatungen oder Verstösse sowie mögliche daraus resultierende Konsequenzen zu vermeiden.

Mit gruppenweit verbindlichen Regelungen, die lokal in entsprechenden Weisungen umgesetzt werden, stellt Swiss Life sicher, dass die Leistungsversprechen eingehalten werden können:

- Die konkrete Ausgestaltung von Produkten und Dienstleistungen erfolgt nach gruppenweiten Standards und nach strenger Massgabe des lokalen regulatorischen Umfelds sowie der lokalen Gesetzgebung. Es ist sichergestellt, dass die lokalen Compliance-Teams auch bei bestehenden Produkten und Dienstleistungen Anpassungen vornehmen können. Ebenso werden die gruppenweiten Standards zur Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen bei Bedarf den Rahmenbedingungen angepasst.
- Das Produktmanagement wird über verschiedene Weisungen auf Gruppenstufe geregelt. Swiss Life hat dafür einen einheitlichen, prüfbaren Produktentwicklungsprozess etabliert. Er definiert zum einen Mindestanforderungen an die lokale Produktentwicklung und zum anderen den Genehmigungs- und Eskalationsprozess für Initiativen auf Gruppenstufe. Selbstverständlich sind die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, der konkrete Kundennutzen sowie die Qualität der Kundendokumentation wesentliche Kriterien im Rahmen der Beurteilung.

Nachhaltigkeit im Versicherungsgeschäft

Im Berichtsjahr hat Swiss Life ihren gruppenweiten Ansatz für die Integration von Nachhaltigkeitskriterien im Versicherungsbereich weiterentwickelt. Der Underwriting-Prozess von Swiss Life stellt fortwährend sicher, dass das versicherte Portfolio den grundlegenden Standards und Werten des Unternehmens entspricht. Die Zeichnung von Risiken steht im Einklang mit den Bestimmungen der Aufsichtsbehörden und dem Engagement von Swiss Life für ein ganzheitliches und wertorientiertes Risikomanagement. Dabei berücksichtigt Swiss Life konsequent auch ESG-Faktoren (Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung).

Lebensversicherungs- und Risikoprodukte tragen wesentlich zu einem selbstbestimmten Leben der Versicherten bei. In vielen entwickelten Märkten bilden diese Produkte auch einen massgeblichen Teil der betrieblichen Altersvorsorge. Vor der Vertragsunterzeichnung evaluiert Swiss Life im Rahmen der Risikoprüfung neben den medizinischen und finanziellen Aspekten auch ESG-Faktoren. In Anerkennung ihrer sozialen Verantwortung ist Swiss Life bestrebt, allen legitimen Unternehmen und Einzelpersonen Versicherungsschutz anzubieten. Deshalb nimmt Swiss Life Ablehnungen oder Ausschlüsse aufgrund von Nachhaltigkeitsaspekten nur selektiv vor. Swiss Life versichert Menschen und möchte diese nicht von einem relevanten Versicherungsschutz ausschliessen, weil ihr Arbeitgeber in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte Aufholbedarf ausweist. Stellt Swiss Life bei der Risikoprüfung

Mängel im Bereich der ESG-Aspekte fest, ist das Unternehmen bestrebt, die Kunden im Dialog mit Informationen für das Thema zu sensibilisieren. Wenn im Zuge der Risikoprüfung Hinweise auf eine mangelnde Respektierung von Menschenrechten identifiziert werden, kann dies nach erfolgter Klärung mit dem Antragsteller gegebenenfalls zu einer Ablehnung des Versicherungsantrags führen.

Swiss Life verfügt in verschiedenen Märkten über Produkte mit integrierten Nachhaltigkeitsaspekten. So hat Swiss Life in Frankreich eine nachhaltige Investmentlösung entwickelt, bei der der Fokus auf verantwortungsvollem Management sowie ESG-Kriterien liegt. Im Rahmen der kontinuierlichen Produktentwicklungsprozesse arbeitet Swiss Life an weiteren nachhaltigen Versicherungs-, Vorsorge- und Finanzprodukten.

Nachhaltige Produkte im Asset Management

Auch im Anlagegeschäft können Kundinnen und Kunden von den ESG-Kompetenzen und der Erfahrung von Swiss Life profitieren. Im Asset Management verfügt Swiss Life über verschiedene nachhaltige Anlageprodukte wie die mit dem Nachhaltigkeitslabel SRI gekennzeichneten Wertpapierfonds in Frankreich oder ESG-Lösungen im Bereich der Schwellenländer. SRI ist ein von der französischen Regierung anerkanntes Nachhaltigkeitslabel für Finanzprodukte. Im Bereich Immobilien wurden sogenannte Impact-Produkte weiterentwickelt. Ihr Schwerpunkt liegt auf Investitionen, die sich positiv auf die nachhaltige Entwicklung auswirken. Solche Impact-Produkte sollen künftig das bestehende ESG-Angebot auch in anderen Anlageklassen erweitern. Zudem entwickelt Swiss Life in verschiedenen Anlageklassen neue Anlagelösungen und -strategien, die auf spezifische ESG-Themen fokussieren oder sich auf Unternehmen konzentrieren, die strenge Nachhaltigkeitskriterien erfüllen.

Digitalisierung

Swiss Life verfolgt die Digitalisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Im Fokus stehen Initiativen, die für die Kundinnen und Kunden wie auch für die Mitarbeitenden einen nachhaltigen Mehrwert schaffen.

Als Vorsorge- und Finanzdienstleistungsunternehmen stellt Swiss Life den Menschen ins Zentrum ihres Tuns. Das gilt auch für die Digitalisierung: Die rund 15 800 Beraterinnen und Berater, die für Swiss Life im Dialog mit Kunden stehen, können jederzeit auf digitale Hilfsmittel zurückgreifen, die sie im Beratungsprozess unterstützen. Dabei bleibt der persönliche Kontakt nach wie vor ein entscheidender Faktor. Aus dieser gezielten Kombination von persönlicher Beratung und digitaler Unterstützung leitet Swiss Life ihren «Phygital-Ansatz» ab.

Damit kommt Swiss Life einem Kundenbedürfnis nach, wie eine repräsentative Umfrage des Unternehmens aus dem Jahr 2019 in der Schweiz, Frankreich und Deutschland deutlich gezeigt hat. Die Menschen wünschen sich, dass die digitalen Hilfsmittel den Berater bei der Identifikation der besten Lösung unterstützen und dadurch mehr Zeit für die persönliche Beratung zur Verfügung steht.

Dank Videoberatung trotz Pandemie nahe bei den Kunden

Die Zahl der Beratungsgespräche ist 2020 aufgrund der vornehmlich digitalen Kundenkontakte stark angestiegen. Zu diesem Anstieg beigetragen hat auch der Umstand, dass die Kundinnen und Kunden durch die Massnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie vermehrt zu Hause und erreichbar waren. Dank frühzeitigen Investitionen in digitale Initiativen und Hilfsmittel hatte Swiss Life die technologischen Voraussetzungen bereits geschaffen, um auch während der Covid-19-Pandemie unverändert für die Kundinnen und Kunden da zu sein. Da Kundenbesuche zeitweilig nicht mehr möglich waren, wurde vermehrt auf digitale Kommunikationsmittel wie Videoberatung gesetzt. So hat sich allein in Deutschland die Anzahl Videoberatungen pro Monat zwischenzeitlich rund versechsfacht. Durch die deutlich häufigere Nutzung der virtuellen Beratungsmöglichkeiten haben sich im Berichtsjahr die CO₂-Emissionen aufgrund der eingeschränkten Reisetätigkeit der Beraterinnen und Berater reduziert. Dies schlägt sich positiv in der CO₂-Bilanz von Swiss Life nieder (mehr dazu im Kapitel «Nachhaltigkeit in Bezug auf die Umwelt»).

Digitale Kundenportale und neue Formen der Zusammenarbeit

Neben der persönlichen Beratung bietet Swiss Life ihren Kundinnen und Kunden unter anderem auch Zugang zu Onlineportalen, auf welchen sie zeit- und ortsunabhängig auf ihre Unterlagen zugreifen, Beratungstermine vereinbaren, Angebote anfordern und auch Änderungen schnell und unbürokratisch durchführen können. Mit Onlinerechnern können Kundinnen und Kunden selbständig Szenarien simulieren. Dabei bestimmen sie, in welcher Form sie mit Swiss Life interagieren wollen, und wählen ihren Zugangsweg selbst. Swiss Life setzt auf Industriestandards und digitale Lösungen, um Medienbrüche zu vermeiden und eine hohe Qualität zu gewährleisten.

Auch bei der Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens setzt Swiss Life auf digitale Plattformen. Die konzernweite Kollaborationssoftware ermöglicht es, interne wie auch externe Besprechungen in virtuellen Räumen abzuhalten und Dateien gemeinsam zu bearbeiten oder zu teilen. Dank den frühzeitigen Investitionen in den digitalen Arbeitsplatz und das mobile Arbeiten konnte Swiss Life auch während der Covid-19-Pandemie bereichs- und divisionsübergreifend zusammenarbeiten. Dies ermöglichte Swiss Life, den Betrieb durchgehend aufrechtzuerhalten und für die Kundinnen und Kunden sowie Partner da zu sein.

Verantwortungsbewusste Anlagentätigkeit

Swiss Life integriert seit mehreren Jahren ökologische und soziale Faktoren sowie Aspekte einer guten Unternehmensführung systematisch in den Anlageprozess und das Risikomanagement bei fast 90% ihres verwalteten Vermögens. Im Berichtsjahr wurde dieser Ansatz durch einen speziellen Fokus auf Klimaszenarioanalysen sowie die Integration von Klimakennzahlen in den Anlageprozess weiterentwickelt.

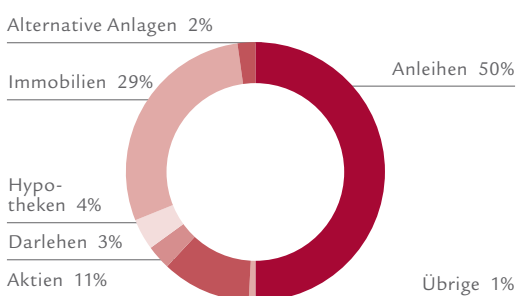
Swiss Life ist Vermögensverwalterin für die eigenen Versicherungsgesellschaften und für Drittkunden wie Pensionskassen, andere Versicherungsgesellschaften sowie Privatinvestoren. Dabei stehen der langfristige Schutz der Kundengelder und der optimale Einsatz des Risikokapitals im Zentrum. Die Anlage der Vermögen soll sicher, rentabel und in der Gesamtheit liquide sein. Aufgrund der Langfristigkeit der Verpflichtungen investiert Swiss Life vor allem in festverzinsliche Wertschriften, zum Beispiel in Staats- und Unternehmensanleihen, in Immobilien sowie in Aktien und Infrastruktur. Dabei beruhen die Anlageentscheidungen auf einer weitgehenden Beurteilung von Risiken und Renditen.

Um ihr Bekenntnis zur verantwortungsvollen Anlagentätigkeit weiter zu stärken, hat Swiss Life ihren Ansatz zur Integration von ESG-Kriterien in Anlage- und Risikomanagementprozessen formalisiert. Das resultierende «Responsible Investment Framework» folgt den Principles for Responsible Investment (PRI). Swiss Life als Vermögenseigentümerin wie auch Swiss Life Asset Managers als Investment Manager und alle Tochtergesellschaften sind vollumfänglich den PRI verpflichtet und legen ihre Aktivitäten im Bereich der verantwortungsbewussten Anlagentätigkeit entsprechend offen. Das wurde im Berichtsjahr von PRI unter anderem mit einem A+-Rating im Modul Strategie und Governance anerkannt.

Als bedeutende Anlegerin hat Swiss Life den Anspruch, dass direkte Investitionen in ihrem Portfolio mit den grundlegenden Normen und Werten von Swiss Life im Einklang stehen. Als Unterzeichnerin des «UN Global Compact» der Vereinten Nationen bekennt sich Swiss Life unter anderem zu den grundlegenden Prinzipien zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt.

Verwaltete Vermögen¹ – Aufteilung nach Anlageklasse

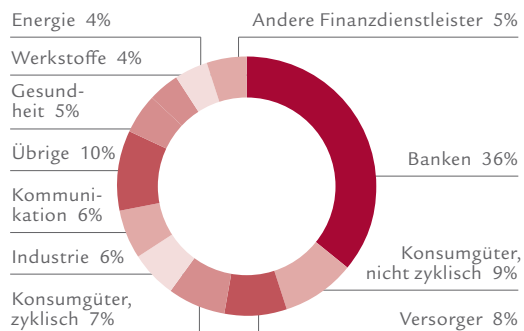
Per 31.12.2020



¹ Total verwaltete Vermögen Versicherungsgeschäft und Drittkunden

Unternehmensanleihen-Portfolio¹ – Aufteilung nach Industriezweig

Per 31.12.2020



¹ Verwaltete Unternehmensanleihen für das Versicherungsgeschäft (CHF 45,4 Milliarden)

Systematische Integration von ESG-Kriterien

Swiss Life integriert ökologische und soziale Faktoren sowie Aspekte einer guten Unternehmensführung systematisch in den Anlageprozess und das Risikomanagement sämtlicher Anlageklassen. Dadurch werden eine breitere Informationsbasis sowie eine ausgewogenere Risikoabdeckung erreicht.

Die Berücksichtigung von ESG-Faktoren kommt bei fast 90% des gesamten verwalteten Vermögens von Swiss Life zum Einsatz. Bei den übrigen 10% handelt es sich um Anlageprodukte wie replizierende Aktienindexstrategien oder Hypotheken, auf die aufgrund der Produktstruktur der Nachhaltigkeitsansatz aktuell noch nicht anwendbar ist. Der Nachhaltigkeitsansatz wird nicht nur auf die proprietären Vermögenswerte, sondern auch auf die Drittkundengelder angewendet.

Nachhaltigkeit bei Wertschriftenanlagen

Im Anlageprozess für Wertschriften – dazu gehören beispielsweise Aktien oder Unternehmens- und Staatsanleihen – setzt Swiss Life unter anderem auf Analysen eines internationalen, unabhängigen ESG-Forschungs- und Bewertungsdienstleisters. Die ESG-Informationen von weltweit über 14 000 Aktien- und Anleihenemittenten helfen Swiss Life dabei, Risiken bei Umwelt- und Sozialthemen wie auch bei Unternehmensführungsaspekten frühzeitig zu identifizieren und entsprechend zu antizipieren. In diesem Zusammenhang werden auch Risiken aus ESG-Kontroversen zum Beispiel durch Arbeitsrechtsverletzungen, Mängel in der Unternehmensführung sowie Anzeichen für Korruption oder Umweltrisiken in Bezug auf den Klimawandel frühzeitig erkannt. Swiss Life legt basierend auf externen Ratings ESG-Schwellenwerte fest, so dass Emittenten mit niedriger ESG-Performance vermieden werden können. Im Speziellen werden Emittenten mit einer schlechten ESG-Performance sowie solche mit schweren ESG-Kontroversen gemieden. Im Rahmen der Kreditanalysen von Emittenten festverzinslicher Anlagen berücksichtigt Swiss Life neben ESG-Ratings und «Controversy Assessments» Klimakennzahlen wie die Karbonintensität. Auf dieser Basis werden detaillierte Kreditberichte formuliert und von den Risikokomitees analysiert. Im Gegensatz zu festverzinslichen Anlagen, bei denen Swiss Life einen aktiven Anlageansatz verfolgt, ist dieser bei Aktienanlagen passiv. Daher ist die Flexibilität, Anlagen aus dem Anlageuniversum auszuschliessen, eingeschränkt. Nichtsdestotrotz werden in der Portfoliokonstruktion der meisten Aktienanlagestrategien ESG-Ratings oder -Kontroversen als Faktor zur Portfoliooptimierung genutzt. Zudem wird bei Aktienanlagen grosser Wert auf die Wahrnehmung der Aktionärsstimmrechte gelegt. Das Engagement mit Portfoliounternehmen wird in den kommenden Jahren ebenfalls schrittweise ausgebaut.

Klimarisiken und Ausstieg aus Kraftwerkskohle

Swiss Life unterstützt die Ziele des Pariser Klimaabkommens. So hat Swiss Life beispielsweise für die Anlagen aus dem Versicherungsgeschäft eine Strategie zum Ausstieg aus dem CO₂-intensiven Kohlesektor definiert. Swiss Life sieht von Investitionen in Anleihen von Unternehmen ab, die mehr als 10% der Einnahmen aus dem Abbau, der Extraktion und dem Verkauf von Kraftwerkskohle erzielen. Im Berichtsjahr wurden alle Wertschriften von solchen Kohleunternehmen verkauft. Ein entsprechender Schwellenwert gilt auch für Infrastrukturanlagen: Swiss Life verzichtet auf Investitionen in Projekte oder Unternehmen, bei denen mehr als 10% der Unternehmens- oder Projektbewertung auf Beiträge aus dem Geschäft mit Kraftwerkskohle zurückzuführen sind.

Bei den Drittkunden setzt sich Swiss Life dafür ein, dass auch diese sich für ihre Vermögenswerte an einer entsprechenden Ausstiegsstrategie orientieren.

Der Klimawandel und die damit einhergehenden Risiken sind auch zentral, wenn es darum geht, dass Swiss Life ihre Verantwortung in Form von aktivem Aktionärstum («Active Ownership») zur Förderung verantwortungsbewussten Anlegens wahrnimmt. Kürzlich ist Swiss Life «Climate Action 100+» beigetreten, um sich dem kollektiven Engagement anzuschliessen. Des Weiteren hat Swiss Life ein Green-Investment-Programm lanciert. Dabei wird die Karbonintensität von Firmen und Ländern herangezogen, um die Karbonintensität der Portfolios zu steuern. Swiss Life hat sich in diesem Kontext auch das Ziel gesetzt, bis 2023 CHF 2 Milliarden in Green Bonds zu investieren.

Weitere selektive Ausschlüsse

Für alle Vermögenswerte hat Swiss Life konkrete Beschränkungen für Investitionen in die Rüstungsindustrie definiert. Swiss Life erkennt das Recht souveräner Staaten zur Selbstverteidigung an, verzichtet aber auf Investitionen in Unternehmen, die wesentlich an der Produktion international geächteter Waffen wie Antipersonenminen, Streumunition, chemischer, biologischer und nuklearer Waffen beteiligt sind. Swiss Life verwendet dazu Daten eines unabhängigen ESG-Forschungs- und Bewertungsdienstleisters sowie die allgemein bekannten Ausschlusslisten zu kontroversen Waffen von PAX, einer internationalen gemeinnützigen und nicht regierungsbezogenen Friedensorganisation, und von SVVK-ASIR, dem Schweizer Verein für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen.

Stimmrechtsausübung

Swiss Life vertritt ihre Interessen auch bei der Stimmrechtsausübung und nimmt ihre Verantwortung in Form von «Active Ownership» wahr. Dabei strebt Swiss Life eine Verbesserung des langfristigen Unternehmenswerts an. ESG-Faktoren dienen einer ausgewogenen Beurteilung zwischen dem Zweck eines Antrags und dem Gesamtnutzen für die Aktionäre des jeweiligen Unternehmens. Im vergangenen Geschäftsjahr votierte Swiss Life beispielsweise für Transparenz der Unternehmen hinsichtlich sozialer und ökologischer Aspekte und für verbesserte Governance. Swiss Life stützt sich bei der Stimmrechtswahrnehmung auf die Analysen und Dienstleistungen des externen Stimmrechtsberaters «Institutional Shareholder Services» (ISS) sowie weitere Quellen. 2020 stimmte Swiss Life bei 310 Generalversammlungen 5750 Mal ab. Dabei wich Swiss Life in 0,3% der Fälle von den Empfehlungen von ISS ab und stimmte in 9% der Fälle nicht im Sinne des Verwaltungsrats.

Szenarioanalysen

Swiss Life will im Sinne einer langfristig nachhaltigen Bewirtschaftung des Anlageportfolios transitorische und physische Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel minimieren. Aus diesem Grund werden neben der Karbonintensität auch zukunftsorientierte Indikatoren aus Szenarioanalysen in die Anlage- und Risikomanagementprozesse integriert (zum Beispiel «Climate Value-at-Risk»). Um das Verständnis von Klimarisiken besser beurteilen zu können,

nimmt Swiss Life seit 2017 am «Paris Agreement Capital Transition Assessment» (PACTA) teil. Dieses wurde vom Schweizer Bundesamt für Umwelt (BAFU) und von der «2° Investing Initiative» durchgeführt. Die Integration der Klimaszenariometriken und die weitere Anwendung von verschiedenen Transitionsszenarien werden schrittweise weitergeführt.

Verantwortungsvolles Immobilienmanagement

Swiss Life gehört zu den führenden Immobilieninvestoren in Europa und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios der Schweiz. Die langfristige Werterhaltung und -steigerung wie auch die Sicherung der nachhaltigen Erträge sind für Swiss Life von zentraler Bedeutung. Alle Entscheidungen orientieren sich deshalb an einem langfristigen Immobilienlebenszyklus.

Damit Nachhaltigkeitskriterien systematisch in den gesamten Wertschöpfungsprozess von Immobilieninvestitionen integriert werden können, hat Swiss Life ein eigenes Nachhaltigkeitsrahmenwerk für Immobilieninvestitionen, das sogenannte «Responsible Property Investment Framework», entwickelt. Diese Richtlinien gelten für das gesamte Immobilienmanagement und führen zu einer Optimierung des Immobilienbestands in Bezug auf Umwelt- und Gesellschaftsaspekte:

- Im Transaktionsprozess werden in einer Due-Diligence-Checkliste Nachhaltigkeitschancen identifiziert und damit Wertsteigerungspotenziale aufgezeigt. Gleichzeitig dient die Prüfung auch dazu, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen, um Werte langfristig erhalten zu können.
- In der Immobilienentwicklung spielen Nachhaltigkeitsaspekte von der Machbarkeitsstudie bis hin zum Baubestimmungsplan eine zentrale Rolle und werden in die Planung integriert. Dabei definiert Swiss Life unter anderem Energiemindeststandards, prüft ökologische Risikoprofile, analysiert die sozioökonomischen Auswirkungen von Immobilienentwicklungsprojekten und entscheidet über die Zertifizierung von Gebäuden mit nachhaltigen Gütesiegeln wie «Minergie», «DGNB», «SGNI», «LEED», «BREEAM» oder «HQE». Mittels dieser Nachhaltigkeitsgütesiegel wird die Nachhaltigkeitsqualität der Liegenschaft durch externe Fachstellen bestätigt.
- Die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmassnahmen im Betrieb wie umfassende Sanierungen, gezielte Betriebsoptimierungen, effiziente Haustechnikanlagen oder Instandsetzungsmassnahmen unterstützt die Reduktion des Energieverbrauchs der Portfolios. Die damit einhergehende steigende Energieeffizienz der Liegenschaften führt wiederum zu einer Reduktion der CO₂-Emissionen. Somit führen energetische Instandsetzungsmassnahmen (zum Beispiel Erneuerung der Wärmeerzeugung oder Sanierung der Gebäudehülle) zu Energie- und CO₂-Einsparungen auf den jeweiligen Liegenschaften von bis zu 50%. Die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern wird somit zugunsten erneuerbarer Energiequellen (zum Beispiel Photovoltaik, Geothermie, Fluss- und Seewassernutzung oder Pellets) weiter reduziert.
- Mit energiesparenden Einstellungen an den technischen Anlagen sowie kleineren Instandsetzungsmassnahmen mit kürzerer Amortisationsdauer (beispielsweise Beleuchtungssysteme oder Wasserleitungsisolierung) erzielt Swiss Life Verbesserungen ausserhalb der grossen Sanierungszyklen. Durch diese Optimierungsmassnahmen können Energie- und CO₂-Einsparungen von rund 10% erreicht werden.

Global Real Estate Sustainability Benchmark

Seit 2018 nimmt Swiss Life am jährlichen Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) teil. Diese Nachhaltigkeits-Benchmarking-Analyse ermöglicht es Swiss Life, Nachhaltigkeitsaspekte in den bewerteten Immobilienportfolios konsequent zu messen und in die Bewirtschaftung zu integrieren. 2020 wurden fast 65% des gesamten verwalteten Immobilienvermögens und rund 85% aus dem proprietären Versicherungs-Asset-Management-Portfolio von Swiss Life Asset Managers bei dem GRESB eingereicht. Neun von zwölf geprüften Portfolios wurden mit dem Label «Green Star» ausgezeichnet.

Nachhaltigkeit in Infrastrukturanlagen und Clean Energy Investments

Swiss Life bezieht ESG-Überlegungen einschliesslich einer systematischen ESG-Analyse auch in den Due-Diligence-Prozess von Infrastrukturanlagen mit ein. Jede Anlageempfehlung enthält einen ESG-Abschnitt, der das Rating für zwölf ESG-Themen und eine aggregierte ESG-Gesamtnote anzeigt. Das Rating beruht auf einem systematischen und selbst entwickelten ESG-Fragebogen, mit dem Indikatoren in diversen Bereichen bewertet werden und der sämtliche ESG-Themen umfasst. Swiss Life überwacht zudem jedes Quartal ESG-Kriterien und einschlägige Entwicklungen im Rahmen der regelmässigen Überwachungsprozesse ihrer zugrunde liegenden Anlagen.

Die von Swiss Life Asset Managers und unter der Tochtergesellschaft Fontavis verwalteten Infrastrukturfonds halten mehrere Infrastrukturprojekte im Bereich der erneuerbaren Energien als Direktanlagen. Swiss Life Asset Managers und Fontavis halten rund CHF 1,1 Milliarden an Anlagen in Windparks, Wasser-, Solar- und Biomassekraftwerken primär in den USA und in Europa. Insgesamt werden in diesen Anlagen rund 2,4 GWh erneuerbare Energie produziert, was der Energieversorgung für ca. 310 000 Schweizer Haushalte entspricht. Damit leistet Swiss Life mit ihren Infrastrukturanlagen einen Beitrag zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens.

Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen

Swiss Life Asset Managers hat im Berichtsjahr ihren ersten anlageklassenübergreifenden «Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen» veröffentlicht. Der Bericht kann unter folgendem Link heruntergeladen werden: www.swisslife-am.com/de/rireport.

Compliance bei Swiss Life

Swiss Life legt grossen Wert darauf, alle Rechtsvorschriften und regulatorischen Vorgaben einzuhalten. Ein korrektes und integrires Verhalten der Mitarbeitenden ist dafür eine unverzichtbare Voraussetzung.

Code of Conduct

Der Code of Conduct umfasst die gruppenweit gültigen Werte und Grundsätze von Swiss Life sowie verpflichtende Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden.

Integrität und Vertrauenswürdigkeit	Vermeidung von Interessenkonflikten, Mandate und Nebenbeschäftigungen, geldwerte Vorteile und Einladungen, Insider-Informationen
Vertretung von Swiss Life nach aussen	Zuständigkeiten und Befugnisse, Unternehmenskommunikation und Corporate Identity
Vertraulichkeit und Datenschutz	Allgemeines zum Umgang mit Daten, besonderer Schutz von Personendaten und Geschäftsgeheimnissen, Need-to-know-Prinzip sowie Datensicherheit und Nutzung von IT-Ressourcen
Geldwäschereiprävention, Bekämpfung von Terrorismusfinanzierung, Sanktionen und Embargos	Kundenidentifikation und Überwachung der Geschäftsbeziehungen in Bezug auf Geldwäscherei, Terrorismusfinanzierung, Sanktionen und Embargos
Verhalten im Umgang mit Kunden	Sorgfaltspflicht bei der Beratung und im Umgang mit Beschwerden
Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern	Sorgfaltspflicht bei der Auswahl der Geschäftspartner inklusive Einbezug von ethischen Prinzipien und Umweltfaktoren im Auswahlprozess
Produkte	Produktüberprüfung
Verträge und Absprachen	Verträge, wettbewerbswidriges Verhalten sowie Urheberrechte
Persönliches Verhalten und Sicherheit am Arbeitsplatz	Diskriminierungsverbot, Umgang mit privaten Aktivitäten, Kollegialität und Umgang mit Zutrittsberechtigungen
Meldung von erheblichem Fehlverhalten und Umsetzung des Code of Conduct	Feststellung und Meldung von Fehlverhalten, Meldung von Untersuchungen oder Verfahren und Umsetzung des Code of Conduct

Der Code of Conduct gilt gruppenweit und wird in regelmässigen Abständen überprüft und gegebenenfalls angepasst. Erhalt und Einhaltung des Code of Conduct werden von allen Mitarbeitenden beim Eintritt ins Unternehmen bestätigt. Der Code of Conduct kann unter www.swisslife.com/de/coc eingesehen werden.

Swiss Life verfügt über lokale, interne Meldestellen, welche Hinweise auf Verstösse gegen den Code of Conduct zeitnah abklären. In diesem Zusammenhang werden auch anonyme Meldungen akzeptiert.

Gesetzeskonforme und integre Geschäftstätigkeit

Etablierte Prozesse stellen bei Swiss Life die angemessene Identifikation, Steuerung und Kontrolle der Compliance- und Datenschutzrisiken sicher.

Compliance überwacht und beurteilt das rechtliche sowie das regulatorische Umfeld und berücksichtigt dabei die jeweiligen lokalen Gesetzgebungen. Ziel ist es, rechtliche und regulatorische Vorgaben einzuhalten sowie sämtliche Formen von Korruption und Bestechung zu verhindern. Swiss Life legt auch grossen Wert darauf, Sanktionen und Embargos sowie die Regelungen zur Geldwäschereiprävention zu beachten und einzuhalten.

Regelmässige Risikobeurteilungen sowie ein permanentes und umfassendes Compliance-Reporting an den Revisionsausschuss des Verwaltungsrats und den Risikoausschuss der Konzernleitung werden zur Wahrung ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten durchgeführt. Diese unterstützen die Umsetzung aller erforderlichen Massnahmen auf Konzernstufe und auf Stufe der Geschäftseinheiten.

Das Compliance-Framework wird regelmässig überprüft, bei Bedarf überarbeitet und neuen Voraussetzungen angepasst. Die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen von Compliance werden innerhalb des Governance-Frameworks von Swiss Life geregelt und dokumentiert.

Gegen Swiss Life wurden im Berichtsjahr keine wesentlichen Geldstrafen oder Bussgelder verhängt und das Unternehmen hat auch keine Vergleiche im Hinblick auf Korruptionsverfahren oder wettbewerbswidriges Verhalten geschlossen.

Weisungswesen

Damit die Umsetzung des Code of Conduct im Alltag greift, unterhält Swiss Life ein umfassendes Weisungswesen. In den Weisungen sind konzernweit verbindliche Mindeststandards definiert, die in allen Geschäftseinheiten in entsprechenden lokalen Regelungen umgesetzt sind. Die Weisungen werden periodisch auf Aktualität und Richtigkeit überprüft und wenn nötig neuen regulatorischen und geschäftsspezifischen Anforderungen angepasst.

Trainings

Regelmässige Trainings stellen sicher, dass die Mitarbeitenden über die relevanten Compliance-Themen und -Weisungen informiert sind. Alle Mitarbeitenden, die neu in das Unternehmen eintreten, werden gruppenweit innerhalb von sechs Monaten nach Stellenantritt zum Code of Conduct und zu wesentlichen Verhaltensregeln sowie zu den Vorgaben im Datenschutz und zur Datensicherheit geschult. Ebenfalls finden für alle neu für das Unternehmen tätigen Mitarbeitenden innerhalb derselben Zeitspanne Trainings zu Geldwäschereiprävention, Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung sowie Sanktionen und Embargos statt, sofern dies für ihre Tätigkeit relevant ist. Alle zwei Jahre absolvieren sämtliche Mitarbeitenden zudem ein Refresher-Training zu diesen Themen. Im Rahmen dieser Trainings bestätigen die Mitarbeitenden die Einhaltung des Code of Conduct. Die Teilnahme an den Schulungen ist obligatorisch und wird überprüft; es wird eine 100-prozentige Teilnahme- und Erfolgsquote angestrebt. Divisionen, welchen vom Regulator häufigere Trainings vorgeschrieben werden, absolvieren diese in höherer Frequenz. Zudem werden seit 2020 auch externe Berater oder andere Auftragnehmer zu Compliance-Themen geschult oder vertraglich verpflichtet, den Code of Conduct einzuhalten.

Datenschutz

Datenschutz hat bei Swiss Life Priorität. Alle rechtlichen, regulatorischen und internen Anforderungen werden gruppenweit umgesetzt. Im Bereich Datenschutz sind unternehmensweite Standards definiert, die mittels divisionsspezifischer Datenschutzweisungen und Datenschutzerklärungen konkretisiert und implementiert werden und sämtliche Geschäftsbereiche abdecken. Diese regeln die Verarbeitung, die Speicherung, die Löschung, die Archivierung und den Transfer von Daten und Dokumenten. Des Weiteren gibt es bei Swiss Life verbindliche Standards und Regelungen für die einheitliche Datenklassifikation, den Umgang mit personenbezogenen und besonders schützenswerten Daten und Geschäftsgeheimnissen sowie die Rechte betroffener Personen wie das Recht auf Auskunft, auf Berichtigung oder auf Löschung. Bei der Bearbeitung von personenbezogenen Daten hält sich Swiss Life konsequent an die jeweiligen anwendbaren Bestimmungen der Schweiz, der EU und andere lokale Gesetze. Swiss Life gibt Dritten personenbezogene Daten ausschliesslich zur Verarbeitung im Auftrag von Swiss Life bekannt.

Datenschutzverletzungen müssen umgehend an Compliance gemeldet werden und Informationssicherheitsvorfälle werden im Rahmen des operationellen Risikomanagements gruppenweit konsistent gehandhabt. Bei Datenschutzverletzungen bestehen im Rahmen des Compliance-Frameworks definierte Prozesse, die unter anderem die Information der betroffenen Personen und der Aufsichtsbehörden regeln.

Im Berichtsjahr gab es innerhalb der Swiss Life-Gruppe keine wesentlichen Datenschutzverletzungen.

Die einzelnen Divisionen verfügen über einen Datenschutzbeauftragten und stellen für alle Mitarbeitenden die obligatorischen, regelmässigen Schulungen zu diesem Thema sicher. Die Linie setzt diese Vorgaben um und deren Einhaltung wird im Zusammenwirken mit den jeweiligen divisionalen Compliance-Teams sowie auf Gruppenstufe beurteilt. Die Umsetzung und Einhaltung der geltenden Vorgaben wird regelmässig von Compliance evaluiert. Der Revisionsausschuss des Verwaltungsrats und der Risikoausschuss der Konzernleitung werden im Rahmen des Compliance-Reportings laufend über Datenschutzthemen informiert und nehmen damit ihre Verantwortung im Bereich Datenschutz wahr. Corporate Internal Audit überprüft den Bereich Datenschutz regelmässig im Rahmen seiner Revisionstätigkeiten und allfällige Schwachstellen werden mit geeigneten Massnahmen adressiert.

Die Sicherung und der Schutz der Daten werden mit geeigneten organisatorischen und technischen Schutzmassnahmen umgesetzt und sind Teil des Risikomanagements. Mehr Informationen zum Thema Risikomanagement finden sich im Geschäftsbericht im Kapitel «Risikomanagement» ab Seite 82.

Nachhaltige Beschaffung

Bei der Zusammenarbeit mit externen Servicedienstleistern und Lieferanten verlangt Swiss Life, dass auch diese hohe Nachhaltigkeitsstandards erfüllen und ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt wahrnehmen.

Gruppenweite Grundsätze für die nachhaltige Beschaffung

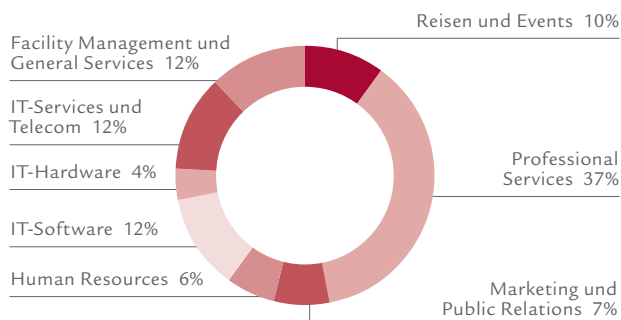
<p>Unsere Standards als Einkäufer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wir gehen fair mit unseren Lieferanten und Servicedienstleistern um ✓ Wir kommunizieren klar und verständlich ✓ Wir kaufen lokal und nachhaltig ein
<p>Unsere Erwartungen an Lieferanten und Servicedienstleister</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Die von Swiss Life geforderten Grundsätze sind einzuhalten ✓ Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften muss zu jedem Zeitpunkt sichergestellt sein ✓ Die von Swiss Life angewendeten sozialen, menschenrechtlichen und ökologischen Standards werden respektiert
<p>Unsere Erwartungen an Produkte und Dienstleistungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Die allgemeinen Anforderungen von Swiss Life in Bezug auf Mensch, Gesellschaft und Umwelt werden eingehalten ✓ Vertrieb, Transport und Produktion erfolgen umweltfreundlich und nachhaltig, passend zum Produkt

Swiss Life bezieht im Versicherungsgeschäft hauptsächlich Produkte und Dienstleistungen aus folgenden Kategorien:

- Professional Services (wie Beratungsdienstleistungen)
- Marketing und Public Relations
- Human Resources
- IT-Services und Telecom
- IT-Software und IT-Hardware
- Facility-Management-Dienste (u. a. Sicherheitspersonal, Gebäudeunterhalt, Reinigung) und General Services (Verpflegung, Strom, Gas etc.)
- Reisen und Events

Prozentuale Aufteilung des Einkaufsvolumens nach Kategorien

Per 31.12.2020



In der Schweiz handelt es sich bei den meisten Lieferanten und Servicedienstleistern um Anbieter aus dem Inland. Rund 20% stammen aus dem EU-Raum.

In ihren weiteren Kernmärkten Frankreich und Deutschland arbeitet Swiss Life ebenfalls weitgehend mit nationalen Lieferanten zusammen. In beiden Ländern machen ausländische Lieferanten weniger als 5% aus.

Bei der Zusammenarbeit mit grossen internationalen Unternehmen im IT-Bereich setzt Swiss Life an allen Standorten nach Möglichkeit auf deren Ländergesellschaften.

Swiss Life gehört zudem zu den führenden Immobilieninvestoren in Europa und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios der Schweiz. Im Rahmen dieser Tätigkeit bezieht Swiss Life hauptsächlich externe Dienstleistungen im Bereich Architektur und Fachplanung sowie Bauhandwerksdienstleistungen.

Richtlinien für Lieferanten und Dienstleistungsanbieter

In allen Divisionen müssen Unternehmen, die mit Swiss Life zusammenarbeiten wollen, die Einhaltung der massgebenden gesetzlichen Bestimmungen sicherstellen können. Die Beurteilung der wichtigsten Lieferanten und Dienstleister ist im Risikomanagementframework der Swiss Life-Gruppe integriert.

Bei allfälligen Verletzungen der vereinbarten Standards verlangt Swiss Life Korrekturmassnahmen. Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstössen wird die Zusammenarbeit beendet. Das Recht zur möglichen Durchführung von Audits bei Lieferanten und Dienstleistern ist vertraglich vereinbart. In diesem Zusammenhang werden unter anderem Bestätigungen zu ISO-Zertifizierungen eingefordert und auf ihre Gültigkeit hin geprüft sowie die Berichte zu den Zertifizierungen analysiert.

Beim Abschluss von Verträgen mit Lieferanten und Dienstleistern in den Kernmärkten Schweiz, Frankreich und Deutschland erwartet Swiss Life, dass diese grundsätzlich die folgenden Standards gewährleisten:

- Einhaltung von geltenden Umwelt- und Klimaschutzstandards
- Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit und Sicherstellung von Bedingungen, die die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer schützen
- Erfüllung der geltenden gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf Löhne, Vergütung von Überstunden und Auszahlungen
- Sicherstellung, dass ihre Mitarbeitenden in einem Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Herkunft, Invalidität, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen Merkmalen arbeiten können
- Respektierung des Rechts der Angestellten auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Verzicht auf Kinder- und Zwangsarbeit
- Einhaltung der Artikel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR)

In den Kernmärkten Schweiz, Frankreich und Deutschland bezieht Swiss Life bevorzugt Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen, die nachweislich über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem (ISO 14001 oder EMAS) und eine allgemeine Qualitätszertifizierung (z. B. ISO 9001 oder ISAE 3402) verfügen.

In Frankreich setzt Swiss Life zur Überwachung von umweltbezogenen, sozialen und ethischen Risiken ihrer strategischen Lieferanten auf die EcoVadis-Methodologie. Diese basiert auf einem Rahmenwerk von 21 Corporate-Social-Responsibility-Kriterien. Die Methodologie lehnt sich an führende und anerkannte Standards wie die GRI Sustainability Reporting Standards, den «UN Global Compact» und ISO 26000 an und wird von einem internationalen wissenschaftlichen Komitee überwacht. Bei Ausschreibungen werden zudem standardmässig Fragen zu allfälligen vorhandenen Ratingergebnissen im Bereich Nachhaltigkeit sowie zu ISO-Zertifizierungen gestellt und es wird je nach Fall entschieden, ob für die Zusammenarbeit eine Zertifizierung ein entscheidendes Kriterium ist.

Swiss Life ist bestrebt, die Überwachung der ökologischen, sozialen und ethischen Risiken ihrer strategischen Lieferanten durch geeignete Monitoring-Plattformen in allen ihren Kernmärkten auszubauen. Darüber hinaus hat Swiss Life Anfang 2020 eine gruppenweite Initiative zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der nachhaltigen Beschaffungsgrundsätze lanciert. Im Rahmen dieser Initiative hat Swiss Life die Beschaffung von Büro-IT-Equipment gruppenweit harmonisiert und beschafft über globale Verträge ausschliesslich Geräte mit Nachhaltigkeitssiegel. Bei der Neubeschaffung von Broschüren für Kundenberater hat Swiss Life auf zertifiziertes Papier umgestellt.

Nachhaltigkeit in der Gesellschaft

Als Anbieterin von Vorsorge- und Finanzlösungen übernimmt Swiss Life gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Verantwortung. Darüber hinaus unterstützt Swiss Life Projekte und Institutionen aus den Bereichen Kultur, Wissenschaft, Bildung und Forschung, die Selbstbestimmung und Zuversicht fördern.

Volkswirtschaftliche Verantwortung.....	119
Politisches Engagement.....	121
Corporate Citizenship.....	123

Volkswirtschaftliche Verantwortung

Swiss Life leistet einen wichtigen Beitrag an die Volkswirtschaft, sowohl als Anbieterin von Dienstleistungen und Produkten wie auch als Arbeitgeberin, Steuerzahlerin und Investorin. Swiss Life unterstützt Menschen dabei, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, und leistet damit einen positiven Beitrag an die Gesellschaft.

In der Schweiz erwirtschaftet die gesamte Versicherungsbranche eine Bruttowertschöpfung von rund CHF 30 Milliarden und erbringt mit fast 5% einen wesentlichen Beitrag an die volkswirtschaftliche Leistung der Schweiz.

Der volkswirtschaftliche Beitrag von Swiss Life geht jedoch weit darüber hinaus:

- Versicherungsunternehmen verwandeln mit statistischen Mitteln Gefahren und Unsicherheiten in Risiken, die sich bewerten und bewältigen lassen. Damit haben sie über die letzten Jahrhunderte den Blick der Gesellschaft auf Risiken fundamental geprägt: Statt als Gefahr eines Verlustes können Risiken heute vielmehr als Chancen für Neues betrachtet werden.
- Swiss Life deckt Risiken und sorgt mit ihrem Angebot dafür, dass sich die Menschen auf ihre Kompetenzen konzentrieren können. Das lässt sie selbstbestimmt und mit Zuversicht in die Zukunft blicken. Die Dienstleistungen von Swiss Life helfen mit, Kapital zu bilden, und sie sorgen dafür, dass Menschen finanziell abgesichert sind.
- Die Beraterinnen und Berater von Swiss Life leisten mit ihrer Kompetenz und ihrer Arbeit einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung des Finanzwissens in der Gesellschaft und dazu, dass Menschen ihre Finanz- und Vorsorgesituation besser kennen.
- Als langfristig handelnde Investorin trägt Swiss Life zudem zur Stabilität des Finanzplatzes bei und stellt Unternehmen und Institutionen wichtiges Kapital zur Verfügung.
- Swiss Life ist eine führende institutionelle Immobilieninvestorin in Europa und Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz. Sie investiert jährlich mehrere hundert Millionen Franken in die Erneuerung ihrer Immobilien und gestaltet damit das städtebauliche Bild mit, schafft Wohn- und Arbeitsraum und ist eine bedeutende Auftraggeberin im Baugewerbe.
- Als Steuerzahlerin leistet Swiss Life ihren Beitrag an Volkswirtschaft und Gesellschaft und bietet als Arbeitgeberin vielen Menschen Arbeitsplätze sowie Ausbildungsmöglichkeiten.

Swiss Life leistet mit ihrem Geschäft einen wichtigen Beitrag an die Gesellschaft. Die Folgen der demografischen Entwicklung werden weitestgehend unterschätzt und bringen neue Herausforderungen mit sich. Wenn die Menschen immer länger leben und die staatlichen Vorsorgesysteme an ihre Grenzen kommen, dann ist jeder Einzelne gefordert, in Bezug auf seine Vorsorge- und Finanzsituation mehr Eigenverantwortung zu übernehmen. Dabei ist der Wunsch, selbstbestimmt zu sein, ein menschliches Grundbedürfnis. Aus diesem leitet Swiss Life ihren Unternehmenszweck ab: Swiss Life unterstützt Menschen dabei, ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Politisches Engagement

Politische und regulatorische Rahmenbedingungen haben einen grossen Einfluss auf das Tätigkeitsfeld von Swiss Life. Sie haben direkte Auswirkungen auf die Produktgestaltung, die Prozesse oder die Art und Weise der Berichterstattung an Aktionäre, Aufsichtsbehörden und die Öffentlichkeit. Swiss Life pflegt deshalb einen aktiven Dialog mit der Politik und bringt ihre Standpunkte ein.

Swiss Life setzt sich in allen Märkten für einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandort und eine angemessene Regulierung ein. Dabei fokussiert sie auf die für ihre Geschäftsbereiche wesentlichsten Themen wie die Vorsorge und Versicherung, die Anlage- und Vermögensverwaltung, das Immobilienmanagement, die Kundenberatung sowie die Anforderungen an die Versicherungssolvenz und den Konsumentenschutz.

Ein Steuerungsausschuss «Politische Kommunikation» stellt die strategische Ausrichtung sicher. Mitglieder sind der Group CEO und der Group CFO, die CEOs der in der Schweiz ansässigen Divisionen, der General Counsel, der Chief Risk Officer, der Head of Group Communications and Strategic Marketing und der Head of Group Human Resources. Der Steuerungsausschuss trifft sich viermal jährlich und definiert die Schwerpunkte der politischen Arbeit. Das Public-Affairs-Team der Swiss Life-Gruppe verantwortet die operative Umsetzung der Massnahmen.

Stakeholdermanagement und Verbandsarbeit

Swiss Life pflegt den Kontakt mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft sowie mit Aufsichtsbehörden. Im direkten Austausch mit politischen Interessenvertretern geht es Swiss Life zum einen darum, die Meinungen, Erwartungen und Vorstellungen besser zu verstehen. Zum anderen ist es wichtig, abschätzen zu können, welche Auswirkungen die Einführung oder Anpassung rechtlicher Grundlagen auf die Geschäftstätigkeit von Swiss Life haben könnte. In der Schweiz werden bürgerliche Parteien und einzelne Politikerinnen und Politiker insbesondere in ihrem Wahlkampf finanziell unterstützt. Im Berichtsjahr belief sich der Gesamtbetrag der Unterstützung auf rund CHF 500 000. In den Märkten ausserhalb der Schweiz fanden keine Unterstützungen von Parteien statt. Dabei gelten die Regeln des «Code of Conduct» der Swiss Life-Gruppe, die in der internen Weisung «Verhaltensregeln» konkretisiert werden. Darin ist beispielsweise für den Heimmarkt Schweiz festgehalten, dass Spenden an politische Parteien nicht an Gegenleistungen geknüpft werden dürfen.

In der Schweiz, Frankreich und Deutschland wird die politische Arbeit und Kommunikation eng mit Branchenverbänden koordiniert. Mitunter engagieren sich verschiedene Exponenten aus der Unternehmensführung in den landesspezifischen Branchenverbänden. Swiss Life-Verwaltungsratspräsident Rolf Dörig ist Präsident des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV). Zudem arbeiten Mitglieder der Konzernleitung und Mitarbeitende von Swiss Life in verschiedenen SVV-Gremien mit.

Swiss Life Frankreich ist Mitglied des französischen Versicherungsverbands (Fédération française de l'assurance, FFA), des grössten Branchenverbands in Frankreich. Die Vertretung des Unternehmens erfolgt über mehrere Mitarbeitende, die sich in den Ausschüssen zu verschiedenen versicherungsbezogenen Themen einbringen.

Swiss Life Deutschland erarbeitet mit ihrer Stabseinheit «Public Affairs» Positionen zu den relevantesten Regulierungsthemen. Diese werden dann zielgerichtet gegenüber politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowie über die Gremien wichtiger Branchenverbände vertreten. Swiss Life Deutschland ist Mitglied des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und verschiedener Vermittlerverbände. Des Weiteren pflegt Swiss Life Deutschland den regelmässigen fachlichen Austausch mit dem AfW Bundesverband Finanzdienstleistung e.V. sowie dem Verband unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e.V. (VOTUM).

Swiss Life Asset Managers ist in der Schweiz im Vorstand des Verbands Immobilien Schweiz (VIS) engagiert und Mitglied der Asset Management Association Switzerland sowie über die Anlagestiftung Swiss Life als Mitglied bei der Konferenz der Geschäftsführer von Anlagestiftungen (KGAST) vertreten. Der Geschäftsführer der Tochtergesellschaft Livit AG präsidiert den Schweizerischen Verband der Immobilienwirtschaft (SVIT Schweiz).

Engagement für das Milizsystem

In der Schweiz setzt sich Swiss Life für das Milizsystem ein. Dieses fördert das bessere Verständnis zwischen Politik, Gesellschaft und Wirtschaft und ermöglicht einen wertvollen Wissenstransfer. Swiss Life unterstützt ihre Mitarbeitenden darum bei der Ausübung eines politischen oder öffentlichen Amtes. So können Mitarbeitende mit Vollzeitpensum bis zu 20% ihrer Arbeitszeit für die Ausübung ihres Mandats nutzen. Darüber hinaus führt Swiss Life in der Schweiz regelmässig Veranstaltungen für Mitarbeitende mit öffentlichen oder politischen Mandaten durch. Im Berichtsjahr hat Swiss Life zusammen mit Avenir Suisse, Swiss Re, der Zurich Versicherungsgesellschaft, Helvetia, der Baloise Group und Axa den fünften Anlass «Transfer» organisiert. Am Event tauschten sich unternehmensübergreifend über 95 Mandatsträger zu aktuellen politischen Themen aus.

Corporate Citizenship

Swiss Life unterstützt Projekte und Institutionen aus den Bereichen Kultur, Wissenschaft, Bildung und Forschung und betreibt sieben eigene Stiftungen. Der Schwerpunkt liegt auf Engagements, die Selbstbestimmung und Zuversicht fördern.

Schweiz

- 2005 gründete Swiss Life die **«Stiftung Perspektiven»**. Die Stiftung fördert gemeinnützige Initiativen in den Bereichen Gesundheit, Wissenschaft, Bildung, Kultur und Sport und spendet jährlich CHF 1,3 bis 1,5 Millionen für sozio-karitative Projekte in der Schweiz. 2020 wurden 126 Projekte und Organisationen mit rund CHF 1,3 Millionen unterstützt. Sämtliche Unterstützungsgelder werden vollumfänglich von der Stifterin, Swiss Life, zur Verfügung gestellt.
- Mit der **«Jubiläumstiftung für Volksgesundheit und medizinische Forschung»** wird von Swiss Life im Heimmarkt Schweiz eine zweite gemeinnützige Stiftung betreut. Diese wurde 1957 anlässlich des 100-jährigen Firmenjubiläums gegründet. Sie fördert medizinische Forschungsprojekte und in Einzelfällen gemeinnützige Einrichtungen im Dienst von Personen mit körperlichen und geistigen Behinderungen. Die Zuwendungen von Swiss Life an diese Stiftung betragen in den letzten Jahren jeweils rund CHF 400 000 pro Jahr.
- Die Vertriebsgesellschaft Swiss Life Select betreibt in der Schweiz die **«Stiftung Zuversicht für Kinder»**. Diese unterstützt Kinder, die in ihren Existenz- und Entwicklungschancen benachteiligt sind, und hilft damit, dass sie eine bessere Chance auf ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben bekommen. Ein Fokus der Schweizer Stiftung liegt dabei auf zwei Projekten in Kirgistan, die Kinder mit Lippen-Kiefer-Gaumenspalten medizinisch behandeln. Die Stiftung wird im Wesentlichen von den Finanzberatern und Mitarbeitenden von Swiss Life Select getragen. 2020 flossen der Stiftung Spenden in der Höhe von rund CHF 143 000 zu. Für sämtliche administrativen Kosten kommt Swiss Life Select Schweiz auf.
- Neben ihren Stiftungsengagements fördert Swiss Life die Schweizer Filmkultur und trägt dazu bei, dass die Kulturschaffenden ihren eigenen künstlerischen Weg verfolgen können. 2020 war für das Kulturschaffen aufgrund der globalen Pandemie ein herausforderndes Jahr voller Unsicherheiten. Swiss Life stand auch in dieser anspruchsvollen Zeit hinter ihren Engagements und sicherte jegliche Unterstützung zu. So engagierte sich Swiss Life 2020 bei den Solothurner Filmtagen und dem Locarno Film Festival. Darüber hinaus fördert Swiss Life in der Schweiz seit Jahren die klassische Musik, indem sie finanzielle Beiträge an das Zürcher Tonhallen-Orchester, das Zürcher Opernhaus, das Lucerne Festival und das Davos Festival leistet.
- Swiss Life Asset Managers stiftet seit sieben Jahren den **«Swiss Life Studienpreis»**. Der Preis, der in Zusammenarbeit mit dem Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) der Hochschule Luzern – Wirtschaft und der «Finanz und Wirtschaft» verliehen wird, bietet innovativer und praxisorientierter Forschungsarbeit an Schweizer Hochschulen eine Plattform. Prämiiert werden jährlich die besten Diplomarbeiten aus den Themenbereichen Finanzanlagen, Finanzmärkte, Finanzdienstleistungsunternehmen, Finanzinstrumente und Corporate Finance. Der «Swiss Life Studienpreis» ist mit insgesamt CHF 20 000 dotiert.

Frankreich

- Die «**Fondation Swiss Life**» unterstützt seit ihrer Gründung 2008 mit ihren Partnern langfristige Projekte in den Bereichen Gesundheit, Kunst und soziales Engagement. Unterstützt werden dabei unter anderem das Institut «Curie», die «Association France Alzheimer», der Kunstpreis «Prix Swiss Life à 4 mains» sowie das Sozialprojekt «Aider à Aider». Die «Fondation Swiss Life» stellte aufgrund der Covid-19-Pandemie ein zusätzliches Budget zur Verfügung, um lokale Solidaritätsinitiativen zu unterstützen. Weiter wurde eine Partnerschaft mit dem Verein «Entourage» für ein Projekt mit dem Namen «Les Bonnes Ondes» gegründet. Hierbei kümmern sich Solidaritätsteams, in welchen sich auch Swiss Life-Mitarbeitende engagierten, telefonisch um Personen, die während der Krise unter Einsamkeit leiden. Über alle Initiativen hinweg spendete die «Fondation Swiss Life» 2020 insgesamt EUR 291 000.

Deutschland

- Swiss Life Deutschland setzt sich seit 2016 mit der «**Swiss Life Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft**» für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit in Deutschland ein. Sie trägt dazu bei, dass möglichst viele Menschen – unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund – neugierig bleiben, Wissen erwerben und so ein selbstbestimmtes Leben führen können. Die Finanzierung der Stiftung beruht zu grössten Teilen auf Spenden aus dem Kreis der Mitarbeitenden und der Finanzberater. Swiss Life Deutschland übernimmt die Personal- und Verwaltungskosten. Dadurch können 100% der Spendeneinnahmen für die Projektarbeit eingesetzt werden. Die Swiss Life-Stiftung ist eine reine Förderstiftung und unterstützte im Jahr 2020 mehr als 40 Initiativen mit insgesamt über EUR 800 000.
- Mit «**KinderHelden**» startete die «Swiss Life Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft» im Jahr 2019 eine mehrjährige strategische Zusammenarbeit. «KinderHelden» ist eine Mentoring-Initiative, die Grundschulkindern mit erschwerten Startbedingungen zu besseren Bildungschancen und sozialer Teilhabe verhilft. Im selben Jahr wurde der «KinderHelden»-Standort in Hannover eröffnet, im Jahr 2020 folgte ein weiterer Standort in München. Mittlerweile engagieren sich Mitarbeitende und Finanzberater der Vertriebe ehrenamtlich als Mentoren und sind für die Kinder in Corona-Zeiten noch wichtiger als in «normalen» Zeiten.
- Corpus Sireo, eine deutsche Gesellschaft von Swiss Life Asset Managers, betreibt die gemeinnützige «**Cornelius Stiftung für Kinder suchtkranker Eltern**». Das Hauptanliegen der Stiftung ist, Kinder aus suchtbelasteten und sozial schwachen Familien zu fördern und ihnen dadurch bessere Zukunftsperspektiven zu eröffnen. Das durchschnittliche jährliche Spendenvolumen beträgt EUR 100 000.

Weitere Standorte

- Swiss Life Select in Österreich unterstützt eine Stiftung mit dem Namen «**Stiftung Zuversicht für Kinder**». Diese förderte im Berichtsjahr 26 lokale und internationale Hilfsprojekte sowie medizinische Einzelfallhilfe. Die Summe von rund EUR 70 000 wurde im Wesentlichen von den Finanzberatern von Swiss Life Select gespendet. Mit ihrer Hilfe und der Unterstützung durch Kunden und Privatleute erhielten zahlreiche Kinder eine neue Perspektive. Darüber hinaus ist Swiss Life Select in Österreich seit vier Jahren Hauptsponsorin der «Jungen Philharmonie Wien».

Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin

Der Erfolg von Swiss Life gründet auf der Kompetenz und dem Engagement ihrer Mitarbeitenden. Swiss Life fördert ihre kontinuierliche Entwicklung und bietet ihnen ein Arbeitsumfeld, in dem sie mit Eigenverantwortung handeln können.

Mitarbeiterführung und -kommunikation.....	127
Mitarbeiterbindung.....	132
Aus- und Weiterbildung.....	134
Talententwicklung.....	137
Zusammenarbeit und Vielfalt.....	139
Gesundheit und Sicherheit.....	143
Sozialpartnerschaft.....	146

Mitarbeiterführung und -kommunikation

Als Grundlage für ein erfolgreiches Führungs- und Kommunikationsverhalten hat Swiss Life gruppenweit gültige Verhaltensgrundsätze etabliert, die den formalen Rahmen zur Stärkung einer offenen Feedbackkultur bilden. Der Fokus liegt auf der Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden. Indem die Führungskräfte Kompetenzen und Verantwortung an die Mitarbeitenden übertragen, schaffen sie nicht nur Raum für Handlungsautonomie und Innovation, sondern bringen auch Wertschätzung und Anerkennung zum Ausdruck, was im Ergebnis zu einem hohen Engagement aller führt. Mit ihrer Führung und Kommunikation schaffen die Führungskräfte in der täglichen Arbeit Glaubwürdigkeit und Vertrauen, zeigen Richtung und Perspektiven auf und setzen gemeinsam Ziele in die Tat um.

Die Verhaltensgrundsätze von Swiss Life:

- Ich denke konsequent aus Sicht der Kunden.
- Ich arbeite im Interesse des Unternehmens wirkungsvoll mit andern zusammen.
- Ich handle wirtschaftlich und zielorientiert.
- Ich arbeite engagiert und flexibel.
- Ich bilde Vertrauen durch Zuhören und offene Kommunikation.
- Ich entwickle mich stetig weiter.

Die Verhaltensgrundsätze für Führungskräfte:

- Ich denke und handle vorbildlich im Interesse des Unternehmens.
- Ich schaffe Sinn und Verständnis im Kontext des Unternehmenszwecks.
- Ich vertraue meinen Mitarbeitenden.
- Ich fördere eine wertschätzende Zusammenarbeit.
- Ich fördere die Entwicklung meiner Mitarbeitenden.
- Ich setze und erreiche anspruchsvolle Ziele.

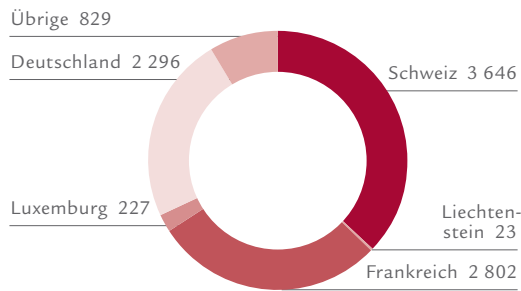
Transparente Personalführung dank standardisierter Prozesse

Um Führungskräfte und Mitarbeitende optimal zu unterstützen, gelten gruppenweit folgende standardisierte Personalführungsprozesse:

- Regelmässige Gespräche mit allen Mitarbeitenden
- Regelmässige Leistungsevaluationen und Feedbackprozesse (Zielvereinbarungen und -beurteilung / Management by Objective) mit allen Mitarbeitenden (100%)
- Gespräche zu Karriereentwicklung und Massnahmen
- Entscheide über Salär und Beförderungen
- Strategie- und werteorientiertes Verhalten – beschrieben in den gruppenweit gültigen Verhaltensgrundsätzen für Mitarbeitende und Führungskräfte
- Beurteilung und Management der Personalrisiken

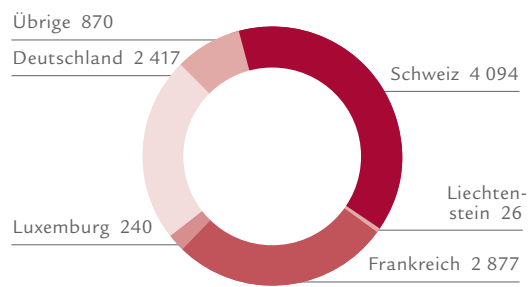
Vollzeitstellen nach Ländern

Total 9 823 per 31.12.2020



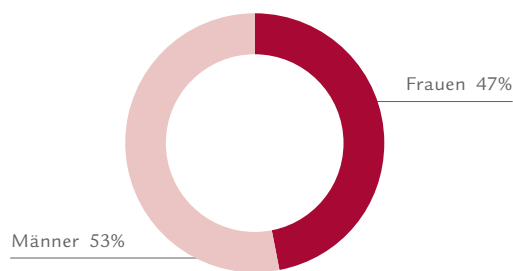
Mitarbeitende nach Ländern

Total 10 524 per 31.12.2020



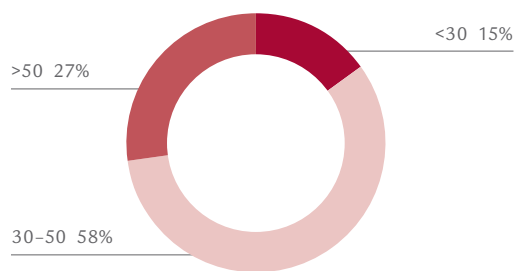
Mitarbeitende nach Geschlecht

Total 10 524 per 31.12.2020



Mitarbeitende nach Alter

Total 10 524 per 31.12.2020



Neuzugänge nach Geschlecht pro Segment

Total 2 303 per 31.12.2020

	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	250	60.5	163	39.5
Frankreich	251	42.0	347	58.0
Deutschland	178	45.2	216	54.8
International	80	46.2	93	53.8
Asset Managers	338	47.7	371	52.3
Übrige	8	50.0	8	50.0
TOTAL	1 105	48.0	1 198	52.0

Abgänge nach Geschlecht pro Segment

Total 1 475 per 31.12.2020

	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	145	60.4	95	39.6
Frankreich	181	40.8	263	59.2
Deutschland	96	45.5	115	54.5
International	55	40.2	82	59.8
Asset Managers	209	48.5	222	51.5
Übrige	7	58.3	5	41.7
TOTAL	693	47.0	782	53.0

Swiss Life führt alle zwei Jahre in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Forschungsinstitut¹ eine gruppenweite Mitarbeiterumfrage zum Engagement durch, um die Personalfriedenheit zu erheben. Bei der letzten Befragung im Jahr 2019 lag die Teilnahmequote bei 89% (+2 Prozentpunkte im Vergleich zur Umfrage 2017). Wie sehr Mitarbeitende bereit sind, für Swiss Life die Extrameile zu gehen, zeigt der Engagementwert der Mitarbeitenden der Swiss Life-Gruppe: Er ist mit 73% überdurchschnittlich hoch. So liegt der Wert 6 Prozentpunkte höher als der Wert der Vergleichsgruppe der «globalen Finanzindustrie» und nur 1 Prozentpunkt unter dem Wert des externen Benchmarks der «erfolgreichsten Unternehmen weltweit». Die Ergebnisse dienen dazu, Swiss Life gemeinsam mit den Mitarbeitenden weiterzuentwickeln und dadurch eine attraktive Arbeitgeberin am Puls der Zeit zu bleiben:

- Die Division Schweiz hat aus den Ergebnissen bereichsspezifische Massnahmen abgeleitet, die der Geschäftsleitung halbjährlich präsentiert werden. Dazu zählen unter anderem spezifische Massnahmen in Verbindung mit den Verhaltensgrundsätzen und der Personal- und Führungsentwicklung.

¹ Korn Ferry, 2019

- Swiss Life Frankreich hat im Kontext der Strategie «Swiss Life 2021» und der Ergebnisse der Befragung das Thema «Entwicklung» weiter vertieft und mit weiteren HR-Aktivitäten abgestimmt: Zu den Initiativen zählen unter anderem ein integrierter Prozess zur Erhebung der individuellen Entwicklungsbedürfnisse, eine Lernplattform mit innovativen Inhalten (Games, Videos, Podcasts etc.), eine Soft-Skills-Schulung für Manager, Ausbildungsangebote im Bereich Versicherung und Regulierung, 19 Professionalisierungskurse mit an die verschiedenen Berufe angepassten Modulen zu den Themen «Wissen/Werkzeuge/Kundenbeziehungen». Die Information an die Mitarbeitenden erfolgt kontinuierlich über verschiedene Kommunikationskanäle wie HR-Informationstage, Workshops, Intranet und Newsletter.
- Bei Swiss Life International wurden drei Hauptthemen für Massnahmen identifiziert: erstens eine weitere Verbesserung der internen Kommunikation durch Anpassung von Inhalten und Tonalität an das interne Zielpublikum (beispielsweise die Verwendung von Videos); zweitens die Verstärkung der Kundenorientierung und der Servicequalität durch verbesserte IT-Infrastruktur und drittens die Anpassung der Organisation an die neuen Generationen bei gleichzeitiger Gewährleistung einer disziplinierten Ausführung. Dabei stehen das digitale Erlebnis am Arbeitsplatz, die Einrichtungen und die internen Prozesse, die neue und moderne Formen der Zusammenarbeit ermöglichen, im Zentrum. Darüber hinaus verfolgt Swiss Life Select am Standort Österreich das Ziel, mit zielführenden Massnahmen das Thema «Nachhaltigkeit» in der gesamten Organisation zu verankern.
- Die Division Asset Managers hat unter anderem auf die Umsetzung folgender Projekte fokussiert: Lancierung eines modernen digitalen Arbeitsplatzes sowie eines einheitlichen HR-Systems. Bis 2022 erfolgt ausserdem der Rollout eines harmonisierten Talent-Managements mit einem einheitlichen Performance-Management-Prozess sowie einer einheitlichen Jobarchitektur mit modernem Rangsystem und eines variablen Vergütungskonzepts mit «Long-term Incentives». Alle Initiativen werden von einem umfassenden Transformations- und Change-Programm begleitet.

Auszeichnungen

Das Engagement von Swiss Life wird auch von externen Organisationen anerkannt:

Division	2020	2019	2018
Schweiz	<ul style="list-style-type: none"> - Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum»¹ - Attraktivster Arbeitgeber für Studenten von «Universum»¹ - Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification) (Swiss Life Select) - Bester Recruiter – Silber-Award - Top-Unternehmen für eine Berufslehre für junge Sporttalente Swiss Olympic 	<ul style="list-style-type: none"> - Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum»¹ - Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification) (Swiss Life Select) - Bester Recruiter – Silber-Award - Top-Unternehmen für eine Berufslehre für junge Sporttalente Swiss Olympic 	<ul style="list-style-type: none"> - Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum»¹ - Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification) (Swiss Life Select) - Bester Recruiter – Silber-Award
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> - Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification) 		
Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> - Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification) 	<ul style="list-style-type: none"> - Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification) 	<ul style="list-style-type: none"> - Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)
International		<ul style="list-style-type: none"> - Familienfreundliche Unternehmen Swiss Life Liechtenstein - Great Place to Work Schweiz 	
Asset Managers	<ul style="list-style-type: none"> - Faires Traineeprogramm von Tendence (Corpus Sireo) - Top-Arbeitgeber der Immobilienbranche der Immobilienzeitschrift (BEOS) - Immobilienmanager-Award in der Kategorie Human Resources (BEOS) - Bester Recruiter – Silber-Award (AM Schweiz) 	<ul style="list-style-type: none"> - Top-Arbeitgeber der Immobilienbranche der Immobilienzeitschrift (Corpus Sireo) - TOP Job (BEOS) - Bester Recruiter – Silber-Award (AM Schweiz) 	<ul style="list-style-type: none"> - Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum»¹ in der Schweiz

¹ Employer Branding Research Company, Stockholm

Mitarbeiterbindung

Swiss Life unterstützt ihre Mitarbeitenden mit umfassenden Angeboten und Möglichkeiten, ihr Berufsleben über alle beruflichen Lebensphasen hinweg eigenverantwortlich zu gestalten. Im entsprechenden gruppenweiten Programm «Berufsleben aktiv gestalten» will Swiss Life sicherstellen, dass die individuellen Ressourcen der Mitarbeitenden gestärkt werden. Die unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen und persönlichen Bedürfnisse in den verschiedenen Phasen des Berufs- und des Privatlebens werden berücksichtigt und stehen damit im Einklang.

Attraktive Leistungen für Mitarbeitende

Mitarbeitende der Swiss Life-Gruppe profitieren von vielseitigen betrieblichen Leistungen:

- Swiss Life Schweiz bietet mit der Initiative «Berufsleben aktiv gestalten», die auf den drei Erfolgsfaktoren «Employability – Arbeitsmarktfähigkeit durch stetige Weiterentwicklung», «Diversity – Vielfalt als Erfolgsfaktor» und «Work Ability – Arbeitsfähigkeit durch Vereinbarkeit, Motivation und Gesundheit» gründet, Unterstützung für Führungskräfte und Mitarbeitende, so dass sie die Chancen und die Herausforderungen des Berufslebens optimal meistern können.
- Swiss Life Frankreich gewährt Senioren Teilzeitarbeit am Ende ihrer Laufbahn, eine Krankenversicherung, eine Altersvorsorge, Home-Office sowie medizinische Unterstützung.
- Bei Swiss Life in Deutschland stehen den Mitarbeitenden eine Jubiläumszahlung, Sonderurlaub, Umwandlung von Geld in Urlaub und eine «Gestalter-Prämie» beim Anwerben neuer Mitarbeitender zur Wahl. Zudem ist Swiss Life in Deutschland Kooperationen mit Krankenkassen eingegangen, die den Mitarbeitenden bei Vertragsabschluss bessere Konditionen garantieren.
- Die Division International offeriert am Standort Luxemburg ein «Employee Assistance Programme», das darauf abzielt, den Mitarbeitenden Unterstützung bei der Lösung von beruflichen, persönlichen oder praktischen Problemen zu bieten; darüber hinaus profitieren Mitarbeitende von einer Krankenversicherung.
- Mitarbeitende der Division Asset Managers haben Zugang zu Sonderurlaubstagen, Zuschüssen für Geburt und Hochzeit, Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen und Sozialberatungsangeboten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, sind die Leistungen von Swiss Life gemäss den lokalen Marktgegebenheiten ausgestaltet:

- Swiss Life Schweiz offeriert einen bezahlten Mutterschaftsurlaub, der über das gesetzliche Minimum hinausgeht, einen übergesetzlichen Vaterschaftsurlaub von drei Wochen sowie Sozialberatungsangebote. Des Weiteren können Eltern – wie alle anderen Mitarbeitenden auch – von Home-Office-Vereinbarungen profitieren.

- Swiss Life Frankreich bietet bezahlten Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub, der über das gesetzlich vorgeschriebene Minimum hinausgeht. Ausserdem bestehen Einrichtungen für die Kinderbetreuung.
- Bei Swiss Life in Deutschland steht je nach Standort eine unternehmenseigene Kinderbetreuung oder eine durch Dritte geführte Betriebskindertagesstätte zur Verfügung oder Eltern werden bei der Suche nach einem Betreuungsangebot für ihren Nachwuchs durch einen externen Partner unterstützt. Zur Entlastung der Eltern gibt es bezahlte Arbeitsbefreiung in Sonderfällen, zum Beispiel im Falle der Erkrankung von Kindern (bis zum 12. Lebensjahr). Ferner besteht eine Home-Office-Vereinbarung.
- Am Standort Luxemburg der Division International profitieren Väter von acht Tagen Vaterschaftsurlaub in Ergänzung zum gesetzlichen Minimum. Ferner stehen Vätern und Müttern mehrere Formen von Elternurlaub zur Auswahl, die zwischen vier und 24 Monate dauern. Zusätzlich profitieren Eltern zwecks besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie von zeit- und ortsunabhängigem Arbeiten.
- Zwecks Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet Swiss Life Asset Managers einen Mutter-/Vaterschaftsurlaub in der Schweiz und in Luxemburg, der über die gesetzliche Mindestpflicht hinausgeht, Teilzeitarbeit sowie Job-Sharing-Angebote.

Anzahl der Mitarbeitenden, die Mutter-/Vaterschaftsurlaub in Anspruch genommen haben

Total 368 per 31.12.2020

	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	2	6.7	28	93.3
Frankreich	35	32.4	73	67.6
Deutschland	34	49.3	35	50.7
International	7	11.9	52	88.1
Asset Managers	41	40.6	60	59.4
Übrige	–	0.0	1	100.0
TOTAL	119	32.3	249	67.7

Anzahl der Mitarbeitenden, die nach Beendigung des Mutter-/Vaterschaftsurlaubs an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind

Total 277 per 31.12.2020

	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	2	100.0	28	100.0
Frankreich	35	100.0	40	54.8
Deutschland	31	91.2	29	82.9
International	7	100.0	25	48.1
Asset Managers	34	82.9	45	75.0
Übrige	–	0.0	1	100.0
TOTAL	109	91.6	168	67.5

Aus- und Weiterbildung

Swiss Life antizipiert den raschen Wandel in der Arbeitswelt in Bezug auf Fach- und Methodenkenntnisse ihrer Mitarbeitenden mit einem vielfältigen und zielführenden Angebot an Aus- und Weiterbildung, das allen Mitarbeitenden, unabhängig von Alter und Rang, offen steht.

Die Führungsausbildung und die Kompetenzentwicklung umfassen Angebote sowohl für Mitarbeitende, die bereits eine Führungsfunktion ausüben, als auch für solche, die neu in der Funktion sind:

- Angehenden und erfahrenen Führungskräften stehen Leadership-Programme und ein breites Führungsentwicklungsangebot zur Verfügung. Gleichzeitig engagiert sich die Division Schweiz im Programm «Leaders in Exchange», das vom Verband der Schulleiterinnen und Schulleiter des Kantons Zürich (VSLZH) in Kooperation mit economiesuisse (Dachverband der Schweizer Wirtschaft) angeboten wird. Ziel ist es, Führungspersonen aus Schule und Wirtschaft einen Austausch zu Führungsfragen zu ermöglichen.
- In Frankreich bietet Swiss Life in Zusammenarbeit mit der «Grande École de Commerce KEDGE Business School» unterschiedliche Führungslehrgänge an, die zu einer anerkannten Zertifizierung führen.
- Die Division International hat aufgrund der Covid-19-Pandemie vier Trainingsmodule ins Bildungsangebot aufgenommen: erstens ein spezifisches Online-Schulungsprogramm zur Verbesserung der Führung von Teams in Zeiten einer Pandemie, zweitens ein Modul zum Thema «Vielfalt und Inklusion», drittens ein Modul «Energie für die Leistung von Teams» mit dem Ziel, die Lebensqualität für Teamleitende und Mitarbeitende zu verbessern, und viertens ein Modul zum Thema «Führung nach der Krise: Die Rolle der Führungskraft während des Wiederaufschwungs».
- Swiss Life Asset Managers hat ein Programm zur Harmonisierung des Learning-und-Development-Angebots lanciert, um bis 2022 einheitliche Leitlinien für Führungs- und Training-Standards auszurollen. Des Weiteren ermöglicht das Programm «AM Leaders» durch eine Supervision in vier halbtägigen Modulen Führungskräften auf allen Ebenen, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren und im Anschluss das Gelernte in die Praxis zu übertragen. Der Bereich Livit Real Estate Management hat ein Leadership-Programm entwickelt, das darauf abzielt, neue Denkmuster, Modelle und Methoden aufzuzeigen. Der Praxisbezug, der Transfer in den Arbeitsalltag sowie der Austausch mit anderen Führungskräften stehen dabei im Vordergrund.

Für die Kompetenzentwicklung und -erhaltung der Mitarbeitenden werden die Lerninhalte in einer Kombination von klassischen Weiterbildungsformaten und einer digitalen Plattform angeboten, so dass sich Führungskräfte und Mitarbeitende eigenverantwortlich orts- und zeitunabhängig weiterbilden können.

Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen wie Universitäten ermöglichen die Bereitstellung von attraktiven Ausbildungsprogrammen für die Belegschaft:

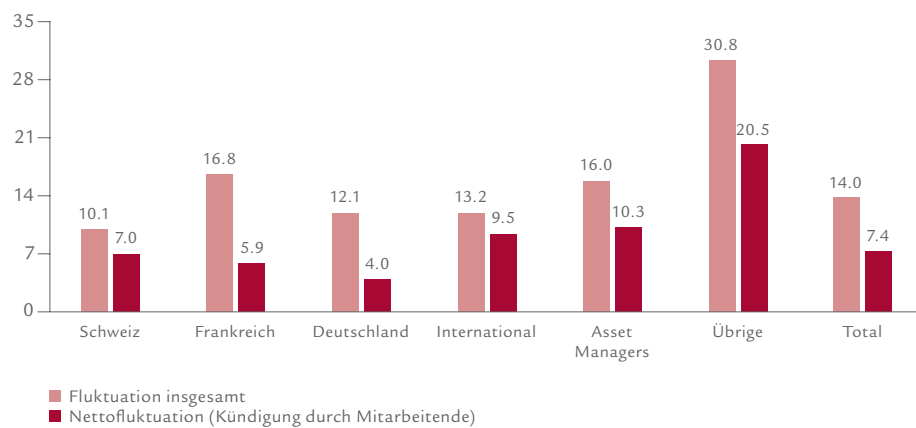
- In Zusammenarbeit mit der «Kalaidos Fachhochschule Schweiz» hat Swiss Life Schweiz einen internen Kurs für Mitarbeitende entwickelt, der zu einem «Certificate of Advanced Studies» führt. Durch eine Kooperation mit der Fernfachhochschule Schweiz wird mit dem «praxisorientierten Bachelor-Studium in Informatik» ein innovatives Studienmodell für Maturandinnen und Maturanden angeboten, die direkt in die Berufswelt einsteigen möchten, ohne auf einen Hochschulabschluss zu verzichten. Das Basisjahr wird in Zusammenarbeit mit dem «Bbc Berufsbildungszentrum» durchgeführt.
- Für die Schulung und die Zertifizierung der Vertriebs- und der Vermögensverwaltungsfachkräfte ist Swiss Life Frankreich mit den Bildungsinstitutionen «Business School KEDGE», «EM Normandie Business School» und «Université Dauphine, Paris» Partnerschaften eingegangen.
- Im Rahmen der Erstausbildung respektive des Studiums arbeitet Swiss Life am Standort München mit den jeweiligen Berufsschulen, dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV München) und der Hochschule für angewandtes Management (HAM) zusammen.
- Swiss Life Asset Managers in der Schweiz verfügt über eine Kooperation mit UNIVERSA, dem einzigen Business-Netzwerk an der Universität St. Gallen, das Aktivitäten nur für Studentinnen anbietet.

Innerhalb der Swiss Life-Gruppe stehen den Nachwuchskräften vielseitige Berufsausbildungen, Berufslehren, Praktika, Graduate-, Trainee-Programme und kombinierte universitäre Abschlüsse offen:

- In Zusammenarbeit mit dem VBV (Berufsbildungsverband der Versicherungswirtschaft) und der Kaderschule Zürich bietet Swiss Life in der Schweiz das Praktikum Kombinationsausbildung (postmaturitäre Wirtschaftsausbildung kombiniert mit dem Versicherungseinstiegsprogramm VBV) für Maturanden an. Mit dem VBV arbeitet Swiss Life auch im Rahmen der kaufmännischen Lehre, Branche Privatversicherung, zusammen. Die Quote der Übertritte von Lernenden, Praktikanten und Abgängern aus Hochschulabsolventenprogrammen in ein weiterführendes Arbeitsverhältnis liegt bei 95%.
- Swiss Life Frankreich hat Partnerschaften mit Bildungsinstitutionen in den Bereichen Versicherung, Aktuariat, Finanzen und Ingenieurwesen etabliert. Die angehenden Berufsleute werden in der Entwicklung ihrer Fähigkeiten begleitet und durch ein Netzwerk von Führungskräften und Tutoren unterstützt.
- Bei Swiss Life Deutschland haben junge Talente unterschiedliche Ausbildungslehrgänge zur Wahl. Darüber hinaus besteht eine Partnerschaft mit dem Hannover Center of Finance e.V., einer Initiative der Leibniz Universität in Hannover und engagierter Unternehmen. Und es bestehen Kooperationen mit der Hochschule für angewandtes Management und für die Praktika mit den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz).

Fluktuation nach Segmenten

Im Jahr 2020 in %



Talententwicklung

Swiss Life bietet umfassende Nachfolgeplanungs- und Entwicklungsprogramme auf verschiedenen Ebenen, mit denen Nachwuchskräfte gezielt gefördert werden. So können Mitarbeitende mit einem hohen Leistungsausweis und grossem Potenzial für ein Talentprogramm nominiert werden. Die Initiativen und Programme unterstützen die Bemühungen, interne Karrierepfade anzubieten, sei es in Personalführungs-, Projektmanagement- oder Fachspezialistenfunktionen. Dies legt den Grundstein dafür, Schlüsselpositionen mit qualifiziertem Nachwuchs aus den eigenen Reihen zu besetzen.

In den sogenannten Talent-Pools der einzelnen Divisionen werden die künftigen Führungskräfte der ersten und der zweiten Führungsstufe (Team- und Abteilungsleiter) sowie Projektleiter und Fachspezialisten in Ausbildungsmodulen und Projektarbeiten auf ihre zukünftige Aufgabe vorbereitet.

Das Key Persons Programme (KPP) richtet sich an Führungskräfte, Fachspezialisten und Projektleiter der Swiss Life-Gruppe, die sich bereits in einer Schlüsselfunktion befinden oder das Potenzial für eine solche Funktion aufweisen. Ziel des gruppenweiten Programms ist es, die Teilnehmenden zu Schlüsselpersonen zu entwickeln, die fähig und willens sind, die Zukunft des Unternehmens im eigenen Einflussbereich mitzugestalten und ihrer Rolle als Entscheidungsträger gerecht zu werden. Das Programm leistet zudem einen Beitrag zur Personal- und Nachfolgeplanung. In einem Zeitraum von zwölf Monaten gewinnen die Teilnehmenden einen vertieften Einblick in die wichtigsten Geschäftsbereiche der Swiss Life-Gruppe, erhalten und geben neue Impulse und übertragen Gelerntes in ihre tägliche Arbeit. Die Schwerpunktthemen im KPP lauten wie folgt:

- Personalführung und Kommunikation
- Finanzen
- Innovation
- Unternehmensstrategie
- Future Trends und Organisationsentwicklung

Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde ein substanzieller Teil der Ressourcen des Programms in die Organisationsentwicklung investiert: Die Teilnehmenden der beiden laufenden Klassen KPP 2019 und 2020 haben während sieben Monaten Ideen entwickelt, wie Swiss Life gestärkt aus der Covid-19-Pandemie hervorgehen kann. In mehreren Gruppen wurden die Effekte der Pandemie auf das Geschäft von Swiss Life aus drei Blickwinkeln betrachtet: aus Kundensicht, aus Sicht der Mitarbeitenden und aus Sicht von Externen wie Mitbewerbern oder anderen Industrien. Experten haben die KPP-Teams mit Modellen und Instrumenten aus der Zukunftsforschung und dem Design Thinking unterstützt. Aus der Analyse sind 31 Trends und 24 Szenarien entstanden, wovon sieben Vorschläge zusammen mit der Konzernleitung ausgewählt wurden. Die KPP-Teams erarbeiten nun in Abstimmung mit dem jeweiligen Sponsor aus der Konzernleitung konkrete Massnahmen für nächste Schritte. Diese werden dann in der Konzernleitung besprochen und in den Divisionen umgesetzt.

Die Alumni und die Teilnehmenden des laufenden Key Persons Programme treffen sich jährlich anlässlich des «Shaping the Future Day». An dieser Tagung werden strategisch relevante Fragestellungen im Kontext der Umsetzung des laufenden Unternehmensprogramms vertieft und gemeinsam mit der Konzernleitung und weiteren Schlüsselpersonen diskutiert.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit pro Mitarbeitenden

Im Jahr 2020

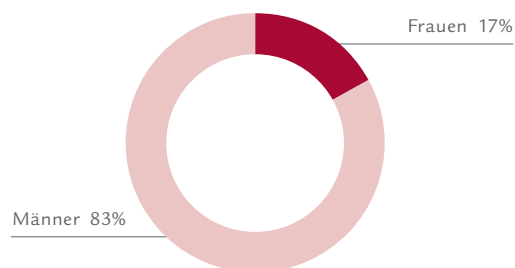
Schweiz	11
Frankreich	11
Deutschland	10
International	6
Asset Managers	5
Übrige	10
TOTAL	9

Zusammenarbeit und Vielfalt

Gegenseitiger Respekt ist die Voraussetzung für ein vertrauensvolles Arbeitsklima, in dem sich die Mitarbeitenden wohlfühlen. Die Förderung der Vielfalt im Unternehmen ist ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg. Swiss Life verbessert damit ihre Anpassungsfähigkeit an die sich verändernden Marktbedingungen und erhöht ihre Chancen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

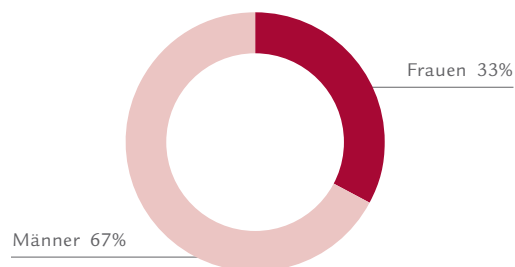
Verwaltungsrat nach Geschlecht

Total 12 per 31.12.2020



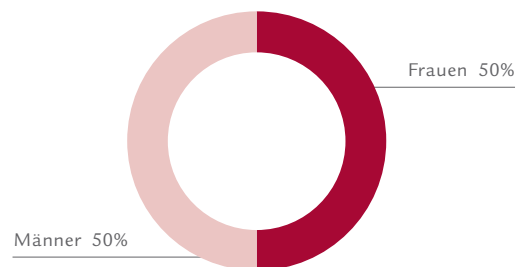
Mitarbeitende mit Führungsaufgabe nach Geschlecht¹

Total 1 520 per 31.12.2020



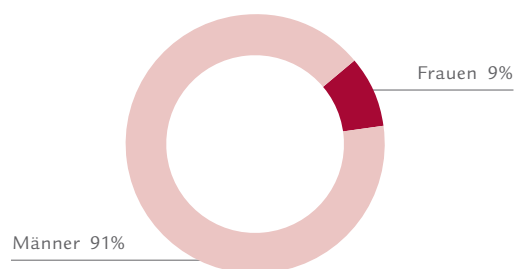
Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe nach Geschlecht

Total 9 004 per 31.12.2020



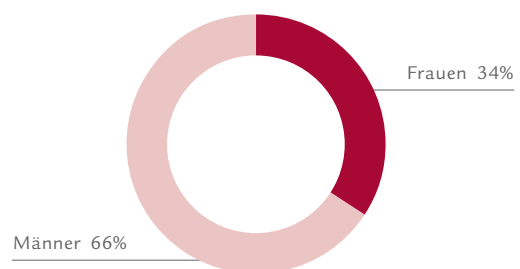
Mitarbeitende der oberen Führungsebene und leitende Angestellte nach Geschlecht^{1,2}

Total 56 per 31.12.2020



Mitarbeitende der mittleren und der unteren Führungsebene nach Geschlecht^{1,3}

Total 1 464 per 31.12.2020



¹ Positionen mit Personalführungsverantwortung

² Mitglieder der Konzern-, Konzernbereichs- und Geschäftsbereichsleitung

³ Abteilungs- und Teamleitende

Vielfalt und Wertschätzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die gruppenweit gültige Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierung sowie für Diversität und Inklusion (gemäss IAO-Übereinkommen) bildet die Grundlage für die spezifischen Initiativen und Programme der Divisionen, mit denen Swiss Life das Ziel verfolgt, die Vielfalt in der Belegschaft insgesamt zu vergrössern.

- Am Standort Schweiz bietet Swiss Life flexible Arbeitsmodelle über alle Berufsphasen bis über das ordentliche Pensionsalter hinaus an. Diese ermöglichen es Mitarbeitenden, bis zum Alter 70 weiterzuarbeiten. Mehr als 30% der Mitarbeitenden über 58 Jahre nutzen die flexiblen Arbeitsmodelle. Insgesamt stellt Swiss Life mit Angeboten wie diesem sicher, dass das Fachwissen an die nächste Generation weitergegeben wird. Swiss Life Schweiz ist zudem an einem speziellen Projekt für weibliche Jugendliche beteiligt, das Mädchen die Möglichkeit gibt, weibliche Vorbilder vor und während ihrer Berufswahl zu erleben; zudem lernen die Teilnehmerinnen, offen mit ihrer eigenen Entwicklung umzugehen. Darüber hinaus ist Swiss Life an der Expertengruppe aus dem Projekt «MOZART» (Modelle für den zukünftigen Arbeitsmarkt 45+) beteiligt, einem Teil des nationalen Innovationsnetzwerks «AGE-NT», das vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBF) finanziert wird.
- Swiss Life in Frankreich hat einen Dreijahresplan für Mitarbeitende mit Behinderung lanciert, der Einstellungsangebote, Arbeitsplatzanpassung und Ähnliches umfasst, und ist mit dem nationalen Verband «LADAPT» (L'association pour l'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées) eine Partnerschaft eingegangen. Ferner wird bei der Rekrutierung auf das Engagement verschiedener Nationalitäten geachtet. Erfahrene Mitarbeitende erhalten Unterstützung in der Gestaltung ihres Ruhestands: 80% Teilzeitbeschäftigung über ein Jahr unter Beibehaltung von 100% der vom Arbeitgeber bezahlten Beitragsgrundlagen.
- Mitarbeitende von Swiss Life in Deutschland profitieren von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Gleichzeitig ist eine Arbeitsgruppe für die Erarbeitung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende ab 50 Jahren zuständig.
- Swiss Life International bietet am Standort Luxemburg Vorruhestandsregelungen an, dank denen Arbeitszeit und Arbeitsbelastung in den letzten drei Berufsjahren schrittweise reduziert werden können. Des Weiteren werden seit zwei Jahren Führungskräfte gezielt zum Thema «Vielfalt und Inklusion» geschult.
- Bei Swiss Life Asset Managers werden verschiedene Massnahmen angeboten, die das Ziel haben, die Diversität der Belegschaft aktiv zu fördern. Zu den Massnahmen zählen Reverse Mentoring und flexible Arbeitszeit. Im Rahmen der Nachfolgeplanung und der Rekrutierungsprozesse (unter anderem durch die Kooperation mit UNIVERSA, Hochschule St. Gallen) werden Diversität und Inklusion proaktiv thematisiert und verwaltet.

Mit zielführenden Richtlinien, Reglementen und Prozessen stellt Swiss Life sicher, dass weder Mobbing noch Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Sprache, Religion, Konfession, nationaler Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Behinderung, Familienstand, politischen Ansichten, Firmenrang, Arbeitsmodell oder Beschäftigungsniveau, Ausbildung und anderen (sichtbaren und nicht sichtbaren) persönlichen Merkmalen toleriert werden. Zudem verfügt Swiss Life über etablierte Managementprozesse sowie informelle und vertrauliche Beschwerdekanaäle (zum Beispiel eine durch Dritte geführte Ombudsstelle), bei denen Diskriminierungsfälle gemeldet oder Beschwerden eingereicht und behandelt werden können.

Faire, diskriminierungsfreie Anstellungspraxis

In Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen und internationalen Recht sowie den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verfolgt die Swiss Life-Gruppe eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis mit dem Ziel der Gewährleistung von Chancengleichheit. Ausschlaggebend für eine Anstellung oder Beförderung sind ausschliesslich jene Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale mit Bezug auf das Anforderungsprofil der entsprechenden Stelle. Eine faire und gleichberechtigte Entlohnung aller Mitarbeitenden wird durch die gruppenweit gültige Group Compensation Policy gewährleistet. In allen Ländergesellschaften verfügt Swiss Life seit Jahren über Prozesse und Instrumente zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede:

- Am Standort Schweiz wird zur Überprüfung der Lohngleichheit das Instrument «Logib» des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann eingesetzt. Durch eine regelmässige und systematische Auseinandersetzung mit dem Thema Lohngleichheit wird sichergestellt, dass die Lohnstruktur keine geschlechterspezifische Diskriminierung aufweist. Eine nächste Überprüfung ist im Rahmen der Revision des eidgenössischen Gesetzes für die Gleichstellung von Mann und Frau für das Jahr 2021 vorgesehen.
- In Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter hat Swiss Life Frankreich den im Jahr 2019 lancierten Massnahmenplan für die Gewährleistung der Gleichheit der Vergütung fortgesetzt und entsprechende Mittel dafür vorgesehen. Der berufliche Gleichstellungsindex, wie er im Gesetz «Avenir professionnel» definiert ist, weist für 2019/2020 ein Ergebnis von 88 von 100 Punkten aus. Die Analyse der Ergebnisse erlaubt es, neue Massnahmen zu definieren wie Gehaltserhöhungen nach dem Mutterschaftsurlaub und die Vertretung von Frauen in höheren Führungsfunktionen.
- Swiss Life in Deutschland hat eine Initiative zur Förderung von Mitarbeiterinnen und weiblichen Führungskräften ins Leben gerufen.
- Swiss Life International veröffentlicht am Standort Grossbritannien jährlich einen «Gender Pay Report»: Der Bericht enthält die folgenden vier Kennzahlen: Durchschnitt und Median zum Lohngefälle, Durchschnitt und Median zur Bonusdifferenz, Anteil der Mitarbeitenden, die einen Bonus erhalten, sowie Quartil nach Geschlecht.

- Bei Swiss Life Asset Managers wird die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern aktiv gefördert, indem beispielsweise am Standort Schweiz auch die Software «Logib» des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann eingesetzt wird. Der Index zur Messung der Chancengleichheit des Gesetzes «Avenir professionnel» am Standort Frankreich ist auch für Swiss Life Asset Managers France relevant: Für die Jahre 2019/2020 beträgt der Index für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern 80 von 100 Punkten. Geplant sind nun Verhandlungen mit den Sozialpartnern.

Mitarbeitende nach Anstellungsart

Total 10 524 per 31.12.2020

	Männer	in %	Frauen	in %	Total in %
Mitarbeitende Vollzeit	5 126	59	3 500	41	82
Mitarbeitende Teilzeit	434	23	1 464	77	18
Unbefristete Arbeitsverträge	5 440	53	4 779	47	97
Temporäre Arbeitsverträge	120	39	185	61	3

Gesundheit und Sicherheit

Gute Arbeitsbedingungen beeinflussen die Gesundheit der Mitarbeitenden. Swiss Life legt ein grosses Augenmerk auf eine ganzheitliche Arbeitsgestaltung und Anforderungsvielfalt. Darüber hinaus fördert Swiss Life soziale Interaktionen und Autonomie und bietet Handlungsspielräume sowie Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten. Ziel ist dabei immer, für die Mitarbeitenden die Sinnhaftigkeit sicherzustellen und ihnen Wertschätzung entgegenzubringen. Swiss Life ist bestrebt, den Mitarbeitenden ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu bieten.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

Die allgemeinen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sind aufgrund der ausgeübten Tätigkeiten in einem Dienstleistungsunternehmen verhältnismässig gering. Die Rahmenbedingungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind durch die europäischen und die lokalen Gesetzgebungen und Regulatorien aller Swiss Life-Gesellschaften gegeben und bilden das Fundament aller Standards und Richtlinien des Gesundheitsmanagements.

Zur Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beschäftigen die Divisionen an ihren Standorten spezialisierte Fachkräfte. Zudem haben die Führungskräfte die Aufgabe, die Mitarbeitenden bei der Einhaltung der Arbeitssicherheitsmassnahmen und beim Schutz ihrer Gesundheit zu unterstützen. Gemeinsam prüfen die Fachleute und die Manager kontinuierlich die Wirkung der getroffenen Massnahmen und initialisieren bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen.

Die Gefahrenidentifizierung, die Risikobewertung und die Untersuchung von arbeitsbedingten Vorfällen sind in das Managementsystem integriert und durch die entsprechenden Regulatorien und Prozesse, die auf den genannten gesetzlichen Grundlagen basieren, gewährleistet.

- Der Ausschuss für das Management von Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen von Swiss Life Frankreich tritt vierteljährlich in Anwesenheit eines Personalvertreters (Mitarbeiterbeteiligung) zusammen. Arbeitsunfälle werden analysiert und unterliegen einer Risikobewertung und führen gegebenenfalls zu einer Anpassung der Sicherheitsmassnahmen. Eine jährliche Überprüfung und ein Programm zur Risikoprävention werden erstellt und sind Gegenstand von Berichten, die dem gewählten Personalvertreter vorgelegt werden. Gesundheitsdienste und lokale Vertreter unterstützen die Mitarbeitenden in Fragen der Gesundheit und der Arbeitsbedingungen. Zudem haben die drei Schlichter, die bei Belästigung oder Schikane zuständig sind, eine spezielle Schulung erhalten.
- Am Standort Luxemburg der Division International verwaltet ein Delegierter der Personalvertretung in Zusammenarbeit mit dem designierten Vertreter der Arbeitnehmerseite gemäss den rechtlichen Anforderungen die Gesundheits- und die Sicherheitsaspekte im Unternehmen.

Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden

Alle Divisionen verfügen über vielfältige Präventionsangebote für Mitarbeitende zur Förderung und zur Erhaltung der Gesundheit:

- Mitarbeitende am Standort Schweiz profitieren von Gripeschutzimpfungen, von Präventionsangeboten zur Raucherentwöhnung und von Nichtrauchererschützmassnahmen.
- Swiss Life Deutschland bietet in Zusammenarbeit mit einem Familienservice kostenfreie und vertrauliche anonyme Beratung für Mitarbeitende zu den Themen psychosoziale Unterstützung / Krisenmanagement, Konflikte am Arbeitsplatz, Sucht- oder Partnerschaftsprobleme und Unterstützung bei der Organisation und der Finanzierung von Pflegedienstleistungen. Zudem gibt es eine Vielzahl von Gesundheitsförderungs- und Präventionsangeboten wie Fachvorträge zu Gesundheitsthemen, Angebote durch den Betriebsarzt, Workshops für Führungskräfte und/oder Mitarbeitende (zum Beispiel psychisch belastete Mitarbeitende erkennen) und Arbeitsplatzbegehungen/-beratung (zum Beispiel zum Thema Ergonomie).
- Swiss Life International hat das Programm «Manage your Energy for Performance» lanciert, um die Kompetenzen zur Bewältigung schwieriger Situationen am Arbeitsplatz zu erhöhen, so dass jeder Mitarbeitende eine aktive Rolle zur Verbesserung der Lebensqualität im Büro übernehmen kann.
- Allen Mitarbeitenden von Swiss Life Asset Managers stehen Präventionsangebote zur Verfügung wie kostenlose Gripeschutzimpfung, Betriebsärzte und Sozialberatungsleistungen.

Die Mitarbeiterbeteiligung in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern (gestützt auf Tarifvereinbarungen). Die Angebote sind für die Mitarbeitenden über verschiedene Kommunikationskanäle wie Intranet zugänglich; darüber hinaus informieren die Manager die Belegschaft regelmässig über den Führungsweg.

Alle Mitarbeitenden der Swiss Life-Gruppe haben Zugriff auf Online-Schulungsangebote bestehend aus Textinhalten, Kurzvideos, Checklisten und Lernprogrammen zum Thema «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz», die sie zeit- und ortsunabhängig nutzen können.

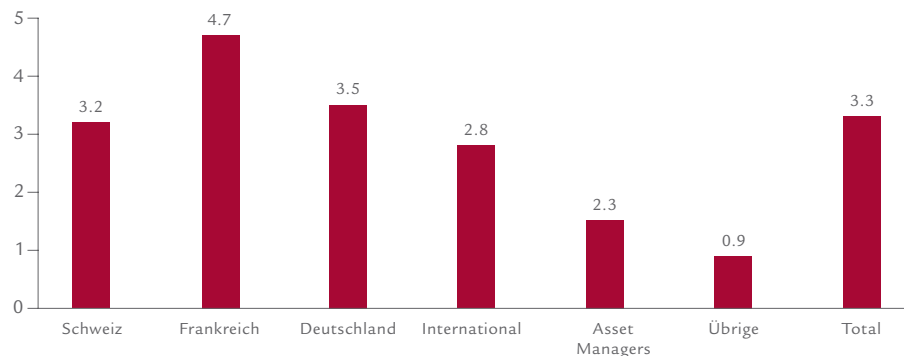
Insgesamt stehen für die Swiss Life-Gruppe die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und die Prävention im Zentrum ihrer Aktivitäten. Ziel ist es, negative Auswirkungen zu vermeiden. In Zusammenarbeit mit ihren Sozialpartnern bieten alle Divisionen Leistungen in den Sparten Bewegung und Sport, Massagen und Therapien, Ruheräume und Beratungen aller Art wie Ernährungs- und Sozialberatung an. Die Sicherheit am Arbeitsplatz (Ausstattung, Arbeitsgeräte, Arbeitsanweisungen) wird kontinuierlich überprüft und an sich verändernde Anforderungen angepasst.

Im Kontext der Covid-19-Pandemie wurden an allen Standorten umfassende Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden lanciert, zum Beispiel:

- Am Standort Schweiz wurden folgende Massnahmen umgesetzt: eine Auskunftsstelle «Coronavirus», die Umsetzung der Home-Office-Empfehlungen gemäss Bundesamt für Gesundheit (BAG), Weisungen für Sitzungen, Kundenbesuche und berufliche Anlässe, Online-Formate «Collaboration Hacks» zum Thema virtuelle Zusammenarbeit sowie Schulungsmodule zur Führungsentwicklung wie Führung auf Distanz, Onboarding von Mitarbeitenden, Führen von virtuellen Teams.
- In Frankreich wurde ein Informationstreffen mit den Vertretern der Sozialpartner, die für Gesundheit und Sicherheit verantwortlich sind, durchgeführt. In Ergänzung zu den Leistungen des Gesundheitsdiensts, die der Aktionsplan «Gesundheitscheck-Management-Service Covid-19» umfasst, wurden Angebote für die psychologische Betreuung wie Umgang mit Stress geschaffen. Darüber hinaus erfolgt eine regelmässige Berichterstattung an die verantwortlichen internen Stellen und an die Behörden (DUER/RPS Covid).

Absenzen nach Segmenten

Im Jahr 2020 in %



Sozialpartnerschaft

Das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis bei Swiss Life zeichnet sich durch einen engen Kontakt zwischen Arbeitnehmerschaft und Konzernleitung aus. Seit 1996 verfügt Swiss Life über einen Europäischen Betriebsrat (gemäss den EU-Richtlinien 94/45/EG und 2009/38/EG).

Das zehnköpfige Gremium «Europa Forum» mit Repräsentanten aus vier Ländern trifft sich regelmässig mit Vertretern der Konzernleitung in ordentlichen und ausserordentlichen Sitzungen. Das Gremium beschäftigt sich mit der transnationalen Information und Konsultation zu Themen, die alle Swiss Life-Mitarbeitenden betreffen. Die Schwerpunkte 2020 waren die Covid-19-Pandemie, die Unternehmensstrategie «Swiss Life 2021», Nachhaltigkeit, Diversität und Inklusion und die Initiative «Swiss Life Way of Working».

Die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen sind durch lokale Gesetzgebungen (EU Charta Art. 12, schweizerische Bundesverfassung Art. 23) garantiert; sie bilden die Grundlage für interne Richtlinien. In folgenden Ländern und Einheiten existieren Tarifvereinbarungen (GRI 102-41):

Schweiz

Swiss Life in der Schweiz

Unterszeichnete Abkommen

Per 1. Januar 2020 übernahmen die an der Neuwahl gewählten Mitglieder, Präsidentin und Vizepräsidentin der Personalkommission ihre Aufgaben für die Amtsperiode 2020–2023.

- Die Vereinbarung betreffend die vereinfachte Erfassung der Arbeitszeit, die am 1. April 2016 in Kraft trat, wurde beim jährlich stattfindenden Review formell zur Fortsetzung bestätigt.
- 2020 wirkte die Personalkommission an Pilot-Workshops zu «Diversity & Inclusion» mit. Insgesamt wurde die Personalkommission in sämtliche Themen gemäss Reglement miteinbezogen. Insbesondere im Hinblick auf die aktuelle Covid-19-Pandemie fand ein intensiver Austausch zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung statt.
- Im Rahmen der Salärrevision 2021 stellt die Personalkommission an die Geschäftsleitung einen formellen Antrag auf eine Erhöhung der Lohnsumme.
- An der konstituierenden Sitzung im Frühling 2020 wurden der Ausschuss (pro Land eine Person) sowie die Vertretenden über die Länder im Europäischen Betriebsrat neu festgelegt.
- Die Personalkommission beantwortete im Jahr 2020 rund 280 Anfragen von Mitarbeitenden.

Anzahl Betriebsratsmitglieder, Freistellung für Betriebsratsstätigkeit sowie Zuständigkeitsbereich

- Neun Mitglieder; die Präsidentin ist bis zu 20%, die Vizepräsidentin bis zu 15% und die Mitglieder sind bis zu 10% für Personalkommissionsarbeit freigestellt.

Frankreich

Swiss Life in Frankreich

Unterzeichnete Abkommen

Im Januar 2019 wurden die Betriebsratswahlen elektronisch in einem Wahlgang durchgeführt. Es wurde ein neuer Wirtschafts- und Sozialausschuss gegründet. Dieser setzt sich aus vier Kommissionen zusammen: «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz», «Wirtschaft und Strategie», «Soziales» und «Arbeitsplatzbezogenes Lernen». Die Wahlen werden alle vier Jahre durchgeführt.

Damit die Vertreter ihre Kompetenzen weiterentwickeln können, steht ihnen ein spezifisches Schulungsprogramm zur Verfügung.

- Es gab drei jährliche Lohnverhandlungen 2019 mit Lohnvereinbarungen
- Eine Erweiterung der Home-Office-Vereinbarung
- Eine Vereinbarung zum Mandat von Verwaltungsangestellten
- Eine Verlängerung der Beteiligungs- und Interessenvereinbarungen im Hinblick auf das Thema Gesundheit um ein Jahr
- Eine Vereinbarung zur Telearbeit

Im Jahr 2020 wurden keine weiteren Vereinbarungen geschlossen.

Anzahl Betriebsratsmitglieder, Freistellung für Betriebsratsstätigkeit sowie Zuständigkeitsbereich

- 22 ordentliche Mitglieder des Wirtschafts- und Sozialausschusses mit je 30 Stunden pro Monat, inklusive einer Sekretärin mit 25 Stunden pro Monat und einer Assistenz-Sekretärin mit 15 Stunden pro Monat
- Ein Kassierer mit 15 Stunden pro Monat und ein Assistent des Kassierers mit fünf Stunden pro Monat
- 14 Gewerkschaftsdelegierte mit je 24 Stunden pro Monat
- Vier Zentraldelegierte mit je 26 Stunden pro Monat
- Drei Schlichter, zuständig bei Belästigung/Schikane

Tarifverträge

98% der Mitarbeitenden unterliegen einem Tarifvertrag.

Swiss Life Asset Managers in Frankreich

Unterzeichnete Abkommen

Die Anpassungsvereinbarung (Betriebsvereinbarung), die nach der Fusion einstimmig unterzeichnet wurde, beinhaltet:

- Die Anpassung von Arbeitszeitregelungen
- Die Implementierung von Home-Office
- Die Harmonisierung von Bonus-, Lohnnebenleistungs-, Gewinnbeteiligungs- und Arbeitnehmersparplänen etc.
- Das Mitarbeiterreferendum für die Umsetzung des Abkommens
- Die Erweiterung des Betriebsrats

Zudem wurden folgende Vereinbarungen unterzeichnet:

- Die Anpassungsvereinbarung nach der Fusion vom 21. Juni 2019, anschliessend an das Mitarbeiterreferendum für die Umsetzung der Vereinbarung
- Die Vereinbarung über die zusätzlichen Betriebsratswahlen vom 3. Juli 2019
- Die Vorwahlvereinbarung für die Organisation von Betriebsratswahlen vom 29. Juli 2019
- Der Zusatz zur Gewinnbeteiligungsvereinbarung vom 28. Juni 2019
- Der Zusatz zum Unternehmenssparplan über den Arbeitgeberbeitrag vom 16. April 2019

Seit 2019 wurde kein neues Abkommen geschlossen. SWISS LIFE ASSET MANAGERS France steht kurz davor, bis Ende des Jahres zwei neue Abkommen abzuschliessen:

- Zu jährlichen Lohnverhandlungen
- Zu neuen Sparplänen (langfristig, «plan d'épargne pour la retraite collectif PERCO»)

Anzahl Betriebsratsmitglieder, Freistellung für Betriebsratsstätigkeit sowie Zuständigkeitsbereich

Vor der Fusion vom 1. April 2019 zwischen SWISS LIFE REIM (France) und Swiss Life Asset Management (France) gab es drei repräsentative Gewerkschaftsorganisationen (CFDT, CFE-CGC und CFTC) mit insgesamt 14 Betriebsratsmitgliedern, neun für SWISS LIFE REIM (France) und fünf für Swiss Life Asset Management (France).

Nach der Fusion vom 1. April 2019 hat sich eine Gewerkschaftsorganisation (CFDT) mit elf Betriebsratsmitgliedern gemäss der Vereinbarung über die zusätzlichen Betriebsratswahlen im Juli 2019 konstituiert. Kein Arbeitnehmervertreter übt seine Tätigkeit hauptamtlich aus.

Tarifverträge

100% der Mitarbeitenden unterliegen einem Tarifvertrag.

Deutschland

Swiss Life in Deutschland

Unterzeichnete Abkommen

Der Betriebsrat nimmt die Aufgaben gemäss dem lokalen Betriebsverfassungsgesetz wahr. Mit Blick auf die jeweiligen Bedürfnisse und in konstruktiver Weise wurden diverse Betriebsvereinbarungen mit der Geschäftsleitung geschlossen.

- Kurz vor der Covid-19-Pandemie wurde eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten geschlossen, was sich als gute Basis für die Herausforderungen der ersten Lockdown-Phase im Frühjahr 2020 bewährt hat.
- Eine Vereinbarung mit umfangreichen Massnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden während der Corona-Einschränkungen wurde frühzeitig geschlossen (zum Beispiel Verlängerung der Arbeitszeitkorridore, flexibler Umgang aufgrund der Homeschooling-Bedarfe). Dazu hat der Betriebsrat eine Urlaubsspendenaktion gestartet und erfolgreich über 50 gespendete Urlaubstage an Kolleginnen und Kollegen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder der häuslichen Pflege verteilt.
- In Kooperation mit der Personalabteilung wurde das Spezialthema Resilienz und psychischer Stress am Arbeitsplatz erneut in den Fokus des betrieblichen Gesundheitsmanagements gestellt.
- Eine Vereinbarung zur Grundgehaltserhöhung für 2020 und 2021 für nicht tarifliche Mitarbeitende wurde im Frühjahr mit der Geschäftsleitung beschlossen.

Anzahl Betriebsratsmitglieder, Freistellung für Betriebsratsstätigkeit sowie Zuständigkeitsbereich

- Der Gesamtbetriebsrat als übergeordnetes Organ aller Betriebe besteht aus fünf Personen (zwei Vertreter Betriebsrat Innendienst, zwei Vertreter Betriebsrat Aussendienst, ein Vertreter von Schwerbehinderten). Die Gesamtbetriebsratsvorsitzende ist ebenfalls Vorsitzende des Betriebsrats Innendienst, Mitglied im Wirtschaftsausschuss sowie Sprecherin/Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats der Swiss Life AG.
- Der Betriebsrat Innendienst (zuständig für die Niederlassung für Deutschland in Garching sowie die Betriebe der Swiss Life Partner Service- und Finanzvermittlungs GmbH und der SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH) setzt sich wie folgt zusammen: elf Mitglieder, davon ist die Betriebsratsvorsitzende zu 100% für die Betriebsratsstätigkeit freigestellt.
- Der Betriebsrat Aussendienst ist zuständig für den Intermediärvertrieb der Niederlassung und setzt sich aus drei Personen zusammen, wovon keine Person freigestellt ist.

Tarifverträge

47% der Mitarbeitenden unterliegen einem Tarifvertrag.

Swiss Life Asset Managers in Deutschland und Swiss Life Investment Management Deutschland Holding GmbH

Unterzeichnete Abkommen

- Interimsvereinbarung während der Projektphase zur Einführung des Personalmanagementsystems «Workday»; Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung

Anzahl Betriebsratsmitglieder, Freistellung für Betriebsratsstätigkeit sowie Zuständigkeitsbereich

Die Betriebsräte der CORPUS SIREO Real Estate GmbH und der Swiss Life Asset Management GmbH sowie der Swiss Life Invest GmbH haben am 29. Oktober 2019 einen Konzernbetriebsrat (KBR) gegründet. Dieser besteht aus vier Betriebsratsmitgliedern (davon eines Teilzeit, drei Vollzeit); die Teilzeit arbeitende Vorsitzende ist für ihre BR-Tätigkeit freigestellt. Im Zusammenhang mit der Gründung der Swiss Life Investment Management Deutschland Holding GmbH ist die Zielsetzung des KBR, gesellschaftsübergreifende Themen übergeordnet zu definieren.

Der Konzernbetriebsrat besteht aus vier Mitgliedern, die aus den oben genannten Betriebsräten entsandt werden. Ein Mitglied mit 100%iger Freistellung aus dem Betriebsrat von Corpus Sireo gehört ebenfalls dem Europäischen Betriebsrat an. Alle weiteren Mitglieder arbeiten ohne Freistellung. Die Konzernbetriebsvereinbarungen sind für alle Mitarbeitenden von Swiss Life Asset Managers in Deutschland entsprechend dem jeweiligen Geltungsbereich relevant.

Swiss Life Asset Management GmbH und Swiss Life Invest GmbH

Unterzeichnete Abkommen

- Berechnung der variablen Vergütung (Bonuszahlung) für 2019
- Grundgehaltsanpassungsprozess für nicht leitende aussertarifliche Mitarbeitende zum 1. April 2019
- Ergänzung der Anlage 1 zur IT-Rahmenvereinbarung

Anzahl Betriebsratsmitglieder, Freistellung für Betriebsratsstätigkeit sowie Zuständigkeitsbereich

Der Betriebsrat der Swiss Life Asset Management GmbH und der Swiss Life Invest GmbH besteht aus drei Mitgliedern, die alle Vollzeit (38 Stunden/Woche) tätig sind. Alle Mitglieder arbeiten ohne Freistellung. Die Betriebsvereinbarungen gelten für rund 81% aller Mitarbeitenden dieser Gesellschaften.

Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen

26% der Mitarbeitenden unterliegen einem Tarifvertrag. Die Betriebsvereinbarungen gelten für 81% der Mitarbeitenden.

Corpus Sireo

Unterzeichnete Abkommen

- Die Regelung der Arbeitszeit bei Corpus Sireo
- Der Umgang mit Arbeitszeitregelungen aus Altverträgen vor dem 1. Juli 2017
- Mobiles Arbeiten
- Ein Abkommen über zusätzliche Rahmenbedingungen zu Arbeitsverhältnissen bei Corpus Sireo
- Freiwillige betriebliche Sozialleistungen – «Spendit Card»
- Projektzeiterfassung
- Einsatz und Nutzung der Lernplattform «Competence Booster» bei Corpus Sireo
- Eine Rahmenbetriebsvereinbarung IT

Anzahl Betriebsratsmitglieder, Freistellung für Betriebsratsstätigkeit sowie Zuständigkeitsbereich

Aktuell besteht das Gremium aus fünf Mitgliedern (eines Teilzeit, vier Vollzeit). Von diesen ist die Teilzeitmitarbeiterin vollständig für Betriebsratsstätigkeit freigestellt und zwei der anderen Mitglieder sind jeweils hälftig freigestellt.

Betriebsvereinbarungen

Die Betriebsvereinbarungen gelten für 98% der Mitarbeitenden.

Luxemburg

Swiss Life in Luxemburg

Unterzeichnete Abkommen

Nach den Wahlen vom März 2019 nahm der neu gewählte Personalausschuss im April 2020 seine Tätigkeit auf.

- Der neue Personalausschuss konzentriert sich weiterhin auf seine Schlüsselrolle bei der Erleichterung des Informationsflusses zwischen Mitarbeitenden und Unternehmensleitung mit dem Ziel, potenzielle Konflikte zu vermeiden.
- Sicherstellung angemessener Investitionen in die Umschulung von Versicherungsmitarbeitenden und Anpassung der Kompetenzen an die künftigen Arbeitsplatzanforderungen
- Ausserdem übernimmt ein Personalvertreter die Verantwortung für die Überprüfung der «Chancengleichheit» (unter anderem geschlechtsspezifische Aspekte) und eine weitere Person ist für das Thema «Sicherheit und Wohlbefinden» zuständig.

Anzahl Betriebsratsmitglieder, Freistellung für Betriebsratsstätigkeit sowie Zuständigkeitsbereich

Die Anzahl Arbeitnehmervertreter und die für ihre Arbeit benötigte Zeit stehen in direkt proportionalem Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeitenden. Im Bereich Global Solutions in Luxemburg besteht die Personalvertretung aus fünf ordentlichen Vertretern und fünf Stellvertretern. Den Arbeitnehmervertretern stehen pro Woche insgesamt 16 Stunden für die Ausübung ihres Mandats zur Verfügung.

Das Team von Swiss Life Products (Luxembourg) S.A. hat die Schwelle von 15 Mitarbeitenden erreicht und hat deshalb im Jahr 2019 seine eigene Personalvertretung gewählt.

SWISS LIFE (LUXEMBOURG) S.A. und Swiss Life Products (Luxembourg) S.A. unterliegen einem neuen Gesamtarbeitsvertrag für die Versicherungsbranche. Der neue Vertrag, der zwischen Sozialpartnern und dem Versicherungssektor («Association des Compagnies d'Assurance») abgeschlossen wurde, trat am 1. Januar 2021 in Kraft und entspricht in der Ausgestaltung dem vorhergehenden.

Tarifverträge

63% der Mitarbeitenden unterliegen einem Tarifvertrag.

Swiss Life Asset Managers in Luxemburg

Unterzeichnete Abkommen

Der Personalausschuss von Swiss Life Asset Managers Luxembourg wurde im März 2019 neu gewählt. Es finden vierteljährliche Sitzungen mit der Geschäftsleitung statt. 2020 wurden keine formalen Vereinbarungen zwischen Personalausschuss und Geschäftsleitung abgeschlossen.

Anzahl Betriebsratsmitglieder, Freistellung für Betriebsratsstätigkeit sowie Zuständigkeitsbereich

Der Personalausschuss von Swiss Life Asset Managers Luxembourg besteht aus zwei aktiven Delegierten, zwei stellvertretenden Delegierten sowie einem Sicherheitsdelegierten.

Alle Delegierten arbeiten ohne Freistellung.

Nachhaltigkeit in Bezug auf die Umwelt

Swiss Life unterstützt das Pariser Klimaabkommen und will mit eigenen Massnahmen aktiv einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. In der Betriebsökologie verfolgt sie das Ziel, ihren CO₂-Fussabdruck pro Vollzeitäquivalent kontinuierlich zu verringern, und strebt Klimaneutralität an.

Auszug aus der Klimastrategie von Swiss Life

In ihrem Geschäft leistet Swiss Life einen direkten Beitrag zur Gesellschaft. Mit ihrer Beratung, ihren Dienstleistungen und Produkten unterstützt sie Menschen dabei, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Als Anbieterin von umfassenden Vorsorge- und Finanzlösungen, die seit über 160 Jahren am Markt ist, sowie als bedeutende institutionelle Anlegerin ist sich Swiss Life ihrer Verantwortung und der Notwendigkeit, langfristig zu denken, bewusst. Ziel ist es, mit ihren Aktivitäten die Zukunft so zu gestalten, dass die Fähigkeit zukünftiger Generationen, ihre eigenen Bedürfnisse zu erfüllen, nicht gefährdet wird.

Swiss Life erkennt an, dass der Klimawandel ohne Gegenmassnahmen negative Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Weltwirtschaft hat. Swiss Life ist entschlossen, aktiv einen Beitrag zum Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft und zum Pariser Klimaabkommen zu leisten. Des Weiteren erwartet Swiss Life höhere Transparenzanforderungen von Interessengruppen (z. B. Kunden, Regulatoren, Anlegern und Mitarbeitenden) in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen und eine steigende Nachfrage nach nachhaltigen Produkten. Ausserdem könnten die Anlagen von Swiss Life in Wertschriften, Immobilien und Infrastruktur von den physischen Auswirkungen des Klimawandels und des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft betroffen sein. Swiss Life hat Nachhaltigkeits- und Klimaaspekte in die bestehenden Risikomanagement-Frameworks zur Steuerung ihres Geschäfts integriert und beurteilt regelmässig aktuelle und zukünftige klimabedingte Risiken und Chancen.

→ Swiss Life publiziert neu jährlich einen Bericht basierend auf den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), der auf www.swisslife.com/berichte heruntergeladen werden kann. Die vollständige Klimastrategie kann im Klimabericht von Swiss Life nachgelesen werden.

Betriebsökologie

Swiss Life hat Ziele für die Betriebsökologie festgelegt, die in einer gruppenweit gültigen Weisung festgehalten sind. Gleichzeitig schärft Swiss Life das Bewusstsein ihrer Mitarbeitenden bezüglich Umwelt- und Klimaschutz und setzt an den verschiedenen Standorten auf Sensibilisierungsmassnahmen.

Die Betriebsökologieziele der Swiss Life-Gruppe

Treibhausgas¹

Swiss Life will die Treibhausgasemissionen bis ins Jahr 2021 um 10% reduzieren.

Strom

Swiss Life will den Anteil von Strom aus erneuerbaren Energien in den Betriebsgebäuden steigern mit dem Ziel, den Anteil bis 2021 auf 100% zu erhöhen.

Fossile Brennstoffe

Swiss Life will den Einsatz von fossilen Energieträgern in den Betriebsliegenschaften im Rahmen der Investitionszyklen kontinuierlich reduzieren.

¹ Das Ziel bezieht sich auf das Basisjahr 2016 pro FTE und umfasst die Scopes 1,2 und 3.

Kennzahlen zur Betriebsökologie

Die Umweltkennzahlen zur Betriebsökologie werden jährlich nach dem weltweit anerkannten Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) erhoben. Durch die jährliche Erhebung der Daten kann Swiss Life nachverfolgen, wo Fortschritte erzielt wurden, wo Risiken bestehen und wo Massnahmen ergriffen werden müssen. Die VfU-Kennzahlen sind konform mit den internationalen Standards des Greenhouse Gas Protocol (Scope 1, 2 und 3). Die Datenerhebung, -auswertung und -analyse findet gruppenweit statt. An allen grösseren Standorten von Swiss Life gibt es Umweltbeauftragte, die die Daten für die einzelnen Divisionen erfassen. Auf Gruppenebene werden die Daten konsolidiert und analysiert. Im Zuge der umfassenden Professionalisierung der Betriebsökologie hat sich Swiss Life zum Ziel gesetzt, die Datenqualität kontinuierlich zu verbessern. So wurden 2020 zusätzliche Standorte in die Datenerhebung mitaufgenommen und der Anteil an Hochrechnungen und Schätzungen konnte weiter begrenzt werden.

Absolute Umweltkennzahlen¹

	2020	2019	2018	2017
GESAMTENERGIEVERBRAUCH (IN MWH)	40 755	51 694	49 500	47 819
Strom (in MWh)	22 645	32 570	32 011	31 557
Wärme (in MWh)	12 666	13 937	15 933	14 759
Fernwärme/-kälte (in MWh)	5 444	5 187	1 556	1 503
ERNEUERBARER STROM (IN MWH)	20 167	23 080	15 890	17 868
Anteil erneuerbarer Strom (in %)	89	71	50	57
GESCHÄFTSVERKEHR (IN MIO. KM)	26.8	61.9	68.8	63.1
PAPIERVERBRAUCH (IN T)	1 052	1 228	934	1 031
Anteil Papier mit FSC-Label (in %)	87	68	66	63
WASSERVERBRAUCH (IN M³)	71 870	104 380	100 940	84 361
ABFALLMENGE (IN T)	627	1 118	1 009	1 132
ABFALLRECYCLING (IN T)	314	507	542	655
Abfallrecycling (in %)	50	45	54	58
TOTAL TREIBHAUSGASEMISSIONEN (IN T)	13 611	23 657	24 436	22 788
Treibhausgasemissionen Scope 1 (CO ₂ -Äquivalente in t)	5 423	6 596	9 341	8 667
Treibhausgasemissionen Scope 2 (CO ₂ -Äquivalente in t)	1 271	4 808	3 439	2 935
Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2 (CO ₂ -Äquivalente in t)	6 695	11 404	12 780	11 601
Treibhausgasemissionen Scope 3 (CO ₂ -Äquivalente in t)	6 916	12 254	11 656	11 186

Relative Umweltkennzahlen pro Vollzeitäquivalent (FTE)¹

	2020	2019	2018	2017
GESAMTENERGIEVERBRAUCH (IN KWH/FTE)	4 149	5 540	5 614	5 823
Strom (in KWh/FTE)	2 306	3 491	3 631	3 843
Wärme (in KWh/FTE)	1 290	1 494	1 807	1 797
Fernwärme/-kälte (in KWh/FTE)	554	556	176	183
ERNEUERBARER STROM (IN KWH/FTE)	2 053	2 474	1 802	2 176
GESCHÄFTSVERKEHR (IN KM/FTE)	2 729	6 634	7 804	7 686
PAPIERVERBRAUCH (IN KG/FTE)	107	132	106	126
WASSERVERBRAUCH (IN M³/FTE)	7	11	11	10
ABFALLMENGE (IN KG/FTE)	64	120	114	138
ABFALLRECYCLING (IN KG/FTE)	32	54	61	80
TOTAL TREIBHAUSGASEMISSIONEN (IN KG/FTE)	1 386	2 536	2 771	2 775
Treibhausgasemissionen Scope 1 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE)	552	707	1 059	1 055
Treibhausgasemissionen Scope 2 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE)	129	515	390	357
Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE)	682	1 222	1 449	1 413
Treibhausgasemissionen Scope 3 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE)	704	1 313	1 322	1 362

¹ Im Jahr 2020 wurden weitere Gesellschaften in die Datenerfassung integriert. Die Kennzahlen der Geschäftsjahre 2019 und 2020 beziehen sich auf Vfu 2018, die Kennzahlen der anderen Jahre auf Vfu 2013.

Entwicklung der Umweltkennzahlen pro FTE

Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie haben 2020 teilweise zu erheblichen Veränderungen der Umweltkennzahlen geführt. So sanken die totalen Treibhausgasemissionen pro FTE im Vergleich zum Vorjahr deutlich (-45%). Dies ist hauptsächlich auf den stark reduzierten Geschäftsverkehr (-59%) zurückzuführen. Der Anteil von Strom aus erneuerbaren Energien konnte derweil weiter erhöht werden und beträgt nun bereits 89%. Sowohl der Papier- und Wasserverbrauch als auch die angefallenen Abfallmengen in den Bürogebäuden konnten 2020 aufgrund des überdurchschnittlichen Anteils von Home-Office-Arbeit deutlich gesenkt werden. Swiss Life ist in Bezug auf die bis Ende 2021 gesteckten gruppenweiten Ziele gut unterwegs und wird 2021 neue Nachfolgeziele für die weitere Senkung der Treibhausgasemissionen im eigenen Betrieb ausarbeiten.

Massnahmen innerhalb der Swiss Life-Gruppe

Swiss Life-Gruppe

- Der starke Rückgang der Reisetätigkeit aufgrund der umfassenden Reisebeschränkungen und die Zunahme der virtuellen Zusammenarbeit aufgrund der Covid-19-Pandemie haben 2020 zu einer starken Reduktion der Treibhausgasemissionen geführt. Swiss Life hat im Berichtsjahr ein Projekt initiiert, um die positiven Erfahrungen im Umgang mit den digitalen Hilfsmitteln langfristig in den Prozessen und der Unternehmenskultur zu verankern und dadurch die Treibhausgasemissionen durch Geschäftsreisen nachhaltig zu reduzieren.

Schweiz

- In der Schweiz ist Swiss Life Mitglied des Energie-Modells Zürich und bezieht in den Betriebsgebäuden seit über zehn Jahren den Strom vollumfänglich aus erneuerbaren Energiequellen. Das Energie-Modell Zürich wurde 1987 gegründet und ist ein Zusammenschluss von Unternehmen, die sich gemeinsam und freiwillig Ziele für Energieeffizienz setzen. In der 2020 erneuerten Zielvereinbarung verpflichtet sich Swiss Life weiterhin, die Energieeffizienz am Standort Zürich bis 2030 um jährlich 1,5% zu steigern.
- Ihre Liegenschaft am Hauptsitz in Zürich betreibt Swiss Life praktisch CO₂-neutral. Seit Beginn der 90er-Jahre wird das Gebäude mit Seewasser gekühlt und geheizt. In den Betriebsliegenschaften Zürich wird Regenwasser für sanitäre Anlagen verwendet. In der Liegenschaft Binz Center bezieht Swiss Life für die Heizung zu 30% Biogas aus der Schweiz.
- Swiss Life will über ihre Betriebsökologie hinaus einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten. Deshalb gründete Swiss Life zusammen mit weiteren Schweizer Unternehmen 2008 die Klimastiftung Schweiz. Die Stiftung unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, ihre Energieeffizienz zu steigern und die CO₂-Emissionen zu verringern.

Frankreich

- Swiss Life Frankreich hat 2020 mit gezielten Massnahmen das Bewusstsein der Mitarbeitenden für das Thema Umweltschutz und Nachhaltigkeit weiter geschärft. Mit Hilfe eines unternehmensweiten digitalen Schulungsprogramms wurden die Mitarbeitenden in Umwelt- und Klimafragen weitergebildet. Die Teilnahmequote lag bei 93%. Zusätzlich hat das lokale Nachhaltigkeitsteam eine digitale Veranstaltung zum Thema Abfallreduktion durchgeführt.

Deutschland

- In Deutschland wurden die zwei grossen Niederlassungen von Swiss Life in Hannover und in Garching bei München bereits mehrfach mit dem Ökoprot-Siegel für aussergewöhnliches Engagement beim betrieblichen Umweltschutz ausgezeichnet. Das Siegel würdigt die Anstrengungen in Bezug auf die CO₂-Reduktion und die Ressourcenschonung. An allen Standorten bezieht Swiss Life Strom aus erneuerbaren Energiequellen.
- Swiss Life Deutschland ist zudem bereits seit über zehn Jahren im Netzwerk der Klima-Allianz der Stadt Hannover vertreten und engagiert sich zusammen mit anderen Unternehmen für die Senkung des CO₂-Ausstosses und für mehr Energieeffizienz im Stadtgebiet.
- 2020 wurde für Swiss Life Deutschland ein Energieaudit gemäss Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) durchgeführt. Neben der Mitarbeitersensibilisierung zum Thema Wertstofftrennung wurde am Standort Hannover die Aussenbeleuchtung auf moderne LED-Technik umgerüstet.

Swiss Life International

- Die Standorte in Liechtenstein, Luxemburg, Grossbritannien, Österreich, Tschechien, Singapur und der Slowakei arbeiten in modernen, energieeffizienten Bürogebäuden. Mit fortlaufenden Digitalisierungsmassnahmen und optimierten Arbeitsplatznutzungen wird die Umweltbelastung in allen Bereichen stetig reduziert. Zu den wichtigsten Massnahmen gehören die Reduktion des Papierverbrauchs und der Abfallerzeugung wie auch die Förderung öffentlicher Verkehrsmittel.



Carbon Disclosure Project (CDP)

Seit 2011 beteiligt sich die Swiss Life-Gruppe an der Umfrage des CDP (Carbon Disclosure Project). Das CDP ist eine unabhängige gemeinnützige Organisation mit der weltweit grössten Erhebung von Unternehmensinformationen bezüglich Klimawandel. 2020 konnte Swiss Life die Bewertung auf B verbessern. 2019 hat sie noch die Bewertung B- erhalten.


Was Swiss Life zu den Sustainable Development Goals (SDG) beiträgt

Die 17 Nachhaltigkeitsziele (SDG) der Vereinten Nationen sind das Herzstück der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Swiss Life zeigt auf, zu welchen Zielen sie einen Beitrag leistet.

Swiss Life fokussiert sich in der vorliegenden Berichterstattung auf die Nachhaltigkeitsziele, bei welchen das Unternehmen durch ihre Geschäftsaktivitäten, Investitionen und ihr gesellschaftliches Engagement aktuell die grösste Wirkung erzielt. Entsprechend hat sich Swiss Life auf eine Auswahl von neun der insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele beschränkt. Im Vergleich zum Vorjahr sind drei zusätzliche Nachhaltigkeitsziele aufgeführt.

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
 <p>Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern</p>	<p>Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen der steigenden Lebenserwartung werden heute praktisch in allen Lebensbereichen unterschätzt. Swiss Life setzt sich dafür ein, dass die Gesellschaft für dieses Thema sensibilisiert wird und die Herausforderungen aktiv angegangen werden. Ihre Kunden unterstützt Swiss Life dabei, frühzeitig alle Vorbereitungen zu treffen, damit sie ihr Leben selbstbestimmt führen können. Ihre Mitarbeitenden unterstützt Swiss Life unter anderem, indem sie ihnen flexible Arbeitsmodelle sowie zahlreiche Angebote in den Bereichen Gesundheit und Prävention bietet.</p> <p>Siehe auch «Strategie und Marke» (Seiten 8–14) sowie «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin», Unterkapitel «Gesundheit und Sicherheit» (Seiten 143–145).</p>
 <p>Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern</p>	<p>Swiss Life unterstützt den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden und fördert ihre stetige Weiterentwicklung. Dazu zählen kontinuierliche interne und externe Bildungsangebote für Mitarbeitende aller Altersstufen, die Ausbildung von Lernenden und Praktikanten sowie Berufseinstiegsmöglichkeiten für Hochschulabsolventen.</p> <p>Über die eigenen Stiftungen unterstützt Swiss Life zudem Institutionen, die Menschen verschiedenster Herkunft zu mehr Bildung und Wissen verhelfen.</p> <p>Siehe auch «Produkte, Dienstleistungen und Beratung» (Seiten 101–103), «Corporate Citizenship» (Seiten 123–125) und «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin», Unterkapitel «Aus- und Weiterbildung» (Seiten 134–136).</p>

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
<div data-bbox="293 461 485 647">  <p>5 GESCHLECHTER- GLEICHHEIT</p> </div> <p data-bbox="293 667 616 748">Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen</p>	<p data-bbox="700 450 1305 647">In Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen und internationalen Recht sowie den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verfolgt Swiss Life eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis mit dem Ziel, Chancengleichheit zu gewährleisten und zu fördern. Ausschlaggebend für eine Anstellung oder Beförderung sind ausschliesslich jene Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale mit Bezug auf das Anforderungsprofil der entsprechenden Stelle.</p> <p data-bbox="700 667 1305 804">Eine faire und gleichberechtigte Entlohnung aller Mitarbeitenden wird durch die gruppenweit gültige Group Compensation Policy gewährleistet. In allen Ländergesellschaften verfügt Swiss Life seit Jahren über Prozesse und Instrumente zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede.</p> <p data-bbox="700 824 1305 875">Siehe auch «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin», Unterkapitel «Zusammenarbeit und Vielfalt» (Seiten 139-142).</p>
<div data-bbox="293 925 485 1111">  <p>7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</p> </div> <p data-bbox="293 1131 628 1211">Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern</p>	<p data-bbox="700 913 1305 1055">Swiss Life setzt einen Teil ihres Anlagekapitals gezielt dafür ein, klimafreundliche Technologien, Projekte und Initiativen zu fördern. Damit leistet Swiss Life auch einen direkten Beitrag an die weltweiten Klimaziele. In diesem Kontext hat sich Swiss Life zum Ziel gesetzt, bis 2023 CHF 2 Milliarden in Green Bonds zu investieren.</p> <p data-bbox="700 1075 1305 1182">Zur Swiss Life-Gruppe gehört mit Fontavis auch ein führender Investment Manager von Clean Energy und Infrastruktur-Fonds in der Schweiz. Die Portfolios von Fontavis haben einen Fokus auf Wärme-, Wasser-, Solar- und Windkraft.</p> <p data-bbox="700 1202 1305 1254">Siehe auch «Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit» (Seiten 106-110).</p>
<div data-bbox="293 1301 485 1487">  <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p> </div> <p data-bbox="293 1507 639 1615">Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen</p>	<p data-bbox="700 1290 1305 1547">Swiss Life investiert über eigene Fonds in die Erneuerung von städtischer Infrastruktur, zum Beispiel in London in den «Thames Tideway Tunnel». Darüber hinaus unterstützt Swiss Life den Technopark Zürich, der Akteure aus Wissenschaft, Technologie und Wirtschaft zusammenbringt, wie auch die Forschungs- und Innovationsplattform «NEST», welche neue Materialien, Technologien und Produkte, Energiekonzepte sowie Nutzungskonzepte im Baubereich testet und weiterentwickelt. Zudem engagiert sich Swiss Life im «Swiss Innovation Park» mit einem Mitglied im Stiftungs- und Wirtschaftsbeirat.</p> <p data-bbox="700 1568 1305 1619">Siehe auch «Corporate Citizenship» (Seiten 123-125) und «Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit» (Seiten 106-110).</p>

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
 <p>11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</p> <p>Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen</p>	<p>Swiss Life gehört zu den führenden Immobilieninvestoren Europas und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz. Die Mehrheit ihrer Immobilien liegt in Stadtgebieten. Als Bauherrin, Eigentümerin und Asset Manager ist Swiss Life bestrebt, mit ökologischen und ökonomischen Ressourcen möglichst effizient umzugehen und einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung zu leisten.</p> <p>Siehe auch «Verantwortungsvolles Immobilienmanagement» (Seiten 109-110).</p>
 <p>12 VERANTWORTUNGSVOLLER KONSUM UND PRODUKTION</p> <p>Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen</p>	<p>Als Bauherrin wie auch im eigenen Betrieb setzt Swiss Life auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen. Aktuelle Entwicklungen zum Abfall und zum Papierverbrauch sowie die weiteren Kennzahlen zur Betriebsökologie publiziert Swiss Life jährlich. Darüber hinaus stellt Swiss Life über gruppenweite Ziele sicher, dass das Unternehmen die Entwicklung im Bereich Betriebsökologie weiter vorantreiben kann.</p> <p>Bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern arbeitet Swiss Life nach Möglichkeit mit lokalen Anbietern zusammen und bezieht bevorzugt Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen, die ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem implementiert haben.</p> <p>Siehe auch «Verantwortungsvolles Immobilienmanagement» (Seiten 109-110), «Nachhaltige Beschaffung» (Seiten 115-117) und «Nachhaltigkeit in Bezug auf die Umwelt» (Seiten 150-154).</p>
 <p>13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p> <p>Umgehend Massnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen</p>	<p>Swiss Life leistet durch die Reduktion von CO₂-Emissionen einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und hat sich in diesem Kontext auch gruppenweite Ziele gesetzt. Neben der Reduktion der Treibhausgasemissionen im eigenen Betrieb integriert Swiss Life Umweltaspekte auch konsequent in der Vermögensverwaltung und im Immobilienmanagement.</p> <p>Swiss Life publiziert nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) einen Klimabericht, der unter anderem die Chancen und Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel aufzeigt.</p> <p>Siehe auch «Verantwortungsbewusste Anlagentätigkeit» (Seiten 106-110) und «Nachhaltigkeit in Bezug auf die Umwelt» (Seiten 150-154).</p>
 <p>17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE</p> <p>Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen</p>	<p>Swiss Life ist Mitglied verschiedenster Organisationen und Netzwerke im Nachhaltigkeitsbereich sowie Mitunterzeichnerin von Initiativen. So bringt sich Swiss Life unter anderem in Arbeitsgruppen und Netzwerken ein, sorgt für Know-how-Transfer und ist mit wichtigen Anspruchsgruppen im Austausch, um die nachhaltige Entwicklung mitzugestalten.</p> <p>Siehe auch «Mitgliedschaften» (Seite 162).</p>

UN Global Compact Fortschrittsbericht

Als Unterzeichnerin des «UN Global Compact» unterstützt Swiss Life die zehn Nachhaltigkeitsprinzipien und leistet einen Beitrag dazu, dass sich die Globalisierung sozial und ökologisch gestaltet.

Unterstützungserklärung

Swiss Life hat 2018 die Prinzipien des «UN Global Compact» unterzeichnet. Wir bekennen uns zu den zehn Prinzipien, weil wir unsere Verantwortung als Unternehmen in den wichtigen Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Anti-Korruption wahrnehmen und öffentlich für diese globalen Werte einstehen möchten. Die Fokusthemen aus dem «UN Global Compact» finden sich sowohl in unserem Code of Conduct wie auch in unserer Wesentlichkeitsmatrix wieder. Wie wir zur Erfüllung der Prinzipien im Rahmen unseres Einflussbereichs einen Beitrag leisten, zeigen wir jährlich im Fortschrittsbericht.

WE SUPPORT



Patrick Frost
CEO

Menschenrechte

Prinzipien 1 und 2:

- Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
- sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

- «Nachhaltigkeit bei Swiss Life» (Seiten 90–91)
- «Verantwortungsbewusste Anlagentätigkeit» (Seiten 106–110)
- «Compliance bei Swiss Life» (Seiten 111–114)
- «Nachhaltige Beschaffung» (Seiten 115–117)

Arbeitsnormen**Prinzipien 3, 4, 5 und 6:**

- Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- die Abschaffung der Kinderarbeit und
- die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

→ «Nachhaltige Beschaffung» (Seiten 115–117)

→ «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin» (Seiten 126–149)

Umwelt**Prinzipien 7, 8 und 9:**

- Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen,
- Initiativen ergreifen, um ein grösseres Umweltbewusstsein zu fördern, und
- die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

→ «Verantwortungsbewusste Anlagentätigkeit» (Seiten 106–110)

→ «Verantwortungsvolles Immobilienmanagement» (Seiten 109–110)

→ «Nachhaltige Beschaffung» (Seiten 115–117)

→ «Nachhaltigkeit in Bezug auf die Umwelt» (Seiten 150–154)

Korruptionsprävention**Prinzip 10:**

- Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.

→ «Compliance bei Swiss Life» (Seiten 111–114)

→ «Nachhaltige Beschaffung» (Seiten 115–117)

Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Laufende Berichterstattung an die Anspruchsgruppen

Die jährliche Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit im Geschäftsbericht hat zum Ziel, Transparenz zu schaffen und die Kommunikation mit den Anspruchsgruppen zu stärken. Zu den Anspruchsgruppen von Swiss Life gehören alle Stakeholder, die von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens direkt oder indirekt betroffen sind oder die einen signifikanten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit von Swiss Life haben. Dazu gehören unter anderem die Mitarbeitenden, die Kunden, die Investoren und Vertreter von Medien, Politik und Verbänden. Mit allen relevanten Anspruchsgruppen pflegt Swiss Life einen regelmässigen Austausch. Dies ermöglicht es Swiss Life, die Bedürfnisse und Erwartungen der Anspruchsgruppen zu kennen und auf Herausforderungen oder Veränderungen zu reagieren (GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44). Weiterführende Informationen zum Dialog mit unseren Anspruchsgruppen finden sich auf der Website von Swiss Life unter www.swisslife.com/stakeholderkommunikation.

Berichterstattung gemäss europäischer Non-Financial Reporting Directive (NFRD)

Der Nachhaltigkeitsbericht der Swiss Life-Gruppe entspricht den Anforderungen der NFRD-Richtlinie der EU. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsreport berichtet Swiss Life über Umweltbelange (Seiten 89, 90–95, 106–110, 115–117, 150–154), Arbeitnehmerbelange (Seiten 89, 90–95, 106–110, 126–149), Sozialbelange (Seiten 89, 90–95, 106–110, 119–149) sowie über die Achtung der Menschenrechte (Seiten 95, 106, 111–117, 158) und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Seiten 95, 107, 111–117, 159). Auf den genannten Seiten finden sich auch Angaben zu den Konzepten und den damit verbundenen Ergebnissen sowie zu den Due-Diligence-Prozessen und zum Risikomanagement. Die wesentlichen Themen berücksichtigen mit den zwei Dimensionen «Relevanz für Swiss Life» sowie «Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung» die Vorgaben der NFRD-Richtlinie an die Bestimmung des nichtfinanziellen Berichtsinhalts.

Berichterstattung nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI)

Der Nachhaltigkeitsbericht von Swiss Life erfüllt die Anforderungen der GRI-Standards, eines Rahmenwerks für transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Bericht zum Geschäftsjahr 2020 umfasst die Segmente Schweiz, Frankreich, Deutschland, International und Asset Managers. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option «Kern» erstellt. Ziel der GRI ist es einerseits, Unternehmen, Regierungen und Nichtregierungsorganisationen (NGO) dabei zu unterstützen, den Schwerpunkt bei der Berichterstattung auf Themen zu setzen, die aus Sicht der Stakeholder sowie aufgrund des Einflusses auf die nachhaltige Entwicklung wesentlich sind. Andererseits wird durch die standardisierte, kennzahlenbasierte Berichterstattung ein Beitrag zur Vergleichbarkeit und Transparenz in der Nachhaltigkeitsberichterstattung geleistet.

Berichterstattung nach dem Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Der Nachhaltigkeitsbericht von Swiss Life zum Geschäftsjahr 2020 orientiert sich erstmals an den Vorgaben des SASB-Standards für die Versicherungsbranche. SASB ist eine US-amerikanische Non-Profit-Organisation, die branchenspezifische Berichterstattungsstandards bereitstellt, um die Kommunikation zwischen Unternehmen und Finanzmarktteilnehmern in Bezug auf die finanziellen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten zu stärken. Die entsprechenden Inhaltsreferenzen finden sich im kombinierten GRI- und SASB-Inhaltsindex auf den Seiten 163–167.

Mitgliedschaften

Swiss Life ist auf Konzernstufe Mitglied verschiedenster Organisationen und Netzwerke im Nachhaltigkeitsbereich sowie Mitunterzeichnerin von Initiativen. Dazu gehören:

- **Principles for Responsible Investment (PRI):** unpri.org
- **Principles for Sustainable Insurance (PSI):** unepfi.org/psi
- **UN Global Compact (UNGC):** unglobalcompact.org
- **Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB):** gresb.com
- **Carbon Disclosure Project (CDP):** cdp.net
- **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD):** fsb-tcdf.org
- **Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC):** iigcc.org
- **Forum Nachhaltige Geldanlagen:** forum-ng.org
- **Climate Action 100+ (CA100+):** climateaction100.org
- **International Corporate Governance Network (ICGN):** icgn.org

An den lokalen Standorten ist Swiss Life neben dem Engagement in lokalen Branchenverbänden unter anderem in folgenden Organisationen aktiv:

- **Swiss Sustainable Finance (SSF):** sustainablefinance.ch
- **Klimastiftung Schweiz:** klimastiftung.ch
- **Energie-Modell Zürich:** energiemodell-zuerich.ch
- **Observatoire de l'immobilier durable (Vereinigung für nachhaltige Entwicklung im Immobiliensektor):** o-immobilierdurable.fr
- **Plan Bâtiment Durable (Vereinigung von Bau- und Immobilienakteuren):** planbatimentdurable.fr
- **Netzwerk der Klima-Allianz der Stadt Hannover:** klimaallianz-hannover.de
- **UK Sustainable Investment and Finance Association (UKSIF):** uksif.org

Haben Sie Anregungen oder Fragen zur Nachhaltigkeit bei Swiss Life? Dann schreiben Sie uns an sustainability@swisslife.ch.

GRI- und SASB-Inhaltsindex



Für den Materiality Disclosures Service prüfte das GRI Services Team, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit entsprechenden Inhalten im Bericht übereinstimmen. Der Materiality Disclosures Service wurde auf der deutschen Berichtsversion durchgeführt.

GRI-Standards und -Angaben	SASB-Angaben	ALLGEMEINE STANDARDS	Referenz/Information
GRI 101: 2016		GRUNDLAGEN	
GRI 102: 2016		ALLGEMEINE ANGABEN	
		ORGANISATIONSPROFIL	
GRI 102-1		Name der Organisation	Swiss Life Holding AG
GRI 102-2		Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 8-14, 101-103
GRI 102-3		Hauptsitz der Organisation	Zürich
GRI 102-4		Betriebsstätten	S. 5
GRI 102-5		Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 30-34
GRI 102-6		Belieferte Märkte	S. 5
GRI 102-7		Grösse der Organisation	S. 4-5
GRI 102-8		Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 128, 142
GRI 102-9		Lieferkette	S. 115-117
GRI 102-10		Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Keine signifikanten Änderungen
GRI 102-11		Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 92
GRI 102-12		Externe Initiativen	S. 121-122, 162
GRI 102-13		Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	S. 121-122, 162
		STRATEGIE	
GRI 102-14		Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 89
		ETHIK UND INTEGRITÄT	
GRI 102-16		Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 111-114, 127
		UNTERNEHMENSFÜHRUNG	
GRI 102-18		Führungsstruktur	S. 50
		EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN	
GRI 102-40		Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 160
GRI 102-41		Tarifverträge	S. 146
GRI 102-42		Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 160
GRI 102-43		Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 160
GRI 102-44		Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 160
		VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG	
GRI 102-45		Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 331
GRI 102-46		Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 92
GRI 102-47		Liste der wesentlichen Themen	S. 92
GRI 102-48		Neudarstellung von Informationen	Keine wesentlichen Veränderungen
GRI 102-49		Änderungen bei der Berichterstattung	S. 92
GRI 102-50		Berichtszeitraum	01.01.2020-31.12.2020
GRI 102-51		Datum des letzten Berichts	Nachhaltigkeitsbericht 2019, veröffentlicht im März 2020
GRI 102-52		Berichtszyklus	Jährlich
GRI 102-53		Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Media Relations, S. 366
GRI 102-54		Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 160
GRI 102-55		GRI-Inhaltsindex	S. 163-167
GRI 102-56		Externe Prüfung	Keine

GRI-Standards und -Angaben	SASB-Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassung
GRI 200		WIRTSCHAFT		
GRI 201: 2016		WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 97	
GRI 201-1		Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 176–181	
GRI 201-2		Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 84, 107–108, 110	
GRI 203: 2016		INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz		
GRI 203-1		Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 123–125	
GRI 203-2		Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	S. 119–120	
		SELBSTBESTIMMTES LEBEN IN ZEITEN VON DEMOGRAFISCHEM WANDEL / PRODUKTE, DIENSTLEISTUNGEN UND BERATUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 101–103	
	FN-IN-000.A	Anzahl der geltenden Policen nach Segment	Nicht relevant	
	FN-IN-410b.1	Gezeichnete Nettoprämien für Energieeffizienz und kohlenstoffarme Technologien	Nicht relevant	
	FN-IN-410b.2	Beschreibung von Produkten oder Produkteigenschaften, die Gesundheit, Sicherheit und/oder umweltfreundliches Verhalten fördern	In der Schweiz bietet Swiss Life bereits seit mehreren Jahren Tarife an, die zwischen Rauchern und Nichtrauchern unterscheiden. So ergibt sich für einen Nicht-raucher eine tiefere Risikoprämie für eine Todesfallversicherung als für einen Raucher. Obwohl in erster Linie actuariell begründet, schafft Swiss Life damit einen Anreiz für eine Lebensführung, die mit einer höheren Lebenserwartung einhergeht.	
		VERANTWORTUNGSBEWUSSTE ANLAGETÄTIGKEIT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 106	
	FN-IN-410a.1	Gesamtzahl der investierten Anlagen nach Industrie- und Anlageklasse	S. 106	
	FN-IN-410a.2	Beschreibung des Ansatzes zur Einarbeitung von ESG-Faktoren in Prozesse und Strategien des Investment Managements	S. 107–110	
		VERANTWORTUNGSVOLLES IMMOBILIENMANAGEMENT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 109–110	
		DIGITALISIERUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 104–105	
GRI 205: 2016		KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 111–113	
GRI 205-3		Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen	Keine	
GRI 206: 2016		WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 111–113	
GRI 206-1		Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Keine	

GRI-Standards und -Angaben	SASB-Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassung
		RISIKOMANAGEMENT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 82–86	
	FN-IN-450a.1	Probable Maximum Loss (PML) von versicherten Produkten durch wetterbedingte Naturkatastrophen	Nicht relevant	
	FN-IN-450a.2	Finanzielle Verluste durch Versicherungszahlungen für modellierte und nicht modellierte Naturkatastrophen nach Ereignisart und geografischer Region	Nicht relevant	
	FN-IN-450a.3	Beschreibung des Ansatzes zur Einarbeitung von Umweltrisiken in die Prozesse des Versicherungsgeschäfts bei Einzelverträgen und das Management von firmenweiten Risiken	S. 84, 102	
	FN-IN-550a.1	Exponierung im Hinblick auf derivative Instrumente nach Kategorie	S. 258–262	
	FN-IN-550a.2	Gesamt-Zeitwert des Wertpapiergeschäfts von Sicherheitsvermögenswerten	S. 258–262	
	FN-IN-550a.3	Beschreibung des Ansatzes zum Management von kapital- und liquiditätsbezogenen Risiken in Bezug auf systemische Nicht-Versicherungsaktivitäten	S. 223	
GRI 300		UMWELT		
GRI 301: 2016		MATERIALIEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 150–154	
GRI 301-1		Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 152	
GRI 301-2		Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S. 152	
GRI 302: 2016		ENERGIE		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 150–154	
GRI 302-1		Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 152	
GRI 302-2		Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	S. 152	
GRI 302-3		Energieintensität	S. 152	
GRI 302-4		Verringerung des Energieverbrauchs	S. 152	
GRI 305: 2016		EMISSIONEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 150–154	
GRI 305-1		Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 152	
GRI 305-2		Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 152	
GRI 305-3		Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 152	
GRI 305-4		Intensität der THG-Emissionen	S. 152	
GRI 305-5		Senkung der THG-Emissionen	S. 152	
GRI 308: 2016		UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 115–117	
GRI 308-1		Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 115–117	

GRI-Standards und -Angaben	SASB-Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassung
GRI 400		SOZIALES		
		PEOPLE CENTRICITY		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 98	
		Net Promoter Score (NPS)	S. 99	
	FN-IN-270a.3	Kundenbindungsrate	Swiss Life veröffentlicht derzeit keine Beschwerdenraten. Informationen zur Kundenzufriedenheit finden Sie auf den Seiten 99–101.	
	FN-IN-270a.4	Produktinformationen für Kunden	S. 101–102	
GRI 401: 2016		BESCHÄFTIGUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 127–130	
GRI 401-1		Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 129, 136	
GRI 401-3		Elternzeit	S. 132–133	
GRI 402: 2016		ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 126–149	
GRI 402-1		Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 81	
GRI 403: 2018		ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 143–145	
GRI 403-1		Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 143	
GRI 403-2		Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 143–145	
GRI 403-3		Arbeitsmedizinische Dienste	S. 143–145	
GRI 403-4		Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 143–149	
GRI 403-5		Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 144	
GRI 403-6		Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 144	
GRI 403-7		Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 115–117	
GRI 403-9		Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 145	
GRI 403-10		Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 145	
GRI 404: 2016		AUS- UND WEITERBILDUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 134–136	
GRI 404-2		Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 134–136	
GRI 404-3		Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 128	
GRI 405: 2016		DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 139–142	
GRI 405-1		Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 139	
GRI 405-2		Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 141–142	

GRI-Standards und -Angaben	SASB-Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassung
GRI 406: 2016		NICHTDISKRIMINIERUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 139-142	
GRI 406-1		Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	Keine	
GRI 412: 2016		PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 106-117	
GRI 412-3		Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	S. 116-117	
GRI 414: 2016		SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 115-117	
GRI 414-1		Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	S. 115-117	
GRI 415: 2016		POLITISCHE EINFLUSSNAHME		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 121-122	
GRI 415-1		Parteispenden	S. 121-122	
GRI 417: 2016		MARKETING UND KENNZEICHNUNG		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 101-103	
GRI 417-1		Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	S. 101-103	
GRI 417-2	FN-IN-270a.1	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Keine	
	FN-IN-270a.2	Verhältnis von Beschwerden zu gestellten Ansprüchen	Swiss Life veröffentlicht derzeit keine Beschwerdenraten. Informationen zur Kundenzufriedenheit finden Sie auf den Seiten 99-101.	
GRI 418: 2016		SCHUTZ DER KUNDENDATEN		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 111-114	
GRI 418-1		Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 113	
GRI 419: 2016		SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE		
GRI 103: 2016 103-1/103-2/103-3		Managementansatz	S. 111-114	
GRI 419-1		Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 112	

Nachhaltigkeitskennzahlen

Thema	Messgrösse	2020	2019	2018	2017	Referenz
NACHHALTIGKEITSORGANISATION						
ANZAHL VOLLZEITÄQUIVALENTE IN DER NACHHALTIGKEITSORGANISATION						
	Total Vollzeitäquivalente	31	n. a.	n. a.	n. a.	GB, S. 91
UMWELT						
TREIBHAUSGASEMISSIONEN ¹						
	Total Treibhausgasemissionen (in kg CO ₂ -Äquivalente/FTE)	1 386	2 536	2 771	2 775	GB, S. 152
	Scope-1-Emissionen (in kg CO ₂ -Äquivalente/FTE)	552	707	1 059	1 055	GB, S. 152
	Scope-2-Emissionen (in kg CO ₂ -Äquivalente/FTE)	129	515	390	357	GB, S. 152
	Scope-3-Emissionen (in kg CO ₂ -Äquivalente/FTE)	704	1 313	1 322	1 362	GB, S. 152
	Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen	ja	ja	ja	ja	GB, S. 151
ENERGIE ¹						
	Total Energieverbrauch (in KWh/FTE)	4 149	5 540	5 614	5 823	GB, S. 152
	Stromverbrauch (in KWh/FTE)	2 306	3 491	3 631	3 843	GB, S. 152
	Verbrauch erneuerbarer Strom (in KWh/FTE)	2 053	2 474	1 802	2 176	GB, S. 152
	Ziele zur Reduktion des Energieverbrauchs	ja	ja	ja	ja	GB, S. 151
GESCHÄFTSVERKEHR ¹						
	Geschäftsverkehr (in km/FTE)	2 729	6 634	7 804	7 686	GB, S. 152
WASSER ¹						
	Total Wasserverbrauch (in m ³ /FTE)	7	11	11	10	GB, S. 152
ABFALL ¹						
	Total Abfall (in kg/FTE)	64	120	114	138	GB, S. 152
	Anteil Abfallrecycling	50%	45%	54%	58%	GB, S. 152
	Papierverbrauch (in 1000 t)	1.05	1.23	0.93	1.03	GB, S. 152
	Anteil Papier mit FSC-Siegel	87%	68%	66%	63%	GB, S. 152
RICHTLINIEN UND INITIATIVEN BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ						
	Energieeffizienzrichtlinien	ja	ja	ja	ja	GB, S. 109, 150–154
	Initiativen zur Emissionsreduzierung	ja	ja	ja	ja	GB, S. 151–154
	Richtlinien zur Abfallreduzierung	ja	ja	ja	ja	GB, S. 109, 150–154
	Assurance-Umweltkennzahlen	nein	nein	nein	nein	
	Teilnahme CDP (Carbon Disclosure Project)	ja	ja	ja	ja	GB, S. 154, 162
SOZIALES						
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT						
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 143–145
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik gilt für ganze Gruppe	ja	ja	ja	ja	GB, S. 143–145
	Absenzen Mitarbeitende, Total	3.3%	3.7%	3.2%	3.1%	GB, S. 145
	Absenzen Mitarbeitende nach Segment	ja	ja	ja	ja	GB, S. 145
BESCHÄFTIGUNG UND MITARBEITERBINDUNG						
	Anzahl Mitarbeitende	10 524	10 219	9 298	8 457	GB, S. 128
	Anzahl Teilzeitbeschäftigte	1 901	1 953	1 528	1 380	GB, S. 142
	Fluktuation Mitarbeitende	7.4%	8.4%	8.3%	8.1%	GB, S. 129, 136
	Zielvorgabe Fluktuation	nein	nein	nein	nein	
	Unternehmen misst regelmässig die Mitarbeiterzufriedenheit	ja	ja	ja	ja	GB, S. 129
	Umfangreicher Personalabbau in den letzten drei Jahren (10% des Personals oder über 1000 Mitarbeitende betroffen)	nein	nein	nein	nein	
	Umfangreiche Fusionen oder Übernahmen in den letzten drei Jahren (grosse Teile des Personals betroffen)	nein	nein	nein	nein	

¹ Im Jahr 2020 wurden weitere Gesellschaften in die Datenerfassung integriert. Die Kennzahlen der Geschäftsjahre 2019 und 2020 beziehen sich auf VFU 2018, die Kennzahlen der anderen Jahre auf VFU 2013.

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2020	2019	2018	2017	Referenz
AUSBILDUNG UND HUMANKAPITALENTWICKLUNG						
	Formale Entwicklungsstrategie für Talent-Pools (Prognosen zum Mitarbeiterbedarf, aktive Entwicklung neuer Talent-Pools)	ja	ja	ja	ja	GB, S. 137
	Graduate-/Traineeausbildungsprogramme	ja	ja	ja	ja	GB, S. 134-135
	Jobspezifische Schulungsprogramme	ja	ja	ja	ja	GB, S. 134-135
	Führungsausbildung und Kompetenzentwicklung	ja	ja	ja	ja	GB, S. 134-135
	Partnerschaften mit Bildungsinstituten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 134-135
	Anteil Mitarbeitende mit Entwicklungsgesprächen/ Performancereviews pro Jahr	100%	100%	100%	100%	GB, S. 128
ARBEITNEHMER- UND MENSCHENRECHTE						
	Unterzeichner des UN Global Compact	ja	ja	ja	nein	GB, S. 106, 158-159, 162
	Menschenrechtspolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 95, 106-108, 111-117, 158-159, 162
	Gesamtarbeitsverträge	ja	ja	ja	ja	GB, S. 146
VERSORGUNGSKETTE						
	Richtlinien zur sozialen Bewertung der Lieferanten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 95, 115-117
	Richtlinien zur ökologischen Bewertung der Lieferanten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 95, 115-117
	ESG-Themen als Teil der Lieferantenverträge	ja	ja	ja	ja	GB, S. 115-117
PHILANTHROPIE						
	Unternehmen verfügt über Stiftungen	ja	ja	ja	ja	GB, S. 90, 123-125
	Total gruppenweite Stiftungsaufwendungen (in CHF Mio.)	3.2	3.0	2.6	2.5 ¹	GB, S. 123-125
ETHIK UND COMPLIANCE						
	Richtlinien zur Geschäftsethik inkl. Interessenkonflikte	ja	ja	ja	ja	Code of Conduct bzw. Verhaltenskodex
	Antibestechungsrichtlinie	ja	ja	ja	ja	Antibestechungsrichtlinien: Code of Conduct
	Richtlinien zu Geldwäschereiprävention, Sanktionen und Embargos	ja	ja	ja	ja	GB, S. 111 und Statuten der Swiss Life Holding AG, Ziffer 11
	Richtlinien zum Schutz der Mitarbeitenden/ Whistleblowing	ja	ja	ja	ja	GB, S. 112
	Mitarbeiterschulungen zu Ethik und Compliance	ja	ja	ja	ja	GB, S. 113
	Beaufsichtigung durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	Code of Conduct
VIELFALT UND INKLUSION						
	Anteil Frauen an der Belegschaft	47%	47%	47%	45%	GB, S. 139
	Anteil Frauen in Führungspositionen ²	33%	32%	27%	25%	GB, S. 139
	Anteil Frauen in der oberen Führungsebene und bei den leitenden Angestellten ^{2,3}	9%	n. a.	n. a.	n. a.	GB, S. 139
	Anteil Frauen in der mittleren und der unteren Führungsebene ^{2,4}	34%	n. a.	n. a.	n. a.	GB, S. 139
	Gleichstellungspolitik und Diversity-Aktivitäten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 140-142
	Equal-Pay-Richtlinie	ja	ja	ja	ja	GB, S. 140-142

¹ Aufgrund einer detaillierten Erfassung werden neu die Ausgaben von insgesamt sieben Stiftungen ausgewiesen. Dies hat zur Folge, dass der Wert für 2017 nach oben korrigiert werden musste.

² Positionen mit Personalführungsverantwortung

³ Mitglieder der Konzern-, Konzernbereichs- und Geschäftsbereichsleitung

⁴ Abteilungs- und Teamleitende

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2020	2019	2018	2017	Referenz
VERANTWORTUNGSBEWUSSTES INVESTIEREN						
	Ausschlusskriterien existieren	ja	ja	ja	ja	GB, S. 106–110
	Responsible Investment Policy	ja	ja	ja	ja	GB, S. 106–110
	ESG-Integration im Asset Management	ja	ja	ja	nein	GB, S. 106–110
	Umfang der ESG-Integrationsstrategie (% des verwalteten Vermögens)	90%	90%	n. a.	n. a.	GB, S. 106–110, swisslife-am.com/de/rireport, S. 8
	Active-Ownership-Richtlinie	ja	im Aufbau	nein	nein	GB, S. 106–110
	Total Generalversammlungen, bei denen Swiss Life Asset Managers abstimmte	310	361	n. a.	n. a.	GB, S. 108
	Total Agendapunkte, bei denen Swiss Life Asset Managers abstimmte	5 750	4 749	n. a.	n. a.	GB, S. 108
	Anteil der Stimmabgaben gegen die Managementempfehlung bei den jährlichen Generalversammlungen	9%	9%	n. a.	n. a.	GB, S. 108
	ESG-Produkte	ja	im Aufbau	nein	nein	GB, S. 103, 106–110
	Beteiligung an Impact Investments (in CHF Mio.)	25	7	n. a.	n. a.	GB, S. 106–110
	Beteiligung an grünen Anleihen (in CHF Mio.)	541	150	n. a.	n. a.	GB, S. 108, 110
	Nachhaltige Immobilienstrategie	ja	ja	ja	ja	GB, S. 109–110
	Mitglied bei Principles for Responsible Investment (PRI)	ja	ja	ja	nein	GB, S. 110, 162
	Anzahl ESG-Spezialisten (in VZÄ)	12	5	n. a.	n. a.	swisslife-am.com/de/rireport, S. 24
MANAGEMENT VERSICHERUNGSTECHNISCHER RISIKEN						
	Adipositas und aufkommende Gesundheitsprobleme als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	ja	GB, Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement» sowie 5.5. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
	Bevölkerungsalterung und demografischer Wandel als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	ja	GB, Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement» sowie 5.5. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
	Principles for Sustainable Insurance	ja	nein	nein	nein	GB, S. 162
DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT						
	Datenschutzpolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 111–114
	Richtlinien zum Schutz von Kunden- und sonstigen Personendaten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 111–114 Code of Conduct sowie weiterführende Weisungen
	Gewährung von Betroffenenrechten (Recht auf Auskunft, Korrektur, Sperrung, Weitergabe von Personendaten)	ja	ja	ja	ja	Geltendes Gesetz sowie interne Richtlinien
	Verweigerung Zugang zu persönlichen Daten für Unbefugte	ja	ja	ja	ja	GB, S. 111–114
	Regelmässige interne Audits der IT-Systeme	ja	ja	ja	ja	GB, S. 84–85, 114
KUNDENBINDUNG UND KUNDENSCHUTZ						
	Richtlinien zur Sorgfaltspflicht bei der Beratung und im Umgang mit Beschwerden	ja	ja	ja	ja	GB, S. 101–103
	Auditierbarer Produktentwicklungsprozess	ja	ja	ja	ja	GB, S. 101–103

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2020	2019	2018	2017	Referenz
GOVERNANCE						
VERWALTUNGSRAT						
	Total Verwaltungsratsmitglieder	12	12	11	11	GB, S. 36, 139
	Unabhängigkeit	92%	92%	100%	100%	GB, S. 35
	Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	9	8	7	7	GB, S. 36
	CEO-Dualität	nein	nein	nein	nein	GB, S. 35
	Unabhängiger Präsident	ja	ja	ja	ja	GB, S. 35
	Ehemaliger CEO o. Ä. im Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 35
	Stimmrechtsanteile des grössten Aktionärs	>5%	>5%	>5%	>5%	GB, S. 30–31
VIelfalt im Verwaltungsrat						
	Anzahl Frauen im Verwaltungsrat	2	2	2	2	GB, S. 36, 139
	Anteil Frauen im Verwaltungsrat	17%	17%	18%	18%	GB, S. 139
	Durchschnittsalter der Verwaltungsratsmitglieder	60	59	58	59	GB, S. 37–44
	Bekanntnis zur Vielfalt im Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 37–44
CSR-GOVERNANCE						
	CSR-/Nachhaltigkeitsausschuss auf Konzernleitungsstufe	ja	ja	ja	ja	GB, S. 91
	Nachhaltigkeitsstrategie	ja	im Aufbau	nein	nein	GB, S. 90
VERGÜTUNG						
	Gesamtvergütung CEO (in CHF Mio.)	3.9	4.3	4.3	3.4	GB, S. 67–70
	Clawback-Politik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 60–64, 296–297
	Gerechte Vergütungspolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 57
EIGENTUM UND KONTROLLE						
	Mehrheitsaktionär	nein	nein	nein	nein	GB, S. 30–31
	Abweichung vom Grundsatz «eine Aktie, eine Stimme»	ja	ja	ja	ja	GB, S. 32, 74
RISIKOMANAGEMENT						
	Unternehmen verfügt über ein Risikomanagementsystem	ja	ja	ja	ja	GB, S. 82–86
	Klimawandel als Risikofaktor für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	ja	GB, S. 84, 106–110, 150
	Klimaberichterstattung in Anlehnung an die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures	ja	im Aufbau	n. a.	n. a.	swisslife.com/berichte
	Risikomanagementsystem deckt Reputationsrisiken ab	ja	ja	ja	ja	GB, S. 82–86
	Risikomanagementsystem deckt Marktverhaltensrisiken (Conduct Risks) ab	ja	ja	ja	ja	GB, S. 82–86
	Risikomanagement deckt systemische Risiken ab	ja	ja	ja	ja	GB, S. 82–86
	Risikomanagement deckt Menschenrechtsrisiken ab	im Aufbau	n. a.	n. a.	n. a.	GB, S. 82–86
	Risikomanagement deckt Klimarisiken ab	ja	ja	ja	n. a.	GB, S. 82–86
	Beaufsichtigung des Risikomanagements durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 223

GB = Geschäftsbericht

Kontaktadressen

Swiss Life

General-Guisan-Quai 40

Postfach 2831

CH-8022 Zürich

Tel. +41 43 284 33 11

www.swisslife.com

Investor Relations

Tel. +41 43 284 52 76

Fax +41 43 284 44 41

investor.relations@swisslife.ch

Shareholder Services

Tel. +41 43 284 61 10

Fax +41 43 284 61 66

shareholder.services@swisslife.ch

Media Relations

Tel. +41 43 284 77 77

Fax +41 43 284 48 84

media.relations@swisslife.ch

Impressum

Herausgeber — Swiss Life Holding AG, Zürich

Realisation — Swiss Life, Group Communications & Strategic Marketing, Zürich

Beratung Nachhaltigkeitsbericht und Nachhaltigkeitskennzahlen — Sustainserv, Zürich und Boston

Produktion — Management Digital Data AG, Lenzburg AG

© Swiss Life Holding AG, 2021

ERKLÄRUNG ÜBER ZUKUNFTSBEZOGENE AUSSAGEN

Dieses Dokument kann Prognosen und andere in die Zukunft gerichtete Aussagen zu Swiss Life enthalten, die mit bekannten und unbekanntem Risiken, Unsicherheiten und weiteren wichtigen Faktoren verbunden sind. Der Leser sollte sich bewusst sein, dass es sich bei diesen zukunftsgerichteten Aussagen lediglich um Prognosen handelt, die deutlich von den tatsächlichen Ergebnissen, von der Finanzlage, von den Entwicklungen, Leistungen und Erwartungen abweichen können und deshalb nicht überbewertet werden sollten. Weder Swiss Life noch ihre Verwaltungsräte, Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeitenden oder externen Berater oder andere Personen, die mit Swiss Life verbunden sind oder in einem anderweitigen Verhältnis zu ihr stehen, geben ausdrückliche oder implizite Zusicherungen oder Gewährleistungen bezüglich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der in diesem Dokument enthaltenen Informationen. Weder Swiss Life noch ihre Verwaltungsräte, Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeitenden sowie externen Berater oder andere Personen, die mit Swiss Life verbunden sind oder in einem anderweitigen Verhältnis zu ihr stehen, haften für Schäden oder Verluste irgendwelcher Art, die sich direkt oder indirekt aus der Verwendung des vorliegenden Dokuments ergeben. Alle zukunftsgerichteten Aussagen beruhen auf Swiss Life zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Dokuments zugänglichen Informationen. Unter Vorbehalt des anwendbaren Rechts ist Swiss Life nicht verpflichtet, in die Zukunft gerichtete Aussagen zu aktualisieren oder zu verändern oder diese an neue Informationen, zukünftige Ereignisse oder Entwicklungen oder aus irgendeinem anderen Grund anzupassen.

Aufgrund von Rundungen können sich in diesem Bericht bei Summenbildungen und bei der Berechnung von Prozentangaben geringfügige Abweichungen von den effektiven Werten ergeben.

Wichtige Termine**Generalversammlung 2021**

23. April 2021

Zwischenmitteilung Q1 2021

11. Mai 2021

Halbjahresabschluss 2021

17. August 2021

Zwischenmitteilung Q3 2021

9. November 2021

Investorentag 2021

25. November 2021



*Wir unterstützen Menschen dabei,
ein selbstbestimmtes Leben zu führen.*

*Swiss Life
General-Guisan-Quai 40
Postfach 2831
CH-8022 Zürich*

*Tel. +41 43 284 33 11
www.swisslife.com*