

Nachhaltigkeits- bericht 2023

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2023

Vorwort.....	99
Nachhaltigkeitsstrategie.....	100
Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit.....	109
Regulatorische Compliance.....	110
Cybersicherheit.....	116
Klimaschutz und Betriebsökologie.....	118
Menschenrechte.....	128
Beschaffung.....	130
Politisches Engagement.....	134
Corporate Citizenship.....	136
Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin.....	139
Grundsätze und Überblick.....	140
Wertschriften.....	144
Aktive Übernahme von Verantwortung.....	146
Immobilienmanagement.....	147
Infrastrukturanlagen.....	150
Nachhaltigkeit in der Versicherung und in der Beratung.....	151
Angebot und Kundennutzen.....	152
Versicherung.....	156
Beratung.....	159
Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin.....	160
Mitarbeitende und Arbeitsumfeld.....	161
Führung der Mitarbeitenden und Kommunikation.....	164
Vielfalt und Inklusion.....	171
Gesundheit und Sicherheit.....	176
Sozialpartnerschaft.....	179
Angaben zu Mitgliedschaften und Standards.....	180
Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.....	181
Bericht über nichtfinanzielle Belange.....	183
EU-Taxonomieangaben für die Versicherungsgruppe.....	187
Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG).....	191
Fortschrittsbericht UN Global Compact.....	195
Angaben zu den UNEP FI Principles for Sustainable Insurance (PSI).....	197
Mitgliedschaften und Ratings.....	198
GRI-Index und SASB-Index.....	199
Nachhaltigkeitskennzahlen.....	203
Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers.....	207

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Rahmen unseres Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024» haben wir uns konkrete Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Dabei legen wir den Fokus bewusst auf diejenigen Bereiche, in welchen wir als Swiss Life einen direkten Einfluss haben. Es freut uns, dass wir bei der Zielerreichung gut auf Kurs sind:

- In unserem eigenen Geschäftsbetrieb haben wir in den letzten Jahren die Emissionen deutlich senken können und dabei den CO₂-Ausstoss pro Vollzeitstelle gegenüber 2019 um 44% reduziert. Zudem investieren wir seit zwei Jahren in zertifizierte Klimaschutzprojekte in unseren Kernmärkten Schweiz, Frankreich und Deutschland. Dies im Umfang unserer gemessenen, unvermeidbaren CO₂-Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb. Durch diese Kompensation ist unsere betriebliche Tätigkeit seit 2022 netto-null.
- In unserem direkt gehaltenen Immobilienportfolio lag die CO₂-Intensität für das Jahr 2022 bei 17 kg CO₂-Äquivalenten pro Quadratmeter Geschossfläche. Damit befindet sich unser Portfolio bezüglich CO₂-Intensität im Vergleich zum durchschnittlichen Immobilienbestand in den Ländern, in denen Swiss Life tätig ist, in einer guten Ausgangslage. Bis 2030 wollen wir die CO₂-Intensität unseres direkt gehaltenen Immobilienportfolios gegenüber 2019 um 20% senken.
- Unseren Kundinnen und Kunden bieten wir innerhalb unserer breiten Produktpalette auch Lösungen mit Nachhaltigkeitsfaktoren an. Zudem werden Nachhaltigkeitsaspekte kontinuierlich in unsere Beratungsprozesse integriert.

Nachhaltigkeit hat viele Facetten. Dessen sind wir uns als Unternehmen, das seine Kundinnen und Kunden oft über sehr lange Zeit begleitet, sehr bewusst. Wir müssen sicherstellen können, dass wir die eingegangenen Leistungsversprechen auch Jahrzehnte später halten können. Damit schaffen wir für unsere Kundinnen und Kunden finanzielle Zuversicht und übernehmen gleichzeitig die Verantwortung für unser Handeln.

Wir sind überzeugt: Nachhaltigkeit umfasst weit mehr als die gängigen Themen wie Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung. Ebenso wichtig sind gesellschaftliche Dimensionen wie beispielsweise nachhaltig finanzierte und über Generationen ausgewogene Rentensysteme, eine verlässliche Partnerschaft zwischen Unternehmen, Gesellschaft und Politik sowie langfristig wettbewerbsfähige Standorte.

Deshalb ist Nachhaltigkeit für uns fester Bestandteil unserer Kultur und unserer Entscheidungsprozesse: Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht zeigen wir auf, wie wir dies im geschäftlichen Alltag leben. Dabei orientieren wir uns an gängigen internationalen Standards und stellen sicher, dass wir die zunehmenden gesetzlichen Anforderungen, auch an die Berichterstattung, erfüllen.

Mit diesem umfassenden Verständnis von Nachhaltigkeit übernehmen wir als Unternehmen Verantwortung: Wir leisten einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zugunsten der Menschen, der Gesellschaft und der Umwelt.



Rolf Dörig
Präsident des Verwaltungsrats



Patrick Frost
Group CEO

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit steht im Zentrum dessen, was Swiss Life tut: heutige und künftige Generationen dabei zu unterstützen, ein finanziell selbstbestimmtes Leben zu führen.

Die Marktforschung von Swiss Life zeigt: Neun von zehn Personen empfinden es als wichtig, dass Finanz- und Vorsorgeunternehmen nachhaltig handeln. Sie erwarten, dass diese eine aktive Rolle in der Gesellschaft übernehmen und darüber Rechenschaft ablegen, wie sie mit Ressourcen umgehen, wie sie verantwortungsvoll agieren, wie sie ihrer sozialen Rolle gerecht werden und wie sie damit einen positiven Beitrag zur Zukunft der kommenden Generationen leisten. Gleichzeitig sind sich die Menschen bewusst, dass Nachhaltigkeit bei ihnen selbst beginnt, und sie setzen sich damit auseinander, wie sie einen eigenen, aktiven Beitrag leisten können – auch in Bezug auf ihre Finanzen und ihre Vorsorgesituation.

Beitrag zur Selbstbestimmung der Menschen

In diesem Zusammenhang kommt Swiss Life eine besondere Rolle zu: Swiss Life unterstützt Menschen dabei, ein finanziell selbstbestimmtes Leben zu führen. Dazu gehört, sie dabei zu begleiten, ihre finanzielle Zukunft nach ihren Ansprüchen zu gestalten. Die rund 17 000 Beraterinnen und Berater von Swiss Life tragen aktiv dazu bei, die Erwartungen und die Bedürfnisse der Menschen abzuholen und ihre Finanz- und Vorsorgesituation verständlich und greifbar zu machen, auch in Bezug auf Nachhaltigkeit. Die Beratung eröffnet den Kundinnen und Kunden Optionen und schafft die Grundlage für selbstbestimmte Entscheidungen.

Swiss Life gibt ihren Kundinnen und Kunden Leistungsversprechen ab, die oftmals über Generationen hinweg gültig sind. Dank ihren Produkten und ihren Dienstleistungen kann Swiss Life passende Antworten geben auf die Frage, wie Kundinnen und Kunden ihre Vorsorge und ihre Finanzen konkret nachhaltig gestalten können, und auf die Bedürfnisse der Menschen eingehen. Dabei kann das Unternehmen sowohl auf eigene nachhaltige Lösungen wie auch auf Produkte von Drittanbietern zurückgreifen.

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat Swiss Life für die Zeit bis 2024 vier Handlungsfelder definiert: die Geschäftstätigkeit, ihre Rolle als Vermögenseigentümerin und -verwalterin, die Art, wie sie das Versicherungs- und das Beratungsgeschäft betreibt, sowie ihre Rolle als Arbeitgeberin. Im Rahmen all dieser Handlungsfelder leistet Swiss Life einen direkten Beitrag zum Leben der Menschen, zur Gesellschaft und zur Umwelt.



Bedeutende gesellschaftliche Rolle

Versicherungsunternehmen wandeln mit statistischen Mitteln Gefahren und Unsicherheiten in Risiken um, die sich bewerten und bewältigen lassen. Damit haben sie über die vergangenen Jahrhunderte den Blick der Gesellschaft auf Risiken fundamental verändert: Statt als Gefahr eines Verlustes können Risiken auch als Chancen für Neues betrachtet werden.

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

- Weltweit nehmen Vorsorge- und Versicherungslücken zu. Die Auswirkungen der raschen Alterung der Bevölkerung und der hohen Verschuldung vieler Länder im Zusammenhang mit ihren Vorsorgesystemen werden generell unterschätzt. Je länger die Menschen leben, desto mehr Verantwortung müssen sie für die eigene Vorsorge übernehmen.
- Swiss Life deckt Risiken ab 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 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.
- Als eine führende institutionelle Immobilieninvestorin in Europa und Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz investiert Swiss Life jährlich mehrere hundert Millionen Franken in die Erneuerung ihrer Immobilien und gestaltet damit das städtebauliche Bild mit, schafft Wohn- und Arbeitsraum für Stadt- und Quartiersentwicklungen und ist eine bedeutende Auftraggeberin im Baugewerbe.

- Als Steuerzahlerin leistet Swiss Life ihren Beitrag zu Volkswirtschaft und Gesellschaft. Das Unternehmen stellt die Steuerkonformität ihrer Gesellschaften sicher und rapportiert jährlich transparent mit einem «Tax Policy and Transparency Report».
- Als Arbeitgeberin bietet Swiss Life vielen Menschen Arbeitsplätze und Ausbildungsmöglichkeiten.

 Der Tax Policy and Transparency Report ist abrufbar unter www.swisslife.com/tax-policy-and-transparency-report

Nachhaltigkeitsziele

Die Nachhaltigkeitsstrategie von Swiss Life ist integraler Bestandteil des dreijährigen Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024». In diesem Rahmen hat das Unternehmen klare Ziele formuliert, um im Nachhaltigkeitsbereich Fortschritte zu erzielen und diese gegenüber den Anspruchsgruppen messbar und transparent zu machen. Der Fokus liegt dabei auf denjenigen Bereichen, auf die Swiss Life direkt Einfluss nehmen und in denen sie Wirkung erzeugen kann:

1. In der Betriebsökologie sollen die CO₂-Emissionen pro FTE bis 2024 im Vergleich zu 2019 um 35% reduziert werden. Dies erfolgt primär über eine Reduktion der Reisetätigkeit sowie die Veränderung hin zu emissionsärmerer Mobilität und den Bezug von Elektrizität aus nachhaltiger Produktion. Zudem unterstützt Swiss Life seit 2022 ausgewählte Klimaschutzprojekte in ihren Kernmärkten, indem sie Zertifikate im Umfang der gemessenen, unvermeidbaren CO₂-Emissionen aus der betrieblichen Tätigkeit des Unternehmens erwirbt. Durch die Kompensation ist die betriebliche Tätigkeit seit 2022 netto-null.
2. Im Einflussbereich als Vermögenseigentümerin und -verwalterin will Swiss Life die CO₂-Intensität der zu Anlagezwecken direkt gehaltenen Immobilien bis 2030 im Vergleich zu 2019 um 20% reduzieren. Darüber hinaus soll die ausgezeichnete Positionierung bei der ESG-Integration im Rahmen des Ansatzes für verantwortungsbewusstes Anlegen weiterverfolgt werden. Insgesamt wird für ungefähr 90% der gesamten verwalteten Vermögen mindestens ein Ansatz zum verantwortungsbewussten Anlegen gemäss PRI angewendet. Swiss Life steht bezüglich der CO₂-Intensität des Wertschriftenportfolios besser da als die entsprechenden Benchmarks. Diese Position will Swiss Life halten.
3. Bei den eigenen Produkten und Lösungen trägt Swiss Life dem steigenden Kundenbedürfnis nach nachhaltigen Lösungen Rechnung und erweitert das Produktangebot.
4. Zudem will Swiss Life die Marktstärke der Beraterinnen und Berater nutzen und Nachhaltigkeit im Beratungsgeschäft konsequent verankern. Dazu gehören die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten im Beratungsprozess, der weitere Aufbau entsprechender Kompetenzen sowie die Integration von eigenen und Drittprodukten im Produktangebot.

Nachhaltigkeitsziele bis 2024

Geschäftstätigkeit	Vermögenseigentümerin und -verwalterin	Versicherungsprodukte	Beratung
<p>Reduktion der CO₂-Emissionen pro FTE bis 2024 um 35%¹ und Kompensation der gemessenen, unvermeidbaren betrieblichen Emissionen, um im Betrieb netto-null zu erreichen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Reisetätigkeit anpassen – Energieeffizienz weiter verbessern – Unterstützung von Klimaschutzprojekten in den Kernmärkten im Umfang der gemessenen, unvermeidbaren Emissionen aus der betrieblichen Tätigkeit; seit 2022 netto-null in der betrieblichen Tätigkeit 	<p>CO₂-Intensität von direkt gehaltenen Immobilien bis 2030 um 20% reduzieren¹</p> <ul style="list-style-type: none"> – Starke ESG-Integration: Verantwortungsbewusste Anlagestrategie deckt rund 90% der verwalteten Vermögen ab – Ein starkes ESG-Risikomanagement beibehalten sowie Chancen und Lösungen nutzen – Wertschriftenportfolio: CO₂-Intensität im Vergleich zu relevanten Benchmarks geringer halten 	<p>Angebot von Nachhaltigkeitslösungen ausbauen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Auf die steigende Marktnachfrage reagieren und wertschöpfendes Angebot mit nachhaltigen Lösungen ausbauen – Nachhaltigkeitskriterien weiterhin in den Underwriting-Prozess integrieren 	<p>Nachhaltigkeit in den Beratungsprozess integrieren</p> <ul style="list-style-type: none"> – Beratungsprozesse und -instrumente an die steigenden Nachhaltigkeitserwartungen der Kundinnen und Kunden anpassen – Kompetenzen konsequent stärken und neue eigene und fremde Nachhaltigkeitsangebote integrieren

¹ Im Vergleich zu 2019

Nachhaltigkeits-Governance

Das oberste Führungsorgan für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist die Konzernleitung unter der Leitung des Group CEO. Der Verwaltungsrat als höchste Instanz für strategische Themen wird regelmässig über die Massnahmen und die Fortschritte wie auch über Berichterstattungs- und Sorgfaltspflichten im Nachhaltigkeitsbereich informiert und in den Entscheidungsprozess einbezogen (mehr dazu im Kapitel «Verwaltungsrat»).

Die Grundsätze der gruppenweiten Nachhaltigkeitsorganisation sind in einer internen Weisung festgehalten und im gruppenweiten Weisungssystem verankert (mehr dazu im Kapitel «Regulatorische Compliance»). Die Weisung fasst die wesentlichen Nachhaltigkeitsgrundsätze der Swiss Life-Gruppe zusammen und beschreibt die Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der Nachhaltigkeitsorganisation. Zudem hat Swiss Life verschiedene Grundlagen ausgearbeitet und publiziert, so beispielsweise eine «Erklärung zur Achtung der Menschenrechte» in Übereinstimmung mit international anerkannten Grundsätzen wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte oder die «Responsible Investment Policy» von Swiss Life Asset Managers.

 Die Erklärung zur Achtung der Menschenrechte ist abrufbar unter www.swisslife.com/menschenrechte

 Die Responsible Investment Policy ist abrufbar unter www.swisslife-am.com/ri-policy

Die Koordination, die Steuerung und die Umsetzung der Massnahmen auf Gruppenstufe verantwortet das Nachhaltigkeitsteam der Swiss Life-Gruppe. Dieses stellt sicher, dass die definierten Schwerpunkte der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie von Swiss Life in den Unternehmensbereichen integriert und umgesetzt werden. Zudem stellt das Team die Involvierung der Konzernleitung als Steuerungsorgan sicher, berichtet über Fortschritte und tauscht sich mit wesentlichen Anspruchsgruppen auf Gruppenstufe aus.

Organisationsstruktur



Die Nachhaltigkeitsorganisation orientiert sich an der multidivisionalen Organisation von Swiss Life und setzt sich aus Nachhaltigkeitsverantwortlichen aller Divisionen sowie Fachdelegierten zusammen. Die Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Divisionen stellen sicher, dass die gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie vor Ort mit entsprechenden Massnahmen und Initiativen unter Berücksichtigung der lokalen regulatorischen Vorgaben umgesetzt wird. Zudem gewährleisten sie, dass die Managementteams sowie die CEOs der Divisionen in den Entscheidungsprozess involviert werden. Für die fachliche Führung hat Swiss Life zehn Themenbereiche definiert, die von entsprechenden Fachdelegierten geführt werden und in denen jeweils Vertreterinnen und Vertreter der Divisionen mitwirken. Insgesamt umfasste die Nachhaltigkeitsorganisation der Swiss Life-Gruppe 2023 rund 72 FTE.

Wesentlichkeitsmatrix

Swiss Life berichtet seit 2016 nach den GRI-Standards und hat 2015 in einem mehrstufigen Wesentlichkeitsprozess mit internen und externen Stakeholdern erstmalig eine Wesentlichkeitsmatrix erarbeitet. Die Matrix wurde seither kontinuierlich weiterentwickelt. Im Jahr 2022 hat Swiss Life ihre Wesentlichkeitsmatrix zuletzt grundlegend überarbeitet und berichtet seither nach dem Prinzip der «doppelten Wesentlichkeit»: Einerseits wird die Relevanz von neun Nachhaltigkeitsthemen für den langfristigen Geschäftserfolg von Swiss Life aufgezeigt (outside in), andererseits widerspiegelt die Matrix im Kontext der ausgewählten Nachhaltigkeitsthemen die Relevanz der Aktivitäten von Swiss Life für die nachhaltige Entwicklung (inside out). Die Matrix entspricht den regulatorischen Anforderungen.

In einem mehrstufigen Prozess erarbeitete Swiss Life mit internen und externen Stakeholdern im Jahr 2022 die materiellen Themen entlang der Wertschöpfungskette. Aus einem breiten Themenkatalog basierend auf Inputs von Nachhaltigkeitsratings und -analysen, Marktvergleichen und regulatorischen Entwicklungen (der sogenannten Long-List) erarbeitete Swiss Life eine konsolidierte und gruppierte Übersicht mit potenziell relevanten Themen (die sogenannte Short-List). Für diese Themen identifizierte Swiss Life in einem nächsten Schritt mögliche positive und negative Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt. Mitglieder der erweiterten Konzernleitung wirkten aktiv an der Erarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse mit, überprüften dabei unter anderem die Vorauswahl der wesentlichen Themen und beurteilten und bewerteten die Relevanz dieser Themen für den Geschäftserfolg von Swiss Life. Daraus resultierte eine abschliessende Liste von relevanten Themen für Swiss Life zur weiteren Bewertung.

In einem nächsten Schritt befragte Swiss Life wichtige Anspruchsgruppen in einer Onlineumfrage dazu, wie sie die Auswirkungen der Aktivitäten von Swiss Life auf die nachhaltige Entwicklung einschätzten. Mehr als 500 Personen, unter anderem Kundinnen und Kunden aller Divisionen, Analytistinnen und Analysten, Investorinnen und Investoren, Journalistinnen und Journalisten, Geschäftspartner, Servicedienstleister und Lieferanten, Mitarbeitende sowie Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen aus dem Nachhaltigkeitsumfeld, nahmen an der Befragung teil.

Plausibilisierung 2023

Im Berichtsjahr hat Swiss Life ihre Wesentlichkeitsmatrix in einem umfassenden Prozess überprüft, insbesondere vor dem Hintergrund zusätzlicher regulatorischer Anforderungen. Ziel der Überprüfung war die Stärkung der methodologischen Grundlage sowie der Bewertungsmethodik. Entsprechend waren sowohl die Wesentlichkeit der Auswirkungen (inside out) als auch die finanzielle Wesentlichkeit (outside in) Gegenstand der Überprüfung.

Die Wesentlichkeit der Auswirkungen und Risiken für die Stakeholder wurde von einer ausgewählten Personengruppe aus Stakeholdervertreterinnen und -vertretern, Fachpersonen und Vertreterinnen und Vertretern der Divisionen anhand verschiedener Kriterien, wie etwa Eintrittswahrscheinlichkeit, Umfang, Ausmass und Irreversibilität, evaluiert. Die Bewertung der finanziellen Risiken wurde mit einer zusätzlichen Evaluation der Eintrittswahrscheinlichkeit und der finanziellen Auswirkung verstärkt. Diese wurde in Abstimmung mit Themenexpertinnen und -experten sowie Vertreterinnen und Vertretern der Risikoabteilungen vorgenommen und vom Group CRO validiert.

Die Matrix entspricht den regulatorischen Anforderungen. In Bezug auf die Positionierung der einzelnen Themen in der Wesentlichkeitsmatrix der Swiss Life-Gruppe hat die Plausibilisierung im Geschäftsjahr 2023 keine Änderungen bewirkt.

Wesentlichkeitsmatrix der Swiss Life-Gruppe

HOCH Bedeutung der Auswirkungen auf nachhaltige Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Corporate Governance - Klimawandel 	<ul style="list-style-type: none"> - Risikomanagement - Erfolgreiche Geschäftsentwicklung - Mitarbeitende und Arbeitsumfeld - Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit - Cybersicherheit und Datenschutz - Regulatorische Compliance - Angebot und Kundennutzen 	
	MODERAT		
	MODERAT	Bedeutung für den Unternehmenserfolg von Swiss Life	HOCH

Swiss Life hat die wesentlichen Themen in der abgebildeten Matrix zusammengefasst und adressiert sie in ihrer Berichterstattung, insbesondere im vorliegenden Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht, aber auch weiterführend in zusätzlichen Berichten wie dem TCFD Report sowie dem Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen von Swiss Life Asset Managers.

 Der TCFD Report ist abrufbar unter www.swisslife.com/de/tcfd-report

 Der Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen ist abrufbar unter www.swisslife-am.com/de/rireport

Themen mit grosser Bedeutung für den Geschäftserfolg und die nachhaltige Entwicklung

Risikomanagement

Swiss Life übernimmt als Vorsorge- und Finanzdienstleisterin Risiken und Vorsorgekapital ihrer Kundinnen und Kunden. Deshalb gehört ein integriertes wertorientiertes Risikomanagement zum Kerngeschäft, das zum Ziel hat, Risiken zu bewerten und Kriterien festzulegen und umzusetzen, sodass Kunden- und Investorengelder bestmöglich investiert werden können (mehr dazu im Kapitel «Risikomanagement»).

Erfolgreiche Geschäftsentwicklung

Das Geschäftsmodell von Swiss Life ist auf langfristiges und profitables Wachstum im Rahmen der Unternehmensstrategie ausgerichtet. Im Zentrum stehen Gewinnwachstum und Gewinnqualität sowie Effizienz und Finanzkraft (mehr dazu im Kapitel «Strategie und Marke»).

Mitarbeitende und Arbeitsumfeld

Für Swiss Life als Dienstleistungsunternehmen bilden die Kompetenzen und das überdurchschnittliche Engagement ihrer Mitarbeitenden die Basis für den Unternehmenserfolg. Attraktive Arbeitsbedingungen und ein modernes Arbeitsumfeld wirken sich positiv auf die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden aus und schützen die Interessen weiterer relevanter Stakeholder (mehr dazu im Kapitel «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin»).

Verantwortungsbewusste Anlagentätigkeit

Swiss Life verwaltet ein Vermögen von rund CHF 256 Milliarden und gehört zu den führenden Immobilieninvestoren Europas. Dabei integriert Swiss Life systematisch auch Umwelt und soziale Faktoren sowie Aspekte einer guten Unternehmensführung in ihre Anlage- und Risikomanagementprozesse (mehr dazu im Kapitel «Nachhaltigkeit als Vermögensigentümerin und Vermögensverwalterin»).

Cybersicherheit und Datenschutz

Als Inhaberin sensibler Personendaten trägt Swiss Life eine besondere Verantwortung bei der Cybersicherheit sowie beim Datenschutz und hat gruppenweite Standards definiert, die alle Geschäftsbereiche abdecken (mehr dazu in den Kapiteln «Regulatorische Compliance» und «Cybersicherheit»).

Regulatorische Compliance

Swiss Life ist als Finanzdienstleistungsunternehmen zahlreichen Rechts- und regulatorischen Anforderungen unterstellt. Regulatorische Compliance ist daher eine Grundvoraussetzung für die nachhaltige Geschäftstätigkeit (mehr dazu im Kapitel «Regulatorische Compliance»).

Angebot und Kundennutzen

Swiss Life unterstützt ihre Kundinnen und Kunden dabei, ein finanziell selbstbestimmtes Leben zu führen. Dafür entwickelt Swiss Life ihr Angebot kontinuierlich weiter, verankert Nachhaltigkeit in den Produkten und der Beratung und nutzt digitale Lösungen, um ihren Kundinnen und Kunden sowie ihren Beraterinnen und Beratern einen Mehrwert zu bieten (mehr dazu im Kapitel «Nachhaltigkeit in der Versicherung und in der Beratung»).

Corporate Governance

Für Swiss Life als börsenkotiertes Finanzdienstleistungsunternehmen ist eine verantwortungsbewusste und angemessene Corporate Governance von zentraler Bedeutung. Deshalb gestaltet Swiss Life ihre Corporate Governance offen und transparent und berücksichtigt dabei die führenden nationalen und internationalen Standards (mehr dazu in den Kapiteln «Nachhaltigkeits-Governance» und «Corporate Governance»).

Klimawandel

Swiss Life erzeugt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit CO₂-Emissionen. Swiss Life anerkennt, dass der Klimawandel ohne Gegenmassnahmen negative Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Weltwirtschaft hat. Unter anderem durch ein effektives Risikomanagement schützt Swiss Life die Interessen ihrer relevanten Stakeholder und gewährleistet gleichzeitig die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens (mehr dazu im Kapitel «Klimaschutz und Betriebsökologie»).

Themen mit geringerer Bedeutung für den Geschäftserfolg und die nachhaltige Entwicklung

Menschenrechte

Swiss Life legt in ihrer eigenen Geschäftstätigkeit, als Vermögenseigentümerin und -verwalterin, in ihrem Versicherungs- und Beratungsgeschäft sowie als Arbeitgeberin Wert auf die Einhaltung der Menschenrechte (mehr dazu im Kapitel «Menschenrechte»).

Corporate Citizenship

Swiss Life ist sich ihrer Verantwortung innerhalb der Gesellschaft bewusst und engagiert sich für Projekte und Institutionen aus den Bereichen Kultur, Wissenschaft, Bildung, Umwelt und Forschung und betreibt insgesamt sieben eigene Stiftungen (mehr dazu im Kapitel «Corporate Citizenship»).

Biodiversität

Swiss Life hat in ihrer Geschäftstätigkeit einen gewissen Einfluss auf die Biodiversität; dies vor allem im Rahmen ihrer Anlagentätigkeit, aber auch durch den eigenen Betrieb (mehr dazu in den Kapiteln «Klimaschutz und Betriebsökologie» und «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin»).

Menschenrechte, Corporate Citizenship und Biodiversität wurden in der Wesentlichkeitsanalyse mit einer geringeren Relevanz für den Geschäftserfolg und die nachhaltige Entwicklung von Swiss Life bewertet als die anderen Themen. Die Einhaltung der Menschenrechte hat einen hohen Stellenwert und ist in den Geschäftsprozessen von Swiss Life fest verankert. Zu ihrer Verantwortung zählt Swiss Life auch, eine aktive Rolle innerhalb der Gesellschaft zu übernehmen und sich über die Geschäftstätigkeit hinaus zu engagieren. Trotz dieser Bedeutung sind beide Themen für den Geschäftserfolg von Swiss Life weniger wesentlich. Bezüglich Biodiversität hat Swiss Life über ihre Geschäftstätigkeit einen geringen Einfluss und das Thema ist auch weniger bedeutend; Gleiches gilt für die Bedeutung für den Geschäftserfolg.

In der Berichterstattung wird aufgezeigt, mit welchen grundlegenden Konzepten und Massnahmen Swiss Life die entsprechenden Themen adressiert und verfolgt. Aufgrund der tieferen Relevanz werden die drei Themen aber entsprechend weniger ausführlich dargestellt.

Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit

*Swiss Life stellt hohe Ansprüche an ihr eigenes Geschäftsverhalten.
Sorgfalt und verantwortungsvolles Handeln bilden die
Basis für eine erfolgreiche und nachhaltige Geschäftstätigkeit.*

Regulatorische Compliance.....	110
Cybersicherheit.....	116
Klimaschutz und Betriebsökologie.....	118
Menschenrechte.....	128
Beschaffung.....	130
Politisches Engagement.....	134
Corporate Citizenship.....	136

Regulatorische Compliance

Für Swiss Life ist die Einhaltung aller anwendbaren Rechtsvorschriften und regulatorischen Anforderungen die Grundlage der Geschäftstätigkeit. Ein korrektes und integrires Verhalten der Mitarbeitenden ist eine unverzichtbare Voraussetzung dafür und Teil der Unternehmenskultur.

Integrität in der Geschäftstätigkeit: Code of Conduct

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 Kundinnen und 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

Korrektes und integriertes Verhalten ist für Swiss Life eine Voraussetzung für ihre Geschäftstätigkeit. Zudem sichert sich Swiss Life dabei das Vertrauen ihrer Anspruchsgruppen wie Aufsichtsbehörden, Investoren, Geschäftspartner sowie Kundinnen und Kunden. Swiss Life verfügt deshalb über einen Code of Conduct, der die gruppenweit gültigen Werte und Grundsätze der Geschäftsethik sowie die verpflichtenden Verhaltensregeln als Teil ihrer Geschäftskultur festhält.

Die Verhaltensregeln des Code of Conduct umfassen unter anderem Inhalte zur Integrität, beispielsweise zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten oder zum Bestechungs- und sonstigen Korruptionsverbot, zur Vertraulichkeit und zum Datenschutz, zur Geldwäschereiprävention, zur Bekämpfung von Terrorismusfinanzierung und zur Einhaltung von Sanktionen und Embargos, zum Verhalten im Umgang mit Kundinnen und Kunden und sonstigen Geschäftspartnern, zum persönlichen Verhalten und zur Sicherheit am Arbeitsplatz sowie zur Meldung von Fehlverhalten.

Der Code of Conduct gilt für sämtliche Einheiten von Swiss Life sowie für alle Verwaltungsratsmitglieder, alle Führungskräfte und alle Mitarbeitenden. Er wird in regelmässigen Abständen überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Erhalt und Einhaltung des Code of Conduct werden beim Eintritt ins Unternehmen bestätigt. Zudem werden alle Mitarbeitenden gruppenweit innerhalb von sechs Monaten nach ihrem Eintritt ins Unternehmen zum Code of Conduct geschult. Alle zwei Jahre findet ein Auffrischungstraining statt, in dessen Rahmen die Teilnehmenden die Einhaltung des Code of Conduct erneut bestätigen. Zudem werden seit 2020 auch Auftragnehmer, die in einem besonderen Verhältnis zu Swiss Life stehen, vertraglich verpflichtet, den Code of Conduct einzuhalten.

Die Mitarbeitenden von Swiss Life werden im Code of Conduct und in internen Weisungen dazu ermutigt, auf Verstösse gegen rechtliche, regulatorische oder interne Vorgaben hinzuweisen. Dafür verfügt Swiss Life unter anderem über einfach zugängliche, lokale interne Meldestellen, die rund um die Uhr genutzt und bei denen Hinweise auch anonym platziert werden können. Diese Meldestellen werden von der Compliance-Organisation betrieben. Hinweise auf Fehlverhalten werden zeitnah abgeklärt. Für sämtliche Meldungen gelten Vertraulichkeit und der Schutz vor Nachteilen persönlicher oder finanzieller Art, sofern eine Meldung in gutem Glauben erfolgt.

 Der Code of Conduct ist abrufbar unter www.swisslife.com/de/coc

Compliance-Prozesse

Die Compliance-Organisation von Swiss Life besteht aus der zentralen Group-Compliance-Funktion auf Gruppenstufe sowie aus dezentralen divisionalen Compliance-Organisationen. Die Group-Compliance-Funktion wird vom Group Head of Compliance geführt. Dieser übt zudem die funktionale Führung über die divisionalen Compliance-Organisationen aus. Die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen werden innerhalb des Governance-Frameworks von Swiss Life geregelt und dokumentiert, wobei die Unabhängigkeit der Compliance-Organisation per Weisung festgelegt ist. Das Compliance-Framework wird regelmässig überprüft, bei Bedarf überarbeitet und neuen Voraussetzungen angepasst.

Ein kontinuierlicher Anstieg der Anzahl von Gesetzen und Vorschriften sowohl in den traditionellen als auch in neuen Rechtsgebieten verlangt von Swiss Life hohe Qualität bei der Überwachung und der Umsetzung der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Etablierte Prozesse stellen die angemessene Identifikation, Steuerung und Kontrolle der Compliance-Risiken sicher. Compliance überwacht und beurteilt das rechtliche sowie das regulatorische Umfeld und berücksichtigt dabei die jeweiligen lokalen Gesetzgebungen.

Regelmässige Risikobeurteilungen sowie ein permanentes und umfassendes Compliance-Reporting an den Revisionsausschuss des Verwaltungsrats und den Risikoausschuss der Konzernleitung stellen sicher, dass diese ihre jeweiligen Prioritäten einbringen und ihre Verantwortlichkeiten wahrnehmen können. Die Vergütungspolitik von Swiss Life bezieht die Compliance-Ziele als qualitative Ziele explizit mit ein.

Swiss Life unterhält ein umfassendes Weisungswesen mit konzernweit verbindlichen und in allen Geschäftseinheiten in entsprechenden lokalen Regelungen umgesetzten Mindeststandards. Das Weisungswesen ist in 21 Themenbereiche unterteilt und umfasst Directives, Guidelines und Instructions. Directives legen die inhaltlichen Grundsätze und Vorgaben sowie die Aspekte der organisatorischen und der funktionalen Führung fest. Guidelines basieren auf der Directive und regeln detailliertere inhaltliche Anforderungen und Themen sowie Mindeststandards, die wiederum in Instructions weiter spezifiziert werden. Swiss Life überprüft alle Weisungen periodisch auf Aktualität und Richtigkeit und passt sie, wenn nötig, neuen regulatorischen und geschäftsspezifischen Anforderungen an.

Damit die Umsetzung des Code of Conduct im Alltag greift, hat Swiss Life ihre wichtigsten Compliance-Themen aus dem Code of Conduct in gruppenweit gültigen Weisungen konkretisiert. Die Mitarbeitenden werden innerhalb von sechs Monaten nach ihrem Eintritt sowie danach regelmässig im Zweijahresrhythmus dazu geschult. Die Teilnahme an den Schulungen ist obligatorisch und wird überprüft. Es wird eine 100-prozentige Teilnahme- und Erfolgsquote angestrebt. Einheiten, denen vom Regulator häufigere Trainings vorgeschrieben werden, absolvieren diese in höherer Frequenz.

Die Effektivität der Compliance-Massnahmen wird regelmässig im Rahmen der jährlichen Risk- und Control-Assessments beurteilt.

Im Berichtsjahr wurde insbesondere das bestehende Dispositiv zur Geldwäschereiprävention auf Gruppenstufe weiter verstärkt. Dazu wurde eine dedizierte interne Financial Intelligence Unit geschaffen, die gruppenweiten Mindeststandards weiter harmonisiert, die Prozesse zur globalen Überwachung der mit Geldwäscherei und Terrorismusbekämpfung verbundenen Rechts- und Reputationsrisiken kontinuierlich verbessert und Vor-Ort-Kontrollen weiter ausgebaut. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der gesetzeskonformen und vorausschauenden Umsetzung der aktuellen Sanktions- und Embargo-Regulierungen.

Geplant ist, die Standards zum Records Management zu vereinheitlichen, die Assurance-Konzepte der Divisionen zu stärken und die Meldestellen für Verstösse gegen rechtliche, regulatorische oder interne Vorgaben weiter zu verbessern.

Gegen Swiss Life wurden im Berichtsjahr keine wesentlichen Geldstrafen oder Bussgelder verhängt.

Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Aufgrund ihres Bekenntnisses zur integren Geschäftstätigkeit sind bei Swiss Life Bestechung und sämtliche anderen Formen der Korruption verboten, sei dies direkt oder indirekt durch Anbieten, Versprechen, Geben, Autorisieren, Verlangen, Erhalten oder Akzeptieren von Vorteilen, um sich selbst oder andere zu einem ungebührlichen Verhalten zu bewegen. Die Weisungen enthalten dafür die notwendigen Vorgaben, zu denen regelmässig Schulungen stattfinden, sowie Kontrollen. Sie beinhalten insbesondere Regelungen betreffend die Annahme und die Vergabe von Geschenken und Einladungen oder anderen Vorteilen, wobei Vergaben zugunsten von Amtsträgerinnen und Amtsträgern vorab durch die Compliance-Funktion bewilligt werden müssen. Die Annahme von geldwerten Vorteilen ist grundsätzlich verboten. Ebenso verboten ist die Annahme oder die Vergabe von Geschenken, Einladungen und anderen Vorteilen, wenn diese nicht geschäftlich begründet sind, gegen lokale Gesetze oder Vorschriften verstossen, nicht kompatibel sind mit den Standards der Empfängerin oder des Empfängers, nicht im Einklang stehen mit dem Ruf von Swiss Life oder es nicht möglich ist, ohne Zögern darüber zu sprechen. Weiter sind die Annahme und die Vergabe von Geschenken und Einladungen je nach Betrag bzw. Gegenwert durch die vorgesetzte Person, die Compliance-Funktion und den zuständigen CEO zu bewilligen.

Das Risiko von Bestechung und Korruption ist integraler Bestandteil des Frameworks für operationelles Risikomanagement der Swiss Life-Gruppe. Durch die Compliance-Funktionen und andere betroffene Stellen werden jährlich für Bereiche, die ein inhärentes Korruptionsrisiko aufweisen, ein Scoping und Assessments von Risiken und Kontrollen sowohl auf Prozess- als auch auf bereichsübergreifender Ebene durchgeführt, um allfällige Schwachstellen zu identifizieren und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen zu adressieren. Details zum Framework für operationelles Risikomanagement können dem Kapitel «Operationelles Risikomanagement und internes Kontrollsystem» entnommen werden.

Die Resultate der oben erwähnten Assessments sowie die 2022 gruppenweit durchgeführte Überprüfung der Einhaltung der Vorgaben betreffend die Annahme und die Vergabe von Geschenken und Einladungen bestätigen die Effizienz und die Effektivität der vorhandenen Vorgaben und Massnahmen. Dies zeigt sich auch darin, dass es im Berichtsjahr innerhalb der Swiss Life-Gruppe keine bestätigten Fälle von Korruption gegeben hat. Insofern sieht sich Swiss Life mit dem vorhandenen System gut aufgestellt.

Wettbewerbswidriges Verhalten

Jeglicher Informationsaustausch mit Mitbewerbern über Preise – Prämien, Tarife, Kommissionen und Provisionen – und Umfang von Dienstleistungen sowie diesbezügliche Absprachen sind verboten. Ebenfalls unzulässig sind Absprachen mit Mitbewerbern und Geschäftspartnern, die auf eine Einschränkung des Angebots für die Kundinnen und Kunden, auf die Behinderung des Markteintritts anderer Anbieter oder auf ihre Ausgrenzung aus dem Markt abzielen.

Die Weisungen enthalten dafür die notwendigen Vorgaben, zu denen regelmässig Schulungen stattfinden oder die den Mitarbeitenden anderweitig bekannt gemacht werden. Den Mitarbeitenden werden erlaubte und verbotene Verhaltensweisen vermittelt und Arbeitsanweisungen sehen vor, im Fall einer Hausdurchsuchung zu kooperieren.

Im Berichtsjahr wurden innerhalb der Swiss Life-Gruppe weder Verfahren im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten eröffnet noch sind solche hängig.

Datenschutz

Datenschutz hat bei Swiss Life Priorität. Alle rechtlichen und regulatorischen Anforderungen und Standards werden gemäss ihrer jeweiligen Anwendbarkeit umgesetzt, wo nötig auch gruppenweit.

Swiss Life hat im Berichtsjahr ihre internen Standards zum Schutz von Daten weiter konkretisiert. Die Standards regeln die grundsätzlichen Anforderungen an die eigene Bearbeitung von Daten und an die Datenbearbeitung auf Auftragsbasis. Sie enthalten Vorgaben zur Datensicherheit und zum Umgang mit Betroffenenrechten wie das Recht auf Auskunft, auf Berichtigung oder auf Löschung. Und sie legen die grundlegenden Anforderungen an die Governance und die Dokumentationspflichten bei Datenbearbeitungen fest. Zudem verfügen alle Divisionen über eine Datenschutzberaterin oder einen Datenschutzberater.

Für die interne Übermittlung von Personendaten zwischen ihren Gruppengesellschaften setzt Swiss Life primär auf ein im Jahr 2023 aktualisiertes Intra-Group Data Transfer Agreement, das die Anforderungen aus dem Schweizer Datenschutzgesetz, der europäischen Datenschutz-Grundverordnung und den weiteren auf das Geschäft von Swiss Life anwendbaren Rechtsordnungen erfüllt. Dritten gibt Swiss Life Personendaten ausschliesslich zur Bearbeitung auf Auftragsbasis oder in Form von Joint Controllerships bekannt.

Die Mitarbeitenden werden innerhalb von sechs Monaten nach ihrem Eintritt sowie danach im Zweijahresrhythmus zum Thema Datenschutz geschult. Die Teilnahme an den Schulungen ist obligatorisch und wird überprüft. Es wird eine 100-prozentige Teilnahme- und Erfolgsquote angestrebt. Die Abteilungen setzen diese Vorgaben um. Deren Einhaltung wird gemeinsam mit den jeweiligen divisionalen Compliance-Teams sowie auf Gruppenstufe beurteilt.

Swiss Life klassifiziert Daten anhand von deren Schutzbedarf. Die Sicherung und der Schutz der Daten werden mit geeigneten organisatorischen und technischen Schutzmassnahmen umgesetzt und sind Teil des Risikomanagements. Mehr Informationen zum Risikomanagement finden sich im Geschäftsbericht unter dem Kapitel «Risikomanagement».

Sämtliche Divisionen von Swiss Life verfügen im Rahmen des Compliance-Frameworks über definierte Prozesse zum Umgang mit Verletzungen der Datensicherheit, wobei Datenschutzverletzungen umgehend der Datenschutzberaterin oder dem Datenschutzberater gemeldet werden müssen. Diese Prozesse regeln unter anderem die Information der betroffenen Personen und der Aufsichtsbehörden. Informationssicherheitsvorfälle werden im Rahmen des operationellen Risikomanagements gruppenweit konsistent gehandhabt.

Compliance evaluiert die Umsetzung und die Einhaltung der geltenden Vorgaben regelmässig. 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 periodisch risikoorientiert im Rahmen seiner internen Revisionstätigkeiten und adressiert allfällige Schwachstellen mit geeigneten Massnahmen.

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

Cybersicherheit

Die Sicherstellung der Verfügbarkeit, der Vertraulichkeit und der Integrität von Systemen, Daten und Informationen ist integraler Bestandteil des internen Kontrollsystems. Damit entspricht Swiss Life auch der Erwartung ihrer Geschäftspartner.

Für die Sicherstellung einer starken Cyberresilienz verfügt Swiss Life über umfassende Massnahmen und Prozesse. Neben der Integration in das gruppenweite interne Kontrollsystem sind in gruppenweiten Weisungen relevante Minimalanforderungen zur Informationssicherheit basierend auf führenden und international anerkannten Datensicherheitsstandards wie den British Standards ISO/IEC 27001/2, dem Control Objectives for Information and Related Technology (CobiT) Framework, dem Center of Internet Security (CIS) Controls und dem Cyber Security Framework des National Institute of Standards and Technology (NIST) definiert. Zudem unterhält Swiss Life Business-Continuity-Management-(BCM)-Pläne, die jährlich getestet werden. Die Division Schweiz ist nach ISO 27001/2 zertifiziert, andere Divisionen arbeiten darauf hin.

Die Markteinheiten setzen die Vorgaben um und beurteilen deren Einhaltung gemeinsam mit den jeweiligen Informationssicherheitsfachleuten auf Gruppen- und Divisionsstufe. Dieser Prozess umfasst viele verschiedene Themenbereiche wie die Verschlüsselung von Endgeräten, Zugriffskontrollen für Fernzugriffe auf das Netzwerk, ein Schwachstellenmanagement, Security Operations, Disaster Recovery oder applikationsunabhängige IT-Kontrollen. Corporate Internal Audit überprüft den Bereich Informationssicherheit inklusive IT-Infrastruktur mehrmals jährlich und den Bereich Datenschutz periodisch risikoorientiert im Rahmen der internen Revisionstätigkeiten. Allfällige Schwachstellen werden mit geeigneten Massnahmen adressiert. Je nach identifizierter Schwachstelle kommen als Massnahmen zum Beispiel die Verbesserung von Prozessen, die Aktualisierung von Dokumentation, die Bereinigung von Zugriffsrechten oder auch das Durchführen eines Projektes zur nachhaltigen Reduzierung eines Restrisikos zur Anwendung.

Mit einer kontinuierlichen Weiterentwicklung soll zudem sichergestellt werden, dass den sich rasch ändernden Cyberangriffsmethoden Rechnung getragen wird. Swiss Life orientiert sich als Mitglied des Center for Internet Security (CIS) unter anderem an dessen Empfehlungen. Die implementierten Sicherheitsmassnahmen werden intern durch das Risikomanagement validiert und regelmässig unabhängig extern begutachtet. Das Thema Cybersicherheit ist zudem regelmässig Bestandteil der Agenda von Konzernleitung und Audit Committee.

Im Rahmen dieser Weiterentwicklung ist per Ende 2023 ein dreijähriges Unternehmensprogramm zur weiteren Verbesserung der Cybersicherheit abgeschlossen worden. In allen Business-Divisionen wurden 137 Unterkontrollen aus dem «Critical Security Controls Framework» des CIS eingeführt. Diese Kontrollen werden von der Risikofunktion validiert und von Internal Audit geprüft. Der Fortschritt in Cybersicherheit wird jedes Quartal von der Konzernleitung begutachtet.

Im Jahr 2024 liegt der Fokus auf einer gruppenweiten Gap-Analyse für die Implementierung weiterführender Aspekte im Rahmen des EU Digital Operational Resilience Act (DORA) inklusive der technischen Standards.

Alle Divisionen haben ein umfassendes Cybersecurity-Awareness-Programm für alle Mitarbeitenden eingerichtet. Ein besonderes Augenmerk liegt hier auf der Phishing-Prävention. Die Mitarbeitenden erhalten wiederkehrend gefälschte Phishing-E-Mails mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad zur Erkennung zugestellt. Die Klickraten werden entsprechend gemessen.

Die aktuelle Risikolage, inklusive der Effektivität von Kontrollen, Verbesserungsmassnahmen und Erkenntnissen aus Vorfällen der Risiko- und/oder der Compliance-Funktion, wird quartalsweise an die Konzernleitung sowie halbjährlich an den Revisionsausschuss des Verwaltungsrats berichtet. Im Berichtsjahr gab es keine meldungspflichtigen Verstösse in Bezug auf Cybersicherheit oder Datenschutz.

Weitere Informationen zum Thema Datenschutz finden sich in den Kapiteln «Regulatorische Compliance» und «Risikomanagement».

Klimaschutz und Betriebsökologie

Swiss Life unterstützt das Pariser Klimaabkommen und will mit eigenen Massnahmen einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Die kontinuierliche Verringerung der CO₂-Emissionen aus dem eigenen Betrieb ist ein wichtiger Teil der Nachhaltigkeitsstrategie.

Klimastrategie

Die Klimastrategie von Swiss Life ist Teil der Nachhaltigkeitsstrategie und des im Jahr 2021 vorgestellten Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024». Swiss Life anerkennt, dass der Klimawandel ohne Gegenmassnahmen negative Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Weltwirtschaft hat. Swiss Life möchte im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen einen Beitrag zum Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen und klimaresilienten Wirtschaft sowie einen positiven Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels leisten. Zudem geht Swiss Life von zunehmenden Transparenzansforderungen in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen und von einer steigenden Nachfrage nach nachhaltigen Produkten aus. Ausserdem könnten die Anlagen von Swiss Life in Wertschriften, Immobilien und Infrastruktur von den physischen Auswirkungen des Klimawandels und vom Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen und klimaresilienten Wirtschaft betroffen sein. Swiss Life integriert deshalb Nachhaltigkeits- und Klimaaspekte in die bestehenden Risikomanagementprozesse zur Steuerung ihres Geschäfts und beurteilt die tatsächlichen und die potenziellen Auswirkungen von Klimarisiken und -chancen auf das Geschäft, die Strategie und die Finanzplanung. Die unabhängige Risikomanagementfunktion wird durch den Group CRO geleitet, der an den Group CFO und den Anlage- und Risikoausschuss des Verwaltungsrats berichtet.

Um Fortschritte bei der Erreichung entsprechender Ziele zu bewerten und so die zukünftige Resilienz des Geschäftsmodells des Unternehmens sicherzustellen, arbeitet Swiss Life mit verschiedenen Kennzahlen und Zielsetzungen, zum Beispiel den Umweltkennzahlen, die in diesem Kapitel aufgeführt sind. Swiss Life legt dabei das Augenmerk auf die Bereiche, auf die sie direkten Einfluss nehmen und in denen sie Wirkung erzielen kann. In der Betriebsökologie will das Unternehmen die CO₂-Emissionen pro FTE bis 2024 im Vergleich zu 2019 um 35% reduzieren. Zudem nimmt Swiss Life ihre Verantwortung als grosse Immobilieneigentümerin wahr und will die CO₂-Intensität bei den Immobilien, die sich im Direktbesitz des Unternehmens befinden, bis 2030 im Vergleich zu 2019 um weitere 20% senken. Beide Ziele orientieren sich an 1,5°-Absenkpfeilen.

Swiss Life publiziert neben dem Nachhaltigkeitsbericht, basierend auf den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), seit 2021 einen eigenständigen TCFD-Bericht, der zusammenfasst, wie das Unternehmen dem Klimawandel begegnet. Dieser behandelt den Umgang mit physischen Risiken, Transitionsrisiken und Chancen, die sich aus dem Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen und klimaresilienten Wirtschaft ergeben, sowie den Beitrag von Swiss Life zum Klimaschutz.

 Der TCFD Report ist abrufbar unter www.swisslife.com/de/tcfd-report

Betriebsökologie

Die Betriebsökologie umfasst das betriebliche Umweltmanagement der Swiss Life-Gruppe an den eigenen und den gemieteten Standorten sowie die Emissionen, die aufgrund der Geschäftstätigkeit und durch die eigenen Mitarbeitenden entstehen.

Eine unternehmensweite Arbeitsgruppe ist für die Konzipierung der Massnahmen, für die Zielsetzung und deren Überwachung zuständig. In dieser Arbeitsgruppe sind alle Divisionen mit Expertinnen und Experten vertreten. Die Verantwortlichkeiten und Aufgaben werden in einer gruppenweit gültigen Weisung festgehalten.

Swiss Life will die CO₂-Emissionen pro FTE im Vergleich zu 2019 bis Ende 2024 um 35% verringern, indem sie in erster Linie die Emissionen aus der Reisetätigkeit anpasst und Strom aus nachhaltiger Produktion bezieht. Im Rahmen der Investitionszyklen will Swiss Life zudem fossile Energieträger für die Heizungen der Betriebsgebäude weiter reduzieren. Diese Ziele sind auch Bestandteil des gruppenweiten Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024».

Seit 2022 unterstützt Swiss Life Klimaschutzprojekte, indem sie Zertifikate im Umfang der gemessenen, unvermeidbaren CO₂-Emissionen aus der betrieblichen Tätigkeit des Unternehmens erwirbt. Swiss Life setzt dabei auf Projekte in den europäischen Kernmärkten (Schweiz, Frankreich und Deutschland), die nicht nur zur CO₂-Senkung, sondern auch zum Erhalt der Biodiversität beitragen, zum Beispiel durch Waldschutz und -aufbau oder durch die Produktion von Pflanzenkohle. Weitere Informationen über diese Projekte sind auf der Website von First Climate unter «Swiss Life» ersichtlich (www.firstclimate.com/id85083429). Durch die Kompensation ist die betriebliche Tätigkeit seit 2022 netto-null.

Auch im Anlagebereich ist Swiss Life für dieses Thema sensibilisiert. Das Unternehmen ist zudem Mitglied der «Net Zero Asset Managers initiative» (NZAMi) (mehr dazu im Kapitel «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin»).

Datenerfassung der Umweltkennzahlen

Im Jahr 2023 hat Swiss Life die Datenerfassung der Umweltkennzahlen weiter standardisiert. Seit 2021 nutzt das Unternehmen ein gruppenweit gültiges Unternehmenshandbuch sowie eine Datenerfassungssoftware für Umweltkennzahlen und entwickelt diese Instrumente gezielt weiter. Im Berichtsjahr wurde beispielsweise ein Dashboard in die Datenerfassungssoftware integriert, das ein detailliertes Monitoring der Umweltkennzahlen auf lokaler Ebene sowie gruppenweit ermöglicht. Um die Datenqualität sowie die damit verbundenen Prozesse kontinuierlich zu verbessern, wurden im Unternehmenshandbuch die Definitionen der Rollen und Verantwortlichkeiten, die zu erfassenden Datenpunkte und Methodologien sowie deren Anwendungsbereich ausführlicher beschrieben und geschärft. Insbesondere wurden auch Grundsätze für allfällige nachträgliche Datenkorrekturen aufgrund einer verbesserten Datengrundlage festgelegt. In den Datenerfassungsprozess wurden mittlerweile gruppenweit zahlreiche zusätzliche Mitarbeitende involviert, sodass die Datensammlung, -erfassung und -kontrolle auf jeder Ebene sichergestellt werden kann.

Die Bilanzierung der CO₂-Emissionen erfolgt nach den international anerkannten Standards des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol Corporate Standard). Als Ansatz der organisatorischen Abgrenzung wurde der «Operational Control Approach» gewählt. Dabei werden Emissionen aus den eigenen Betriebsstandorten sowie aus Standorten von Tochterunternehmen rapportiert, über die Swiss Life die operative Kontrolle besitzt. Die CO₂-Emissionen der Betriebsstandorte von Swiss Life werden mit Emissionsfaktoren der wissenschaftlichen Datenbanken Ecoinvent (Version 3.10 aus dem Jahr 2023), Ademe (Version 17 aus dem Jahr 2017), International Energy Agency (World Energy Statistics and Balances aus dem Jahr 2017) und Mobitool (Version 3 aus dem Jahr 2023) ermittelt. Die wissenschaftsbasierten CO₂-Äquivalente, die zur Ermittlung herangezogen werden, beziehen folgende relevanten Treibhausgase mit ein:

- Die Scope-1-Emissionen umfassen den Brennstoffverbrauch für Gebäudeheizungen und den Treibstoffverbrauch der unternehmenseigenen Fahrzeugflotte.
- Die Scope-2-Emissionen umfassen den Verbrauch von zugekauftem Strom und zugekaufter Fernwärme der Betriebsstandorte.
- Bei den Scope-3-Emissionen weist Swiss Life vier Kategorien aus:
 - Kategorie 1 «Zugekaufte Güter & Services» umfasst den Papierverbrauch und den Wasserbezug der Betriebsstandorte. Andere zugekaufte Leistungen, zum Beispiel Serverkapazitäten, die für Swiss Life auch relevant sind, werden in dieser Kategorie noch nicht erfasst.
 - Kategorie 3 «Energieaktivitäten» umfasst die vorgelagerten Prozesse für die Herstellung der zugekauften Gebäudeenergie, die nicht in Scope 1 und 2 enthalten sind. Für die Aufsplittung der Energie-Emissionsfaktoren aus Ecoinvent in Scope 1, 2 und 3 wurde die Methodologie der International Energy Agency aus dem Jahr 2017 herangezogen.
 - Kategorie 5 «Abfall» umfasst die Emissionen, die durch die Abfallentsorgung der Betriebsstandorte entstehen.
 - Kategorie 6 «Geschäftsreisen» umfasst die Kilometer, die Mitarbeitende für Geschäftsreisen mit der Bahn, dem Auto oder dem Flugzeug zurücklegen.

Die anderen Kategorien sind entweder für Swiss Life nicht relevant oder die Daten sind noch nicht in einer zufriedenstellenden Qualität verfügbar. Nebst dem Anspruch, die Datenqualität stetig zu verbessern, überprüft Swiss Life kontinuierlich den Rahmen ihres Bilanzierungsumfangs und potenziell relevante Emissionskategorien und analysiert geeignete Methoden zur Datensammlung.

Dazu gehören die derzeit nicht erfassten Scope-3-Emissionen der Kategorie 7 «Pendeln» und der Kategorie 9 «Emissionen aus dem Transport und der Distribution». Kategorie 13 «Nachgelagerte geleaste Anlagen» und Kategorie 15 «Investitionen» werden im TCFD Report im Kapitel «Kennzahlen und Ziele» behandelt. Zu diesen beiden Kategorien werden die gewichteten CO₂-Intensitäten angegeben. Fugitive Emissionen werden nicht als materiell erachtet und demnach nicht rapportiert.

 Der TCFD Report ist abrufbar unter www.swisslife.com/de/tcdf-report

Die gruppenweite Datenerfassung erfolgt einmal jährlich für alle Standorte, an denen mehr als 30 FTE erfasst sind.¹ An diesen Standorten gibt es Umweltbeauftragte, welche die Daten erheben und im System erfassen. Seit 2023 erfolgt die Datenerfassung an einigen Standorten auf halbjährlicher Basis. Somit können die Überwachung von lokalen Massnahmen und die damit verbundenen Emissionssenkungen verbessert werden. Einzelne, relevante Datenpunkte, die nicht erfasst werden können, werden durch die Umweltbeauftragten auf Basis von Annahmen und Schätzungen kalkuliert. Dabei werden beispielsweise einzelne Rechnungen auf Jahresbasis hochgerechnet oder Erfahrungswerte aus anderen Standorten als Vergleich herangezogen. Standorte, die nicht erfasst werden können, werden hochgerechnet. Energie-, Papier- und Wasserverbrauch sowie die Abfallmenge werden pro Land für nichterfasste Innendienst-FTE hochgerechnet. Der Geschäftsverkehr pro Land wird für nichterfasste Aussendienst-FTE hochgerechnet. Diese Hochrechnungen werden dann den jeweiligen Kategorien zugerechnet, wobei die Emissionsberechnung anhand der Durchschnittsemissionsfaktoren der jeweiligen Kategorien erfolgt. Das Ziel besteht darin, den Umfang der Hochrechnung auf einem niedrigen Niveau zu halten. Im Basisjahr 2019 war der Anteil der Hochrechnung bei 20%. Im Berichtsjahr lag dieser Anteil bei rund 9% (2022: 5%).

Die Umweltkennzahlen 2023 wurden durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft (mehr dazu im Kapitel «Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers»).

¹ Folgende Standorte mit über 30 FTE wurden aufgrund fehlender Datengrundlage im Berichtsjahr nicht erfasst:
- Swiss Life Asset Management AG, Büro «Zürich Bleicherweg»
- Chase de Vere IFA Group PLC, Büro «Birmingham»

Änderungen in der Datengrundlage

Swiss Life prüft die Datengrundlage bezüglich der durch Swiss Life genutzten Immobilien kontinuierlich. Dazu gehören die Plausibilisierung von Hochrechnungen, Emissionsfaktoren, Akquisitionen sowie Veräusserungen von Geschäftsaktivitäten.

Die wesentlichen Änderungen sind folgende:

- Mit der Akquisition von fb research durch Swiss Life Deutschland per 1. Januar 2023 wurde ein zusätzlicher Standort in Hannover (85 FTE per 31. Dezember 2023) mit den entsprechenden Umweltkennzahlen integriert.
- Durch eine interne Überprüfung des Anwendungsbereichs im Berichtsjahr wurden per 1. Januar 2023 der Standort von Axenta in Dättwil (46 FTE per 31. Dezember 2023) und ein Swiss Life-Betriebsgebäude in Lausanne (57 FTE per 31. Dezember 2023) zu Swiss Life Schweiz hinzugefügt. Diese waren bisher in einer Hochrechnung eingeschlossen.
- Durch eine interne Überprüfung des Anwendungsbereichs im Berichtsjahr wurde per 1. Januar 2023 der Standort Principal & Prosper in Edinburgh (47 FTE per 31. Dezember 2023) zu Swiss Life International hinzugefügt. Dieser war bisher in einer Hochrechnung eingeschlossen.
- Seit 2023 weist Swiss Life auch ihren Anteil an Recyclingabfall im Vergleich zum gesamten Abfall in den Umweltkennzahlen aus. Der Recyclingabfall wird auf Basis der Annahme berechnet, dass Biomüll, Glas, Papier, Metall, Druckerpatronen, Batterien, Bekleidung und Zubehör, Plastik und Alu-Dosen an den Swiss Life-Hauptstandorten in der Schweiz, Deutschland und Frankreich recycelt werden.
- Seit 2023 weist Swiss Life ihre Emissionen im Bereich «Geschäftsverkehr» detaillierter aus und hat dafür eine neue Kategorie «Fahrten mit öffentlichem Verkehr: Bus» hinzugefügt.
- Die Emissionsfaktoren der wissenschaftlichen Datenbank Ecoinvent wurden gemäss neuer Version 3.10 aus dem Jahr 2023 aktualisiert. Für Elektro- und Hybridfahrzeuge werden seit dem Berichtsjahr Emissionsfaktoren aus dem Mobitool Version 3 verwendet. Durch das Aktualisieren der Emissionsfaktoren wurden die Gesamtemissionen um 5% erhöht.

Absolute Umweltkennzahlen

Indikator	Einheit	2023	2022	2021
GESAMTE GEBÄUDEENERGIE	kWh	30 761 392	32 812 574	36 127 586
Stromverbrauch in den Gebäuden	kWh	17 071 496	17 204 564	18 429 450
Anteil erneuerbarer Strom	%	100	100	100
Brennstoffverbrauch in den Gebäuden	kWh	9 433 228	11 774 610	13 463 628
Verbrauch fossiler Brennstoffe	kWh	7 874 490	11 110 147	12 715 301
Verbrauch erneuerbarer Brennstoffe	kWh	1 558 738	664 463	748 327
Anteil erneuerbarer Brennstoffe	%	17	6	6
Verbrauch von Fernwärme in den Gebäuden	kWh	2 359 763	2 191 895	2 535 065
Hochrechnung gesamte Gebäudeenergie Gruppe	kWh	1 896 906	1 641 505	1 699 443
GESAMTER GESCHÄFTSVERKEHR	km	47 868 341	40 070 743	35 486 181
Fahrten mit öffentlichem Verkehr: Bahn	km	12 565 210	10 663 632	6 800 421
Fahrten mit öffentlichem Verkehr: Bus	km	227 248	–	–
Autofahrten eigene Flotte und Leasingfahrzeuge ¹	km	13 692 391	12 308 997	14 692 678
Autofahrten in Fahrzeugen Dritter – Mietwagen, Spesenfahrten und Taxis ²	km	11 377 843	11 136 998	10 841 792
Flugverkehr	km	8 680 701	5 355 048	2 677 749
Hochrechnung gesamter Geschäftsverkehr Gruppe	km	1 324 949	606 068	473 540
GESAMTER PAPIERVERBRAUCH	kg	531 836	564 154	664 263
Anteil Recyclingpapier	%	16	17	19
Hochrechnung gesamter Papierverbrauch Gruppe	kg	33 920	31 304	34 242
GESAMTER WASSERVERBRAUCH	m ³	62 984	59 426	59 655
Hochrechnung gesamter Wasserverbrauch Gruppe	m ³	4 607	4 082	3 494
GESAMTER ABFALL	kg	702 906	684 475	585 826
Anteil Recyclingabfall	%	50	–	–
Hochrechnung gesamter Abfall Gruppe	kg	50 693	42 742	34 493
GESAMTER VERLUST VON KÜHL- UND KÄLTEMITTEL	kg	0	34	25
GESAMTE EMISSIONEN	t CO ₂ e	14 251	16 362	15 080
Scope-1-Emissionen^{1,3}	t CO ₂ e	7 095	7 406	8 585
Scope-2-Emissionen³	t CO ₂ e	388	414	516
Scope-3-Emissionen²	t CO ₂ e	6 768	8 542	5 979
Scope-3-Emissionen Kat. 1 «Zugekaufte Güter & Services (Papier, Wasser)»	t CO ₂ e	462	512	592
Scope-3-Emissionen Kat. 3 «Energieaktivitäten»	t CO ₂ e	736	906	1 045
Scope-3-Emissionen Kat. 5 «Abfall»	t CO ₂ e	232	195	170
Scope-3-Emissionen Kat. 6 «Geschäftsreisen» ²	t CO ₂ e	5 337	6 930	4 172

Relative Umweltkennzahlen pro FTE

Indikator	Einheit	2023	2022	2021
Anzahl Vollzeitmitarbeitende	FTE	10 442	10 126	10 219
Gebäudeenergie	kWh/FTE	2 946	3 241	3 535
Geschäftsverkehr ^{1,2}	km/FTE	4 585	3 957	3 473
Papierverbrauch	kg/FTE	51	56	65
Wasserverbrauch	m ³ /FTE	6	6	6
Abfallmenge	kg/FTE	67	68	57
GESAMTE EMISSIONEN	kg CO ₂ e/FTE	1 365	1 616	1 476
Scope-1-Emissionen ^{1,3}	kg CO ₂ e/FTE	679	731	840
Scope-2-Emissionen ³	kg CO ₂ e/FTE	37	41	51
Scope-3-Emissionen ²	kg CO ₂ e/FTE	648	844	585

¹ Die Anzahl zurückgelegter Autokilometer mit Swiss Life-Flottenfahrzeugen beinhaltet geschäftliche sowie private Fahrten. Die genaue Anzahl privat zurückgelegter Autokilometer wird für die nächste Berichtsperiode ermittelt.

² Die Anzahl zurückgelegter Autokilometer von Aussendienstmitarbeitenden in Frankreich (331 FTE per 31.12.2023) wurde aufgrund unvollständiger Daten nicht inkludiert. Diese Daten wurden auch in den vorherigen Berichtsjahren 2019–2022 nicht rapportiert.

³ Emissionen in Bezug auf vakante Gebäudeflächen werden ebenfalls unter Scope 1 und 2 rapportiert.

Entwicklung der Umweltkennzahlen pro FTE

Im Berichtsjahr konnte Swiss Life den Gebäudeenergieverbrauch im Vergleich zu 2022 weiter reduzieren (-9% pro FTE). Gründe dafür sind erweiterte Energiesparmassnahmen an verschiedenen Standorten. Zudem wurden im Berichtsjahr keine zusätzlichen Notbrennstoffe eingekauft. Nebst der Reduktion des Gebäudeenergieverbrauchs hat Swiss Life im Berichtsjahr den Anteil von erneuerbaren Brennstoffquellen von 6% im Vorjahr auf 17% erhöht. Die Reiseaktivität bei Swiss Life hat im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr zugenommen (+16% pro FTE). Ein Grund dafür ist, dass Swiss Life ab dem Berichtsjahr auch Incentive-Reisen konsequent in dieser Kategorie erfasst. Incentive-Reisen umfassen von Swiss Life organisierte, mehrtägige Seminare für Gruppen ab 20 Teilnehmenden. Im Vergleich zum Basisjahr 2019 konnten die Geschäftsreisen insgesamt um 22% pro FTE reduziert werden. In Bezug auf den Papierverbrauch kann Swiss Life eine leichte Reduktion im Vergleich zum Vorjahr ausweisen (-9% pro FTE). Bezüglich des Wasserverbrauchs (0% pro FTE) und in der Kategorie Abfall (-1% pro FTE) gab es keine signifikanten Abweichungen gegenüber dem Vorjahr.

Insgesamt betragen die gemessenen Emissionen im Berichtsjahr 14 251 t CO₂e bzw. 1365 kg CO₂e pro FTE. Dies entspricht gegenüber 2022 einem Rückgang um 16% pro FTE. Dieser Rückgang ist auch auf eine einmalige Incentive-Reise in Deutschland im Vorjahr zurückzuführen. Seit 2021 bezieht Swiss Life zu 100% Strom aus erneuerbaren Energien. Bis Ende 2024 will Swiss Life die gesamten Emissionen pro FTE im Vergleich zu 2019 um 35% reduzieren. Mit Blick auf diese Zielsetzung ist Swiss Life gut unterwegs: Ende 2023 konnten die Emissionen pro FTE um 44% im Vergleich zu 2019 reduziert werden.

Massnahmen innerhalb der Swiss Life-Gruppe

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 die 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 beinahe CO₂-neutral. Seit Beginn der 90er-Jahre wird das Gebäude mit Seewasser gekühlt und beheizt. Zudem wurde im Berichtsjahr mit dem Bau einer Fotovoltaikanlage begonnen, die ab dem Jahr 2024 in Betrieb sein wird. In der Betriebsliegenschaft Binz in Zürich wird Regenwasser für sanitäre Anlagen verwendet. Seit 2023 wird an beiden Standorten 100% Schweizer Biogas zur Gebäudeheizung verwendet. Seit 2021 hat Swiss Life den Recyclinganteil des Kopier- und Druckpapiers kontinuierlich erhöht. Bis 2024 soll der Recyclinganteil des gesamten Papierverbrauchs auf bis zu 80% ansteigen. Dabei setzt Swiss Life auf «Blauer Engel», eines der ökologischsten Labels, das ausschliesslich Papierfasern aus Altpapier verwendet und in der Herstellung auf gefährliche Chemikalien verzichtet. Weiter fördert Swiss Life die Nutzung des öffentlichen Verkehrs, indem sie ihren Mitarbeitenden Abonnements bei lokalen öffentlichen Verkehrsbetrieben zu vergünstigten Tarifen zur Verfügung stellt. Zudem unterstützt Swiss Life das Velo- und das E-Bike-Fahren mit Rabatten auf lokale Veloverleihsysteme. Jeder Standort achtet auf Abfalltrennung. In den Zürcher Betriebsgebäuden gibt es auf allen Stockwerken Recyclingstationen.
- Swiss Life Schweiz will über ihre Betriebsökologie hinaus einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten. Deshalb gründete sie 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. Swiss Life leistet mit ihrem Beiratsvorsitz und ihrem permanenten Sitz im Stiftungsrat einen aktiven Beitrag zur Stiftung.

Frankreich

- Seit Initiierung des gruppenweiten Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024» hat sich Swiss Life Frankreich folgende vier Schwerpunkte zur Reduktion der CO₂-Emissionen im eigenen Betrieb gesetzt: die Verringerung des Ressourcenverbrauchs und die Optimierung der Abfalltrennung, die Reduktion der CO₂-Emissionen, die Stärkung des Umweltbewusstseins der Mitarbeitenden sowie die Einbeziehung von Geschäftspartnern und Lieferanten. Zu diesen vier Schwerpunkten wurden zahlreiche Massnahmen definiert. Zum Beispiel wurde eines der zwei Rechenzentren von Swiss Life Frankreich an einen effizienten Datenhosting-Spezialisten ausgelagert, wodurch CO₂-Emissionen reduziert wurden.
- Um den Ressourcenverbrauch besser zu steuern, hat Swiss Life Frankreich einen Energiesparplan umgesetzt. Wesentliche Bestandteile dieses Energiesparplans sind die Harmonisierung von Heizungs- und Kühltemperaturen, reduzierte Beleuchtungszeiten, Warmwasserabschaltung in Sanitärbereichen, Gruppierung von Teams nach Stockwerken oder Gebäuden und Sensibilisierungskampagnen.

- Swiss Life Frankreich möchte stetig ihren Papierverbrauch reduzieren und setzt dabei auf Digitalisierungsprojekte. Auch für die Messung des digitalen CO₂-Fussabdrucks hat Swiss Life Frankreich im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit Lecko Analytics die Applikation GreeT entwickelt. Das System steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung und misst die CO₂-Bilanz individueller und kollektiver Nutzungen im Zusammenhang mit Microsoft-365-Anwendungen. Dadurch werden Empfehlungen zu verantwortungsvollen Praktiken abgegeben. Als Mess- und Sensibilisierungsinstrument trägt es dazu bei, den Ansatz rund um Green IT zu stärken.
- Um die CO₂-Emissionen im Vertrieb stetig zu senken, hat Swiss Life Frankreich für den eigenen Fuhrpark eine umweltfreundlichere Richtlinie ausgearbeitet. Die Fahrzeuge werden sukzessive nach Ablauf der bestehenden Leasingverträge mit Hybrid- und Elektrofahrzeugen ersetzt.
- Swiss Life Frankreich hat zudem ihre Reiserichtlinien verschärft. Bei den am höchsten frequentierten Strecken mit einem mehrtägigen Aufenthalt muss mindestens für eine Fahrt der Zug als Beförderungsmittel gewählt werden. Zudem ist bei internen Veranstaltungen mit mehr als 20 Personen vorgesehen, auf den Flugverkehr zu verzichten.

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 bei der CO₂-Reduktion und der Ressourcenschonung.
- 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.
- Zur weiteren Reduktion der CO₂-Emissionen hat Swiss Life Deutschland beschlossen, Firmenwagen für die Geschäftsleitung und die erste Führungsebene ab sofort gegen Elektrofahrzeuge auszutauschen. Eine Anpassung der Car Policy, des zentralen Regelwerks für den Fuhrpark, erfolgte bereits zum 1. September 2022. Der Austausch wird sukzessive nach Ablauf des bestehenden Leasingvertrages vorgenommen. Im Ergebnis bedeutet das mittelfristig die Umstellung von rund 50 Fahrzeugen – das entspricht 100% der Dienstwagenflotte im Innendienst. Hierfür wurde an beiden Standorten eine Ladeinfrastruktur für Dienstwagen und Mitarbeitendenfahrzeuge geschaffen.
- Am Standort Hannover wurde die gesamte Beleuchtung auf LED umgerüstet.
- Die Digitalisierung der Prozesse birgt grosses Potenzial für den Klimaschutz. Sie umfasst die E-Signatur und nachhaltige Antrags-, Vertrags- und Provisionsprozesse. Ziel ist es, den Kundenprozess möglichst zeit- und ortsungebunden zu gestalten, um damit nicht nur die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden zu steigern, sondern auch die Emissionen durch Papierausdruck und Mobilität zu reduzieren.

Swiss Life International

- Die Teams in Liechtenstein, Luxemburg, Grossbritannien, Österreich, Tschechien, den Niederlanden, der Schweiz 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 sowie die Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel.

Swiss Life Asset Managers

- In der Schweiz hat die Livit AG seit 2022 alle Benzin- und Dieselflottenfahrzeuge durch Hybridfahrzeuge ersetzt.
- In Luxemburg wird Energie aus 100% erneuerbaren Quellen genutzt und ausschliesslich Recyclingpapier zu Kopier- und Druckzwecken verwendet. Zudem wird auf allen Stockwerken des Gebäudes mittels Recyclingstationen Abfall konsequent getrennt. Seit 2022 wird zudem durch die Bereitstellung von Glasflaschen und des Wasserspenders die Zahl der Einweg- und Mehrwegflaschen reduziert. Zusätzlich werden Fahrkarten für den öffentlichen Nahverkehr durch das Unternehmen subventioniert.
- In Deutschland wird im Rahmen der internen Nachhaltigkeitskommunikation monatlich ein Newsletter an die Mitarbeitenden versandt, in dem Kolleginnen und Kollegen inspirierende Optionen für einen nachhaltigen Lebensstil aufzeigen. Zudem engagiert sich Swiss Life Asset Managers aktiv in verschiedenen lokalen Nachhaltigkeitsprojekten.
- Auch an weiteren Standorten von Swiss Life Asset Managers werden diverse Nachhaltigkeitsinitiativen umgesetzt. Beispielsweise wurde der Betriebsstandort in Oslo mit dem Eco-Lighthouse-Label zertifiziert. Das Eco-Lighthouse-Zertifizierungssystem integriert Umweltmanagement sowie interne und externe Umweltmassnahmen in die norwegischen Vorschriften über systematische Gesundheits-, Umwelt- und Sicherheitsmassnahmen in Unternehmen. Zudem wird auch in London beispielsweise Abfall getrennt und recycelt und es werden gebrauchte Elektronikartikel an Wohltätigkeitsorganisationen gespendet.

Menschenrechte

Swiss Life verpflichtet sich in ihren Einflussbereichen zur Einhaltung der Sozial- und der Umweltstandards. Der Ansatz zur Achtung der Menschenrechte ist in einer gruppenweit gültigen Erklärung zusammengefasst.

Swiss Life achtet die international anerkannten Rechte gemäss den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP). In diesem Zusammenhang respektiert Swiss Life insbesondere:

- die Internationale Menschenrechtscharta (International Bill of Human Rights);
- die Kernstandards und die Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), einschliesslich des Diskriminierungsübereinkommens (Nr. 111), des Übereinkommens über das Mindestalter zur effektiven Abschaffung der Kinderarbeit (Nr. 138) und des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Massnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Nr. 182).

Als Unterzeichnerin des United Nations Global Compact (UNGC) verpflichtet sich Swiss Life jährlich öffentlich zur Achtung und zur Unterstützung der Menschenrechte sowie zur Einhaltung der zehn Prinzipien des UNGC. Zusätzlich hat sich Swiss Life zu allgemeinen und branchenspezifischen internationalen Standards wie den Principles for Responsible Investment (PRI) und den Principles for Sustainable Insurance (PSI) verpflichtet.

Ansatz und Due Diligence

Swiss Life will mögliche negative Auswirkungen auf die Tätigkeit des Unternehmens oder mit Swiss Life verbundene Tätigkeiten Dritter vermeiden, adressieren oder mindern; dies insbesondere in vier Bereichen:

- In ihrer Geschäftstätigkeit
- Als Vermögenseigentümerin und -verwalterin
- Im Versicherungs- und im Beratungsgeschäft
- Als Arbeitgeberin

Für jeden Bereich verfügt Swiss Life über entsprechende interne Richtlinien und Verfahren. Menschenrechtsbezogene Risiken werden im umfassenden Gesamtrisikoprofilprozess berücksichtigt und überwacht. Sie werden regelmässig in verschiedenen Risikokategorien analysiert und beurteilt. Informationen zur Risikoabbildung im Zusammenhang mit möglichen Menschenrechtsrisiken sowie zu den Überwachungsergebnissen werden in den zuständigen Gremien präsentiert und diskutiert – auch mit Mitgliedern der Konzernleitung und des Verwaltungsrats.

Im Berichtsjahr adressierte Swiss Life das Thema Menschenrechte insbesondere in der Erarbeitung der Grundsätze zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten und der Transparenz bezüglich Kinderarbeit. In ihrem Kerngeschäft – Versicherungsdienstleistungen, Beratung und Asset Management – ist Swiss Life in einem hochregulierten Finanzdienstleistungsumfeld und vorwiegend in west- und zentraleuropäischen Ländern tätig. Als Teil der Finanzdienstleistungsindustrie verarbeitet Swiss Life keine Rohstoffe und stellt keine Güter her. Deshalb ist Swiss Life in ihren Lieferketten nur beschränkt und indirekt einem Risiko in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen wie Kinderarbeit ausgesetzt. Im Berichtsjahr wurde im Rahmen der Prüfung der bedeutenden Lieferanten kein begründeter Verdacht auf Kinderarbeit festgestellt.

Mehr Informationen dazu, wie Swiss Life ihre Verantwortung in Bezug auf den Schutz der Menschenrechte wahrnimmt, gibt das Unternehmen in einer gruppenweiten Erklärung zur Achtung der Menschenrechte. Zudem hat Swiss Life die Grundsätze zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten und der Transparenz bezüglich Kinderarbeit zusammengefasst.

 Die Erklärung zur Achtung der Menschenrechte ist abrufbar unter www.swisslife.com/menschenrechte

Beschaffung

Swiss Life fordert auch von Geschäftspartnern ein hohes Mass an Verantwortung bei der Umsetzung und Erfüllung von Nachhaltigkeitsstandards und verlangt, dass sie ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt wahrnehmen.

Gruppenweite Grundsätze für die nachhaltige Beschaffung

<p>Unsere Standards als Einkäuferin</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

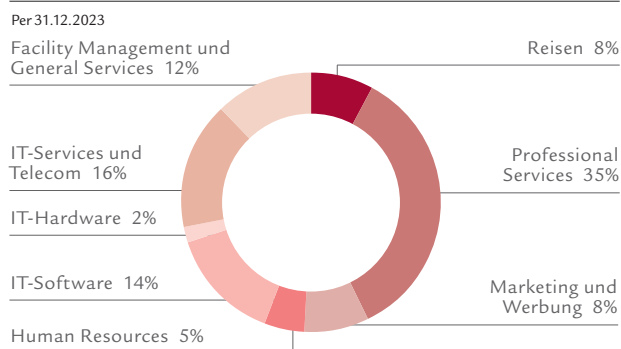
Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Rahmen der Beschaffung wird innerhalb der gruppenweiten Nachhaltigkeitsorganisation in einer dedizierten Arbeitsgruppe behandelt.

Zentrale Bestandteile für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsaspekte im Beschaffungswesen sind die Beziehungspflege und der Austausch mit den Lieferanten und Servicedienstleistern. Dafür hat Swiss Life 2023 eine gruppenweite Plattform für das Monitoring von wesentlichen Lieferanten eingeführt. Diese Plattform ermöglicht es Swiss Life, ihre Lieferanten zu verwalten und zu überwachen. Im Jahr 2023 haben alle Geschäftsbereiche ihre wesentlichen Lieferanten identifiziert und begonnen, diese zu registrieren. Dies, um sowohl Anforderungen aus Gesellschaft und Politik zu entsprechen als auch den aufkommenden regulatorischen und gesetzlichen Verschärfungen Rechnung zu tragen. Durch individuelle Nachhaltigkeitsbewertungen ihrer Geschäftspartner erreicht Swiss Life eine bessere Überwachung der ökologischen, der sozialen und der ethischen Risiken in ihrer Lieferkette und macht damit einen weiteren wichtigen Schritt in der kontinuierlichen Weiterentwicklung im Bereich nachhaltige Beschaffung.

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

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

Prozentuale Aufteilung des Einkaufsvolumens nach Kategorien



Swiss Life hat vor einigen Jahren eine Arbeitsgruppe zur nachhaltigen Beschaffung etabliert. In dieser sind alle fünf Geschäftsbereiche und die Gruppenfunktionen vertreten. Die Arbeitsgruppe trifft sich regelmässig, um Themen der nachhaltigen Beschaffung gruppenweit aufeinander abzustimmen und die Jahresziele festzulegen. Abstimmungen zur Handhabung und zur Kontrolle von Lieferanten auf der gruppenweiten Plattform werden auch in diesem Kreis vorgenommen.

Bei der Auswahl von Lieferanten orientiert sich Swiss Life auch an ethischen, ökologischen und ökonomischen Grundsätzen und arbeitet, soweit sinnvoll und möglich, mit lokalen Anbietern oder Lieferanten in OECD-Ländern zusammen.

In der Schweiz handelt es sich bei den meisten Lieferanten und Servicedienstleistern um Anbieter aus dem Inland, ergänzt durch Geschäftspartner 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 nur einen kleinen Teil von maximal 5% aus.

Bei der Zusammenarbeit mit grossen internationalen Unternehmen im IT-Bereich setzt Swiss Life an allen Standorten nach Möglichkeit auf deren Ländergesellschaften, damit die Emissionen durch Reisetätigkeit so niedrig wie möglich ausfallen.

Swiss Life gehört zudem zu den führenden Immobilieninvestorinnen 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

Im Jahr 2021 hat Swiss Life ihre Weisung zur gruppenweiten Beschaffung überarbeitet, um die Nachhaltigkeitsgrundsätze von Swiss Life in den Weisungsdokumenten noch besser abzubilden und die bestehenden Regelungen entsprechend zu schärfen. Ein spezielles Augenmerk lag dabei auf den Themen Arbeitsstandards und Menschenrechte. Die Weisung trat im vierten Quartal 2021 in Kraft und die Neuerungen aus der Weisung fanden Eingang in den jeweiligen Code of Conduct für die Lieferanten der divisionalen Geschäftsbereiche.

In allen Divisionen müssen Unternehmen, die mit Swiss Life zusammenarbeiten wollen, die massgebenden gesetzlichen Bestimmungen und die Standards von Swiss Life einhalten. Die Beurteilung der wichtigsten Lieferanten und Dienstleister ist im Risikomanagement-Framework der Swiss Life-Gruppe integriert. Bei Verletzungen der vereinbarten Standards verlangt Swiss Life Korrekturmassnahmen. Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstössen wird die Zusammenarbeit beendet. Das Recht auf eine Durchführung von Audits bei Lieferanten und Dienstleistern ist vertraglich vereinbart. In diesem Zusammenhang fordert Swiss Life unter anderem Bestätigungen von ISO-Zertifizierungen ein, prüft sie auf ihre Gültigkeit hin und analysiert die Berichte zu den Zertifizierungen.

Beim Abschluss von Verträgen mit Lieferanten und Dienstleistern 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, welche die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmenden 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 Ethnizität, Geschlecht, Religion, Herkunft, Invalidität, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen Merkmalen arbeiten können
- Respektierung des Rechts der Mitarbeitenden auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Verzicht auf Kinder- und Zwangsarbeit
- Einhaltung der Artikel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR)

Bezüglich der Einhaltung der Menschenrechte erwartet Swiss Life von ihren Servicedienstleistern und Lieferanten zudem, dass sie dieselben internationalen Menschenrechtsstandards einhalten wie Swiss Life (mehr dazu im Kapitel «Menschenrechte»). Sie teilt diese Erwartung den Lieferanten über die Beschaffungsabteilungen der Geschäftsbereiche mit und hat dies in einer gruppenweiten internen Weisung entsprechend festgehalten.

Swiss Life ist hauptsächlich mit Servicedienstleistern und Lieferanten in europäischen Ländern tätig, in denen lokale Vorschriften die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten gewährleisten.

Seit dem Jahr 2023 haben alle Divisionen (die Kernmärkte Schweiz, Frankreich und Deutschland wie auch Swiss Life Asset Managers und Swiss Life International) einen Verhaltenskodex für Lieferanten. Hiermit werden Lieferanten verpflichtet, Verantwortung für die Einhaltung der oben aufgeführten Standards zu übernehmen, inklusive Antikorruptionsrichtlinien.

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 (zum Beispiel ISO 9001 oder ISAE 3402) verfügen.

Seit dem Jahr 2020 bezieht die Swiss Life-Gruppe Büro- und IT-Equipment über globale Verträge ausschliesslich mit Nachhaltigkeitssiegel wie EnergyStar, Blauer Engel oder ECMA 370.

Politisches Engagement

Swiss Life pflegt einen aktiven Dialog mit der Politik und bringt ihre Anliegen in den massgebenden Wirtschaftsverbänden ein. Denn politische und regulatorische Rahmenbedingungen haben einen grossen Einfluss auf ihre Tätigkeitsfelder und wirken sich auf Kundinnen und Kunden, Aktionärinnen und Aktionäre, Aufsichtsbehörden und die Öffentlichkeit aus.

Swiss Life setzt sich in allen für sie relevanten Märkten für einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandort und eine angemessene Regulierung ein. Dabei fokussiert sie sich auf die für ihre Geschäftsbereiche wesentlichsten Themen wie die Vorsorge und die Versicherung, die Anlage- und Vermögensverwaltung, das Immobilienmanagement, die Beratung von Kundinnen und Kunden sowie die Anforderungen an die Versicherungssolvvenz und den Schutz der Konsumentinnen und Konsumenten.

Die strategische Ausrichtung ihrer politischen Arbeit stellt Swiss Life über den Steuerungsausschuss «Politische Kommunikation» sicher. Mitglieder dieses Ausschusses sind der Group CEO und der Group CFO, die CEOs der in der Schweiz ansässigen Divisionen, der General Counsel, der Chief Risk Officer und die Heads von Group Communications sowie Group Human Resources. Der Steuerungsausschuss trifft sich viermal jährlich und definiert die Schwerpunkte der politischen Arbeit. Das Public-Affairs-Team der Swiss Life-Gruppe untersteht dem Verwaltungsratspräsidenten und trägt die Prozessverantwortung.

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 Interessenvertreterinnen und -vertretern geht es Swiss Life zum einen darum, deren Meinungen, Erwartungen und Vorstellungen besser zu verstehen. Zum anderen ist es wichtig, frühzeitig abschätzen zu können, welche Auswirkungen die Einführung oder die Anpassung rechtlicher Grundlagen auf die Geschäftstätigkeit von Swiss Life haben könnte. In der Schweiz werden bürgerliche Parteien mit einem ordentlichen jährlichen Beitrag unterstützt. Dafür hat Swiss Life 2023 – wie in den Vorjahren – wiederum rund CHF 500 000 eingesetzt. Zusätzlich wurden einzelne bürgerliche Kandidatinnen und Kandidaten im Wahljahr 2023 mit einem individuellen Wahlkampffinanzierungsbeitrag in der Höhe von maximal CHF 12 000 unterstützt. Dafür hat Swiss Life rund CHF 175 000 eingesetzt. Dabei gelten die Regeln des «Code of Conduct» der Swiss Life-Gruppe, die in der internen Weisung «Verhaltensregeln» konkretisiert werden. In dieser ist festgehalten, dass Spenden an politische Parteien nicht an Gegenleistungen geknüpft werden dürfen. In den Märkten ausserhalb der Schweiz gab es keine nennenswerte Unterstützung von Parteien. Die Divisionen bestätigen zudem Group Public Affairs, dass sie alle anwendbaren Vorschriften bezüglich der nationalen Verbandsmitgliedschaften und der Finanzierungsbeiträge einhalten.

In allen Divisionen wird die politische Arbeit und Kommunikation eng mit Dach- und Branchenverbänden koordiniert. Mitunter engagieren sich verschiedene Exponentinnen und Exponenten aus der Unternehmensführung insbesondere in den landesspezifischen Branchenverbänden. In der Schweiz arbeiten Mitglieder der Konzernleitung und Mitarbeitende von Swiss Life in verschiedenen Gremien des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV) mit.

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

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 aktuell relevantesten Regulierungsthemen. Diese werden 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, zum Beispiel des Verbands unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e. V. (VOTUM).

Swiss Life International ist in ihren Märkten in Liechtenstein, Luxemburg, Grossbritannien, Österreich, Singapur, der Slowakei, Tschechien, den Niederlanden, Italien und der Schweiz Mitglied landesspezifischer Branchenverbände.

Engagement für das Milizsystem

In der Schweiz setzt sich Swiss Life für das Milizsystem ein in der festen Überzeugung, dass dieses ein besseres Verständnis zwischen Politik, Gesellschaft und Wirtschaft fördert und einen wertvollen Wissenstransfer ermöglicht. Swiss Life unterstützt ihre Mitarbeitenden darum bei der Ausübung eines politischen oder eines öffentlichen Amtes. So können Mitarbeitende mit Vollzeitpensum bis zu 20% ihrer Arbeitszeit für die Ausübung eines Mandats nutzen. Darüber hinaus führt Swiss Life in der Schweiz regelmässig Veranstaltungen für Mitarbeitende mit politischen oder öffentlichen Mandaten durch.

Corporate Citizenship

Swiss Life unterstützt Projekte und Institutionen aus den Bereichen Soziales, Kultur, Wissenschaft, Bildung und Forschung und betreibt in den verschiedenen Kernmärkten insgesamt sieben eigene Stiftungen.

Im Einklang mit dem Unternehmenszweck und der Unternehmensstrategie konzentrieren sich die gesellschaftlichen Aktivitäten aller Divisionen der Swiss Life-Gruppe auf Projekte, die Selbstbestimmung und Zuversicht fördern. 2023 beliefen sich die gesamten Beiträge auf rund CHF 3,3 Millionen.

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. Sie unterstützte 2023 133 Projekte und Organisationen mit rund CHF 1,4 Millionen. Sämtliche Unterstützungsgelder stellt vollumfänglich die Stifterin, Swiss Life, zur Verfügung.
- Mit der **Jubiläumstiftung für Volksgesundheit und medizinische Forschung** betreut Swiss Life im Heimmarkt Schweiz eine zweite gemeinnützige Stiftung. Diese wurde 1957 anlässlich des 100-Jahr-Jubiläums des Unternehmens 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 zwischen CHF 400 000 und CHF 600 000 pro Jahr.
- Die Vertriebsgesellschaft Swiss Life Select unterhält in der Schweiz die **Stiftung Zuversicht für Kinder**. Diese unterstützt Kinder, die in ihren Existenz- und Entwicklungschancen benachteiligt sind, und verhilft ihnen zu besseren Chancen auf ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben. Im vergangenen Jahr wurden neben dem Hauptprojekt in Kirgistan wiederum verschiedene Hilfsprojekte anderer Vereine und Stiftungen, zum Beispiel in Kenia, Äthiopien und Guatemala, unterstützt. Die Stiftung wird im Wesentlichen von den Finanzberaterinnen und Finanzberatern sowie den Mitarbeitenden von Swiss Life Select getragen. Darüber hinaus spenden auch Dritte, die durch Medienpräsenz auf die Stiftung aufmerksam geworden sind. Im Jahr 2023 erhielt die Stiftung Spenden in der Höhe von rund CHF 150 000. Sämtliche Verwaltungskosten werden von Swiss Life Select Schweiz getragen.
- Neben ihren Stiftungsengagements fördert Swiss Life die Schweizer Filmkultur und trägt dazu bei, dass Kulturschaffende ihren eigenen künstlerischen Weg verfolgen können. Swiss Life engagierte sich 2023 bei den Solothurner Filmtagen und beim Locarno Film Festival. Darüber hinaus fördert Swiss Life in der Schweiz seit Jahren die klassische Musik, indem sie das Zürcher Tonhallen-Orchester, das Zürcher Opernhaus, das Lucerne Festival und das Davos Festival finanziell unterstützt.

- Swiss Life Asset Managers stiftet seit zehn Jahren den **Swiss Life Studienpreis**. Der Preis, der in Zusammenarbeit mit dem Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) der Hochschule Luzern – Wirtschaft und der Wirtschaftszeitung «Finanz und Wirtschaft» verliehen wird, bietet innovativer und praxisorientierter Forschungsarbeit an Schweizer Hochschulen eine Plattform. Prämiert 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. Die wichtigsten Projekte im Bereich Gesundheit sind die Unterstützung der Krebsforschung («Une Jonquille contre le cancer» mit dem Curie-Institut, Brustkrebs-Aufklärungsmonat), die Begleitung von Alzheimer-Patientinnen und -Patienten und ihren Betreuungspersonen (angepasste Besuche in Museen und Kultureinrichtungen, Konzerte, Reisetherapien) und die Unterstützung von Betreuerinnen und Betreuern («Prix Initiative Aidant.e.s» mit Collectif Je t'Aide und Sensibilisierungskonferenzen für Angestellte). Die Fondation Swiss Life unterstützt zudem künstlerisches Schaffen mit dem «Prix Swiss Life à 4 Mains», der alle zwei Jahre Werke in Fotografie und Musik prämiert. Im Rahmen des Freiwilligenprogramms von Mitarbeitenden «Aider à aider» wurden im Jahr 2023 zudem 14 Solidaritätsprojekte in verschiedenen Bereichen unterstützt. Im Berichtsjahr erhielt die Fondation Swiss Life von ihren Gründungsmitgliedern EUR 300 000 sowie EUR 50 000 von Swiss Life Asset Managers Frankreich zur Unterstützung der verschiedenen Initiativen.
- Im Jahr 2023 hat Swiss Life Frankreich die Solidaritätsinitiative **#ActForLife** lanciert. Diese bietet den Mitarbeitenden sechs Möglichkeiten, sich zu engagieren: Solidaritätsaktionen für Unternehmen, «Aider à aider», Lohnspenden, Konferenzen und Sensibilisierung, Sponsoring von Senior-Fähigkeiten und Teambuilding-Veranstaltungen. Alle Handlungen werden auf einer Online-Plattform dokumentiert, die allen Angestellten zugänglich ist.

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 erfolgt zu grössten Teilen über Spenden aus dem Kreis der Mitarbeitenden und der Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner. 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 2023 mehr als 80 Initiativen mit mehr als EUR 750 000.
- 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. Mitarbeitende und Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner engagieren sich ehrenamtlich als Mentorinnen und Mentoren für Kinder aus benachteiligten Verhältnissen.

Österreich

- Swiss Life Select in Österreich unterstützt eine Stiftung mit dem Namen **Stiftung Zuversicht für Kinder**. Diese förderte im Berichtsjahr 17 lokale und internationale Hilfsprojekte sowie medizinische Einzelfallhilfe. Die Summe von rund EUR 47 500 spendeten im Wesentlichen die Finanzberaterinnen und Finanzberater von Swiss Life Select. Mit ihrer Hilfe und der Unterstützung durch Kundinnen und Kunden sowie Privatpersonen erhielten zahlreiche Kinder eine neue Perspektive. Darüber hinaus ist Swiss Life Select in Österreich seit sechs Jahren Sponsorin der «Jungen Philharmonie Wien».

Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin

In ihrer Rolle als Vermögenseigentümerin und -verwalterin integriert Swiss Life verschiedene Ansätze für verantwortungsbewusstes Anlegen in die Anlagetätigkeit. Zudem verfügt Swiss Life über ein wachsendes Angebot an nachhaltigen Produkten basierend auf einem stringenten Regelwerk.


Grundsätze und Überblick	140
Wertschriften	144
Aktive Übernahme von Verantwortung	146
Immobilienmanagement	147
Infrastrukturanlagen	150

Grundsätze und Überblick

Aufgrund 90% der gesamthaft durch Swiss Life verwalteten Vermögen wird mindestens einer der acht Ansätze für verantwortungsbewusstes Anlegen angewendet, die gemäss Principles for Responsible Investment (PRI) definiert wurden.

Swiss Life ist Vermögensverwalterin für die eigenen Versicherungsgesellschaften und für Drittkunden wie Pensionskassen, andere Versicherungsgesellschaften sowie Privatinvestorinnen und -investoren. Swiss Life kann als verantwortungsbewusste Anlegerin einen relevanten Beitrag zur positiven Entwicklung der Gesellschaft und der Umwelt leisten. Dies, indem sie ausgehende Risiken für Gesellschaft und Umwelt reduziert, entsprechende Chancen wahrnimmt und ihren Kundinnen und Kunden entsprechende Anlageprodukte und -lösungen anbietet. 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 ihrer Verpflichtungen investiert Swiss Life vor allem in festverzinsliche Wertschriften, zum Beispiel in Staats- und Unternehmensanleihen, in Immobilien sowie in Aktien und in Infrastruktur. Dabei beruhen die Anlageentscheidungen auf einer eingehenden Beurteilung von Risiken und Renditen.

Um ihr Bekenntnis zur verantwortungsbewussten Anlagetätigkeit strukturiert zu kommunizieren, hat Swiss Life ihren Ansatz zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien in Anlage- und Risikomanagementprozessen formalisiert und entwickelt diesen stetig weiter. Der daraus resultierende Ansatz für verantwortungsbewusste Anlagen beschreibt, wie die verschiedenen Ansätze für verantwortungsbewusstes Anlegen gemäss Principles for Responsible Investment (PRI) angewendet werden sollen, sowohl für die eigenen Vermögenswerte als auch für die Drittkundengelder. Insgesamt wird für ungefähr 90% der gesamten verwalteten Vermögen mindestens ein Ansatz zum verantwortungsbewussten Anlegen gemäss PRI angewendet. Weitere Informationen dazu sind in der Responsible Investment Policy und in der nachfolgenden Tabelle zu finden. Swiss Life und alle Tochtergesellschaften sind vollumfänglich den PRI verpflichtet und legen ihre Aktivitäten im Bereich der verantwortungsbewussten Anlagetätigkeit entsprechend offen. Dies wurde im letzten PRI Assessment der Swiss Life-Gruppe im Berichtsjahr unter anderem mit dem Score von 66% resp. vier Sternen im Modul «Policy, Governance and Strategy» anerkannt.

 Der PRI Assessment Report ist abrufbar unter www.swisslife-am.com/pri-assessment

 Die Responsible Investment Policy ist abrufbar unter www.swisslife-am.com/ri-policy

Umsetzung der PRI-Ansätze in den verschiedenen Anlageklassen

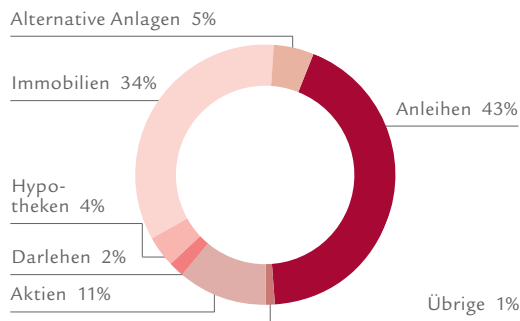
	Ausschlüsse / Negativ- Screening	Positiv- Screening	Best-in-Class- Screening	Normenbasiertes Screening	ESG-Integration	Thematische Anlage	Aktive Über- nahme von Verantwortung	Impact Investing
Anleihen	X	X	X	X	X	X	X	
Aktien	X	X	X	X	X	X	X	X
Private Equity								
Hedgefonds								
Immobilien	X		X	X	X		X	
Cash								
Infrastruktur	X			X	X	X	X	
Hypotheken						X		
Darlehen								
Multi-Asset	X	X	X	X	X		X	
Geldmarkt	X	X	X	X	X		X	

Zur Prävention von Greenwashing setzt Swiss Life auf eine klare und transparente Kommunikation mit ihren Anspruchsgruppen, in der Nachhaltigkeitsaspekte adressiert werden. Insbesondere bei Anlagelösungen stellt sie sicher, dass angemessene Kontrollmechanismen bestehen und Definitionen, wo angemessen, auf etablierten Branchenstandards basieren. Diese Kontrollmechanismen umfassen zum Beispiel monatliche Berichte, welche die wesentlichsten Nachhaltigkeitsaspekte eines Portfolios abbilden und als Diskussionsgrundlage in gewissen Gremien dienen (zum Beispiel im Risk Committee). Die Berichte und Publikationen der EU-domizilierten ESG- und Sustainable-Impact-Fonds erfüllen alle die SFDR-Transparenzvorschriften.

Als bedeutende Anlegerin hat Swiss Life den Anspruch, dass direkte Investitionen in ihrem Portfolio den grundlegenden Normen und Werten von Swiss Life entsprechen. Als Unterzeichnerin des UN Global Compact bekennt sich Swiss Life unter anderem zu den grundlegenden Prinzipien zum Schutz der Menschenrechte und zur Einhaltung von Umweltstandards. Zudem ist Swiss Life Asset Managers seit 2022 Mitglied der «Net Zero Asset Managers initiative» und hat im Berichtsjahr die ersten Ziele eingereicht. Diese umfassen 15% der insgesamt verwalteten Vermögen und betreffen insbesondere die Immobilien- und die Anleihenportfolios. Weitere Informationen zu den Zielen sind unter [swisslife-am.com/net-zero-asset-managers](https://www.swisslife-am.com/net-zero-asset-managers) zu finden.

Verwaltete Vermögen¹ – Aufteilung nach Anlageklasse

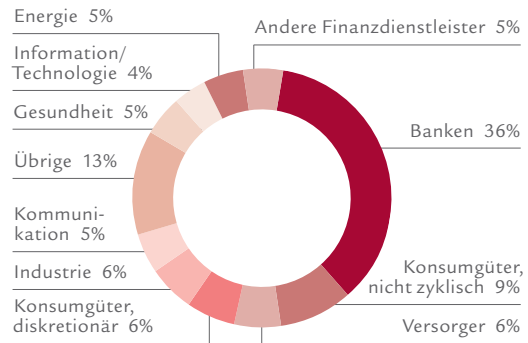
Per 31.12.2023



¹ Total verwaltete Vermögen Versicherungsgeschäft und Drittkunden

Unternehmensanleihenportfolio¹ – Aufteilung nach Industriezweig

Per 31.12.2023



¹ Verwaltete Unternehmensanleihen für das Versicherungsgeschäft (CHF 38 Milliarden)

Regelwerk für die Integration von ESG-Kriterien

Der Ansatz für verantwortungsbewusstes Anlegen basiert auf den Grundwerten der treuhänderischen Pflicht, der generationenübergreifenden Verantwortung und der aktiven Übernahme von Verantwortung. Swiss Life Asset Managers hat sich zum Ziel gesetzt, einen robusten und transparenten Anlageansatz zu etablieren, der Glaubwürdigkeit und Transparenz im Produktangebot gewährleisten soll.

Die Regeln sind in drei Ebenen unterteilt. Die erste Ebene, «Ausschlüsse», soll das Risiko negativer finanzieller Auswirkungen, die sich aus bestimmten Sektoren ergeben, minimieren. Ausserdem sollen dadurch Reputationsrisiken gemindert werden, die mit der Verletzung internationaler Standards oder Grundsätze verbunden sein könnten. Die zweite Ebene, «Sustainability Safeguards», soll das Teilrisiko aus Sicht der doppelten Wesentlichkeit im investierbaren Universum mindern und gleichzeitig eine robuste ESG-Abdeckung des Portfolios gewährleisten. Die dritte Ebene, «Significant Approach», charakterisiert das ESG- oder das Sustainable-Impact-Ziel, das durch das Produkt gefördert wird. Der Ansatz wird mit klaren und messbaren Metriken definiert, die eine transparente Berichterstattung über die Erreichung der Ziele der Produkte ermöglichen. Während Ausschlüsse für die gesamte Produktpalette von Swiss Life Asset Managers gelten, werden die «Sustainability Safeguards» und der «Significant Approach» nur für ESG- und Sustainable-Impact-Produkte angewendet. Darüber hinaus wurde für die Produktkategorie «Sustainable Impact» der Grad der Strenge der letzten beiden Ebenen höher als bei der ESG-Produktkategorie angesetzt, was sie zur fortschrittlichsten Produktkategorie in Bezug auf Nachhaltigkeit macht.

Während alle Anlageklassen (Aktien, Unternehmensanleihen, Staatsanleihen, Immobilien und Infrastruktur) den Prinzipien dieses dreistufigen regelbasierten Ansatzes folgen, können sich die technischen Kriterien unterscheiden, um den Besonderheiten der einzelnen Anlageklassen Rechnung zu tragen. Multi-Asset-Portfolios unterliegen den spezifischen Regeln der jeweiligen Anlageklassen, die im Portfolio enthalten sind.

Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen

Weitere Informationen zum verantwortungsbewussten Anlegen von Swiss Life Asset Managers sind im «Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen» zu finden.

 Der Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen ist abrufbar unter www.swisslife-am.com/de/rireport

Szenarioanalysen

Swiss Life will für die langfristig nachhaltige Bewirtschaftung des Anlageportfolios Klimarisiken monitoren und bewirtschaften. Aus diesem Grund integriert das Unternehmen neben CO₂-Intensität, CO₂-Fussabdruck und CO₂-Emissionen auch zukunftsorientierte Indikatoren aus Szenarioanalysen in die Anlage- und die Risikomanagementprozesse. Neben den regelmässigen «Paris Agreement Capital Transition Assessment»-Studien (PACTA) entwickelt Swiss Life Asset Managers ein besseres Verständnis von Klimarisiken und Methoden, um diese aufzuzeigen. Das Ziel dabei ist es, mittels dedizierter Klimarisikoberichte potenzielle zukünftige Marktwertveränderungen von Portfoliofirmen ausgelöst durch physische und transitorische Klimarisiken aufzuzeigen. Solche Analysen werden unter Einbezug von «Integrated Assessment Models» (z. B. REMIND-MagPIE 3.0-4.4) und NGFS-Szenarien in einer 1,5°-, einer 2°- und einer 3°-Welt vollzogen.

Wertschriften

Wertschriften machen den grössten Anteil des verwalteten Gesamtvermögens von Swiss Life aus. Im Anlageprozess von Wertschriften berücksichtigt Swiss Life eine Vielzahl von Massnahmen. Dazu gehören unter anderem dedizierte ESG-Produkte, der systematische Ausschluss von Unternehmen und die Ausübung von Stimmrechten an Aktionärsversammlungen.

Im Anlageprozess für Wertschriften – dazu gehören beispielsweise Aktien sowie Unternehmens- und Staatsanleihen – setzt Swiss Life unter anderem auf Analysen von verschiedenen internationalen, unabhängigen ESG-Forschungs- und Bewertungsdienstleistern. Die ESG-Informationen von weltweit über 20 000 Aktien- und Anleihenemittenten helfen Swiss Life dabei, Risiken bei Umwelt- und Sozialthemen sowie bei Aspekten der Unternehmensführung 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 verfolgt zudem konkrete CO₂-Kennzahlen wie den CO₂-Fussabdruck und die CO₂-Intensität. Für gewisse Portfolios wurden konkrete Ziele gesetzt (siehe NZAMi-Commitment oben).

Swiss Life legt anhand von externen Ratings ESG-Schwellenwerte fest, um Emittenten mit niedriger ESG-Performance für Neuinvestitionen zu vermeiden. Im Speziellen meidet Swiss Life Emittenten mit einer schlechten ESG-Performance und solche mit schweren ESG-Kontroversen. Im Rahmen der Kreditanalysen von Emittenten festverzinslicher Anlagen berücksichtigt Swiss Life zahlreiche ESG-Faktoren wie CO₂-Fussabdruck, ESG-Ratings und ESG-Kontroversen. Auf dieser Basis werden detaillierte Kreditberichte formuliert, die von den Risikoausschüssen analysiert werden.

Im Gegensatz zu festverzinslichen Anlagen, bei denen Swiss Life einen aktiven Anlageansatz verfolgt, ist der Ansatz bei Aktienanlagen passiv. Daher ist die Flexibilität, Anlagen aus dem Anlageuniversum auszuschliessen, eingeschränkt. Nichtsdestotrotz werden in der Portfolio-konstruktion der meisten Aktienanlagestrategien ESG-Ratings oder -Kontroversen als Faktor zur Portfoliooptimierung genutzt. Swiss Life legt zudem bei Aktienanlagen Wert auf die Wahrnehmung der Aktionärsstimmrechte und baute im Berichtsjahr das Engagement mit Portfoliounternehmen im Rahmen von Unternehmensdialogen weiter aus.

 Der Engagement Report ist abrufbar unter www.swisslife-am.com/active-stewardship-report-de

Klimarisiken und Ausstieg aus Kraftwerkskohle

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

Bei Drittkunden setzt sich Swiss Life dafür ein, dass auch diese bei ihren Vermögenswerten eine entsprechende Ausstiegsstrategie verfolgen. Des Weiteren hat Swiss Life ihr Programm für grüne Anlagen erfüllt und per Ende des Berichtsjahres mehr als CHF 2 Milliarden in grüne Anleihen¹ investiert.

Im Berichtsjahr hat Swiss Life Asset Managers ihre Ziele für die «Net Zero Asset Managers initiative» veröffentlicht. Die Initiative fördert Massnahmen und Investitionsstrategien in der Vermögensverwaltungsbranche, die für die Erreichung dieses Ziels notwendig sind. Weitere Informationen zu den Zielen können unter [swisslife-am.com/net-zero-asset-managers](https://www.swisslife-am.com/net-zero-asset-managers) eingesehen werden.

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, nuklearer, biologischer und chemischer Waffen beteiligt sind. Das Unternehmen verwendet dazu Daten eines unabhängigen ESG-Forschungs- und ESG-Bewertungsdienstleisters sowie die allgemein bekannten Ausschlusslisten zu kontroversen Waffen von PAX, einer internationalen gemeinnützigen und nicht regierungsbezogenen Friedensorganisation, und von SVVK-ASIR, vom Schweizer Verein für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen. Unternehmen, die signifikant gegen die Prinzipien des UN Global Compact verstossen, werden ausgeschlossen.

¹ Grüne, soziale, nachhaltige Anleihen

Aktive Übernahme von Verantwortung

Engagement und aktive Übernahme von Verantwortung sind integrale Bestandteile des Ansatzes für verantwortungsbewusstes Anlegen. Mit einer aktiven Zusammenarbeit mit Unternehmen und relevanten Stakeholdern können ESG-Herausforderungen adressiert und gleichzeitig die finanziellen Interessen der Kundinnen und Kunden geschützt werden.

Die Stimmrechte in den Wertschriftenportfolios werden systematisch ausgeübt. Ein zentrales Element davon ist die Analyse aller Abstimmungstraktanden, die mit ökologischen oder sozialen Themen wie Klimawandel oder Menschenrechten in Zusammenhang stehen. Diesbezüglich werden seit 2020 systematisch Unternehmensdialoge mit börsennotierten Gesellschaften geführt.

Swiss Life stützt sich bei der Stimmrechtswahrnehmung unter anderem auf die Analysen und die Dienstleistungen des externen Stimmrechtsberaters Institutional Shareholder Services (ISS) sowie auf weitere Quellen. 2023 stimmte Swiss Life bei 295 Generalversammlungen 5788 Mal ab. Dabei wich sie in 6% der Fälle von den Empfehlungen von ISS ab und stimmte in circa 13% der Fälle nicht im Sinne des jeweiligen Verwaltungsrats, um der Verantwortung nachzukommen.

Neben der Stimmrechtswahrnehmung kann bei Wertschriften auch durch Engagement das Geschäftsmodell von Beteiligungsunternehmen beeinflusst werden. Das Engagement mit den ausgewählten Unternehmen im Jahr 2023 erfolgte im Rahmen eines persönlichen Austauschs mit dem Ziel, das Bewusstsein für die Nachhaltigkeitsherausforderungen dieser Unternehmen zu schärfen oder vorbeugende Massnahmen zu ergreifen und die Ergebnisse schliesslich bei Investitionsentscheidungen zu berücksichtigen.

Bei Infrastrukturanlagen kann das Engagement das vollständige Management, die Ausübung direkter Governance-Rechte durch Vertretung im Verwaltungsrat oder den direkten Dialog mit den wichtigsten Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern umfassen.

Bei Immobilienanlagen wird mit Stakeholdern wie Mieterinnen und Mietern, Lieferanten, Dienstleistern und Gemeinden, die an spezifischen Projekten beteiligt sind, zusammengearbeitet. Besonderer Wert wird auf einen kontinuierlichen Dialog mit den Mieterinnen und Mietern gelegt, da diese die Gebäude nutzen und somit deren betrieblichen Fussabdruck direkt kontrollieren.

Immobilienmanagement

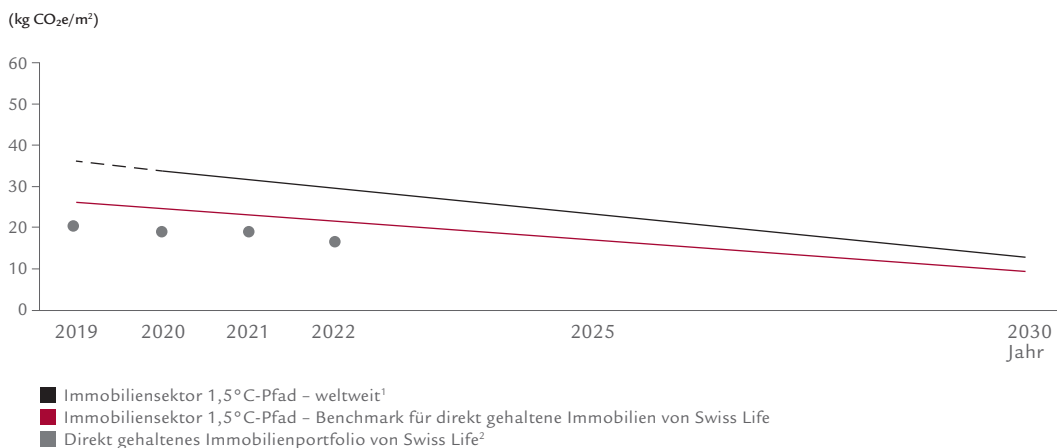
Als grosse Immobilieneigentümerin kann Swiss Life im eigenen Portfolio einen wichtigen Beitrag zur Senkung der CO₂-Emissionen leisten. Dadurch trägt Swiss Life zu einem zentralen Ziel des Pariser Klimaabkommens bei.

Swiss Life gehört zu den führenden Immobilieninvestorinnen in Europa und der Schweiz. Die langfristige Werterhaltung und -steigerung sowie die Sicherung der nachhaltigen Erträge sind für Swiss Life von zentraler Bedeutung. Alle Entscheidungen orientieren sich deshalb an einem langfristigen Immobilienlebenszyklus.

Reduktionsziele bei Immobilien

In den letzten Jahren hat sich Swiss Life darauf fokussiert, ESG-Kriterien schrittweise und systematisch in das Immobilienportfoliomanagement und das Asset Management zu integrieren. Diesen Ansatz erweiterte das Unternehmen 2021 um einen CO₂-Absenkpfad für das direkt gehaltene Immobilienportfolio. Der Absenkpfad der direkt gehaltenen Immobilien zeigt auf, wie das Swiss Life-Portfolio gegenüber den Zielen des Pariser Klimaabkommens positioniert ist. In Bezug auf das 1,5°-Ziel hat sich Swiss Life zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen des gesamten direkt gehaltenen Gebäudeparks bis 2030 im Vergleich zu 2019 um 20% zu senken.

CO₂-Intensität



¹ Der weltweite Referenzpfad ist ab 2020 erhältlich. Der Wert für 2019 entspricht einer linearen Extrapolation.

² Die Berechnung der CO₂-Intensität des PAM-Immobilienportfolios im Direktbesitz von Swiss Life basiert für das Jahr 2022 für 56% der Geschossfläche auf Verbrauchswerten. Der restliche Anteil von 44% wurde in 2022 geschätzt. Für die Vorjahre bewegt sich die Abdeckung der Verbrauchswerte zwischen 60% und 80% der Geschossfläche. Information zu Verbrauchs- und Schätzwerten findet sich im Anhang. Die Treibhausgasemissionen der selbstgenutzten Bürogebäude sind in der Betriebsökologie enthalten und werden aus der Berechnung der CO₂-Intensität ausgeschlossen.

Das Immobilienportfolio von Swiss Life zeigt in Bezug auf CO₂-Emissionen im Vergleich zum durchschnittlichen Immobilienbestand in den Ländern, in denen Swiss Life aktiv ist, eine vorteilhafte Position. In den letzten drei Jahren verzeichnete die CO₂-Intensität stets Werte unterhalb der weltweiten Benchmarks und desjenigen von Swiss Life. Das vorrangige Ziel von Swiss Life besteht in einer fortlaufenden Dekarbonisierung. Die CO₂-Intensität lag 2022 bei etwa 17 kg CO₂-Äquivalenten pro Quadratmeter Geschossfläche.

Massnahmen zur Zielerreichung

Um die Zielsetzung der Reduzierung der CO₂-Intensität bis 2030 (-20%) zu erreichen, plant Swiss Life im genannten Zeitraum Investitionen in Höhe von insgesamt rund CHF 2 Milliarden. Zur Überwachung des Fortschritts hat Swiss Life ein speziell dafür entwickeltes Cockpit eingeführt und dieses in die vorhandenen IT-Anwendungen integriert.

Um Nachhaltigkeitskriterien systematisch in den gesamten Wertschöpfungsprozess von Immobilieninvestitionen zu integrieren, hat Swiss Life ein eigenes Nachhaltigkeitsrahmenwerk für Immobilieninvestitionen entwickelt, die sogenannte «Richtlinie für verantwortungsbewusste Immobilienanlagen». Diese gilt für das gesamte Immobilienmanagement und führt zu einer Optimierung des Immobilienbestands in Bezug auf Umwelt- und soziale Aspekte:

- 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 zu erhalten.
- 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».¹ Mit diesen Nachhaltigkeitsgütesiegeln bestätigen externe Fachstellen die Nachhaltigkeitsqualität von Liegenschaften.

¹ Minergie (Schweizer Baustandard für nachhaltiges Bauen), DGNB (Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen), LEED (Leadership in Energy and Environmental Design), BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology), HQE (Haute Qualité Environnementale)

- Die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmassnahmen im Betrieb wie umfassenden Sanierungen, gezielten Betriebsoptimierungen, effizienten Haustechnikanlagen oder Instandsetzungsmassnahmen unterstützt die Reduktion des Energieverbrauchs der Portfolios. Die damit einhergehende steigende Energieeffizienz der Liegenschaften führt wiederum zu geringeren CO₂-Emissionen. Somit resultieren energetische Instandsetzungsmassnahmen (zum Beispiel Erneuerung der Wärmeerzeugung oder Sanierung der Gebäudehülle) bei den betroffenen Liegenschaften in Energie- und CO₂-Einsparungen von bis zu 50%. Die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern wird somit zugunsten erneuerbarer Energiequellen (zum Beispiel Fotovoltaik, Fernwärme, Geothermie, Fluss- und Seewassernutzung oder Pellets) weiter reduziert.
- Mit energiesparenden Einstellungen an den technischen Anlagen sowie kleineren Instandsetzungsmassnahmen mit kürzerer Amortisationsdauer (beispielsweise Beleuchtungssysteme oder Wasserleitungsisolations) erzielt Swiss Life Verbesserungen ausserhalb der grossen Sanierungszyklen. Durch diese Optimierungsmassnahmen kann sie Energie- und CO₂-Einsparungen von rund 10% erreichen.

Global Real Estate Sustainability Benchmark

Seit 2018 nimmt Swiss Life an der jährlichen Bewertung durch Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) teil. Diese Nachhaltigkeits-Benchmarking-Analyse ermöglicht es dem Unternehmen, Nachhaltigkeitsaspekte in den bewerteten Immobilienportfolios konsequent zu messen und in die Bewirtschaftung zu integrieren. 2023 wurden fast 69% des gesamten verwalteten Immobilienvermögens und 100% aus dem proprietären Versicherungs-Asset-Management-Portfolio von Swiss Life Asset Managers bei GRESB eingereicht. Für das Schweizer Portfolio beträgt die GRESB-Abdeckung bereits 100%. Alle 33 eingereichten Portfolios erhielten das Label «Green Star».

Infrastrukturanlagen

Swiss Life berücksichtigt bei der Umsetzung von Infrastrukturprojekten über den gesamten Lebenszyklus wirtschaftliche, ökologische und soziale Faktoren sowie Aspekte der Unternehmensführung.

Swiss Life bezieht ESG-Überlegungen einschliesslich einer systematischen ESG-Analyse bereits 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 für ihre zugrunde liegenden Anlagen.

Die von Swiss Life Asset Managers verwalteten Infrastrukturfonds halten mehrere Infrastrukturobjekte im Bereich der erneuerbaren Energien als Direktanlagen. Im Berichtsjahr produzierten Anlagen des Infrastrukturportfolios 9400 GWh Strom aus Wärme und erneuerbaren Energiequellen.

Im Berichtsjahr führte Swiss Life Asset Managers die GRESB-Bewertung ihrer Infrastrukturfonds und von deren Portfoliogesellschaften erfolgreich weiter. Die positiven Bewertungsergebnisse der Core-Infrastrukturfonds spiegeln den Einsatz von Swiss Life Asset Managers wider, ESG-Integration und GRESB-Transparenz innerhalb der Portfoliogesellschaften zu fördern.

Nachhaltigkeit in der Versicherung und in der Beratung

Die Beratungs- und Produktstrategie von Swiss Life kombiniert einen bestmöglichen Kundennutzen mit einer profitablen und nachhaltigen Geschäftstätigkeit.

Angebot und Kundennutzen	152
Versicherung.....	156
Beratung.....	159

Angebot und Kundennutzen

Lebensversicherungs- und Risikoprodukte tragen wesentlich zu einem finanziell selbstbestimmten Leben der Versicherten bei. In vielen entwickelten Märkten sind diese Produkte auch ein massgeblicher Bestandteil der betrieblichen Altersvorsorge.

Über eigene Finanzberaterinnen und -berater, Agentinnen und Agenten sowie Vertriebspartnerinnen und -partner bietet Swiss Life Privat- und Firmenkunden eine umfassende und individuelle Beratung sowie eine breite Auswahl an eigenen und Partnerprodukten an. Das auf die Finanzplanung privater Haushalte und die Vermittlung von Finanzprodukten spezialisierte Tochterunternehmen Swiss Life Select sowie die Beraterinnen und Berater von Tecis, Horbach, Proventus und Chase de Vere lassen ihre Kundinnen und 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.

Als Vorsorge- und Finanzdienstleistungsunternehmen stellt Swiss Life den Menschen ins Zentrum ihres Tuns. Produktlösungen mit einer Sparkomponente ermöglichen es, für das Alter vorzusorgen und potenzielle Vorsorgelücken zu schliessen. Mit Lebens- und Invaliditätsversicherungen kann man seine Angehörigen materiell absichern oder die finanziellen Auswirkungen einer Erwerbs- oder einer Berufsunfähigkeit mildern. Swiss Life leistet somit einen positiven Beitrag für die Menschen und beweist dadurch ihre Relevanz für die Gesellschaft.

In der Beratung können die rund 17 000 Beraterinnen und Berater, die für Swiss Life im Austausch mit Kundinnen und Kunden stehen, auf digitale Hilfsmittel zurückgreifen, die sie im Beratungsprozess unterstützen. Aus der gezielten Kombination von persönlicher Beratung und digitaler Unterstützung leitet Swiss Life ihren «Phygital-Ansatz» ab. Dank dieses Ansatzes haben die Beraterinnen und Berater letztlich mehr Zeit für die persönliche Beratung ihrer Kundinnen und Kunden: Sie setzen die digitalen Mittel gezielt da ein, wo dies für die Kundschaft einen Mehrwert schafft, beispielsweise bei der Identifikation der für sie optimalen Lösung.

Digitale Kundenportale und neue Formen der Zusammenarbeit

Um die Ansprüche der Kundinnen und Kunden an ein nachhaltiges Unternehmen frühzeitig zu identifizieren und ihre Bedürfnisse bestmöglich zu bedienen, hat Swiss Life in den vergangenen Jahren gezielt immer wieder eigene qualitative und quantitative Marktforschungsstudien durchgeführt. Diese zeigen unter anderem, dass die Kundinnen und Kunden Transparenz, Flexibilität, Fairness und ein langfristig ausgelegtes Geschäftsmodell als wichtige Eckpfeiler eines nachhaltigen Unternehmens sehen.

Swiss Life bietet ihrer Kundschaft neben der persönlichen Beratung unter anderem Zugang zu Onlineportalen, auf denen sie zeit- und ortsunabhängig auf ihre Unterlagen zugreifen, Beratungstermine vereinbaren, Angebote anfordern und Änderungen schnell und einfach durchführen kann. Mit Onlinerechnern können Kundinnen und Kunden selbstständig 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, die Menge des gedruckten Papiers zu reduzieren und eine hohe Qualität zu gewährleisten.

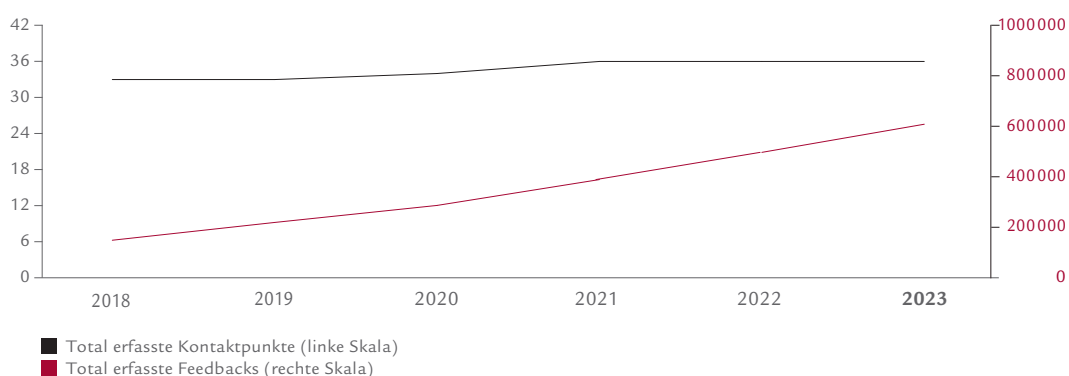
Swiss Life will weiterhin kontinuierlich und zielgerichtet in die Digitalisierung investieren. So bleiben Investitionen in die digitalen Beratungsplattformen auch im Rahmen des Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024» zentral, um die Qualität der Kundenberatung weiter zu stärken und die Kundenerfahrung zu verbessern.

Kundenzufriedenheit und Net Promoter Score (NPS)

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

Das Direct-Customer-Feedback-Programm wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut.

Entwicklung Direct-Customer-Feedback-Programm



Bei der quantitativen Messung der Kundenzufriedenheit stützt sich Swiss Life auf den NPS. Dieser hält die Bereitschaft der Kundinnen und 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 positiv entwickelt – dies dank regelmässiger Analyse der Kundenfeedbacks und den daraus abgeleiteten Verbesserungsmassnahmen.

Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Beratung

	2023	2022	2021	2020
Schweiz Einzelleben	+69	+65	+65	+57
Schweiz Swiss Life Select	+64	+60	+59	+52
Frankreich	+82	+81	+76	+66
Deutschland Swiss Life Select	+85	+85	+85	+69
Österreich Swiss Life Select	+64	+64	+66	+56
UK Chase de Vere	+68	+67	+72	+58

Beim Kontaktpunkt Beratung lag der NPS im Jahr 2023 unverändert auf hohem Niveau und konnte punktuell weiter verbessert werden – dies unter anderem dank durchgehenden digitalen Unterstützungsmöglichkeiten wie Onlineberatungs- und Selfservice-Plattformen in Verbindung mit dem Fokus auf kompetenter, persönlicher Beratung.

Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Service Center

	2023	2022	2021	2020
Schweiz Einzelleben	+34	+44	+40	+39
Frankreich	+11	+7	+4	-12
Deutschland Swiss Life Select	+35	+33	+38	+18

Im Hinblick auf den Kontaktpunkt Service Center ist die Weiterempfehlungsrate ebenfalls positiv und konnte in einigen Markteinheiten erneut gesteigert werden. Dabei spielten fortlaufende Prozessoptimierungen und Verbesserungen digitaler Hilfsmittel, eine unabhängige Qualitätssicherung durch die Mitarbeitenden sowie der persönliche, menschliche Service eine wesentliche Rolle. Kundenfeedbacks werden regelmässig analysiert und zur Verbesserung der Prozesse herangezogen.

Im Sinne von langfristigen Kundenbeziehungen und zur Optimierung der Geschäftstätigkeiten verfügt Swiss Life über ein systematisches Beschwerdemanagement. Beschwerden zu unterschiedlichen Themen wie Beratung, Produkten und Leistungserbringung können digital oder analog eingereicht werden. Swiss Life nimmt jede Beschwerde ernst und nutzt die Hinweise der Kundinnen und Kunden, um Service-Leistungen zu verbessern, Prozesse zu durchleuchten und die Qualitätssicherung beständig zu intensivieren.

Neben der Messung der Kundenzufriedenheit erhebt Swiss Life auch die interne Wahrnehmung ihrer Kundenorientierung. Sie ermittelt diese regelmässig in Umfragen unter anderem zum Engagement der Mitarbeitenden.

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 und Kundenportalen auch Videomaterial und Publikationen mit Zusatzinformationen wie Ratgeber und Checklisten zur Verfügung.

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 ihnen in schwierigen Lebenssituationen beistehen.

Versicherung

Swiss Life bietet ihren Kundinnen und Kunden vielfältige Lösungen zur finanziellen Absicherung und zur Vorsorge an. Deren Laufzeit erstreckt sich häufig über viele Jahre oder gar Jahrzehnte. Nachhaltigkeit in der Produktgestaltung und im Underwriting ist deshalb zentral.

Der Underwriting-Prozess von Swiss Life stellt sicher, dass das versicherte Portfolio den grundlegenden Standards und Werten des Unternehmens entspricht. Die Zeichnung von Risiken deckt sich mit den Bestimmungen der Aufsichtsbehörden und dem Engagement von Swiss Life für ein ganzheitliches und wertorientiertes Risikomanagement.

Vor der Vertragsunterzeichnung evaluiert Swiss Life im Rahmen der Risikoprüfung neben medizinischen und finanziellen Aspekten standardmässig auch Nachhaltigkeitsfaktoren. Im Rahmen ihrer sozialen Verantwortung will Swiss Life allen legitimen Unternehmen und Einzelpersonen Versicherungsschutz anbieten. Deshalb nimmt Swiss Life Ablehnungen oder Ausschlüsse basierend auf Nachhaltigkeitsaspekten nur selektiv vor.

So versichert Swiss Life auch in der Kollektivversicherung Menschen und möchte diese nicht von einem relevanten Versicherungsschutz ausschliessen, nur weil ihr Arbeitgeber in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte Aufholbedarf aufweist.

Stellt Swiss Life bei der Risikoprüfung Hinweise auf Verstösse gegen geltende Gesetze, mangelnde Respektierung von Menschenrechten oder weitere Vorbehalte bezüglich der Rechtmässigkeit des Antragstellers fest, kann dies nach angemessener Klärung mit dem Antragsteller zu einer Ablehnung des Versicherungsantrags führen. Swiss Life spricht das Thema Nachhaltigkeit im Gespräch mit ihren Kundinnen und Kunden an, so beispielsweise im schweizerischen Kollektivgeschäft durch die Einbindung des Ansatzes für verantwortungsbewusstes Anlegen in die Kundeninformation und -kommunikation oder die Sensibilisierung durch Vermittlung ihres Nachhaltigkeitsansatzes in den verschiedenen Stiftungsräten.

Kundenorientierung und gruppenweite Standards für Leistungsversprechen

Langfristige Leistungsversprechen 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, Verstösse und mögliche Konsequenzen daraus zu vermeiden.

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

- 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 den 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.
- Für Drittparteienfonds, die in Unit-linked- und Anlagelösungen von Swiss Life mit Nachhaltigkeitsbezug zur Anwendung kommen, hat Swiss Life Mindestanforderungen definiert und in einer gruppenweit anwendbaren Guideline festgehalten.

Nachhaltige Versicherungs- und Vorsorgeprodukte

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie hat sich Swiss Life zum Ziel gesetzt, bei den eigenen Produkten und Lösungen dem Bedürfnis der Kundinnen und Kunden nach Nachhaltigkeit Rechnung zu tragen und das Produktangebot entsprechend zu erweitern. Deshalb arbeitet Swiss Life im kontinuierlichen Produktentwicklungsprozess an weiteren nachhaltigen Versicherungs-, Vorsorge- und Finanzprodukten.

Swiss Life verfügt in verschiedenen Märkten über Produkte mit integrierten Nachhaltigkeitsaspekten. So hat Swiss Life in der Schweiz im Jahr 2023 eine Neuauflage von Swiss Life Premium Expert Next lanciert. Dabei handelt es sich um eine fondsgebundene Lösung mit laufzeitoptimiertem, volatilitätsbasiertem Anlagemanagement. Der bei Swiss Life Premium Expert Next eingesetzte Fonds erfüllt die Nachhaltigkeitskriterien für die Swiss Life-Kategorie ESG. Im Vermögensverwaltungsmandat Swiss Life Premium Delegate Prime kann das Anlagethema «Environment» ausgewählt werden. Es enthält Anlagefonds, die neben finanziellen auch dedizierte Umweltziele verfolgen. Im Bereich der fondsgebundenen Lebensversicherung kann etwa bei Swiss Life Deutschland die Rentenversicherung Investo mit der Option «Green» abgeschlossen werden. Je nach Fondsauswahl der Kundinnen und Kunden werden verschiedene ökologische und/oder soziale Merkmale unterstützt und gleichzeitig die Verfahrensweisen einer guten Unternehmensführung berücksichtigt. Auch in der Rentenversicherung Maximo besteht bei Swiss Life Deutschland neben den klassischen Fonds ein breites Angebot an Fonds mit ökologischen und/oder sozialen Merkmalen, aus denen Kundinnen und Kunden entsprechend ihren Präferenzen auswählen können.

Beratung

Nachhaltigkeit gewinnt als integraler Bestandteil des Geschäfts von Swiss Life im Kontext der Beratung zunehmend an Bedeutung.

Eigene Marktforschungsstudien zu Nachhaltigkeit zeigen, dass sich Kundinnen und Kunden zwar für nachhaltige Produkte interessieren, aber nicht genau wissen, wie sie ihre diesbezüglichen Ziele und Wünsche in die Praxis umsetzen können. Dabei ist es ein Grundbedürfnis der Menschen, informierte und selbstbestimmte Finanzentscheidungen zu treffen. Den Beraterinnen und Beratern von Swiss Life kommt deshalb eine wichtige Rolle zu: Sie unterstützen Kundinnen und Kunden dabei, ihre Bedürfnisse und ihre Vorstellungen bezüglich Nachhaltigkeit zu realisieren. Daraus leitet Swiss Life auch neue Geschäftsmöglichkeiten ab.

Beratungskompetenz und Transparenz

Einige Divisionen der Swiss Life-Gruppe haben in den vergangenen Jahren lokale Produkte mit Nachhaltigkeitsaspekten lanciert. Über diese Produkte und Lösungen fliessen auch ESG-Faktoren in die Beratungsprozesse ein. Swiss Life hat 2022 die entsprechenden Nachhaltigkeitsaspekte verstärkt in den Beratungsprozess sowie in die Marketing- und Verkaufsunterlagen integriert. Damit trägt das Unternehmen auch den Erwartungen der Kundinnen und Kunden Rechnung.

Die Abfrage der individuellen Nachhaltigkeitspräferenzen von (potenziellen) Kundinnen und Kunden integriert Swiss Life in den Divisionen gemäss den jeweiligen regulatorischen Vorgaben direkt in die Beratungsprozesse und -instrumente. Mit der Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenzen will Swiss Life den (potenziellen) Kundinnen und Kunden ermöglichen, auf einer guten Informationsgrundlage Entscheidungen zu treffen. Um entsprechende Beratungskompetenzen aufzubauen, hat Swiss Life unterschiedliche Schulungsmassnahmen eingeführt. In Deutschland bestehen diese beispielsweise aus mehreren digitalen Trainingsmodulen und wurden im Jahr 2023 durch ein weiteres Modul «Nachhaltige Beratung im Investmentbereich» erweitert. Die Module können im von Swiss Life betriebenen Schulungscenter, im eCampus, besucht werden. Mit diesem Anspruch erfüllt Swiss Life auch die regulatorischen Anforderungen der Europäischen Union. Erste Erfahrungen mit der Präferenzabfrage zeigen, dass sich Kundinnen und Kunden, neben traditionellen Faktoren wie Kosten, Risiken und Renditen, auch für Nachhaltigkeitsaspekte interessieren. In der Schweiz bereitet Swiss Life die Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen und deren Integration in Beratungsprozesse und -instrumente ebenfalls vor.

Swiss Life hat sich im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie zum Ziel gesetzt, die Marktstärke der Beraterinnen und Berater zu nutzen und Nachhaltigkeit im Beratungsgeschäft konsequent zu verankern. Swiss Life will dazu in ihren Beratungsorganisationen aufgebaute Kompetenzen systematisch weiter stärken, Prozesse verfeinern und neue eigene und fremde Nachhaltigkeitsangebote integrieren. Zudem will sie die Marktstärke ihrer Beraterinnen und Berater weiter ausbauen.

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.

Mitarbeitende und Arbeitsumfeld	161
Führung der Mitarbeitenden und Kommunikation	164
Vielfalt und Inklusion	171
Gesundheit und Sicherheit	176
Sozialpartnerschaft	179

Mitarbeitende und Arbeitsumfeld

Der Erfolg von Swiss Life als führender Anbieterin von umfassenden Vorsorge- und Finanzlösungen gründet auf der Kompetenz und dem Engagement ihrer Mitarbeitenden. Deshalb ist Swiss Life bestrebt, Talente anzuziehen, im Unternehmen zu halten und in ihrer Entwicklung kontinuierlich zu unterstützen. Dank wettbewerbsfähigen Arbeitsbedingungen und einem modernen Arbeitsumfeld wird Swiss Life nicht nur von potenziellen, sondern auch von bestehenden Mitarbeitenden als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen. Swiss Life setzt sich für Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden ein und bietet ihnen ein Arbeitsumfeld, in dem sie Eigenverantwortung übernehmen können. Insgesamt gelingt es Swiss Life, eine ausgewogene Vielfalt bei der Belegschaft zu erreichen.

Gruppenweite Unterstützung und Koordination

Group Human Resources steuert und unterstützt die divisionalen HR-Organisationen primär durch Festlegung von Standards, Überwachung der Governance und Intervention sowie durch strategische Beratung bei der Ausrichtung auf übergreifende Ziele und Rahmenvorgaben. Die Grundprinzipien, die Verantwortlichkeiten und die Prozesse sind innerhalb des Weisungswesens der Swiss Life-Gruppe festgelegt und dokumentiert. Die Direktive wird regelmässig überprüft und bei Bedarf an neue Anforderungen angepasst.

Alle Prozesse, Massnahmen und Initiativen von Human Resources haben den Erfolg der Mitarbeitenden zum Ziel, um die Zukunft von Swiss Life noch erfolgreicher zu gestalten und die Risiken für sämtliche Stakeholdergruppen zu minimieren. Die erfolgreiche Beziehung zu Kundinnen und Kunden, zu Anlegerinnen und Anlegern, aber auch zu Regulatoren basiert auf zufriedenen, gesunden und gut ausgebildeten Mitarbeitenden, die dank bestmöglichen Arbeitsbedingungen ihr volles Potenzial entfalten können.

Die in der Swiss Life-Gruppe etablierte Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierung sowie zur Sicherstellung von Diversität und Inklusion bildet die Grundlage aller Massnahmen. Diese zielt darauf ab, Vorurteile abzubauen und die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft im Unternehmen zu stärken. Die gruppenweit gültige Group Compensation Policy gewährleistet zudem eine faire und gerechte Entlohnung der Mitarbeitenden. Die Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz orientieren sich an der Überzeugung, dass gute Arbeitsbedingungen die Gesundheit der Mitarbeitenden beeinflussen. Zudem wird mit systematischen Personalplanungsprozessen die Nachfolgeregelung von für das Geschäft besonders relevanten Positionen sichergestellt.

Dank der multidivisionalen Organisation ist Swiss Life in der Lage, Veränderungen in den Arbeitsmärkten schnell zu antizipieren und darauf zu reagieren. Prozesse und Instrumente werden kontinuierlich überprüft und an neue Anforderungen angepasst.

Die Mitarbeitenden im Überblick

Vollzeitstellen nach Ländern

	2023	2022	2021
Schweiz	3 697	3 568	3 766
Frankreich	2 853	2 789	2 918
Deutschland	2 565	2 426	2 343
Luxemburg	285	256	235
Liechtenstein	15	27	21
Übrige	1 025	1 059	936
TOTAL	10 442	10 126	10 219

Mitarbeitende nach Ländern

	2023	2022	2021
Schweiz	4 009	3 877	4 198
Frankreich	2 873	2 901	3 022
Deutschland	2 697	2 541	2 447
Luxemburg	295	274	248
Liechtenstein	18	30	28
Übrige	1 079	1 089	947
TOTAL	10 971	10 712	10 890

Mitarbeitende nach Geschlecht

In %	2023	2022	2021
Frauen	48	47	47
Männer	52	53	53

Mitarbeitende nach Alter

In %	2023	2022	2021
<30	15	15	15
30–50	59	58	58
>50	26	27	27

Neuzugänge nach Geschlecht pro Segment

	2023				2022				2021			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	214	58.6	151	41.4	203	59.5	138	40.5	200	57.8	146	42.2
Frankreich	196	41.9	272	58.1	219	42.6	295	57.4	293	46.1	342	53.9
Deutschland	99	46.9	112	53.1	102	47.0	115	53.0	127	46.9	144	53.1
International	113	53.8	97	46.2	151	46.9	171	53.1	112	48.5	119	51.5
Asset Managers	185	47.2	207	52.8	222	48.6	235	51.4	354	53.4	309	46.6
Übrige	4	50.0	4	50.0	3	42.9	4	57.1	6	50.0	6	50.0
TOTAL	811	49.0	843	51.0	900	48.4	958	51.6	1 092	50.6	1 066	49.4

Abgänge nach Geschlecht pro Segment

	2023				2022				2021			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	191	63.7	109	36.3	212	63.7	121	36.3	187	68.0	88	32.0
Frankreich	186	43.9	238	56.1	214	44.2	270	55.8	232	44.9	285	55.1
Deutschland	77	49.4	79	50.6	81	49.1	84	50.9	87	58.0	63	42.0
International	109	46.0	128	54.0	158	53.4	138	46.6	108	50.5	106	49.5
Asset Managers	171	53.8	147	46.2	134	40.4	198	59.6	251	44.7	311	55.3
Übrige	4	66.7	2	33.3	6	85.7	1	14.3	2	33.3	4	66.7
TOTAL	738	51.2	703	48.8	805	49.8	812	50.2	867	50.3	857	49.7

Mitarbeitende nach Anstellungsart

	Total 10 971 per 31.12.2023					Total 10 712 per 31.12.2022					Total 10 890 per 31.12.2021				
	Männer	in %	Frauen	in %	Total in %	Männer	in %	Frauen	in %	Total in %	Männer	in %	Frauen	in %	Total in %
Mitarbeitende Vollzeit	5 310	58	3 824	42	83	5 210	59	3 646	41	83	5 293	59	3 646	41	82
Mitarbeitende Teilzeit	448	24	1 389	76	17	448	24	1 408	76	17	441	23	1 510	77	18
Unbefristete Arbeitsverträge	5 692	53	5 116	47	99	5 595	53	4 943	47	98	5 643	53	4 985	47	98
Befristete Arbeitsverträge	66	40	97	60	1	63	36	111	64	2	91	38	171	62	2

Führung der Mitarbeitenden und Kommunikation

Die Unternehmenskultur von Swiss Life eröffnet den Mitarbeitenden viel Raum für eigenverantwortliches Handeln. Indem die Führungskräfte Kompetenzen und Verantwortung an die Mitarbeitenden übertragen, schaffen sie nicht nur die Möglichkeit für Handlungsautonomie und Innovation, sondern bringen auch Wertschätzung und Anerkennung zum Ausdruck. Die Mitarbeitenden schätzen das ihnen entgegengebrachte Vertrauen; dies zeigt sich unter anderem durch einen hohen Engagement-Wert. Als Grundlage für das erfolgreiche Führungs- und Kommunikationsverhalten hat Swiss Life gruppenweit gültige Verhaltensgrundsätze etabliert, die den formalen Rahmen bilden.

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 Führung des Personals dank standardisierten Prozessen

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

- Regelmässige Gespräche mit allen Mitarbeitenden
- Regelmässige Leistungsevaluationen und Feedbackprozesse (Zielvereinbarungen und -beurteilungen / Management by Objective) mit allen Mitarbeitenden (100%)
- Entwicklungsdialoge mit allen Mitarbeitenden (100%)
- Entscheide über Salär und Beförderungen
- Strategie- und werteorientiertes Verhalten
- Beurteilung und Management der Personalrisiken

Attraktive Leistungen für Mitarbeitende

Die Mitarbeitenden der Swiss Life-Gruppe profitieren an allen Standorten von einer breiten Palette betrieblicher Leistungen. Dazu gehören:

- Grosszügige Beiträge an Versicherungsangebote, welche die Bereiche Gesundheit (Krankenversicherung), Rente (Altersvorsorge) und Risiko (Tod und Invalidität) abdecken
- Vergünstigungen für den öffentlichen Nahverkehr
- Prämien bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender
- Jubiläumszahlungen oder zusätzliche Ferientage
- Professionelle Unterstützung bei beruflichen oder privaten Herausforderungen
- Zuschüsse bei Hochzeit und bei der Geburt eines Kindes
- Die Option auf Teilzeit in allen beruflichen Lebensphasen
- Unterstützungsangebote für Eltern oder bei der Betreuung von Angehörigen

Entwicklung der Mitarbeitenden

Für Swiss Life sind die kontinuierliche Weiterentwicklung und regelmässige Investitionen in die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zentral. Die Mitarbeitenden profitieren von einem breiten Angebot an Aus- und Weiterbildungen. Dieses wird laufend von einem Fachgremium hinsichtlich neuer Bedürfnisse und Anforderungen überprüft, weiterentwickelt und ausgebaut. Gruppenweit werden verschiedene Online-Lernplattformen zur Verfügung gestellt, ergänzt um physische Trainingsangebote entlang der strategischen Ausrichtung. Das Angebot ist allen Mitarbeitenden frei zugänglich, sodass sie sich abgestimmt auf ihre individuellen Bedürfnisse im Berufsalltag zeit- und ortsunabhängig weiterbilden können.

Durch gezielte Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen wie Hochschulen stellt Swiss Life ihren Mitarbeitenden zusätzlich attraktive Ausbildungsprogramme zur Verfügung:

Swiss Life Schweiz

In Zusammenarbeit mit der Kalaidos Fachhochschule (FH) Zürich wird ein Certificate of Advanced Studies «CAS FH in Reinventing Work» angeboten. Mit dem Eintrag im Register von «Cicero», dem Gütesiegel für kompetente Versicherungsberatung, verpflichten sich Aussendienstmitarbeitende, ihre Kompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln: mit einem Abschluss als «dipl. Finanzberater/-in IAF» oder «Finanzberater/-in mit eidg. Fachausweis» durch das Bildungsinstitut «Mendo» und das Institut für Finanzplanung (IfFP) und mit der schweizweit anerkannten Prüfung Versicherungsvermittler/-in des Berufsbildungsverbands der Versicherungswirtschaft (VBV).

Swiss Life Frankreich

Für die Schulung und die Zertifizierung der Vertriebs- und der Vermögensverwaltungsfachkräfte ist Swiss Life Frankreich mit den Bildungsinstitutionen «KEDGE Business School», «EM Normandie Business School» und «Université Paris Dauphine – PSL» Partnerschaften eingegangen.

Swiss Life Deutschland

Im Rahmen der Erstausbildung respektive des Studiums wird an den Standorten Garching und Hannover mit den jeweiligen Fachhochschulen, Berufsschulen und dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV München) zusammengearbeitet. Darüber hinaus erfolgt die Aktuariatsausbildung in Garching in enger Partnerschaft mit der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV). Den Beraterinnen und Beratern stehen innerhalb der internen Lernplattform vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten, zur Erfüllung gesetzlicher Weiterbildungszeiten und darüber hinaus, zur Verfügung.

Swiss Life Asset Managers

Im Bereich Nachwuchsförderung agiert Swiss Life Asset Managers als Sponsorin diverser Studienpreise: Gemeinsam mit der Hochschule Luzern verleiht sie zum Beispiel den Swiss Life Studienpreis für die besten Bachelor- und Masterarbeiten im Finanzbereich und sponsort den Swiss Life MFE Award (Master of Financial Engineering) der «Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne, EPFL». Das Sponsorship des «Urban Land Institute (ULI) Switzerland», des Netzwerks für nachhaltige Stadtentwicklung, ermöglicht es ausgewählten Mitarbeitenden, an Trainings und Events teilzunehmen. Livit bietet in Kooperation mit Wincasa, der Schule des Schweizerischen Verbandes der Immobilienwirtschaft (SVIT) und der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ) den Abschluss eines «Certificate of Advanced Studies (CAS) Immobilienbuchhaltung» an.

Die Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte orientiert sich an den Verhaltensgrundsätzen der Swiss Life-Gruppe. Die Angebote werden laufend ergänzt, um den aktuellen Anforderungen der Arbeitswelt zu begegnen, beispielsweise mit Themen wie hybrider Führung, Führen virtueller Teams oder Resilienz. Resilienz in der Führung bedeutet, flexibel zu reagieren, Fehler als Lernchance zu sehen sowie Partizipation und Bereitschaft zur Weiterentwicklung anderer zuzulassen. Die Angebote richten sich an Mitarbeitende, die bereits eine Führungsfunktion ausüben, und an solche, die neu in der Funktion sind. Jede Division entwickelt und implementiert gemäss ihren Prioritäten spezifische Leadership-Entwicklungsprogramme für unterschiedliche Zielgruppen.

Innerhalb der Swiss Life-Gruppe stehen den Nachwuchskräften vielseitige Berufsausbildungen, Berufslehren, Praktika, Graduate- und Trainee-Programme und kombinierte universitäre Abschlüsse offen. Zum Beispiel rekrutiert Swiss Life Schweiz engagierte Nachwuchsfachkräfte und begleitet sie mit einem attraktiven Ausbildungsangebot und vielfältigen Arbeitseinsätzen professionell in die berufliche Zukunft. Damit sichert Swiss Life einen Teil des Personalbedarfs mit eigenem Nachwuchs und bietet jungen Menschen spannende Perspektiven nach Ausbildungsende. Die Quote der Übertritte in ein weiterführendes Arbeitsverhältnis liegt am Standort Schweiz bei 83%.

Die Quote der Übertritte in ein weiterführendes Arbeitsverhältnis lag im Jahr 2023 bei Swiss Life Deutschland bei 60%. Die Division bietet jährlich einen Zukunftstag an, der sich an interessierte Kinder von Mitarbeitenden richtet und diesen einen Einblick in das Berufsleben sowie einen ersten Kontakt mit dem Unternehmen ermöglicht. Regelmässig werden auch Schülerinnen und Schüler sowie Jahrespraktikantinnen und -praktikanten beschäftigt. Des Weiteren gibt es regelmässig eine Präsenz auf lokalen und überregionalen Ausbildungsmessen.

Offene Stellen, die durch interne Kandidatinnen und Kandidaten besetzt wurden

	2023			2022		
	Anzahl besetzte Stellen	Anzahl Stellen, die mit internen Kandidatinnen und Kandidaten besetzt wurden	in %	Anzahl besetzte Stellen	Anzahl Stellen, die mit internen Kandidatinnen und Kandidaten besetzt wurden	in %
Schweiz	365	38	10.4	341	71	20.8
Frankreich	468	157	33.5	514	92	17.9
Deutschland	211	17	8.1	217	30	13.8
International	210	62	29.5	322	95	29.5
Asset Managers	392	54	13.8	457	6	1.3
Übrige	8	2	25.0	7	2	28.6
TOTAL	1 654	330	20.0	1 858	296	15.9

Gezielte Förderung von Talenten

Mit dem gruppenweiten Personalinformations- und Managementsystem (Workday) erreicht Swiss Life eine höhere Durchgängigkeit der Führungsprozesse. Dazu zählt auch eine systematische und umfassende Nachfolgeplanung mithilfe eines standardisierten Prozesses. In diesem werden geschäftskritische Nachfolgepositionen ermittelt, interne und externe Kandidatinnen und Kandidaten nominiert, deren Potenzial und deren Bereitschaft sowie deren Entwicklungsbedarf beurteilt und dadurch ein Nachfolgeplanungs- und Entwicklungsprogramm auf mehreren Ebenen erstellt.

In spezifischen Programmen werden in den einzelnen Divisionen die künftigen Führungskräfte der ersten und der zweiten Stufe (Team- und Abteilungsleitende) sowie Projektleitende und Fachspezialistinnen und -spezialisten in Talent-Förderungsprogrammen, Ausbildungsmodulen und Projektarbeiten auf ihre zukünftige Aufgabe vorbereitet. Bei Swiss Life Deutschland beispielsweise erwerben Potenzialträgerinnen und Potenzialträger für zukünftige Aufgaben im 18-monatigen Programm «LEAD» ein umfassendes Geschäftsverständnis.

Auf Stufe der Swiss Life-Gruppe richtet sich das Key People Programme (KPP) an Führungskräfte, Fachspezialistinnen und -spezialisten und Projektleitende der Swiss Life-Gruppe, die sich bereits in einer Schlüsselfunktion auf Senior-Stufe 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 Entscheidungsträgerin oder Entscheidungsträger gerecht zu werden. Das Programm leistet damit einen Beitrag zur Personal- und Nachfolgeplanung. In einem Zeitraum von rund 15 Monaten gewinnen die Teilnehmenden einen vertieften Einblick in die wichtigsten Geschäftsbereiche der Swiss Life-Gruppe und erhalten und geben neue Impulse zu aktuellen Trends, um Gelerntes auf ihre tägliche Arbeit zu übertragen. Die Schwerpunktthemen im KPP sind:

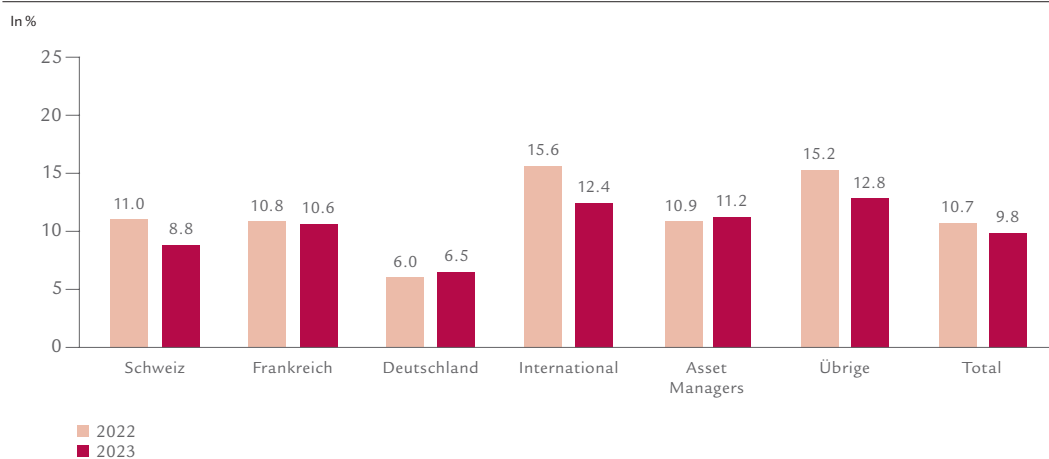
- Vertieftes Verständnis der Swiss Life-Unternehmensstrategie und der divisionalen Geschäftsmodelle
- Innovation und Trends
- Führung
- Finanzen und Risikomanagement
- Organisationsentwicklung

Die Alumni, das sogenannte Key People Network (KPN), und die Teilnehmenden des laufenden Key People Programme (KPP) treffen sich jährlich anlässlich des «Shaping the Future Day». An der Tagung 2023 vertieften sie strategisch relevante Fragestellungen im Kontext der Umsetzung des laufenden Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024». Des Weiteren widmeten sich die Mitglieder des KPN unter dem Titel «Leading Tomorrow» aktuellen Leadership-Themen im Kontext einer sich schnell ändernden Marktumgebung und neuer Technologien. Dieser Themenfokus zielte darauf ab, einerseits das Bewusstsein für die Bedeutung von Leadership-Themen für den Unternehmenserfolg von Swiss Life zu schärfen und andererseits auf Basis der aktuellen divisionalen Ansätze und Initiativen eine gemeinsame Vision für das Thema «Leadership der Zukunft» zu entwickeln.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden pro Segment in Jahren

	2023	2022	2021
Schweiz	11	11	11
Frankreich	10	10	10
Deutschland	11	10	10
International	7	6	5
Asset Managers	6	6	5
Übrige	9	9	10
TOTAL	9	9	9

Fluktuation nach Segmenten – Nettofluktuation (Kündigung durch Mitarbeitende)



Entwicklung Engagement der Mitarbeitenden

Swiss Life hat im Jahr 2023 eine Mitarbeiterumfrage mit einem neuen Konzept durchgeführt. 74% der Mitarbeitenden haben an der Befragung teilgenommen. Neu wird die Bereitschaft, Swiss Life als Arbeitgeberin weiterzuempfehlen, ins Zentrum gerückt. Der sogenannte Employee Net Promoter Score (eNPS) umfasst vier Dimensionen: die Bereitschaft, Swiss Life als Arbeitgeberin zu empfehlen, die Bereitschaft, Produkte und Dienstleistungen von Swiss Life zu empfehlen, die Bereitschaft, bei einem vergleichbaren Angebot von einem anderen Arbeitgeber bei Swiss Life zu bleiben, sowie die allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitssituation bei Swiss Life. Der daraus errechnete eNPS von 32 Punkten liegt 2 Punkte über dem für Vergleichszwecke herangezogenen Benchmark für Unternehmen in der Finanzindustrie. Die Führungskräfte teilen die Ergebnisse mit ihren Teams, führen vertiefte Dialoge darüber und leiten entsprechende Massnahmen ab.

Auszeichnungen

Auch externe Organisationen anerkennen das Engagement von Swiss Life:

Division	2023	2022	2021
Schweiz	<p>Leistungssportfreundlicher Lehrbetrieb für eine kaufmännische Berufslehre in der Branche Privatversicherung für junge Sporttalente (Swiss Olympic in Zusammenarbeit mit United School of Sports)</p> <p>Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum»¹</p> <p>Attraktivster Arbeitgeber für Studentinnen und Studenten sowie junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von «Universum»¹</p> <p>Beste Arbeitgeber Schweiz (ausgezeichnet durch Statista und Handelszeitung)</p> <p>Top Employer (Swiss Life Select)</p> <p>«Best Recruiter» – Silber-Award</p> <p>Committed to the Diversity Charter, Advance Gender Equality in Business</p>	<p>Top-Unternehmen für eine Berufslehre für junge Sporttalente (Swiss Olympic in Zusammenarbeit mit United School of Sports)</p> <p>Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum»¹</p> <p>Attraktivster Arbeitgeber für Studentinnen und Studenten sowie junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von «Universum»¹</p> <p>Top Employer (Swiss Life Select)</p> <p>«Best Recruiter» – Silber-Award</p> <p>St. Gallen Diversity Benchmarking – We participate 2022</p> <p>Committed to the Diversity Charter, Advance Gender Equality in Business</p>	<p>Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum»¹</p> <p>Attraktivster Arbeitgeber für Studenten und junge Arbeitnehmer von «Universum»¹</p> <p>Top Employer (Swiss Life Select)</p> <p>«Best Recruiter» – Silber-Award</p> <p>Top-Unternehmen für eine Berufslehre für junge Sporttalente Swiss Olympic</p> <p>St. Gallen Diversity Benchmarking – We participate 2021</p>
Frankreich	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)
Deutschland	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)
Asset Managers	<p>Faires Traineeprogramm von Tendence (Swiss Life AM DE)</p> <p>Top-Arbeitgeber der Immobilienbranche in der Immobilienzeitschrift (Swiss Life AM DE und BEOS)</p> <p>«Kununu» Top Company 2023 (Swiss Life AM CH und Livit)</p> <p>Platz 1 der besten Arbeitgeber Zürichs in der Kategorie Grossunternehmen von «Kununu» (Swiss Life AM CH)</p> <p>Best Recruiters Bronze (Swiss Life AM CH)</p> <p>EDGE Certification (Swiss Life AM Division)</p> <p>Mitglied Charta der Vielfalt (Swiss Life AM DE)</p>	<p>Faires Traineeprogramm von Tendence (Swiss Life AM DE)</p> <p>Top-Arbeitgeber der Immobilienbranche in der Immobilienzeitschrift (Swiss Life AM DE und BEOS)</p> <p>«Kununu» Top Company 2022 (Swiss Life AM und Livit)</p> <p>Platz 1 der besten Arbeitgeber Zürichs in der Kategorie Grossunternehmen von «Kununu»</p>	<p>Faires Traineeprogramm von Tendence (Corpus Sireo)</p> <p>Top-Arbeitgeber der Immobilienwirtschaft (Platz 3 BEOS)</p> <p>Red Dot Winner: Brands & Communication Design 2021</p>

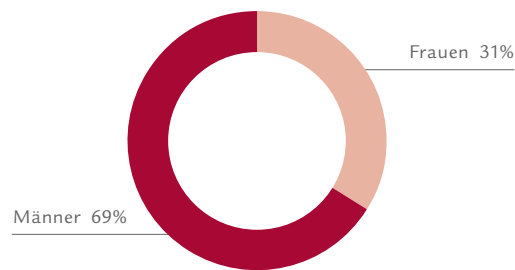
¹ Employer Branding Research Company, Stockholm

Vielfalt und Inklusion

Vielfalt und Inklusion bedeuten für Swiss Life, dass alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen haben, ausgehend von ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten. Grundlegend ist dafür ein offenes Miteinander, das auf gegenseitigem Respekt und Toleranz basiert, über Sprach-, Kultur- und Landesgrenzen hinweg. Unterschiedliche Sicht- und Herangehensweisen, Erfahrungen, Ideen und Fähigkeiten führen zu Innovation, Qualität und besserer Performance und sichern nachhaltig den Erfolg von Swiss Life. Insgesamt ist ein positives Erlebnis in einem attraktiven Arbeitsumfeld zentral im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

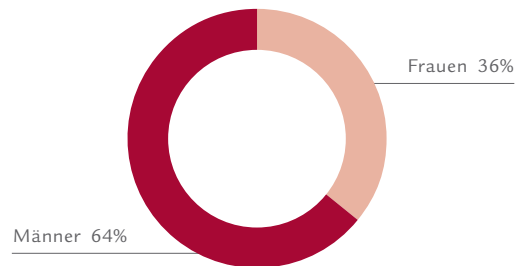
Verwaltungsrat nach Geschlecht

Total 13 per 31.12.2023



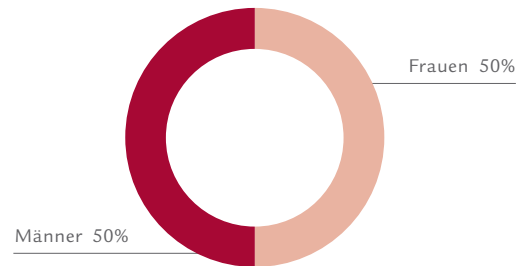
Mitarbeitende mit Führungsaufgabe nach Geschlecht

Total 1 746 per 31.12.2023



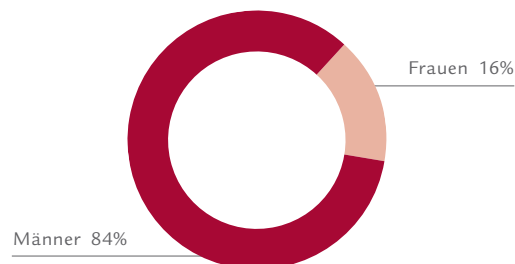
Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe nach Geschlecht

Total 9 225 per 31.12.2023



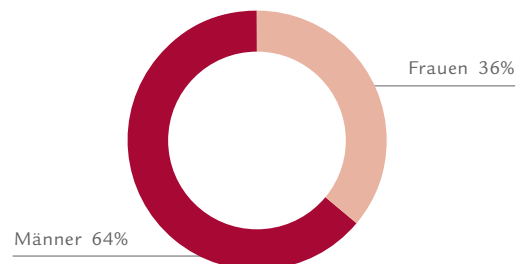
Mitarbeitende der oberen Führungsebene und leitende Angestellte nach Geschlecht¹

Total 56 per 31.12.2023



Mitarbeitende der mittleren und der unteren Führungsebene nach Geschlecht²

Total 1 690 per 31.12.2023



¹ Mitglieder der Konzern-, der Konzernbereichs- und der Geschäftsbereichsleitung

² Abteilungs- und Teamleitende

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Swiss Life möchte ihre Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen und bietet ihnen an allen Standorten entsprechende Lösungen an:

- Mutter-/Vaterschaftsurlaub über dem gesetzlichen Minimum
- Verschiedene Time-out-Modelle
- Flexible Arbeitsorganisation, die ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht
- Möglichkeiten für Teilzeitarbeit auf allen Hierarchieebenen sowie Jobsharing
- Unterstützungsangebote rund um die Organisation der Kinderbetreuung oder der Betreuung von Angehörigen

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

	2023				2022				2021			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	56	67.5	27	32.5	65	67.7	31	32.3	2 ¹	6.3	30	93.7
Frankreich	56	54.4	47	45.6	58	35.4	106	64.6	52	33.8	102	66.2
Deutschland	19	22.4	66	77.6	33	47.8	36	52.2	49	40.5	72	59.5
International	12	37.5	20	62.5	12	15.2	67	84.8	15	26.3	42	73.7
Asset Managers	59	39.3	91	60.7	72	47.7	79	52.3	63 ¹	43.8	81	56.3
Übrige	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	4	80.0	1	20.0
TOTAL	203	44.7	251	55.3	240	42.9	320	57.1	185	36.1	328	63.9

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

	2023				2022				2021			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	54	68.4	25	31.6	60	73.2	22	26.8	1 ¹	5.0	19	95.0
Frankreich	52	64.2	29	35.8	51	41.5	72	58.5	50	96.2	76	74.5
Deutschland	11	52.4	10	47.6	34	43.0	45	57.0	42	85.7	35	48.6
International	11	50.0	11	50.0	12	23.1	40	76.9	18	120.0	22	52.4
Asset Managers	46	46.5	53	53.5	69	59.5	47	40.5	61 ¹	96.8	88	108.6
Übrige	1	50.0	1	50.0	0	0.0	1	100.0	4	100.0	0	0.0
TOTAL	175	57.6	129	42.4	226	49.9	227	50.1	176	42.3	240	57.7

¹ Ohne Mitarbeitende am Standort Schweiz

Die Anzahl der Mitarbeitenden, die im Berichtsjahr nach einem Mutter- oder nach einem Vaterschaftsurlaub zurückgekehrt sind, kann grösser sein als die der Mitarbeitenden, die in Mutter- oder Vaterschaftsurlaub gegangen sind. Mutter- oder Vaterschaftsurlaube können im Vorjahr begonnen haben und im Berichtsjahr beendet worden sein. Daher ist es möglich, dass die Werte 100% überschreiten.

Vielfalt und Wertschätzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die gruppenweit gültige Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierung sowie für Diversität und Inklusion gemäss den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) 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 stärken. Dazu zählen unter anderem:

Swiss Life Schweiz

- Der Aufbau, die Förderung und die Pflege von persönlichen und beruflichen Netzwerken und die Mitgliedschaft bei «Advance», beim führenden Wirtschaftsverband für die Gleichstellung von Frauen und Männern; das Engagement an der Berner Fachhochschule im Forschungsschwerpunkt «Alter» sowie Mitgliedschaft im Arbeitgebernnetzwerk «focus 50 plus» unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV). Die Einführung eines Grundlagendokuments zu «Vielfalt durch Inklusion», begleitet von verschiedenen Workshops und Aktivitäten für Führungspersonen und Mitarbeitende zwecks Stärkung und Verankerung einer inklusiven Haltung in der Organisation.

Swiss Life Frankreich

- Die Partnerschaft mit dem nationalen Verband «LADAPT» (L'association pour l'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées; der Aufbau eines internen Frauennetzwerks und die Bereitstellung von Trainingsangeboten je nach Erfahrungsniveau zur Entwicklung von Leadership und Selbstmarketing.

Swiss Life Deutschland

- Die spezifischen Trainings zu den Themen «Wie Frauen erfolgreich ihre Karriere gestalten».
- Die Angebote zur Kinderbetreuung durch eigene Kindertagesstätten oder entsprechende Kooperationen an den Standorten Hannover und Garching sowie das initiative Angebot eines Orientierungsgesprächs für alle Mitarbeitenden ab 50 Jahren, um gemeinsam die weiteren Karriere- und Einsatzperspektiven zu beleuchten.

Swiss Life Asset Managers

- Die Kooperation mit der Organisation «MyAbility» für eine chancengerechte und faire Gesellschaft und die damit verbundene Option, drei Talenten mit körperlicher Beeinträchtigung eine Tätigkeit im Rahmen von «Job Shadowing» anzubieten. Das Angebot an Mitarbeitende, von Trainings zu Diversität und Inklusion zu profitieren und die Themen Leistungsfähigkeit (Ability), interkulturelle Kompetenzen, generationenübergreifende Zusammenarbeit, Neurodiversität (die neurologischen Unterschiede bei Menschen berücksichtigen und ihre Einbeziehung und ihre Akzeptanz fördern) und Führung für alle Generationen zu vertiefen.

Swiss Life International

- Das «WoMentoring-Programm» von Swiss Life Select am Standort Österreich, das Frauen anspricht, die bereit sind, als «Change Agents» andere auf dem Weg an die Spitze aktiv zu unterstützen. Der Beitritt von Swiss Life Luxemburg zur «Women in Finance Charter», mit welcher der luxemburgische Finanzsektor die Geschlechtervielfalt auf den höchsten Führungsebenen mit entsprechenden Zielvorgaben und Aktionsplänen proaktiv fördern will.
- Das aktive Eintreten von elipsLife in den Niederlanden für eine Chancengleichheit bei Männern und Frauen mit dem Fokus auf der Rekrutierung für leitende Positionen sowie das Angebot von internen Transfers.

Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

Insgesamt stellt die Swiss Life-Gruppe mit zielführenden Prozessen, Trainings, Richtlinien und Reglementen 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, Bildung und anderen (sichtbaren und nicht sichtbaren) persönlichen Merkmalen toleriert wird. Die Fachstellen der Divisionen ergreifen zielführende Massnahmen zur Verhinderung von Belästigung, Mobbing, Viktimisierung und Vergeltung. Entsprechende Richtlinien, die Schulung von Mitarbeitenden und Vorgesetzten sowie Aufklärungsmaterialien ermutigen die Mitarbeitenden dazu, Bedenken zu äussern. Zudem verfügt Swiss Life über etablierte vertrauliche Beschwerdemanagementprozesse sowie informelle und vertrauliche Beschwerdekanaäle, die Diskriminierungsfälle und Beschwerden entgegennehmen und behandeln. Einige Beispiele im Überblick:

- Die Weisung zum Thema Konfliktbewältigung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz umfasst für den Standort Schweiz die Grundlagen und die Prozesse, die diese Themen betreffen. Die Fachstelle «Social Care Consulting» ist die Anlaufstelle für eine vertrauliche und lösungsorientierte interne Beratung von Mitarbeitenden und Entscheidungsträgerinnen und -trägern zu den Themen psychische und physische Erkrankungen, eingeschränkte Leistungsfähigkeit, Stress, Konflikt, Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Abhängigkeiten (Sucht) und bei anderen belastenden Situationen. Zudem haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich an den Sozialpartner (Personalkommission) zu wenden.
- Die Richtlinie zum Thema Konfliktlösung am Arbeitsplatz umfasst für die Division Swiss Life Asset Managers alle Prozesse, die dieses Thema betreffen. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich mit allen Problemen an interne Stellen wie Human Resources oder die Sozialpartner zu wenden. In Luxemburg stehen ausserdem mit der «Association for Health in the Financial Sector» (ASTF) oder in Deutschland mit dem «PME Familienservice» sowie mit den lokalen Vertrauensärzten externe Ansprechpartner zur Verfügung.
- An allen Standorten bestehen Leitfäden zur Prävention und zur Bewältigung psychosozialer Risiken, insbesondere von Mobbing, einschliesslich verschiedener Formen von Belästigung. Zudem können sich von Mobbing betroffene Mitarbeitende an interne und externe Beraterinnen oder Berater wenden.

Faire Anstellungspraxis und Entlohnung

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, Chancengleichheit zu gewährleisten. Einige Beispiele im Überblick:

- Bei Swiss Life Schweiz werden vakante Stellen auf allen Stufen systematisch auf Teilzeit- und Top-/Jobsharing-Möglichkeiten geprüft und entsprechend ausgeschrieben. Bei der frühzeitigen Erkennung von potenziellen Personalrisiken und deren Ursachen werden relevante Kennzahlen und die Strategie für die nächsten drei Jahre berücksichtigt. Die Resultate fliessen in die jährlichen Personalplanungsprozesse ein und dienen als Basis für operative Massnahmen. Zudem evaluiert die Division Schweiz ihre Rekrutierungskanäle und die Reaktionen auf ihre Jobausschreibungen. Schliesslich wird bei der Personalgewinnung mit einem inhaltlich und prozessual strukturierten Ansatz explizit auch auf das Thema der unbewussten Voreingenommenheit eingegangen.
- Die Division Swiss Life Asset Managers beteiligt sich an verschiedenen Programmen, die Minderheitengruppen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern: «Job Shadowing» für Studierende mit Behinderungen in der Schweiz und Praktikumsplätze im Rahmen des Programms «10 000 Black Interns» im Vereinigten Königreich (das Programm bietet schwarzen Studierenden und Hochschulabgängerinnen und -abgängern Zugang zu bezahlten Praktika). Schliesslich wird bei der Ausbildung von Rekrutierungsfachkräften explizit auf das Thema der unbewussten Vorurteile in der Rekrutierung eingegangen.

Die gruppenweit gültige Group Compensation Policy gewährleistet eine faire und gleichberechtigte Entlohnung aller Mitarbeitenden. In allen Ländergesellschaften verfügt Swiss Life seit Jahren über Prozesse und Instrumente zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede. Einige Beispiele im Überblick:

- Swiss Life Schweiz fördert die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern aktiv, indem sie bereits seit mehreren Jahren zur Überprüfung der Lohngleichheit das Instrument «Logib» des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann einsetzt. Durch eine regelmässige und systematische Auseinandersetzung mit dem Thema Lohngleichheit wird gewährleistet, dass die Lohnstruktur keine geschlechterspezifische Diskriminierung aufweist.
- Der Index der beruflichen Gleichstellung von Swiss Life Frankreich, wie er vom Gesetz «Avenir professionnel» definiert ist, weist seit dem Jahr 2020 einen Wert von > 90 von 100 Punkten auf. Die Analyse der Resultate ermöglicht es, konkrete Massnahmen zu definieren und umzusetzen, um die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern kontinuierlich zu verringern. Der Gleichstellungsindex von Swiss Life Asset Managers in Frankreich lag im Jahr 2022 bei 96 Punkten und im Jahr 2023 bei 94 von 100 Punkten.
- In Deutschland gilt das Entgelttransparenzgesetz (EntGTranspG), das eine Ungleichbehandlung bei der Bezahlung aufgrund des Geschlechts verbietet. Für vergleichbare Arbeit müssen Männer und Frauen den gleichen Lohn erhalten.
- Swiss Life International veröffentlicht am Standort Grossbritannien jährlich einen «Gender Pay Report», der folgende vier Kennzahlen enthält: Durchschnitt und Median zum Lohngefälle, Durchschnitt und Median zur Bonusdifferenz, Anteil der Mitarbeitenden, die einen Bonus erhalten, sowie Quartil nach Geschlecht.

Gesundheit und Sicherheit

Swiss Life ist bestrebt, den Mitarbeitenden ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu bieten. Gute Arbeitsbedingungen beeinflussen die Gesundheit der Mitarbeitenden massgeblich. Deshalb legt Swiss Life 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.

Arbeitssicherheits- 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 und des Arbeitsschutzes.

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. Einige Beispiele im Überblick:

- In der Division Schweiz werden ein breites Basisangebot sowie jährlich wechselnde Fokus-themen bezüglich eines aktiven Gesundheitsmanagements gefördert. Die Angebote werden jährlich geprüft und in Zusammenarbeit mit Social Care Consulting sowie dem Gesellschafts-arzt weiterentwickelt.
- Der Ausschuss für das Management von Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen von Swiss Life Frankreich tritt vierteljährlich in Anwesenheit von Personalvertreterinnen und -vertretern (Beteiligung der Mitarbeitenden) zusammen. Arbeitsunfälle werden analysiert und unterliegen einer Risikobewertung. Sie führen gegebenenfalls zu einer Anpassung der Sicherheitsmassnahmen. Eine jährliche Überprüfung und ein Programm zur Risikoprävention werden erstellt und sind Gegenstand von Berichten, die der gewählten Personalvertreterin oder dem gewählten Personalvertreter vorgelegt werden. Gesundheitsdienste und lokale Vertretende unterstützen die Mitarbeitenden in Fragen der Gesundheit und der Arbeitsbedingungen. Zudem sind die drei Schlichter, die bei Belästigung oder sexistischen Äusserungen zuständig sind, speziell geschult.
- 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.

Zur Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beschäftigen die Divisionen an ihren Standorten spezialisierte Fachkräfte. Zudem haben die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger die Aufgabe, die Mitarbeitenden bei der Einhaltung der Arbeitssicherheitsmassnahmen und beim Schutz ihrer Gesundheit zu unterstützen. Zwecks kontinuierlicher Verbesserung des Managementansatzes und der Wirkung der getroffenen Massnahmen überprüfen die Fachleute und die Entscheidungsträgerinnen und -träger regelmässig deren Effektivität, nehmen bei Bedarf Verbesserungen vor und berichten das Erreichte kontinuierlich an die Konzernleitung.

Eine breite Auswahl an Angeboten für Gesundheit und Wohlbefinden

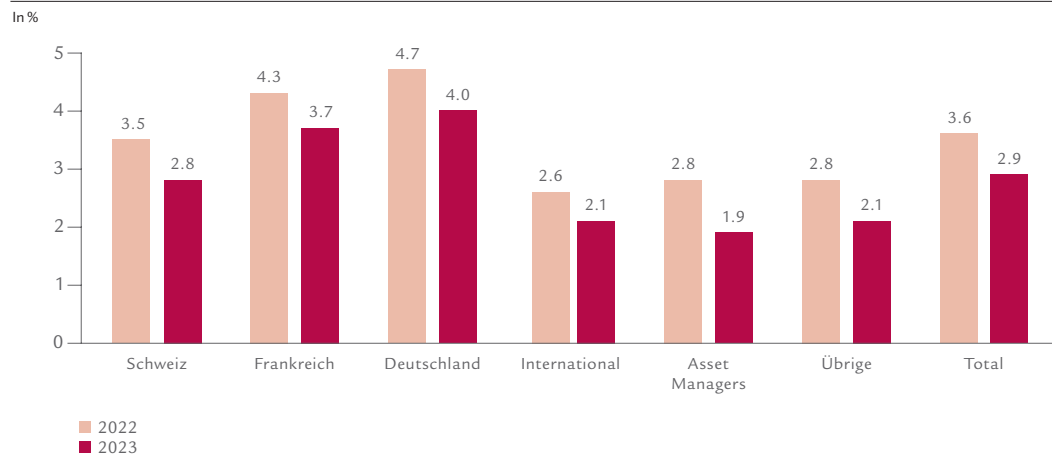
Alle Divisionen verfügen über vielfältige Präventionsangebote für Mitarbeitende und Führungspersonen zur Förderung und zur Erhaltung einer guten Gesundheit. Zu ihnen zählen:

- Angebote zur Erhaltung der psychischen Gesundheit sowie Präventionsangebote zu psychosozialen Risiken wie Stress, Belastungen, Gesundheit, Abhängigkeit, Konflikten, Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung, Krisenmanagement, Konflikten am Arbeitsplatz, Partnerschaftsproblemen
- Unterstützung bei der Organisation und der Finanzierung von Pflegedienstleistungen
- Zugang zu einem Betriebsarzt
- Kostenlose Gripeschutzimpfungen
- Gesundheitsangebote wie Sportclub, Betriebsfitness, Physiotherapie im Betriebsgebäude und Ruheräume
- Ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze
- E-Learning-Angebote zu Gesundheit und Wohlbefinden

Beteiligung der Mitarbeitenden bei den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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 (gestützt auf Tarifvereinbarungen und in der Schweiz auf Basis der Mitwirkungsrechte) bieten alle Divisionen Leistungen in den Sparten Bewegung und Sport, Massagen und Therapien (zum Beispiel Physiotherapie), Ruheräume und Beratungen aller Art wie Ernährungs- und Sozialberatung an. Angebote sind für die Mitarbeitenden über verschiedene Kommunikationskanäle wie das Intranet zugänglich. Darüber hinaus informieren die Manager die Belegschaft regelmässig über den Führungsweg. Die Sicherheit am Arbeitsplatz (Ausstattung, Arbeitsgeräte, Arbeitsanweisungen) wird kontinuierlich überprüft und an sich verändernde Anforderungen angepasst.

Absenzen nach Segmenten



Sozialpartnerschaft

Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern bei Swiss Life zeichnet sich durch einen engen Kontakt zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der 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 Repräsentantinnen und 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 waren 2023 die Unternehmensstrategie «Swiss Life 2024», moderne und flexible Formen der Arbeit bzw. der Arbeitsorganisation, zum Beispiel Mobile-Office-Regelungen, die berufliche Weiterentwicklung «lebenslanges Lernen» und die wirtschaftliche Entwicklung in Krisensituationen.

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 Deutschland, Frankreich und Luxemburg existieren Tarifvereinbarungen beziehungsweise betriebsinterne Regelungen (Betriebsvereinbarungen). Detailliertere Angaben zu den Sozialpartnerschaften sowie den Tarif- und den Betriebsvereinbarungen in den einzelnen Gesellschaften der Swiss Life-Gruppe sind auf www.swisslife.com/sozialpartnerschaft zu finden.

Angaben zu Mitgliedschaften und Standards

Swiss Life hält sich an anerkannte Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und ist Mitglied verschiedenster Organisationen und Netzwerke im Nachhaltigkeitsbereich sowie Mitunterzeichnerin von Initiativen.

Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung	181
Bericht über nichtfinanzielle Belange	183
EU-Taxonomieangaben für die Versicherungsgruppe	187
Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG)	191
Fortschrittsbericht UN Global Compact	195
Angaben zu den UNEP FI Principles for Sustainable Insurance (PSI)	197
Mitgliedschaften und Ratings	198
GRI-Index und SASB-Index	199

Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Laufende Berichterstattung an die Anspruchsgruppen

Mit der jährlichen Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit im Geschäftsbericht will Swiss Life Transparenz schaffen und die Kommunikation mit den Anspruchsgruppen 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 Kundinnen und Kunden, die Investorinnen und Investoren sowie die Vertreterinnen und Vertreter von Medien, Politik und Verbänden. Mit allen relevanten Anspruchsgruppen pflegt Swiss Life einen regelmässigen Austausch. So kennt sie die Bedürfnisse und die Erwartungen der Anspruchsgruppen und kann auf Herausforderungen oder Veränderungen reagieren. Weiterführende Informationen zum Dialog mit den 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 der EU. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht rapportiert Swiss Life über Umweltbelange (Seiten 118–127), Arbeitnehmerbelange (Seiten 160–179), Sozialbelange (Seiten 136–138) sowie über die Achtung der Menschenrechte (Seiten 128–129) und die Bekämpfung von Bestechung und Korruption (Seiten 113–114). 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. Zudem zeigt die Swiss Life-Gruppe die für sie relevanten Themen anhand der doppelten Wesentlichkeit (Seite 105–108) auf. Berücksichtigt werden dabei die Relevanz für die nachhaltige Entwicklung sowie die Relevanz für den Geschäftserfolg.

Berichterstattung nach den GRI-Standards

Der Nachhaltigkeitsbericht von Swiss Life erfüllt die Anforderungen der GRI-Standards, eines Rahmenwerks für transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Bericht zum Geschäftsjahr 2023 umfasst alle Segmente Schweiz, Frankreich, Deutschland, International und Asset Managers. Ziel der GRI-Standards ist es einerseits, dass Organisationen über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit berichten. Andererseits wird durch die standardisierte, kennzahlenbasierte Berichterstattung ein Beitrag zur Vergleichbarkeit und zur Transparenz in der Nachhaltigkeitsberichterstattung geleistet. Die entsprechenden Inhaltsreferenzen finden sich im kombinierten GRI-Index und SASB-Index auf den Seiten 199–202.

Berichterstattung nach dem Sustainability Accounting Standards Board (SASB) der IFRS-Stiftung

Der Nachhaltigkeitsbericht von Swiss Life zum Geschäftsjahr 2023 orientiert sich an den Vorgaben des SASB-Standards für die Versicherungsbranche. Die SASB-Standards stellen branchenspezifische Berichterstattungsstandards bereit, um die Kommunikation zwischen Unternehmen und Finanzmarktteilnehmenden in Bezug auf die finanziellen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten zu stärken. Seit August 2022 sind die SASB-Standards Teil der IFRS-Stiftung und werden vom Gremium International Sustainability Standards Board (ISSB) erarbeitet. Die entsprechenden Inhaltsreferenzen finden sich im kombinierten GRI-Index und SASB-Index auf den Seiten 199–202.

Klimaberichterstattung nach Empfehlungen der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD)

Swiss Life publiziert seit 2021 ergänzend zur umfassenden Nachhaltigkeitsberichterstattung einen separaten Klimabericht. Die Klimaberichterstattung von Swiss Life orientiert sich an den Empfehlungen der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD), welche unter der Leitung des «G20 Financial Stability Board» erarbeitet wurden, und erfüllt die aufsichtsrechtlichen Anforderungen der FINMA. Das TCFD-Rahmenwerk umfasst vier Kernelemente und zeigt auf, wie Unternehmen Klimarisiken und -chancen angehen und offenlegen können. Die dadurch geschaffene Transparenz und Vergleichbarkeit im Bereich der Klimarisiken und -chancen kann als Grundlage für einen geordneten Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen und klimaresilienten Wirtschaft dienen. Der TCFD Report ist abrufbar unter www.swisslife.com/de/tcfd-report.

Bericht über nichtfinanzielle Belange

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Swiss Life orientiert sich an internationalen Standards sowie lokalen regulatorischen Vorgaben. Dazu gehören auch die Vorgaben zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Belange gemäss Art. 964b des schweizerischen Obligationenrechts.

Der Bericht über nichtfinanzielle Belange sowie die im Bericht referenzierten Inhalte aus der Berichterstattung von Swiss Life umfassen die gesamte Swiss Life-Gruppe.

Geschäftsmodell

Swiss Life bietet ihren Kundinnen und Kunden vielfältige Lösungen zur finanziellen Absicherung und zur Vorsorge an. Zudem verfügt Swiss Life mit Swiss Life Asset Managers über ein Vermögensverwaltungsgeschäft mit besonderen Stärken im Bereich der Sachwerte. Daraus resultiert ein Geschäftsmodell mit mehreren Ertragsquellen.

Das Geschäftsmodell von Swiss Life ist auf langfristiges und profitables Wachstum im Rahmen der Unternehmensstrategie ausgerichtet. Im Zentrum stehen Gewinnwachstum und Gewinnqualität sowie Effizienz und Finanzkraft. Aufgrund der unterschiedlichen Positionierungen in den jeweiligen Märkten verfolgt Swiss Life einen multidivisionalen Ansatz. Im Rahmen des Geschäftsberichts legt Swiss Life die Geschäftsentwicklung (Kapitel «Das Geschäftsjahr 2023 der Swiss Life-Gruppe im Überblick», Seiten 4–5) und die strategischen Schwerpunkte der Gruppe dar (Kapitel «Strategie und Marke», Seiten 8–14).

In ihrem Kerngeschäft – Versicherungsdienstleistungen, Beratung und Asset Management – ist Swiss Life in einem hochregulierten Finanzdienstleistungsumfeld und vorwiegend in zentral-europäischen Kernmärkten tätig. Als Teil der Finanzdienstleistungsindustrie verarbeitet Swiss Life keine Rohstoffe und stellt keine Güter her.

Wesentlichkeitsanalyse und materielle Themen

Bei der Plausibilisierung der Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr hat Swiss Life einen besonderen Fokus auf die im Schweizer Obligationenrecht definierten Themengebiete Umweltbelange (insbesondere die CO₂-Ziele), Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung der Korruption gelegt. Für die Beurteilung der Wesentlichkeit hat Swiss Life interne Grenzwerte festgelegt und darauf basierend die Themen eingestuft. Weitere Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse sind im Kapitel «Wesentlichkeitsmatrix» (Seiten 105–106) aufgeführt.

Im Rahmen dieser Wesentlichkeitsanalyse wurden die Themen «Klimawandel» (Umweltbelange) und «Mitarbeitende und Arbeitsumfeld» (Arbeitnehmerbelange) als wesentlich gemäss OR identifiziert. Entsprechend berichtet Swiss Life zu diesen zwei Themen gemäss den Anforderungen aus dem schweizerischen Obligationenrecht über Konzepte, Massnahmen, Wirksamkeit, wesentliche Risiken und Leistungsindikatoren (siehe «Berichterstattung über wesentliche Themenbelange», Seite 185).

Klimawandel

Swiss Life erzeugt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit CO₂-Emissionen. Swiss Life anerkennt, dass der Klimawandel ohne Gegenmassnahmen negative Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Weltwirtschaft hat. Unter anderem durch ein effektives Risikomanagement schützt Swiss Life die Interessen weiterer relevanter Stakeholder und gewährleistet gleichzeitig die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens.

Mitarbeitende und Arbeitsumfeld

Für Swiss Life als Dienstleistungsunternehmen bilden die Kompetenzen und das überdurchschnittliche Engagement ihrer Mitarbeitenden die Basis für den Unternehmenserfolg. Attraktive Arbeitsbedingungen und ein modernes Arbeitsumfeld wirken sich positiv auf die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden aus und schützen die Interessen weiterer relevanter Stakeholder.

Berichterstattung über wesentliche Themenbelange

Die nachfolgend aufgeführten Kapitel umfassen die Berichtsinhalte in Übereinstimmung mit Art. 964b OR.

Themenbereich	Nachweise	Kapitel
Geschäftsmodell		- Geschäftsmodell, S. 183
Governance		- Nachhaltigkeits-Governance, S. 103-104
Umweltbelange: Klimawandel	Konzepte	- Klimastrategie, S. 118 - Betriebsökologie, S. 119 - Klimarisiken und Ausstieg aus Kraftwerkskohle, S. 145 - Reduktionsziele bei Immobilien, S. 147-148
	Massnahmen	- Massnahmen innerhalb der Swiss Life-Gruppe, S. 125-127 - Klimarisiken und Ausstieg aus Kraftwerkskohle, S. 145 - Massnahmen zur Zielerreichung, S. 148-149
	Wirksamkeit	- Umweltkennzahlen, S. 123 - Entwicklung der Umweltkennzahlen pro FTE, S. 124 - Reduktionsziele bei Immobilien, S. 147-148
	Beschreibung der wesentlichen Risiken	- Klimastrategie, S. 118 - Klimawandel, S. 184
	Leistungsindikatoren	- GRI 302, Umweltkennzahlen, S. 123 - GRI 305, Umweltkennzahlen, S. 123
Arbeitnehmerbelange: Mitarbeitende und Arbeitsumfeld	Konzepte	- Mitarbeitende und Arbeitsumfeld, S. 161 - Transparente Führung des Personals dank standardisierten Prozessen, S. 164 - Entwicklung der Mitarbeitenden, S. 165-167 - Gezielte Förderung von Talenten, S. 168 - Vielfalt und Wertschätzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, S. 173-174 - Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, S. 174 - Faire Anstellungspraxis und Entlohnung, S. 175 - Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement, S. 176-177 - Sozialpartnerschaft, S. 179
	Massnahmen	- Transparente Führung des Personals dank standardisierten Prozessen, S. 164 - Attraktive Leistungen für Mitarbeitende, S. 165 - Entwicklung der Mitarbeitenden, S. 165-167 - Gezielte Förderung von Talenten, S. 168 - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, S. 172 - Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, S. 174 - Faire Anstellungspraxis und Entlohnung, S. 175 - Arbeitssicherheit- und Gesundheitsmanagement, S. 176-177 - Eine breite Auswahl an Angeboten für Gesundheit und Wohlbefinden, S. 177
	Wirksamkeit	- Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden pro Segment in Jahren, S. 169 - Fluktuation nach Segmenten – Nettofluktuation (Kündigung durch Mitarbeitende), S. 169 - Entwicklung Engagement der Mitarbeitenden, S. 169 - Absenzen nach Segmenten, S. 178
	Beschreibung der wesentlichen Risiken	- Mitarbeitende und Arbeitsumfeld, S. 161 - Mitarbeitende und Arbeitsumfeld, S. 184
	Leistungsindikatoren	- GRI 403, Gesundheit und Sicherheit, S. 176-178 - GRI 404, Transparente Führung des Personals dank standardisierten Prozessen, S. 164 - GRI 404, Entwicklung der Mitarbeitenden, S. 165-167 - GRI 405, Vielfalt und Inklusion, S. 171-175 - GRI 406, keine
Standards der Berichterstattung		- Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, S. 181-182

Weniger wesentliche Themen

In der Wesentlichkeitsanalyse wurden aus den Themengebieten Sozialbelange, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption die Themen «Corporate Citizenship», «Menschenrechte» und «Bekämpfung von Bestechung und Korruption» (als Unterthema von «Regulatorische Compliance») mit einer geringeren Relevanz für den Geschäftserfolg und die nachhaltige Entwicklung von Swiss Life bewertet und überschritten die definierten Grenzwerte nicht. Im Sinne der Transparenz berichtet Swiss Life im Nachhaltigkeitsbericht in reduzierter Form über grundlegende Konzepte, Massnahmen, Risiken und Leistungsindikatoren, aufgrund der von Swiss Life und ihrer relevanten Anspruchsgruppen geringer eingeschätzten Wesentlichkeit werden diese Themen jedoch weniger ausführlich dargestellt: «Corporate Citizenship» (S. 136–138), «Menschenrechte» (S. 128–129) und «Bekämpfung von Bestechung und Korruption» (S. 113–114) als Unterthema von «Regulatorische Compliance». Aufgrund der tieferen Bewertung in der Wesentlichkeitsanalyse sind diese Inhalte nicht Bestandteil der Abnahme durch die Generalversammlung.

Swiss Life ist sich bewusst, dass sich aufgrund neuer Erkenntnisse oder Forderungen von Anspruchsgruppen die Beurteilung der Wesentlichkeit im Laufe der Zeit verändern kann. Deshalb setzt sich Swiss Life proaktiv auch mit aufkommenden Themen und Risiken auseinander.

Genehmigung des Berichts über nichtfinanzielle Belange

Der Geschäftsbericht einschliesslich des Nachhaltigkeitsberichts wird in deutscher und englischer Sprache erstellt. Der Bericht wird öffentlich zugänglich gemacht und ist auch online auf der Website von Swiss Life verfügbar.

Der Verwaltungsrat der Swiss Life Holding AG hat den Bericht über nichtfinanzielle Belange an der Sitzung vom 8. April 2024 verabschiedet und legt diesen der Generalversammlung 2024 zur Abnahme vor.



Rolf Dörig
Präsident des Verwaltungsrats



Patrick Frost
Group CEO

EU-Taxonomieangaben für die Versicherungsgruppe

Nachfolgend werden Kennzahlen bezogen auf Kapitalanlagen zu Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung und der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 dargestellt.

Die EU-Taxonomie vom Juni 2020 wird schrittweise durch sogenannte delegierte Rechtsakte konkretisiert. Im Rahmen von Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung in Verbindung mit der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 veröffentlicht Swiss Life Kennzahlen zu taxonomiefähigen (eligible) und taxonomiekonformen (aligned) Kapitalanlagen zum 31. Dezember 2023 für die zwei Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Des Weiteren veröffentlicht Swiss Life erstmalig Kennzahlen zu taxonomiefähigen Kapitalanlagen für die restlichen vier Umweltziele: nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme. Swiss Life veröffentlicht die Kennzahlen für Versicherungsunternehmen bezogen auf Kapitalanlagen als Schweizer Muttergesellschaft von EU-Unternehmen freiwillig, mit befreiender Wirkung für die EU-Tochterunternehmen.

Dabei fokussiert sich Swiss Life auf Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der europäischen Non-Financial Reporting Directive (NFRD) fallen. Gemäss EU-Taxonomieverordnung werden Positionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten wie auch andere Vermögenswerte (zum Beispiel Forderungen gegenüber Rückversicherern oder latente Steueransprüche) aus der Analyse ausgeschlossen. Kapitalanlagen für Lebensversicherungsverträge, bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmern getragen wird, sind in der Analyse enthalten.

Zur Bestimmung der taxonomiebezogenen Kennzahlen für Kapitalanlagen wurde die Bewertung auf Basis des «Market Value»-Ansatzes vorgenommen. Ein Look-through in Investmentfonds wurde vorgenommen, sofern Daten verfügbar waren. Die Zuordnung der Wertschriften (Unternehmensanleihen und Aktien) erfolgte auf der Grundlage des EU-Taxonomiekompasses (NACE¹-Codes-Mapping) und der jeweiligen von den Unternehmen berichteten Umsätze bzw. Investitionsausgaben (Capex). Letztere Information wird von externen Datenanbietern bezogen. Die Nachhaltigkeitsstrategie, auch im Kontext der Produktentwicklung, wird in den Kapiteln «Nachhaltigkeitsstrategie», «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» sowie «Nachhaltigkeit in der Versicherung und in der Beratung» erläutert.

 Aspekte des Klimaschutzes und Anpassung an den Klimawandel werden im TCFD Report aufgezeigt, abrufbar unter www.swisslife.com/de/tcfd-report

¹ Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (Wirtschaftsklassifizierungssystem)

Kennzahlen zu den beiden Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

Die folgenden taxonomiebezogenen Kennzahlen gelten für beide klimabezogenen Umweltziele gleichermaßen.

Neben der bereits in den vergangenen Jahren veröffentlichten Information zu taxonomiefähigen Kapitalanlagen wird die Berichterstattung für das Berichtsjahr 2023 um die taxonomiekonformen Anteile für diese beiden Umweltziele erweitert. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 wurden die Anlageklassen Immobilien (ohne selbst genutzte Immobilien), Unternehmensanleihen und Aktien beurteilt.

Der gewichtete Durchschnittswert aller Kapitalanlagen von Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmen, die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet oder hiermit verbunden sind, **im Verhältnis zum Wert der Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden**, mit folgenden Gewichtungen von Beteiligungen an Unternehmen wie unten aufgeführt:
umsatzbasiert: <1%; CHF 720 Millionen
Capex-basiert: <1%; CHF 1104 Millionen

Der Prozentsatz der für den KPI erfassten Vermögenswerte im Verhältnis zu den Gesamtkapitalanlagen von Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmen (Gesamt-AuM). Ohne Kapitalanlagen in staatliche Einrichtungen.
Erfassungsquote: ~78%; CHF 157 513 Millionen

Zusätzliche, ergänzende Offenlegungen: Aufschlüsselung des **Nenners** des KPI

Der Prozentsatz der Derivate im Verhältnis zu den Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden.
~1%; CHF 1290 Millionen

Der Anteil der **Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU nicht unterliegen**, an den für den KPI erfassten Gesamtaktiva:
Für Nicht-Finanzunternehmen: ~14%; CHF 21 711 Millionen
Für Finanzunternehmen: ~10%; CHF 16 527 Millionen

Der Anteil der **Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen aus Nicht-EU-Ländern, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU nicht unterliegen**, an den für den KPI erfassten Gesamtaktiva:
Für Nicht-Finanzunternehmen: ~14%; CHF 21 711 Millionen
Für Finanzunternehmen: ~10%; CHF 16 527 Millionen

Der Anteil der **Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen**, an den für den KPI erfassten Gesamtaktiva:
Für Nicht-Finanzunternehmen: ~8%; CHF 12 890 Millionen
Für Finanzunternehmen: ~7%; CHF 10 627 Millionen

Der Anteil der **Risikopositionen gegenüber anderen Gegenparteien und Aktiva** an den Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden:
~61%; CHF 95 757 Millionen

Der Anteil der Kapitalanlagen des Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmens – mit Ausnahme der Kapitalanlagen für Lebensversicherungsverträge, **bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmern getragen wird** – die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet oder hiermit verbunden sind:
~1%; CHF 2353 Millionen

Der Wert aller Kapitalanlagen, durch die **nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten** finanziert werden, im Verhältnis zum Wert der Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden¹:
~13%; CHF 20 820 Millionen

Der Wert aller Kapitalanlagen durch die taxonomiefähige, **aber nicht taxonomiekonforme** Wirtschaftstätigkeiten finanziert werden, **im Verhältnis zum Wert** der Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden:
~8%; CHF 12 004 Millionen

¹ Dies umfasst Unternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen.

Zusätzliche, ergänzende Offenlegungen: Aufschlüsselung des **Zählers** des KPI

Der Anteil der **taxonomiekonformen Risikopositionen gegenüber Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen**, an den für den KPI erfassten Gesamtaktiva:

Für Nicht-Finanzunternehmen:

umsatzbasiert: <1%; CHF 560 Millionen

Capex-basiert: <1%; CHF 944 Millionen

Für Finanzunternehmen:

umsatzbasiert: 0%; CHF 0 Millionen

Capex-basiert: 0%; CHF 0 Millionen

Der Anteil der Kapitalanlagen des Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmens – mit Ausnahme der Kapitalanlagen für Lebensversicherungsverträge, **bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmern getragen wird** – die auf die Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgerichtet oder hiermit verbunden sind:

umsatzbasiert: <1%; CHF 492 Millionen

Capex-basiert: <1%; CHF 775 Millionen

Der Anteil der **taxonomiekonformen Risikopositionen gegenüber anderen Gegenparteien und Aktiva** an den Gesamtaktiva, die für den KPI erfasst werden:

umsatzbasiert: <1%; CHF 228 Millionen

Capex-basiert: <1%; CHF 329 Millionen

Aufschlüsselung des Zählers des KPI nach Umweltziel

Taxonomiekonforme Aktivitäten – sofern «keine erhebliche Beeinträchtigung» (DNSH) und soziale Sicherung positiv bewertet werden:

1. Klimaschutz	Umsatz: <1%; CHF 698 Millionen Capex: <1%; CHF 1058 Millionen	Übergangstätigkeiten: <1%; CHF 22 Millionen (Umsatz) Übergangstätigkeiten: <1%; CHF 18 Millionen (Capex) Ermöglichende Tätigkeiten: <1%; CHF 198 Millionen (Umsatz) Ermöglichende Tätigkeiten: <1%; CHF 329 Millionen (Capex)
2. Anpassung an den Klimawandel	Umsatz: <1%; CHF 27 Millionen Capex: <1%; CHF 67 Millionen	Ermöglichende Tätigkeiten: <1%; CHF 1 Million (Umsatz) Ermöglichende Tätigkeiten: <1%; CHF 2 Millionen (Capex)

Unter der Berücksichtigung der Änderungen zur delegierten Verordnung mit Bezug auf Wirtschaftstätigkeiten in bestimmten Energiesektoren und besondere Offenlegungspflichten für diese Wirtschaftstätigkeiten führt Swiss Life weitere Berechnungen in den Bereichen fossiles Gas und Kernenergie im Rahmen der Unternehmensanleihen und der Aktien durch. Der taxonomiekonforme Anteil in den Bereichen fossiles Gas und Kernenergie beläuft sich auf unter 1% (umsatzbasiert CHF 228 Millionen bzw. Capex-basiert CHF 796 Millionen). Der nicht taxonomiefähige Anteil in den Bereichen fossiles Gas und Kernenergie beläuft sich auf rund 2% (umsatzbasiert CHF 2363 Millionen) bzw. rund 1% (Capex-basiert CHF 2025 Millionen). Der taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Anteil in den Bereichen fossiles Gas und Kernenergie beläuft sich auf unter 1% (umsatzbasiert CHF 193 Millionen bzw. Capex-basiert CHF 674 Millionen).

Kennzahlen zu den weiteren vier Umweltzielen: nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Der Anteil von Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten an der Gesamtsumme aller Kapitalanlagen beträgt rund 14%. Der Anteil von Derivaten beträgt rund 1% an der Gesamtsumme aller Kapitalanlagen. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 beliefen sich die beurteilten Kapitalanlagen der Anlageklassen Unternehmensanleihen und Aktien gesamthaft auf rund 47% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen. Für Immobilien wurde so weit keine Beurteilung der Taxonomiefähigkeit bezüglich der vier Umweltziele nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme vorgenommen. Die Taxonomiefähigkeit oder -konformität der übrigen gemäss EU-Taxonomieverordnung zu klassifizierenden Kapitalanlagen, zum Beispiel Infrastruktur, kann aufgrund fehlender Daten nicht vollständig ermittelt werden.

Gemäss den vier Umweltzielen nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme sind aktuell rund 4% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen taxonomiefähig und rund 15% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen sind nicht taxonomiefähig. Rund 28% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen sind Investitionen in Unternehmen, die nicht in den Anwendungsbereich der europäischen Non-Financial Reporting Directive (NFRD) fallen.

EU-Taxonomie

Im Juni 2020 wurde die Taxonomieverordnung im offiziellen Amtsblatt der EU publiziert. Die Regulierung implementiert ein Klassifizierungssystem, das dazu genutzt werden kann, Geschäftsaktivitäten, Dienstleistungen und Produkte als nachhaltig zu definieren. Gemäss der Taxonomie ist eine Geschäftsaktivität, eine Dienstleistung oder ein Produkt nachhaltig, wenn es substanziell zu den sechs definierten Umweltzielen der EU beiträgt, dabei aber keine signifikanten negativen Auswirkungen auf die anderen Umweltziele hat, soziale Mindestschutzvorschriften einhält und mit technischen Kriterien übereinstimmt.

Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG)

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

Swiss Life fokussiert sich auf die Nachhaltigkeitsziele, bei denen das Unternehmen durch seine Geschäftsaktivitäten, seine Investitionen und sein gesellschaftliches Engagement aktuell die grösste Wirkung erzielt. Entsprechend konzentriert sich Swiss Life in der vorliegenden Berichtserstattung auf eine Auswahl von 8 der insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele.

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
 <p data-bbox="293 1055 555 1196">Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern</p>	<p data-bbox="587 846 1321 987">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 Praktikantinnen und Praktikanten sowie Berufseinstiegsmöglichkeiten für Hochschulabsolventinnen und -absolventen.</p> <p data-bbox="587 1003 1321 1061">Über die eigenen Stiftungen unterstützt Swiss Life zudem Institutionen, die Menschen verschiedener Herkunft zu mehr Bildung und Wissen verhelfen.</p> <p data-bbox="587 1077 1321 1106">Folgende Unterziele verfolgen wir dabei:</p> <p data-bbox="587 1122 1321 1202">4.3: Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschliesslich universitärer Bildung gewährleisten</p> <p data-bbox="587 1218 1321 1330">4.4: Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschliesslich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen</p> <p data-bbox="587 1346 1321 1458">4.5: Bis 2030 geschlechtsspezifische Disparitäten in der Bildung beseitigen und den gleichberechtigten Zugang der Schwachen in der Gesellschaft, namentlich von Menschen mit Behinderungen und Kindern in prekären Situationen, zu allen Bildungs- und Ausbildungsebenen gewährleisten</p> <p data-bbox="587 1473 1321 1532">Mehr dazu in den Kapiteln «Entwicklung der Mitarbeitenden» und «Corporate Citizenship».</p>

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
 <p data-bbox="293 656 528 768">Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen</p>	<p data-bbox="587 450 1305 562">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.</p> <p data-bbox="587 577 1305 689">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="587 705 938 734">Folgende Unterziele verfolgen wir dabei:</p> <p data-bbox="587 750 1305 831">5.5: Die wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, im wirtschaftlichen und im öffentlichen Leben sicherstellen</p> <p data-bbox="587 846 1305 958">5.a: Frauen die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu Grundeigentum und zur Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstige Vermögensformen, zu Finanzdienstleistungen, Erbschaften und natürlichen Ressourcen verschaffen, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften</p> <p data-bbox="587 974 1305 1055">5.b: Die Nutzung von Grundlagentechnologien, insbesondere der Informations- und Kommunikationstechnologien, verbessern, um die Selbstbestimmung der Frauen zu fördern</p> <p data-bbox="587 1070 991 1099">Mehr dazu im Kapitel «Vielfalt und Inklusion».</p>
 <p data-bbox="293 1339 528 1451">Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern</p>	<p data-bbox="587 1133 1305 1245">Swiss Life setzt einen Teil ihres Anlagekapitals gezielt dafür ein, klimafreundliche Technologien, Projekte und Initiativen zu fördern. In diesem Kontext hat sich Swiss Life zum Ziel gesetzt, bis 2023 CHF 2 Milliarden in grüne Anleihen¹ zu investieren.</p> <p data-bbox="587 1261 1305 1341">Zur Swiss Life-Gruppe gehört auch ein führender Investment Manager von Clean-Energy- und Infrastrukturfonds in der Schweiz. Diese Infrastrukturportfolios haben einen Fokus auf Wärme, Wasser-, Solar- und Windkraft.</p> <p data-bbox="587 1357 1305 1415">Die eigenen Bürostandorte versorgt Swiss Life mit Strom aus erneuerbaren Energien. Zudem ist es das Ziel, die Energieeffizienz kontinuierlich zu steigern.</p> <p data-bbox="587 1431 938 1460">Folgende Unterziele verfolgen wir dabei:</p> <p data-bbox="587 1476 1305 1534">7.1: Bis 2030 den allgemeinen Zugang zu bezahlbaren, verlässlichen und modernen Energiedienstleistungen sichern</p> <p data-bbox="587 1550 1305 1608">7.2: Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen</p> <p data-bbox="587 1624 1305 1659">Mehr dazu in den Kapiteln «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» und «Klimaschutz und Betriebsökologie».</p>

¹ Grüne, soziale, nachhaltige Anleihen

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
<div data-bbox="293 450 480 636">  </div> <p data-bbox="293 656 528 853">Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern</p>	<p data-bbox="587 450 1305 589">Sowohl als Anbieterin von Dienstleistungen und Produkten wie auch als Arbeitgeberin, Steuerzahlerin und Investorin leistet Swiss Life einen wichtigen Beitrag für die Wirtschaft und die Gesellschaft. Zudem wird bei Swiss Life ein faires Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis gepflegt, das durch Sozialpartnerschaften sowie Tarif- und Betriebsvereinbarungen geregelt wird.</p> <p data-bbox="587 607 938 629">Folgende Unterziele verfolgen wir dabei:</p> <p data-bbox="587 647 1305 786">8.3: Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen</p> <p data-bbox="587 804 1305 884">8.5: Bis 2030 menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschliesslich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen</p> <p data-bbox="587 902 1305 983">8.10: Die Kapazitäten der nationalen Finanzinstitutionen stärken, um den Zugang zu Bank-, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen für alle zu begünstigen und zu erweitern</p> <p data-bbox="587 1001 983 1023">Mehr dazu im Kapitel «Sozialpartnerschaft».</p>
<div data-bbox="293 1061 480 1247">  </div> <p data-bbox="293 1267 512 1503">Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen</p>	<p data-bbox="587 1061 1305 1115">Swiss Life investiert über eigene Fonds in die Erneuerung von Infrastruktur und die Entwicklung innovativer Immobilienprojekte.</p> <p data-bbox="587 1133 1305 1214">Darüber hinaus stärkt Swiss Life Innovationen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Im Fokus stehen dabei Massnahmen, die für die Kundinnen und Kunden wie auch für die Mitarbeitenden einen nachhaltigen Mehrwert schaffen.</p> <p data-bbox="587 1232 938 1254">Folgende Unterziele verfolgen wir dabei:</p> <p data-bbox="587 1272 1305 1411">9.1: Eine hochwertige, verlässliche, nachhaltige und widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, einschliesslich regionaler und grenzüberschreitender Infrastruktur, um die wirtschaftliche Entwicklung und das menschliche Wohlergehen zu unterstützen, und dabei den Schwerpunkt auf einen erschwinglichen und gleichberechtigten Zugang für alle legen</p> <p data-bbox="587 1429 1305 1568">9.4: Bis 2030 die Infrastruktur modernisieren und die Industrien nachrüsten, um sie nachhaltig zu machen, mit effizienterem Ressourceneinsatz und unter vermehrter Nutzung sauberer und umweltverträglicher Technologien und Industrieprozesse, wobei alle Länder Massnahmen entsprechend ihren jeweiligen Kapazitäten ergreifen</p> <p data-bbox="587 1585 1305 1639">Mehr dazu im Kapitel «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin».</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 Vermögensverwalterin ist Swiss Life bestrebt, mit ökologischen und ökonomischen Ressourcen möglichst effizient umzugehen und einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung zu leisten.</p> <p>Folgende Unterziele verfolgen wir dabei:</p> <p>11.3: Bis 2030 die Verstärkung inklusiver und nachhaltiger gestalten und die Kapazitäten für eine partizipatorische, integrierte und nachhaltige Siedlungsplanung und -steuerung in allen Ländern verstärken</p> <p>11.a: Durch eine verstärkte nationale und regionale Entwicklungsplanung positive wirtschaftliche, soziale und ökologische Verbindungen zwischen städtischen, stadtnahen und ländlichen Gebieten unterstützen</p> <p>Mehr dazu im Kapitel «Immobilienmanagement».</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>Folgende Unterziele verfolgen wir dabei:</p> <p>12.5: Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern</p> <p>12.6: Die Unternehmen, insbesondere grosse und transnationale Unternehmen, dazu ermutigen, nachhaltige Verfahren einzuführen und in ihre Berichterstattung Nachhaltigkeitsinformationen aufzunehmen</p> <p>Mehr dazu in den Kapiteln «Immobilienmanagement», «Beschaffung» und «Klimaschutz und Betriebsökologie».</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 die Vermögensverwaltung und das Immobilienmanagement.</p> <p>Swiss Life publiziert nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) einen Bericht, der unter anderem die Chancen und die Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel aufzeigt.</p> <p>Insbesondere zu den folgenden Unterzielen:</p> <p>13.1: Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken</p> <p>13.2: Klimaschutzmassnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen</p> <p>13.3: Die Aufklärung und die Sensibilisierung sowie die personellen und die institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern</p> <p>Mehr dazu in den Kapiteln «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» und «Klimaschutz und Betriebsökologie».</p>

Fortschrittsbericht UN Global Compact

Als Unterzeichnerin des UN Global Compact unterstützt Swiss Life die zehn Nachhaltigkeitsprinzipien und trägt zu einer sozialen und ökologischen Gestaltung der Globalisierung bei.

Unterstützungserklärung

Swiss Life unterzeichnet seit 2018 jährlich die Prinzipien des UN Global Compact. Wir bekennen uns zu den zehn Prinzipien, weil wir unsere Verantwortung als Unternehmen in den wichtigen Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Antikorruption 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
Group 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.

- «Regulatorische Compliance» (Seiten 110–115)
- «Beschaffung» (Seiten 130–133)
- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 139–150)
- «Menschenrechte» (Seiten 128–129)
- «Code of Conduct» (www.swisslife.com/de/coc)

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

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

→ «Beschaffung» (Seiten 130–133)

→ «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin» (Seiten 160–179)

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 die Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

→ «Beschaffung» (Seiten 130–133)

→ «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 139–150)

→ «Immobilienmanagement» (Seiten 147–149)

→ «Klimaschutz und Betriebsökologie» (Seiten 118–127)

Korruptionsprävention**Prinzip 10:**

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

→ «Regulatorische Compliance» (Seiten 110–115)

→ «Beschaffung» (Seiten 130–133)

Angaben zu den UNEP FI Principles for Sustainable Insurance (PSI)

Swiss Life unterstützt die PSI, um gemeinsam mit ihren Mitbewerbern in der Versicherungsbranche die nachhaltige Entwicklung voranzutreiben.

Prinzip 1

Wir werden die für unser Versicherungsgeschäft relevanten Umwelt-, Sozial- und Governance-Fragen in unsere Entscheidungsfindung einbetten.

- «Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit» (Seiten 109–138)
- «Regulatorische Compliance» (Seiten 110–115)
- «Beschaffung» (Seiten 130–133)
- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 139–150)

Prinzip 2

Wir werden mit unseren Kundinnen und Kunden und unseren Geschäftspartnern zusammenarbeiten, um das Bewusstsein für Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen zu schärfen, Risiken zu verwalten und Lösungen zu entwickeln.

- «Beschaffung» (Seiten 130–133)
- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 139–150)
- «Immobilienmanagement» (Seiten 147–149)
- «Code of Conduct» (www.swisslife.com/de/coc)

Prinzip 3

Wir werden mit Regierungen, Regulierungsbehörden und anderen wichtigen Interessenträgern zusammenarbeiten, um ein breites gesellschaftliches Handeln in Umwelt-, Sozial- und Governance-Fragen zu fördern.

- «Regulatorische Compliance» (Seiten 110–115)
- «Politisches Engagement» (Seiten 134–135)
- «Wesentlichkeitsmatrix» (Seiten 105–106)

Prinzip 4

Wir werden Verantwortlichkeit und Transparenz beweisen, indem wir regelmässig unsere Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien öffentlich bekanntgeben.

- «Angaben zu Mitgliedschaften und Standards» (Seiten 180–202)
- «Wesentlichkeitsmatrix» (Seiten 105–106)

Mitgliedschaften und Ratings

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
- **Climate Action 100+ (CA100+):** climateaction100.org
- **International Corporate Governance Network (ICGN):** icgn.org
- **Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG):** forum-ng.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
- **Schweizerischer Versicherungsverband (SVV):** svv.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
- **Ökoprotit:** oekoprofit.info
- **Branchen-Initiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung:** branchen-initiative.de
- **UK Sustainable Investment and Finance Association (UKSIF):** uksif.org
- **Net Zero Asset Managers initiative (NZAMi):** netzeroassetmanagers.org
- **IMS Luxembourg:** imslux.lu

Zahlreiche verschiedene externe ESG-Rating-Agenturen bewerten Swiss Life selbstständig und auf Basis von deren eigenen Methodologien. Swiss Life engagiert sich dabei, wo möglich und sinnvoll, im Austausch mit den Rating-Agenturen, damit in der Beurteilung dem Geschäftsmodell und den umgesetzten Massnahmen Rechnung getragen wird.

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

GRI-Index und SASB-Index



CONTENT INDEX
ESSENTIALS SERVICE

2024

Swiss Life hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 berichtet. Für den Service Content Index Essentials überprüfte GRI Services, ob der GRI-Index in einer Weise dargestellt wurde, die mit den Anforderungen für die Berichterstattung gemäss den GRI-Standards übereinstimmt, und ob die Informationen im GRI-Index klar dargestellt und für die Stakeholder zugänglich sind. Diese Dienstleistung wurde für die deutsche Version des Berichts erbracht. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich veröffentlicht. Der Bericht wurde am 19. April 2024 publiziert. Die Kontaktstelle ist Swiss Life Media Relations gemäss Impressum.

Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021			
Anwendbarer GRI-Branchenstandard	Keiner			
GRI-Standard	SASB-Angaben	ANGABE	Referenz/Information	Ausschlussgrund Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E)
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021				
DIE ORGANISATION UND IHRE BERICHTERSTATTUNGSPRAKTIKEN				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		2-1 Organisationsprofil	S. 5, 16, 18–27, 30	
		2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 18–27, 172, 408–415	
		2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 199	
		2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Keine	
		2-5 Externe Prüfung	S. 207–209	
TÄTIGKEITEN UND MITARBEITER:INNEN				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 5, 9–10	
		2-7 Angestellte	S. 5, 162–163, 179	
		2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind		(A) Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind (G) Informationen nicht verfügbar/unvollständig (E) Keine gruppenweite Erfassung der Daten für Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind. Swiss Life prüft die Erweiterung einer systematischen Erfassung von HR-Kennzahlen in Zukunft.
UNTERNEHMENSFÜHRUNG				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 35–37, 47–53	
		2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 35–36	
		2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 37–38	
		2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 51, 99	
		2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 48, 51, 54, 103–104	
		2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 103–104	
		2-15 Interessenkonflikte	S. 111	
		2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 112	
		2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 35	
		2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 48	
		2-19 Vergütungspolitik	S. 62–66, 71, 73–77	
		2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 66–70	
		2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		(A) Verhältnis der Jahresgesamtvergütung (G) Informationen nicht verfügbar/unvollständig (E) Keine gruppenweite Erfassung der Daten des Medians der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten. Das Gehalt des CEO kann im Vergütungsbericht nachvollzogen werden (S. 78). Swiss Life prüft die Erweiterung einer systematischen Erfassung von Vergütungs-Kennzahlen in Zukunft.

GRI-Standard	SASB-Angaben	ANGABE	Referenz/Information	Auslassungsgrund
				Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E)
STRATEGIE, RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 6-7, 99	
		2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 103	
		2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 103-104	
		2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 111-115	
		2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 111-113	
		2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 112-113	
		2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 198	
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 134-135	
		2-30 Tarifverträge	S. 179	
GRI 3: Wesentliche Themen 2021				
THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN				
GRI-Standards	SASB-Angaben	ANGABE	Referenz/Information	Auslassungsgrund
				Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E)
WESENTLICHKEITSANALYSE UND LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 105	
		3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 106-108	
RISIKOMANAGEMENT				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 92-95	
		FN-IN-450a.2 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. 158	
		FN-IN-550a.1 Exponierung im Hinblick auf derivative Instrumente nach Kategorie	S. 294	
		FN-IN-550a.2 Gesamt-Zeitwert des Wertpapiergeschäfts von Sicherheitsvermögenswerten	S. 302	
		FN-IN-550a.3 Beschreibung des Ansatzes zum Management von kapital- und liquiditätsbezogenen Risiken in Bezug auf systemische Nicht-Versicherungsaktivitäten	S. 283-302	
ERFOLGREICHE GESCHÄFTSENTWICKLUNG				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 9-10	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016		201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 4, 425	
		201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 118-119	

GRI-Standards	SASB-Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassungsgrund
				Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E)
MITARBEITENDE UND ARBEITSUMFELD				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 161	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018		403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 176-178	
		403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 176-177	
		403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 176-177	
		403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 176-177	
		403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 177	
		403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 176-177	
		403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 176-177	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 165-169	
		404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 164	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 171	
		405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 175	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016		406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	Keine	
VERANTWORTUNGSBEWUSSTE ANLAGETÄTIGKEIT				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 140-143	
		FN-IN-410a.2 Beschreibung des Ansatzes zur Einarbeitung von ESG-Faktoren in Prozesse und Strategien des Investment Managements	S. 142-143	
CYBERSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 114-117	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016		418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 115	
REGULATORISCHE COMPLIANCE				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 110-115	
GRI 205: Antikorruption 2016		205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen	S. 114	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 114	

GRI-Standards	SASB-Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassungsgrund
				Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E)
ANGEBOT UND KUNDENNUTZUNG				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 152-155	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016		417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Keine	
	FN-IN-270a.1	Gesamtbetrag des finanziellen Verlusts infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit der Vermarktung und Kommunikation von Informationen über Versicherungsprodukte an Neu- und Bestandskunden	Keine	
	FN-IN-270a.2	Verhältnis von Beschwerden zu gestellten Ansprüchen	Swiss Life veröffentlicht derzeit keine Beschwerderaten. Informationen zur Kundenzufriedenheit finden Sie auf den Seiten 153-155	
	FN-IN-270a.3	Kundenbindungsrate	Swiss Life veröffentlicht derzeit keine Beschwerderaten. Informationen zur Kundenzufriedenheit finden Sie auf den Seiten 153-155	
	FN-IN-270a.4	Produktinformationen für Kunden	S. 155	
	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 Nichtraucher 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.	
CORPORATE GOVERNANCE				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 29	
KLIMAWANDEL				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 118-121	
GRI 302: Energie 2016		302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 123	
		302-2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	S. 123	
		302-3 Energieintensität	S. 123	
		302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 123	
GRI 305: Emissionen 2016		305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 123	
		305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 123	
		305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 123	
		305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 123	
		305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 123	
	FN-IN-410c.4	Beschreibung der Methode zur Berechnung der finanzierten Emissionen	TCFD-Report, S. 26-29, abrufbar unter www.swisslife.com/de/tcfid-report	

Nachhaltigkeitskennzahlen

Thema	Messgrösse	2023	2022	2021	Referenz
NACHHALTIGKEITSORGANISATION					
ANZAHL FTE IN DER NACHHALTIGKEITSORGANISATION					
	Total FTE	72	64	52	GB, S. 104
UMWELT					
TREIBHAUSGASEMISSIONEN					
	Gesamte Emissionen (in kg CO ₂ -e/FTE)	1 365	1 616	1 476	GB, S. 123
	Scope-1-Emissionen (in kg CO ₂ -e/FTE)	679	731	840	GB, S. 123
	Scope-2-Emissionen (in kg CO ₂ -e/FTE)	37	41	51	GB, S. 123
	Scope-3-Emissionen (in kg CO ₂ -e/FTE)	648	844	585	GB, S. 123
	Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen	ja	ja	ja	GB, S. 118–119
	Neutralisierung von gemessenen, unvermeidbaren Emissionen	ja	ja	ja	GB, S. 102, 119
ENERGIE					
	Gesamte Gebäudeenergie (in kWh/FTE)	2 946	3 241	3 535	GB, S. 123
	Anteil erneuerbarer Strom in %	100	100	100	GB, S. 123
	Anteil erneuerbarer Brennstoffe in %	17	6	6	GB, S. 123
	Ziele zur Reduktion des Energieverbrauchs	ja	ja	ja	GB, S. 124
GESCHÄFTSVERKEHR					
	Gesamter Geschäftsverkehr (in km/FTE)	4 585	3 957	3 473	GB, S. 123
	Anteil Fahrten mit öffentlichem Verkehr %	27	27	19	Die absoluten Umweltkennzahlen sind auf S. 123 des GB ausgewiesen.
	Anteil Autofahrten in %	54	59	73	Die absoluten Umweltkennzahlen sind auf S. 123 des GB ausgewiesen.
	Anteil Flugverkehr in %	19	14	8	Die absoluten Umweltkennzahlen sind auf S. 123 des GB ausgewiesen.
PAPIERVERBRAUCH					
	Gesamter Papierverbrauch (in kg/FTE)	51	56	65	GB, S. 123
	Anteil Recyclingpapier (in %)	16	17	19	GB, S. 123
WASSER					
	Gesamter Wasserverbrauch (in m ³ /FTE)	6	6	6	GB, S. 123
ABFALL					
	Gesamter Abfall (in kg/FTE)	67	68	57	GB, S. 123
	Anteil Recyclingabfall (in %)	50	–	–	GB, S. 123
RICHTLINIEN UND INITIATIVEN BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ					
	Energieeffizienzrichtlinien	ja	ja	ja	GB, S. 125–127
	Initiativen zur Emissionsreduzierung	ja	ja	ja	GB, S. 102, 118–127
	Richtlinien zur Abfallreduzierung	ja	ja	ja	GB, S. 125–127
	Assurance-Umweltkennzahlen	ja	ja	ja	GB, S. 207–209
SOZIALES					
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT					
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik	ja	ja	ja	GB, S. 176–178
	Absenzen Mitarbeitende, Total	2.9%	3.6%	3.0%	GB, S. 178
	Absenzen Mitarbeitende nach Segment	ja	ja	ja	GB, S. 178

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2023	2022	2021	Referenz
BESCHÄFTIGUNG UND MITARBEITERBINDUNG					
	Anzahl Mitarbeitende (Head Count)	10 971	10 712	10 890	GB, S. 162
	Anzahl Vollzeitbeschäftigte (Full-Time Equivalent)	10 442	10 126	10 219	GB, S. 162
	Anzahl Teilzeitbeschäftigte	1 837	1 856	1 951	GB, S. 163
	Fluktuation Mitarbeitende	9.8%	10.7%	11.2%	GB, S. 169
	Zielvorgabe Fluktuation	nein	nein	nein	
	Unternehmen misst regelmässig die Zufriedenheit der Mitarbeitenden	ja	ja	ja	GB, S. 169
	Umfangreicher Personalabbau in den letzten drei Jahren (10% des Personals oder über 1000 Mitarbeitende betroffen)	nein	nein	nein	
	Umfangreiche Fusionen oder Übernahmen in den letzten drei Jahren (grosse Teile des Personals betroffen)	nein	nein	nein	
AUSBILDUNG UND HUMANKAPITALENTWICKLUNG					
	Formale Entwicklungsstrategie für Talent-Pools (Prognosen zum Bedarf der Mitarbeitenden, aktive Entwicklung neuer Talent-Pools)	ja	ja	ja	GB, S. 165–169
	Graduate-/Traineeausbildungsprogramme	ja	ja	ja	GB, S. 165–170
	Jobspezifische Schulungsprogramme	ja	ja	ja	GB, S. 159
	Führungsausbildung und Kompetenzentwicklung	ja	ja	ja	GB, S. 168
	Partnerschaften mit Bildungsinstituten	ja	ja	ja	GB, S. 165–166
	Anteil Mitarbeitende mit Entwicklungsgesprächen/ Performancereviews pro Jahr	100%	100%	100%	GB, S. 164
ARBEITNEHMER- UND MENSCHENRECHTE					
	Unterzeichner des UN Global Compact	ja	ja	ja	GB, S. 195–196
	Menschenrechtspolitik	ja	ja	ja	GB, S. 128–129
	Gesamtarbeitsverträge	ja	ja	ja	GB, S. 179
VERSORGUNGSKETTE					
	Richtlinien zur sozialen Bewertung der Lieferanten	ja	ja	ja	GB, S. 130–133
	Richtlinien zur ökologischen Bewertung der Lieferanten	ja	ja	ja	GB, S. 130–133
	ESG-Themen als Teil der Lieferantenverträge	ja	ja	ja	GB, S. 130–133
PHILANTHROPIE					
	Unternehmen verfügt über Stiftungen	ja	ja	ja	GB, S. 136–138
	Total gruppenweite Stiftungsaufwendungen (in CHF Mio.)	3.3	3.5	3.3	GB, S. 136
ETHIK UND COMPLIANCE					
	Richtlinien zum Geschäftsverhalten inkl. Interessenkonflikten	ja	ja	ja	GB, S. 110–115; Code of Conduct
	Antibestechungsrichtlinie	ja	ja	ja	GB, S. 110–115; Code of Conduct
	Richtlinien zu Geldwäschereiprävention, Sanktionen und Embargos	ja	ja	ja	GB, S. 110–115; Code of Conduct
	Richtlinien zum Schutz der Mitarbeitenden / Whistleblowing	ja	ja	ja	GB, S. 110–115; Code of Conduct
	Mitarbeiterschulungen zum Geschäftsverhalten und ausgewählten Compliance-Themen	ja	ja	ja	GB, S. 111
	Beaufsichtigung durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	Statuten der Swiss Life Holding AG, Ziffer 11
VIELFALT UND INKLUSION					
	Anteil Frauen an der Belegschaft	48%	47%	47%	GB, S. 162
	Anteil Frauen in Führungspositionen	36%	35%	34%	GB, S. 171
	Anteil Frauen in der oberen Führungsebene und bei den leitenden Angestellten ¹	16%	13%	14%	GB, S. 171
	Anteil Frauen in der mittleren und der unteren Führungsebene ²	36%	35%	35%	GB, S. 171
	Gleichstellungspolitik und Diversity-Aktivitäten	ja	ja	ja	GB, S. 171–175
	Equal-Pay-Richtlinie	ja	ja	ja	GB, S. 175

¹ Mitglieder der Konzern-, der Konzernbereichs- und der Geschäftsbereichsleitung

² Abteilungs- und Teamleitende

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2023	2022	2021	Referenz
VERANTWORTUNGSBEWUSSTES INVESTIEREN					
	Ausschlusskriterien existieren	ja	ja	ja	GB, S. 144–145
	Responsible Investment Policy	ja	ja	ja	GB, S. 103, 140
	ESG-Integration im Asset Management	ja	ja	ja	GB, S. 102, 140–143
	Umfang der Anlagerichtlinie für verantwortungsbewusstes Anlegen (% des verwalteten Vermögens)	93%	93%	89%	GB, S. 140
	Active-Ownership-Richtlinie	ja	ja	ja	GB, S. 144, 146
	Total Generalversammlungen, bei denen Swiss Life Asset Managers abstimmte	295	301	283	GB, S. 146
	Total Agendapunkte, bei denen Swiss Life Asset Managers abstimmte	5 788	5 694	5 372	GB, S. 146
	Anteil der Stimmabgaben gegen die Managementempfehlung bei den jährlichen Generalversammlungen	13%	10%	8%	GB, S. 146
	ESG-Produkte	ja	ja	ja	GB, S. 140–143
	Beteiligung an Impact Investments (in CHF Mio.)	1 041	805	145	GB, S. 144–145
	Beteiligung an nachhaltigen Anleihen (in CHF Mio.)	2 487	1 938	1 216	GB, S. 145
	Nachhaltige Immobilienstrategie	ja	ja	ja	GB, S. 147–149
	Mitglied bei Principles for Responsible Investment (PRI)	ja	ja	ja	GB, S. 140–141, 198
	Mitglied bei Net Zero Asset Managers initiative (NZAMi)	ja	ja	nein	GB, S. 141, 198
	Anzahl ESG-Spezialisten (in FTE)	46	40	25	swisslife-am.com/de/rireport
MANAGEMENT VERSICHERUNGSTECHNISCHER RISIKEN					
	Adipositas und aufkommende Gesundheitsprobleme als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	GB, Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement» sowie 5.4. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
	Bevölkerungsalterung und demografischer Wandel als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	GB, Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement» sowie 5.4. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
	Principles for Sustainable Insurance	ja	ja	ja	GB, S. 197–198
DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT					
	Datenschutzpolitik	ja	ja	ja	GB, S. 114–115; Code of Conduct
	Richtlinien zum Schutz von Kunden- und sonstigen Personendaten	ja	ja	ja	GB, S. 114–115; Code of Conduct
	Gewährung von Betroffenenrechten (Recht auf Auskunft, Korrektur, Sperrung, Weitergabe von Personendaten)	ja	ja	ja	Geltendes Gesetz sowie interne Richtlinien
	Verweigerung Zugang zu persönlichen Daten für Unbefugte	ja	ja	ja	GB, S. 114–115; Code of Conduct
	Regelmässige interne Audits der IT-Systeme	ja	ja	ja	GB, S. 94–95, 115
	Verstösse gegen Datenschutz / Personendaten	0	0	1	GB, S. 115
KUNDENBINDUNG UND KUNDENSCHUTZ					
	Richtlinien zur Sorgfaltspflicht bei der Beratung und im Umgang mit Beschwerden	ja	ja	ja	GB, S. 155, 159
	Auditierbarer Produktentwicklungsprozess	ja	ja	ja	GB, S. 158

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2023	2022	2021	Referenz
GOVERNANCE					
VERWALTUNGSRAT					
	Total Verwaltungsratsmitglieder	12	13	11	GB, S. 37
	Unabhängigkeit	100%	92%	91%	GB, S. 35–36
	Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	8	8	9	GB, S. 37
	CEO-Dualität	nein	nein	nein	GB, S. 35–36
	Unabhängiger Präsident	ja	ja	ja	GB, S. 35–36
	Ehemaliger CEO o. Ä. im Verwaltungsrat	ja	ja	ja	GB, S. 38–46
	Stimmrechtsanteile des grössten Aktionärs	>5%	>5%	>5%	GB, S. 30
VIELFALT IM VERWALTUNGSRAT					
	Anzahl Frauen im Verwaltungsrat	4	4	2	GB, S. 47
	Anteil Frauen im Verwaltungsrat	31%	31%	18%	GB, S. 171
	Durchschnittsalter der Verwaltungsratsmitglieder	61	61	60	GB, S. 38–46
	Bekanntnis zur Vielfalt im Verwaltungsrat	ja	ja	ja	GB, S. 35
CSR-GOVERNANCE					
	CSR-/Nachhaltigkeitsausschuss auf Konzernleitungsstufe	ja	ja	ja	GB, S. 103–104
	Nachhaltigkeitsstrategie	ja	ja	ja	GB, S. 100–104
VERGÜTUNG					
	Gesamtvergütung CEO (in CHF Mio.)	4.0	4.3	4.3	GB, S. 79
	Clawback-Politik	ja	ja	ja	GB, S. 67–70
	Gerechte Vergütungspolitik	ja	ja	ja	GB, S. 62–64
EIGENTUM UND KONTROLLE					
	Mehrheitsaktionär	nein	nein	nein	GB, S. 30–31
	Abweichung vom Grundsatz «eine Aktie, eine Stimme»	ja	ja	ja	GB, S. 33
RISIKOMANAGEMENT					
	Unternehmen verfügt über ein Risikomanagementsystem	ja	ja	ja	GB, S. 92–96
	Klimawandel als Risikofaktor für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	GB, S. 95, 118
	Klimaberichterstattung in Anlehnung an die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures	ja	ja	ja	swisslife.com/de/tcfd-report
	Risikomanagementsystem deckt Reputationsrisiken ab	ja	ja	ja	GB, S. 92–96
	Risikomanagementsystem deckt Marktverhaltensrisiken (Conduct Risks) ab	ja	ja	ja	GB, S. 92–96
	Risikomanagement deckt systemische Risiken ab	ja	ja	ja	GB, S. 92–96
	Risikomanagement deckt Menschenrechtsrisiken ab	ja	ja	ja	GB, S. 92–96, 128–129
	Risikomanagement deckt Klimarisiken ab	ja	ja	ja	GB, S. 92–96
	Beaufsichtigung des Risikomanagements durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	GB, S. 94

GB = Geschäftsbericht

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

mit begrenzter Sicherheit über ausgewählte Kennzahlen 2023 im Nachhaltigkeitsbericht 2023 an das Management der Swiss Life Holding AG, Zürich

Wir wurden vom Management beauftragt, eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit einer begrenzten Sicherheit über ausgewählte Kennzahlen 2023 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) im Nachhaltigkeitsbericht 2023 der Swiss Life Holding AG und ihrer konsolidierten Tochtergesellschaften («Swiss Life») für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 durchzuführen.

Unser Engagement konzentrierte sich auf die Tabelle «Absolute Umweltkennzahlen» auf Seite 123 ausgewählten Kennzahlen 2023 (hiernach «ausgewählte Kennzahlen 2023»), die für das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2023 aggregiert und im Abschnitt «Klimaschutz und Betriebsökologie» im Nachhaltigkeitsbericht 2023 offengelegt sind. Unsere Prüfungshandlungen decken die nichtfinanzielle Leistung in anderen Abschnitten des Nachhaltigkeitsberichts 2023 nicht ab. Jegliche Vergleichszahlen der Vorjahre sowie vorausschauende Informationen waren ebenfalls nicht Gegenstand unserer Prüfung.

Die ausgewählten Kennzahlen 2023 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) im Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurden von der Geschäftsleitung von Swiss Life basierend auf dem The Greenhouse Gas Protocol, A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition) und seiner konkreten Anwendung erstellt (nachfolgend «geeignetes Kriterium»), wie im Abschnitt «Datenerfassung der Umweltkennzahlen» auf Seite 120 des Nachhaltigkeitsberichts 2023 beschrieben.

Inhärente Grenzen

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der Daten und Informationen für die ausgewählten Kennzahlen 2023 im Nachhaltigkeitsbericht 2023 unterliegen inhärent Grenzen, welche aus der Art und Weise der Datenerhebung, -berechnung und -schätzung resultieren. Darüber hinaus unterliegt die Quantifizierung von Umweltkennzahlen (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) einer inhärenten Unsicherheit aufgrund unvollständiger wissenschaftlicher Erkenntnisse, die zur Bestimmung von Faktoren im Zusammenhang mit der Bestimmung und Berechnung von Umweltinformationen und den für die Kombination erforderlichen Werten verwendet werden. Unser Prüfbericht sollte deshalb im Zusammenhang mit den dargelegten Kriterien der Swiss Life Holding AG gelesen werden.

Verantwortung des Managements

Die Geschäftsleitung der Swiss Life Holding AG ist verantwortlich für die Kriterien und deren Auswahl sowie für die Aufbereitung und Darstellung der Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2023 in Übereinstimmung mit den Kriterien. Diese Verantwortung umfasst die Gestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung des internen Kontrollsystems in Bezug auf die Erstellung der Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2023, die frei von wesentlichen falschen Angaben sind, sei es aufgrund von Betrug oder Irrtum. Darüber hinaus ist das Management für die Auswahl und Anwendung der Kriterien und die ordnungsgemässe Führung von Aufzeichnungen verantwortlich.

Unabhängigkeit und Qualitätsmanagement

Wir sind im Einklang mit dem International Code of Ethics for Professional Accountants (einschliesslich den International Independence Standards) ausgegeben vom International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA Code) von Swiss Life Holding AG unabhängig. Diese Anforderungen legen fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich, Schweiz
Telefon: +41 58 792 44 00, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.

bezüglich Integrität, Objektivität, beruflicher Kompetenz und erforderlicher Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens fest.

PricewaterhouseCoopers AG wendet den Internationalen Standard für Qualitätsmanagement 1 an, der von ihr verlangt, ein Qualitätsmanagementsystem zu entwerfen, zu implementieren und zu betreiben, einschliesslich Richtlinien oder Verfahren zur Einhaltung ethischer Ansprüche, beruflicher Standards und geltender gesetzlicher und behördlicher Anforderungen.

Verantwortung des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Unsere Verantwortung ist es, eine betriebswirtschaftliche Prüfung durchzuführen und auf der Grundlage unserer Prüfung eine Schlussfolgerung über ausgewählte Kennzahlen 2023 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit ISAE 3410 «Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements» vorgenommen. Nach diesen Standards haben wir unsere Prüfungshandlungen so zu planen und durchzuführen, dass begrenzte Sicherheit darüber erlangt wird, ob die ausgewählten Kennzahlen 2023 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) im Nachhaltigkeitsbericht 2023 in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den geeigneten Kriterien erstellt worden sind.

Unter Berücksichtigung von Risiko- und Wesentlichkeitsüberlegungen haben wir Prüfungshandlungen durchgeführt, um ausreichende geeignete Prüfungsnachweise zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des unabhängigen Prüfers. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Prüfungshandlungen

Im Wesentlichen haben wir folgende Arbeiten durchgeführt:

- Beurteilung der Angemessenheit der auf Seite 120 im Abschnitt «Datenerfassung der Umweltkennzahlen» im Nachhaltigkeitsbericht 2023 beschriebenen Kriterien;
- Befragungen der relevanten Personen für die ausgewählten Kennzahlen 2023 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) im Nachhaltigkeitsbericht 2023;
- Virtuelle und Vor-Ort-Besuche in Deutschland und in Frankreich für nach quantitativen und qualitativen Kriterien ausgewählte Bereiche wie Energie-, Wasser- und Papierverbrauch sowie Abfallaufkommen;
- Einsicht in relevante Dokumente und Bewertung der Anwendung von Richtlinien und des geeigneten Kriteriums;
- Prüfung der zugrunde liegenden Daten der ausgewählten Indikatoren auf Stichprobenbasis;
- Abstimmung der Datenquellen, z.B. VZÄ, mit Finanz- und anderen relevanten Informationen;
- Überprüfung der relevanten Berechnungen;
- Analytische Prüfungshandlungen.

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

Schlussfolgerung

Bei unserer Prüfung sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die ausgewählten Kennzahlen 2023 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) im Nachhaltigkeitsbericht 2023 der Swiss Life Holding AG nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den auf der Seite 120 im Abschnitt «Datenerfassung der Umweltkennzahlen» beschriebenen Kriterien erstellt worden sind.

Vorgesehene Nutzer und Verwendungszweck des Berichts

Dieser Bericht ist nur für das Management der Swiss Life Holding AG bestimmt und wurde ausschliesslich erstellt, um ihnen über die ausgewählten Kennzahlen 2023 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) im Nachhaltig-



Swiss Life Holding AG | Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers mit begrenzter Sicherheit

keitsbericht 2023 Bericht zu erstatten, und für keinen anderen Zweck. Mit der Abgabe unserer Schlussfolgerung akzeptieren und übernehmen wir keine Verantwortung (rechtlich oder in anderer Weise) oder Haftung für die Verwendung unseres Berichts einschliesslich der Schlussfolgerung für andere Zwecke oder gegenüber anderen Personen, welchen unser Bericht vorgelegt wird oder in dessen Händen er gelangen mag, und andere Personen können sich auf unsere Schlussfolgerung nicht berufen.

Wir erlauben die Weitergabe unseres Berichts nur als Ganzes und zusammen mit dem vollständigen Nachhaltigkeitsbericht 2023, damit das Management darlegen kann, dass es seiner Governance Verantwortung mit der Beauftragung eines unabhängigen Prüfungsberichts über die ausgewählten Kennzahlen 2023 im Nachhaltigkeitsbericht 2023 nachgekommen ist, ohne dass wir damit eine Verantwortung oder Haftung gegenüber irgendeiner anderen Partei übernehmen. Soweit gesetzlich zulässig, übernehmen oder akzeptieren wir keine Verantwortung gegenüber irgendjemand anderes als dem Management der Swiss Life Holding AG für unsere Arbeiten oder diesen Bericht.

PricewaterhouseCoopers AG

Peter Eberli

Natalia Dmitrieva

Zürich, 8. April 2024

Die Pflege und Integrität der Internetseite der Swiss Life Holding AG liegt in der Verantwortung des Managements. Die von den unabhängigen Wirtschaftsprüfern durchgeführten Arbeiten beinhalten keine Berücksichtigung der Pflege und Integrität der Internetseite von Swiss Life Holding AG, und dementsprechend übernehmen die unabhängigen Wirtschaftsprüfer keine Verantwortung für Änderungen, die möglicherweise an den präsentierten Informationen oder Kriterien aufgetreten sind, seit sie auf der Internetseite präsentiert wurden.



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
 investor.relations@swisslife.ch

Shareholder Services
 Tel. +41 43 284 61 10
 shareholder.services@swisslife.ch

Media Relations
 Tel. +41 43 284 77 77
 media.relations@swisslife.ch

Nachhaltigkeitsbericht 2023

Der Nachhaltigkeitsbericht ist ein Auszug aus dem Geschäftsbericht und erscheint in Deutsch und Englisch.

Der deutsche Text ist massgebend.

Sie finden den Nachhaltigkeitsbericht online unter: www.swisslife.com/nachhaltigkeitsbericht

Impressum

Herausgeber — Swiss Life Holding AG, Zürich

Realisation — Swiss Life, Group Communications, Zürich

Beratung Nachhaltigkeitsbericht — Sustainserv GmbH, Zürich, Frankfurt, Boston, Nashville

Produktion — Management Digital Data AG, Zürich

© Swiss Life Holding AG, 2024

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. Die Leserinnen und Leser sollten 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 Verwaltungsratsmitglieder, 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 der Vollständigkeit der in diesem Dokument enthaltenen Informationen. Weder Swiss Life noch ihre Verwaltungsratsmitglieder, 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 2024**

15. Mai 2024

Trading Update Q1 2024

22. Mai 2024

Halbjahresabschluss 2024

3. September 2024

Trading Update Q3 2024

14. November 2024

Investor Day 2024

3. Dezember 2024



*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*