

# *Nachhaltigkeits- bericht 2022*

*Auszug aus dem Geschäftsbericht 2022*

Vorwort des Group CEO .....	95
Nachhaltigkeitsstrategie.....	96
Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit.....	105
Regulatorische Compliance.....	106
Cybersicherheit .....	111
Klimaschutz und Betriebsökologie .....	112
Menschenrechte .....	120
Beschaffung.....	122
Politisches Engagement.....	126
Corporate Citizenship .....	128
Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin .....	131
Wertschriften .....	134
Immobilienmanagement.....	137
Infrastrukturanlagen.....	140
Nachhaltige Produkte in der Vermögensverwaltung .....	141
Nachhaltigkeit in der Versicherung und in der Beratung .....	142
Angebot und Kundennutzen.....	143
Versicherung.....	147
Beratung.....	149
Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin .....	150
Mitarbeitende und Arbeitsumfeld.....	151
Mitarbeitendenführung und Kommunikation .....	152
Bindung der Mitarbeitenden .....	157
Entwicklung der Mitarbeitenden.....	159
Zusammenarbeit und Vielfalt .....	163
Gesundheit und Sicherheit.....	168
Sozialpartnerschaft .....	170
Angaben zu Mitgliedschaften und Standards .....	171
Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG).....	172
UN Global Compact Fortschrittsbericht .....	175
Angaben zu den UNEP FI Principles on Sustainable Insurance (PSI) .....	177
Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung .....	178
EU-Taxonomieangaben für die Versicherungsgruppe .....	180
Mitgliedschaften.....	183
GRI- und SASB-Index.....	184
Nachhaltigkeitskennzahlen .....	188
Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers .....	192

## *Sehr geehrte Damen und Herren*

Im Rahmen unseres Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024» haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass Nachhaltigkeit ein integraler Teil unseres Geschäftsmodells ist. Wir integrieren Nachhaltigkeitsaspekte in der Art und Weise, wie wir unsere Geschäftstätigkeit ausüben, in unserer Rolle als Vermögenseigentümerin und -verwalterin, wie wir unser Versicherungs- und Beratungsgeschäft betreiben, und nicht zuletzt in unserer Rolle als Arbeitgeberin. Das erlaubt uns, dass wir als Unternehmen in jenen Bereichen unsere Verantwortung übernehmen, in welchen wir einen direkten Einfluss ausüben können.

2022 war das erste Jahr der Strategiemsetzung – und wir sind gut gestartet:

- Seit 2022 ist Swiss Life im Geschäftsbetrieb netto-null: Wir haben alle gemessenen, unvermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserem Geschäftsbetrieb mit zertifizierten Projekten in unseren Kernmärkten Schweiz, Frankreich und Deutschland kompensiert.
- Das Immobilienportfolio von Swiss Life befindet sich damit bezüglich CO<sub>2</sub>-Intensität im Vergleich zum durchschnittlichen Immobilienbestand in den Ländern, in denen Swiss Life tätig ist, bereits in einer guten Ausgangslage.
- Unseren Kunden bieten wir innerhalb unserer breiten Produktpalette auch Lösungen mit Nachhaltigkeitsfaktoren. Zudem werden Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Beratungsprozesse integriert.

Teil unserer Ambition ist auch, die Nachhaltigkeit in unserer Organisation zu verankern. Dank einer divisions- und funktionsübergreifenden Organisation können wir gruppenweite Standards etablieren und gleichzeitig die lokale Umsetzung in unseren Märkten sicherstellen. Das erlaubt uns, auf die unterschiedlichen Anforderungen und Kundenbedürfnisse bestmöglich einzugehen.

Zu unserem Umgang mit Nachhaltigkeit gehört auch, dass diese ein fixer Bestandteil unserer Governance ist: Sowohl Konzernleitung wie auch Verwaltungsrat sind in der Strategie- und Entscheidungsfindung massgeblich involviert und messen dem Thema eine hohe Bedeutung zu. Als grundlegendes Element der Risikostrategie und -prozesse von Swiss Life werden Nachhaltigkeitsthemen regelmässig in den Verwaltungsratsausschüssen sowie im Gesamtverwaltungsrat thematisiert. Die zuständigen Ausschüsse der Konzernleitung und des Verwaltungsrats überwachen und steuern Risiken laufend und beziehen ihre Erwägungen in die Jahresplanung ein. So stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeitsfaktoren gemeinsam mit allen weiteren relevanten Erfolgsfaktoren in der Strategie und der Geschäftsführung von Swiss Life berücksichtigt werden.

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie 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  
CEO

## Nachhaltigkeitsstrategie

*Nachhaltigkeit steht im Zentrum dessen, was Swiss Life tut: heutige und zukünftige Generationen dabei zu unterstützen, ein 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 natürlichen Ressourcen umgehen, wie sie ökologisch 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 auch bewusst, dass Nachhaltigkeit bei ihnen selbst beginnt, und sie möchten einen eigenen, aktiven Beitrag leisten – 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 selbstbestimmtes Leben zu führen. Dazu gehört, sie dabei zu begleiten, ihre finanzielle Zukunft nach ihren Ansprüchen, auch punkto Nachhaltigkeit, zu gestalten. Die rund 17 000 Beraterinnen und Berater von Swiss Life tragen aktiv dazu bei, die Erwartungen und die Bedürfnisse der Menschen in Bezug auf Nachhaltigkeit und ihre Finanz- und Vorsorgesituation verständlich und greifbar zu machen. Die Beratung gibt den Kundinnen und Kunden Optionen und schafft die Grundlage für selbstbestimmte Entscheidungen. Dadurch erleben die Kundinnen und Kunden, dass ihre Entscheidungen Wirkung erzielen.

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 neuen 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, und 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 an Volkswirtschaft und Gesellschaft. Das Unternehmen stellt die Steuercompliance ihrer Gesellschaften sicher und rapportiert jährlich transparent mit einem «Tax Policy and Transparency Report», abrufbar unter [www.swisslife.com/tax-policy-and-transparency-report](http://www.swisslife.com/tax-policy-and-transparency-report).
- Als Arbeitgeberin bietet Swiss Life vielen Menschen Arbeitsplätze sowie Ausbildungsmöglichkeiten.

### Nachhaltigkeitsziele

Die Nachhaltigkeitsstrategie von Swiss Life ist integraler Bestandteil des Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024». Dabei 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, bei denen Swiss Life direkt Einfluss nehmen und Wirkung erzeugen kann:

1. In der Betriebsökologie sollen die CO<sub>2</sub>-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 werden die gemessenen, unvermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen der Betriebsökologie durch zertifizierte Projekte in den europäischen Kernmärkten vollständig neutralisiert. Seit 2022 ist die betriebliche Tätigkeit von Swiss Life dadurch netto-null.
2. Im Einflussbereich als Vermögenseigentümerin und -verwalterin will Swiss Life die CO<sub>2</sub>-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 «Responsible Investment»-Ansatzes weiterverfolgt werden. Rund 90% des gesamten durch Swiss Life verwalteten Vermögens werden unter Berücksichtigung eines «Responsible Investment»-Ansatzes verwaltet. Dieser berücksichtigt unter anderem die Grundsätze der «Principles for Responsible Investment» (PRI). Swiss Life steht bezüglich der CO<sub>2</sub>-Intensität des Wertschriftenportfolios besser da als die entsprechenden Benchmarks. Diese Position will Swiss Life über die kommenden Jahre 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen pro FTE bis 2024 um 35%<sup>1</sup> und Kompensation der Emissionen, um im Betrieb netto-null zu erreichen</p>	<p>CO<sub>2</sub>-Intensität von direkt gehaltenen Immobilien bis 2030 um 20% reduzieren<sup>1</sup></p>	<p>Angebot von Nachhaltigkeitslösungen ausbauen</p>	<p>Nachhaltigkeit in den Beratungsprozess integrieren</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reisetätigkeit anpassen</li> <li>- Energieeffizienz weiter verbessern</li> <li>- Durch Kompensation aller gemessenen, unvermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen der betrieblichen Tätigkeit <b>netto-null im Betrieb</b> seit 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Starke <b>ESG-Integration</b>: Verantwortungsbewusste Anlagestrategie deckt <b>rund 90% der verwalteten Vermögen</b> ab</li> <li>- Ein starkes <b>ESG-Risikomanagement</b> beibehalten sowie Chancen und Lösungen nutzen</li> <li>- <b>Wertschriftenportfolio</b>: CO<sub>2</sub>-Intensität im Vergleich zu relevanten Benchmarks geringer halten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auf die steigende Marktnachfrage reagieren und <b>wertschöpfendes Angebot</b> mit nachhaltigen Lösungen ausbauen</li> <li>- Nachhaltigkeitskriterien weiterhin in den <b>Underwriting-Prozess</b> integrieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Beratungsprozesse</b> und -instrumente an die steigenden Nachhaltigkeitserwartungen der Kunden anpassen</li> <li>- <b>Kompetenzen</b> konsequent <b>stärken</b> und neue eigene und fremde Nachhaltigkeitsangebote integrieren</li> </ul>

<sup>1</sup> 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 Fortschritte wie auch 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. Die Weisung fasst die wesentlichen Nachhaltigkeitsgrundsätze der Swiss Life-Gruppe zusammen und beschreibt die Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der Nachhaltigkeitsorganisation (mehr dazu im Kapitel «Regulatorische Compliance»). 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 ([www.swisslife.com/menschenrechte](http://www.swisslife.com/menschenrechte)) oder die «Responsible Investment Policy» von Swiss Life Asset Managers ([www.swisslife-am.com/ri-policy](http://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 elf 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 2022 rund 64 FTE.

## Wesentlichkeitsmatrix

Im Berichtsjahr hat Swiss Life ihre Wesentlichkeitsmatrix grundlegend überarbeitet. Neu berichtet das Unternehmen 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 überarbeitete Matrix entspricht den neuen Anforderungen der Standards der Global Reporting Initiative und deckt zusätzlich neue regulatorische Anforderungen ab.

In einem mehrstufigen Wesentlichkeitsprozess erarbeitete Swiss Life mit internen und externen Stakeholdern die neuen 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 an 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 Materialitätsanalyse 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 Auswirkung der Aktivitäten von Swiss Life auf die nachhaltige Entwicklung einschätzten. Mehr als 500 Teilnehmende, unter anderem Kundinnen und Kunden aller Divisionen, Analytinnen 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.

Aus dem mehrstufigen Verfahren resultierte die neu entwickelte Wesentlichkeitsmatrix, welche die Erwartungen der verschiedenen Anspruchsgruppen vereint. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden von der Konzernleitung genehmigt und dem Verwaltungsrat präsentiert.

### Wesentlichkeitsmatrix der Swiss Life-Gruppe

HOCH	Relevanz für die nachhaltige Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corporate Governance</li> <li>- Klimawandel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risikomanagement</li> <li>- Erfolgreiche Geschäftsentwicklung</li> <li>- Mitarbeitende und Arbeitsumfeld</li> <li>- Verantwortungsvolle Anlagentätigkeit</li> <li>- Cybersicherheit und Datenschutz</li> <li>- Regulatorische Compliance</li> <li>- Angebot und Kundennutzen</li> </ul>
		MODERAT	HOCH
		MODERAT	HOCH
		Relevanz für den Geschäftserfolg	

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

#### Themen mit grosser Relevanz 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 (mehr dazu im Kapitel «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin»).

**Verantwortungsbewusste Anlagetätigkeit**

Swiss Life verwaltet ein Vermögen von rund CHF 250 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 Vermögenseigentümerin 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen. Das Unternehmen leistet einen positiven Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels, indem es Klimarisiken in die Anlage- und Risikomanagementprozesse integriert und die direkt beeinflussbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen im eigenen Betrieb und bei den Immobilien, die sich zu Anlagezwecken im Direktbesitz von Swiss Life befinden, reduziert (mehr dazu im Kapitel «Klimaschutz und Betriebsökologie»).

## Themen mit geringerer Relevanz 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. Zusätzlich ist Swiss Life im Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern von gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Organisationen und beteiligt sich am öffentlichen Dialog (mehr dazu in den Kapiteln «Corporate Citizenship» und «Politisches Engagement»).

### 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.....	106
Cybersicherheit.....	111
Klimaschutz und Betriebsökologie.....	112
Menschenrechte.....	120
Beschaffung.....	122
Politisches Engagement.....	126
Corporate Citizenship.....	128

## 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 Swiss Life sich 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, bei denen auch anonyme Hinweise 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 kann unter [www.swisslife.com/de/coc](http://www.swisslife.com/de/coc) eingesehen werden.

## 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 an 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 entsprechende lokale Regelungen umgesetzten Mindeststandards. 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. Divisionen, denen vom Regulator häufigere Trainings vorgeschrieben werden, absolvieren diese in höherer Frequenz.

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

Im Berichtsjahr wurde im Rahmen der Compliance-Tätigkeiten insbesondere eine neue gruppenweite Weisung zum Datenschutz eingeführt, die Prozesse zur globalen Überwachung der mit Geldwäscherei und Terrorismusbekämpfung verbundenen Rechts- und Reputationsrisiken weiterentwickelt, aktuelle Sanktionen und Embargos umsetzt, die Einhaltung des Korruptions- und Bestechungsverbots kontrolliert sowie das Monitoring und die Umsetzung von Anforderungen aus Regulierungen mit Nachhaltigkeitsbezug weiterentwickelt. Geplant ist, die Prozesse für die jährlichen Bestätigungen der Einhaltung der wichtigsten Compliance-Vorgaben durch die Mitarbeitenden auf weitere Divisionen auszuweiten.

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

### **Bekämpfung von Bestechung und Korruption**

Aufgrund ihres Bekenntnisses zu integrierter 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 jemand anderen zu einem ungebührlichen Verhalten zu bewegen. Die Weisungen enthalten dafür die notwendigen Kontrollen und umfassen auch Regelungen zum Umgang mit Geschenken und Einladungen oder mit anderen Vorteilen zugunsten von Amtsträgerinnen und Amtsträgern.

### **Datenschutz**

Datenschutz hat bei Swiss Life Priorität. Alle rechtlichen, regulatorischen und internen Anforderungen werden gruppenweit umgesetzt.

Swiss Life hat im Berichtsjahr ihre gruppenweiten Standards zum Schutz von Daten in Form einer neuen und separaten Gruppenweisung weiter konkretisiert und diese mittels divisions-spezifischer Datenschutzweisungen und Datenschutzerklärungen in sämtliche Geschäftsbereiche implementiert. 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.

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

Die einzelnen Divisionen verfügen über eine Datenschutzbeauftragte oder einen Datenschutzbeauftragten und stellen für alle Mitarbeitenden die obligatorischen regelmässigen Schulungen zu diesem Thema sicher. 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 deren Schutzbedarfs. 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».

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

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

*Für die Erreichung der Geschäftsstrategie und der Ziele ist Swiss Life auf eine starke Cyberresilienz angewiesen. 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 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 eine Verbesserung von Prozessen, die Aktualisierung von Dokumentation, die Bereinigung von Zugriffsrechten oder auch das Durchführen eines Projektes zur nachhaltigen Reduzierung eines Restrisikos zur Anwendung.

Der Ansatz der kontinuierlichen Weiterentwicklung soll zudem sicherstellen, dass den sich rasch ändernden Cyberangriffsmethoden Rechnung getragen wird. Swiss Life orientiert sich unter anderem an den Empfehlungen des Center for Internet Security (CIS) und ist aktives Mitglied dieser Organisation. 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 Berichtsjahr 2022 gab es keine wesentlichen, meldungspflichtigen Verstösse gegen die Cybersicherheit.

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 CO<sub>2</sub>-Emissionen 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 Transparenz-anforderungen 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 Verwaltungsrates berichtet.

Um Fortschritte bei der Erreichung entsprechender Ziele zu bewerten und so die zukünftige Resilienz des Geschäftsmodells des Unternehmens sicherstellen zu können, arbeitet Swiss Life mit verschiedenen Kennzahlen und Zielsetzungen, zum Beispiel den Umweltkennzahlen, welche in diesem Kapitel aufgeführt sind. Swiss Life setzt dabei das Augenmerk auf die Bereiche, auf die sie direkten Einfluss nehmen und Wirkung erzielen kann. In der Betriebsökologie will das Unternehmen die CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 und an einem Netto-null-Ziel bis 2050.

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 kann auf [www.swisslife.com/de/tcfid-report](http://www.swisslife.com/de/tcfid-report) heruntergeladen werden.

## Betriebsökologie

Die Betriebsökologie umfasst das betriebliche Umweltmanagement der Swiss Life-Gruppe an den eigenen Standorten und 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 CO<sub>2</sub>-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».

Die betriebliche Tätigkeit von Swiss Life ist seit 2022 netto-null. Die gemessenen, unvermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen der Betriebsökologie werden durch zertifizierte Projekte in den europäischen Kernmärkten (Schweiz, Frankreich und Deutschland) neutralisiert. Weitere Informationen über diese Projekte sind auf der Webseite von First Climate unter Swiss Life ersichtlich ([www.firstclimate.com/id85083429](http://www.firstclimate.com/id85083429)). Swiss Life setzt dabei auf Projekte, die nicht nur zur CO<sub>2</sub>-Senkung, sondern auch zum Erhalt der Biodiversität beitragen, zum Beispiel durch Waldschutz und -aufbau, Pflanzenkohle oder die Renaturierung von Mooren.

Auch im Anlagebereich ist Swiss Life für dieses Thema sensibilisiert. 2022 ist das Unternehmen der Net Zero Asset Managers initiative (NZAMi) beigetreten (mehr dazu im Kapitel «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin»).

## Datenerfassung der Umweltkennzahlen

Im Jahr 2022 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 gezielt weiter. Die Datenerfassungssoftware erlaubt zudem ein aktives Monitoring der Umweltkennzahlen. Dadurch können die Qualität und die Genauigkeit der Datenerfassung und der Emissionsberechnung erheblich verbessert werden. Die Bilanzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgt nach den international anerkannten Standards des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol Corporate Standard). Die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Betriebsstandorte von Swiss Life werden mit Emissionsfaktoren der wissenschaftlichen Datenbanken Ecoinvent und Ademe ermittelt. Die wissenschaftsbasierten CO<sub>2</sub>-Äquivalente, die zur Ermittlung herangezogen werden, beziehen alle 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.
  - 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. Dazu gehören die nicht erfassten Scope-3-Emissionen der Kategorie 7 «Pendeln». Kategorie 13 «Nachgelagerte geleaste Anlagen» und Kategorie 15 «Investitionen» werden im TCFD Report unter [www.swisslife.com/de/tcf-report](http://www.swisslife.com/de/tcf-report) im Kapitel «Kennzahlen und Ziele» behandelt. Zu diesen beiden Kategorien werden die gewichteten CO<sub>2</sub>-Intensitäten angegeben.

Die gruppenweite Datenerfassung erfolgt einmal jährlich für alle Standorte, an denen mehr als 30 FTE erfasst sind. An diesen Standorten gibt es Umweltbeauftragte, welche die Daten erheben und im System erfassen. Standorte oder einzelne Datenpunkte, 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. Ziel ist es, die Hochrechnung kontinuierlich zu reduzieren. Seit 2019 konnte Swiss Life den durchschnittlichen Anteil der Hochrechnung von rund 20% auf rund 5% senken.

Die Umweltkennzahlen 2022 wurden durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft (mehr dazu im Kapitel «Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers»).

### Änderungen in der Datengrundlage

Aufgrund von Akquisitionen, des Verkaufs von Tochtergesellschaften und der kontinuierlichen Überprüfung von Hochrechnungen und Emissionsfaktoren weist Swiss Life Anpassungen in ihren Umweltkennzahlen 2022 aus.

Die wesentlichen Änderungen sind folgende:

- Mit der Akquisition von elipsLife durch Swiss Life International per 1. Juli 2022 wurden die Standorte in Zürich (182 FTE per 31. Dezember 2022) und in den Niederlanden (89 FTE per 31. Dezember 2022) mit den entsprechenden Umweltkennzahlen pro rata integriert.
- Seit der letzten Berichtsperiode weist Swiss Life zudem die Umweltkennzahlen für zwei weitere, neue Standorte aus; die Niederlassung von Swiss Life Asset Managers in Norwegen (46 FTE per 31. Dezember 2022) und den neuen Karriere-Campus in Hannover (KCH) von Swiss Life Deutschland (119 FTE per 31. Dezember 2022).
- Durch den Verkauf der Tochtergesellschaft Livit FM Services in der Schweiz (466 FTE per 31. Dezember 2021) durch Swiss Life Asset Managers per 1. Januar 2022 wurden deren Standorte mit den entsprechenden Umweltkennzahlen exkludiert.
- Durch den Verkauf des französischen Sitzes Cegema (165 FTE per 31. Dezember 2021) durch Swiss Life Frankreich per 1. November 2022 wurde dieser Standort mit den entsprechenden Umweltkennzahlen exkludiert.
- Die Emissionsfaktoren für den Schienenverkehr wurden auf zeit- und standortgerechte Werte der wissenschaftlichen Datenbank Ecoinvent aktualisiert.

## Absolute Umweltkennzahlen

Indikator	Einheit	2022	2021	2020
<b>GESAMTE GEBÄUDEENERGIE</b>	kWh	<b>32 812 574</b>	36 127 586	35 045 099
<b>Stromverbrauch in den Gebäuden</b>	kWh	<b>17 204 564</b>	18 429 450	19 372 119
Anteil erneuerbarer Strom	%	100	100	89
<b>Brennstoffverbrauch in den Gebäuden</b>	kWh	<b>11 774 610</b>	13 463 628	11 506 046
Verbrauch fossiler Brennstoffe	kWh	<b>11 110 147</b>	12 715 301	10 825 272
Verbrauch erneuerbarer Brennstoffe	kWh	<b>664 463</b>	748 327	680 774
Anteil erneuerbarer Brennstoffe	%	6	6	6
<b>Verbrauch von Fernwärme in den Gebäuden</b>	kWh	<b>2 191 895</b>	2 535 065	2 234 785
Hochrechnung gesamte Gebäudeenergie Gruppe	kWh	<b>1 641 505</b>	1 699 443	1 932 149
<b>GESAMTER GESCHÄFTSVERKEHR</b>	km	<b>40 070 743</b>	35 486 181	30 412 731
Fahrten mit dem Schienenverkehr	km	<b>10 663 632</b>	6 800 421	4 217 275
Autofahrten eigene Flotte und Leasingfahrzeuge	km	<b>12 308 997</b>	14 692 678	18 384 380
Autofahrten in Fahrzeugen Dritter – Mietwagen, Spesenfahrten und Taxis	km	<b>11 136 998</b>	10 841 792	3 884 740
Flugverkehr	km	<b>5 355 048</b>	2 677 749	2 984 351
Hochrechnung gesamter Geschäftsverkehr Gruppe	km	<b>606 068</b>	473 540	941 984
<b>GESAMTER PAPIERVERBRAUCH</b>	kg	<b>564 154</b>	664 263	621 906
Anteil Recyclingpapier	%	17	19	10
Hochrechnung gesamter Papierverbrauch Gruppe	kg	<b>31 304</b>	34 242	39 752
<b>GESAMTER WASSERVERBRAUCH</b>	m <sup>3</sup>	<b>59 426</b>	59 655	63 217
Hochrechnung gesamter Wasserverbrauch Gruppe	m <sup>3</sup>	<b>4 082</b>	3 494	3 855
<b>GESAMTER ABFALL</b>	kg	<b>684 475</b>	585 826	564 268
Hochrechnung gesamter Abfall Gruppe	kg	<b>42 742</b>	34 493	33 352
<b>GESAMTER VERLUST VON KÜHL- UND KÄLTEMITTEL</b>	kg	<b>34</b>	25	-
<b>GESAMTE EMISSIONEN</b>	t CO <sub>2</sub> e	<b>16 362</b>	15 080	13 865
<b>Scope-1-Emissionen</b>	t CO <sub>2</sub> e	<b>7 406</b>	8 585	9 313
<b>Scope-2-Emissionen</b>	t CO <sub>2</sub> e	<b>414</b>	516	782
<b>Scope-3-Emissionen</b>	t CO <sub>2</sub> e	<b>8 542</b>	5 979	3 770
Scope-3-Emissionen Kat. 1 «Zugekaufte Güter & Services (Papier, Wasser)»	t CO <sub>2</sub> e	512	592	586
Scope-3-Emissionen Kat. 3 «Energieaktivitäten»	t CO <sub>2</sub> e	906	1 045	932
Scope-3-Emissionen Kat. 5 «Abfall»	t CO <sub>2</sub> e	195	170	196
Scope-3-Emissionen Kat. 6 «Geschäftsreisen» <sup>1</sup>	t CO <sub>2</sub> e	6 930	4 172	2 057

## Relative Umweltkennzahlen pro FTE

Indikator	Einheit	2022	2021	2020
Anzahl Vollzeitmitarbeitende	FTE	<b>10 126</b>	10 219	9 824
Gebäudeenergie	kWh/FTE	<b>3 241</b>	3 535	3 567
Geschäftsverkehr	km/FTE	<b>3 957</b>	3 473	3 096
Papierverbrauch	kg/FTE	<b>56</b>	65	63
Wasserverbrauch	m <sup>3</sup> /FTE	<b>6</b>	6	6
Abfallmenge	kg/FTE	<b>68</b>	57	57
<b>GESAMTE EMISSIONEN</b>	kg CO <sub>2</sub> e/FTE	<b>1 616</b>	1 476	1 411
Scope-1-Emissionen	kg CO <sub>2</sub> e/FTE	<b>731</b>	840	948
Scope-2-Emissionen	kg CO <sub>2</sub> e/FTE	<b>41</b>	51	80
Scope-3-Emissionen	kg CO <sub>2</sub> e/FTE	<b>844</b>	585	384

<sup>1</sup> Im Berichtsjahr fand bei Swiss Life Deutschland eine Schiffsfahrt im Rahmen einer ausserordentlichen Incentive-Reise statt (CO<sub>2</sub>-Emissionen von 2520 t CO<sub>2</sub>e).

## Entwicklung der Umweltkennzahlen pro FTE

Im Berichtsjahr haben sich die ausserordentlichen Umstände seit der Covid-19-Pandemie normalisiert. Die Belegschaft in den Bürogebäuden hat sich erhöht und die Geschäftsreisen sind aufgrund aufgehobener Einschränkungen gestiegen (+14% pro FTE). Im Nachgang zur Pandemie hat sich das mobile Arbeiten in der Unternehmenskultur stärker etabliert. Dadurch hat Swiss Life auch Digitalisierungsmassnahmen wie beispielsweise Projekte zur Unterstützung von Beratungsprozessen weiter vorangetrieben. Aus diesem Grund sind im Vergleich zu den letzten drei Jahren weitere Reduktionen im Papierverbrauch zu verzeichnen (-14% pro FTE). Der Energieverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr weiter gesunken (-8% pro FTE); einerseits aufgrund der Aufhebung von verstärkten Lüftungs- und Heizungsanforderungen während der Pandemie und andererseits aufgrund erhöhter Sensibilisierungskampagnen im Zusammenhang mit der Energieknappheit. In der Summe stiegen die gesamten Emissionen pro FTE im Vergleich zum Vorjahr um 9%. Dies ist auch auf eine Schiffsfahrt im Rahmen einer einmaligen Incentive-Reise in Deutschland zurückzuführen (2520 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente).

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. Ende 2022 waren die gesamten Emissionen pro FTE um 34% geringer als 2019.

## 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 Energieeffizienz setzen. In der 2020 erneuerten Zielvereinbarung verpflichtet sich Swiss Life weiterhin, die Energieeffizienz am Standort Zürich bis 2030 um jährlich 1,5% zu steigern.
- Ihre Liegenschaft am Hauptsitz in Zürich betreibt Swiss Life praktisch CO<sub>2</sub>-neutral. Seit Beginn der 90er-Jahre wird das Gebäude mit Seewasser gekühlt und beheizt. In den Betriebsliegenschaften in Zürich wird Regenwasser für sanitäre Anlagen verwendet. In der Liegenschaft Binz Center bezieht Swiss Life für die Heizung zu 30% Biogas aus der Schweiz. Ziel ist, diesen Anteil bis 2024 kontinuierlich zu erhöhen und dabei das Erdgas zu ersetzen. Seit 2021 hat Swiss Life den Recycling-Anteil des Kopier- und Druckpapiers kontinuierlich erhöht. Bis 2024 soll der Recycling-Anteil des gesamten Papierverbrauchs auf bis zu 80% ansteigen. Dabei setzt Swiss Life auf 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 Recycling-Stationen.

- 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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Emissionen im eigenen Betrieb zusammengefasst: die Verringerung des Ressourcenverbrauchs und die Optimierung der Abfalltrennung, die Reduktion der CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Emissionen reduziert wurden.

### **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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Ausstosses und für mehr Energieeffizienz im Stadtgebiet.
- Zur weiteren Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen hat Swiss Life Deutschland beschlossen, Firmenwagen für die Geschäftsleitung sowie 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.
- Die Digitalisierung der Prozesse birgt grosse Potenziale 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 Emissionen durch Papierausdruck und Mobilität zu reduzieren.

### **Swiss Life International**

- Die Teams in Liechtenstein, Luxemburg, Grossbritannien, Österreich, Tschechien, den Niederlanden, in der Schweiz und in 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 alle Benzin- und Dieselflottenfahrzeuge durch Hybridfahrzeuge ersetzt. Die Planung dieser Umstellung erfolgte bereits im Jahr 2021, sodass seit dem Berichtsjahr alle Fahrten der Flotte mit Hybridfahrzeugen durchgeführt werden konnten.
- In Luxemburg wird Energie aus 100% erneuerbaren Quellen genutzt und ausschliesslich Recycling-Papier zu Kopier- und Druckzwecken verwendet. Zudem wird auf allen Stockwerken des Gebäudes mittels Recycling-Stationen Abfall konsequent getrennt. Darüber hinaus soll zukünftig die Zahl der Einweg- und Mehrwegflaschen durch die Bereitstellung von Glasflaschen und einem Wasserspender reduziert werden. Zusätzlich werden in der Kantine umweltbewusste Mittagessen angeboten und 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. Im Berichtsjahr konnten sich Kolleginnen und Kollegen in Deutschland beispielsweise aktiv für die Renaturierung von Mooren engagieren.

**Carbon Disclosure Project (CDP)**

Seit 2011 beteiligt sich die Swiss Life-Gruppe an der Umfrage des CDP (Carbon Disclosure Project). Das CDP ist eine unabhängige gemeinnützige Organisation mit der weltweit grössten Erhebung von Unternehmensinformationen zum Klimawandel. 2022 erhielt Swiss Life die Bewertung B (Skala von D- bis A).

## 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 «UN Global Compact» verpflichtet sich Swiss Life jährlich öffentlich zur Achtung und zur Unterstützung der Menschenrechte sowie zur Einhaltung der zehn Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGCC). 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 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 internen Weisungsdokumenten für den Versicherungsbereich (Underwriting), für den Anlage- und M&A-Bereich und für die Beschaffung. Unterthemen wie Grundsätze zum Diskriminierungsverbot und zur Gleichbehandlung sind im gruppenweiten Code of Conduct festgehalten.

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. Diese kann auf [www.swisslife.com/nachhaltigkeit](http://www.swisslife.com/nachhaltigkeit) unter «Menschenrechte» eingesehen werden.

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

Um nachhaltige Aspekte innerhalb der Beschaffung weiter im Unternehmen und in den Prozessen zu verankern, wird das Thema innerhalb der gruppenweiten Nachhaltigkeitsorganisation in einer dezidierten Arbeitsgruppe behandelt.

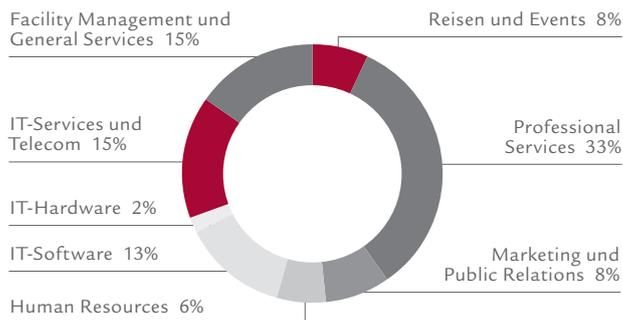
Die Beziehungspflege und der Austausch mit den Lieferanten und Servicedienstleistern sowie ihre Steuerung sind für Swiss Life zentral, um ihren Beitrag zur nachhaltigen Beschaffung zu leisten. Swiss Life hat sich im Jahr 2022 zur Einführung einer Lieferantenmanagementplattform entschieden. Dies, um sowohl 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, sozialen und 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 Public Relations
- 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 und Events

#### Prozentuale Aufteilung des Einkaufsvolumens nach Kategorien

Per 31.12.2022



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

### **Richtlinien für Lieferanten und Dienstleistungsanbieter**

Im Vorjahr hat Swiss Life ihre Weisung zur gruppenweiten Beschaffung überarbeitet. Ziel war, 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. Seither wurden die Neuerungen aus der Weisung gruppenweit implementiert.

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 in den Kernmärkten Schweiz, Frankreich und Deutschland erwartet Swiss Life, dass diese grundsätzlich die folgenden Standards gewährleisten:

- Einhaltung von geltenden Umwelt- und Klimaschutzstandards
- Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit und Sicherstellung von Bedingungen, 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 europäischen Servicedienstleistern und Lieferanten in europäischen Ländern tätig, in denen lokale Vorschriften die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten gewährleisten.

Die Ländergesellschaften Deutschland und Frankreich haben im Jahr 2021 einen Supplier Code of Conduct eingeführt, Swiss Life Asset Managers im Jahr 2022. Dieser dient dazu, die Verantwortung der Lieferanten bei der Umsetzung und Erfüllung von Nachhaltigkeitsstandards einzufordern.

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.

## *Politisches Engagement*

*Swiss Life pflegt einen aktiven Dialog mit der Politik und bringt ihre Standpunkte ein. Denn politische und regulatorische Rahmenbedingungen haben einen grossen Einfluss auf ihr Tätigkeitsfeld und die Vorsorgeplanung ihrer Kundinnen und Kunden. Sie beeinflussen sowohl die Produktgestaltung, die Prozesse als auch die Berichterstattung an Aktionärinnen und Aktionäre, Aufsichtsbehörden und die Öffentlichkeit.*

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 CEO der in der Schweiz ansässigen Divisionen, der General Counsel, der Chief Risk Officer und die Heads von Group Communications und Strategic Marketing 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 verantwortet die operative Umsetzung der Massnahmen.

### **Stakeholdermanagement und Verbandsarbeit**

Swiss Life pflegt den Kontakt mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft sowie mit Aufsichtsbehörden. Im direkten Austausch mit politischen 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 und einzelne Politikerinnen und Politiker hauptsächlich in ihrem Wahlkampf finanziell unterstützt. Im Berichtsjahr belief sich der Gesamtbetrag der Unterstützung erneut auf rund CHF 500 000. In den Märkten ausserhalb der Schweiz gab es keine nennenswerte Unterstützung von Parteien. In diesem Zusammenhang gelten die Regeln des Code of Conduct der Swiss Life-Gruppe, die in der internen Weisung «Verhaltensregeln» konkretisiert werden. Darin ist festgehalten, dass Spenden an politische Parteien nicht an Gegenleistungen geknüpft werden dürfen. Die Divisionen bestätigen dem Public-Affairs-Team der Swiss Life-Gruppe jährlich, dass sie alle anwendbaren Vorschriften bezüglich der nationalen Verbandsmitgliedschaften und der Finanzierungsbeiträge einhalten.

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

Swiss Life Asset Managers ist in der Schweiz im Vorstand des Verbands Immobilien Schweiz (VIS) engagiert und Mitglied der Asset Management Association Switzerland sowie über die Anlagestiftung Swiss Life 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 und Tschechien Mitglied landesspezifischer Branchenverbände sowie Mitglied der Interessengemeinschaft von ausländischen Versicherungen (Association of International Life Offices, AILO).

### **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. 2022 beliefen sich die gesamten Beiträge auf rund CHF 3,5 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 2022 114 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 CHF 400 000 respektive CHF 500 000 pro Jahr.
- Die Vertriebsgesellschaft Swiss Life Select betreibt in der Schweiz die **Stiftung Zuversicht für Kinder**. Diese unterstützt Kinder, die in ihren Existenz- und Entwicklungschancen benachteiligt sind, und hilft ihnen dabei, eine bessere Chance auf ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben zu erhalten. Ein Fokus der Schweizer Stiftung liegt dabei auf zwei Projekten in Kirgistan, die Kinder mit Lippen-Kiefer-Gaumen-Spalten medizinisch behandeln. Die Stiftung wird im Wesentlichen von den Finanzberaterinnen und Finanzberatern und den Mitarbeitenden von Swiss Life Select getragen. 2022 flossen der Stiftung Spenden in der Höhe von rund CHF 402 000 zu. Für sämtliche administrativen Kosten kommt Swiss Life Select Schweiz auf.
- Neben ihren Stiftungsengagements fördert Swiss Life die Schweizer Filmkultur und trägt dazu bei, dass Kulturschaffende ihren eigenen künstlerischen Weg verfolgen können. Swiss Life engagierte sich 2022 bei den Solothurner Filmtagen und dem 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 neun Jahren den **Swiss Life Studienpreis**. Der Preis, der in Zusammenarbeit mit dem Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) der Hochschule Luzern – Wirtschaft und der «Finanz und Wirtschaft» verliehen wird, bietet innovativer und praxisorientierter Forschungsarbeit an Schweizer Hochschulen eine Plattform. 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) und die Begleitung von Alzheimer-Patientinnen und -Patienten und ihren Betreuungspersonen (angepasste Besuche in Museen und Kultureinrichtungen, Konzerte, Reisetherapien). 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 2022 zudem 16 Solidaritätsprojekte in verschiedenen Bereichen unterstützt. Insgesamt spendete die Swiss Life-Stiftung im Berichtsjahr EUR 301 000 an verschiedene Initiativen.

### 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 2022 mehr als 50 Initiativen mit insgesamt fast EUR 900 000. Als im Frühjahr 2022 der Beginn des Krieges in der Ukraine die Welt erschütterte, leistete die Stiftung EUR 100 000 Soforthilfe. Jeweils EUR 35 000 kamen der «Aktion Deutschland hilft» und der «Tafel Deutschland», die geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer in Deutschland vor allem mit lebensnotwendigen Gütern des täglichen Bedarfs unterstützen, zugute.
- 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 27 lokale und internationale Hilfsprojekte sowie medizinische Einzelfallhilfe. Die Summe von rund EUR 60 000 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 konsequent ESG-Faktoren in der Anlagetätigkeit. Rund 90% des gesamten durch Swiss Life verwalteten Vermögens werden unter Berücksichtigung eines «Responsible Investment»-Ansatzes verwaltet. Dieser berücksichtigt unter anderem die Grundsätze der «Principles for Responsible Investment» (PRI). Zudem verfügt Swiss Life über ein wachsendes Angebot an nachhaltigen Produkten und verfolgt als führende Immobilieninvestorin ein Netto-null-Ziel für das Immobilienanlageportfolio.*

Wertschriften.....	134
Immobilienmanagement .....	137
Infrastrukturanlagen.....	140
Nachhaltige Produkte in der Vermögensverwaltung .....	141

Swiss Life ist Vermögensverwalterin für die eigenen Versicherungsgesellschaften und für Drittkunden wie Pensionskassen, andere Versicherungsgesellschaften und 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 und 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.

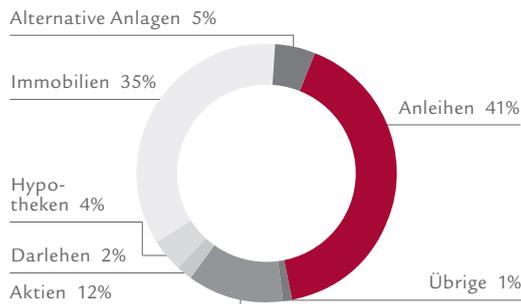
Um ihr Bekenntnis zur verantwortungsvollen Anlagetätigkeit weiter zu stärken, hat Swiss Life ihren Ansatz zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien in Anlage- und Risikomanagementprozessen formalisiert. Das daraus resultierte «Responsible Investment Framework» folgt den Principles for Responsible Investment (PRI). Weitere Informationen dazu sind auf [www.swiss-life-am.com/ri-policy](http://www.swiss-life-am.com/ri-policy) 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 aktuellen PRI Assessment unter anderem mit dem Score von 82% resp. vier Sternen im Modul «Investment & Stewardship Policy» anerkannt. Der ganze PRI Assessment Report ist unter [www.swisslife-am.com/pri-assessment](http://www.swisslife-am.com/pri-assessment) ersichtlich.

Zur Prävention von «Greenwashing» setzt Swiss Life auf eine klare und transparente Kommunikation mit ihren Anspruchsgruppen, um Nachhaltigkeitsaspekte zu adressieren. 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, die die wesentlichsten Nachhaltigkeitsaspekte eines Portfolios abbilden und als Diskussionsgrundlage in gewissen Gremien dienen (zum Beispiel Risk Committee).

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 der Vereinten Nationen 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».

#### Verwaltete Vermögen<sup>1</sup> – Aufteilung nach Anlageklasse

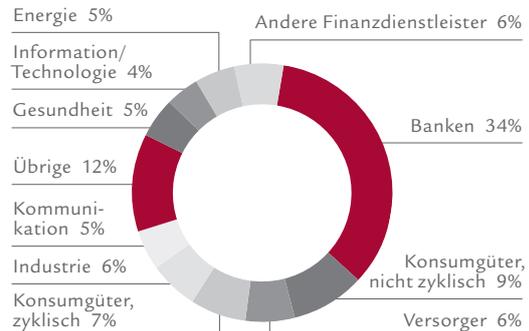
Per 31.12.2022



<sup>1</sup> Total verwaltete Vermögen Versicherungsgeschäft und Drittkunden

#### Unternehmensanleihen-Portfolio<sup>1</sup> – Aufteilung nach Industriezweig

Per 31.12.2022



<sup>1</sup> Verwaltete Unternehmensanleihen für das Versicherungsgeschäft (CHF 37,2 Milliarden)

### **Systematische Integration von ESG-Kriterien**

Swiss Life berücksichtigt ökologische und soziale Faktoren sowie Aspekte einer guten Unternehmensführung systematisch im Anlageprozess und im Risikomanagement sämtlicher Anlageklassen. Dadurch entstehen eine breitere Informationsbasis und eine ausgewogenere Risikoabdeckung. In ihrem «Responsible Investment»-Ansatz legt Swiss Life fest, wie das Unternehmen mit Nachhaltigkeitsrisiken umgeht. Dieser wird breit angewandt und ist Teil der treuhänderischen Pflicht. Im Rahmen des «Responsible Investment»-Ansatzes wird auch aufgezeigt, welche signifikanten Kriterien Produkte und Portfolios erfüllen müssen, damit sie als nachhaltig bezeichnet und vermarktet werden können.

Rund 90% des gesamten durch Swiss Life verwalteten Vermögens berücksichtigen einen «Responsible Investment»-Ansatz. Dieser berücksichtigt unter anderem die Grundsätze der «Principles for Responsible Investment» (PRI). Bei den übrigen verwalteten Vermögen handelt es sich um Anlageprodukte wie Hypotheken oder diskretionäre Mandate. Aufgrund der Produktstruktur ist die Berücksichtigung von ESG-Kriterien bei diesen aktuell noch nicht anwendbar. Swiss Life wendet einen «Responsible Investment»-Ansatz nicht nur auf die proprietären Vermögenswerte, sondern auch auf die Drittkundengelder an.

### **Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen**

Weitere Informationen zum verantwortungsbewussten Anlegen und zur organisatorischen Verankerung von Swiss Life Asset Managers sind im anlageklassenübergreifenden «Bericht über verantwortungsbewusstes Anlegen» veröffentlicht. Der Bericht kann unter dem Link [www.swisslife-am.com/de/rireport](http://www.swisslife-am.com/de/rireport) heruntergeladen werden.

## 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 ESG-Schwellenwerte, der systematische Ausschluss von nichtkonformen 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 14 000 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 steht bezüglich der CO<sub>2</sub>-Intensität des Wertschriftenportfolios besser da als die entsprechenden Benchmarks. Diese Position will Swiss Life über die kommenden Jahre halten.

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 neben ESG-Ratings und «Controversy Assessments» auch Klimakennzahlen wie die CO<sub>2</sub>-Intensität. Auf dieser Basis werden detaillierte Kreditberichte formuliert, die von den Risikokomitees 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 einsehbar unter [www.swisslife-am.com/active-stewardship-report-de](http://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 CO<sub>2</sub>-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.

Im Berichtsjahr hat sich Swiss Life der «Net Zero Asset Managers initiative» angeschlossen, um sich zusammen mit anderen Vermögensverwaltern für ein Netto-null-Ziel bei den Treibhausgasemissionen bis 2050 zu engagieren. Die Initiative fördert Massnahmen und Investitionsstrategien in der Vermögensverwaltungsbranche, die für die Erreichung des Ziels notwendig sind.

Des Weiteren setzt Swiss Life ihr Programm für grüne Anlagen fort und hat sich in diesem Kontext auch das Ziel gesetzt, bis Ende 2023 CHF 2 Milliarden in grüne Anleihen<sup>1</sup> zu investieren. Diese Portfolios werden auf Basis der CO<sub>2</sub>-Intensitäten der Firmen und Länder gesteuert.

### **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 Bewertungsdienstleisters sowie die allgemein bekannten Ausschlusslisten zu kontroversen Waffen von PAX, einer internationalen gemeinnützigen und nicht regierungsbezogenen Friedensorganisation, und von SVVK-ASIR, dem Schweizer Verein für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen. Unternehmen, die signifikant gegen die Prinzipien des UN Global Compact verstossen, werden ausgeschlossen.

<sup>1</sup> Grüne, soziale, nachhaltige Anleihen

### Stimmrechtsausübung und Engagement

Swiss Life vertritt ihre Interessen auch bei der Stimmrechtsausübung und nimmt ihre Verantwortung in Form von «Active Ownership» wahr. Dadurch will Swiss Life den langfristigen Unternehmenswert verbessern. ESG-Faktoren dienen einer ausgewogenen Beurteilung zwischen dem Zweck eines Antrags und dem Gesamtnutzen für die Aktionärinnen und Aktionäre des jeweiligen Unternehmens. Insbesondere für Anträge in den Bereichen Umwelt und Soziales findet eine tiefgreifende Analyse statt, um ihren Mehrwert für das Unternehmen zu prüfen. Swiss Life stützt sich bei der Stimmrechtswahrnehmung auf die Analysen und die Dienstleistungen des externen Stimmrechtsberaters «Institutional Shareholder Services» (ISS) sowie auf weitere Quellen.

2022 stimmte Swiss Life bei 301 Generalversammlungen 5694 Mal ab. Dabei wich sie in 1,5% der Fälle von den Empfehlungen von ISS ab und stimmte in circa 10% der Fälle nicht im Sinne des jeweiligen Verwaltungsrats. Im Berichtsjahr wurden zudem der Engagementansatz weiterentwickelt, ein Head Active Stewardship rekrutiert sowie ein Engagement-Komitee geschaffen.

### Szenarioanalysen

Swiss Life will für die langfristig nachhaltige Bewirtschaftung des Anlageportfolios transitorische und physische Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel minimieren. Aus diesem Grund integriert das Unternehmen neben der CO<sub>2</sub>-Intensität auch zukunftsorientierte Indikatoren aus Szenarioanalysen in die Anlage- und die Risikomanagementprozesse. Um das Verständnis von Klimarisiken besser beurteilen zu können, nimmt Swiss Life seit 2017 am «Paris Agreement Capital Transition Assessment» (PACTA) teil. Dieses wird vom Schweizer Bundesamt für Umwelt (BAFU) und von der «2° Investing Initiative» durchgeführt. Swiss Life führt die Integration der Klimaszenariometriken und die weitere Anwendung von verschiedenen Transitionszenarien schrittweise weiter.

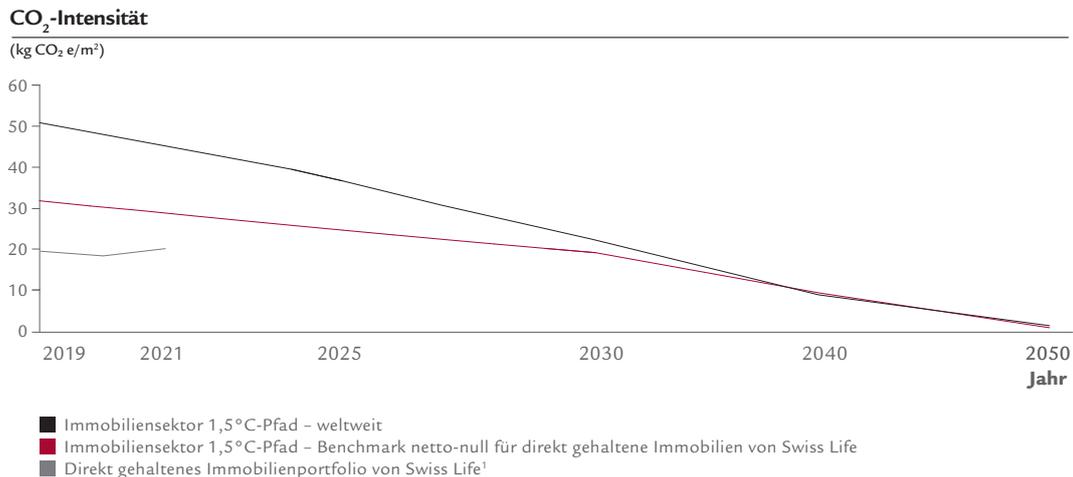
## Immobilienmanagement

*Als grosse Immobilieneigentümerin kann Swiss Life im eigenen Portfolio einen wichtigen Beitrag zur Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen leisten. Darum verfolgt Swiss Life bei den direkt gehaltenen Anlageimmobilien ein Netto-null-Ziel bis 2050.*

Swiss Life gehört zu den führenden Immobilieninvestoren in Europa und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios 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.

### Netto-null-Ziele 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 CO<sub>2</sub>-Absenkpfad für das direkt gehaltene Immobilienportfolio. Der Absenkpfad stimmt mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens überein. In Bezug auf das 1,5°-Ziel hat sich Swiss Life zum Ziel gesetzt, die CO<sub>2</sub>-Emissionen des gesamten direkt gehaltenen Gebäudeparks bis 2030 im Vergleich zu 2019 um 20% zu senken.



<sup>1</sup> Die Datenabdeckung für die CO<sub>2</sub>-Intensität des PAM-Immobilienportfolios im Direktbesitz von Swiss Life entspricht 76% der Geschossfläche im Jahr 2019, 73% im Jahr 2020 und 62% im Jahr 2021. Die Treibhausgasemissionen der selbstgenutzten Bürogebäude sind in der Betriebsökologie enthalten und werden aus der Berechnung der CO<sub>2</sub>-Intensität ausgeschlossen.

Das Immobilienportfolio von Swiss Life befindet sich bezüglich CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum durchschnittlichen Immobilienbestand in den Ländern, in denen Swiss Life tätig ist, bereits in einer guten Ausgangslage. Der Ausgangspunkt im Jahr 2019 liegt mit einer CO<sub>2</sub>-Intensität von 20 kg CO<sub>2</sub>-Äquivalenten pro Quadratmeter Geschossfläche bereits heute weit unter dem weltweiten Netto-null-Pfad des Immobiliensektors. Dieser Ausgangspunkt liegt auch unter dem Netto-null-Szenario-Benchmark von Swiss Life, der die spezifische Zusammensetzung des Swiss Life-Immobilienportfolios in Bezug auf Geografie und Anlagentyp widerspiegelt.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden in diesem Zeitraum insgesamt rund CHF 2 Milliarden investiert. Um die Zielerreichung zu überwachen, hat Swiss Life ein eigens dafür entwickeltes Cockpit eingeführt und dieses in die bestehenden 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 Baumentscheid 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»<sup>1</sup>. Mit diesen Nachhaltigkeitsgütesiegeln bestätigen externe Fachstellen die Nachhaltigkeitsqualität von Liegenschaften.
- Die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmassnahmen im Betrieb wie umfassende Sanierungen, gezielte Betriebsoptimierungen, effiziente Haustechnikanlagen oder Instandsetzungsmassnahmen unterstützt die Reduktion des Energieverbrauchs der Portfolios. Die damit einhergehende steigende Energieeffizienz der Liegenschaften führt wiederum zu geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen. Somit resultieren energetische Instandsetzungsmassnahmen (zum Beispiel Erneuerung der Wärmeerzeugung oder Sanierung der Gebäudehülle) bei den betroffenen Liegenschaften in Energie- und CO<sub>2</sub>-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 Wasserleitungsisolierung) erzielt Swiss Life Verbesserungen ausserhalb der grossen Sanierungszyklen. Durch diese Optimierungsmassnahmen kann sie Energie- und CO<sub>2</sub>-Einsparungen von rund 10% erreichen.

<sup>1</sup> 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)

### **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. 2022 wurden fast 65% des gesamten verwalteten Immobilienvermögens und rund 98% 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 28 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 ihrer 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 3860 GWh Strom aus Wärme und erneuerbaren Energiequellen.

Im Berichtsjahr führte Swiss Life Asset Managers die GRESB-Bewertung ihrer Infrastrukturfonds und derer 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.

## Nachhaltige Produkte in der Vermögensverwaltung

*Swiss Life bietet in der Vermögensverwaltung verschiedene nachhaltige Produkte an, die den Vorgaben der EU-Transparenzverordnung (SFDR) entsprechen.*

Im Drittkundengeschäft können Kundinnen und Kunden auf die ESG-Kompetenzen und die Erfahrung von Swiss Life zugreifen. Im Asset Management verfügt Swiss Life über verschiedene nachhaltige Anlageprodukte in den grössten Anlageklassen: Anleihen, Aktien, Immobilien und Infrastruktur. Zusätzlich wurden in den Bereichen Immobilien und Aktien sogenannte Impact-Produkte (Art.-9-SFDR-konform) entwickelt. Ihr Schwerpunkt liegt auf Investitionen, die messbar eine nachhaltige Entwicklung fördern. Zudem entwickelt Swiss Life in verschiedenen Anlageklassen neue Anlagelösungen und -strategien, die auf spezifische ESG-Themen ausgerichtet sind oder auf Unternehmen, die strenge Nachhaltigkeitskriterien erfüllen.

Im Berichtsjahr hat Swiss Life im Rahmen der Umsetzung der EU-Transparenzverordnung «SFDR» (Sustainable Finance Disclosure Regulation, siehe Box) die Regulatory Technical Standards (kurz RTS, SFDR Level 2) vorangetrieben. Swiss Life erstellte anhand der Einteilung von Drittkundenprodukten in Kategorien die verschiedenen Vorschriften zu vorvertraglichen Informationen und Reportings und integrierte diese in die Prozesse. Zudem wurden erste Massnahmen erarbeitet, um die Nachhaltigkeitsproliferation gemäss den Anpassungen der MiFID II (Markets in Financial Instruments Directive II) in den Verkaufsprozess zu integrieren. Weiter nutzt Swiss Life die gewonnenen Erkenntnisse aus der Implementierung von SFDR, RTS und MiFID II und analysiert das proprietäre Versicherungs-Asset-Management-Portfolio mit Blick auf die notwendigen Kriterien, damit Portfolios über eine ESG-Strategie verfügen bzw. als Art.-8-SFDR-konform deklariert werden können.

### SFDR

Im März 2021 trat in der EU die Transparenzverordnung (Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR) in Kraft. Sie definiert verschiedene Transparenzpflichten insbesondere für Finanz- und Versicherungsprodukte. Je nachdem, wie nachhaltig ein Produkt ist, gelten unterschiedliche Transparenzvorschriften. Im Grunde gibt es drei Gruppen von Produkten:

- Art.-6-Produkte: Beziehen Nachhaltigkeitsrisiken in die Anlageentscheidungen ein oder nicht.
- Art.-8-Produkte: Bewerben ökologische oder soziale Merkmale.
- Art.-9-Produkte: Streben nachhaltige Investitionen an.

## *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 .....	143
Versicherung .....	147
Beratung .....	149

## *Angebot und Kundennutzen*

*Lebensversicherungs- und Risikoprodukte tragen wesentlich zu einem 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, Chase de Vere und Fincentrum 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 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 über 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 auch 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.

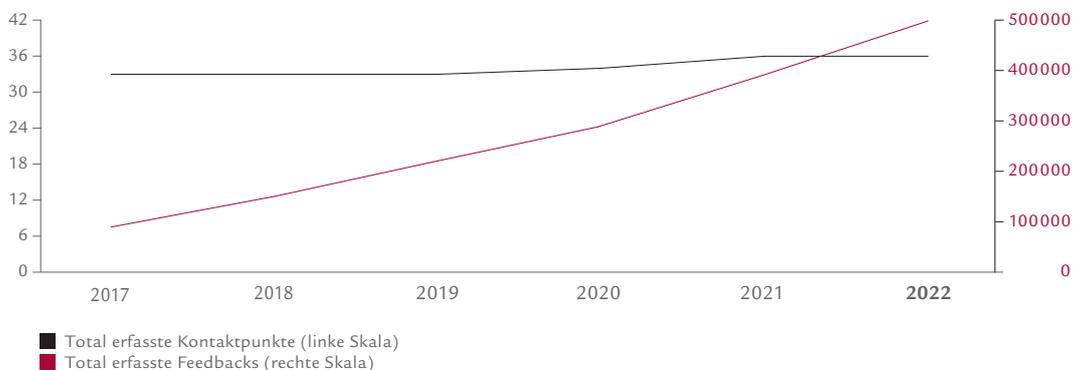
Swiss Life will weiterhin kontinuierlich und zielgerichtet in die Digitalisierung investieren. So bleiben Investitionen in die digitalen Beratungsplattformen auch im Rahmen des neuen Unternehmensprogramms «Swiss Life 2024» zentral, um die Qualität der Kundenberatung weiter zu stärken und die Kundenerfahrung 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 eines Kunden fest, einen Anbieter Familie und Freunden weiterzupfehlen. 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**

	2022	2021	2020	2019
Schweiz Einzelleben	+65	+65	+57	+59
Schweiz Swiss Life Select	+60	+59	+52	+48
Frankreich	+81	+76	+66	+57
Deutschland Swiss Life Select	+85	+85	+69	+64
Österreich Swiss Life Select	+64	+66	+56	+58
UK Chase de Vere	+67	+72	+58	+56

Beim Kontaktpunkt Beratung lag der NPS im Jahr 2022 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 unserem Fokus auf kompetenter, persönlicher Beratung.

**Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Service Center**

	2022	2021	2020	2019
Schweiz Einzelleben	+44	+40	+39	+37
Frankreich	+7	+4	-12	-13
Deutschland Swiss Life Select	+33	+38	+18	+9
Deutschland Einzelleben <sup>1</sup>	+38	n. a.	+23	+16

<sup>1</sup> Aufgrund einer Reorganisation waren im Jahr 2021 keine Daten vorhanden.

Beim Kontaktpunkt Service Center konnte der NPS ebenfalls erneut weitestgehend 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.

### **Kundenorientierte Arbeitskultur fördern und verankern**

Neben der Messung der Kundenzufriedenheit erhebt Swiss Life auch die interne Wahrnehmung ihrer Kundenorientierung. Sie ermittelt diese seit 2019 in einer gruppenweiten Umfrage zum Engagement der Mitarbeitenden. Die Umfrage findet alle zwei Jahre statt und wird in Zusammenarbeit mit einer unabhängigen Beratungsagentur durchgeführt.

Die letzte Befragung 2021 hat gezeigt, dass ein unverändert hoher Anteil von 86% aller Mitarbeitenden Swiss Life als kundenorientiertes Unternehmen wahrnimmt. Die Ergebnisse lagen damit vier Prozentpunkte über den Ergebnissen der erfolgreichsten Unternehmen weltweit und neun Prozentpunkte über dem globalen Durchschnitt von Unternehmen aus der Finanzindustrie.

### **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. Die Berücksichtigung von 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 aufgrund von 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 zur verantwortungsvollen Anlagetätigkeit 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 daraus resultierende Konsequenzen zu vermeiden.

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

- 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.

### **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 und nutzt dafür zunehmend auch digitale Vertriebskanäle.

Swiss Life verfügt in verschiedenen Märkten über Produkte mit integrierten Nachhaltigkeitsaspekten. So bietet Swiss Life in der Schweiz neu eine digitalisierte Säule-3a-Lösung Pando an, die auf transparenten Investitionsportfolios basiert. Diese sind auf konsequent nachhaltige Anlagen ausgerichtet, mit dem Ziel, einen positiven Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten. Im Vermögensverwaltungsmandat Swiss Life Premium Delegate Prime kann das Anlagethema «Environment» ausgewählt werden. Es enthält Anlagefonds, die neben finanziellen dedizierte Umweltziele verfolgen. Im Bereich der fondsgebundenen Lebensversicherung kann etwa bei Swiss Life Deutschland die Rentenversicherung Investo in der Option «Green» abgeschlossen werden. Abhängig von der Fondsauswahl der Kundinnen und Kunden werden verschiedene ökologische und/oder soziale Merkmale unterstützt und gleichzeitig die Verfahrensweisen einer guten Unternehmensführung erfüllt.

## Beratung

*Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil des Kerngeschäfts von Swiss Life und gewinnt 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 wachsenden Erwartungen der Kundinnen und Kunden Rechnung.

Die Abfrage der individuellen Nachhaltigkeitspräferenzen von (potenziellen) Kundinnen und Kunden integriert Swiss Life in den Divisionen innerhalb der Europäischen Union gemäss den jeweiligen regulatorischen Vorgaben direkt in die Beratungsprozesse und -instrumente. Damit sorgt das Unternehmen dafür, dass die Beraterinnen und Berater den Eignungstest zur Identifizierung von Nachhaltigkeitspräferenzen ausführen und (potenziellen) Kundinnen und Kunden ermöglichen, auf einer guten Informationsgrundlage Entscheidungen zu treffen. Um entsprechende Beratungskompetenzen aufzubauen, hat Swiss Life unterschiedliche Schulungsmassnahmen eingeführt, die in Deutschland beispielsweise aus mehreren digitalen Trainingsmodulen bestehen und im von Swiss Life betriebenen Schulungscenter, im eCampus, besucht werden können. Mit diesem Anspruch erfüllt Swiss Life auch die regulatorischen Anforderungen der Europäischen Union. Erste Erfahrungen mit der Präferenzabfrage zeigen, dass nachhaltige Finanzprodukte und -lösungen eine vorhandene Kundennachfrage bedienen. 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 neuen Nachhaltigkeitsstrategie zum Ziel gesetzt, die Marktstärke der Beraterinnen und Berater zu nutzen und Nachhaltigkeit im Beratungsgeschäft konsequent zu verankern. Im kommenden Jahr will Swiss Life 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 .....	151
Mitarbeitendenführung und Kommunikation .....	152
Bindung der Mitarbeitenden .....	157
Entwicklung der Mitarbeitenden .....	159
Zusammenarbeit und Vielfalt .....	163
Gesundheit und Sicherheit .....	168
Sozialpartnerschaft .....	170

## *Mitarbeitende und Arbeitsumfeld*

Der Erfolg von Swiss Life als führende 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 Mitarbeitende 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.

Group Human Resources führt auf Gruppenstufe die divisionalen HR-Organisationen funktional. Die Grundprinzipien, Verantwortlichkeiten und 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 zum Ziel, Arbeitsbedingungen zu schaffen, bei denen die Mitarbeitenden ihre Ideen, Fähigkeiten und Kompetenzen im Sinne des Unternehmenszwecks und der Ziele bestmöglich einbringen können. Die Schwerpunkte liegen auf einem modernen Führungsverständnis und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (zum Beispiel hybrides Arbeiten). Zudem wird mit systematischen Personalplanungsprozessen die Nachfolgeregelung vor allem von für das Geschäft besonders relevanten Positionen sichergestellt.

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 zielen darauf ab, Vorurteile abzubauen und die Vorteile einer diversen Belegschaft im Unternehmen zu etablieren. Die gruppenweit gültige Group Compensation Policy gewährleistet zudem eine faire und gleichberechtigte Entlohnung aller Mitarbeitenden. Die Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz orientieren sich an der Überzeugung, dass gute Arbeitsbedingungen die Gesundheit der Mitarbeitenden beeinflussen.

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

## *Mitarbeitendenführung und Kommunikation*

Die Unternehmenskultur von Swiss Life eröffnet den Mitarbeitenden viel Raum für eigenverantwortliches Handeln. Dies ist der Erfolg einer guten Mitarbeitendenführung bei Swiss Life. 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 im überdurchschnittlich 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 Personalführung dank standardisierter Prozesse**

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

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

**Vollzeitstellen nach Ländern**

	2022	2021	2020
Schweiz	3 568	3 766	3 646
Frankreich	2 789	2 918	2 802
Deutschland	2 426	2 343	2 296
Luxemburg	256	235	227
Liechtenstein	27	21	23
Übrige	1 059	936	829
<b>TOTAL</b>	<b>10 126</b>	<b>10 219</b>	<b>9 823</b>

**Mitarbeitende nach Ländern**

	2022	2021	2020
Schweiz	3 877	4 198	4 094
Frankreich	2 901	3 022	2 877
Deutschland	2 541	2 447	2 417
Luxemburg	274	248	240
Liechtenstein	30	28	26
Übrige	1 089	947	870
<b>TOTAL</b>	<b>10 712</b>	<b>10 890</b>	<b>10 524</b>

**Mitarbeitende nach Geschlecht**

In %	2022	2021	2020
Frauen	47	47	47
Männer	53	53	53

**Mitarbeitende nach Alter**

In %	2022	2021	2020
<30	15	15	15
30–50	58	58	58
>50	27	27	27

## Neuzugänge nach Geschlecht pro Segment

	2022				2021				2020			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	203	59.5	138	40.5	200	57.8	146	42.2	250	60.5	163	39.5
Frankreich	219	42.6	295	57.4	293	46.1	342	53.9	251	42.0	347	58.0
Deutschland	102	47.0	115	53.0	127	46.9	144	53.1	178	45.2	216	54.8
International	151	46.9	171	53.1	112	48.5	119	51.5	80	46.2	93	53.8
Asset Managers	222	48.6	235	51.4	354	53.4	309	46.6	338	47.7	371	52.3
Übrige	3	42.9	4	57.1	6	50.0	6	50.0	8	50.0	8	50
TOTAL	900	48.4	958	51.6	1 092	50.6	1 066	49.4	1 105	48.0	1 198	52.0

## Abgänge nach Geschlecht pro Segment

	2022				2021				2020			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	212	63.7	121	36.3	187	68.0	88	32.0	145	60.4	95	39.6
Frankreich	214	44.2	270	55.8	232	44.9	285	55.1	181	40.8	263	59.2
Deutschland	81	49.1	84	50.9	87	58.0	63	42.0	96	45.5	115	54.5
International	158	53.4	138	46.6	108	50.5	106	49.5	55	40.2	82	59.8
Asset Managers	134	40.4	198	59.6	251	44.7	311	55.3	209	48.5	222	51.5
Übrige	6	85.7	1	14.3	2	33.3	4	66.7	7	58.3	5	41.7
TOTAL	805	49.8	812	50.2	867	50.3	857	49.7	693	47.0	782	53.0

### Ergriffene Massnahmen in Bezug auf die Mitarbeitendenumfrage 2021

Swiss Life führt alle zwei Jahre in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Forschungsinstitut<sup>1</sup> eine gruppenweite Umfrage zu Engagement durch, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und den Verbesserungsbedarf zu erheben. Die Rücklaufquote der im Jahr 2021 durchgeführten Befragung lag bei 84% und der Engagement-Wert bei 76%. Folgende Verbesserungsmaßnahmen wurden unter anderem durchgeführt:

Die Division Schweiz hat drei Handlungsfelder priorisiert. Die Optimierung und die Vereinfachung der Prozesse wurden mit dem Ansatz des «Lean-Life-Prozessmanagements» angegangen. Ziel ist es, alle Aktivitäten, die für die Wertschöpfung notwendig sind, optimal aufeinander abzustimmen und überflüssige Tätigkeiten zu vermeiden. In einem Lehrgang wurden rund 30 Mitarbeitende als «Lean Masters» zertifiziert. In ihrer Rolle als Multiplikatoren geben sie ihr Wissen an die Kolleginnen und Kollegen weiter und stellen damit die Umsetzung des Vorhabens sicher. Zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit und der weiteren Etablierung einer Vertrauenskultur wurde eine Vielzahl von Workshops und Lernangeboten implementiert. Bei der Umsetzung von Entwicklungsmaßnahmen liegt der Fokus darauf, Communitys zwecks Vernetzung zu schaffen und agile Arbeitstechniken zu erlernen.

Die Division Deutschland hat folgende Massnahmen initiiert: Die von den Mitarbeitenden gemachten Vorschläge zum Thema Entwicklungsmöglichkeiten sowie zu Konzepten zur Gestaltung einer effizienten Meeting-Kultur wurden erfolgreich umgesetzt. In sogenannten «Meet-ups» mit der Geschäftsleitung wurde der Themenbereich der sozialen Verantwortung regelmässig diskutiert. In einem nächsten Schritt sollen die von den Mitarbeitenden an «Barcamps» entwickelten Ideen für mögliche Initiativen zu den Themen Nachhaltigkeit und Bindung von Mitarbeitenden konkretisiert und implementiert werden.

Die Division International hat die Themen «Zusammenarbeit im Team» und «Vertrauen in die Führung» als Stärken identifiziert. Die ergriffenen Massnahmen bauen auf diesen Themen auf, um sie zu konsolidieren und weiter zu stärken. Konkret erfolgt dies durch vielfältige Angebote von Networking-Möglichkeiten und Events für die Mitarbeitenden.

Die Division Swiss Life Asset Managers hat aus den Ergebnissen der Mitarbeitendenumfrage unter anderem die «AM Academy» implementiert. Es handelt sich dabei um eine einheitliche, divisionsweite, strukturierte Lernplattform, auf der alle Lernangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte von Swiss Life Asset Managers bereitstehen. Hervorzuheben ist hier ein spezifisches Lernangebot zu Health und Wellbeing mit eigenem Lernpfad. Zusätzlich zur «AM Academy» wurde ein neues Talentprogramm für High Potentials implementiert. Neben dem Schwerpunkt im Bereich Entwicklung wurde ein Fokus auf Talent Acquisition und Employer Branding gelegt und die erste AM-weite Employer-Branding-Kampagne lanciert, die auch neue Websites zu den Themen Karriere und offene Stellen miteinschliesst.

<sup>1</sup> Korn Ferry 2021

## Auszeichnungen

Auch externe Organisationen anerkennen das Engagement von Swiss Life:

Division	2022	2021	2020
<b>Schweiz</b>	Top-Unternehmen für eine Berufslehre für junge Sporttalente Swiss Olympic in Zusammenarbeit mit United School of Sports Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum» <sup>1</sup> Attraktivster Arbeitgeber für Studentinnen und Studenten sowie junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von «Universum» <sup>1</sup> Top Employer (Swiss Life Select) «Best Recruiter» – Silber-Award St. Gallen Diversity Benchmarking – We participate 2022 Committed to the Diversity Charter, Advance Gender Equality in Business	Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum» <sup>1</sup> Attraktivster Arbeitgeber für Studenten und junge Arbeitnehmer von «Universum» <sup>1</sup> Top Employer (Swiss Life Select) «Best Recruiter» – Silber-Award Top-Unternehmen für eine Berufslehre für junge Sporttalente Swiss Olympic St. Gallen Diversity Benchmarking – We participate 2021	Top 100 der attraktivsten Arbeitgeber von «Universum» <sup>1</sup> Attraktivster Arbeitgeber für Studenten von «Universum» <sup>1</sup> Top Employer (Swiss Life Select) «Best Recruiter» – Silber-Award Top-Unternehmen für eine Berufslehre für junge Sporttalente Swiss Olympic
<b>Frankreich</b>	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)
<b>Deutschland</b>	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)	Top-Arbeitgeber (Top Employer Certification)
<b>International</b>			
<b>Asset Managers</b>	Faires Traineeprogramm von Tendence (Swiss Life Deutschland) Top-Arbeitgeber der Immobilienbranche in der Immobilienzeitschrift (Swiss Life AM Deutschland und BEOS) «Kununu» Top Company 2022 (Swiss Life AM und Livit) Platz 1 der besten Arbeitgeber Zürichs in der Kategorie Grossunternehmen von «Kununu»	Faires Traineeprogramm von Tendence (Corpus Sireo) Top-Arbeitgeber der Immobilienwirtschaft (Platz 3 BEOS) Red Dot Winner: Brands & Communication Design 2021	Faires Traineeprogramm von Tendence (Corpus Sireo) Top-Arbeitgeber der Immobilienbranche der Immobilienzeitschrift (BEOS) Immobilienmanager-Award in der Kategorie Human Resources (BEOS) «Best Recruiter» – Silber-Award (AM Schweiz)

<sup>1</sup> Employer Branding Research Company, Stockholm

## *Bindung der Mitarbeitenden*

Swiss Life unterstützt ihre Mitarbeitenden dabei, ihr Berufsleben über alle beruflichen Lebensphasen hinweg eigenverantwortlich zu gestalten. Mit dem gruppenweiten Programm «Berufsleben aktiv gestalten» stellt Swiss Life sicher, dass die individuellen Ressourcen ihrer Mitarbeitenden gestärkt werden. Die unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen und die persönlichen Bedürfnisse in den verschiedenen Phasen des Berufs- und des Privatlebens werden berücksichtigt und stehen damit im Einklang.

### **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, die die Bereiche Gesundheit (Krankenversicherung), Rente (Altersvorsorge) und Risiko (Tod und Invalidität) abdecken
- Vergünstigungen für den öffentlichen Nahverkehr
- Prämien beim Anwerben neuer Mitarbeitender
- Jubiläumszahlungen oder zusätzliche Ferientage
- Professionelle Unterstützung bei beruflichen oder privaten Herausforderungen
- Zuschüsse bei der Hochzeit und bei der Geburt eines Kindes
- Die Option auf Teilzeit am Ende der beruflichen Laufbahn
- Unterstützungsangebote bei der Pflege von Angehörigen

### **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 Job-Sharing
- Unterstützungsangebote rund um die Organisation der Kinderbetreuung oder der Betreuung von Angehörigen

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

	2022				2021				2020			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	65	67.7	31	32.3	2 <sup>1</sup>	6.3	30	93.7	2 <sup>1</sup>	6.7	28	93.3
Frankreich	58	35.4	106	64.6	52	33.8	102	66.2	35	32.4	73	67.6
Deutschland	33	47.8	36	52.2	49	40.5	72	59.5	34	49.3	35	50.7
International	12	15.2	67	84.8	15	26.3	42	73.7	7	11.9	52	88.1
Asset Managers	72	47.7	79	52.3	63 <sup>1</sup>	43.8	81	56.3	41 <sup>1</sup>	40.6	60	59.4
Übrige	0	0.0	1	100.0	4	80	1	20.0	-	-	1	100.0
TOTAL	240	42.9	320	57.1	185	36.1	328	63.9	119	32.3	249	67.7

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

	2022				2021				2020			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	60	73.2	22	26.8	1 <sup>1</sup>	5.0	19	95.0	2 <sup>1</sup>	100.0	28	100.0
Frankreich	51	41.5	72	58.5	50	96.2	76	74.5	35	100.0	40	54.8
Deutschland	34	43.0	45	57.0	42	85.7	35	48.6	31	91.2	29	82.9
International	12	23.1	40	76.9	18	120.0	22	52.4	7	100.0	25	48.1
Asset Managers	69	59.5	47	40.5	61 <sup>1</sup>	96.8	88	108.6	34 <sup>1</sup>	82.9	45	75.0
Übrige	0	0.0	1	100	4	100	0	0.0	-	-	1	100.0
TOTAL	226	49.9	227	50.1	176	42.3	240	57.7	109	91.6	168	67.5

<sup>1</sup> 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.

## 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. 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 Universitäten stellt Swiss Life ihren Mitarbeitenden zusätzlich attraktive Ausbildungsprogramme zur Verfügung:

- In Zusammenarbeit mit der Kalaidos Fachhochschule (FH) hat Swiss Life Schweiz ein Inhouse Certificate of Advanced Studies (CAS) etabliert. Im Jahr 2023 werden die ersten Absolventinnen und Absolventen mit einem «CAS FH in Reinventing Work» abschliessen. In Zusammenarbeit mit dem Bildungsinstitut «Mendo» und dem Institut für Finanzplanung (IfFP) bietet Swiss Life Schweiz ihren Aussendienstmitarbeitenden die Möglichkeit, den Abschluss «dipl. Finanzberater/-in IAF» oder «Finanzberater/-in mit eidg. Fachausweis» zu erlangen. Des Weiteren besteht die Option, die schweizweit anerkannte Prüfung Versicherungsvermittler/-in des Berufsbildungsverbands der Versicherungswirtschaft (VBV) zu absolvieren. Mit dem Eintrag im Register von «Cicero» (dem Gütesiegel für kompetente Versicherungsberatung) verpflichten sich die Aussendienstmitarbeitenden, ihre Kompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Kundinnen und Kunden profitieren so von fundiertem Fachwissen unserer Mitarbeitenden, das immer auf dem neusten Stand ist.
- 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.
- Im Rahmen der Erstausbildung respektive des Studiums arbeitet Swiss Life Deutschland an den Standorten Garching und Hannover mit den jeweiligen Fachhochschulen, Berufsschulen und dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV München) zusammen. Darüber hinaus erfolgt die Aktuariatsausbildung in Garching in enger Partnerschaft mit der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV).
- Im Bereich Nachwuchsförderung ist Swiss Life Asset Managers als Sponsorin diverser Studienpreise tätig: Gemeinsam mit der Hochschule Luzern verleiht sie 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». Livit bietet in Kooperation mit Wincasa, der Schule des Schweizerischen Verbandes der Immobilienwirtschaft (SVIT) und der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ) seit dem Jahr 2022 ein «Certificate of Advanced Studies (CAS) Immobilienbuchhaltung» an. Der Lehrgang ist praxisorientiert, berufsbegleitend und vermittelt alle fachlichen und methodischen Grundlagen.

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 der hybriden Führung, dem Führen virtueller Teams oder der 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 zudem vielseitige Berufsausbildungen, Berufslehren, Praktika, Graduate- und Trainee-Programme und kombinierte universitäre Abschlüsse offen. Die Quote der Übertritte von Lernenden, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Abgängerinnen und Abgängern aus Hochschulabsolventenprogrammen in ein weiterführendes Arbeitsverhältnis liegt am Standort Schweiz bei 88%.

### **Spezifische Förderung von Talenten**

Mit dem gruppenweiten Personalinformations- und Managementsystem (Workday), dessen Einführung bis im Jahr 2024 abgeschlossen sein wird, strebt Swiss Life eine höhere Durchgängigkeit der Personalführungsprozesse an. Dazu gehört 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 umfassendes Nachfolgeplanungs- und Entwicklungsprogramm auf mehreren Ebenen sichergestellt.

In spezifischen Programmen werden in den einzelnen Divisionen die künftigen Führungskräfte der ersten und der zweiten Führungsstufe (Team- und Abteilungsleitende) sowie Projektleitende und Fachspezialistinnen und -spezialisten in Ausbildungsmodulen und Projektarbeiten auf ihre zukünftige Aufgabe vorbereitet.

Auf Stufe der Swiss Life-Gruppe richtet sich das Key Persons 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, erhalten und geben neue Impulse zu aktuellen Trends und übertragen Gelerntes auf ihre tägliche Arbeit. Die Schwerpunktthemen im KPP sind:

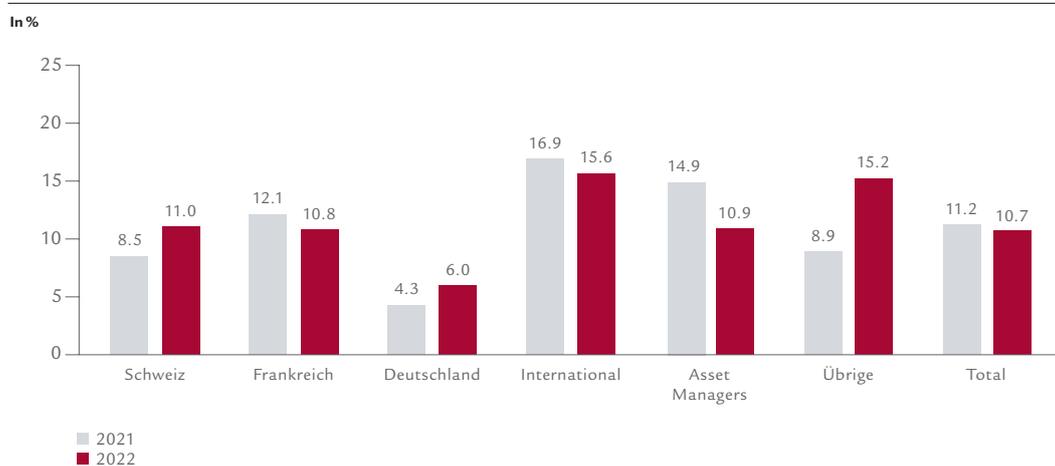
- Vertieftes Verständnis der Swiss Life-Unternehmensstrategie und der divisionalen Businessmodelle
- Personalführung und Kommunikation
- Finanzen
- Innovation
- Trends und Organisationsentwicklung

Die Alumni und die Teilnehmenden des laufenden Key Persons Programme treffen sich jährlich anlässlich des «Shaping the Future Day». An dieser Tagung vertiefen sie strategisch relevante Fragestellungen im Kontext der Umsetzung des laufenden Unternehmensprogramms und tauschen sich mit der Konzernleitung und weiteren Schlüsselpersonen aus. Anlässlich des «Shaping the Future Day» 2022 wurde das Key People Network (KPN) ins Leben gerufen. Dieses Netzwerk zielt darauf ab, die Teilnehmenden zu inspirieren und zum Lernen anzuregen sowie durch Mentoring und gegenseitige Unterstützung vorhandenes Wissen, Erfahrungen und Ideen innerhalb von Swiss Life zu teilen und zu nutzen. Am Gründungsanlass gewannen die Alumni durch externe und interne Referentinnen und Referenten unter anderem Einblick in das Thema «Netzwerkorganisation» und pflegten bestehende Beziehungen und knüpften neue.

### Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden pro Segment in Jahren

	2022	2021	2020
Schweiz	11	11	11
Frankreich	10	10	11
Deutschland	10	10	10
International	6	5	6
Asset Managers	6	5	5
Übrige	9	10	10
TOTAL	9	9	9

### Fluktuation nach Segmenten – Nettofluktuation (Kündigung durch Mitarbeitende)

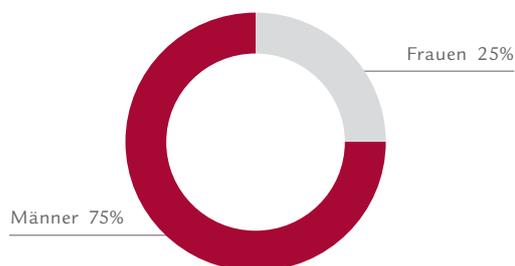


## Zusammenarbeit und Vielfalt

Bei Swiss Life wird die Vielfalt der Mitarbeitenden geschätzt. Sie bildet ein wichtiges Element für den Geschäftserfolg. Grundlegend sind dafür gegenseitiger Respekt und eine kollaborative Arbeitskultur über Sprach-, Kultur- und Landesgrenzen hinweg. Unterschiedliche Sicht- und Herangehensweisen, Erfahrungen, Ideen und Fähigkeiten führen zu Innovation und sichern nachhaltig den Erfolg von Swiss Life – auch im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

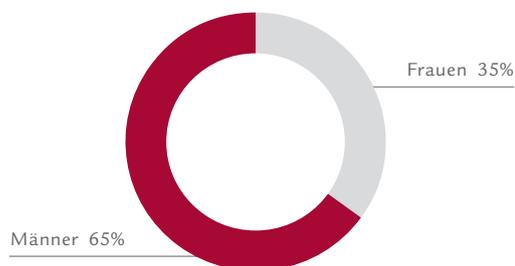
### Verwaltungsrat nach Geschlecht

Total 12 per 31.12.2022



### Mitarbeitende mit Führungsaufgabe nach Geschlecht<sup>1</sup>

Total 1 649 per 31.12.2022



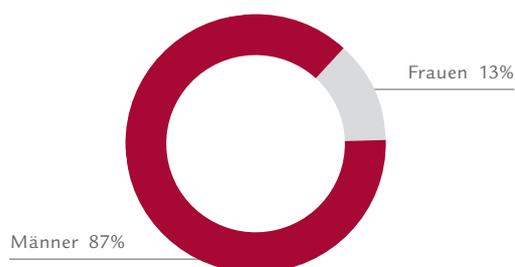
### Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe nach Geschlecht

Total 9 063 per 31.12.2022



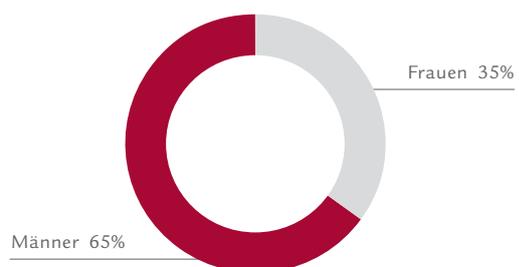
### Mitarbeitende der oberen Führungsebene und leitende Angestellte nach Geschlecht<sup>1,2</sup>

Total 60 per 31.12.2022



### Mitarbeitende der mittleren und der unteren Führungsebene nach Geschlecht<sup>1,3</sup>

Total 1 589 per 31.12.2022



<sup>1</sup> Positionen mit Personalführungsverantwortung

<sup>2</sup> Mitglieder der Konzern-, der Konzernbereichs- und der Geschäftsbereichsleitung

<sup>3</sup> Abteilungs- und Teamleitende

### **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 vergrössern. Dazu zählen:

- Die flexiblen Arbeits- und Entwicklungsmodelle über alle Berufsphasen bis über das ordentliche Pensionsalter hinaus an allen Standorten
- Das Reverse Mentoring (der Junior coacht auch den Senior) an allen Standorten
- Die Teilnahme von Swiss Life Schweiz am «St. Gallen Diversity Benchmarking» der Hochschule St. Gallen (HSG), Branche Versicherung, und die Mitarbeit in einer Diversity-&Inclusion-Arbeitsgruppe des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV)
- Die inklusive und co-kreative Erarbeitung eines Grundlagendokuments zu «Vielfalt durch Inklusion» bei Swiss Life Schweiz; sowie die kontinuierliche Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile sowie die Möglichkeit von Job- und Top-Sharing
- Die Lancierung eines Dreijahresplans für Mitarbeitende mit Behinderung bei Swiss Life Frankreich, der Einstellungsangebote, Arbeitsplatzanpassung und Ähnliches umfasst
- Die Partnerschaft von Swiss Life Frankreich 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
- Die spezifischen Trainings zu den Themen «Wie Frauen erfolgreich ihre Karriere gestalten» und Umgang mit unbewussten Vorurteilen gegenüber Frauen (unconscious bias) bei Swiss Life Deutschland
- Die Angebote zur Kinderbetreuung durch eigene Kindertagesstätten oder entsprechende Kooperationen an den Standorten Hannover und Garching bei Swiss Life Deutschland sowie das initiative Angebot eines Orientierungsgesprächs für alle Mitarbeitenden ab 50 Jahren, um gemeinsam die weiteren Karriere- und Einsatzperspektiven zu beleuchten
- Die proaktive Thematisierung unbewusster Vorurteile im Rahmen von Rekrutierungsprozessen und bei der Nachfolgeplanung durch die Division Asset Managers. Zudem die Stärkung des Bewusstseins für Inklusion und Vielfalt mit der Initiative «365 Days of Inclusion». Neben fünf Aktionstagen werden wöchentliche Denkanstösse, Inspirationen, Lerninhalte und Austauschmöglichkeiten angeboten.
- Die Lancierung des Podcasts mit dem Titel «365», in dem die Vielfalt der Mitarbeitenden sowie die Aufgabengebiete bei Swiss Life Asset Managers vorgestellt werden; sowie die Nutzung der Kooperation mit der Organisation «MYAbility», die sich für eine chancengerechte und faire Gesellschaft einsetzt; konkret drei Talenten mit körperlicher Beeinträchtigung die Möglichkeit bieten, im Rahmen von «Job Shadowing» eine Tätigkeit aufzunehmen.
- 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
- 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. Bei möglichen Verlusten von Arbeitskräften wird, soweit organisatorisch möglich, das Angebot von Teilzeitarbeit geprüft und umgesetzt.

## Mitarbeitende nach Anstellungsart

	Total 10 712 per 31.12.2022					Total 10 890 per 31.12.2021					Total 10 524 per 31.12.2020				
	Männer	in %	Frauen	in %	Total in %	Männer	in %	Frauen	in %	Total in %	Männer	in %	Frauen	in %	Total in %
Mitarbeitende Vollzeit	5 210	58.8	3 646	41.2	82.7	5 293	59	3 646	41	82	5 126	59	3 500	41	82
Mitarbeitende Teilzeit	448	24.1	1 408	75.9	17.3	441	23	1 510	77	18	434	23	1 464	77	18
Unbefristete Arbeitsverträge	5 595	53.1	4 943	46.9	98.4	5 643	53	4 985	47	98	5 440	53	4 779	47	97
Temporäre Arbeitsverträge	63	36.2	111	63.8	1.6	91	38	171	62	2	120	39	185	61	3

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 werden. 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:

- Die Weisung zum Thema Konfliktbewältigung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz umfasst für die Division 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 Führungskräften 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 externe Ansprechpartner mit der «Association for Health in the Financial Sector» (ASTF) oder in Deutschland mit dem «PME Familienservice» sowie mit den lokalen Vertrauensärzten zur Verfügung.
- Am Standort Luxemburg besteht ein Leitfaden zur Prävention und zur Bewältigung psychosozialer Risiken, insbesondere von Mobbing, einschliesslich verschiedener Formen von Belästigung. Zudem können sich von Mobbing betroffene Mitarbeitende an interne oder externe Beraterinnen oder Berater wenden.

### Faire, diskriminierungsfreie Anstellungspraxis

In Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen und internationalen Recht sowie den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verfolgt die Swiss Life-Gruppe eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis mit dem Ziel, Chancengleichheit zu gewährleisten. Ausschlaggebend für eine Anstellung oder eine Beförderung sind ausschliesslich diejenigen Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale, die mit dem Anforderungsprofil der entsprechenden Stelle in Bezug stehen. Bei der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten strebt Swiss Life ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Bewerbenden aus unterschiedlichen Diversity-Dimensionen an.

- 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 evaluiert ihre Rekrutierungskanäle und die Reaktionen auf ihre Jobausschreibungen mit Daten aus dem Personalinformationssystem und «LinkedIn Monitoring». Ausserdem beteiligt sich die Division 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.

## Offene Stellen, die durch interne Kandidatinnen und Kandidaten besetzt werden

	2022			2021		
	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	341	71	20.8	346	39	11.3
Frankreich	514	92	17.9	635	46	7.2
Deutschland	217	30	13.8	271	39	14.4
International	322	95	29.5	231	63	27.3
Asset Managers	457	6	1.3	663	76	11.5
Übrige	7	2	28.6	12	6	50.0
<b>TOTAL</b>	<b>1 858</b>	<b>296</b>	<b>15.9</b>	<b>2 158</b>	<b>269</b>	<b>12.5</b>

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:

- Am Standort Schweiz fördert Swiss Life 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.
- Am Standort Frankreich weist der Index der beruflichen Gleichstellung für Swiss Life Frankreich, wie er im Gesetz «Avenir professionnel» definiert ist, seit dem Jahr 2020 einen Wert von 92 von 100 Punkten auf. Die Analyse der Ergebnisse erlaubt es, Massnahmen zu definieren wie Gehaltserhöhungen nach dem Mutterschaftsurlaub und die Vertretung von Frauen in höheren Führungsfunktionen. Seit 2020 liegt der Index für die Lohngleichheit für Swiss Life Asset Managers Frankreich bei 94 von 100 Punkten.
- In Deutschland gilt das Entgelttransparenzgesetz (EntGTranspG), das eine Ungleichbehandlung 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*

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

### **Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement**

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

- 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 und 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 Vertreter unterstützen die Mitarbeitenden in Fragen der Gesundheit und der Arbeitsbedingungen. Zudem haben die drei Schlichter, die bei Belästigung oder sexistischen Äusserungen zuständig sind, eine spezielle Schulung erhalten.
- Am Standort Luxemburg der Division International verwaltet ein Delegierter der Personalvertretung in Zusammenarbeit mit dem designierten Vertreter der Arbeitnehmerseite gemäss den rechtlichen Anforderungen die Gesundheits- und die Sicherheitsaspekte im Unternehmen.

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

### Eine breite Auswahl an Angeboten für Gesundheit und Wohlbefinden

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

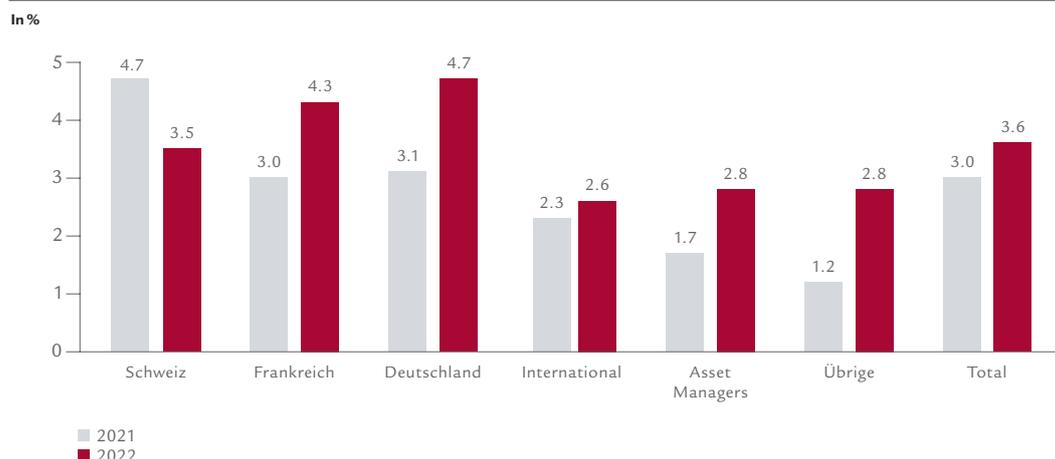
- Angebote zur Erhaltung der psychischen Gesundheit sowie Präventionsangebote zu psychosozialen Risiken wie Stress, Belastungen, Gesundheit, Abhängigkeit, Konflikten, Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung, Krisenmanagement, Konflikten am Arbeitsplatz, Partnerschaftsproblemen
- Unterstützung 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

Die Beteiligung der Mitarbeitenden in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt über die Sozialpartner (gestützt auf Tarifvereinbarungen und in der Schweiz auf Basis der Mitwirkungsrechte). Die Angebote sind für die Mitarbeitenden über verschiedene Kommunikationskanäle wie das Intranet zugänglich. Darüber hinaus informieren die Manager die Belegschaft regelmässig über den Führungsweg.

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

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

### 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 2022 die Unternehmensstrategie «Swiss Life 2024», «New Work» (moderne und flexible Formen der Arbeit bzw. der Arbeitsorganisation, zum Beispiel Telearbeit) 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 den Ländern Frankreich, Deutschland und Luxemburg existieren Tarifvereinbarungen.

Detailliertere Angaben zu den Sozialpartnerschaften, den Tarif- und den Betriebsvereinbarungen in den einzelnen Gesellschaften der Swiss Life-Gruppe sind auf [www.swisslife.com/sozialpartnerschaft](http://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.*

Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG).....	172
UN Global Compact Fortschrittsbericht.....	175
Angaben zu den UNEP FI Principles on Sustainable Insurance (PSI).....	177
Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.....	178
EU-Taxonomieangaben für die Versicherungsgruppe.....	180
Mitgliedschaften.....	183
GRI- und SASB-Index.....	184

## 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 in der vorliegenden Berichterstattung 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 auf eine Auswahl von neun der insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele.

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
 <p>Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern</p>	<p>Swiss Life setzt sich dafür ein, dass die Gesellschaft für die Themen der Gesundheitsversorgung und der Absicherung gegen finanzielle Risiken sensibilisiert wird und die Herausforderungen aktiv angegangen werden. Ihre Kundinnen und Kunden unterstützt Swiss Life dabei, frühzeitig alle Vorbereitungen zu treffen, damit sie ihr Leben auch im Krankheitsfall selbstbestimmt führen können. Ihre Mitarbeitenden unterstützt Swiss Life unter anderem, indem sie ihnen flexible Arbeitsmodelle sowie zahlreiche Angebote in den Bereichen Gesundheit und Prävention bietet.</p> <p>Mehr dazu in den Kapiteln «Versicherung», «Gesundheit und Sicherheit» und «Corporate Citizenship».</p>
 <p>Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern</p>	<p>Swiss Life unterstützt den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden und fördert ihre stetige Weiterbildung. 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>Über die eigenen Stiftungen unterstützt Swiss Life zudem Institutionen, die Menschen verschiedenster Herkunft zu mehr Bildung und Wissen verhelfen.</p> <p>Mehr dazu in den Kapiteln «Entwicklung der Mitarbeitenden» und «Corporate Citizenship».</p>
 <p>Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen</p>	<p>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>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>Mehr dazu im Kapitel «Zusammenarbeit und Vielfalt».</p>

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
<div data-bbox="295 450 486 638">  <p><b>7</b> BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</p> </div> <p data-bbox="288 656 624 741">Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern</p>	<p data-bbox="700 450 1305 562">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 Anleihen<sup>1</sup> zu investieren.</p> <p data-bbox="700 577 1305 689">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="700 705 1305 790">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="700 806 1305 891">Mehr dazu in den Kapiteln «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» und «Klimaschutz und Betriebsökologie».</p>
<div data-bbox="295 927 486 1120">  <p><b>8</b> MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p> </div> <p data-bbox="288 1137 660 1249">Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern</p>	<p data-bbox="700 927 1305 1102">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="700 1117 1098 1140">Mehr dazu im Kapitel «Sozialpartnerschaft».</p>
<div data-bbox="295 1290 486 1482">  <p><b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p> </div> <p data-bbox="288 1500 639 1608">Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen</p>	<p data-bbox="700 1290 1305 1344">Swiss Life investiert über eigene Fonds in die Erneuerung von Infrastruktur und die Entwicklung innovativer Immobilienprojekte.</p> <p data-bbox="700 1359 1305 1471">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="700 1487 1305 1541">Mehr dazu im Kapitel «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin».</p>

<sup>1</sup> Grüne, soziale, nachhaltige Anleihen

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>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>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 CO<sub>2</sub>-Emissionen einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und hat sich in diesem Kontext auch gruppenweite Ziele gesetzt. Neben der Reduktion der Treibhausgasemissionen im eigenen Betrieb integriert Swiss Life Umweltaspekte auch konsequent in der Vermögensverwaltung und im Immobilienmanagement.</p> <p>Swiss Life publiziert nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) einen Bericht, der unter anderem die Chancen und die Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel aufzeigt.</p> <p>Mehr dazu in den Kapiteln «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» und «Klimaschutz und Betriebsökologie».</p>

## UN Global Compact Fortschrittsbericht

*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 hat 2018 die Prinzipien des UN Global Compact unterzeichnet. Wir bekennen uns zu den zehn Prinzipien, weil wir unsere Verantwortung als Unternehmen in den wichtigen Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und 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.



Patrick Frost  
CEO

### Menschenrechte

#### Prinzipien 1 und 2:

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

- «Regulatorische Compliance» (Seiten 106–110)
- «Beschaffung» (Seiten 122–125)
- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 131–141)
- «Menschenrechte» (Seiten 120–121)

**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 122-125)

→ «Nachhaltigkeit als Arbeitgeberin» (Seiten 150-170)

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

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

→ «Beschaffung» (Seiten 122-125)

→ «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 131-141)

→ «Immobilienmanagement» (Seiten 137-139)

→ «Klimaschutz und Betriebsökologie» (Seiten 112-119)

**Korruptionsprävention****Prinzip 10:**

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

→ «Regulatorische Compliance» (Seiten 106-110)

→ «Beschaffung» (Seiten 122-125)

## *Angaben zu den UNEP FI Principles on 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 105–130)
- «Regulatorische Compliance» (Seiten 106–110)
- «Beschaffung» (Seiten 122–125)
- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 131–141)

### **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 122–125)
- «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» (Seiten 131–141)
- «Immobilienmanagement» (Seiten 137–139)

### **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 106–110)
- «Politisches Engagement» (Seiten 126–127)

### **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 171–187)

## 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 unseren Anspruchsgruppen finden sich auf der Website von Swiss Life unter [www.swisslife.com/stakeholderkommunikation](http://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 112–119), Arbeitnehmerbelange (Seiten 150–170), Sozialbelange (Seiten 128–130) sowie über die Achtung der Menschenrechte (Seite 120–121) und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Seiten 106–110). 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 102) 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 2022 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- und SASB-Index auf den Seiten 184–187.

**Berichterstattung nach dem Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**

Der Nachhaltigkeitsbericht von Swiss Life zum Geschäftsjahr 2022 orientiert sich an den Vorgaben des SASB-Standards für die Versicherungsbranche. SASB ist eine US-amerikanische Non-Profit-Organisation, die branchenspezifische Berichterstattungsstandards bereitstellt, um die Kommunikation zwischen Unternehmen und Finanzmarktteilnehmenden in Bezug auf die finanziellen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten zu stärken. Die entsprechenden Inhaltsreferenzen finden sich im kombinierten GRI- und SASB-Index auf den Seiten 184–187.

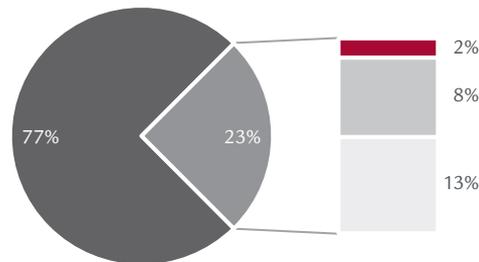
# EU-Taxonomieangaben für die Versicherungsgruppe

Nachfolgend werden Kennzahlen bezogen auf Kapitalanlagen zu Art. 8 der EU-Taxonomieverordnung dargestellt.

Im Rahmen von Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung veröffentlicht Swiss Life Kennzahlen zu taxonomiefähigen (eligible) Kapitalanlagen zum 31. Dezember 2022 für die zwei Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Die folgenden taxonomiebezogenen Kennzahlen gelten für beide Umweltziele gleichermassen. Swiss Life veröffentlicht die Kennzahlen für Versicherungsunternehmen als Schweizer Muttergesellschaft von EU-Unternehmen freiwillig, mit befreiender Wirkung für die EU-Tochterunternehmen.

## Taxonomiefähige Unternehmensanleihen

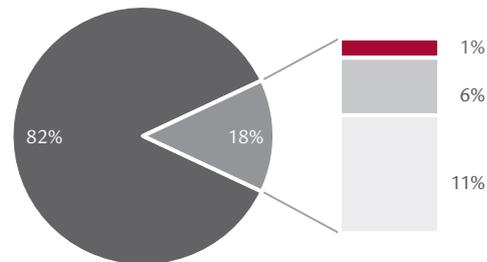
(Umweltziele 1+2 der Taxonomieverordnung) in %



- Zu klassifizierende Kapitalanlagen ohne Unternehmensanleihen
- Unternehmensanleihen
- Taxonomiefähige Unternehmensanleihen
- Nicht taxonomiefähige Unternehmensanleihen
- Unternehmensanleihen Non-NFRD

## Taxonomiefähige Aktien

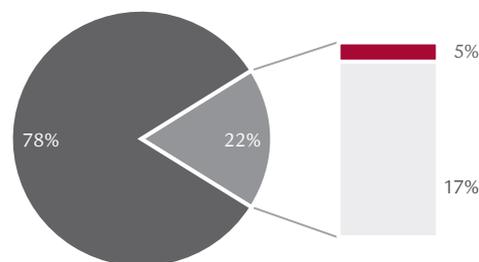
(Umweltziele 1+2 der Taxonomieverordnung) in %



- Zu klassifizierende Kapitalanlagen ohne Aktien
- Aktien
- Taxonomiefähige Aktien
- Nicht taxonomiefähige Aktien
- Aktien Non-NFRD

## Taxonomiefähige Immobilien

(Umweltziele 1+2 Taxonomieverordnung) in %



- Zu klassifizierende Kapitalanlagen ohne Immobilien
- Immobilien
- Taxonomiefähige Immobilien
- Nicht taxonomiefähige Immobilien
- Immobilien Non-NFRD

Die gemäss EU-Taxonomieverordnung zu klassifizierenden Kapitalanlagen umfassen alle bilanzierten Kapitalanlagen<sup>1</sup> («On-Balance Sheet») mit Ausnahme von Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten. In der Abbildung oben entspricht dies für Unternehmensanleihen, Immobilien und Aktien der Gesamtmenge des Kreisdiagramms.

Der Anteil von Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten an der Gesamtsumme aller Kapitalanlagen beträgt rund 15%. Der Anteil von Derivaten beträgt rund 1% an der Gesamtsumme aller Kapitalanlagen. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 beliefen sich die beurteilten klassifizierten Kapitalanlagen der Anlageklassen Unternehmensanleihen (23%), Immobilien (22%) und Aktien (18%) gesamthaft auf 63% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen. Die Taxonomiefähigkeit der übrigen gemäss EU-Taxonomieverordnung zu klassifizierenden Kapitalanlagen, zum Beispiel Infrastruktur, kann aufgrund fehlender Daten nicht vollständig ermittelt werden.

Aktuell sind 8% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen taxonomiefähig (davon Unternehmensanleihen: 2%, Immobilien: 5% und Aktien: 1%). 14% der zu klassifizierenden Kapitalanlagen sind nicht taxonomiefähig (Unternehmensanleihen: 8%, Immobilien: 0% und Aktien: 6%). 41% der beurteilten klassifizierten Kapitalanlagen sind Investitionen in Unternehmen, die nicht in den Anwendungsbereich der «europäischen Non-Financial Reporting Directive» (NFRD) fallen (in der Abbildung gekennzeichnet als «non-NFRD»; Unternehmensanleihen 13%, Immobilien 17% und Aktien 11%). Unter der Berücksichtigung der Änderungen zur delegierten Verordnung mit Bezug auf Wirtschaftstätigkeiten in bestimmten Energiesektoren und besondere Offenlegungspflichten für diese Wirtschaftstätigkeiten ermittelt Swiss Life den taxonomiefähigen Anteil und den nicht taxonomiefähigen Anteil in den Bereichen fossiles Gas und Kernenergie, im Rahmen der Unternehmensanleihen und Aktien. Der taxonomiefähige Anteil in den Bereichen fossiles Gas und Kernenergie beläuft sich auf unter 1%. Der nicht taxonomiefähige Anteil<sup>2</sup> in den Bereichen fossiles Gas und Kernenergie beläuft sich ebenfalls auf unter 1%. Dabei fokussiert Swiss Life auf Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der NFRD fallen. Insgesamt wurde zur Bestimmung der taxonomiebezogenen Kennzahlen für Kapitalanlagen die Bewertung auf Basis des «Fair Value»-Ansatzes vorgenommen. Die Zuordnung der Wertschriften (Unternehmensanleihen und Aktien) erfolgt auf der Grundlage des EU-Taxonomiekompasses (NACE<sup>3</sup>-Codes-Mapping) und der jeweiligen Umsätze der Unternehmen. Die Nachhaltigkeitsstrategie, auch im Kontext der Produktentwicklung und der Zusammenarbeit mit den Kundinnen und Kunden, wird in den Kapiteln «Nachhaltigkeitsstrategie», «Nachhaltigkeit als Vermögenseigentümerin und Vermögensverwalterin» sowie «Nachhaltigkeit im Versicherungsgeschäft und in der Beratung» erläutert. Aspekte des Klimaschutzes und Anpassungen an den Klimawandel werden im Klimabericht unter [www.swisslife.com/de/tcfd-report](http://www.swisslife.com/de/tcfd-report) aufgezeigt.

<sup>1</sup> Anlagen aus anteilgebundenen Verträgen sind in der Analyse enthalten.

<sup>2</sup> Berücksichtigt fossiles Gas und Kernenergie zur Stromerzeugung.

<sup>3</sup> Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (Wirtschaftsklassifizierungssystem)

### **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 oder ein Produkt nachhaltig, wenn es substantiell zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel beiträgt (zwei der prioritären Umweltziele der EU), dabei aber keine signifikanten negativen Auswirkungen auf diese beiden oder vier weitere EU-Umweltziele (Kreislaufwirtschaft, Gewässerschutz, Abfallvermeidung, Biodiversität) hat, soziale Mindestschutzvorschriften einhält und mit technischen Kriterien übereinstimmt.

## Mitgliedschaften

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

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

Haben Sie Anregungen oder Fragen zur Nachhaltigkeit bei Swiss Life? Dann schreiben Sie uns an [sustainability@swisslife.ch](mailto:sustainability@swisslife.ch).

## GRI- und SASB-Index



CONTENT INDEX  
ESSENTIALS SERVICE

2023

Swiss Life hat für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards berichtet. Für den Service Content Index Essentials überprüfte GRI-Services, ob der GRI-Inhaltsindex klar und in Übereinstimmung mit den Standards dargestellt ist und ob die Verweise für die Angaben 2-1 bis 2-5, 3-1 und 3-2 mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts übereinstimmen. Diese Dienstleistung wurde für die deutsche Version des Berichts erbracht. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich publiziert. Der Bericht wurde am 24. März 2023 erstellt. Die Kontaktstelle ist Swiss Life Media Relations gemäss Impressum.

GRI-Standards	SASB-Angaben	ANGABEN	Referenz/Information	Auslassungsgrund Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E)
GRI 1: Grundlagen 2021				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021				
ORGANISATION UND 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, 173	
		2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 184	
		2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Keine	
		2-5 Externe Prüfung	S. 192-194	
TÄTIGKEITEN UND MITARBEITENDE				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 5, 9, 10	
		2-7 Mitarbeitende	S. 5, 153, 165	
		2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind		(A) Mitarbeitende, die keine Angestellten sind (G) Daten nicht verfügbar (E) Keine gruppenweite Erfassung der Daten
UNTERNEHMENSFÜHRUNG				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 35-37	
		2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 35-36	
		2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	S. 37	
		2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 99	
		2-13 Delegation der Verantwortung für Auswirkungen	S. 46, 53, 99-100	
		2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 99, 101	
		2-15 Interessenkonflikte	S. 107	
		2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 108	
		2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 35	
		2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 47	
		2-19 Vergütungspolitik	S. 59-63, 68, 70-73	
		2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 63-67	
		2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		(A) Verhältnis der Jahresgesamtvergütung (G) Daten nicht verfügbar (E) Keine gruppenweite Erfassung der Daten

GRI-Standards	SASB-Angaben	ANGABEN	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	
		2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 99	
		2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtung	S. 99	
		2-25 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen	S. 106-109	
		2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 108-109	
		2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 108-109	
		2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 183	
		EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 126-127	
		2-30 Tarifverträge		(A) Tarifverträge (G) Daten nicht verfügbar (E) Keine gruppenweite Erfassung der Daten

GRI-Standards	SASB-Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassungsgrund
				Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E)
GRI 3: Wesentliche Themen 2021				
		WESENTLICHKEITSANALYSE UND LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 101	
		3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 102-103	
		RISIKOMANAGEMENT		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 89-91	
	FN-IN-450a.1	Probable Maximum Loss (PML) von versicherten Produkten durch wetterbedingte Naturkatastrophen	Nicht relevant	
	FN-IN-450a.2	Finanzielle Verluste durch Versicherungszahlungen für modellierte und nicht modellierte Naturkatastrophen nach Ereignisart und geografischer Region	Nicht relevant	
	FN-IN-450a.3	Beschreibung des Ansatzes zur Einarbeitung von Umweltrisiken in die Prozesse des Versicherungsgeschäfts bei Einzelverträgen und das Management von firmenweiten Risiken	S. 141, 148	
	FN-IN-550a.1	Exponierung im Hinblick auf derivative Instrumente nach Kategorie	S. 262-267	
	FN-IN-550a.2	Gesamt-Zeitwert des Wertpapiergeschäfts von Sicherheitsvermögenswerten	S. 271	
	FN-IN-550a.3	Beschreibung des Ansatzes zum Management von kapital- und liquiditätsbezogenen Risiken in Bezug auf systemische Nicht-Versicherungsaktivitäten	S. 258-270	
		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, 399	
		201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 112	

GRI-Standards	SASB-Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassungsgrund
				Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E)
<b>MITARBEITENDE UND ARBEITSUMFELD</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 151	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018		403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 168-169	
		403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 168-169	
		403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 168-169	
		403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 168-169	
		403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 168-169	
		403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	S. 168-169	
		403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 168-169	
		403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 169	
		403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 169	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 159-161	
		404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 152	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 163	
		405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 166	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016		406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	Keine	
<b>VERANTWORTUNGSBEWUSSTE ANLAGETÄTIGKEIT</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 131-133	
	FN-IN-410a.1	Gesamtzahl der investierten Anlagen nach Industrie- und Anlageklasse	S. 132	
	FN-IN-410a.2	Beschreibung des Ansatzes zur Einarbeitung von ESG-Faktoren in Prozesse und Strategien des Investment Managements	S. 131-136	
<b>CYBERSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 106-110, 111	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016		418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 110	

GRI-Standards	SASB-Angaben	THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS UND ANGABEN	Referenz/Information	Auslassungsgrund Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E)
REGULATORISCHE COMPLIANCE				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 106-110	
GRI 205: Anti-korruption 2016		205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen	Keine	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Keine	
ANGEBOT UND KUNDENNUTZUNG				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 143-145	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	FN-IN-270a.1	417-2 Verstösse im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Keine	
	FN-IN-270a.2	Verhältnis von Beschwerden zu gestellten Ansprüchen	Swiss Life veröffentlicht derzeit keine Beschwerdenraten. Informationen zur Kundenzufriedenheit finden Sie auf den Seiten 143-145	
	FN-IN-270a.3	Kundenbindungsrate	Swiss Life veröffentlicht derzeit keine Beschwerdenraten. Informationen zur Kundenzufriedenheit finden Sie auf den Seiten 143-145	
	FN-IN-270a.4	Produktinformationen für Kunden	S. 146	
	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 aktuariell 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. 112-113	
GRI 302: Energie 2016		302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 116	
		302-2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	S. 116	
		302-3 Energieintensität	S. 116	
		302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 116	
GRI 305: Emissionen 2016		305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 116	
		305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 116	
		305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 116	
		305-4 Intensität der THG-Emissionen	S. 116	
		305-5 Senkung der THG-Emissionen	S. 116	

# Nachhaltigkeitskennzahlen

Thema	Messgrösse	2022	2021	2020	Referenz
<b>NACHHALTIGKEITSORGANISATION</b>					
ANZAHL FTE IN DER NACHHALTIGKEITSORGANISATION					
	Total FTE	64	52	31	GB, S. 100
<b>UMWELT</b>					
TREIBHAUSGASEMISSIONEN					
	Gesamte Emissionen (in kg CO <sub>2</sub> -e/FTE)	1 616	1 476	1 411	GB, S. 116
	Scope-1-Emissionen (in kg CO <sub>2</sub> -e/FTE)	731	840	948	GB, S. 116
	Scope-2-Emissionen (in kg CO <sub>2</sub> -e/FTE)	41	51	80	GB, S. 116
	Scope-3-Emissionen (in kg CO <sub>2</sub> -e/FTE)	844	585	384	GB, S. 116
	Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen	ja	ja	ja	GB, S. 112-113
	Neutralisierung von gemessenen, unvermeidbaren Emissionen	ja	ja	nein	GB, S. 98, 113
ENERGIE					
	Gesamte Gebäudeenergie (in kWh/FTE)	3 241	3 535	3 567	GB, S. 116
	Anteil erneuerbarer Strom in %	100	100	89	GB, S. 116
	Anteil erneuerbarer Brennstoffe in %	6	6	6	GB, S. 116
	Ziele zur Reduktion des Energieverbrauchs	ja	ja	ja	GB, S. 117
GESCHÄFTSVERKEHR					
	Gesamter Geschäftsverkehr (in km/FTE)	3 957	3 473	3 096	GB, S. 116
	Anteil Schienenverkehr in %	27	19	14	GB, S. 116
	Anteil Autofahrten in %	59	73	76	GB, S. 116
	Anteil Flugverkehr in %	14	8	10	GB, S. 116
PAPIERVERBRAUCH					
	Gesamter Papierverbrauch (in kg/FTE)	56	65	63	GB, S. 116
	Anteil Recyclingpapier (in %)	17	19	10	GB, S. 116
WASSER					
	Gesamter Wasserverbrauch (in m <sup>3</sup> /FTE)	6	6	6	GB, S. 116
ABFALL					
	Gesamter Abfall (in kg/FTE)	68	57	57	GB, S. 116
RICHTLINIEN UND INITIATIVEN BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ					
	Energieeffizienzrichtlinien	ja	ja	ja	GB, S. 112-119
	Initiativen zur Emissionsreduzierung	ja	ja	ja	GB, S. 112-119
	Richtlinien zur Abfallreduzierung	ja	ja	ja	GB, S. 112-119
	Assurance-Umweltkennzahlen	ja	ja	nein	GB, S. 192-194
	Teilnahme CDP (Carbon Disclosure Project)	ja	ja	ja	GB, S. 119
<b>SOZIALES</b>					
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT					
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik	ja	ja	ja	GB, S. 168-169
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik gilt für ganze Gruppe	ja	ja	ja	GB, S. 168-169
	Absenzen Mitarbeitende, Total	3.6%	3.0%	3.3%	GB, S. 169
	Absenzen Mitarbeitende nach Segment	ja	ja	ja	GB, S. 169

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2022	2021	2020	Referenz
<b>BESCHÄFTIGUNG UND MITARBEITERBINDUNG</b>					
	Anzahl Mitarbeitende (Head Count)	10 712	10 890	10 524	GB, S. 153
	Anzahl Vollzeitbeschäftigte (Full Time Equivalent)	10 126	10 219	9 823	GB, S. 153
	Anzahl Teilzeitbeschäftigte	1 856	1 951	1 901	GB, S. 165
	Fluktuation Mitarbeitende	10.7%	11.2%	7.4%	GB, S. 162
	Zielvorgabe Fluktuation	nein	nein	nein	
	Unternehmen misst regelmässig die Zufriedenheit der Mitarbeitenden	ja	ja	ja	GB, S. 155
	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	
<b>AUSBILDUNG UND HUMANKAPITALENTWICKLUNG</b>					
	Formale Entwicklungsstrategie für Talent-Pools (Prognosen zum Bedarf der Mitarbeitenden, aktive Entwicklung neuer Talent-Pools)	ja	ja	ja	GB, S. 159-161
	Graduate-/Traineeausbildungsprogramme	ja	ja	ja	GB, S. 160
	Jobspezifische Schulungsprogramme	ja	ja	ja	GB, S. 149
	Führungsausbildung und Kompetenzentwicklung	ja	ja	ja	GB, S. 160-161
	Partnerschaften mit Bildungsinstituten	ja	ja	ja	GB, S. 159
	Anteil Mitarbeitende mit Entwicklungsgesprächen/ Performancereviews pro Jahr	100%	100%	100%	GB, S. 152
<b>ARBEITNEHMER- UND MENSCHENRECHTE</b>					
	Unterzeichner des UN Global Compact	ja	ja	ja	GB, S. 175-176
	Menschenrechtspolitik	ja	ja	ja	GB, S. 120-121
	Gesamtarbeitsverträge	ja	ja	ja	GB, S. 170
<b>VERSORGUNGSKETTE</b>					
	Richtlinien zur sozialen Bewertung der Lieferanten	ja	ja	ja	GB, S. 122-125
	Richtlinien zur ökologischen Bewertung der Lieferanten	ja	ja	ja	GB, S. 122-125
	ESG-Themen als Teil der Lieferantenverträge	ja	ja	ja	GB, S. 122-125
<b>PHILANTHROPIE</b>					
	Unternehmen verfügt über Stiftungen	ja	ja	ja	GB, S. 128-129
	Total gruppenweite Stiftungsaufwendungen (in CHF Mio.)	3.5	3.3	3.2	GB, S. 128-129
<b>ETHIK UND COMPLIANCE</b>					
	Richtlinien zur Geschäftsethik inkl. Interessenkonflikten	ja	ja	ja	GB, S. 106-110; Code of Conduct
	Antibestechungsrichtlinie	ja	ja	ja	GB, S. 106-110; Code of Conduct
	Richtlinien zu Geldwäschereiprävention, Sanktionen und Embargos	ja	ja	ja	GB, S. 106-110; Code of Conduct
	Richtlinien zum Schutz der Mitarbeitenden/ Whistleblowing	ja	ja	ja	GB, S. 106-110; Code of Conduct
	Mitarbeiterschulungen zu Ethik und Compliance	ja	ja	ja	GB, S. 107
	Beaufsichtigung durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	Statuten der Swiss Life Holding AG, Ziffer 11
<b>VIELFALT UND INKLUSION</b>					
	Anteil Frauen an der Belegschaft	47%	47%	47%	GB, S. 153
	Anteil Frauen in Führungspositionen <sup>1</sup>	35%	34%	33%	GB, S. 163
	Anteil Frauen in der oberen Führungsebene und bei den leitenden Angestellten <sup>1,2</sup>	13%	14%	9%	GB, S. 163
	Anteil Frauen in der mittleren und der unteren Führungsebene <sup>1,3</sup>	35%	35%	34%	GB, S. 163
	Gleichstellungspolitik und Diversity-Aktivitäten	ja	ja	ja	GB, S. 163-167
	Equal-Pay-Richtlinie	ja	ja	ja	GB, S. 164

<sup>1</sup> Positionen mit Personalführungsverantwortung

<sup>2</sup> Mitglieder der Konzern-, der Konzernbereichs- und der Geschäftsbereichsleitung

<sup>3</sup> Abteilungs- und Teamleitende

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2022	2021	2020	Referenz
<b>VERANTWORTUNGSBEWUSSTES INVESTIEREN</b>					
	Ausschlusskriterien existieren	ja	ja	ja	GB, S. 134
	Responsible Investment Policy	ja	ja	ja	GB, S. 99
	ESG-Integration im Asset Management	ja	ja	ja	GB, S. 98
	Umfang der Anlagerichtlinie für verantwortungsbewusstes Anlegen (% des verwalteten Vermögens)	93%	89%	90%	GB, S. 131
	Active-Ownership-Richtlinie	ja	ja	ja	GB, S. 136
	Total Generalversammlungen, bei denen Swiss Life Asset Managers abstimmte	301	283	310	GB, S. 136
	Total Agendapunkte, bei denen Swiss Life Asset Managers abstimmte	5 694	5 372	5 750	GB, S. 136
	Anteil der Stimmabgaben gegen die Managementempfehlung bei den jährlichen Generalversammlungen	10%	8%	9%	GB, S. 136
	ESG-Produkte	ja	ja	ja	GB, S. 141
	Beteiligung an Impact Investments (in CHF Mio.)	805	145	25	GB, S. 134-136
	Beteiligung an nachhaltigen Anleihen (in CHF Mio.)	1 938	1 216	541	GB, S. 135
	Nachhaltige Immobilienstrategie	ja	ja	ja	GB, S. 137-139
	Mitglied bei Principles for Responsible Investment (PRI)	ja	ja	ja	GB, S. 131, 183
	Mitglied bei Net Zero Asset Managers initiative (NZAMi)	ja	nein	nein	GB, S. 132, 183
	Anzahl ESG-Spezialisten (in FTE)	40	25	13	swisslife-am.com/de/rireport
<b>MANAGEMENT VERSICHERUNGSTECHNISCHER RISIKEN</b>					
	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 5.5. «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 5.5. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
	Principles for Sustainable Insurance	ja	ja	ja	GB, S. 177, 183
<b>DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT</b>					
	Datenschutzpolitik	ja	ja	ja	GB, S. 109-110; Code of Conduct
	Richtlinien zum Schutz von Kunden- und sonstigen Personendaten	ja	ja	ja	GB, S. 109-110; 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. 109-110; Code of Conduct
	Regelmässige interne Audits der IT-Systeme	ja	ja	ja	s. GB Kapitel Risikomanagement – Informations- und System-sicherheit, GB, S. 90-91
	Verstösse gegen Datenschutz / Personendaten	0	1	0	GB, S. 110
<b>KUNDENBINDUNG UND KUNDENSCHUTZ</b>					
	Richtlinien zur Sorgfaltspflicht bei der Beratung und im Umgang mit Beschwerden	ja	ja	ja	GB, S. 149
	Auditierbarer Produktentwicklungsprozess	ja	ja	ja	GB, S. 148

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2022	2021	2020	Referenz
<b>GOVERNANCE</b>					
<b>VERWALTUNGSRAT</b>					
	Total Verwaltungsratsmitglieder	13	11	12	GB, S. 37
	Unabhängigkeit	92%	91%	92%	GB, S. 35-36
	Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	8	9	9	GB, S. 35-36
	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. 35-36
	Stimmrechtsanteile des grössten Aktionärs	>5%	>5%	>5%	GB, S. 33
<b>VIELFALT IM VERWALTUNGSRAT</b>					
	Anzahl Frauen im Verwaltungsrat	4	2	2	GB, S. 37, 163
	Anteil Frauen im Verwaltungsrat	31%	18%	17%	GB, S. 163
	Durchschnittsalter der Verwaltungsratsmitglieder	61	60	60	GB, S. 38-46
	Bekanntnis zur Vielfalt im Verwaltungsrat	ja	ja	ja	GB, S. 35
<b>CSR-GOVERNANCE</b>					
	CSR-/Nachhaltigkeitsausschuss auf Konzernleitungsstufe	ja	ja	ja	GB, S. 99-100
	Nachhaltigkeitsstrategie	ja	ja	ja	GB, S. 96-99
<b>VERGÜTUNG</b>					
	Gesamtvergütung CEO (in CHF Mio.)	4.3	4.3	3.9	GB, S. 74
	Clawback-Politik	ja	ja	ja	GB, S. 64-67
	Gerechte Vergütungspolitik	ja	ja	ja	GB, S. 59-61
<b>EIGENTUM UND KONTROLLE</b>					
	Mehrheitsaktionär	nein	nein	nein	GB, S. 30-31
	Abweichung vom Grundsatz «eine Aktie, eine Stimme»	ja	ja	ja	GB, S. 33
<b>RISIKOMANAGEMENT</b>					
	Unternehmen verfügt über ein Risikomanagementsystem	ja	ja	ja	GB, S. 88-92
	Klimawandel als Risikofaktor für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	GB, S. 91, 112
	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. 88-92
	Risikomanagementsystem deckt Marktverhaltensrisiken (Conduct Risks) ab	ja	ja	ja	GB, S. 88-92
	Risikomanagement deckt systemische Risiken ab	ja	ja	ja	GB, S. 88-92
	Risikomanagement deckt Menschenrechtsrisiken ab	ja	ja	im Aufbau	GB, S. 88-92
	Risikomanagement deckt Klimarisiken ab	ja	ja	ja	GB, S. 88-92
	Beaufsichtigung des Risikomanagements durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	GB, S. 90

GB = Geschäftsbericht

# Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

## Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

### mit begrenzter Sicherheit über ausgewählte Kennzahlen 2022 im Nachhaltigkeitsbericht 2022 an das Management der Swiss Life Holding AG, Zürich

Wir wurden vom Management beauftragt, eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit einer begrenzten Sicherheit über ausgewählte Kennzahlen 2022 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) im Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Swiss Life AG und ihrer konsolidierten Tochtergesellschaften ('Swiss Life') für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 durchzuführen.

Unser Engagement konzentrierte sich auf die ausgewählten Kennzahlen 2022 in der Tabelle "Absolute Umweltkennzahlen" auf Seite 116 (hiernach kurz «ausgewählten Kennzahlen 2022»), die für das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2022 aggregiert und im Abschnitt „Klimaschutz und Betriebsökologie“ im Nachhaltigkeitsbericht 2022 offengelegt sind. Unsere Prüfungshandlungen decken die nichtfinanzielle Leistung in anderen Abschnitten des Nachhaltigkeitsberichts 2022 nicht ab. Jegliche Vergleichszahlen der Vorjahre sowie vorausschauende Informationen waren ebenfalls nicht Gegenstand unserer Prüfung.

Die ausgewählten Kennzahlen 2022 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) im Nachhaltigkeitsbericht 2022 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 auf Seite 114 des Nachhaltigkeitsberichts 2022 beschrieben.

#### Inhärente Grenzen

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der Daten und Informationen für die ausgewählten Kennzahlen 2022 im Nachhaltigkeitsbericht 2022 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 gelesen werden.

#### Verantwortung des Management

Die Geschäftsleitung der Swiss Life Holding AG ist verantwortlich für die Kriterien und deren Auswahl sowie für die Aufbereitung und Darstellung der ausgewählten Indikatoren im Nachhaltigkeitsbericht 2022 in Übereinstimmung mit den Kriterien. Diese Verantwortung umfasst die Gestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung des internen Kontrollsystems in Bezug auf die Erstellung der Ausgewählten Indikatoren im Nachhaltigkeitsbericht 2022, 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 unabhängig. Diese Anforderungen legen fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten bezüglich Integrität, Objektivität, beruflicher Kompetenz und erforderlicher Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens fest.

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich, Switzerland  
Telefon: +41 58 792 44 00, [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

PricewaterhouseCoopers AG is a member of the global PricewaterhouseCoopers network of firms, each of which is a separate and independent legal entity.

PricewaterhouseCoopers AG wendet den Internationalen Standard für Qualitätsmanagement 1 an, der von ihr verlangt, ein Qualitätsmanagement-system 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 2022 (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 2022 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) im Nachhaltigkeitsbericht 2022 in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit dem geeigneten Kriterium 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:

- Befragungen der relevanten Personen für die ausgewählten Kennzahlen 2022 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) im Nachhaltigkeitsbericht 2022;
- Virtuelle und Vor-Ort-Besuche in der Schweiz 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. FTE, 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 geeigneten Kennzahlen 2022 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) im Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Swiss Life nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit dem geeigneten Kriterium erstellt worden sind.

#### Vorgesehene Nutzer und Verwendungszweck des Berichts

Dieser Bericht ist nur für das Management der Swiss Life bestimmt und wurde ausschliesslich erstellt, um ihnen über die geeigneten Kennzahlen 2022 (einschliesslich der Aussagen zu den Treibhausgasen) im Nachhaltigkeitsbericht 2022 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 2022, damit das Management darlegen kann, dass es seiner Governance Verantwortung mit der Beauftragung eines unabhängigen Prüfungsberichts über die ausgewählten Kennzahlen 2022 im Nachhaltigkeitsbericht 2022 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 anderem als dem Management der Swiss Life für unsere Arbeiten oder diesen Bericht.

PricewaterhouseCoopers AG



Peter Eberli



Carlos Arias

Zürich, 14. März 2023

*Die Pflege und Integrität der Internetseite der Swiss Life AG liegt in der Verantwortung des Management; Die von den unabhängigen Wirtschaftsprüfern durchgeführten Arbeiten beinhalten keine Berücksichtigung der Pflege und Integrität der Internetseite von Swiss Life 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 30  
 shareholder.services@swisslife.ch

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

## Nachhaltigkeitsbericht 2022

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/ergebnisse](http://www.swisslife.com/ergebnisse)

## Impressum

**Herausgeber** — Swiss Life Holding AG, Zürich

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

**Beratung Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsbericht** — Sustainserv GmbH, Zürich, Frankfurt, Boston, Nashville

**Produktion** — Management Digital Data AG, Zürich

© Swiss Life Holding AG, 2023

## 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 2023**

28. April 2023

**Zwischenmitteilung Q1 2023**

11. Mai 2023

**Halbjahresabschluss 2023**

6. September 2023

**Zwischenmitteilung Q3 2023**

8. November 2023

*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](http://www.swisslife.com)*