

Corporate Responsibility 2017

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2017

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir sind 2017 unseren Weg im Bereich Corporate Responsibility kontinuierlich weitergegangen. Nach den grossen Neuerungen in den letzten beiden Jahren – der Ausrichtung an die GRI im Jahr 2015 und der Integration zusätzlicher Inhalte 2016 – waren die Schritte 2017 zwar weniger publikumswirksam, aber nicht weniger wichtig. Eine bereichsübergreifende Projektgruppe hat das Thema «Ökologie und Nachhaltigkeit» aufgearbeitet und die Basis dafür geschaffen, dass wir es in unser CR-Framework aufnehmen konnten. Unser Ziel ist, Potenziale in den Bereichen Anlagen, Immobilien und Betriebsökologie zu erkennen und daraus mögliche Massnahmen abzuleiten. Konsequenterweise haben wir unser Kernteam, das die Corporate-Responsibility-Themen operativ vorantreibt, um Vertreter aus dem Bereich Asset Management erweitert.

Unternehmerische Verantwortung wahrnehmen bedeutet für uns auch, unser Handeln immer wieder kritisch zu hinterfragen. Neben der Rechenschaft, die wir gegenüber den externen Anspruchsgruppen ablegen, geben wir auch unseren Mitarbeitenden eine Stimme und fragen nach, ob sie die Arbeitsumgebung, die wir schaffen, motivierend finden. Denn bei allem, was wir tun, vertrauen wir auf die Kompetenz und das Engagement unserer Mitarbeitenden. Im Berichtsjahr haben wir – wie jedes zweite Jahr – eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse sind erfreulich: 86% unserer Mitarbeitenden stufen sich als engagiert ein, 44% davon sogar als sehr engagiert. Das liegt deutlich über dem Durchschnitt in der europäischen Finanzindustrie und zeigt uns, dass wir in unserer Rolle als verantwortungsvoller Arbeitgeber einiges richtig machen.

In unserem Kerngeschäft, der finanziellen Vorsorge, leisten unsere Mitarbeitenden einen direkten Beitrag an die Gesellschaft. Menschen können sich mit unserer Unterstützung gegen Risiken absichern und Vorbereitungen treffen, damit sie ihr Leben in allen Lebensphasen möglichst selbstbestimmt führen können. Das ist unsere «Raison d'être».



Patrick Frost
CEO

Corporate Responsibility bei Swiss Life

Swiss Life nimmt ihre unternehmerische Verantwortung ernst, sei es in der Geschäftstätigkeit, in ihrer Rolle als Arbeitgeberin, als Teil der Gesellschaft oder in Bezug auf die Umwelt.

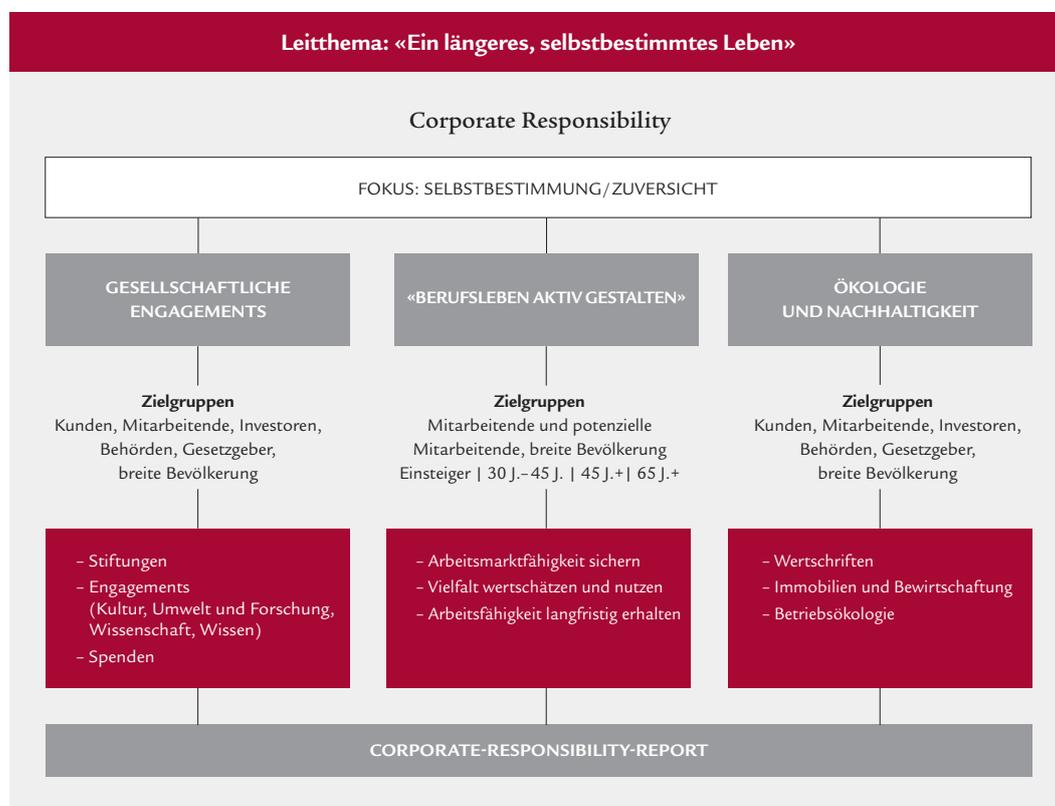
Wie wir unternehmerische Verantwortung verstehen



Haben Sie Anregungen oder Fragen zu Corporate Responsibility bei Swiss Life? Dann schreiben Sie uns an corporate.responsibility@swisslife.ch

Als Mitbegründerin der modernen Vorsorge sieht sich Swiss Life in der Pflicht, Verantwortung gegenüber den heutigen und kommenden Generationen wahrzunehmen. Darum beteiligt sich das Unternehmen aktiv an der öffentlichen Diskussion rund um ein längeres, selbstbestimmtes Leben und hat dieses Thema 2016 zum Leitthema gemacht.

Im Heimmarkt Schweiz ist Corporate Responsibility – unter dem Dach des unternehmensweiten Leitthemas des «längeren, selbstbestimmten Lebens» – in die Themenbereiche gesellschaftliche Engagements, «Berufsleben aktiv gestalten» sowie Ökologie und Nachhaltigkeit aufgliedert. Zu allen Themen wird im Corporate-Responsibility-Report berichtet.



Die gesellschaftlichen Engagements im Heimmarkt Schweiz – wie auch ein Grossteil davon an allen grösseren Standorten im Ausland – sind mit dem Leitthema verknüpft und darauf ausgerichtet, Zuversicht und Selbstbestimmung zu fördern.

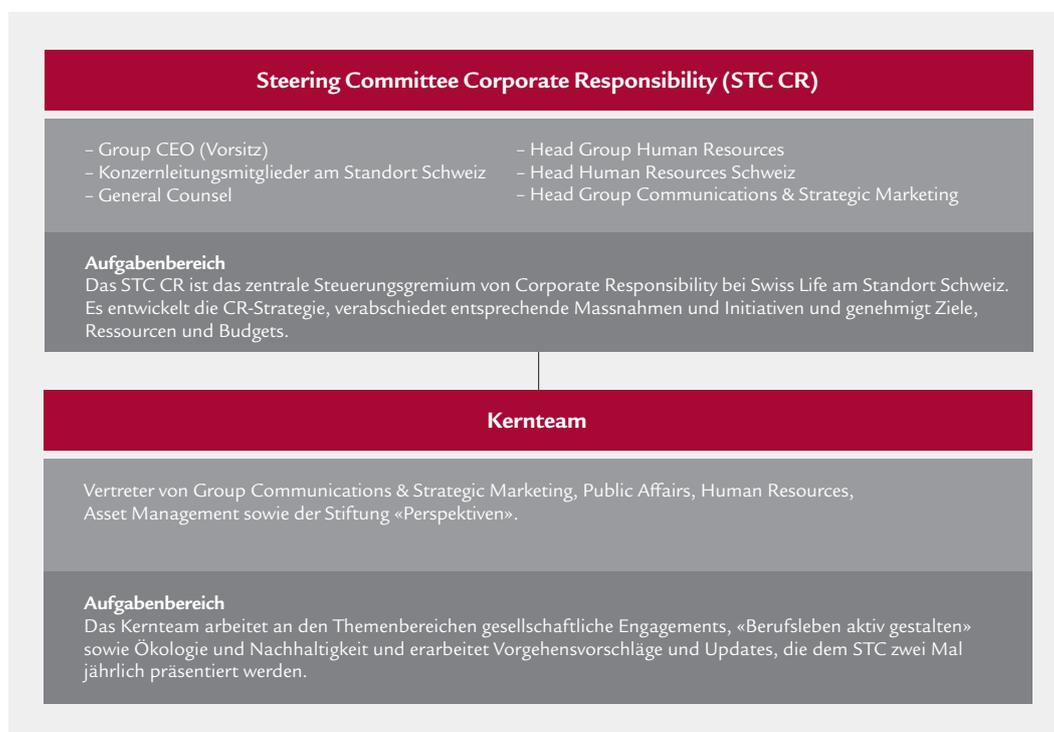
Im Rahmen des Programms «Berufsleben aktiv gestalten» setzt Swiss Life gruppenweit auf neue Arbeits- und Entwicklungsmodelle, die eine stetige Weiterentwicklung und Motivation der Mitarbeitenden über alle Lebensphasen hinweg gewährleisten sollen. Für Swiss Life bedeutet dies, dass sie ihre Mitarbeitenden über alle Berufsphasen hinweg optimal unterstützt, damit die Mitarbeitenden die Herausforderungen in der Berufswelt als Chance nutzen können. Hierfür fordert und fördert Swiss Life im Wesentlichen an allen Standorten drei Erfolgsfaktoren: Arbeitsmarktfähigkeit sichern, Vielfalt wertschätzen und nutzen und Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten. Swiss Life will sich damit den Aufgaben der heutigen und zukünftigen Arbeitswelt stellen.

Seit Anfang 2017 beschäftigen sich am Standort Schweiz Vertreter aus dem Asset Management, dem Umweltmanagement und der Unternehmenskommunikation verstärkt mit dem Thema Ökologie und Nachhaltigkeit. Das Projektteam hat in einem ersten Schritt den Status quo in allen Bereichen erhoben und daraus nächste Schritte abgeleitet. Zudem wurde das Thema in das bestehende CR-Framework aufgenommen.

Organisatorische Verankerung von Corporate Responsibility

Damit Swiss Life die Corporate-Responsibility-Aktivitäten planen und Fortschritte festhalten kann, wurde 2016 ein Steering Committee (STC) ins Leben gerufen. Dem STC Corporate Responsibility gehören neben allen am Standort Schweiz tätigen Konzernleitungsmitgliedern auch Vertreter von Human Resources und der Kommunikation an. Das STC trifft sich zweimal jährlich. Den Vorsitz des Gremiums hat der Group CEO.

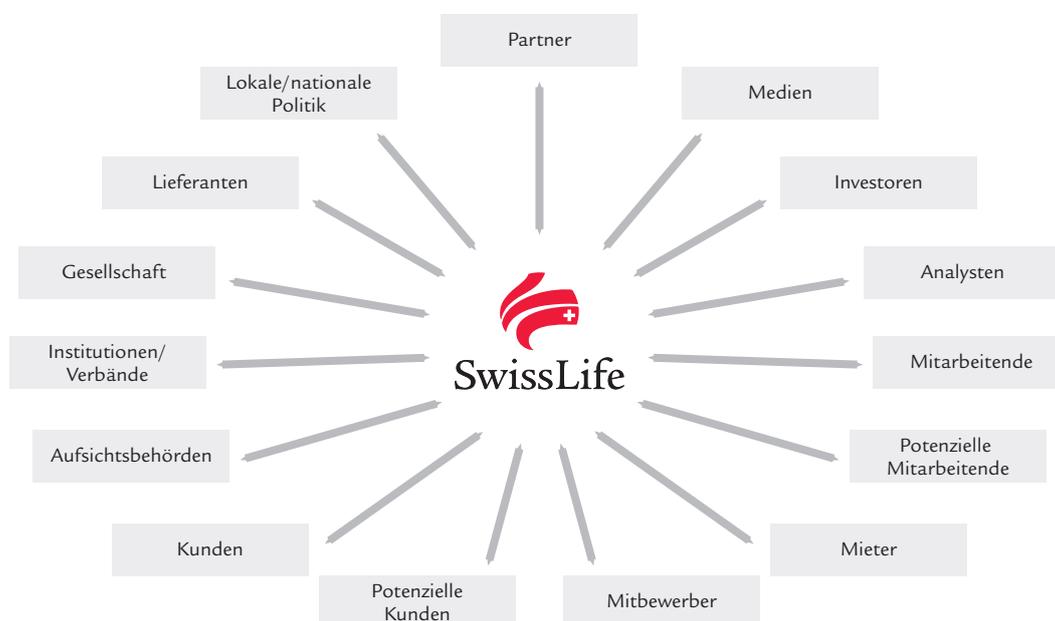
Corporate-Responsibility-Beauftragte aus den Bereichen Group Communications, Public Affairs, Human Resources und eine Vertreterin der Stiftung «Perspektiven» von Swiss Life stellen in einem operativen Kernteam den Informationsaustausch in der Linie sicher, schlagen dem STC Massnahmen vor und setzen die Aufträge entsprechend in der Organisation um. 2017 sind, aufgrund der Integration von Ökologie und Nachhaltigkeit, zwei Vertreter aus dem Asset Management zum Kernteam gestossen.



Übersicht der Steuerungsorgane von Corporate Responsibility am Standort Schweiz

Laufende Berichterstattung an die Anspruchsgruppen

Die jährliche Berichterstattung zum Thema Corporate Responsibility im Geschäftsbericht dient dazu, Transparenz zu schaffen und die Kommunikation mit den Anspruchsgruppen zu stärken. Zu den Anspruchsgruppen von Swiss Life gehören neben den Mitarbeitenden und Kunden u. a. die Investoren und Gesetzgeber sowie Vertreter von Medien, Politik und Verbänden. Sie alle sind entweder direkt oder indirekt von der Geschäftstätigkeit von Swiss Life betroffen. Mit allen Stakeholdern pflegt Swiss Life einen regelmässigen Austausch. Dieser Austausch stellt sicher, dass Swiss Life die Bedürfnisse und Erwartungen der Anspruchsgruppen kennt und auf Herausforderungen oder Veränderungen reagieren kann (G4-24, G4-25, G4-26, G4-27).



Weiterführende Informationen zum Dialog mit unseren Stakeholdern finden sich unter:
www.swisslife.com/de/stakeholderkommunikation

Berichterstattung gemäss europäischer CSR-Richtlinie

Der Corporate-Responsibility-Bericht der Swiss Life-Gruppe entspricht den Anforderungen der CSR-Richtlinie der EU. Im vorliegenden Corporate-Responsibility-Report berichtet Swiss Life über Umweltbelange (Seiten 85–87, 101–102, 123–125), Arbeitnehmerbelange (Seiten 85–87, 108–122), Sozialbelange (Seiten 84, 103–104) sowie über die Achtung der Menschenrechte (Seiten 82–83, 101–102) und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Seiten 94–95, 101–102). 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.

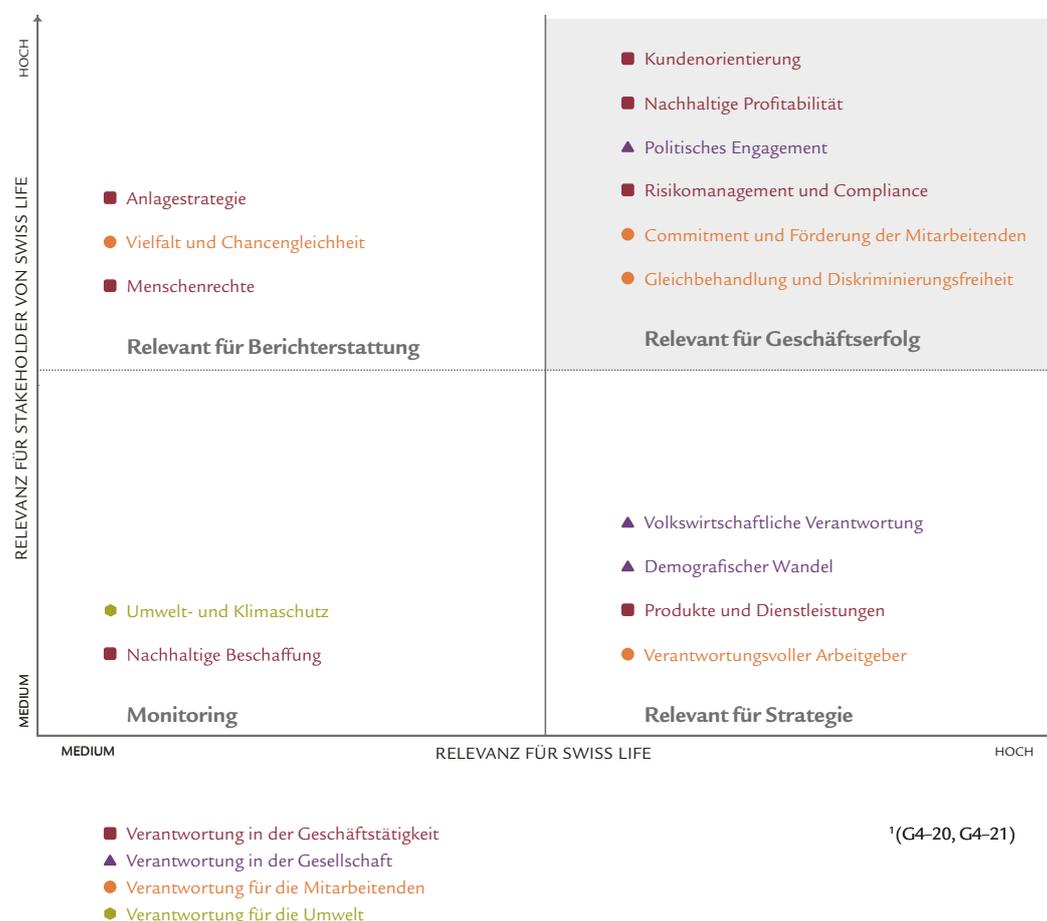
Berichterstattung nach dem Standard der Global Reporting Initiative

Der Nachhaltigkeitsbericht von Swiss Life erfüllt die Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI), eines Rahmenwerks für transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung (www.globalreporting.org). Der Bericht zum Geschäftsjahr 2017 umfasst die Segmente Schweiz, Frankreich, Deutschland, International und Asset Managers und wurde in Übereinstimmung mit den GRI-G4-Richtlinien und branchenspezifischen Anforderungen für Finanzdienstleister (Financial Sector Supplements) gemäss der Option «Kern» umgesetzt. Ziel der GRI ist es einerseits, Unternehmen, Regierungen und Nichtregierungsorganisationen (NGO) dabei zu unterstützen, den Schwerpunkt bei der Berichterstattung auf die für das Unternehmen und ihre Stakeholder relevanten Punkte zu setzen. Andererseits wird durch die standardisierte, kennzahlenbasierte Berichterstattung ein Beitrag zur Vergleichbarkeit und Transparenz in der Nachhaltigkeitsberichterstattung geleistet.

Wesentlichkeitsmatrix

Die Inhalte der Wesentlichkeitsmatrix wurden 2015 in einem mehrstufigen Wesentlichkeitsprozess mit internen und externen Stakeholdern erarbeitet. Aufbauend auf qualitativen und quantitativen Interviews mit der gesamten Konzernleitung von Swiss Life, hat eine Projektgruppe aus Spezialisten von Investor Relations, Asset Managers, Human Resources und der Unternehmenskommunikation an der Auswahl wesentlicher Themen für Swiss Life weitergearbeitet, diese mit ausgewählten Stakeholdern diskutiert und in strukturierten Interviews präzisiert. Abschliessend wurde die erarbeitete Wesentlichkeitsmatrix in der Konzernleitung validiert und verabschiedet (G4-18). Die Matrix wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Im Jahr 2017 wurden keine wesentlichen Anpassungen vorgenommen.

Wesentlichkeitsmatrix der Swiss Life-Gruppe¹



Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt und ordnet die zentralen Themen aus dem Feld der unternehmerischen Verantwortung auf zwei Achsen. Zu sämtlichen in der Matrix aufgeführten Themen wird im Corporate-Responsibility-Bericht Stellung genommen.² Im oberen rechten Quadranten der Matrix befinden sich die Themen, die sowohl von internen als auch von externen Stakeholdern die höchste Gewichtung erhalten haben. Hierbei handelt es sich um Handlungsfelder, die als besonders wesentlich für den Geschäftserfolg eingestuft werden und auf die in der Berichterstattung ein besonderer Fokus gelegt wird.

² Der Bericht umfasst die Hauptstandorte von Swiss Life in der Schweiz, Frankreich und Deutschland. Die wesentlichen Unternehmenseinheiten sind im Konsolidierungskreis enthalten (Geschäftsbericht 2017, Seiten 290-294; G4-17).

Die wesentlichen Corporate-Responsibility-Themen im Überblick

Verantwortung in der Geschäftstätigkeit

Kundenorientierung

Kundenorientierung ist eine strategische Stossrichtung von Swiss Life. Die Zufriedenheit der Kunden wird deshalb regelmässig gemessen und die Ergebnisse aus den Kundenfeedbacks fliessen in die Entwicklung von Dienstleistungen und Produkten mit ein.

Nachhaltige Profitabilität

Die nachhaltige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist eine Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Unternehmensführung von Swiss Life. In der strategischen Ausrichtung des Unternehmens legt Swiss Life einen starken Fokus auf die langfristige Sicherung der Profitabilität und auf die Steuerung der Kapitaleffizienz.

Risikomanagement und Compliance

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

Anlagestrategie

Die Anlagestrategie von Swiss Life ist langfristig und nachhaltig ausgerichtet und auf die Verbindlichkeiten aus dem Versicherungsgeschäft abgestimmt. Ziel der Anlagepolitik sind langfristige und stabile Erträge. Als Vermögensverwalterin vertritt Swiss Life die Interessen ihrer Kunden. Das Unternehmen ist sich der Verantwortung bewusst und nimmt diese bei der Anlageallokation und der Stimmrechtsausübung anhand klar definierter Kriterien aktiv wahr.

Produkte und Dienstleistungen

Swiss Life hat über 160 Jahre Erfahrung in der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen im Lebensversicherungs- und Vorsorgegeschäft. Die Produktstrategie von Swiss Life soll einen bestmöglichen Kundennutzen schaffen und die Profitabilität für das Unternehmen sicherstellen. Das Angebot wird kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.

Nachhaltige Beschaffung

Swiss Life ist dafür besorgt, dass im Beschaffungswesen alle geltenden Gesetze eingehalten werden. Bei der Auswahl von Lieferanten und Partnern achtet Swiss Life auf ethische und ökologische Prinzipien und arbeitet nach Möglichkeit mit lokalen Anbietern zusammen.

Menschenrechte

Swiss Life legt im eigenen Betrieb grossen Wert auf hohe Sozialstandards und erwartet von ihren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie ebenfalls entsprechende Standards erfüllen.

Verantwortung in der Gesellschaft

Politisches Engagement

Politische und regulatorische Entscheide beeinflussen das Tätigkeitsfeld von Swiss Life massgeblich. Swiss Life pflegt Kontakte mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft sowie mit Aufsichtsbehörden und setzt sich unter anderem für eine deutliche Reduktion der überhöhten Kapitalanforderungen für Schweizer Versicherungen ein. Die politische Arbeit und Kommunikation koordiniert Swiss Life eng mit Branchen- und Dachverbänden. In den landesspezifischen Branchenverbänden arbeiten Exponenten aus der Unternehmensführung von Swiss Life mit.

Volkswirtschaftliche Verantwortung

Swiss Life übernimmt als Unternehmen gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Verantwortung, indem sie ihre Kunden dabei unterstützt, ein längeres Leben selbstbestimmt und mit Zuversicht zu führen. Als langfristig handelnde Investorin trägt Swiss Life zur Stabilität des Finanzplatzes bei. Als eine führende institutionelle Immobilieninvestorin in Europa und Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz ist Swiss Life zudem eine bedeutende Auftraggeberin im Baugewerbe. Auch als Arbeitgeberin nimmt Swiss Life ihre volkswirtschaftliche Verantwortung wahr, indem sie Ausbildungsmöglichkeiten für junge Berufsleute schafft.

Demografischer Wandel

Die Folgen der demografischen Entwicklung betreffen die Menschen in vielfältiger Form. Swiss Life will ihren Kunden Lösungen anbieten, die ihnen helfen, in allen Lebensphasen ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Darüber hinaus bringt sich Swiss Life in der öffentlichen Diskussion zur Langlebigkeit und zur Sicherung der Altersvorsorge ein und schafft für ihre Mitarbeitenden eine Arbeitsumgebung, die sie in jeder Lebensphase bedürfnisgerecht unterstützt und so ein längeres Erwerbsleben möglich macht.

Verantwortung für die Mitarbeitenden

Commitment und Förderung der Mitarbeitenden

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

Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit

Gleichbehandlung und ein Verhalten frei von Diskriminierung gehören bei Swiss Life zur Firmenkultur.

Vielfalt und Chancengleichheit

Vielfalt und Chancengleichheit sind Swiss Life wichtig; Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale werden bei den Mitarbeitenden über alle Altersstufen gleichermaßen gefördert.

Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Swiss Life bietet Mitarbeitenden aller Generationen Entwicklungsperspektiven. Darüber hinaus profitieren Mitarbeitende von attraktiven und fairen Arbeitsbedingungen.

Verantwortung für die Umwelt

Umwelt- und Klimaschutz

Swiss Life legt grossen Wert auf Betriebsökologie und Klimaschutz. Im eigenen Betrieb, als Immobilieninvestorin wie auch als Mitgründerin der Klimastiftung Schweiz setzt sich das Unternehmen für einen schonenden Umgang mit Ressourcen und eine Verminderung des CO₂-Ausstosses ein.

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

2015 haben die UNO-Mitgliedstaaten 17 Nachhaltigkeitsziele (SDG) ausgehandelt. Sie sind das Herzstück der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Swiss Life möchte transparent machen, welchen Beitrag das Unternehmen zu einzelnen Zielen leistet.

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
<div data-bbox="290 696 485 887" data-label="Image"> </div> <p data-bbox="290 907 662 987">Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern</p>	<p data-bbox="700 689 1305 947">Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen der Tatsache, dass wir immer länger leben, werden heute praktisch in allen Lebensbereichen unterschätzt. Swiss Life setzt sich dafür ein, dass die Gesellschaft für dieses Thema sensibilisiert wird und die Herausforderungen aktiv angegangen werden. Ihre Kunden unterstützt Swiss Life dabei, frühzeitig alle Vorbereitungen zu treffen, damit sie ihr längeres Leben selbstbestimmt leben können. Ihren Mitarbeitenden bietet Swiss Life flexible Arbeitsmodelle sowie zahlreiche Angebote in den Bereichen Gesundheit und Prävention.</p> <p data-bbox="700 969 1305 1081">Siehe auch «Das längere, selbstbestimmte Leben» (Seite 88) sowie «Verantwortung für die Mitarbeitenden», Unterkapitel «Wohlbefinden» (Seiten 115–117) und «Gesundheit und Sicherheit» (Seiten 118–119).</p>
<div data-bbox="290 1128 485 1319" data-label="Image"> </div> <p data-bbox="290 1339 611 1451">Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern</p>	<p data-bbox="700 1120 1305 1261">Swiss Life unterstützt den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden und fördert ihre stetige Weiterentwicklung. Dazu zählen kontinuierliche interne und externe Weiterbildungen für Mitarbeitende aller Altersstufen, die Ausbildung von Lernenden und Praktikanten sowie Berufseinstiegsmöglichkeiten für Hochschulabsolventen.</p> <p data-bbox="700 1283 1305 1395">Mit «Stage 50+» engagiert sich Swiss Life in der Schweiz in Zusammenarbeit mit ausgewählten Organisationen zudem für eine erhöhte Arbeitsmarktintegration und Förderung von qualifizierten Stellensuchenden in der Berufsmittle.</p> <p data-bbox="700 1417 1305 1496">Ein respektvoller Umgang miteinander, Gleichbehandlung und ein Verhalten frei von Diskriminierung gehören bei Swiss Life zur Firmenkultur.</p> <p data-bbox="700 1518 1305 1597">Über die eigenen Stiftungen «Perspektiven» und «Stiftung für Chancengleichheit» unterstützt Swiss Life zudem Institutionen, die Menschen verschiedenster Herkunft zu mehr Bildung und Wissen verhelfen.</p> <p data-bbox="700 1619 1305 1697">Siehe auch «CEO-Vorwort» (Seite 76), «Gesellschaftliches Engagement» (Seiten 105–106) und «Verantwortung für die Mitarbeitenden» (Seiten 108–114).</p>
<div data-bbox="290 1756 485 1946" data-label="Image"> </div> <p data-bbox="290 1966 624 2045">Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern</p>	<p data-bbox="700 1747 1305 1944">Swiss Life ist als Investorin an mehreren Anlagen zur Gewinnung von erneuerbarer Energie beteiligt. Die Anlagen sind geografisch weit verteilt. So investiert Swiss Life in Solarstromanlagen in Italien, Spanien, Kanada, Chile und Japan (ca. 100 MWh) und Windkraftanlagen in Grossbritannien und den USA (ca. 235 MWh). Damit leistet Swiss Life einen Beitrag, dass rund 100 000 Haushalte mit erneuerbarem Strom versorgt werden.</p>

SDG (Ziel)	Unser Beitrag
 <p data-bbox="292 696 638 808">Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen</p>	<p data-bbox="699 488 1305 685">Swiss Life fördert Projekte aus den Bereichen Forschung und Wissenschaft. Unter anderem wird im Heimmarkt Schweiz der Technopark Zürich, der Akteure aus Wissenschaft, Technologie und Wirtschaft zusammenbringt, unterstützt. Darüber hinaus stellt Swiss Life ein Mitglied des Stiftungs- und Wirtschaftsbeirats des Swiss Innovation Park und fördert die Forschungs- und Innovationsplattform «NEST».</p>
 <p data-bbox="292 1167 574 1249">Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen</p>	<p data-bbox="699 958 1305 1155">Swiss Life gehört zu Europas grössten Immobilieninvestoren und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios der Schweiz. Rund 81% ihrer Immobilien liegen in Stadtgebieten. Als Bauherrin und Immobilienbesitzerin ist Swiss Life bestrebt, mit ökologischen und ökonomischen Ressourcen möglichst effizient umzugehen und einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung zu leisten.</p> <p data-bbox="699 1173 1305 1348">Als Investorin unterstützt Swiss Life zudem gezielt Infrastrukturprojekte. So beteiligt sich Swiss Life in London beispielsweise an der Finanzierung des Thames-Tideway-Tunnel-Projekts. Dieses sieht den Bau eines Abwassertunnels unter der Themse vor, der nach Fertigstellung den Zufluss von Abwässern in die Themse drastisch reduzieren wird.</p> <p data-bbox="699 1366 1246 1393">Siehe auch «Nachhaltig bauen und sanieren» (Seiten 98–100).</p>
 <p data-bbox="292 1749 560 1805">Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen</p>	<p data-bbox="699 1541 1305 1682">Als Bauherrin wie auch im eigenen Betrieb setzt Swiss Life auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen. Dies gilt auch für die Betriebsliegenschaften. Aktuelle Entwicklungen zum Papier-, Abfall- und Energieverbrauch sowie die weiteren Kennzahlen zur Betriebsökologie publiziert Swiss Life jährlich.</p> <p data-bbox="699 1700 1305 1816">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 data-bbox="699 1834 1305 1917">Siehe auch «Nachhaltig bauen und sanieren» (Seiten 98–100), «Nachhaltige Beschaffung» (Seiten 101–102) und «Verantwortung für die Umwelt» (Seiten 123–125).</p>

Das längere, selbstbestimmte Leben

Swiss Life leistet einen aktiven Beitrag, damit die Gesellschaft die Herausforderungen der Langlebigkeit kennt und ihre Kunden entsprechend vorsorgen. Darüber hinaus schafft Swiss Life für ihre Mitarbeitenden eine Arbeitsumgebung, die sie in jeder Lebensphase bedürfnisgerecht unterstützt und so ein längeres Erwerbsleben möglich macht.

Seit 2016 ist «das längere, selbstbestimmte Leben» das kommunikative Leitthema von Swiss Life und Teil der Unternehmensstrategie. Das Thema ist aktuell: Die durchschnittliche Lebenserwartung ist in Europa seit 1950 von 70 auf knapp über 80 Jahre gestiegen. Und sie steigt weiter an – jede Dekade um zwei bis drei Jahre. Indem die Menschen älter werden, verschiebt sich das gesellschaftliche und ökonomische Koordinatensystem grundlegend. Die Folgen davon werden heute in praktisch allen Lebensbereichen unterschätzt. Deshalb setzt sich Swiss Life dafür ein, dass das Thema in der Öffentlichkeit mehr Beachtung erhält und diese Herausforderungen angegangen werden.

Selbstbestimmt bleiben

Als Vorsorge- und Finanzdienstleister sorgt Swiss Life dafür, dass Menschen sich finanziell absichern können. Swiss Life hilft ihren Kunden, mögliche Risiken und Einkommenslücken frühzeitig zu erkennen und entsprechend vorzusorgen, damit sie auch ein längeres Leben finanziell unabhängig und selbstbestimmt leben können. Darüber hinaus macht sich Swiss Life für Aufklärung im Bereich Finanzwissen («Financial Literacy») stark. Denn wer über finanzielle Zusammenhänge Bescheid weiss, trifft auch bei der Vorsorge für ein längeres Leben leichter die richtigen Entscheidungen.

Länger leben, anders arbeiten

Wenn die Menschen länger leben, muss auch das Thema Arbeiten neu gedacht werden. Swiss Life fördert aktiv die Zusammenarbeit unter den Generationen, damit Jung und Alt Wissen austauschen und voneinander lernen. Aus- und Weiterbildungen sowie Angebote zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit stehen für Mitarbeitende jeden Alters offen. Darüber hinaus bietet Swiss Life flexible Arbeitsmodelle, die eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und genügend Regenerationsmöglichkeiten zulassen. Dies sind gute Voraussetzungen dafür, dass Mitarbeitende arbeitsmarktfähig, motiviert und gesund bleiben und in jeder Lebensphase die optimale Leistung erbringen können.

Mehr erfahren

Die Swiss Life-Gruppe betreibt auf [swisslife.com/hub](https://www.swisslife.com/hub) eine digitale Wissensplattform, auf der eine differenzierte und gleichermaßen vielfältige Auseinandersetzung zu den Themen Langlebigkeit, demografischer Wandel und Selbstbestimmung stattfindet.

Verantwortung in der Geschäftstätigkeit

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

Kundenorientierung

Kundenorientierung ist eine strategische Stossrichtung von Swiss Life und Teil des Unternehmensprogramms «Swiss Life 2018». Swiss Life will bis Ende 2018 Verbesserungen in der Kundenzufriedenheit, im Angebot und in der kundenzentrierten Arbeitsweise erzielen.

Fortschritte bei der Kundenzufriedenheit

Swiss Life misst an den wichtigsten Kontaktpunkten kontinuierlich das Kundenfeedback. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Marktforschungsinstitut. Kunden werden direkt nach einer Interaktion mit Swiss Life zu ihrer Erfahrung, Zufriedenheit und Weiterempfehlungsbereitschaft befragt. Wer eine negative Beurteilung abgegeben hat, wird innerhalb von 48 Stunden kontaktiert. Damit möchte Swiss Life sicherstellen, dass die Beweggründe für die negative Beurteilung nachvollzogen werden und dem Kunden eine Lösung angeboten wird.

Darüber hinaus sollen systemische Probleme erkannt und Prozessoptimierungen angestossen werden. Sämtliche Kundenfeedbacks werden lokal von den Customer-Centricity-Verantwortlichen und ihren Teams analysiert. Die daraus abgeleiteten Prozesse sind etabliert und in der Organisation verankert.

Als wichtige Messgrösse in Kundenzufriedenheitsbefragungen hat sich der Net Promoter Score (NPS) etabliert. Dieser bezeichnet die Bereitschaft eines Kunden, einen Anbieter Familie und Freunden weiterzuempfehlen. Dass die Weiterempfehlungsbereitschaft eine wichtige Grösse ist, zeigt auch eine Analyse von Swiss Life Schweiz. In dieser haben rund 53% der befragten Kunden erklärt, dass sie aufgrund von Weiterempfehlungen im Familien- und Freundeskreis auf Swiss Life aufmerksam geworden sind. Die Entwicklung des NPS wird regelmässig rapportiert und in die Leistungsbewertung von Mitarbeitenden mit Kundenkontakt eingebunden.

Über die letzten vier Jahre hat sich der NPS bei Swiss Life über alle Kontaktpunkte hinweg positiv entwickelt. Dies ist das Ergebnis der regelmässigen Feedbackanalysen und der daraus entwickelten Massnahmen.

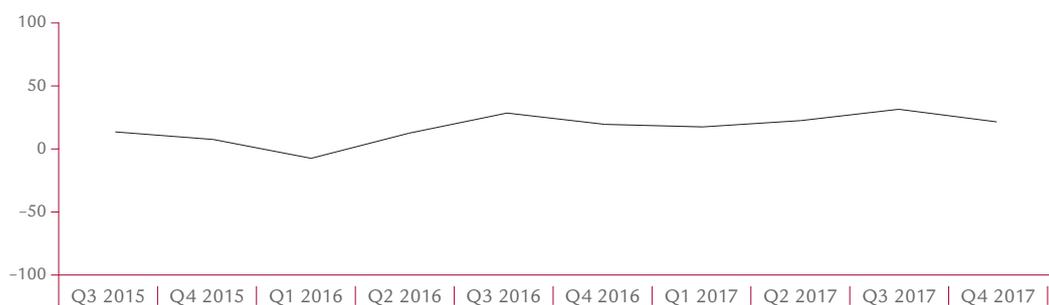
Ein Beispiel dafür sind die Kundenbriefe in Deutschland. Zahlreiche Kunden bemängelten in ihren Feedbacks, dass die Inhalte der Kundenbriefe zu kompliziert seien. Die Kundenbriefe wurden daraufhin verständlicher geschrieben und besser strukturiert, was zur Folge hatte, dass sich die Anzahl Anrufe im Kundenservicecenter in München um 25% reduzierten. Die positive Entwicklung des NPS im Kundenservicecenter bestätigt, dass diese Massnahme einen langfristig positiven Effekt auf die Weiterempfehlungsbereitschaft hatte.

Die Entwicklung des NPS beim postalischen Kontaktpunkt in Deutschland



Auch in der Schweiz konnte beim Kontaktpunkt Service Center eine deutliche Steigerung des NPS erreicht werden. Die Feedbacks werden täglich ausgewertet und mit den Mitarbeitenden geteilt. Dass die Leistungsbeurteilung direkt vom Kunden stammt, führte zu einem höheren Bewusstsein für den eigenen Service und hatte für die Mitarbeitenden zusätzliches Motivationspotenzial, sich an den kritisierten Punkten zu verbessern.

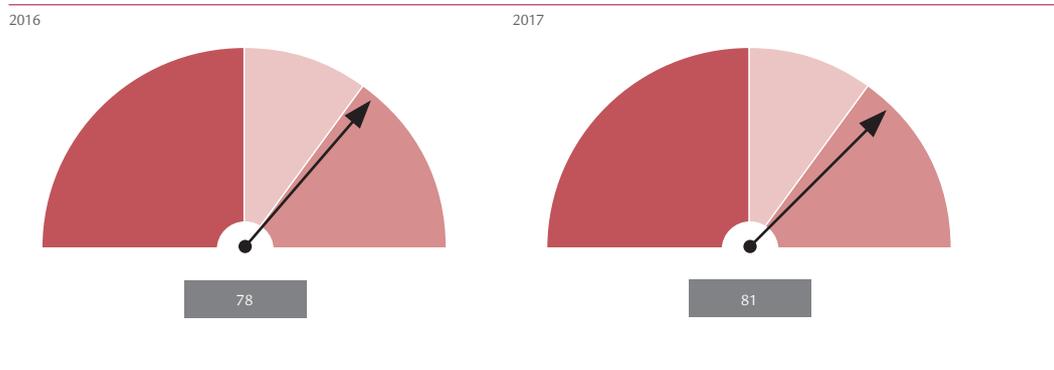
Die Entwicklung des NPS am Kontaktpunkt Service Center in der Schweiz



Kundenzentrierte Arbeitskultur fördern und verankern

Swiss Life erhebt die Wahrnehmung der Kundenorientierung jährlich auch in einer Onlinebefragung ihrer Mitarbeitenden. Der sogenannte Employees' Customer Centricity Index (ECCI) fasst die Ergebnisse zusammen. Der Index steigerte sich 2017 im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozentpunkte auf 81%. Die interne Wahrnehmung der Kundenorientierung hat sich 2017 in allen abgefragten Punkten verbessert.

Employees' Customer Centricity Index (ECCI)



In allen Ländergesellschaften gibt es verschiedene Initiativen zur Förderung der Innovationskraft, wobei die Mitarbeitenden in die Ausarbeitung neuer Prozesse miteinbezogen werden. Sie bilden einen grossen Ideenpool, kennen die Organisation und deren Prozesse aus ihrem Alltag und sehen, was daran verbessert werden könnte.

In der Schweiz ist der Design-Thinking-Ansatz ein wichtiger Bestandteil für die Verankerung einer kundenzentrierten Arbeitsweise in der Organisation. Für eine strategische Initiative – die Ansprache der Altersgruppe 65+ – wurde 2017 nach den Methoden des Design Thinking zuerst eine intensive Evaluation der Zielgruppe durchgeführt. Auf dieser Basis wurden im Anschluss Angebotsideen entwickelt und direkt bei potenziellen Kunden getestet. Mit dieser Herangehensweise wird der Prozess zur Entwicklung neuer Angebote mit hohem Kundennutzen effizient gestaltet und für Swiss Life werden neue Geschäftsmöglichkeiten eröffnet.

In Deutschland werden in Fokusgruppen mit Mitarbeitenden verschiedener Abteilungen kontinuierlich neue Dienstleistungen und Prozesse entwickelt und getestet. So wurde 2017 unter anderem für den Vertrieb ein digitaler Servicepunkt eingerichtet, bei dem die Finanzberater neue Unterlagen bestellen oder sich mit Fragen direkt an die zentrale Dienststelle wenden können.

In Frankreich werden zweimal jährlich die «Innovathons» durchgeführt. Mitarbeitende aus der ganzen Organisation bringen in diesem Rahmen konkrete Verbesserungsvorschläge für Prozesse, Services oder Produkte ein, die in gemischten Teams besprochen werden und deren Umsetzung geplant wird. Dank diesen Innovathons wurden unter anderem ein Leitfaden für die Callcenter-Mitarbeitenden erarbeitet sowie interne Arbeits- und Management-Tools angepasst und verbessert.

Produkte und Dienstleistungen

Swiss Life hat über 160 Jahre Erfahrung in der Entwicklung von innovativen und kundenorientierten Produkten im Lebensversicherungs- und Vorsorgegeschäft. Im Mittelpunkt aller Aktivitäten von Swiss Life stehen stets die Kunden und ihre Bedürfnisse. Ziel von Swiss Life ist es, dass ihre Kunden ihr längeres Leben selbstbestimmt und mit Zuversicht führen können.

Die Produktstrategie von Swiss Life kombiniert einen bestmöglichen Kundennutzen und die Profitabilität des Unternehmens. Vorgaben der Regulatoren, etwa zur Solvenz, sowie äussere Faktoren, wie das Wirtschafts- und Zinsumfeld oder die demografische Entwicklung, müssen ebenso berücksichtigt werden. Die Optimierung und ständige Weiterentwicklung des bestehenden Angebots im Spannungsfeld aller Anspruchsgruppen, wie Kunden, Investoren, Aktionäre sowie Aufsichtsbehörden, sind dabei zentral.

Über eigene Agenten, Finanzberater und Vertriebspartner bietet das Unternehmen Privat- und Firmenkunden eine umfassende und individuelle Beratung sowie eine breite Auswahl an eigenen und Partnerprodukten an. Swiss Life Select, das auf Finanzplanung privater Haushalte und Vermittlung von Finanzprodukten spezialisierte Tochterunternehmen, sowie die Beraterinnen und Berater von Tecis, Horbach, Proventus und Chase de Vere lassen ihre Kunden anhand des Best-Select-Ansatzes das für sie passende Produkt auswählen. Die Kunden erhalten somit Zugriff auf die Produktpalette der besten Anbieter am Markt. In Deutschland hat Swiss Life für Menschen, die sich eine klassische Berufsunfähigkeitsversicherung nicht leisten können, ein Produkt entwickelt, über das sie ihre Arbeitskraft preiswert absichern können. Swiss Life leistet damit einen Beitrag dazu, dass auch Menschen mit tieferen Einkommen ihre Vorsorge optimieren und Lücken schliessen können.

Transparente Produktinformation

Swiss Life legt grossen Wert auf transparente und zugängliche Informationen zu den Produkt- und Dienstleistungsangeboten. Mit verständlichen und umfassenden Dokumentationen unterstützt Swiss Life eine kundenorientierte Beratung. Die Verständlichkeit und Transparenz ihrer Produkte und Dienstleistungen fördert Swiss Life im Gesamtzusammenhang. So stehen zu verschiedenen Versicherungs- und Vorsorgethemen auf den lokalen Internetseiten oder Kundenportalen unterstützende Videosequenzen zur Verfügung und Publikationen zum Download bereit.

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

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 Compliance auch bei bestehenden Produkten und Dienstleistungen Anpassungen vornehmen kann. 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, auditierbaren Produktentwicklungsprozess etabliert. Er definiert zum einen Mindestanforderungen an die lokale Produktentwicklung und zum anderen den Genehmigungs- und Eskalationsprozess für Initiativen auf Gruppenstufe. Selbstverständlich sind die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, der konkrete Kundennutzen sowie die Qualität der Kundendokumentation wesentliche Kriterien im Rahmen der Beurteilung.

Die gruppenweit verbindlichen Regelungen werden lokal in entsprechenden Weisungen umgesetzt. Swiss Life überprüft ihre Produktlösungen regelmässig.

Compliance bei Swiss Life

Swiss Life legt in ihrem gesamten Tätigkeitsgebiet grossen Wert darauf, alle Rechtsvorschriften und regulatorischen Vorgaben einzuhalten. Ein wichtiges Instrument von Compliance ist der Code of Conduct. Darin sind die Werte und Grundsätze von Swiss Life sowie verpflichtende Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden festgehalten.

Der Code of Conduct enthält Verhaltensanweisungen zu folgenden Themen:

Integrität und Vertrauenswürdigkeit	Vermeidung von Interessenkonflikten, Mandate und Nebenbeschäftigungen sowie 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
Geldwäscherei und Sorgfaltspflichten	Kundenidentifikation und Überwachung der Geschäftsbeziehungen in Bezug auf Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung
Verhalten im Umgang mit Kunden	Sorgfaltspflicht bei der Beratung und im Umgang mit Beschwerden
Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern	Sorgfaltspflicht bei der Auswahl der Geschäftspartner
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

Zusätzlich zum Code of Conduct besteht bei Swiss Life ein umfassendes Weisungswesen. In den Weisungen sind konzernweit verbindliche Mindeststandards definiert, die in allen Geschäftseinheiten in entsprechenden lokalen Regelungen umgesetzt sind. Regelmässige Trainings stellen sicher, dass die Mitarbeitenden über die relevanten Compliance-Themen und -Weisungen informiert sind. Neue Mitarbeitende werden nach Stellenantritt zum Code of Conduct und zu wesentlichen Verhaltensregeln geschult. Alle zwei Jahre absolvieren zudem sämtliche Mitarbeitende ein Refresher-Training. Die Teilnahme an diesen Schulungen ist obligatorisch und wird überprüft; dabei wird eine 100-prozentige Erfolgsquote angestrebt. Divisionen, welchen vom Regulator häufigere Trainings vorgeschrieben werden, absolvieren diese in höherer Frequenz. Swiss Life verfügt über etablierte Prozesse, welche die angemessene Identifikation, Steuerung und Kontrolle der Compliance- und Datenschutzrisiken sicherstellen. Die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen von Compliance sind ebenfalls innerhalb des Weisungswesens definiert.

Datenschutz

Im Bereich Datenschutz sind unternehmensweite Standards definiert, die Vorgaben zur Etablierung einer Datenklassifikation und zum Umgang mit personenbezogenen Daten, besonders schützenswerten Daten und Geschäftsgeheimnissen beinhalten. Die einzelnen Divisionen verfügen über einen Datenschutzbeauftragten und stellen für alle Mitarbeitenden regelmässige Schulungen zu diesem Thema sicher. Die Sicherung der Daten ist Teil des Risikomanagements. Mehr Informationen zum Risikomanagement finden sich im Geschäftsbericht auf den Seiten 72 bis 74.

Gesetzeskonforme Geschäftstätigkeit

Compliance überwacht und beurteilt das rechtliche sowie das regulatorische Umfeld und berücksichtigt dabei auch die lokale Gesetzgebung. Ziel ist es, Verstösse gegen rechtliche bzw. regulatorische Vorgaben zu vermeiden, inklusive der Verhinderung sämtlicher Formen von Korruption und Bestechung. Swiss Life legt auch grossen Wert darauf, Sanktionen und Embargos zu beachten. Regelmässige Risikobeurteilungen sowie ein permanentes und umfassendes Compliance-Reporting an die obersten Leitungsgremien unterstützen die Umsetzung aller erforderlichen Massnahmen auf Konzernstufe und auf Stufe der Geschäftseinheiten. Das Compliance-Framework wird regelmässig überprüft, bei Bedarf überarbeitet und neuen Voraussetzungen angepasst.

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

Nachhaltige Profitabilität

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die nachhaltige Profitabilität von Swiss Life sind Grundvoraussetzungen für die erfolgreiche und langfristige Unternehmensführung. Swiss Life hat durch die konsequente Umsetzung ihrer Unternehmensprogramme die operative Schlagkraft in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert und das Geschäftsmodell in einem anspruchsvollen politischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Umfeld laufend weiterentwickelt.

Der Tätigkeitsbereich von Swiss Life ist auf Langfristigkeit ausgelegt. Die Versprechen gegenüber Kunden müssen über Jahrzehnte Bestand haben. Im Lebensversicherungsgeschäft spielt deshalb eine langfristige Anlagepolitik eine zentrale Rolle. Swiss Life hat die Anlagestrategie so ausgerichtet, dass die Zinsmarge auch bei tief bleibenden Zinsen über mehr als drei Jahrzehnte positiv ist. Zudem hat Swiss Life in den letzten Jahren das Geschäftsmodell fortlaufend weiterentwickelt und durch den Ausbau des Fee-Geschäfts die Abhängigkeit vom Anlageergebnis reduziert. Mit dem erfolgreichen Ausbau der Vermögensverwaltung für Drittkunden, den unabhängigen Beraterkanälen und neuen Initiativen wie Beratung oder dem Immobilienmaklergeschäft hat Swiss Life in den letzten Jahren den Beitrag aus dem sogenannten Fee-Geschäft deutlich erhöht. Neben dem Fokus auf Profitabilität bleibt die Kapitaleffizienz eine relevante Steuerungsgrösse im Neugeschäft.

Swiss Life berichtet regelmässig über die strategischen Schwerpunkte und die mittelfristigen unternehmerischen und damit verbundenen finanziellen Ziele. Im November 2015 hat Swiss Life das Unternehmensprogramm «Swiss Life 2018» vorgestellt. Das Unternehmensprogramm umfasst konkrete finanzielle Zielsetzungen für einen Zeitraum von drei Jahren. Nebst dem weiteren Ausbau des Fee-Geschäfts will Swiss Life alle Geschäftsprozesse konsequent auf den Kunden ausrichten und in die Weiterentwicklung des Geschäftsmodells investieren. Die Investitionen sollen primär in die Digitalisierung, die Qualität der Beratung und in Initiativen für organisches Wachstum fließen. Mit diesen Massnahmen setzt Swiss Life die Weiterentwicklung des Geschäftsmodells konsequent fort und legt die Basis für die nachhaltige Profitabilität des Unternehmens in der Zukunft. Swiss Life hat auch in der Berichtsperiode regelmässig über die Fortschritte im Rahmen des Unternehmensprogramms «Swiss Life 2018» berichtet. Zudem hat das Unternehmen angekündigt, am 29. November 2018 im Rahmen eines Investorentags die neuen strategischen Ziele bekanntzugeben.

Weitere Informationen zum Unternehmensprogramm und der Strategie der Swiss Life-Gruppe finden sich im Geschäftsbericht auf den Seiten 8 bis 11.

Verantwortung in der Anlagentätigkeit

Im Zentrum der Aufgabe als Vermögensverwalterin für die eigenen Versicherungsgesellschaften wie auch für Drittkunden – zum Beispiel Pensionskassen, andere Versicherungsgesellschaften sowie Privatinvestoren über Kollektivanlagen – stehen für Swiss Life der Schutz der Kundengelder und der optimale Einsatz des Risikokapitals. Die Anlage der Vermögen soll sicher, rentabel und in der Gesamtheit liquide sein.

Die Anlagestrategie von Swiss Life ist langfristig und nachhaltig ausgerichtet und auf die Verbindlichkeiten aus dem Versicherungsgeschäft abgestimmt. Ziel der Anlagepolitik sind langfristige und stabile Erträge sowohl für die Kunden als auch für das Unternehmen. Anlagen werden grundsätzlich über mehrere Anlageklassen hinweg diversifiziert. Aufgrund der lange laufenden Verpflichtungen investiert Swiss Life vor allem in festverzinsliche Wertschriften, zum Beispiel Staats- und Unternehmensanleihen, in Immobilien sowie in Aktien- und Infrastrukturanlagen. Bei ihren Anlageentscheidungen setzt Swiss Life auf einen etablierten und mehrstufigen Anlageprozess sowie ein ganzheitliches und wertorientiertes Risikomanagement.

Swiss Life vertritt als Vermögensverwalterin die Interessen ihrer Kunden. Das Unternehmen ist sich dieser Verantwortung bewusst und nimmt die Interessen bei der Anlageallokation und der Stimmrechtsausübung wahr.

Verwaltete Vermögen¹ – Aufteilung nach Anlageklasse

Per 31.12.2017



¹ Total verwaltete Vermögen Versicherungsgeschäft und Drittkunden

Neben regulatorischen Vorgaben seitens der Aufsichtsbehörden in den verschiedenen Ländern berücksichtigt Swiss Life je nach Anlageklasse auch weitere Kriterien für nachhaltiges Investieren. Im Auswahlprozess für Anlagen spielen auch die Reputation und entsprechend das unternehmerische Verhalten einer Gesellschaft eine Rolle, da rufschädigendes Verhalten zu einer Werteinbusse führen kann.

Im Drittkundengeschäft legt Swiss Life Wert auf die individuellen Kundenwünsche, auch in Bezug auf nachhaltiges Investieren. So setzt Swiss Life in Frankreich bei speziellen Wertschriftenprodukten auf ökologische, soziale und Governance-Kriterien (ESG). Für bestimmte Kundengruppen in Grossbritannien werden Immobilienanlagefonds nach den Anlagerichtlinien für nachhaltiges Investieren strukturiert. Diese Anlagerichtlinien sind vergleichbar mit den Prinzipien für verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen (UNPRI).

Nachhaltig bauen und sanieren

Swiss Life gehört zu den führenden Immobilieninvestoren in Europa und ist Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz. Die langfristige Erhaltung und Steigerung des Immobilienpotenzials ist für Swiss Life im Rahmen der Anlagentätigkeit zugunsten der Versicherten und Kunden von zentraler Bedeutung. Entscheidungen sind daher nicht von kurzfristigen Renditeüberlegungen geprägt, sondern orientieren sich am langfristigen Immobilienlebenszyklus. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist ein integraler Bestandteil der Immobilienstrategie Schweiz und widmet sich dem strategischen Ziel, die nachhaltige Entwicklung des Immobilienportfolios sicherzustellen. Gesellschaftlich oder ökologisch wertvolle Massnahmen und Herangehensweisen werden allfälligen ökonomischen Kosten gegenübergestellt und wo sinnvoll weiterverfolgt. Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte im Bereich Immobilienmanagement zu identifizieren, wurde in der Schweiz eine Wesentlichkeitsanalyse erarbeitet. Dabei wurden – aus den Dimensionen Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt – 18 Aspekte aus 12 Themenbereichen als wesentlich identifiziert. Eine sehr hohe Wesentlichkeit wurde den Bereichen Standort, Gebäudestruktur und Ausbau, Betrieb und Instandhaltung sowie dem Energiebedarf für Wärme und Kälte attestiert.

Im Rahmen der operativen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie investiert Swiss Life in der Schweiz jährlich rund CHF 300 Millionen in ihre Bestandsliegenschaften. Im Fokus stehen dabei energetische Betriebsoptimierungen sowie die Identifikation baulicher Massnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz. Damit verfolgt Swiss Life einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen und trifft Massnahmen, um die Herausforderungen, die der Klimawandel mit sich bringt, anzugehen. Mit einem aktiven Bewirtschaftungsmanagement stimmt Swiss Life zudem Nutzungsangebot und Qualität ihrer Gebäude auf die Marktbedürfnisse ab und minimiert somit die Leerstände.

Bei Neubauprojekten in der Schweiz ist Swiss Life bestrebt, den Minergie®-Standard oder vergleichbare Standards im Bereich des nachhaltigen Bauens zu erreichen. Die gesetzlichen Vorgaben werden dabei bei den meisten Projekten deutlich übertroffen. In Zürich entsteht unter dem Namen «Greencity» das erste zertifizierte 2000-Watt-Areal der Schweiz. Das gut erschlossene Quartier in Zürich Leimbach wird mit Energie aus erneuerbaren Energiequellen versorgt und die Wohngebäude erfüllen den Minergie®-P-Eco-Standard. Swiss Life besitzt in «Greencity» auf zwei Baufeldern eine Wohn- und Geschäftsüberbauung mit 204 Wohnungen und rund 1000 m² Gewerbefläche.



2000-Watt-Areal Greencity in Zürich
© Losinger Marazzi / Mike Niederhauser

Ein ähnliches Vorhaben ist in Genf geplant. Auf dem zentral gelegenen Entwicklungsgebiet «Caserne des Vernets» soll ab 2019 eine Wohn- und Geschäftsüberbauung mit rund 1500 Wohnungen und rund 30 000 m² Büro- und Gewerbefläche entstehen. 300 Wohnungen sind Studenten vorbehalten. Die Überbauung orientiert sich ebenfalls an den Vorgaben der 2000-Watt-Gesellschaft. Die Wohngebäude entsprechen zudem dem Minergie®-Eco-Standard. Swiss Life hat gemeinsam mit sieben Investoren und einem Entwicklungsteam den Investorenwettbewerb des Kantons Genf gewonnen. Am Projekt beteiligt sind private Investoren, Wohngenossenschaften sowie die öffentliche Hand. Swiss Life wird ein Hochhaus mit 239 Wohnungen und ein Hochhaus mit Büro- und Gewerbenutzung realisieren (24 500 m² Mietfläche).

Um die Verdichtung auch innerstädtisch an möglichst sinnvollen Lagen voranzutreiben, werden Verdichtungspotenziale laufend analysiert und identifiziert. Eine erfolgreiche Umsetzung gelang Swiss Life beispielsweise in Chêne-Bougeries im Kanton Genf. Dort wurde eine bestehende Überbauung um zwei Etagen aufgestockt, womit mehr Wohnraum geschaffen wurde. Mittels solcher Projekte verfolgt Swiss Life erfolgreich ihren Anspruch, einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung leisten zu können und die hohe Schweizer Lebensqualität langfristig zu erhalten.



Verdichtung mittels Aufstockung im Kanton Genf

In Deutschland und in Frankreich werden ebenfalls Nachhaltigkeitsstrategien und -aktivitäten umgesetzt. Die Geschäftseinheit in Frankreich legt ihre Bestrebungen für nachhaltiges Investieren in Form einer halbjährlichen Berichterstattung in Zusammenarbeit mit der unabhängigen Ratingagentur Ethifinance offen. Zudem ist sie Mitglied einer Arbeitsgruppe von ASPIM (Association française des sociétés de placement immobilier), die aktuell die Entwicklung eines Nachhaltigkeitszertifikats für Immobilienfonds in Frankreich evaluiert. Die Tochtergesellschaft Corpus Sireo, ein Immobiliendienstleister in Deutschland, arbeitet mit einem Handbuch, welches Empfehlungen für einen ressourcenschonenden Umgang für die tägliche Arbeit enthält. Die Niederlassungen in Frankreich und Deutschland sind Mitglied in nationalen Ausschüssen für nachhaltige Immobilien.

Risiko- und Trendmonitoring

Sämtliche Risiken im Immobilienbereich werden auf Liegenschaftsebene kontinuierlich überwacht und mit modernsten Analyse- und Benchmarking-Methoden im Detail durchleuchtet. Im Fokus stehen Objekt- und Marktrisiken wie auch das frühzeitige Erkennen von strukturellen und sozioökonomischen Veränderungen.

Nachhaltige Beschaffung

Bei der Auswahl von Lieferanten achtet Swiss Life auf ethische und ökologische Prinzipien und arbeitet nach Möglichkeit mit lokalen Anbietern zusammen.

Der Bedarf der Swiss Life-Gruppe an externen Produkten und Dienstleistungen im Versicherungsbereich umfasst hauptsächlich folgende Bereiche:

- Beratungsdienstleistungen (u. a. Management- und IT-Beratung)
- Personalvermittlung (Headhunter, Vermittlung temporärer Arbeitskräfte)
- IT-Infrastruktur (u. a. Software und Hardware sowie IT-Dienstleistungen)
- Facility-Management-Dienste (u. a. Sicherheitspersonal, Gebäudeunterhalt, Reinigung)
- Büro- und Werbematerial
- Langzeitmiete von Autos (v. a. in Frankreich)
- Verpflegung
- Reisen
- Strom und Gas

Im Bereich Immobilien bezieht Swiss Life vor allem externe Dienstleistungen folgender Art:

- Architektur- und Fachplanerdienstleistungen (u. a. Generalunternehmen, Architekten, Bauphysiker, Bauengineering u. Ä.)
- Allgemeine Bauhandwerksdienstleistungen (u. a. Bauunternehmungen, Handwerker, Maler, Gipser, Gartenbauer)

Vorgaben für Lieferanten

Swiss Life legt im eigenen Betrieb grossen Wert auf hohe Umwelt- und Sozialstandards und erwartet von ihren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie ebenfalls hohe Nachhaltigkeitsstandards erfüllen und ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden und der Gesellschaft wahrnehmen. Swiss Life Frankreich hält in ihren Verträgen mit Dienstleistungsunternehmen explizit fest, dass die Menschenrechte eingehalten und Schwarzarbeit und Kinderarbeit bekämpft werden müssen. An den weiteren Standorten der Swiss Life-Gruppe ist dies über die gesetzlichen Vorgaben ebenfalls gegeben. Standortübergreifend müssen alle Unternehmen, die mit Swiss Life zusammenarbeiten möchten, über ein Compliance-System verfügen, das die Einhaltung aller geltenden Gesetze sicherstellt.

Am Standort Schweiz bezieht Swiss Life bevorzugt Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen, die ein zertifiziertes Umweltmanagement-System (ISO 14001 oder EMAS) implementiert haben.

In Deutschland und Frankreich verlangt Swiss Life aktuell von ihren Partnern kein zertifiziertes Umweltmanagement-System nach ISO 14001 oder EMAS. Swiss Life Deutschland prüft jedoch Produkte, die eingekauft werden, auf ihre Umweltverträglichkeit und Rezyklierbarkeit.

Unsere Grundsätze für die nachhaltige Beschaffung

<p>Unser Anspruch an uns als Einkäufer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wir gehen fair mit unseren Lieferanten um ✓ Wir kommunizieren klar und verständlich ✓ Wir handeln neutral
<p>Unsere Vorgaben an unsere Lieferanten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Die von Swiss Life eingeforderten Grundsätze werden eingehalten ✓ Die Einhaltung der Gesetze wird zu jedem Zeitpunkt sichergestellt ✓ Die Kommunikation mit dem Auftraggeber ist offen und ehrlich
<p>Unsere Vorgaben für Produkte und Dienstleistungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Die allgemeinen Anforderungen von Swiss Life in Bezug auf Mensch, Umwelt und Compliance werden eingehalten ✓ Vertrieb, Transport und Produktion werden umwelt- und produktgerecht abgewickelt

Verantwortung in der Gesellschaft

Swiss Life fördert Projekte und Institutionen aus den Bereichen Kultur, Wissenschaft und Bildung sowie Umwelt und Forschung, die Selbstbestimmung und Zuversicht fördern. Zudem nimmt Swiss Life über den aktiven Austausch mit Politikern und Verbänden auch gesellschaftspolitische Verantwortung wahr.

Der Schweizer Finanzsektor erwirtschaftet einen beachtlichen Teil der Schweizer Wirtschaftsleistung: So trägt der Finanzsektor knapp 10% zur gesamtschweizerischen Bruttowertschöpfung bei und ist damit einer der wichtigsten Sektoren der Schweizer Volkswirtschaft. Mit einer direkten Wertschöpfung von CHF 29,5 Milliarden leisten die Versicherungen praktisch einen gleich hohen Beitrag wie die Banken. Der Versicherungssektor beschäftigt in der Schweiz rund 50 000 Menschen und bietet 2000 jungen Menschen einen attraktiven Berufseinstieg.

Als Versicherungsunternehmen übernimmt Swiss Life eine wichtige Funktion für eine gesunde Volkswirtschaft: Swiss Life deckt Risiken und sorgt mit ihrem Angebot dafür, dass sich die Menschen auf ihre Stärken und Kompetenzen konzentrieren und zuversichtlich in die Zukunft blicken können. Der volkswirtschaftliche Beitrag von Swiss Life geht jedoch weit darüber hinaus. Als langfristig handelnde Investorin trägt Swiss Life zur Stabilität des Finanzplatzes bei. Als eine führende institutionelle Immobilieninvestorin in Europa und Eigentümerin des grössten privaten Immobilienportfolios in der Schweiz investiert Swiss Life zudem jährlich mehrere Hundert Millionen Franken in die Erneuerung ihrer Immobilien und ist damit auch ein bedeutender Auftraggeber im Schweizer Baugewerbe. Durch die Investitionen in ihre Liegenschaften prägt Swiss Life das städtebauliche Bild der Schweiz, schafft Wohn- und Arbeitsraum und fördert mit der aktiven Bewirtschaftung der Immobilienanlagen einen attraktiven Lebensraum. Zudem leistet Swiss Life als Steuerzahlerin einen Beitrag an die Volkswirtschaft und bietet vielen Menschen Arbeitsplätze und Ausbildungsmöglichkeiten.

Politik

Politische und regulatorische Rahmenbedingungen definieren das Tätigkeitsfeld von Swiss Life massgeblich. So haben gesetzliche Grundlagen und deren Konkretisierung in Form von Verordnungen direkte Auswirkungen auf die Produktgestaltung, die Prozesse oder die Art und Weise der Berichterstattung an Aktionäre, Aufsichtsbehörden und die Öffentlichkeit.

Public Affairs verantwortet das Monitoring der politisch relevanten Fragestellungen, die interne und externe Steuerung und Koordination der entsprechenden Positionen von Swiss Life und den gezielten Auf- und Ausbau der Beziehungen zu relevanten Akteuren. Als strategisches Organ besteht der Steuerungsausschuss Politische Kommunikation. Mitglieder sind der Group CEO und der Group CFO, die CEO der in der Schweiz ansässigen Divisionen, der General Counsel, der Chief Risk Officer und der Kommunikationschef der Swiss Life-Gruppe. Die Leiterin Public Relations ist an den Meetings ebenfalls aktiv beteiligt. Geleitet wird der Ausschuss vom Group CEO. Der Steuerungsausschuss trifft sich viermal jährlich und definiert die Schwerpunkte der politischen Arbeit.

Swiss Life pflegt Kontakt mit Vertretern aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft sowie mit Aufsichtsbehörden. Im direkten Austausch mit politischen Interessenvertretern geht es Swiss Life zum einen darum, die Meinungen, Erwartungen und Vorstellungen besser zu verstehen. Zum anderen ist es wichtig, abschätzen zu können, welche Auswirkungen die Einführung oder Anpassung rechtlicher Grundlagen auf die Geschäftstätigkeit von Swiss Life haben könnten. In der Schweiz werden bürgerliche Parteien und einzelne Politiker insbesondere in ihrem Wahlkampf finanziell unterstützt. Im Berichtsjahr belief sich der Gesamtbetrag der Unterstützung auf rund CHF 500 000. In den anderen Märkten fanden keine oder keine nennenswerten Unterstützungen von Parteien oder Politikern statt.

Im Umgang mit den Politikern gelten die Regeln des Code of Conduct der Swiss Life-Gruppe, die in der internen Weisung «Verhaltensregeln» konkretisiert werden. Darin ist beispielsweise für den Heimmarkt Schweiz festgehalten, dass Spenden an politische Parteien nicht an Gegenleistungen geknüpft werden dürfen.

In der Schweiz, Frankreich und Deutschland wird die politische Arbeit und Kommunikation eng mit Branchenverbänden koordiniert. Mitunter engagieren sich verschiedene Exponenten aus der Unternehmensführung in den landesspezifischen Branchenverbänden. Im Berichtsjahr wurde Swiss Life-Verwaltungsratspräsident Rolf Dörig zum Präsidenten des Schweizerischen Versicherungsverbandes (SVV) gewählt.

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 aktiv an den Ausschüssen zu verschiedenen versicherungsbezogenen Themen teilnehmen.

Swiss Life Deutschland ist in allen wichtigen Ausschüssen des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) vertreten und Mitglied in verschiedenen Vermittlerverbänden. Es findet ein regelmässiger Austausch mit dem Bundesverband der Versicherungskaufleute (BVK) sowie dem Verband unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa (Votum) statt.

In der Division Asset Managers hat Swiss Life 2017 den Bereich Public Affairs aufgebaut. Ein Fokusthema in diesem Bereich ist die Immobilienpolitik in der Schweiz.

Swiss Life setzt sich in allen Märkten für einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandort und eine angemessene Regulierung ein. Dazu gehören auch angemessene Kapitalanforderungen: Wegen überhöhter Kapitalanforderungen müssen die Schweizer Lebensversicherer wesentlich höhere Kapitalkosten für den Betrieb in Kauf nehmen als ihre ausländischen Konkurrenten.

In der Schweiz bekennt sich Swiss Life zum Milizprinzip und ist bestrebt, bei ihren Mitarbeitenden die Ausübung von öffentlichen und politischen Mandaten zu fördern. Das Unternehmen hat Interesse an einer gut funktionierenden und integrativen Gesellschaft. Swiss Life führt in der Schweiz regelmässig Veranstaltungen für Mitarbeitende mit öffentlichen oder politischen Mandaten durch. Im Berichtsjahr hat Swiss Life zusammen mit Avenir Suisse, Swiss Re, der Zurich Versicherungs-Gesellschaft, Helvetia und Axa den Anlass «Transfer» organisiert. Der Anlass fand bereits zum zweiten Mal statt. Am Event tauschten sich unternehmensübergreifend über 60 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger zu aktuellen politischen Themen aus.

Gesellschaftliches Engagement

Swiss Life unterstützt Projekte und Institutionen aus den Bereichen Kultur, Wissenschaft, Bildung sowie Umwelt und Forschung. Der Fokus liegt auf Institutionen, die Zuversicht und Selbstbestimmung fördern.

Die 2005 gegründete Stiftung «Perspektiven» nimmt im Heimmarkt Schweiz eine tragende Rolle ein. Sie 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. Im Berichtsjahr wurden 137 Projekte mit rund CHF 1,4 Millionen unterstützt. Ein Film gibt Einblick in Engagements der Stiftung «Perspektiven»:

www.swisslife.com/perspektivenfilm

Mit der Jubiläumsstiftung für Volksgesundheit und medizinische Forschung betreibt Swiss Life im Heimmarkt eine weitere Stiftung. Diese wurde 1957 anlässlich des 100-jährigen Firmenjubiläums gegründet. Die Stiftung fördert medizinische Forschungsprojekte und in Einzelfällen gemeinnützige Einrichtungen im Dienst von Personen mit körperlichen und geistigen Behinderungen.

In Frankreich laufen die philanthropischen Engagements hauptsächlich über die 2009 gegründete Fondation Swiss Life. Die Stiftung arbeitet mit wohltätigen Gesundheitseinrichtungen wie dem Institut Curie oder der Association France Alzheimer zusammen. Über ihre Partnerschaft mit dem Institut Curie finanziert Swiss Life die Immuntherapieforschung, eine vielversprechende, wirksame und weniger schmerzhaftere Therapieform für Krebspatienten. Die Association France Alzheimer wird von Swiss Life bei ihren Bemühungen unterstützt, das Wohlbefinden von Alzheimerpatienten zu verbessern. Dabei setzt die Organisation auf Kunsttherapien, Workshops, Museumsbesuche und Konzerte. Auch Mitarbeitende und Geschäftspartner von Swiss Life beteiligen sich an diesen Engagements. Sie werden dabei von der Stiftung mit dem Programm «Aider à Aider» unterstützt.

Swiss Life Deutschland fördert mit der im Dezember 2016 neu gegründeten Swiss Life Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft bewusst ein Engagement, das mit den Werten der Mitarbeitenden, dem Wirkungsbereich Deutschland und der Dachmarke verknüpft ist. Die Stiftung engagiert sich für Wissen, soziale Innovation und Chancengleichheit. Sie trägt dazu bei, dass möglichst viele Menschen in Deutschland – unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund – neugierig bleiben, Wissen erwerben und so ein selbstbestimmtes Leben führen können. Die Finanzierung der Stiftung beruht zu grössten Teilen auf Spenden aus dem Kreise der Mitarbeitenden und der Finanzberater. Swiss Life Deutschland übernimmt die Personal- und Verwaltungskosten. Somit können 100% der Spendeneinnahmen für die Projektarbeit eingesetzt werden. Vor der Gründung der Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft hatte Swiss Life Deutschland, seit 1991, die Stiftung Zuversicht für Kinder unterstützt. Dieses Engagement wird fortgeführt.



Gelebte Selbstbestimmung: Die Stiftung für Chancenreichtum und Zukunft hilft benachteiligten Jugendlichen beim Berufseinstieg.

Im Jahr 2013 lancierten Mitarbeitende von Swiss Life International in Luxemburg «Rock Against Cancer», ein von Swiss Life Global Solutions gesponsertes Benefizkonzert. An diesem jährlichen Konzert wird für zwei Stiftungen Geld gesammelt: die Fondation Cancer Luxembourg und die Fondation Kriibskrank Kanner (krebskranke Kinder). Beide Stiftungen engagieren sich in der Bekämpfung von Krebs.

Corpus Sireo, eine deutsche Tochtergesellschaft von Swiss Life Asset Managers, unterstützt die gemeinnützige «Cornelius Stiftung für Kinder suchtkranker Eltern».

Kulturelles Engagement

Swiss Life fördert in der Schweiz seit vielen Jahren das Filmschaffen. Im Zentrum von Filmen stehen oft Menschen und ihre Geschichten – genau wie bei Swiss Life. So engagiert sich Swiss Life bei den Solothurner Filmtagen, dem Locarno Festival und dem Zurich Film Festival. Darüber hinaus fördert Swiss Life in der Schweiz die klassische Musik, indem sie finanzielle Beiträge an das Zürcher Tonhallen-Orchester, das Zürcher Opernhaus und das Lucerne Festival leistet.

In Frankreich unterstützt die Fondation Swiss Life mit ihrem Award «Prix Swiss Life à 4 mains» eine kulturelle Initiative, die Nachwuchstalente aus den Bereichen Fotografie und Musik fördert. Über die Stiftung ist Swiss Life Frankreich zudem Partnerin der Podiumsgespräche «Rencontres capitales: redonner du sens au progrès», bei denen Experten aus Politik, Forschung, Technologie und Kunst öffentlich einen Dialog über zukunftsweisende Themen führen.

Swiss Life Deutschland ist Sponsorin der hannoverschen Veranstaltungsstätte Swiss Life Hall. Seit 2005 finden in der Swiss Life Hall jährlich bis zu 100 Konzert-, Sport- und Firmenveranstaltungen statt. Die Swiss Life Hall ist über die Jahre zu einem beliebten Veranstaltungsort avanciert, der auch über Hannover hinaus Beachtung findet.

Sportsponsoring

Swiss Life Schweiz ist seit 2004 Partnerin des Schweizerischen Fussballverbands und unterstützt die Männer-Nationalteams (sämtliche Teams von U-15 bis zum A-Team) sowie die Frauen-Nationalteams (sämtliche Teams von U-16 bis und mit A-Team). Seit der Saison 2015/16 ist Swiss Life zudem auch Hauptsponsorin des Eishockeyclubs ZSC Lions. Der Club gehört zu den grössten Eishockey-Organisationen Europas und betreibt eine vielbeachtete Nachwuchsförderung.

Swiss Life Deutschland engagiert sich mit ihren Vertriebsgesellschaften Swiss Life Select und Proventus für regionale Amateurvereine aus dem Breitensport. Darüber hinaus unterstützt Swiss Life Deutschland regelmässig Sportveranstaltungen. Hierzu zählt beispielsweise die Benefiz-Fussballaktion «Münchner Legendenspiel». Der Erlös wird an karitative Organisationen gespendet.

Weiterführende Informationen zu unserem Engagement und unseren Sponsoringaktivitäten finden sich unter: www.swisslife.com/engagements

Verantwortung für die Mitarbeitenden

Der Erfolg von Swiss Life basiert auf der Kompetenz und der Leistung der Mitarbeitenden. Deshalb will Swiss Life die am besten geeigneten Mitarbeitenden finden, sie für das Unternehmen begeistern, im Unternehmen halten und in ihrer Weiterentwicklung unterstützen.

Leistungskultur

Wesentliche Pfeiler der erfolgreichen Leistungskultur von Swiss Life sind der respektvolle Umgang und die vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens. Dies ermöglicht einen offenen Dialog zwischen Mitarbeitenden aller Führungsstufen. Bestehendes kann auf dieser Vertrauensbasis hinterfragt und neue Ideen können entwickelt und umgesetzt werden. Um den steten Wandel zu antizipieren und mitzugestalten, stehen das lebenslange Lernen sowie die berufliche und persönliche Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden im Fokus. Die Anerkennung und die Wertschätzung der Leistung sorgen für ein überdurchschnittliches Engagement der Mitarbeitenden. Davon profitieren sowohl Kunden als auch Aktionäre und Investoren.

Führung

Die Führungs- und Managementkultur von Swiss Life leitet sich aus den Unternehmenswerten «Individualität fördern», «Zuversicht schaffen» und «Zuverlässigkeit beweisen» ab. Die Werte basieren auf dem Markenversprechen, welches die Art und Weise, wie Mitarbeitende und Führungskräfte bei Swiss Life denken, fühlen und handeln, zum Ausdruck bringt. Das daraus hervorgehende erfolgreiche Führungs- und Kommunikationsverhalten ist in den Führungsprioritäten der Swiss Life-Gruppe festgehalten. Aufbauend auf dieser Grundlage bedeuten Führung und Kommunikation in der täglichen Arbeit Glaubwürdigkeit und Vertrauen schaffen, Richtung und Perspektiven aufzeigen und gemeinsam Ziele in die Tat umsetzen. Zudem haben Führungskräfte eine Vorbildfunktion.

Die Führungsprioritäten von Swiss Life:

- Wir handeln so, als wäre Swiss Life unser eigenes Unternehmen.
- Wir kommunizieren offen und klar.
- Wir vertrauen, motivieren, befähigen und unterstützen Menschen.
- Wir entwickeln effiziente Teams – auch bereichsübergreifend.
- Wir liefern Resultate rechtzeitig.
- Wir übernehmen Verantwortung, halten Verpflichtungen ein und handeln entsprechend.

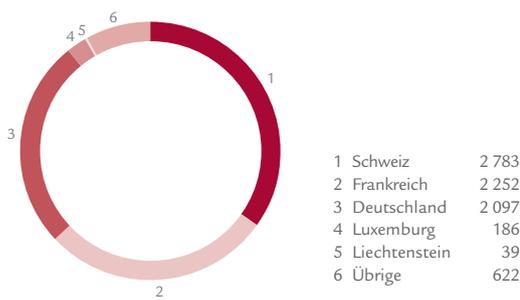
Um Führungskräfte und Mitarbeitende optimal zu unterstützen, gelten gruppenweit standardisierte Prozesse.

Die Führungsprozesse von Swiss Life:

- Mitarbeitergespräche mit allen Mitarbeitenden
- Leistungsbeurteilungen mit sämtlichen Mitarbeitenden (Zielvereinbarungen und deren Beurteilung)
- Entwicklungsgespräche und Massnahmen
- Entscheide über Salär und Beförderungen
- Strategie- und werteorientiertes Verhalten – beschrieben im gruppenweit gültigen Kompetenzmodell
- Beurteilung und Management der Personalrisiken

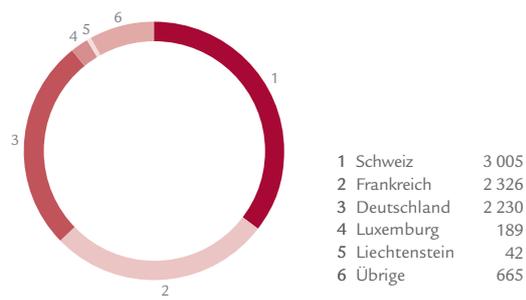
Vollzeitstellen nach Ländern

Total 7979 per 31.12.2017



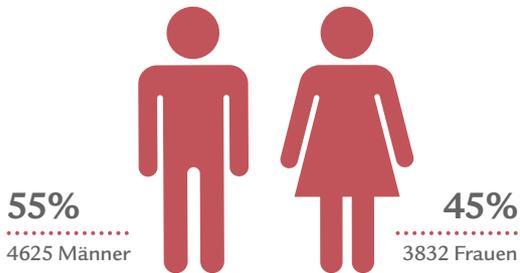
Mitarbeitende nach Ländern

Total 8457 per 31.12.2017



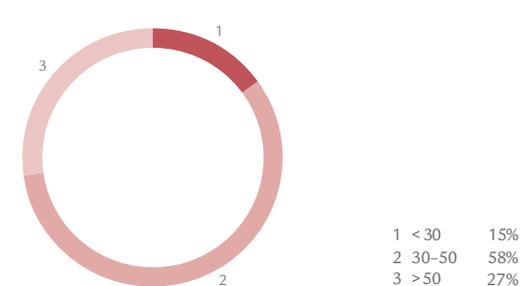
Mitarbeitende nach Geschlecht

Total 8457 per 31.12.2017



Mitarbeitende nach Alter

Total 8457 per 31.12.2017



Neuzugänge nach Geschlecht pro Segment

Anzahl per 31.12.2017

	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	180	71.7	71	28.3
Frankreich	109	52.2	100	47.8
Deutschland	168	49.6	171	50.4
International	116	60.4	76	39.6
Asset Managers	157	58.1	218	41.9
Übrige	-	-	2	100.0
TOTAL	730	53.4	638	46.6

Abgänge nach Geschlecht pro Segment

Anzahl per 31.12.2017

	Männer	in %	Frauen	in %
Schweiz	205	71.7	81	28.3
Frankreich	109	52.2	100	47.8
Deutschland	105	45.1	128	54.9
International	107	49.8	108	50.2
Asset Managers	112	45.2	136	54.8
Übrige	-	-	-	-
TOTAL	638	53.6	553	46.4

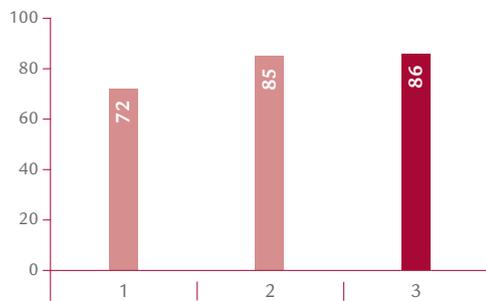
Engagement der Mitarbeitenden

Die Swiss Life-Gruppe führt alle zwei Jahre in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Forschungsinstitut¹ eine Mitarbeiterumfrage durch. 2017 lag die Teilnahmequote überdurchschnittlich hoch bei 87% (+1% im Vergleich zur letzten Umfrage 2015). Auf Stufe Swiss Life-Gruppe entwickelten sich die Ergebnisse insgesamt auf hohem Niveau stabil.

Auszug aus den Ergebnissen der Mitarbeiterumfrage 2017

Mitarbeiterengagement

in %



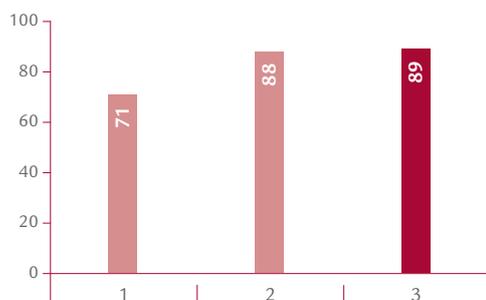
1 Finanzindustrie in Europa
2 Swiss Life 2015
3 Swiss Life 2017

Das Engagement der Mitarbeitenden in der Swiss Life-Gruppe ist mit 86% (+1% im Vergleich zu 2015) überdurchschnittlich hoch, wie die Ergebnisse aus der Befragung 2017 zeigen. Der Wert liegt 14 Prozentpunkte höher als beim externen Benchmark «Finanzindustrie in Europa».

89% (+1% im Vergleich zu 2015) der Mitarbeitenden unterstützen die Strategie und die Ausrichtung ihrer Einheit. Der Wert liegt damit um 18 Prozentpunkte über jenem des externen Benchmarks.

Unterstützung der Strategie durch die Mitarbeitenden

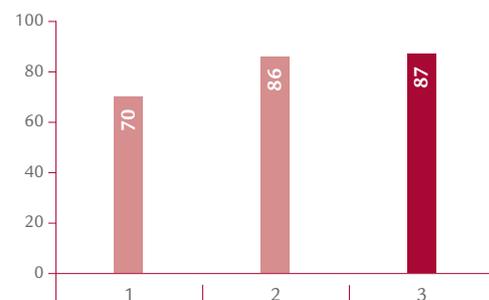
in %



1 Finanzindustrie in Europa
2 Swiss Life 2015
3 Swiss Life 2017

Mitarbeitende werden ermutigt, die Initiative zu ergreifen

in %



1 Finanzindustrie in Europa
2 Swiss Life 2015
3 Swiss Life 2017

¹ Quelle: Global Employee Engagement Survey, IPSOS (Suisse) SA 2017

87% (+1% im Vergleich zu 2015) der Mitarbeitenden stimmen zu, dass sie ermutigt werden, bei ihrer Arbeit die Initiative zu ergreifen. Der Wert ist 17 Prozentpunkte höher als beim externen Benchmark.

88% (+2% im Vergleich zu 2015) der Mitarbeitenden bestätigen die offene und ehrliche Kommunikation ihres direkten Vorgesetzten, was 14 Prozentpunkte höher ist als beim externen Benchmark.

Trotz sehr guten Resultaten diskutieren die Führungskräfte die Team-Ergebnisse mit ihren Mitarbeitenden und leiten bei Bedarf zielführende Massnahmen ab.

Initiative «Berufsleben aktiv gestalten»

Swiss Life engagiert sich nicht nur in der Öffentlichkeit für ein «längeres, selbstbestimmtes Leben», sondern auch intern. Dazu hat das Unternehmen die gruppenweite Initiative «Berufsleben aktiv gestalten» angestossen. Ziel ist es, die Mitarbeitenden zu unterstützen, die Chancen und Herausforderungen des Berufslebens über alle beruflichen Lebensphasen hinweg optimal zu gestalten. Hierfür wurden drei Erfolgsfaktoren festgelegt: «Arbeitsmarktfähigkeit durch stetige Weiterentwicklung sichern», «Vielfalt wertschätzen und nutzen» und «Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten». Mit diesen drei Schwerpunkten wird sichergestellt, dass die individuellen Ressourcen gestärkt und die unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen und persönlichen Bedürfnisse während der verschiedenen Phasen des Berufs- und Privatlebens berücksichtigt und in Einklang gebracht werden. Swiss Life stellt sich somit den heutigen und zukünftigen Herausforderungen der Arbeitswelt.

Zu den an den verschiedenen Standorten ergriffenen Massnahmen zählen die folgenden Punkte:

«Arbeitsmarktfähigkeit durch stetige Weiterentwicklung sichern»

- Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden aller Alterskategorien
- Systematische Karriereanalysen und Standortbestimmungen für alle Alterskategorien
- Ermöglichung von Altersteilzeitarbeit

«Vielfalt wertschätzen und nutzen»

- Angebot von flexiblen Arbeitszeit- und -ortmodellen für alle Generationen
- Förderung der Zusammenarbeit unter den Generationen
- Kinderbetreuungsangebote sowie Unterstützungsangebote bei Pflege von Angehörigen

«Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten»

- Angebot von Time-out-Modellen
- Vielfältige Angebote zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit
- Sozialberatungsangebote

Aus- und Weiterbildung

Swiss Life investiert kontinuierlich in die interne und externe Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Unter dem Grundsatz des lebenslangen Lernens stehen Mitarbeitenden, Fachspezialisten und Führungskräften verschiedene Lernangebote zu Fachthemen offen, ergänzt durch Module zur Sozial- und Methodenkompetenz.

Jungen Mitarbeitenden mit Potenzial werden vielseitige Berufsausbildungen, Berufslehren, Praktika, Hochschulabsolventen-Programme und kombinierte universitäre Abschlüsse ermöglicht. 2017 nahmen 340 Mitarbeitende (Lernende und Praktikanten) an einem dieser Bildungsgänge teil. Die Swiss Life-Gruppe stellt mit diesen Massnahmen einen Teil des künftigen Führungs- und Fachkräftebedarfs sicher. Die Rate der Übertritte in ein weiterführendes Anstellungsverhältnis betrug 2017 80%.

Die Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung beliefen sich 2017 gruppenweit auf CHF 28,6 Millionen, was rund CHF 2082 pro Mitarbeitenden entspricht. Im Verhältnis zum Personalaufwand beträgt der Schulungsaufwand 2,3%. Die Investitionen fliessen gezielt in ein vielfältiges, bedarfsorientiertes Bildungsangebot.

Investition in Aus- und Weiterbildung

Im Jahr 2017



In Ergänzung zu den klassischen Weiterbildungsoptionen werden Lerninhalte über eine digitale Plattform angeboten, so dass sich Führungskräfte und Mitarbeitende effizient orts- und zeitunabhängig weiterbilden können. Die Plattform erlaubt einen raschen Zugriff auf standardisierte Führungsprozesse, kompetenzorientierte Weiterbildung und weitere Themen rund um die Sozial- und Methodenkompetenz. In Ergänzung dazu setzt Swiss Life auf massgeschneiderte Trainings, Beratungen und Coachings.

Talententwicklung

Nachwuchskräfte werden bei Swiss Life gezielt gefördert. So werden beispielsweise jährlich Mitarbeitende mit einem hohen Leistungsausweis und grossem Potenzial für ein Talentprogramm nominiert. Die Initiative unterstützt die Bemühungen, interne Karrierepfade anzubieten, sei es in Führungs-, Projektmanagement- oder Fachspezialistenfunktionen. Dies legt die Basis, um Schlüsselpositionen mit qualifiziertem Nachwuchs aus den eigenen Reihen zu besetzen.

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

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

- Leadership (Kommunikation)
- Finanzen
- Innovation, darunter die Auseinandersetzung mit Wettbewerbern und Trends
- Unternehmensstrategie

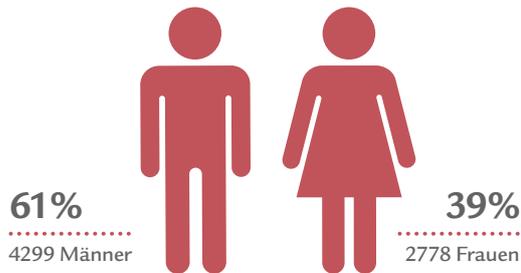
Die Alumni und die Teilnehmer des laufenden Key Persons Programme treffen sich jährlich anlässlich des «Shaping the Future Day». An dieser Tagung wird die strategische Ausrichtung der Swiss Life-Gruppe vertieft und der Fortschritt im Unternehmensprogramm rapportiert und gemeinsam mit der Konzernleitung diskutiert.

Wohlbefinden

Voraussetzung für Vertrauen und ein Arbeitsklima, in dem sich die Mitarbeitenden wohlfühlen, ist gegenseitiger Respekt. Das persönliche Wohlbefinden ist auch Thema der Mitarbeiterumfrage. Dazu zählen die Aspekte Diversität und Inklusion, Work-Life-Balance, gegenseitiger Respekt, Arbeitspensum und Klima am Arbeitsplatz. 83% (keine Veränderung im Vergleich zu 2015) der Mitarbeitenden bewerten diese Faktoren insgesamt positiv. Dieser Wert liegt 11 Prozentpunkte höher als beim externen Benchmark «Finanzindustrie in Europa»¹. Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit werden bei Swiss Life glaubwürdig im Alltag gelebt. 89% (+3% im Vergleich zu 2015) der Mitarbeitenden sagen, sie fühlen sich im Team sehr respektiert. Dieser Wert liegt um 12 Prozentpunkte höher als beim externen Benchmark «Finanzindustrie in Europa».

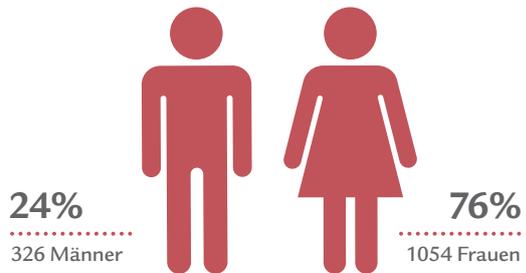
Mitarbeitende Vollzeit

Total 7077 per 31.12.2017



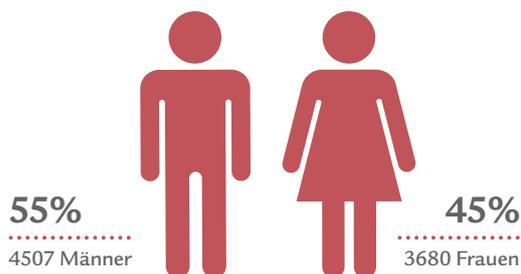
Mitarbeitende Teilzeit

Total 1380 per 31.12.2017



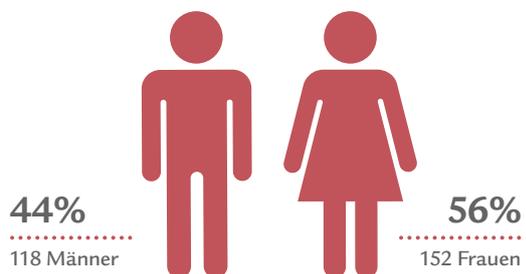
Unbefristete Arbeitsverträge

Total 8187 per 31.12.2017



Temporäre Arbeitsverträge

Total 270 per 31.12.2017



¹ Quelle: Global Employee Engagement Survey, IPSOS (Suisse) SA 2017

Im gruppenweit gültigen Code of Conduct sind die Prinzipien der Zusammenarbeit in der Swiss Life-Gruppe festgehalten. Swiss Life verpflichtet sich, den Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu bieten und zu erhalten, das von Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Dazu gehört auch, dass weder Mobbing noch Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Glaubensbekenntnis, nationaler Herkunft, Invalidität, Alter, sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Behinderung, Familienstand, politischer Ansichten oder anderer Merkmale toleriert werden.

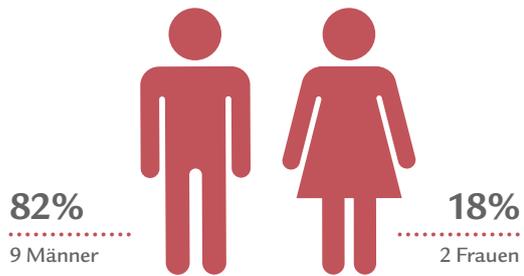
Das für alle Mitarbeitenden gültige Swiss Life-Kompetenzmodell findet in den gruppenweit etablierten Managementprozessen Anwendung. Darin ist u. a. das verantwortungsvolle Verhalten in Bezug auf die Einhaltung von Compliance-Standards, Gesetzen, Risiken u. Ä. explizit definiert. Die Mitarbeitenden werden regelmässig über die gesetzlichen Anforderungen informiert und geschult, um integres und rechtskonformes Verhalten zu fördern und sicherzustellen. Swiss Life verfügt über etablierte Managementprozesse und informelle Beschwerdekanäle (z. B. eine durch Dritte geführte Ombudsstelle), bei denen Diskriminierungsfälle oder Beschwerden gemeldet und behandelt werden können.

Faire, diskriminierungsfreie Anstellungspraxis

In Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen und internationalen Recht verfolgt die Swiss Life-Gruppe eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis. Ausschlaggebend für eine Anstellung oder Beförderung sind ausschliesslich die Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale in Abstimmung mit dem Anforderungsprofil der entsprechenden Stelle. Eine faire und gleichberechtigte Entlohnung aller Mitarbeitenden wird durch die gruppenweit gültige Group Compensation Policy gewährleistet. In allen grossen Ländergesellschaften verfügt Swiss Life seit Jahren über Instrumente, mit denen die Lohngleichstellung zwischen Mann und Frau überprüft und sichergestellt werden kann. In der Schweiz wird zur Überprüfung der Gleichbehandlung beispielsweise die Software Logib eingesetzt, die auf Daten des Bundesamtes für Statistik basiert.

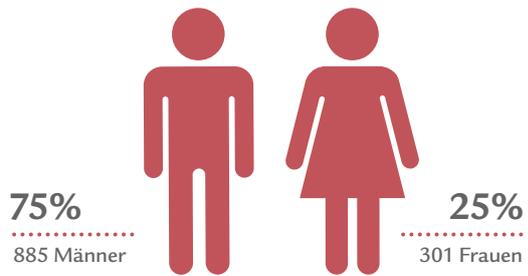
Verwaltungsrat nach Geschlecht

Total 11 per 31.12.2017



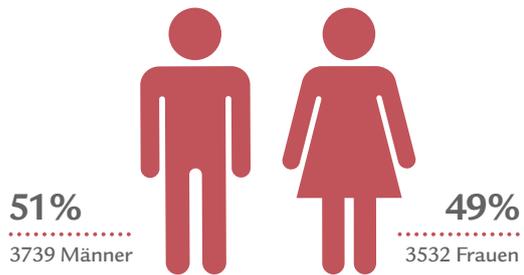
Management nach Geschlecht

Total 1186 per 31.12.2017



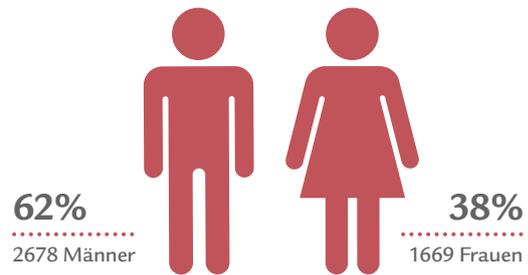
Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe nach Geschlecht

Total 7271 per 31.12.2017



Mitarbeitende mit Rang nach Geschlecht

Total 4347 per 31.12.2017



Gesundheit und Sicherheit

Die Swiss Life-Gruppe ist bestrebt, ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten und zu erhalten. Die allgemeinen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken aufgrund der Arbeit sind in einem Dienstleistungsunternehmen wie Swiss Life verhältnismässig gering. Die Rahmenbedingungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind durch die lokalen Regulatorien aller Swiss Life-Gesellschaften gegeben. Darüber hinaus setzen alle Gesellschaften Massnahmen und Initiativen um, die der Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden dienen.

Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Sicherheit am Arbeitsplatz (Ausstattung, Arbeitsgeräte, Arbeitsanweisungen) wird kontinuierlich überprüft und an sich verändernde Anforderungen angepasst.

Gute Arbeitsbedingungen beeinflussen die Gesundheit der Mitarbeitenden. Swiss Life unterstützt dies gezielt, indem sie auf eine ganzheitliche Arbeitsgestaltung achtet, eine Anforderungsvielfalt ermöglicht, soziale Interaktionen fördert, Autonomie, Handlungsspielräume, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet, die Sinnhaftigkeit sicherstellt und die Mitarbeitenden bzw. ihre Beiträge und Leistungen wertschätzt. Die Massnahmen zur Erhaltung der Gesundheit, für eine gesunde Anwesenheit und zur Verhinderung von Erwerbsunfähigkeit der Mitarbeitenden stützen sich auf drei Pfeiler:

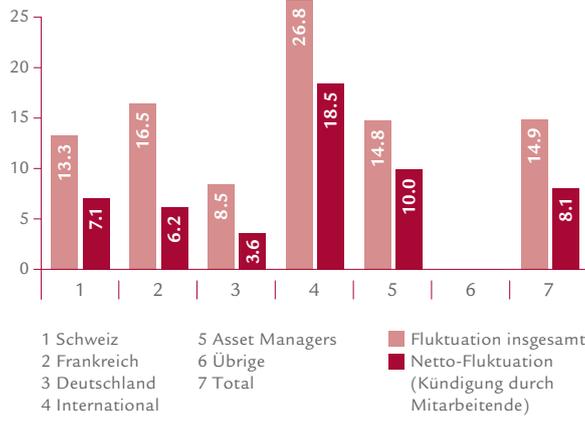
- Prävention
- Frühe Intervention
- Reintegration

Alle Mitarbeitenden der Swiss Life-Gruppe haben Zugriff auf ein Onlineangebot bestehend aus Texten, Kurzvideos, Checklisten und Lernprogrammen zum Thema «Gesundheit und Wohlbefinden», das sie zeit- und ortsunabhängig nutzen können. Die Themenpalette der Onlineplattform gliedert sich in drei Gruppen: Sinnhaftigkeit, Umgang mit Stress und Umgang mit anderen (Vorgesetzten, Kollegen).

Zusätzlich bieten die Konzernbereiche in Zusammenarbeit mit ihren Sozialpartnern weitere Leistungen in den Sparten Bewegung und Sport, Massagen und Therapien, Ruheräume und Beratungen aller Art (Ernährung, Sozialberatung, Prävention etc.) an.

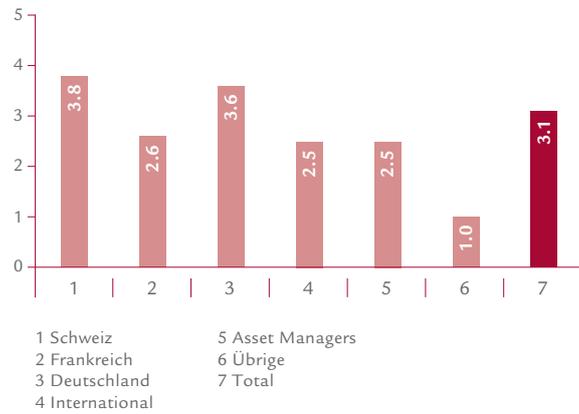
Fluktuation nach Segmenten

Im Jahr 2017 in %



Absenzen nach Segmenten

Im Jahr 2017 in %



Sozialpartnerschaft

Arbeitnehmerschaft und Konzernleitung pflegen einen engen Kontakt. Seit 1996 verfügt Swiss Life über einen Europäischen Betriebsrat (gemäss den EU-Richtlinien 94/45/EG und 2009/38/EG).

Das neunköpfige Gremium «Europa Forum» mit Repräsentanten aus vier Ländern trifft sich regelmässig mit Vertretern der Konzernleitung in ordentlichen und ausserordentlichen Sitzungen. Das Gremium beschäftigt sich mit der transnationalen Information und Konsultation zu Themen, die alle Swiss Life-Mitarbeitenden betreffen. Themenschwerpunkte waren 2017: Strategie und Strategieentwicklung des Unternehmens, Prävention und Erhalt der Gesundheit, Flexibilisierung der Arbeit, Fortbildung und E-Learning sowie Generationendialog.

Darüber hinaus verfügt Swiss Life auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen in zahlreichen Ländern über lokale Arbeitnehmerschaftsvertretungen.

Anzahl unterzeichneter Abkommen

Schweiz

- Die Vereinbarung betreffend die «vereinfachte Erfassung der Arbeitszeit», die am 1. April 2016 in Kraft trat, wurde beim jährlich stattfindenden Review formell zur Fortsetzung bestätigt.
- 2017 lag ein Fokus der inhaltlichen Arbeit der Personalkommission auf der Unterstützung der Überarbeitung der Personalreglemente für Mitarbeitende im Monats- und im Stundenlohn sowie auf der Mitarbeit in Teilprojekten der Initiative «Berufsleben aktiv gestalten».
- Die Personalkommission stellte im Rahmen der Salärrevision 2018 an die Geschäftsleitung einen formellen Antrag auf eine Erhöhung der Lohnsumme um 1,5%.

Frankreich

Insgesamt neun Vereinbarungen im Jahr 2017:

- Vereinbarung über die Beschäftigungs- und Kompetenzplanung (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, GPEC)
- Zweiter Zusatz zur Hotline-Vereinbarung, um auf die besonderen Bedürfnisse des Kundendienstes eingehen zu können
- Mobile-Office-Vereinbarung
- Vereinbarung über die Gewinnverteilung
- Vereinbarung über die Mandatserweiterung für Arbeitnehmerschaftsvertreter

Vier Vereinbarungen für Geschäftsberater:

- Status- und Vergütungsvereinbarung
- Obligatorische jährliche Lohnverhandlungen 2018 (NAO)
- Arbeitszeitvereinbarung
- Vereinbarung über die Absenzenentschädigung

Deutschland

Swiss Life Deutschland

2017 wurden zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat fünf Betriebsvereinbarungen zu folgenden mitbestimmungspflichtigen Themen abgeschlossen:

- Zusammenfassung von Einzelregelungen zu einer Rahmenvereinbarung zum Thema «Einführung, Einsatz und Weiterentwicklung aller bereits vorhandenen oder zukünftig eingesetzten technischen Einrichtungen (IT-Systeme)»
- Betriebsvereinbarung «Einführung und Nutzung der Personalverwaltungssoftware LOGA»
- Betriebsvereinbarung «Grundgehaltserhöhungen 2017 für nicht leitende aussertarifliche Mitarbeitende zur Bindung von Leistungsträgern an Swiss Life Deutschland und zur Schaffung von Leistungsanreizen»
- Betriebsvereinbarung «Regelungen zur Arbeitszeit»: Den Mitarbeitenden wird die Möglichkeit eingeräumt, durch die Auszahlung von Zeitguthaben aus dem angesammelten Gleitzeit- oder Langzeitkonto den dadurch resultierenden Nettobetrag der Swiss Life-Stiftung für Chancereichtum und Zukunft zu spenden.
- Betriebsvereinbarung «Team-Screening»: Hier handelt es sich um ein ganzheitliches Beratungskonzept nach modularem Baukastenprinzip, das momentan auf eine Einheit beschränkt ist.

Corpus Sireo Deutschland

Betriebsvereinbarungen 2017:

- Konzernbetriebsvereinbarung «Organisationsänderung Enterprise»
- Konzernbetriebsvereinbarung «Betriebsratsstruktur One Company»
- Konzernbetriebsvereinbarung «Übergangsregelungen (Betriebsratsstruktur)»

Luxemburg

In der luxemburgischen Finanzbranche, einschliesslich des Versicherungssektors, werden Lohnvereinbarungen auf Branchenebene unterzeichnet. Die jüngste Vereinbarung wurde im Juni 2015 zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern für eine Dauer von drei Jahren abgeschlossen. Die Verhandlungen über eine Erneuerung haben 2017 begonnen. Swiss Life nimmt bei diesen Verhandlungen eine aktive Rolle ein, um die Rechte der Arbeitnehmer und diejenigen des Arbeitgebers auszugleichen. Ziel ist es, Bestimmungen beizubehalten, die den Arbeitnehmern sowohl finanziell als auch aus Sicht der Arbeitsmarktfähigkeit die Gestaltung einer selbstbestimmten Zukunft ermöglichen, und dabei die Kostenkontrolle durch den Arbeitgeber auszubauen und die leistungsorientierte Vergütung weiterzuentwickeln.

Anzahl Betriebsratsmitglieder, aufgeteilt nach Vollzeit und Teilzeit

Schweiz

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

Frankreich

70 Mitglieder mit Teilzeitpensum

Deutschland

Swiss Life Deutschland

Betriebsrat Innendienst (zuständig für die Niederlassung für Deutschland in Garching und SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH, Swiss Life Asset Managers und Swiss Life Invest):

– 11 Mitglieder, davon sind 2 (der Betriebsratsvorsitzende und die Sprecherin des Öffentlichkeitsausschusses) zu 50% für die Betriebsrattätigkeit freigestellt, 9 sind nicht freigestellt.

Betriebsrat Aussendienst (zuständig für den Intermediärvertrieb der Niederlassung):

– 7 Personen: Davon sind 6 nicht freigestellt und 1 (Betriebsratsvorsitzender Aussendienst) ist zu 50% freigestellt.

Gesamtbetriebsrat (verantwortlich für Innen- und Aussendienst):

– 5 Personen (2 Vertreter Betriebsrat Innendienst, 2 Vertreter Betriebsrat Aussendienst, 1 Vertreter von Schwerbehinderten)

Corpus Sireo Deutschland

– Corpus Sireo Real Estate GmbH Betriebsrat (Neuwahl im September 2017): 11 Mitglieder, 1 Mitglied mit 100% Freistellung (Betriebsratsvorsitzende), alle anderen Mitglieder ohne Freistellung

Luxemburg

Die Anzahl Arbeitnehmervertreter und der für diese Arbeit benötigte Zeitaufwand stehen im proportionalen Verhältnis zur Anzahl Mitarbeitender. Im Bereich Global Solutions in Luxemburg besteht die aktuelle Arbeitnehmervertretung aus vier ordentlichen Vertretern und vier Stellvertretern. Der Arbeitnehmervertretung stehen pro Woche insgesamt 16 Stunden für die Erledigung ihres Auftrags zur Verfügung.

Das Team Swiss Life Products in Luxemburg hat die Schwelle von 15 Mitarbeitenden erreicht und wird somit 2019 auch seine eigene Arbeitnehmervertretung wählen.

Asset Managers Luxemburg

Swiss Life Fund Management (LUX) S.A. (SLFM)

Am 15. Februar 2017 fand die erste Wahl einer Mitarbeiterdelegation bei SLFM statt:

- 2 aktive Delegierte, Vollzeit arbeitend
- 2 stellvertretende Delegierte, Vollzeit arbeitend
- 1 Sicherheitsdelegierter, Vollzeit arbeitend

Verantwortung für die Umwelt

Swiss Life setzt im eigenen Betrieb auf Energiesparmassnahmen und einen schonenden Umgang mit Ressourcen. Die Kennzahlen zur Betriebsökologie publiziert Swiss Life seit zehn Jahren umfassend und zeigt damit transparent auf, wie sich die Umweltdaten jährlich entwickeln.

Umwelt- und Klimaschutz

Die Umweltdaten zur Betriebsökologie werden jährlich nach dem weltweit anerkannten Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) erhoben. Aufgrund der aufwändigen konzernweiten Erhebung sind die Daten für das Berichtsjahr jeweils erst im Mai des Folgejahrs verfügbar. Alle Daten werden direkt nach der Erhebung auf swisslife.com/betriebsoekologie publiziert. Durch die jährliche Erhebung der Daten sieht Swiss Life, wo Fortschritte erzielt wurden, wo Risiken bestehen und wo Massnahmen ergriffen werden müssen. Die VfU-Kennzahlen sind konform mit den internationalen Standards des Greenhouse Gas Protocol (Scope 1, 2 und 3) und damit auch mit dem Carbon Disclosure Project (CDP). Die Datenerhebung, -auswertung und -analyse findet gruppenweit statt. An allen grösseren Standorten von Swiss Life gibt es Umweltbeauftragte und die einzelnen Divisionen arbeiten eng zusammen. Ziele sind eine stetige Senkung der Umweltbelastung und die kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz.

Absolute Umweltkennzahlen

	2016 ¹	2015 ²	2014
GESAMTENERGIEVERBRAUCH (IN MWH)	54 110	52 280	56 300
Strom (in MWh)	37 840	35 160	36 400
Wärme (in MWh)	14 360	15 440	17 790
Fernwärme/-kälte (in MWh)	1 910	1 680	2 110
ERNEUERBARER STROM (IN MWH)	14 996	15 634	14 291
Anteil erneuerbarer Strom (in %)	40	44	39
GESCHÄFTSVERKEHR (IN MIO. KM)	62.6	60.0	50.0
PAPIERVERBRAUCH (IN T)	1 099	1 210	1 360
Anteil Papier mit FSC-Label (in %)	60	54	39
WASSERVERBRAUCH (IN M ³)	72 200	79 620	120 920
ABFALLMENGE (IN T)	1 108	1 350	1 590
ABFALLRECYCLING (IN T)	647	871	959
Abfallrecycling (in %)	58	65	60
TOTAL TREIBHAUSGASEMISSIONEN (IN T)	27 750	26 230	27 560
Treibhausgasemissionen Scope 1 (CO ₂ -Äquivalente in t)	8 840	8 460	8 870
Treibhausgasemissionen Scope 2 (CO ₂ -Äquivalente in t)	7 290	6 420	7 140
Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2 (CO ₂ -Äquivalente in t)	16 130	14 880	16 010
Treibhausgasemissionen Scope 3 (CO ₂ -Äquivalente in t)	11 630	11 350	11 550

¹ Die VfU-Zahlen für 2017 liegen im Mai 2018 vor und werden dann auf swisslife.com/betriebsoekologie publiziert.

² 2017 wurden die Erhebungsverfahren verfeinert; für eine bessere Vergleichbarkeit wurden die Werte der Jahre 2015 und 2016 rückwirkend mit den neuen Verfahren erhoben und entsprechend angepasst.

Relative Umweltkennzahlen pro Vollzeitstelle (FTE)

	2016 ¹	2015 ²	2014
GESAMTENERGIEVERBRAUCH (IN KWH/FTE)	6 720	6 630	7 210
Strom (in KWh/FTE)	4 700	4 460	4 660
Wärme (in KWh/FTE)	1 780	1 960	2 280
Fernwärme/-kälte (in KWh/FTE)	240	210	270
ERNEUERBARER STROM (IN KWH/FTE)	1 862	1 982	1 830
GESCHÄFTSVERKEHR (IN KM/FTE)	7 770	7 450	7 000
PAPIERVERBRAUCH (IN KG/FTE)	137	150	170
WASSERVERBRAUCH (IN M ³ /FTE)	9	10	20
ABFALLMENGE (IN KG/FTE)	140	170	200
ABFALLRECYCLING (IN KG/FTE)	80	110	122
TOTAL TREIBHAUSGASEMISSIONEN (IN KG/FTE)	3 450	3 330	3 530
Treibhausgasemissionen Scope 1 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE)	1 099	1 070	1 140
Treibhausgasemissionen Scope 2 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE)	903	810	920
Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE)	2 010	1 880	2 060
Treibhausgasemissionen Scope 3 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE)	1 450	1 440	1 480

¹ Die VFU-Zahlen für 2017 liegen im Mai 2018 vor und werden dann auf swisslife.com/betriebsoekologie publiziert.

² 2017 wurden die Erhebungsverfahren verfeinert; für eine bessere Vergleichbarkeit wurden die Werte der Jahre 2015 und 2016 rückwirkend mit den neuen Verfahren erhoben und entsprechend angepasst.

Die Swiss Life-Gruppe konnte 2016 den Abfallverbrauch wiederum deutlich reduzieren (-19%). Ebenso verringert werden konnte der Wasser- und Papierverbrauch (-10%). Zudem konnte der Anteil FSC-Papier nochmals gesteigert werden (+10%). Die Treibhausgasemissionen nahmen im Vergleich zum Vorjahr um 5%, der Geschäftsverkehr um 4% zu. Dieser Anstieg ist auf eine neue und detailliertere Erhebung der Werte im Fahrzeug- und Bahnbereich einer Markteinheit zurückzuführen, was zu höheren Verbrauchszahlen im Jahr 2016 geführt hat. Der Verbrauch für die Gebäudeenergie stieg gegenüber dem Vorjahr leicht an (+3%). Im Energiemix konnte der Anteil fossiler Brennstoffe weiter reduziert werden (-7%).

In der Schweiz ist Swiss Life Mitglied des Energie-Modells Zürich und bezieht in den Betriebsgebäuden seit Oktober 2006 den Strom vollumfänglich aus erneuerbaren Energiequellen. Damit reduzierte das Unternehmen die jährlichen THG-Emissionen um über 1300 Tonnen. Über das Energie-Modell verpflichtet sich Swiss Life am Standort Zürich, die Energieeffizienz bis 2020 um jährlich 1,76% zu verbessern. Der Hauptsitz in Zürich wird mit Seewasser geheizt und gekühlt. Alle sanitären Einrichtungen am Standort Zürich sind mit wassersparenden Installationen ausgestattet. Mit diesen Massnahmen spart Swiss Life in der Schweiz jährlich rund drei Millionen Liter Wasser. Zudem wird bereits seit 1999 für die sanitären Anlagen teilweise Regenwasser eingesetzt. Alle Drucker und Kopiergeräte sind mit FSC-Papier ausgestattet, das aus umwelt- und sozialverträglicher Forstwirtschaft stammt. Die Mitarbeitenden werden dazu angehalten, ihren Papierverbrauch möglichst gering zu halten.

In Deutschland wurden die zwei grossen Niederlassungen in Hannover und in Garching bei München bereits mehrfach mit dem Ökoprot-Siegel für aussergewöhnliches Engagement beim betrieblichen Umweltschutz ausgezeichnet. Das Siegel würdigt die Anstrengungen in Bezug auf die CO₂-Reduktion und die Ressourcenschonung. An beiden Niederlassungen bezieht Swiss Life Ökostrom. In Garching ist Swiss Life zudem vor einigen Jahren in ein neues, energieeffizientes Gebäude gezogen, dessen Wärmebedarf durch Fernwärme eines örtlichen Geothermie-Kraftwerks gedeckt wird.

In Frankreich werden seit 2008 regelmässig Sensibilisierungskampagnen durchgeführt, um die Mitarbeitenden auf die Dringlichkeit der Reduzierung von Umweltbelastungen aufmerksam zu machen. Zudem wurden in Frankreich die Energieerzeugungsanlagen durch wirksamere und weniger energieaufwändige Installationen ersetzt. Die Klimaanlagen wurden optimiert, damit sie energieeffizienter betrieben werden können. Des Weiteren will Swiss Life Frankreich das Augenmerk verstärkt auf das Reiseverhalten ihrer Mitarbeitenden richten, das einen grossen Teil der Treibhausgasemissionen des Unternehmens ausmacht. Darum werden an den verschiedenen Standorten zusätzliche Räume für Videokonferenzen eingerichtet. In einigen Parkgebäuden wurden zudem Ladestationen für Elektrofahrzeuge installiert und die Mitarbeitenden wurden für umweltschonendes Fahren sensibilisiert.

Bei Swiss Life International arbeiten alle Bereiche in modernen, energieeffizienten Bürogebäuden. Eine optimale Arbeitsplatznutzung und Digitalisierungsmassnahmen dienen dazu, die Umweltbelastung stetig zu reduzieren. Die Mitarbeitenden werden angewiesen, Papierverbrauch und Abfallerzeugung möglichst gering zu halten. Ausserdem wird zur Förderung des öffentlichen Verkehrs die Anzahl Parkplätze begrenzt, um auch so einen Beitrag zur Reduktion der CO₂-Emissionen zu leisten.

Über die Betriebsökologie hinaus will Swiss Life auch einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten. Deshalb gründete Swiss Life zusammen mit weiteren Schweizer Unternehmen 2008 die Klimastiftung Schweiz. Die Stiftung unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, ihre Energieeffizienz zu steigern und die CO₂-Emissionen zu verringern.

Swiss Life Deutschland ist im Netzwerk der Klima-Allianz der Stadt Hannover vertreten und engagiert sich zusammen mit anderen Unternehmen für die Senkung des CO₂-Ausstosses und für mehr Energieeffizienz im Stadtgebiet.

Carbon Disclosure Project

Seit 2011 beteiligt sich die Swiss Life-Gruppe an der Umfrage des Carbon Disclosure Project (CDP). Das CDP ist eine unabhängige gemeinnützige Organisation mit der weltweit grössten Erhebung von Unternehmensinformationen bezüglich Klimawandel. Für ihre Transparenz erhielt Swiss Life bereits bei der ersten Einreichung 70 von 100 Indexpunkten (Climate Disclosure Score). 2017 hat Swiss Life die Bewertung C erhalten. Dies ist eine leichte Verschlechterung im Vergleich zum Vorjahr (B). Die tiefere Bewertung ist auf eine Anpassung der Bewertungsmatrix auf Seiten CDP zurückzuführen.

GRI Content Index



ALLGEMEINE STANDARDANGABEN		Seitenzahl im Geschäftsbericht 2017	Auslassungsgründe
STRATEGIE UND ANALYSE			
G4-1	CEO-Vorwort (Einleitung Teil «Unternehmerische Verantwortung»)	S. 76	
G4-2	Nachhaltigkeitsrisiken, Chancen und Auswirkungen	S. 76-77, S. 98-100	
ORGANISATIONSPROFIL			
G4-3	Name der Organisation	S. 24	
G4-4	Marken, Produkte, Dienstleistungen	S. 4, S. 8-11, S. 92-93	
G4-5	Hauptsitz der Organisation	Schweiz	
G4-6	Anzahl Länder, in denen das Unternehmen aktiv ist	S. 4	
G4-7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	S. 25, S. 321	
G4-8	Absatzmärkte	S. 4	
G4-9	Grösse der Organisation	S. 4	
G4-10	Anzahl Mitarbeitende	S. 4-5, S. 109	
G4-11	Mitarbeitende mit Kollektivvereinbarungen	keine	
G4-12	Lieferkette der Organisation	S. 101-102	
G4-13	Wesentliche Veränderungen während der Berichtsperiode	S. 4-7, S. 290-294	
G4-14	Anwendung des Vorsorgeprinzips	S. 83	
G4-15	Unterstützung externer Initiativen	S. 103-104	
G4-16	Mitgliedschaften	S. 44-47, S. 100, S. 103-104	
ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN			
G4-17	Konsolidierungskreis gemäss Jahresabschluss	S. 82	
G4-18	Bestimmung des Berichtsinhalts	S. 82	
G4-19	Wesentliche Aspekte	Wirtschaftliche Leistung, Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen, Energie, Emissionen, Beschäftigung, Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Vielfalt und Chancengleichheit, Lohnleichheit, Beschwerdemechanismen, Gleichbehandlung, Politik, Compliance, Kundengesundheit und -sicherheit, Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, Produkt-Compliance, Active Ownership	
G4-20	Wesentliche Aspekte und Berichtsgrenzen innerhalb der Organisation	S. 82	
G4-21	Wesentliche Aspekte und Berichtsgrenzen ausserhalb der Organisation	S. 82	
G4-22	Unternehmensveränderungen gegenüber Vorjahr	Keine wesentlichen Veränderungen	
G4-23	Signifikante Veränderungen bezüglich Umfang und Berichtsgrenzen gegenüber dem Vorjahr	Keine wesentlichen Veränderungen	
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN			
G4-24	Relevante Stakeholdergruppen	S. 80	
G4-25	Identifikation und Auswahl der Stakeholder	S. 80	
G4-26	Engagement mit Stakeholdergruppen	S. 80	
G4-27	Durch Stakeholder vorgebrachte Anliegen	S. 80	
BERICHTSPROFIL			
G4-28	Berichtszeitraum	01.01.-31.12.2017	
G4-29	Datum des letzten Berichts	CR-Bericht 2016, veröffentlicht März 2017	
G4-30	Berichtszyklus	Jährlich	
G4-31	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	Media Relations, S. 323	
G4-32	Gewählte Berichtsoption	S. 81	
G4-33	Externe Prüfung	keine	
UNTERNEHMENSFÜHRUNG			
G4-34	Führungsstruktur	S. 43	
ETHIK UND INTEGRITÄT			
G4-56	Werte, Prinzipien, Standards und Normen der Organisation	S. 77	

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN	Seitenzahl im Geschäftsbericht 2017	Auslassungsgründe	
WIRTSCHAFT			
Wirtschaftliche Leistung			
	S. 83, S. 96		
G4-EC1	Direkter erwirtschafteter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 134–137	
G4-EC1-FS	Community Investments		
G4-EC2	Folgen des Klimawandels, Chancen und Risiken	S. 98	
G4-EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen		
G4-EC4	Finanzielle Zuwendungen von der öffentlichen Hand		
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen			
	S. 103		
G4-EC7	Investitionen in Infrastruktur und unterstützte Dienstleistungen	S. 105–106	
G4-EC8	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	S. 84	
UMWELT			
Energie			
	S. 123–124		
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 123–124	
G4-EN4	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation		
G4-EN5	Energieintensität	S. 123–124	
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 123–124	
G4-EN7	Energieeinsparungen bei Produkten und Dienstleistungen		
Emissionen			
	S. 123–125		
G4-EN15	Direkte Treibhausgasemissionen	S. 123–124	
G4-EN15-FS	Treibhausgasemissionen resultierend aus Business-Reisen	S. 123–124	
G4-EN16	Indirekte Treibhausgasemissionen	S. 123–124	
G4-EN16-FS	Indirekte Treibhausgasemissionen des Portfolios		
G4-EN17	Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	S. 123–124	
G4-EN18	Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 123–124	
G4-EN19	Reduzierung der Treibhausgasemissionen	S. 123–124	
G4-EN20	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen		
G4-EN21	NOx, SOx und andere signifikante Emissionen		
ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG			
Beschäftigung			
	ab S. 108		
G4-LA1	Anzahl neu eingestellter Mitarbeiter und Mitarbeiterfluktuation	S. 110	
G4-LA2	Betriebliche Leistungen		
G4-LA3	Rückkehr nach Elternurlaub		
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
	S. 108–109		
G4-LA4	Mitteilungsfristen bezüglich wesentlicher betrieblicher Veränderungen	S. 71	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
	S. 118		
G4-LA5	Mitarbeitende in Gesundheits- und Arbeitssicherheitsausschüssen	S. 120–121	
G4-LA6	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, arbeitsbedingte Todesfälle	S. 119	Weitere Kennzahlen im Aufbau
G4-LA7	Risikokontrolle und Programme bezüglich schwerer Krankheiten		
G4-LA8	Arbeitsschutzthemen	S. 118	
Aus- und Weiterbildung			
	S. 113–114		
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung		
G4-LA10	Weiterbildungsprogramme	S. 113–114	
G4-LA11	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung für Mitarbeitende	S. 108–109	
Vielfalt und Chancengleichheit			
	S. 115–116		
G4-LA12	Mitarbeiterstruktur und Zusammensetzung des Managements	S. 32–37, S. 44–47, S. 109, S. 115	
Lohnleichheit			
	S. 116		
G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts von Frauen gegenüber Männern	S. 116	
Beschwerdemechanismen			
	S. 116		
G4-LA16	Beschwerden bezüglich Arbeitspraktiken	S. 116	

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN		Seitenzahl im Geschäftsbericht 2017	Auslassungsgründe
MENSCHENRECHTE			
Gleichbehandlung		S. 116	
G4-HR3	Gesamtzahl Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Massnahmen		Weitere Kennzahlen im Aufbau
GESELLSCHAFT			
Politik		S. 103-104	
G4-SO6	Zuwendungen an Politiker und Parteien	S. 104	
Compliance		S. 82, S. 94-95	
G4-SO8	Geldwert wesentlicher Bussgelder	S. 95	
PRODUKTVERANTWORTUNG			
Kundengesundheit und -sicherheit		S. 89-91	
G4-PR1	Produkt- und Dienstleistungskategorien, die auf Sicherheit und Auswirkungen auf die Gesundheit geprüft werden	S. 92-93	
G4-PR2	Verletzung von Vorschriften und Verhaltensregeln zu Produktrichtlinien zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit	S. 92-95	
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		S. 92-93	
G4-PR3	Informationen über Produkte und Dienstleistungen	S. 92-93	
G4-PR4	Verletzung von Vorschriften zur Produktkennzeichnung	S. 95	
G4-PR5	Umfragen zur Kundenzufriedenheit	S. 89-90	
Produkt-Compliance		S. 95	
G4-PR9	Bussen wegen Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen	S. 95	
FINANZSEKTORSPEZIFISCHE KENNZAHLEN			
Active Ownership		S. 83, S. 97	
FS10	Portfoliobasiertes Engagement für soziale und ökologische Themen	S. 86-87, S. 97	
FS11	Vermögen, welches nach ökologischen und sozialen Gesichtspunkten untersucht wird	S. 97	

Nachhaltigkeitskennzahlen

Thema	Messgrösse	2017	2016	2015	2014	Referenz
UMWELT						
TREIBHAUSGASEMISSIONEN						
	Total Treibhausgasemissionen (in 1000 t)	¹	27.75	26.23	27.56	GB, S. 123
	Scope-1-Emissionen (in 1000 t)	¹	8.84	8.46	8.87	GB, S. 123
	Scope-2-Emissionen (in 1000 t)	¹	7.29	6.42	7.14	GB, S. 123
	Scope-3-Emissionen (in 1000 t)	¹	11.63	11.35	11.55	GB, S. 123
	Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen	ja	ja	ja	ja	
ENERGIE						
	Total Energieverbrauch (in 1000 MWh)	¹	54.11	52.28	56.30	GB, S. 123
	Stromverbrauch (in 1000 MWh)	¹	37.84	35.16	36.40	GB, S. 123
	Verbrauch erneuerbarer Energien (in MWh)	¹	15.00	15.63	14.29	GB, S. 123
	Ziele zur Reduktion des Energieverbrauchs	ja	ja	ja	ja	GB, S. 123
WASSER						
	Total Wasserverbrauch (in 1000 m ³)	¹	72.20	79.62	120.92	GB, S. 123
ABFALL						
	Total Abfall (in 1000 t)	¹	1.11	1.35	1.59	GB, S. 123
	Papierverbrauch (in 1000 t)	¹	1.10	1.21	1.36	GB, S. 123
	Anteil Papier mit FSC-Siegel	¹	60%	54%	39%	GB, S. 123
GEFÄHRDUNG DURCH KLIMAWANDEL						
	Klimawandel als Risikofaktor für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	ja	GB, S. 82, S. 98-100, S. 123-125
	Teilnahme am Carbon Disclosure Project (CDP)	ja	ja	ja	ja	GB, S. 123-125
UMWELTRICHTLINIEN UND -INITIATIVEN						
	Energieeffizienzrichtlinien	ja	ja	ja	ja	
	Initiativen zur Emissionsreduzierung	ja	ja	ja	ja	GB, S. 82, S. 86-87, S. 98-100, S. 123-125
	Richtlinien zum ökologischen Management Lieferanten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 101-102
	Green-Building-Strategie	ja	ja	ja	ja	GB, S. 82, S. 98-100, S. 123-125
	Richtlinien zur Abfallreduzierung	ja	ja	ja	ja	
	Chancen des Klimawandels behandelt	ja	ja	ja	ja	GB, S. 82, S. 98-100, S. 123-125
	Risiken des Klimawandels behandelt	ja	ja	ja	ja	GB, S. 82, S. 98-100, S. 123-125
	Assurance-Umweltkennzahlen	nein	nein	nein	nein	

¹ Umweltangaben für 2017 liegen im Mai 2018 vor und werden dann auf swisslife.com/betriebsoekologie publiziert.

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2017	2016	2015	2014	Referenz
SOZIALES						
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT						
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 118–119
	Gesundheits- und Sicherheitspolitik gilt für ganze Gruppe	ja	ja	ja	ja	GB, S. 118–119
	Absenzen Mitarbeitende, Total	3.1%	2.8%	2.7%	n. a.	GB, S. 119
	Absenzen Mitarbeitende nach Segment	ja	ja	ja	n. a.	GB, S. 119
BESCHÄFTIGUNG						
	Anzahl Mitarbeitende	8457	7801	7595	7492	GB, S. 109
	Anzahl Teilzeitbeschäftigte	1380	1285	n. a.	n. a.	GB, S. 115
	Fluktuation Mitarbeitende	8.1%	6.3%	7.5%	n. a.	GB, S. 110, S. 119
	Umfangreicher Personalabbau in den letzten drei Jahren (10% des Personals oder über 1000 Mitarbeitende betroffen)	nein	nein	nein	nein	
	Umfangreiche Fusionen oder Übernahmen in den letzten drei Jahren (grosse Teile des Personals betroffen)	nein	nein	nein	nein	
ARBEITNEHMER- UND MENSCHENRECHTE						
	Unternehmen misst regelmässig die Mitarbeiterzufriedenheit	ja	ja	ja	ja	GB, S. 111–112
	Unterzeichner des UN Global Compact	nein	nein	nein	nein	
	Menschenrechtspolitik	ja	ja	ja	ja	
AUSBILDUNG UND HUMANKAPITALENTWICKLUNG						
	Für Ausbildung aufgewendete Kosten pro Mitarbeitenden (in CHF)	2082	2034	1749	n. a.	GB, S. 113
	Formale Entwicklungsstrategie für Talent-Pools (Prognosen zum Mitarbeiterbedarf, aktive Entwicklung neuer Talent-Pools)	ja	ja	ja	ja	GB, S. 114
	Graduate-/Traineeausbildungsprogramme	ja	ja	ja	ja	GB, S. 114
	Jobspezifische Schulungsprogramme	ja	ja	ja	ja	GB, S. 113
	Führungsausbildung und Kompetenzentwicklung	ja	ja	ja	ja	GB, S. 113–114
VERSORGUNGSKETTE						
	Richtlinien zum sozialen Management Lieferanten	ja	ja	ja	nein	GB, S. 101–102
	ESG-Themen als Teil der Lieferantenverträge	ja	ja	ja	nein	GB, S. 101–102
PHILANTHROPIE						
	Unternehmen verfügt über Stiftungen	ja	ja	ja	ja	GB, S. 105
	Total Stiftungsaufwendungen (in CHF Mio.)	1.4	1.4	1.5	1.5	GB, S. 105
	Total gruppenweite Stiftungsaufwendungen für die Stiftungen in der Schweiz, in Frankreich und in Deutschland (in CHF Mio.)	1.8				GB, S. 105
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG/ETHIK						
	Richtlinien zur Geschäftsethik	ja	ja	ja	ja	Code of Conduct bzw. Verhaltenskodex
	Antibestechungsrichtlinien/Finanzpolitik	ja	ja	ja	ja	Antibestechungsrichtlinien: Code of Conduct
	Antikorruptionsrichtlinien	ja	ja	ja	ja	Code of Conduct
	Richtlinien zum Schutz der Mitarbeitenden/Whistleblowing	ja	ja	ja	ja	Code of Conduct
	Beaufsichtigung der Korruptionsbekämpfung/Ethik durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 31 und Statuten der Swiss Life Holding AG, Ziffer 11
	Mitarbeiterschulungen zur Korruptionsbekämpfung/Ethik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 94–95
VIelfALT UND INKLUSION						
	Anteil Frauen an der Belegschaft	45%	45%	45%	n. a.	GB, S. 109
	Anteil Frauen in Führungspositionen	25%	25%	n. a.	n. a.	GB, S. 117
	Gleichstellungspolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 116

GB = Geschäftsbericht

Thema	Messgrösse	2017	2016	2015	2014	Referenz
VERANTWORTUNGSBEWUSSTES INVESTIEREN – INTEGRATION						
	Ausschlusskriterien existieren	ja	ja	ja	ja	GB, S. 97
VERANTWORTUNGSBEWUSSTES INVESTIEREN – TEILNEHMER ODER UNTERZEICHNER						
	UN Principles for Responsible Investment (UNPRI)	nein	nein	nein	nein	
MANAGEMENT VERSICHERUNGSTECHNISCHER RISIKEN						
	Adipositas und aufkommende Gesundheitsprobleme als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	ja	GB, Anhang der konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement», sowie 5.5. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
	Bevölkerungsalterung und demografischer Wandel als Risikofaktoren für das Unternehmen aufgeführt	ja	ja	ja	ja	GB, Anhang der konsolidierten Jahresrechnung, Anhang 5 «Grundsätze und Verfahrensweisen im Risikomanagement», sowie 5.5. «Ziele und Grundsätze des Managements von Versicherungsrisiken»
DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT						
	Datenschutzpolitik	ja	ja	ja	ja	Code of Conduct
RICHTLINIEN ZUM SCHUTZ VON KUNDENDATEN						
	Unternehmen verfügt über Richtlinien zum Schutz von Kundendaten	ja	ja	ja	ja	Code of Conduct sowie weiterführende Weisungen
	Gibt die Möglichkeit, persönliche Daten zu prüfen und zu korrigieren	ja	ja	ja	ja	Geltendes Gesetz sowie interne Richtlinien
	Verwehrt Unbefugten den Zugang zu persönlichen Daten	ja	ja	ja	ja	GB, S. 72–74
GOVERNANCE						
VERWALTUNGSRAT						
	Total Verwaltungsratsmitglieder	11	11	11	11	GB, S. 31, S. 117
	Unabhängigkeit	100%	100%	100%	100%	GB, S. 30–31
	Durchschnittliche Amtszeit (Jahre)	7	7	6	5	GB, S. 31
	CEO-Dualität	nein	nein	nein	nein	GB, S. 30
	Unabhängiger Präsident	ja	ja	ja	ja	GB, S. 30
	Ehemaliger CEO o. Ä. im Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 32
	Stimmrechtsanteile des grössten Aktionärs	>5%	>5%	>5%	>5%	GB, S. 25–26
VIelfalt IM VERWALTUNGSRAT						
	Anzahl Frauen im Verwaltungsrat	2	2	2	2	GB, S. 117
	Anteil Frauen im Verwaltungsrat	18%	18%	18%	18%	GB, S. 117
	Durchschnittsalter der Verwaltungsratsmitglieder	59	60	59	58	GB, S. 32–37
	Bekanntnis zur Vielfalt im Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 32–37
CSR GOVERNANCE						
	CSR-/Nachhaltigkeitsausschuss	ja	ja	ja	nein	GB, S. 79
VERGÜTUNG						
	Gesamtvergütung CEO (in CHF Mio.)	3.4	3.8	3.6	2.9	GB, S. 61–62
	Clawback-Politik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 53–55, S. 256–258
	Gerechte Vergütungspolitik	ja	ja	ja	ja	GB, S. 49
EIGENTUM UND KONTROLLE						
	Mehrheitsaktionär	nein	nein	nein	nein	
	Abweichung vom Grundsatz «eine Aktie, eine Stimme»	ja	ja	ja	ja	GB, S. 28, S. 67
RISIKOMANAGEMENT						
	Unternehmen verfügt über ein Risikomanagementsystem	ja	ja	ja	ja	GB, S. 72–74
	Risikomanagementsystem deckt ESG-Risiken ab	ja	ja	ja	ja	GB, S. 97
	Beaufsichtigung des Risikomanagements durch den Verwaltungsrat	ja	ja	ja	ja	GB, S. 185

GB = Geschäftsbericht

Kontaktadressen

Swiss Life

General-Guisan-Quai 40

Postfach 2831

CH-8022 Zürich

Tel. +41 43 284 33 11

www.swisslife.com

Investor Relations

Tel. +41 43 284 52 76

Fax +41 43 284 44 41

investor.relations@swisslife.ch

Shareholder Services

Tel. +41 43 284 61 10

Fax +41 43 284 61 66

shareholder.services@swisslife.ch

Media Relations

Tel. +41 43 284 77 77

Fax +41 43 284 48 84

media.relations@swisslife.ch

Impressum

Herausgeber — Swiss Life Holding AG, Zürich

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

Beratung CR Bericht und Nachhaltigkeitskennzahlen — Sustainserv, Zürich und Boston /
BrownFlynn, Cleveland

Produktion — Management Digital Data AG, Lenzburg AG

© Swiss Life Holding AG, 2018

Erklärung über zukunftsbezogene Aussagen

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

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

So fängt Zukunft an.

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

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